

NACIONALINĖS VISUOMENĖS SVEIKATOS PRIEŽIŪROS LABORATORIJOS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PRIEŠ DARBUOTOJUS PREVENCIJOS IR REAGAVIMO TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Nacionalinės visuomenės sveikatos priežiūros laboratorijos smurto ir priekabiavimo prieš darbuotojus prevencijos ir reagavimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato Nacionalinės visuomenės sveikatos priežiūros laboratorijos (toliau - NVSPL) smurto ir priekabiavimo atpažinimo būdus, identifikuoja galimas smurto ir priekabiavimo formas, įtvirtina supažindinimo su smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis tvarką, pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarką, apie smurtą ir priekabiavimą pranešusių asmenų ir nukentėjusių asmenų apsaugos priemones ir jiems teikiamą pagalbą. Aprašas taikomas visiems NVSPL darbuotojams

2. Aprašo tikslas – sukurti tokią darbo aplinką NVSPL, kurioje darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiamasi į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą, ar kuriais siekiama darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.

3. Apraše vartojamos sąvokos:

3.1. **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.

3.2. **Smurtas** - asmens (-ų) veikimu ar neveikimu kitam (-iems) asmeniui (-ims) padaromas tyčinis fizinis, psichinis, seksualinis, ekonominis poveikis, susijęs su darbu, dėl kurio darbuotojas patiria arba gali patirti neturtinę ar turtinę žalą.

3.3. **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 sukuriamą bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

3.4. **Seksualinis priekabiavimas** – nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, turint tikslą pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešiška, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

3.5. **Smurto ir priekabiavimo darbe prevencija** – visos priemonės, kurių imamasi arba ketinama imtis NVSPL darbo (veiklos) etapuose, kad būtų išvengta smurto ir priekabiavimo darbe pasireiškimo rizikos.

3.6. **Smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos priemonės** – visos priemonės (techninės, organizacinės, medicinos, teisinės ir kt.), kurias įgyvendina darbdavys, siekdamas sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas (-ai) nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiamasi į darbuotojo (-ų) garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją (-us) įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.

4. Kitos šiame Apraše vartojamos sąvokos suprantamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme, Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos rengimo metodinėse rekomendacijose, patvirtintose Valstybinės darbo inspekcijos, kuriais vadovaujantis yra parengtas šis Aprašas.

5. Darbdavys kiekvienam darbuotojui sudaro sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas ir emociškai saugią darbo aplinką, neatsižvelgdamas į jo darbo sąlygas, darbo pobūdį, darbo funkcijas ir darbo organizavimą. Taikomos prevencijos priemonės turi kuo labiau apsaugoti nuo smurto ir priekabiavimo darbe visus darbuotojus.

6. Smurtas, įskaitant psichologinį smurtą, ir priekabiavimas, nepaisant jų trukmės, gali turėti žalingų pasekmių darbuotojo psichinei sveikatai ir gerovei nepriklausomai nuo darbuotojo reakcijos į smurtą ir priekabiavimą.

7. Siekdamas sumažinti smurto ir priekabiavimo apraiškas, darbdavys įgyvendina veiksmingas prevencijos priemones darbuotojo kaip asmens, grupės darbuotojų ir įmonės lygmeniu.

8. Apraše teikiamas tik būtinų smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos priemonių sąrašas. Darbdavys gali įgyvendinti papildomai ir kitas prevencijos priemones (psichologo konsultacijas, sveikatinimo dienas, papildomą sveikatos draudimą, anonimes darbuotojų apklausas ir pan.),

kurios neprieštarautų teisės aktų reikalavimams. Apraše nenurodytos prevencijos priemonės gali būti taikomos kartu (kompleksiškai) arba įgyvendinamos palaipsniui, nustatant prioritetus pagal darbuotojų emocinę būklę.

II SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO ATPAŽINIMO BŪDAI, SMURTO IR PRIEKABIAVIMO FORMOS

9. Smurtas ir priekabiavimas gali pasireikšti:

9.1. fiziniu, psichologiniu ir /ar seksualiniu išnaudojimu;

9.2. neetišku elgesiu (vieną kartą, ar sistemingai);

9.3. nepagarbiu elgesiu kitų asmenų atžvilgiu.

10. Smurtas ir priekabiavimas gali pasireikšti bet kurioje darbo aplinkoje ir gali paveikti bet kurios grandies darbuotoją. Darbo aplinkoje smurtas gali pasireikšti tarp to paties lygmens kolegų (horizontalus smurtas), tarp vadovų ir jų pavaldinių (vertikalus smurtas) bei darbuotojų ir kitų asmenų (klientų, trečiųjų asmenų).

