PATVIRTINTA
Josvainių kultūros centras direktoriaus
2023 m. kovo 24 d. įsakymu Nr. V-9

PRANEŠIMŲ APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ DARBE TEIKIMO BEI NAGRINĖJIMO TVARKA

I SKYRIUS
BENDROJI DALIS

1. Josvainių kultūros centro pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą darbe teikimo bei nagrinėjimo tvarka (toliau – Tvarka) nustato principus, kuriais vadovaujamasi Josvainių kultūros centre, siekiant užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, smurto ir priekabiavimo darbe atvejų registravimo ir nagrinėjimo tvarką.

2. Šios Tvarkos tikslas – problemos atpažinimas ir jos ne toleravimas. Smurto ir priekabiavimo darbe pranešimų registravimas ir jų nagrinėjimas/tyrimas leidžia veiksmingiau valdyti smurtą ir priekabiavimą darbe bei numatyti efektyvias prevencijos priemones. Nepriklausomai nuo organizacijos, organizacijos dydžio bei vykdomos ekonominės veiklos, smurtas ir priekabiavimas darbe galimas bet kurioje darbovietėje ir jį gali patirti bet kurios grandies bei pareigybės darbuotojas.

3. Visi galimo smurto ir priekabiavimo atvejai organizacijoje yra registruojami, tiriami ir užkardomi.

4. Ši Tvarka privaloma visiems Josvainių kultūros centro darbuotojams.

II SKYRIUS
SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE IŠRAIŠKOS

5. Smurto ir priekabiavimo darbe formos:

5.1. **fizinis smurtas** – suprantamas kaip veiksmas, kuriuo siekiama sukelti skausmą ir (arba) sužaloti;

5.2. **ekonominis smurtas** – suprantamas kaip darbuotojo žeminamas dėl ekonominės priklausomybės ir (ar) patirtos/patiriamos ekonominės žalos, atsiradusios dėl smurtautojo prievartos. Tai gali pasireikšti (bet neapsiriboja) daromu poveikiu susidoroti su darbuotoju finansiškai, grasinimais neskirti skatinimo priemonių ar jų mokėjimo nutraukimo, darbuotojo nuvertinimu pagal jo nuopelnus ir kvalifikaciją, neleidimas dirbti ir kt.;

5.3. **seksualinis smurtas** – 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 fizinio ir psichologinio smurto ir priekabiavimo bruožai. Šis smurtas pasireiškia įvairiomis formomis, pavyzdžiui, juokais ar šaipymusi iš kito darbuotojo

seksualumo ar kūno, įžeidžiančių pareiškimų darymas, įžeidinėjimas, pravardžiavimas dėl asmens seksualinių nuostatų/elgesio ir kt.;

5.4. **psichologinis smurtas** – asmens įžeidinėjimais, nepagrįstų pastabų teikimu, grasinimais, draudimais, gąsdinimais, žeminimais, užgauliojimais ir kitu netinkamu elgesiu, kuriuo siekiama darbuotoją įskaudinti, įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį, priversti suvokti priklausomybę/atlikti tam tikrą veiksmą/paklusti smurtautojui. Labai paplitusi psichologinio smurto ir priekabiavimo darbe atmaina yra žodinis/verbalinis smurtas, t. y., bet kokia įžeidžianti kalba, kuria siekiama pažeminti, sugėdinti ar grasinti darbuotojui. Tai gali pasireikšti (bet neapsiriboja) grasinimais, prasivardžiavimais, šaukimu, rėkimu, siautėjimu, terorizavimu, atsisakymu kalbėtis ir kt. Dažniausiai psichologinis smurtas darbe pasireiškia kaip (sąrašas nebaigtinis):

✓ tiesioginiai arba netiesioginiai grasinimai ar kaltinimai, siekiant sukelti emocinį ar fizinį skausmą, ar praradimą (pavyzdžiui, grasinimai atleisti iš darbo, bloginti darbo sąlygas, sudarant darbo grafikus ir kt.);

