

VŠĮ LIETUVOS PRABAVIMO RŪMŲ SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politika (toliau – Politika) nustato smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos principų įgyvendinimo VŠĮ Lietuvos prabavimo rūmuose (toliau – LPR) nuostatas bei vykdymo priežiūros tvarką.

2. Politikos tikslas – padėti LPR darbuotojams atpažinti smurto ir priekabiavimo atvejus, galimas smurto ir priekabiavimo formas, supažindinti su smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis, pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarka, apie smurtą ir priekabiavimą pranešusių asmenų ir/ar patyrusių smurtą ir/ar priekabiavimą asmenų apsaugos priemonėmis bei jiems teikiama pagalba, rekomenduojamais elgesio darbe (darbo etikos) modeliais ir kita informacija, susijusia su smurto ir priekabiavimo prevencija.

3. Politikoje vartojamos sąvokos:

3.1. smurtas – vieno ar kelių asmenų veikimu ar neveikimu kitam vienam ar daugiau asmenų padaromas tyčinis fizinis, psichinis, seksualinis, ekonominis poveikis, susijęs su darbu, dėl kurio asmuo patiria arba gali patirti neturtinę ar turtinę žalą;

3.2. priekabiavimas – nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, politinių įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka;

3.3. seksualinis priekabiavimas – nepageidaujamas, užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, turint tikslą pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką;

3.4. grėsmė – gresianti padėtis, pavojus, įskaitant įvairius grėsmingus įvykius (formuojančių užduotis ar vykdančių užduotis asmenų žodiniai išpuoliai, kitas įvairus susirūpinimą keliantis elgesys);

4. Visi LPR dirbantys asmenys privalo gerbti kito asmens garbę ir orumą, puoselėti pagarbaus bendravimo ir bendradarbiavimo kultūrą, vertybes, deklaruoti nepakantumą smurto ir priekabiavimo darbe išraiškoms, *aiškiai parodydami, kad tokie veiksmai yra netoleruojami*.

5. LPR dirbančių asmenų santykiai grindžiami supratimo, tolerancijos, geranoriškumo, abipusės pagarbos principais ir kitomis organizacinę elgseną kuriančiomis vertybėmis. LPR dirbantys asmenys, atlikdami savo funkcijas, taip pat vadovaujasi įstatymuose ir kituose teisės aktuose nustatytais etikos principais, laikosi jų veiklai nustatytų etikos reikalavimų.

6. Rekomenduojami LPR dirbančių asmenų elgesio darbe (darbo etikos) modeliai, siekiant išvengti smurto ir priekabiavimo:

6.1. tarpusavio santykiai turi būti grindžiami mandagumu, sąžiningumu, pagarba, tolerancija, pasitikėjimu ir bendradarbiavimu;

6.2. LPR dirbantys asmenys negali vienas kito diskriminuoti, priekabauti, tyčiotis ar gąsdinti, nurodyti diskriminuoti kitų LPR dirbančių asmenų dėl jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, politinių įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ar kitais pagrindais;

6.3. LPR draudžiama priekabiauti ir smurtauti prieš LPR darbuotojus, darbdavio įgaliotus asmenis, darbdaviui atstovaujančius asmenis ir tikrinamų ūkio subjektų darbuotojus bei kitus, į LPR besikreipiančius, asmenis.

II SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO FORMOS BEI NEPRIIMTINO ELGESIO IŠRAIŠKOS

7. Smurto ir priekabiavimo bei nepriimtino elgesio išraiškos, kurios nėra toleruojamos ir kurioms taikoma Politika:

7.1. fiziniai veiksmai, kuriais siekiama sukelti skausmą ir/ar sužaloti. Fizinis smurtas gali pasireikšti (bet neapsiriboja) mušimu, stumdymu, smaugimu, trenkimu, purtymu, tampymu, daiktų daužymu ginčo metu, daiktų mėtymu įpykus, turto naikinimu, sužeidimu – kūno sužalojimais;

