



**VILNIAUS ATVIRO JAUNIMO CENTRO „MES“
DIREKTORIUS**

**ĮSAKYMAS
DĖL DARBUOTOJŲ SMURTO IR PRIEKABIAVIMO
PREVENCIJOS POLITIKOS TVIRTINIMO**

2025 m. spalio 22 d. Nr. REGNR-15
Vilnius

T v i r t i n u Vilniaus atviro jaunimo centro „Mes“ darbuotojų smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką.

Direktorė



SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

I. SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Darbuotojų smurto ir priekabiavimo prevencijos Vilniaus atviraime jaunimo centre „Mes“, (toliau – Centras) politika (toliau – Politika) nustato principus, kuriais vadovaujamesi Centre, siekiant užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichologinio smurto ir priekabiavimo darbe atvejų registravimo ir nagrinėjimo tvarką, psichologinio smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos principus, jų įgyvendinimo priemones ir tvarką Centre.

2. Šios Politikos tikslas – užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichosocialinės rizikos valdymą, psichologinio smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos įgyvendinimą ir saugios darbo aplinkos kūrimą visiems Centro darbuotojams.

3. Ši Politika nustato, kad psichologinis smurtas ir priekabiavimas darbe yra draudžiamas bei numato atsakomybę asmenims, taikantiems smurtą ir priekabiavimą. Smurtas ir priekabiavimas darbe negali būti toleruojamas jokiais atvejais: 1) darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį; 2) pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buties, sanitarinėmis ir higienos patalpomis; 3) su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu; 4) su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu; 5) darbdavio suteiktame būste; 6) pakeliui į darbą ar iš darbo; 7) kitais su darbo funkcijų atlikimu susijusiais atvejais.

4. Centre darbuotojų tarpusavio santykiai grindžiami pasitikėjimu, sąžiningumu, draugiškumu, taktiškumu ir mandagumu. Darbuotojai su kolegomis turi elgtis pagarbiai, laikytis sąžiningos konkurencijos bei profesinio solidarumo principų ir padėti vienas kitam profesinėje veikloje. Darbuotojo bendravimas turi būti dalykiškas, profesionalus, pagarbus ir objektyvus, esant būtinybei kritika dėl darbo funkcijų vykdymo išsakoma konstruktyviai bei dalykiškai.

5. Ši Politika taikoma visiems Centro darbuotojams.

6. Politikoje vartojamos sąvokos:

6.1. *Psichologinis smurtas* – nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys, kuris gali pasireikšti įvairiomis formomis, dažniausiai – priekabiavimu ir smurtu: fiziniu, psichologiniu ir/ar seksualiniu, vienkartinio ar sistemingu neetišku elgesiu, nepagarbiu elgesiu kitų asmenų atžvilgiu.

6.2. *Mobingas* – jėgų disbalansu paremti santykiai darbo vietoje, pasireiškiantys nuosekliu ilgalaikiu netinkamu elgesiu, nukreiptu prieš darbuotoją, kuriais pažeidžiama darbuotojo fizinė, socialinė ar psichologinė gerovė, mažinamas jo produktyvumas bei pasitenkinimas darbu. Mobingą gali taikyti tiek vienas, kolektyvo pritarimą ar galios svertų turintis asmuo, tiek darbuotojų grupė.

6.3. *Priekabiavimas* – nepageidaujamas elgesys, kai asmens lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etinės priklausomybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, pilietybės, šeimyninės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

6.4. *Stresas* – darbuotojo reakcija į faktorius susijusius su nepalankiomis darbo sąlygomis, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio santykių ir (ar) santykių su darbdaviu ir (ar) trečiaisiais asmenimis (paslaugų gavėjais, savanoriais ir kt.).

6.5. *Psichosocialinis veiksnys* – veiksnys, kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio ar darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykių sukelia darbuotojui psichinį stresą.

6.6. *Psichosocialinė rizika* – rizika darbuotojų psichinei ir fizinei sveikatai bei socialinei gerovei, kurią kelia psichosocialiniai veiksniai susiję su darbo santykiais.

6.7. Kitos Politikoje naudojamos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme ir Psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių tyrimo metodiniuose nurodymuose.

II. SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO FORMOS

7. Smurto ir priekabiavimo bei nepriimtino elgesio išraiškos, kurios darbo aplinkoje gali pasireikšti tarp vadovų ir jų pavaldinių, tarp to paties lygmens kolegų bei tarp darbuotojų ir kitų asmenų (savanorių, paslaugų gavėjų ir kitų trečiųjų asmenų), 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* – kėsiniškas 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.;

8. Atvejai, kurie nelaikomi smurtu:

8.1. *konstruktyvi darbinė kritika* – darbdavys turi teisę vertinti darbuotojo dalykines savybes, profesinę kompetenciją, darbo rezultatus, darbdavio išsakyta pozicija ar nurodytos pastabos, susijusios su nustatytų funkcijų ar pavedamų užduočių atlikimu, nėra laikomi psichologiniu smurtu, jeigu jie išdėstomi korektiškai, neįžeidžiančiai, nežeminančiai ir etiškai;

8.2. *reiklumas ir reikalavimas atlikti darbą* – darbdavys gali patikrinti, ar darbuotojas laikosi darbo sutartimi pavestų pareigų, reikalauti laikytis lokalinių teisės aktų reikalavimų (atvykti į darbą laiku, drausti palikti darbo vietą be tiesioginio vadovo leidimo ir kt.). Darbdavys gali reikalauti, kad darbuotojas tinkamai, laiku ir kokybiškai atliktų pavestas užduotis ir tai nėra laikoma psichologiniu smurtu, jei tai nėra nepagrįstai padidintas reiklumas tik vieno darbuotojo atžvilgiu;

8.3. *tarnybinio patikrinimo atlikimas* – jeigu darbdavys turi pagrindą manyti, kad darbuotojas padarė darbo pareigų pažeidimą, jis turi teisę atlikti tarnybinį patikrinimą, reikalauti darbuotojo rašytinio paaiškinimo bei imtis visų, su tyrimo atlikimu susijusių, veiksnių.

8.4. *įspėjimas apie galimą atleidimą iš darbo, jeigu darbuotojas per dvylika mėnesių padarys antrą tokį pat darbo pareigų pažeidimą* – toks įspėjimas yra procedūrinis, informacinio pobūdžio darbdavio pareiškimas, kurio siekiama prevencinių tikslų, t. y. užkirsti kelią galimam pakartotiniam darbo drausmės pažeidimui, kuris sudarytų pagrindą atleisti darbuotoją iš darbo;

8.5. *įspėjimas apie numatomą atleidimą iš darbo* – tais atvejais kai Lietuvos Respublikos darbo kodeksas įpareigoja darbdavį raštu įspėti darbuotoją apie numatomą atleidimą iš darbo, tokio įspėjimo įteikimas nelaikytinas psichologiniu smurtu;

8.6. *pasiūlymas pakeisti darbo sutarties sąlygas ar nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu* – Lietuvos Respublikos darbo kodeksas numato, kad tiek darbuotojas, tiek darbdavys turi teisę keisti darbo sutarties sąlygas ar siūlyti nutraukti darbo sutartį šalių sutarimu vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka;

III. SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE

PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMAS

9. Centre įgyvendinami pirminiai, antriniai ir tretiniai smurto darbe prevenciniai veiksmai:

9.1. pirminė prevencija – veiksmai, skirti užkardyti smurto ir priekabiavimo apraiškas ir sumažinti smurto ir priekabiavimo darbe riziką, t. y. psichosocialinės ir fizinės darbo aplinkos gerinimas (darbo aplinkos vertinimas, lanksčių darbo sąlygų taikymas, psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių stebėseną, sąlygų dalytis patirtimi sudarymas organizuojant darbuotojų susirinkimus, skatinant darbuotojus kalbėti apie savo patirtis, informuoti atsakingus asmenis ir ieškoti pagalbos, gauti paramos iš kolegų, grįžtamojo ryšio suteikimas ir kt.), organizacinės kultūros ugdymas, pagarba, atidumu ir atvirumu grįstas darbuotojų bendravimas, užduotis formuojančių asmenų parama sprendžiant problemas, mažinant smurto ir priekabiavimo riziką bei ugdant organizacinę kultūrą;

9.2. antrinė prevencija – prieš smurtą ir priekabiavimą nukreiptos Centro politikos formavimas. Antrinės prevencijos įgyvendinimo metu darbuotojai informuojami apie parengtą Politiką, organizuojamus mokymus smurto ir priekabiavimo prevencijos temomis. Centro *darbuotojai, 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 Centre sukurtomis pranešimų/skundų nagrinėjimo priemonėmis ir tvarka. *Darbuotojai, formuojantys užduotis vykdymui*, mokomi: suprasti ir paaiškinti Centre taikomas prevencines priemones; 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 Centre dirbančius asmenis ir skatinti abipuse pagarba grįstą darbo aplinką. Informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: susirinkimai, padalinių informacinės lentos, informaciniai pranešimai, atmintinės, dalomoji medžiaga ir kiti būdai;

9.3. tretinė prevencija – smurto ir/ar priekabiavimo atvejų fiksavimas, skubus ir efektyvus galimo psichologinio smurto ar priekabiavimo darbe atvejų nagrinėjimas, visapuse pagalba smurtą ir/ar priekabiavimą patyrusiems asmenims bei drausminių poveikio priemonių taikymas nusižengusiems asmenims, objektyviai išklaudus ir atsižvelgiant į abiejų smurto įvykyje dalyvavusių pusių paaiškinimus, nurodomas aplinkybes, ankstesnį smurtautojo elgesį.