✓ pasiekimų nuvertinimas (pavyzdžiui, nepagrįsta kritika darbuotojui dėl atliktų užduočių, siekiant jį žeminti, įžeisti ir kt.);

✓ šmeižtas (pavyzdžiui, tikrovės neatitinkančios informacijos, galinčios padaryti žalos asmens garbei ir orumui, paskleidimas ir kt.);

✓ pasikartojančios neigiamos pastabos (pavyzdžiui, nemalonūs skirtingo turinio komentarai ir kt.);

✓ ignoravimas (pavyzdžiui, izoliavimas, atribojimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų, nesidalinimas informacija, nuolatinis darbuotojo prašymų ir poreikių nepaisymas, neigimas ir kt.);

✓ manipuliavimas (pavyzdžiui, atvejai, kai darbuotojui nustatomas neadekvatus darbo krūvis, manipuliavimas darbo užmokesčiu, keliami neįgyvendinami reikalavimai ir kt.);

✓ sarkazmas (pavyzdžiui, piktas pašiepimas, kandi ironija ir kt.);

✓ noras išjuokti (pavyzdžiui, darbuotojo ar darbuotojų grupės elgesys, kai kolektyvo pajuokai yra pateikiamos asmeninės ir profesinės kito asmens savybės, laidomos pašaipios pastabos apie darbuotoją ar asociatyvūs juokai, sukuriama priešiška ir neetiška aplinka, kurioje darbuotojas jaučiasi užgauliojamas, žeminamas ir kt.);

✓ riksmai (pavyzdžiui, bendravimas pakeltu tonu, nevaldomos emocijos ir kt.);

✓ viešas žeminimas (pavyzdžiui, žeminantys komentarai darbuotojo atžvilgiu, komentarai, kuriais siekiama darbuotoją pažeminti, sumenkinti, panieka ir kt.);

✓ įžeidimai, siekiant pakirsti darbuotojo pasitikėjimą savimi, įskaitant ir viešą

pažeminimą;

✓ veiksmų, pareiškimų ar gestų, kurie nukreipti į darbuotojo savigarbą ir savivertę, siekiant pažeminti, naudojimas.

III SKYRIUS
GALIMŲ SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE ATVEJŲ NAGRINĖJIMO KOMISIJA

6. Galimai patirtus ar pastebėtus smurto ir priekabiavimo atvejus nagrinėja, prevencines priemones siūlo Josvainių kultūros centro direktoriaus įsakymu sudaryta ir patvirtinta nešališka galimų smurto ir priekabiavimo darbe atvejų nagrinėjimo komisija (toliau – Komisija).

7. Pagal poreikį, Komisijos pirmininko (ar jo pavaduotojo) sprendimu, gali būti į Komisiją įtraukiamas papildomas (-i) specialistas (-ai) ar darbuotojas (-ai) (Josvainių kultūros centro administracijos darbuotojas, specialistas, skyriaus vadovas, darbuotojų atstovas (-ai), darbuotojų atstovas (-ai) saugai ir sveikatai ar kt.) atvejo nagrinėjimui.

IV SKYRIUS
PRANEŠIMŲ APIE GALIMUS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO ATVEJUS TEIKIMAS IR REGISTRAVIMAS

8. Visi pranešimai apie smurto ir priekabiavimo darbe atvejus (tiek žodiniai, tiek rašytiniai) turi būti fiksuojami bei nagrinėjami, sudarant galimybes darbuotojams teikti pranešimus apie įvykius su detaliais paaiškinimais, nurodant smurtautojus, smurto ir priekabiavimo situaciją, aplinkybes, galimus liudininkus ir pan.

9. Josvainių kultūros darbuotojams yra garantuojamas:

✓ pranešimo aplinkybių neviešinimas;

✓ darbuotojo, pranešusio apie smurto ir priekabiavimo atvejį/-us ir (ar) nukentėjusiojo, konfidencialumas (esant tokiam prašymui);

✓ pranešimą tiriančių asmenų (sudarytos komisijos narių) objektyvumas.

10. Darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs smurto ir priekabiavimo atvejį, turi (galima ir anonimiškai) apie jį pranešti:

10.1. jei smurtauja bendradarbiai, paslaugų gavėjai ar kiti tretieji asmenys – informuojant įstaigos vadovą arba skyriaus vadovą. Įstaigos/skyriaus vadovas apie praneštą atvejį turi informuoti Komisiją:

10.1.1. siunčiant elektroninį laišką adresu josvainiukultura@gmail.com , nurodant informaciją: asmens vardą ir pavardę, kontaktus (el. paštą ir/ar tel. nr.) (*nebūtina, bet pageidautina, siekiant tikslesnio tyrimo, išvadų ir tikslingos prevencijos*); įvykio vietą; įvykio datą (arba periodą nuo – iki); galimus iniciatorius, nukentėjusius, liudininkus; pranešimą

pildančio asmens sąsajas su įvykiu; detalų įvykio aplinkybių aprašymą; siūlomas prevencines priemones (*jei esama pasiūlymų*).

10.2. jei tiesioginis vadovas nesiima veiksmų arba smurtauja tiesioginis vadovas, darbuotojas, patyręs smurtą arba smurtą pastebėjęs darbuotojas, turi tiesiogiai informuoti komisiją:

10.2.1. kitais darbuotojui priimtinais būdais (pvz. anoniminis pranešimas paštu);

10.2.2. kreiptis į Josvainių kultūros centro direktorių;

10.3. jei negaunama pagalba organizacijos viduje, darbuotojas, patyręs smurtą arba smurtą pastebėjęs darbuotojas, gali kreiptis į:

10.3.1. darbuotojus atstovaujantį asmenį;

10.3.2. darbo ginčų komisiją prie Valstybinės darbo inspekcijos.

11. Visus galimo smurto ir priekabiavimo darbe atvejus organizacijoje registruoja komisija.

V SKYRIUS
GALIMO SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE ATVEJO NAGRINĖJIMO PROCEDŪRA

12. Galimo smurto ir priekabiavimo darbe atvejo nagrinėjimo procedūra pradedama nedelsiant, Komisijai gavus rašytinę informaciją Tvarkoje nurodytomis priemonėmis arba kitais būdais (visuomenės informavimo priemonėse paskelbtą ar kt.).

13. Galimo smurto ir priekabiavimo atvejis nedelsiant užregistruojamas ir Komisijos pirmininkas, jo pavaduotojas ar sekretoriaus informuoja Komisiją bei pateikia gautą medžiagą susipažinimui.

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

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

16. Surinkus informaciją, rengiamas Komisijos posėdis, kuriame atvejis aptariamas ir teikiamos išvados bei prevencinės priemonės Josvainių kultūros centro vadovybei.

17. Komisijos posėdžius protokoluoja ir su Komisijos veikla susijusius dokumentus registruoja Komisijos sekretorius.

18. Josvainių kultūros centras užtikrina reikiamos pagalbos teikimą nukentėjusiesiems nuo smurto ir priekabiavimo darbe.

19. Josvainių kultūros centras užtikrina darbuotojų, pateikiančių pranešimą dėl smurto ir priekabiavimo, konfidencialumą, objektyvumą ir nešališkumą visų galimo smurto ir priekabiavimo atvejo dalyvių atžvilgiu.

20. Josvainių kultūros centras užtikrina, jog darbuotojai bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jei pateiks pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto smurto ir priekabiavimo atvejo.

21. Esant pranešimui apie galimą smurto ir priekabiavimo atvejus Komisija teikia direktoriui veiklos ataskaitą kas ketvirtį arba anksčiau, atsižvelgiant į užregistruoto atvejo (-ų) pobūdį.

