

ALYTAUS KOLEGIJOS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Alytaus kolegijos (toliau – Kolegija) smurto ir priekabiavimo prevencijos politika (toliau – Politika) nustato smurto ir priekabiavimo atpažinimo būdus, galimas smurto ir priekabiavimo formas, pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarką, nukentėjusių asmenų apsaugos priemonės ir jiems teikiamą pagalbą, darbuotojų elgesio taisykles ir kitą informaciją, susijusią su smurto ir priekabiavimo prevencija.

2. Šios Politikos tikslas – siekti, kad darbuotojai ar jų grupė nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančiu, agresyviu, užgauliu, įžeidžiančiu veiksmy, kuriais kėsiniamasi į darbuotojo ar darbuotojų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar darbuotojų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.

3. Politika parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatomis, Valstybinės darbo inspekcijos smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos rengimo metodinėmis rekomendacijomis.

4. Politikos įgyvendinimui Kolegijos direktoriaus įsakymu sudaroma komisija iš 5 darbuotojų (įskaitant ir komisijos pirmininką. Vienas iš komisijos narių turi būti darbo tarybos atstovas).

5. Politika yra taikoma visiems be išimties Kolegijos darbuotojams, neatsižvelgiant į jų užimamas pareigas ar sudarytą darbo sutarties rūšį.

II SKYRIUS POLITIKOJE NAUDOJAMOS SĄVOKOS

6. Kolegijos smurto ir priekabiavimo prevencijos politikoje naudojamos sąvokos:

6.1. **Darbuotojas** – Kolegijos darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį.

6.2. **Komisija** – Kolegijos direktoriaus įsakymu paskirta komisija (toliau – Komisija), nagrinėjanti smurto ir priekabiavimo darbe atvejį.

6.3. **Pranešimas** – rašytinis informacijos pateikimas apie smurtą ir priekabiavimą darbe.

6.4. **Grėsmė** – gresianti padėtis, pavojus, įskaitant įvairius grėsmingus įvykius, kaip reali tikimybė, kad toks bus. Grėsmė gali būti akivaizdi ir neakivaizdi, pagrindinis elementas yra

grėsmės pasekmės (įvairus smurtas, taikomos bausmės, ignoravimas, izoliavimas, priekabiavimas, engimas, patyčios ir t. t.). Akivaizdžios grėsmės pavyzdžiu laikytinas darbuotojo persekiojimas darbo metu ir (arba) po darbo valandų arba pašiepiančio vaizdo įrašo, el. susirašinėjimų platinimas, įstaigos vidiniame tinkle, kai dėl šių grėsmių gali kilti realus priekabiavimo ir (arba) smurto pavojus konkrečiam darbuotojui. Neakivaizdžios grėsmės pavyzdžiu laikytina situacija, kai nesprenžiamas (-i) konfliktas (-ai) gali tapti netinkamo elgesio darbe priežastimi, neigiamai veikti emocinę darbo aplinką ir darbo produktyvumą, ir dėl to ateityje, emocinei įtampai gerokai išaugus, gali kilti realaus smurto ir (arba) priekabiavimo pavojus ir kitos situacijos, kurios gali padidinti darbuotojo pažeidžiamumą.

6.5. **Smurtas ir priekabiavimas** – vieno ar kelių asmenų nepriimtinas elgesys, galintis pasireikšti įvairiomis formomis, kurių vienos nustatomos lengviau negu kitos, tai elgesys, kai vienas ar daugiau vadovų ar darbuotojų siekia įžeisti arba įžeidžia darbuotojo orumą, siekia daryti arba daro neigiamą įtaką jo emocinei sveikatai ir (arba) siekia sukurti arba sukuria priešišką darbo aplinką.

6.6. **Smurtas** - tai asmens veikimu ar neveikimu kitam asmeniui padaromas tyčinis fizinis, psichinis, seksualinis, ekonominis poveikis, susijęs su darbu, dėl kurio darbuotojas patiria arba gali patirti neturtinę ar turtinę žalą.

6.7. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriamas bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka (Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 7 dalis).

6.8. **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 (Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 6 dalis).

III SKYRIUS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO ATPAŽINIMO BŪDAI

7. Kolegijoje draudžiama priekabiauti ir (ar) smurtauti, neetiškai ir nepagarbiai elgtis su darbuotojais ir kitais asmenimis (studentais, klausytojais, interesantais, svečiais ir kt.).