11. 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.

12. Išskiriamos šios smurto ir priekabiavimo formos:

12.1. 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;

12.2. nepadoraus turinio informacijos demonstravimas ar siuntimas;

12.3. įkyrus domėjimasis apie privatų gyvenimą, intymius santykius;

12.4. nepageidaujami komentarai dėl išvaizdos, kūno formos, aprangos;

12.5. įžeidžiantys juokai, patyčios, apkalbos, gandai, šmeižtas, užgaulūs gestai;

12.6. tyčinis darbuotojo izoliavimas darbinėje veikloje;

12.7. informacijos, nesusijusios su darbuotojo funkcijomis, apie jį rinkimas ir (arba) platinimas;

12.8. elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę;

12.9. poveikis darbuotojui, siekiant tam tikrų su darbu nesusijusių funkcijų (paslaugų) atlikimo.

13. Smurto ir priekabiavimo formų sąrašas nėra baigtinis, tai gali pasireikšti ir kitomis formomis.

III SKYRIUS

PRANEŠIMŲ APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

14. Pranešimų tyrimas grindžiamas šiais pagrindiniais principais:

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

14.2. operatyvumo – pranešimai nagrinėjami per kiek įmanoma trumpiausią terminą;

14.3. pagalbos nukentėjusiajam – gavus pranešimą dėl priekabiavimo ir (arba) smurto, sudaromos psichologiškai saugios darbo sąlygos;

14.4. objektyvumo ir nešališkumo – tyrimas atliekamas objektyviai, neturint išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo;

14.5. nekaltumo prezumpcijos – skundžiamasis laikomas nekaltu, kol bus priimtas sprendimas dėl pažeidimo ar jo netinkamo elgesio.

15. NVSPL darbuotojas, pagrįstai manantis, kad prie jo ar kito asmens yra priekabiauama ir (arba) naudojamas smurtas, pranešimą pateikia laisvos formos raštu, kuriame turi būti nurodyti išsamūs paaiškinimai apie patirto smurto ir (arba) priekabiavimo situaciją, smurto apraiškas ir aplinkybes, nurodyti galimi liudytojai, pridėti turimi įrodymai (pavyzdžiui, garso įrašai, susirašinėjimas ir pan.).

16. Visi pranešimai apie smurto ir priekabiavimo atvejus turi būti registruojami ir nagrinėjami. Pranešimas privalo būti pateiktas per kiek įmanoma trumpiausią laiką nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo dienos.

17. Gautus nustatyta tvarka pranešimus nagrinėja NVSPL direktoriaus įsakymu patvirtintas NVSPL darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas (toliau – Komitetas).

18. Pranešimas privalo būti išnagrinėtas kiek įmanoma skubiau, bet ne vėliau, nei per 20 darbo dienų. Atsiradus nenumatytoms aplinkybėms tyrimas gali dar pratęsiamas 10 darbo dienų. Komitetas išvadą su siūlymais teikia NVSPL direktoriui.

18.1. NVSPL darbuotojai privalo būti skatinami stebėti veiksmus dėl nepriimtino elgesio, o

turint abejonių dėl galimo nepageidaujamo (netinkamo) kito darbuotojo elgesio savo ar kitų darbuotojų atžvilgiu, kai darbuotojas priverstas elgtis nepatogiai, kreiptis į tiesioginį vadovą, arba NVSPL direktorių.

18.2. NVSPL Sveikatos rizikos veiksnių vertinimo skyriaus Profesinės rizikos vertinimo poskyrio atsakingi darbuotojai du kartus metuose atlieka smurto ir priekabiavimo prieš darbuotojus stebėseną – vykdo anonimines apklausas smurto ir priekabiavimo NVSPL prevencijos klausimais. Apibendrinti tyrimo rezultatai teikiami NVSPL direktoriui, tolimesnių sprendimų priėmimui

19. Darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs psichologinio smurto atvejį, galimai įvykyje dalyvavę asmenys (įvykio liudininkai, nukentėjusieji, galimi smurtautojai) ir kiti darbuotojai privalo bendradarbiauti su Komitetu ir teikti visą tyrimui reikalingą informaciją.

20. Atliekant pranešimų tyrimą Komiteto nariai privalo užtikrinti pranešėjo konfidencialumą. Komiteto nariams draudžiama atskleisti bet kokią su tyrimu susijusią informaciją asmenims, nedalyvaujantiems tyrimo procedūroje.