IV. SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE ATVEJŲ REGISTRAVIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

10. Galimai patirtus ar pastebėtus smurto ar priekabiavimo darbe atvejus nagrinėja ir prevencines priemones siūlo Centro direktoriaus įsakymu sudaryta ir patvirtinta Etikos komisija (toliau – Komisija),

11. Paskiriant Komisijos narius siekiama, kad:

11.1. Centro darbuotojai pasitikėtų komisijos nariais, jais gali būti paskirtas (-i) ir darbuotojų atstovas (-ai) – darbuotojų patikėtinis.

11.2. Komisijos nariai turėtų žinių apie smurtą ir priekabiavimą bei galėtų konsultuoti darbuotojus kilus konfliktui, išklaudyti darbuotojų nuogąstavimus ir organizuoti vidinę komunikaciją, susijusią su smurto ir priekabiavimo darbe prevencija.

12. Sudarant Komisiją, laikomasi šių sąlygų:

12.1. Komisija sudaroma iš nelyginio narių skaičiaus. Vienas iš Komisijos narių skiriamas pirmininku;

12.2. į Komisijos sudėtį rekomenduotina įtraukti Centro direktoriaus įsakymu paskirtą atsakingą asmenį;

12.3. jeigu įmonėje yra darbuotojų atstovai (darbo taryba ar profesinė sąjunga), jie turi teisę į Komisijos sudėtį deleguoti ne mažiau kaip 1/3 Komisijos narių. Jei įmonėje yra darbuotojų patikėtinis, jam siūloma būti įtrauktam į Komisijos sudėtį;

12.4. Komisijos nariai, prieš pradėdami tyrimą, pasirašo konfidencialumo pasižadėjimą saugoti informaciją, kuri jiems taps žinoma dėl nagrinėjamo atvejo, ir jos neatskleisti.

13. Esant reikalui (darbuotojui pareiškus nepasitikėjimą Komisija) Centro direktoriaus įsakymu sudaroma atskira komisija atvejui tirti.

14. Asmuo, manantis, kad prie jo ar kito asmens yra priekabiuojama ar naudojamas smurtas, turi teisę pateikti pranešimą šiais būdais:

14.1. informuojant savo tiesioginį vadovą ir/arba padalinio vadovą. Tiesioginis vadovas arba padalinio vadovas apie jiems praneštą atvejį turi informuoti Komisiją.

14.2. pateikiant laisvos formos pranešimą Komisijai elektroniniu paštu: info@ajcmes.lt. Pranešimas gali būti pateikiamas ir anonimiškai. Pranešimą rekomenduojama pateikti per kiek įmanoma trumpiausią laiką nuo veiksmų padarymo arba paaiškėjimo dienos. Jame turi būti nurodyti paaiškinimai apie galimai patirto smurto ar priekabiavimo situaciją, smurto apraiškas ir aplinkybes, įvykio vieta ir data (arba periodas nuo – iki), nurodyti galimi iniciatoriai, nukentėjusieji, liudininkai; pranešimą pildančio asmens sąsajas su įvykiu, pridėti turimi įrodymai (pavyzdžiui, garso įrašai, susirašinėjimas ir pan.). Bet kuri informacija, susijusi su pranešimu, laikoma konfidencialia ir negali būti paviešinta asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ir jo tyrimu.

15. struktūrinio padalinio vadovas, pastebėjęs ar nustatęs priekabiavimo ar smurto apraiškas, tiek tuo atveju, kai tai vykdoma darbuotojo atžvilgiu, tiek tuo atveju, kai netinkamus veiksmus atlieka darbuotojas, privalo nedelsiant imtis prevencinių priemonių bei informuoti Komisiją apie susiklosčiusią situaciją.

16. Komisija, gavusi pranešimą, jį nedelsiant užregistruoja Pranešimų registravimo registre.

17. Tuo atveju, jei asmuo, pateikdamas pranešimą teikia tik informaciją bei prašo konsultacijos ir nepageidauja, kad būtų atliktas tyrimas, Komisija taiko tokias procedūras, kaip pokalbis, kai atsakingas asmuo atskirai bendrauja su pranešime minimais asmenimis, siekiant taikiai išspręsti kilusius nesutarimus, suteikia konsultaciją arba priima sprendimą pakartotinai supažindinti

susijusius asmenis su Politika ir kitais dokumentais, atkreipiant papildomą dėmesį į tai, dėl ko buvo kreiptasi.