7.2. psichologiniai veiksmai – asmens įžeidinėjimas, nepagrįstų pastabų teikimas, grasinimas, draudimai, gąsdinimas, žeminimas, užgauliojimas ir kitas netinkamas elgesys, kuriuo siekiama asmenį įskaudinti, įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį, priversti suvokti priklausomybę, atlikti tam tikrą veiksma, paklusti smurtautojui;

7.3. seksualiniai veiksmai – kėsinimasis ne tik į asmens sveikatą, asmens kūno neliečiamumą, bet ir socialinę laisvę, asmenybės garbę ir orumą, t. y. tuo pačiu metu seksualiniame smurte pasireiškia ir fizinio, ir psichologinio smurto bruožai. Šis smurtas pasireiškia įvairiomis formomis, pavyzdžiui, juokais ar šaipymusi iš kito darbuotojo seksualumo ar kūno, įžeidžiančių pareiškimų darymu, įžeidinėjimu, pravardžiavimu dėl asmens seksualinių nuostatų/elgesio ir kt.;

7.4. ekonominiai veiksmai – asmens žeminimas dėl ekonominės priklausomybės ir/ar patirtos/patiriamos ekonominės žalos, atsiradusios dėl smurtautojo prievartos. Tai gali pasireikšti (bet neapsiriboja) daromu poveikiu susidoroti su asmeniu finansiškai, grasinimais neskirti skatinimo priemonių ar jų mokėjimo nutraukimu, nuopelnų/pasiekimų ir kvalifikacijos nuvertinimu, taip išskiriant iš kitų, asmens veiklos nuvertinimu ne pagal jo nuopelnus ir kvalifikaciją, neleidimu dirbti ir kt.;

7.5. nepriimtinas elgesys – elgesys, kuris kenkia asmens emocinei, o sunkiais atvejais – ir psichinei bei fizinei sveikatai. Tai gali būti nepriimtinas ar nepageidaujamas fizinis kontaktas (fizinis prisilietimas, glostymas, plekštelėjimas, grybštelėjimas, siekimas prisiliesti (apkabinti), prisitraukti arčiau kito asmens ir kt.) ar tokio fizinio kontakto reikalavimas; nepadoraus turinio informacijos demonstravimas ar siuntimas; įkyrus domėjimasis apie privatų gyvenimą, intymius santykius; nepageidaujami komentarai dėl išvaizdos, kūno formos, aprangos; įžeidžiantys juokai, dėl asmens seksualinių nuostatų/elgesio, patyčios, apkalbos, gandai, šmeižtas, užgaulūs gestai; tyčinis asmens izoliavimas darbinėje veikloje; informacijos, nesusijusios su asmens atliekamomis funkcijomis, apie šį asmenį rinkimas ir/ar platinimas; elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę; poveikis asmeniui, siekiant tam tikrų su darbu nesusijusių funkcijų (paslaugų) atlikimo ir kt.

8. Norint užtikrinti smurto ir priekabiavimo darbo aplinkoje prevenciją ir užkirsti kelią jo pasikartojimui, svarbu kuo anksčiau atpažinti smurto požymius ir imtis veiksmų.

9. Smurtui būdingi šie pagrindiniai požymiai:

- tyčinis elgesys;
- piktnaudžiavimas įgaliojimais;
- stiprėjimas;
- pasikartojimas;
- trukmė.

9.1. Konfliktas savaime nėra priskiriamas prie smurto ar priekabiavimo.

Konfliktams būdingi požymiai	Smurtui būdingi požymiai
Konfliktai būna atsitiktiniai ir nereguliarūs	Smurtas – reguliarūs veiksmai
Inicijuoti gali abi pusės	Smurtą taikančio ir jį patiriančio darbuotojo vaidmenys paprastai nesikeičia
Abi konflikto pusės gali aptarti konflikto dalyką ir rasti bendrą abiem pusėm priimtina sprendimą	Smurto veiksmų arba išraiškų neįmanoma sėkmingai aptarti, nėra pokyčių po diskusijos
Konflikto tikimybė mažėja, kai geriau suprantami konfliktuojančių šalių motyvai ir argumentai	Konfliktai stiprėja ir dažnėja, neįmanoma įvardyti motyvo
Abiejų šalių problema, reikalaujanti atsižvelgti į vienas kito požiūrį	Smurtas vyksta dėl galios disbalanso (ekonominio, valdžios, fizinės jėgos), pripažįstamas tik vienas požiūris.
Reakcija į konfliktą yra spontaniška ir sukelia nusiminimą, nuovargį ir pan.	Smurtauti pasirengiama sąmoningai
Įtempta abiejų konfliktuojančių pusių savijauta	Nukentėjusio asmens savijauta: bejėgiškumas, baimė, savigrauža Smurtautojo savijauta: pasitenkinimas, didžiavimasis savimi