8. Darbuotojai privalo gerbti kito asmens orumą, mandagiai ir pagarbiai bendrauti su kitais, taikiai spręsti įvairias situacijas, etiškai ir mandagiai elgtis su kolegomis.

9. Smurtas ir priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą, smurtą ir priekabiavimą dėl lyties (smurtas ir priekabiavimas nukreiptas prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą), – bet koks nepriimtinas

elgesys ar jo grėsmė, nesvarbu, ar nepriimtinu elgesiu vieną kartą ar pakartotinai siekiama padaryti fizinį, psichologinį, seksualinį ar ekonominį poveikį, ar nepriimtinu elgesiu šis poveikis padaromas arba gali būti padarytas, ar tokiu elgesiu įžeidžiamas asmens orumas arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka arba (ir) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ir (arba) neturtinė žala. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:

9.1. Darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį.

9.2. Pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buities, sanitarinėmis ir higienos patalpomis.

9.3. Su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu.

9.4. Su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu.

9.5. Pakeliui į darbą arba iš darbo.

10. Siekiant įvertinti, ar situacija laikytina seksualiniu priekabiavimu, verta atkreipti dėmesį į toliau išvardytus pagrindinius aspektus (sąrašas nėra baigtinis):

10.1. Ar tai asmens orumą menkinantis elgesys (priverčia jaustis nepatogiai, nejaukiai)?

10.2. Ar tai bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką sukuriantis elgesys?

10.3. Ar žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas elgesys yra nepageidaujamas, užgaulus?

10.4. Ar žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas elgesys yra intymaus pobūdžio?

11. Seksualinis priekabiavimas gali pasireikšti įvairiais būdais ir sukurti nepageidaujamą, nemalonią, bauginančią, žeminančią ar įžeidžiančią darbo aplinką.

IV SKYRIUS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO FORMOS

12. Dažniausiai smurtas ir priekabiavimas pasireiškia psichologiniu spaudimu, neetišku, nepagarbiu elgesiu kitų darbuotojų atžvilgiu, ignoravimu, engimu, nepagrįstomis pastabomis ir kritika, šaukimu, įžeidinėjimu, šmeižimu, manipuliavimu, pajuoka, patyčiomis, pasiekimų nuvertinimu, neetiškais komentarais, grasinimais, bauginimais, rečiau – fiziniu ir (arba) seksualiniu išnaudojimu.

13. Pagrindinis smurto ir priekabiavimo skirtumas yra tai, kad priekabiavimas yra tęstinis procesas, t. y. – pasikartojantis nepriimtinas elgesys, o smurtas dažniausiai būna vienkartinis, staigus (ūmus) netinkamo elgesio proveržis.

14. Galimos kitos nepriimtino elgesio išraiškos, kurios kenkia darbuotojo emocinei, o sunkiais atvejais – psichinei ir fizinei sveikatai (sąrašas nebaigtinis):

14.1. Nepriimtinas ar nepageidaujamas fizinis kontaktas (pavyzdžiui, fizinis prisilietimas, glostymas, plekštelėjimas, grybštelėjimas, siekimas prisiliesti (apkabinti), prisitraukti arčiau kito asmens ir kt.) ar tokio fizinio kontakto reikalavimas.

14.2. Nepadoraus turinio informacijos demonstravimas ar siuntimas.

14.3. Įkyrus domėjimasis apie privatų gyvenimą, intymius santykius.

14.4. Nepageidaujami komentarai dėl išvaizdos, kūno formos, aprangos.

14.5. Įžeidžiantys juokai, patyčios, apkalbos, gandai, šmeižtas, užgaulūs gestai.

14.6. Tyčinis darbuotojo izoliavimas darbinėje veikloje.

14.7. Informacijos, nesusijusios su darbuotojo funkcijomis, apie jį rinkimas ir (arba) platinimas.

14.8. Elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę.

14.9. Poveikis darbuotojui, siekiant tam tikrų su darbu nesusijusių funkcijų (paslaugų) atlikimo.

V SKYRIUS PRANEŠIMŲ APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

15. Pranešimų apie smurtą ir (ar) priekabiovimą tyrimas grindžiamas šiais pagrindiniais principais:

15.1. Betarpiškumo – visiems susijusiems asmenims (nukentėjusiajam, skundžiamajam, liudytojui (-ams) sudaromos visos galimybės pateikti paaiškinimus dėl savo veiksmų.