18. Tuo atveju, jei asmuo, pateikia pranešimą dėl galimai patiriamo smurto ar priekabiavimo darbe savo ar kito asmens atžvilgiu, Komisija privalo pradėti tyrimą nedelsiant, ne vėliau kaip per tris darbo dienas.

19. Tyrimas atliekamas laikantis objektyvumo, nešališkumo, operatyvumo, betarpiškumo, nekaltumo prezumpcijos principų.

20. Komisija turi teisę prašyti darbuotojo, galimai patyrusio arba pastebėjusio smurto ar priekabiavimo darbe atvejį, įvykyje dalyvavusių asmenų (įvykio liudininkų, nukentėjusiųjų, galimų smurtautojų) ir kitų darbuotojų paaiškinimo, informacijos patikslinimo raštu ar žodžiu ir turimų įrodymų pateikimo;

21. Darbuotojas, galimai patyręs arba pastebėjęs smurto ar priekabiavimo darbe atvejį, įvykyje dalyvavę asmenys (liudininkai, nukentėjusieji, galimi smurtautojai) ir kiti susiję darbuotojai privalo bendradarbiauti su Komisija ir teikti visą atvejo tyrimui reikalingą informaciją;

22. Surinkus informaciją, inicijuojamas Komisijos posėdis, kurio metu Komisijos nariai:

22.1. tiria įvykio aplinkybes;

22.2. aptaria prevencinės priemonės;

22.3. atsižvelgiant į konkretų atvejį ir poveikį darbuotojo emocinei sveikatai, teikia pasiūlymą Centro direktoriui, dėl pagalbos priemonių suteikimo darbuotojui pagal poreikį;

22.4. teikia išvadą Centro direktoriui apie konkretaus atvejo aplinkybes bei siūlo situacijos sprendimo būdus.

23. Komisijos posėdžius protokoluoja ir su Komisijos veikla susijusius dokumentus registruoja Centro direktoriaus įsakymu paskirtas atsakingas asmuo.

24. Komisija pranešimą privalo iširti ir išvadą pateikti ne vėliau kaip per 14 dienų nuo pranešimo gavimo dienos.

25. Centras užtikrina, kad asmenys, patyrę smurtą ir priekabiavimą, turėtų visas galimybes gauti teisinę pagalbą ir emocinę paramą. Atsižvelgiant į konkretų atvejį ir poveikį darbuotojo emocinei sveikatai, pagalba gali būti įvairių formų: sudaryta galimybė naudotis visų reikalingų specialistų (psichologų, psichiatrų, teisininkų ir kt.) paslaugomis bei laikantis protingumo principo apmokant šias specialistų paslaugas; suteikti galimybę neatvykti į darbo vietą (išskyrus tuos atvejus kai asmens dalyvavimas būtinas tyrimo atlikimui), kol bus atliekamas tyrimas; darbuotojo perkėlimas į kitą darbo vietą (nepažeidžiant teisės aktų nuostatų); atostogų suteikimas ir kita būtina pagalba.

26. Centras užtikrina darbuotojų, pateikiančių pranešimą dėl psichologinio smurto ar priekabiavimo darbe, konfidencialumą, įsipareigoja veikti objektyviai ir nešališkai visų tyrime dalyvaujančių asmenų atžvilgiu bei draudžia daryti neigiamą poveikį pranešimą pateikusiam asmeniui. Visomis prieinamomis priemonėmis organizacija siekia užtikrinti, kad darbuotojai bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jei pateiks pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto psichologinio smurto ar priekabiavimo darbe atvejo.

27. Komisija teikia Centro direktoriui metinę veiklos ataskaitą, o užregistravus atvejį - iškart jį informuoja.

V. SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

28. Darbuotojai su šia Politika yra supažindinami pasirašytinai arba įprastai naudojamomis elektroninės komunikacijos priemonėmis ir atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis šioje Politikoje nustatytais principais.

29. Darbuotojams, pateikusiems pranešimą 14.2. punkte nurodyta tvarka, užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.

30. Jei 14.2. punkte nurodytoje tvarkoje pateikiamame pranešime minimi ir kiti galimi nusižengimai (korupcijos, Etikos kodekso ar pan.), su tuo susijusi informacija perduodama pagal veiklos sritį atitinkamoms tarnyboms ir/ar komisijai nagrinėjimui.

31. Šios Politikos pažeidimas gali būti laikomas darbo pareigų pažeidimu ir taikoma atsakomybė numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse ar kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

32. Politika gali būti keičiama, 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 galimiems jų pavojams ar atsiradus naujų arba pareikalavus Lietuvos Respublikos valstybinei darbo inspekcijai.

33. Už periodišką Politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarkos peržiūrėjimą atsakingas direktorius, Politika tvirtinama, keičiama ir pripažįstama negaliojančia Centro Direktoriaus įsakymu.