9.2. LPR vadovo ar LPR padalinių vadovų reiklumas pavaldiems darbuotojams dėl darbo funkcijų vykdymo – bendrai nėra laikytinas psichologiniu smurtu ir (ar) priekabiavimu, tačiau nepagrįstas reiklumas tik vieno darbuotojo atžvilgiu gali būti traktuojamas kaip psichologinis smurtas ir (ar) priekabiavimas;

9.3. Tarp LPR vadovo ar LPR padalinių vadovų ir darbuotojo arba tarp darbuotojų grupės kilę nesutarimai arba diskusijos, arba nuomonių nesutapimai, jeigu, jie nėra išreiškiami netinkamais būdais, pavyzdžiui, įžeidžiant kitos pusės orumą, sumenkinant kitokią nuomonę, išjuokiant ir pan., savaime negali būti vertinami kaip psichologinis smurtas;

10. Tinkamo elgesio atmintinė:

- atviras ir teisingas ir ramus bendravimas nepakeltu tonu,
- abipusiai naudingas konfliktų sprendimo priėmimas,
- noras siekti kompromiso (abipusis),
- pagarbus nuomonės vertinimas, išklausymas be išankstinio nusistatymo,
- pagarbus ir tolerantiškas elgesys su kolegomis,
- elgesys leidžiantis darbo metu kitiems jaustis fiziškai ir emociškai saugiai,
- konstruktyvus pagalbos profesinėje veikloje suteikimas kitiems kolegoms,
- dalijimasis patirtimi ir žiniomis,
- savo profesinių klaidų pripažinimas,
- nepiktnaudžiavimas suteiktais įgaliojimais.

III SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMAS

10. Smurtas ir priekabiavimas bei nepriimtinas elgesys yra draudžiami visose su darbu susijusiose LPR erdvėse ir veiklose (taip, kaip tai apibrėžta Darbo kodekso 30 straipsnio 2 dalyje).

11. LPR išskiriami pirminiai, antriniai ir tretiniai smurto darbe prevenciniai veiksmai:

11.1. pirminė prevencija – veiksmai, skirti užkardyti smurto ir priekabiavimo apraiškas ir sumažinti smurto ir priekabiavimo darbe riziką, ugdant įstaigos kultūrą : skatinti darbuotojus stebėti veiksmus dėl nepriimtino elgesio ir jo netoleruoti, o turint abejonių dėl galimo nepageidaujamo (netinkamo) arba kitokio elgesio savo ar kitų darbuotojų atžvilgiu, kai darbuotojas priverstas jaustis nepatogiai, kreiptis į atsakingą darbuotoją, t. y. LPR administratoriaus funkcijas atliekantį darbuotoją, atsakingą už personalą. Patyrus nepriimtina elgesį, turintį smurto ir priekabiavimo požymių, patartina ramiai, mandagiai informuoti taip besielgiantį asmenį, kad šis elgesys nepriimtinas ir turi būti nutrauktas, o pastarajam nepakeitus savo elgesio – pranešti tiesioginiam vadovui ar atsakingam asmeniui. Informavimas apie nepriimtina elgesį galimas ir elektroniniu laišku. Visi LPR dirbantys asmenys yra skatinami nebūti pasyviais šio reiškinio stebėtojais, o imtis aktyvių veiksmų nepriimtinam elgesiui sustabdyti. Pastebėjus nepriimtina elgesį, netoleruoti jo, nelaikyti jo pokštu ar nevykusių pajuokavimu, neskatinti tokio elgesio pritariančia šypsena, juoku ar kitais nepriimtina elgesį palaikančiais veiksmais;