15.2. Operatyvumo – pranešimai nagrinėjami per kiek įmanoma trumpiausią terminą (pastaba: teisės aktai nenumato konkrečių terminų).

15.3. Pagalbos nukentėjusiajam – gavus pranešimą dėl priekabiovimo ir (arba) smurto, sudaromos psichologiškai saugios darbo sąlygos.

15.4. Objektyvumo ir nešališkumo – tyrimas atliekamas objektyviai, neturint išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo.

15.5. Nekaltumo – skundžiamasis laikomas nekaltu, kol bus priimtas sprendimas dėl pažeidimo ar jo netinkamo elgesio.

16. Darbuotojas, pagrįstai manantis, kad prie jo ar kito asmens yra priekabiovama ir (arba) naudojamas smurtas, Komisijai pateikia laisvos rašytinės formos pranešimą. Pranešimą

rekomenduojama pateikti per kiek įmanoma trumpiausią laiką nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo dienos.

17. Pranešime turi būti nurodyti:

17.1. Išsamūs paaiškinimai apie patirto smurto ir (arba) priekabiavimo situaciją, smurto apraiškas ir aplinkybes.

17.2. Nurodyti galimi liudytojai.

17.3. Pridėti turimi įrodymai (pavyzdžiui, garso įrašai, susirašinėjimas ir pan.).

18. Visi pranešimai apie galimą smurtą ir (ar) priekabiavimą registruojami ne viešame registre (Politikos 1 priedas), kurį registruoja Komisijos pirmininkas arba sekretorius.

19. Jei darbuotojo pranešimas susijęs su Komisijos nariu, Komisijos narys laikinai nušalinamas.

20. Informacija apie pranešimą pateikusį darbuotoją, pranešime nurodytos aplinkybės yra laikoma konfidencialia. Atliekant tyrimą dėl pranešimo Komisijos nariai privalo užtikrinti pranešėjo konfidencialumą. Komisijos nariams draudžiama atskleisti bet kokią su tyrimu susijusią informaciją asmenims, nedalyvaujantiems tyrimo procedūroje, išskyrus teisės aktuose numatytus atvejus.

21. Komisija sprendimus priima posėdžiuose. Komisija bendru sutarimu išrenka pirmininką ir sekretorių. Posėdyje privalo dalyvauti ne mažiau kaip pusė Komisijos narių. Komisijos pirmininkas, ne vėliau kaip per 2 darbo dienas, gavęs pranešimą apie galimą smurtą ir (ar) priekabiavimą, organizuoja komisijos posėdį. Posėdžiai gali būti organizuojami nuotoliniu būdu.

22. Pagrindinės komisijos funkcijos:

22.1. Įvertinti gautą informaciją apie patirtą smurtą ir (ar) priekabiavimą per įmanomai trumpiausią laiką ir priimti sprendimą, bet ne vėliau kaip per 20 darbo dienų nuo pranešimo gavimo dienos.

22.2. Išklaustyti pranešimą pateikusį asmenį ir asmenį, kurio elgesys skundžiamas (šalys apklausiamos atskirai). Prireikus išklaustyti kitus asmenis, galinčius suteikti papildomos informacijos, jei to pageidauja pranešimą pateikęs darbuotojas.

22.3. Jei reikia, surinkti papildomą informaciją susijusią su pranešimu, išsiaiškinti papildomas įvykio aplinkybes.

22.4. Išnagrinėjus smurto ir priekabiavimo darbe atvejį, pateikti išvadą Kolegijos direktoriui, kuris priima sprendimą dėl tolimesnių veiksmų ir (ar) priemonių taikymo. Jei darbuotojo pranešimas susijęs su Kolegijos direktoriumi, pateikti išvadą Kolegijos Tarybai. Apie priimtą sprendimą informuojamas pranešimą pateikęs darbuotojas.