VI SKYRIUS
BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

22. Nagrinėjant galimus smurto ir priekabiavimo darbe atvejus, pirmiausia problemos sprendžiamos neformaliosiomis priemonėmis – pokalbis su smurtautoju (ais), psichologo konsultacijų rekomendavimas, žodinis įspėjimas ir pan. Jei šių priemonių nepakanka – taikomos drausminės priemonės (raštiškas įspėjimas, perkėlimas į kitas pareigas, atleidimas iš darbo). Drausminės procedūros numatomos ir taikomos smurtautojams, atsižvelgiant į abiejų smurto ir priekabiavimo įvykyje dalyvavusių pusių paaiškinimus, nurodomas aplinkybes, ankstesnį smurtautojo elgesį, objektyviai jas išklausius.

23. Darbuotojai su šia tvarka yra supažindinami pasirašytinai ir atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis šioje tvarkoje nustatytais principais.

24. Darbuotojams, pateikusiems pranešimą apie galimą smurto ir priekabiavimo darbe atvejį, nurodyta tvarka, užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.

25. Jei 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.

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

27. Ši Tvarka gali būti keičiama keičiantis imperatyviems teisės aktams. Tvarka tvirtinama, keičiama ir naikinama Josvainių kultūros centras direktoriaus įsakymu.

1 priedas

PRANEŠIMO APIE GALIMĄ SMURTO ATVEJĮ IR PRIEKABIAVIMĄ DARBE ANKETA

Kam (kokiu būdu) pranešta apie galimo smurto ir priekabiavimo atvejį:	
Pranešusio apie galimo smurto ir priekabiavimo atvejį vardas, pavardė, el. paštas, tel. Nr.	
Galimo smurto ir priekabiavimo atvejo laikas (data, val. trukmė ir pan.)	
Galimo psichologinio smurto ir priekabiavimo atvejo vieta	
Kokia smurto forma naudota ar įtariama, kad buvo naudota:	
Fizinis: užgauliojimas veiksmais (pargriovimas, įspyrimas, kumštelėjimas, spjaudymas, daiktų atiminėjimas ar gadinimas ir pan.)	
Psichologinis, emocinis smurtas: žeidžiantys žodžiai, pastabos, grasinimai, draudimai, gąsdinimai, kaltinimai, nesikalbėjimas, tylėjimas, ignoravimas, patyčios, savo nuomonės primetimas kitam žmogui, siekiant savo tikslų	
Elektroninis: patyčios vykstančios elektroninėje erdvėje: socialiniuose tinkluose, kitose vietose internete, naudojant mobiliuosius telefonus (nemalonių žinučių arba elektroninių laiškų rašinėjimas, skaudinantis bendravimas pokalbių kambariuose, asmeninio gyvenimo detalių viešinimas, tapatybės pasisavinimas ir pan.)	
Kita (trumpai aprašykite):	
Ar yra žinomas, kad toks elgesys yra ne vienkartinis	
Duomenys apie galimo smurto ir priekabiavimo dalyvius	
Galimai **patyrusio** smurtą ir priekabiavimą vardas, pavardė, pareigos, kita svarbi informacija	
Galimai **smurtavusio** ir priekabiavusio vardas, pavardė, pareigos, kita svarbi informacija	
Galimai mačiusių, žinančių (**liudininkų**) vardas, pavardė, pareigos, kita svarbi informacija	
Išsamesnė informacija apie įvykį:	

Pranešimo registravimas, nagrinėjimas, smurto ir priekabiavimo užkardymo ir prevencijos priemonių taikymas (pildo pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą nagrinėjimo komisija)	
Pranešimo registravimo data ir laikas ir Nr.	
Informacijos komisijai perdavimo data ir laikas	
Informacijos vadovybei perdavimo data ir laikas	
Pranešimo nagrinėjimo komisijos sudėtis	1. 2. 3. 4.
Komisijos pranešimo nagrinėjimo 1-o posėdžio data ir laikas	
Trumpas komisijos posėdžio aprašymas:	
Komisijos pranešimo nagrinėjimo ___ -o posėdžio data ir laikas	
Trumpas komisijos posėdžio aprašymas:	
Panašių smurto ir priekabiavimo atvejų užkardymo priemonės:	
Panašių smurto ir priekabiavimo atvejų prevencinės priemonės:	
Smurtautojui (s) taikytos poveikio priemonės:	
Atvejo nagrinėjimas baigtas (data)	