11.2. antrinė prevencija – prieš smurtą ir priekabiavimą nukreiptos įstaigos politikos formavimas. Antrinės prevencijos įgyvendinimo metu LPR dirbantys asmenys informuojami apie parengtą Politiką, organizuojamus mokymus smurto ir priekabiavimo prevencijos temomis. LPR dirbantys asmenys, nevykdantys užduotis formuojančių funkcijų, mokomi: kaip nustatyti galimas smurto ir priekabiavimo situacijas; kokie galimi smurto ir priekabiavimo šalinimo sprendiniai; bendravimo įgūdžių, kurie padėtų išvengti smurto ir/ar jį sumažinti; kaip skatinti teigiamą aplinką darbe; apie teisinio gynimo galimybes; apie raginimą informuoti apie smurto ir priekabiavimo situacijas, naudojantis LPR sukurtomis pranešimų/skundų nagrinėjimo priemonėmis ir tvarka. Asmenys, formuojantys užduotis vykdymui, mokomi: suprasti ir paaiškinti LPR prevencinės Politikos strategiją; pastebėti netinkamą savo ir asmenų, su kuriais dirba, elgesį; įvertinti darbo aplinką ir numatyti priemones, kurios padėtų išvengti smurto ir/ar priekabiavimo darbe; padėti nukentėjusiems asmenims; užtikrinti informacijos apie patyrusius smurtą asmenis konfidencialumą pagal galiojančius teisės aktus; palaikyti LPR dirbančius asmenis ir skatinti abipuse pagarba grįstą darbo aplinką;

11.3 tretinė prevencija – smurto ir/ar priekabiavimo atvejų fiksavimas, visapusė pagalba smurtą ir/ar priekabiavimą patyrusiems asmenims ir taikomos drausminės/ tarnybinės nuobaudos ar kitos poveikio priemonės nusižengusiems asmenims.

12. LPR administratoriaus funkcijas atliekantis LPR darbuotojas yra atsakingas už tai, kad LPR būtų vykdoma smurto ir priekabiavimo prevencija.

IV SKYRIUS

PRANEŠIMŲ/SKUNDŲ APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

13. Asmuo, manantis, kad prie jo ar kito asmens yra priekabiuojama ir/ar naudojamas smurtas, turi teisę pateikti pranešimą/skundą tiesioginiam vadovui – LPR padalinio vadovui arba LPR direktoriui dėl tiesioginio vadovo šiais būdais: laisvos formos raštu, teikiamu LPR administratoriaus administruojamu elektroniniu paštu info@lpr.lt arba asmeniškai tiesioginiam vadovui ar LPR direktoriui. Pranešimas/skundas gali būti pateikiamas ir anonimiškai. Pranešimą/skundą rekomenduojama pateikti per kiek įmanoma trumpiausią laiką nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo dienos. Jame turi būti nurodyti paaiškinimai apie patirto smurto ir/ar priekabiavimo situaciją, smurto apraiškas ir aplinkybes, nurodyti galimi liudytojai, pridėti turimi įrodymai (pavyzdžiui, garso įrašai, susirašinėjimas ir pan.). Visi pranešimai/skundai apie smurto ir priekabiavimo atvejus turi būti registruojami ir nagrinėjami. Bet kuri informacija, susijusi su pranešimu/skundu, laikoma konfidencialia ir negali būti paviešinta asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ir jo tyrimu.

14. LPR struktūrinio padalinio vadovas, pastebėjęs ar nustatęs priekabiavimo ir/ar smurto

apraškas padalinyje, tiek tuo atveju, kai tai vykdoma padalinio darbuotojo atžvilgiu, tiek tuo atveju, kai netinkamus veiksmus atlieka padalinyje dirbantis asmuo, privalo nedelsiant imtis prevencinių priemonių bei informuoti LPR direktorių apie susiklosčiusią situaciją ir taikytinas priemones.