23. Pranešimo tyrimo terminas gali būti pratęsiamas tik tuo atveju, jei dėl pateisinamų priežasčių (ligos ir pan.) nėra galimybės apklausti nukentėjusiojo, skundžiamojo ar liudytojo. Sprendimą dėl termino pratęsimo priima komisijos pirmininkas.

24. Komisija turi teisę:

24.1. Siūlyti Kolegijos direktoriui nukentėjusiam suteikti kasmetines atostogas ne pagal grafiką, kol bus nagrinėjamas pranešimas.

24.2. Jei sunku išsiaiškinti nepriimtino elgesio aplinkybes ar abejojama pranešimo pagrįstumu, suderinus su Kolegijos direktoriumi, kreiptis konsultacijai į psichologą ar kitą specialistą.

24.3. Teikti pasiūlymus Kolegijos direktoriui dėl tolimesnių veiksmų priėmimo nukentėjusiojo ir asmens, kuris elgėsi ar galimai elgėsi nepriimtinais, atžvilgiu.

24.4. Rekomenduoti Kolegijos direktoriui atmesti pranešimą, kaip nepagrįstą.

24.5. Be formalios procedūros Kolegija taip pat turi suteikti nukentėjusiam galimybę savo nuožiūra išspręsti skundą neformaliai, kai nukentėjęs asmuo pageidauja tik sudrausminti skundžiamąjį ir užkirsti kelią tokiems veiksams ateityje, tačiau nepageidauja, kad būtų pradėtas tyrimas. Tuomet gali būti taikomos tokios procedūros kaip, pavyzdžiui, neformalus pokalbis, kai Kolegijos direktorius atskirai bendrauja su skundžiamuoju, dalyvaujant ar nedalyvaujant besiskundžiančiam asmeniui, siekiant taikiai išspręsti kilusius nesutarimus, arba priimamas sprendimas pakartotinai supažindinti skundžiamąjį asmenį su Politika ir kitais dokumentais, atkreipiant papildomą dėmesį į tai, dėl ko buvo kreiptasi.

VI SKYRIUS

NUKENTĖJUSIŲ ASMENŲ APSAUGOS PRIEMONĖS IR JIEMS TEIKIAMA PAGALBA

25. Darbdavys privalo imtis aktyvių veiksmų pagalbai asmenims, patyrusiems smurtą ar priekabiavimą, suteikti.

26. Nukentėjusiųjų asmenų apsaugos priemonės ir pagalba gali būti įvairių formų. Priemonės ir pagalba parenkama atsižvelgiant į konkretų atvejį ir poveikį darbuotojo emocinei sveikatai. Darbuotojui, patyrusiam smurtą ir (ar) priekabiavimą, vadovaujantis protingumo principu, gali būti:

26.1. Sudaryta galimybė naudotis reikalingų specialistų (psichologų, psichiatrų ir kt.) paslaugomis.

26.2. Apmokėta už reikalingų specialistų (psichologų, psichiatrų ir kt.) paslaugas.

26.3. Sudaryta galimybė darbuotoją perkelti į kitą darbo vietą (nepažeidžiant DK nuostatų).

26.4. Suteikiamos atostogos.

VII SKYRIUS DARBUOTOJŲ ELGESIO TAISYKLĖS

27. Darbo kultūra grindžiama abipuse pagarba ir žmogaus orumu.

28. Visi darbo santykių dalyviai (darbdavys, darbuotojai) privalo nuolat dėti pastangas kurti emocinei ir psichinei sveikatai palankias darbo sąlygas.

29. Darbuotojai skatinami stebėti veiksmus dėl nepriimtino elgesio: pastebėjus nepriimtina elgesį, netoleruoti jo, nelaikyti jo pokštu ar nevykusi pajuokavimu, neskatinti tokio elgesio pritariančia šypsena, juoku ar kitais nepriimtina elgesį palaikančiais veiksmais. Turint abejonių dėl galimo nepageidaujamo ar netinkamo elgesio savo ar kitų darbuotojų atžvilgiu, kai darbuotojas priverstas elgtis nepatogiai, kreiptis į Komisiją.

30. Darbuotojai privalo:

30.1. Gerbti kito asmens orumą, mandagiai ir pagarbiai bendrauti su kitais, savo elgesiu užtikrinti darbo aplinką, kurioje kitas asmuo nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, įžeidžiančių veiksmų.