21. NVSPL darbuotojai patyrę smurtą ir priekabiavimą, esant poreikiui pagalbos gali kreiptis per elektroninę svetainę <https://pagalbasau.lt/>, kur yra pateikiama informacija apie galimybę gauti psichologinę specialistų pagalbą. Paskambinus nemokamu telefono numeriu 8 800 66004, taip pat galima pasikonsultuoti su psichologinę pagalbą teikiančiais specialistais.

IV SKYRIUS

VIDINIS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO ATVEJO TYRIMAS

22. NVSPL direktorius, gavęs pranešimą apie smurto ir priekabiavimo apraiškas įmonėje, ne vėliau kaip per 3 darbo dienas nuo pranešimo gavimo dienos sudaro komisiją smurto ir priekabiavimo darbe atvejui tirti (toliau – Komisija), o nesant tokios galimybės, paskiria asmenį pranešimui tirti (toliau kartu – tyrimą atliekantis subjektas).

23. Sudarant Komisiją, laikomasi šių sąlygų:

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

23.2. NVSPL darbuotojų atstovai (profesinė sąjunga), turi teisę į Komisijos sudėtį deleguoti ne mažiau kaip 1/3 Komisijos narių;

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

24. Tyrimą atliekantis subjektas tyrimą atlieka ir išvadą darbdaviui pateikia per kuo trumpesnę laiką.

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

26. NVSPL direktorius, įvertinęs tyrimą atlikusio subjekto išvadą, priima sprendimą pritarti ar nepritarti išvadai.

27. NVSPL darbuotojui, pranešusiam apie patiriamą smurtą ir priekabiavimą, taip pat darbuotojui, dėl kurio elgesio buvo atliktas vidinis smurto ir priekabiavimo atvejo tyrimas, ne vėliau kaip per 3 darbo dienas nuo NVSPL sprendimo priėmimo raštu pateikiamas minėtas sprendimas bei tyrimą atlikusio subjekto išvada arba jos išrašas, užtikrinant asmens duomenų apsaugą.

28. NVSPL darbuotojas, nesutinkantis su NVSPL sprendimu (Aprašo 13 punktas), turi teisę jį skųsti individualiems darbo ar tarnybiniais ginčams nagrinėti nustatyta tvarka.

29. NVSPL, pritaręs tyrimą atlikusio subjekto išvadai, kurioje pripažintas smurto ir priekabiavimo darbe fakto buvimas:

29.1. sprendžia klausimą dėl poveikio priemonės (-ių) taikymo smurtą ir priekabiavimą taikiusiam NVSPL darbuotojui;

29.2. organizuoja NVSPL darbuotojams seminarą, diskusiją ar mokymus konkrečiam atvejui aktualia tema arba taiko kitas prieinamas priemones įvykio eskalacijai ir galimoms pasekmėms sumažinti.

30. NVSPL 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 nukentėjusiajam gali būti įvairių formų, pavyzdžiui, sudaryta galimybė naudotis visų reikalingų specialistų (psichologų, psichiatrų, teisininkų ir kt.) paslaugomis, apmokėta už tų specialistų paslaugas (laikantis protingumo principo), darbuotojo perkėlimas į kitą darbo vietą (nepažeidžiant teisės aktų nuostatų), atostogų suteikimas ir kita pagalba.

31. NVSPL, pritaręs tyrimą atlikusio subjekto išvadai, kurioje nepripažintas smurto ir priekabiavimo darbe fakto buvimas, laikydamasis proporcingumo principo, papildomai primena (pavyzdžiui, siunčia el. laiškus, organizuoja seminarą, diskusiją ar mokymus) NVSPL darbuotojams apie smurto ir priekabiavimo darbe požymius, apraiškas, pagarbaus elgesio standartus ir kitus aktualius klausimus.

V SKYRIUS MOKYMŲ ORGANIZAVIMAS

32. NVSPL, organizuoja NVSPL darbuotojams mokymus apie smurto ir priekabiavimo pavojus, prevencijos priemones, darbuotojų teises ir pareigas smurto ir priekabiavimo srityje (Darbo kodekso 30 straipsnio 3 dalies 3 punktas).

33. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos patvirtinimas, paskelbimas ir NVSPL darbuotojų supažindinimas su ja (Darbo kodekso 30 straipsnio 5 dalis) nelaikytini mokymais apie smurto ir priekabiavimo pavojus, prevencijos priemones, darbuotojų teises ir pareigas smurto ir priekabiavimo srityje (Darbo kodekso 30 straipsnio 3 dalies 3 punktas).

34. Mokymai turi būti skirti padėti NVSPL darbuotojams identifikuoti, suprasti ir veiksmingai reaguoti į smurto ir priekabiavimo atvejus ir turi apimti temas, susijusias su smurto ir priekabiavimo darbe formomis, jų pasekmėmis, tinkamo (etiško) bendravimo, pažeistų teisių gynimo būdais, atvejų analize ir diskusijomis, padedančiomis darbuotojams įgyti reikalingų tinkamo bendravimo ir elgesio darbovietėje žinių.