15. LPR direktorius, gavęs pranešimą/skundą, priima vieną iš šių sprendimų:

15.1. tuo atveju, jei asmuo teikia tik informaciją (pranešimas), prašo konsultacijos ir nepageidauja, kad būtų atliktas tyrimas, taiko tokias procedūras, kaip pokalbis, kai atsakingas asmuo atskirai bendrauja su skundžiamuoju, dalyvaujant ar nedalyvaujant besiskundžiančiam asmeniui, siekiant taikiai išspręsti kilusius nesutarimus, arba priima sprendimą pakartotinai supažindinti skundžiamąjį asmenį su Politika ir kitais dokumentais, atkreipiant papildomą dėmesį į tai, dėl ko buvo kreiptasi;

15.2. sudaro Komisiją gautam pranešimui/skundui ištirti ir pateikti LPR direktoriui išvadą;

15.3. pats organizuoja tyrimą, vadovaudamasis teisės aktais, reglamentuojančiais LPR veiklą bei nustatančiais tarnybinių nusižengimų, darbo pareigų pažeidimų, profesinės etikos normų pažeidimų tyrimo tvarką.

16. Nustačius smurtą ir/ar priekabiavimą, LPR skubiai ir efektyviai imamasi būtinų priemonių pagalbai smurtą ar priekabiavimą patyrusiam asmeniui suteikti, bendram kolektyvo streso lygiui sumažinti ir darbo aplinkos gerinimui:

16.1. suteikiami psichologinės pagalbos organizacijų, psichologinės pagalbos telefono linijų nuorodos ir kontaktai nukentėjusiam asmeniui, imamasi kitų būtinų priemonių, atsižvelgiant į konkretų atvejį ir esamą poveikį nukentėjusiam asmeniui;

16.2. sudaromos sąlygos dalytis patirtimi, organizuojant LPR dirbančių asmenų mokymus, susirinkimus, skatinant informuoti atsakingus asmenis apie smurto ir priekabiavimo apraiškas LPR ir ieškoti pagalbos, gauti paramą iš kolegų;

16.3. po kiekvieno smurto ir/ar priekabiavimo atvejo tyrimo, įvykus kitoms ekstremalioms/krizinėms situacijoms, susijusioms su smurto ir/ar priekabiavimo apraiškomis, atliekamas psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimo atnaujinimas (apklausos). Gauti rezultatai apibendrinami ir, esant poreikiui, atsižvelgus į nustatytą atvejį, atliekami šios Politikos 11 punkte numatyti prevenciniai veiksmai;

16.4. smurtavusiam ar priekabiavusiam asmeniui taikoma tarnybinė/drausminė atsakomybė pagal Lietuvos Respublikos darbo kodeksą.

V SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

17. Visi LPR dirbantys asmenys ir naujai ateinantys darbuotojai su patvirtinta Politika ir jos pakeitimais supažindinami pasirašytinai per DBSIS dokumentų valdymo modelį. LPR Politika viešinama LPR interneto svetainėje.

18. Politika neapima seksualinio priekabiavimo, nustatyto Lietuvos Respublikos baudžiamajame kodekse, sudėties ir baudžiamojo persekiojimo veiksmų.

19. Politika netaikoma darbuotojų santykiams privačioje erdvėje arba kai tai nesusiję su darbo santykiais.

20. Politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarka peržiūrima ir, esant poreikiui, atnaujinama pasikeitus šios Politikos reguliavimo srities teisės aktams, atsižvelgiant į gautus pranešimus apie smurtą ir priekabiavimą, nustatytus smurto ir priekabiavimo atvejus, pasikeitus galimiams jų pavojams ar atsiradus naujų arba pareikalavus Lietuvos Respublikos valstybinei darbo inspekcijai. Už periodišką Politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarkos peržiūrėjimą ir, esant poreikiui, teikimą LPR direktoriui ją atnaujinti atsakingas LPR administratoriaus funkcijas atliekantis LPR darbuotojas, atsakingas už personalą.