30.2. Dalyvauti Kolegijos organizuojamuose mokymuose, susirinkimuose ir kituose renginiuose, kuriuose darbuotojai supažindinami su smurto ir priekabiavimo pavojais, prevencijos priemonėmis.

30.3. Pagrindinės darbuotojų elgesio taisyklės numatytos 2 priede.

VIII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

31. Politiką ir jos pakeitimus tvirtina Kolegijos direktorius.

32. Politika peržiūrima ir atnaujinama 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 melagingą pranešimą darbuotojas atsako Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka.


34. Šios Politikos nuostatų nesilaikymas laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

35. Politika viešinama Kolegijos interneto svetainėje. Darbuotoji su šia Politika supažindinami elektroniniu paštu.

SUDERINTA

Alytaus kolegijos Darbo tarybos 2022 m. gruodžio 2 d. protokolu Nr. V3 - 78.

ALYTAUS KOLEGIJOS DARBUOTOJŲ ELGESIO TAISYKLĖS

<p><u>NEPRIIMTINAS</u> <u>ELGESYS</u> <u>(sarašas nebaigtinis)</u></p>	<p>Darbo sąlygų bloginimas; nepagrįsta kritika dėl atliktų užduočių; tikrovės neatitinkančios informacijos, galinčios padaryti žalos darbuotojo garbei ir orumui, skleidimas; nemalonūs skirtingo turinio komentarai; darbuotojo atribojimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų; nesidalinimas informacija; nuolatinis darbuotojo prašymų ir poreikių nepaisymas, neigimas; neadekvatus darbo krūvio nustatymas; manipuliavimas darbo užmokesčiu; grasinimai, susiję su darbuotojo finansais; keliami neįgyvendinami reikalavimai; piktas pašiepimas, kandi ironija; laidomos pašaipios pastabos apie darbuotoją, asociatyvūs juokai; bendravimas pakeltu tonu, nevaldomos emocijos; vieši komentarai, kuriais siekiama darbuotoją pažeminti, sumenkinti, panieka; įžeidimai, siekiant sumažinti darbuotojo pasitikėjimą savimi; veiksmai, pareiškimai ar gestai, kurie nukreipti į darbuotojo savigarbą ir savivertę, siekiant pažeminti; prieš darbuotojo valią jo organizmui daromas neteisėtas, tyčinis fizinis poveikis ir kt.</p>
<p><u>PRIIMTINAS</u> <u>ELGESYS</u> <u>(sarašas nebaigtinis)</u></p>	<p>Atviras ir teisingas bendravimas; abipusiai naudingas konfliktų sprendimo priėmimas; noras siekti kompromiso; nuomonės vertinimas; išklausymas be išankstinio nusistatymo; pagarbus ir tolerantiškas elgesys su kolegomis; elgesys, leidžiantis darbo metu kitiems jaustis fiziškai ir emociškai saugiai; pagalbos profesinėje veikloje suteikimas kitiems kolegoms; dalijimasis patirtimi ir žiniomis; savo profesinių klaidų pripažinimas; nepiktnaudžiavimas suteiktomis galiomis ar suteiktais įgaliojimais ir kt.</p>
<p><u>NEPAMIRŠKITE,</u> <u>JŪS TURITE TEISĘ</u></p>	<p>Dirbti saugioje darbo aplinkoje be smurto ir priekabiavimo apraiškų; turėti aiškiai apibrėžtas darbo funkcijas ir atsakomybę; dalyvauti mokymuose, skirtuose smurto ir priekabiavimo prevencijai; rūpintis savo kultūros darbe puoselėjimu ir bendravimo kokybe; derinti darbo ir asmeninio gyvenimo poreikius; dalyvauti vertinant profesinę riziką; teikti pasiūlymus smurto ir priekabiavimo prevencijos klausimais; naudotis numatytais smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis.</p>
	<p>Smurtas ar priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą ir smurtą ar priekabiavimą dėl lyties (smurtas ar priekabiavimas, nukreiptas prieš asmenį dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenį, įskaitant seksualinį priekabiavimą), diskriminacinio pobūdžio veiksmai ar garbės ir orumo pažeidimas kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų atžvilgiu darbo metu ar darbo vietoje laikomi šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu (pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 58 straipsnio 3 dalies 4 punktą).</p>