2 priedas

PRANEŠIMŲ APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ DARBE TVARKA

SMURTAUTOJAI
Psichologiškai smurtauti gali tiek vienas darbuotojas, tiek smurtautojų grupė, taip pat paslaugų gavėjai ar kiti tretieji asmenys

PSICHOLOGINIO SMURTO DARBE IŠRAIŠKOS:
- ✓ Nuolatinė, nepagrįsta kritika,
- ✓ Perdėtas sarkazmas,
- ✓ Neigiamos pastabos,
- ✓ Darbuotojo ignoravimas,
- ✓ Bendravimas pakeltu tonu,
- ✓ Šmeižtas,
- ✓ Manipuliavimas,
- ✓ Viešas žeminimas,
- ✓ Patyčios,
- ✓ Grasinimas

DARBUOTOJŲ PAREIGOS:
- ✓ Netoleruoti bet kokio smurto bet kokiomis formomis,
- ✓ Rinkti ir saugoti galimo smurto įrodymus,
- ✓ Pranešti apie galimai patirtus ar pastebėtus smurto atvejus,
- ✓ Bendradarbiauti tiriant smurto atvejus,
- ✓ Teikti pasiūlymus administracijai psichologinio smurto prevencijos klausimais

KAIP ELGTIS GALIMAI PATYRUS AR PASTEBĖJUS SMURTĄ DARBE?

DARBUOTOJŲ TEISĖS:
- ✓ Dirbti saugioje darbo vietoje be psichologinio smurto apraiškų,
- ✓ Turėti aiškiai apibrėžtą vaidmenį ir atsakomybes darbe,
- ✓ Dalyvauti smurto prevencijos mokymuose,
- ✓ Rūpintis savo kultūros puoselėjimu ir bendradarbiavimo kokybe,
- ✓ Derinti darbo ir asmeninio gyvenimo poreikius,
- ✓ Dalyvauti vertinant profesinę riziką darbe,
- ✓ Dalyvauti kuriant ir įgyvendinant smurto netolerancijos politiką darbe,
- ✓ Naudotis psichologinio smurto prevencijos priemonėmis,
- ✓ Bendradarbiauti su profesinėmis sąjungomis, darbo taryba ir kitomis darbuotojų interesus atstovaujančiomis organizacijomis

JEI SMURTAUJA BENDRADARBIAI, PASLAUGŲ GAVĖJAI AR KITI TRETIEJI ASMENYS

KREIPTIS Į TIESIOGINĮ VADOVĄ

JEI TIESIOGINIS VADOVAS NESIIMA VEIKSMŲ ARBA JEI SMURTAUJA TIESIOGINIS VADOVAS

JUMS TINKAMU BŪDU KREIPTIS Į:
- ✓ **SMURTO DARBE ATVEJŲ NAGRINĖJIMO KOMISIJĄ**:
  - Pildant pranešimą ..... www.josvainiukultura.lt/ *teisinė informacija/pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą darbe teikimas ir nagrinėjimas*
  - Rašant el. paštu josvainiukultura@gmail.com
  - Registruojant rašytinį pranešimą . *administratoriaus pareigas atliekančiam asmeniui*
  - Paliekant anoniminį pranešimą. *administratoriaus pareigas atliekančio asmens darbo vietoje (užklijuotame voke, nurodant gavėją)*

arba

- ✓ **ORGANIZACIJOS VADOVĄ**

KAI NEGAUNAMA PAGALBOS ORGANIZACIJOS VIDUJE

KREIPTIS Į:
- ✓ Profesinę sąjungą
- ✓ Darbuotojų tarybą
- ✓ Darbo ginčų komisiją prie Valstybinės darbo inspekcijos