35. Mokymai organizuojami periodiškai. Mokymų periodiškumą nustato NVSPL, užtikrindamas, kad jie būtų vykdomi ne rečiau kaip vieną kartą per 3 kalendorinius metus.

36. NVSPL, siekdamas mokymų efektyvumo ir prieinamumo, mokymų būdus ir formą pasirenka pagal pasiteisinusią mokymų organizavimo praktiką.

37. Mokymai gali vykti pasitelkiant tiek vidinius, tiek išorinius žmogiškuosius išteklius.

38. Mokymai privalomi visiems NVSPL darbuotojams, įskaitant dirbančius nuotoliniu ir hibridiniu būdu.

39. NVSPL nurodo visiems darbuotojams dalyvauti smurto ir priekabiavimo darbe prevencijai skirtuose mokymuose. Jeigu dėl objektyvių priežasčių (neatidėliotinių arba iš anksto suplanuotų būtinų tarnybinių funkcijų vykdymo, nedarbingumo, atostogų, komandiruotės ir pan.) NVSPL darbuotojas negali juose dalyvauti, jam turi būti sudarytos sąlygos per 5 darbo dienas nuo nurodytų aplinkybių pasibaigimo susipažinti su mokymų medžiaga.

40. Naujai priimtiems NVSPL darbuotojams turi būti sudarytos sąlygos susipažinti su mokymų medžiaga ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo priėmimo į darbą.

41. Mokymų faktas fiksuojamas įmonės vidiniuose dokumentuose (protokole, dokumentų valdymo sistemoje ir pan.).

VI SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

42. NVSPL darbuotojai privalo būti skatinami stebėti veiksmus dėl nepriimtino elgesio, o turint abejonių dėl galimo nepageidaujamo (netinkamo) kito darbuotojo elgesio savo ar kitų darbuotojų atžvilgiu, kai darbuotojas priverstas elgtis nepatogiai, kreiptis į tiesioginį vadovą, arba NVSPL direktorių.

43. Patyrus, arba pastebėjus 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 NVSPL direktoriui, arba el. paštu pranesk@nvspl.lt.

44. Smurtas ar priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą ar priekabiavimą laikytini šurkščiu darbo drausmės pažeidimu, todėl NVSPL darbuotojai privalo netoleruoti asmens priekabiavimo, smurto, įžeidinėjimo ar žeminimo ir skatinti visus NVSPL darbuotojus nebūti pasyviais.

45. Aprašas keičiamas pasikeitus valstybėje galiojantiems teisės aktams, išaugus skundų kiekiui, identifikavus smurto atvejus, augant jų kiekiui arba galimiems jų pavojams ar atsiradus naujų aplinkybių būtinų sureglamentuoti.

46. NVSPL vykdo prevencijos priemonių įgyvendinimo kontrolę ir užtikrina jų veiksmingumą. Jeigu nustatoma, kad taikomos prevencijos priemonės yra neveiksmingos arba taikomos prevencijos priemonės tampa neaktualios, NVSPL jas peržiūri ir atnaušina.

47. NVSPL darbuotojas, patyręs NVSPL vadovo smurtą ir priekabiavimą, turi teisę kreiptis į NVSPL Komitetą, į vadovą į pareigas priėmusį asmenį dėl vadovo elgesio vertinimo, į Lietuvos Respublikos valstybinę darbo inspekciją prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos dėl situacijos identifikavimo ir poveikio priemonių taikymo, į individualius darbo ginčus ar tarnybinius ginčus nagrinėjančias institucijas dėl žalos atlyginimo.

48. NVSPL, analizuodamas gaunamų pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą darbe turinį ir kitą informaciją (pavyzdžiui, anketinių apklausų turinį, psichologinio interviu ir testų rezultatus), užtikrina šių dokumentų konfidencialumą, jų neviešina, neperduoda tretiesiems asmenims ar kitokiu būdu jų neatskleidžia, išskyrus Lietuvos Respublikos teisės aktuose numatytus atvejus.

49. Vykdamas Darbo kodekso 30 straipsnyje numatytas pareigas, asmens duomenys tvarkomi vadovaujantis 2016 m. balandžio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentu (ES) 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB (Bendrojo duomenų apsaugos reglamentu), Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymu, duomenų valdytojų patvirtintais ir kitais teisės aktais, reglamentuojančiais asmens duomenų tvarkymą ir teisinę apsaugą.
