



LIETUVOS SOCIALINIŲ MOKSLŲ CENTRO DIREKTORIUS

ĮSAKYMAS DĖL SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS ĮGYVENDINIMO LIETUVOS SOCIALINIŲ MOKSLŲ CENTRE TVARKOS APRAŠO PATVIRTINIMO

2023 m. birželio 12 d. Nr. V-28
Vilnius

Vadovaudamasis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30 straipsnio 4 dalimi, Lietuvos socialinių mokslų centro vidaus darbo tvarkos taisyklėmis, Lietuvos socialinių mokslų centro lygių galimybių politikos ir jos įgyvendinimo priežiūros aprašu bei Valstybinės darbo inspekcijos parengtomis Metodinėmis rekomendacijomis psichologinio smurto darbe prevencijai užtikrinti,

1. Į s a k a u:

1.1 Patvirtinti Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimo Lietuvos socialinių mokslų centre tvarkos aprašą (pridedama).

2. S k i r i u Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimo Lietuvos socialinių mokslų centre tvarkos aprašo vykdymo priežiūrai ir stebėsenai Atsakingą asmenį – Teisės instituto darbuotoją Aistę Leščinskaitę.

3. P a v e d u

3.1. direktoriaus pavaduotojui – filialo vadovui Andriui Marcinkevičiui paskelbti Aprašą LSMC internetinėje svetainėje;

3.2. referentei Šarūnei Turlienei su šiuo įsakymu el. paštu supažindinti visus LSMC bendruomenės narius.

Direktorius

Boguslavas Gruževskis

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS ĮGYVENDINIMO LIETUVOS SOCIALINIŲ MOKSLŲ CENTRE TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimo Lietuvos socialinių mokslų centre (toliau – LSMC) tvarkos apraše (toliau – Aprašas) įvardijamos galimos smurto ir priekabiavimo formos, smurto ir priekabiavimo atpažinimo būdai, nustatoma supažindinimo su smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis tvarka, pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarka, apie smurtą ir priekabiavimą pranešusių asmenų ir nukentėjusių asmenų apsaugos priemonės ir jiems teikiama pagalba, nustatomos politikos įgyvendinimo priemonės.

2. Aprašo tikslas:

2.1. pateikti darbuotojams išsamią informaciją, kaip atpažinti smurtą ir priekabiavimą darbo vietose ir kaip šias grėsmes valdyti, šitaip užtikrinant darbuotojams saugią ir pagarbią darbo aplinką;

2.2. užtikrinti, kad darbo metu ir nutraukiant darbo santykius būtų gerbiamas kiekvieno darbuotojo orumas ir užtikrinama darbo aplinka, kurioje joks darbuotojas nepatirtų priešišku, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų dėl lyties, amžiaus, seksualinės orientacijos, lyties tapatybės, etninės kilmės, rasės, religijos, negalios ir (ar) kitų tapatybės bruožų;

2.3. apibrėžti veiksmingas visų tipų smurto ir priekabiavimo atvejų sprendimo procedūras ir veiksmus, sukuriant tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešišku, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiniama 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 pažeidžiamą ir bejėgę padėtį;

2.4. puoselėti LSMC pagarbaus bendravimo ir bendradarbiavimo kultūrą, vertybes, deklaruoti nepakantumą bet kokiai smurto ir priekabiavimo formai, aiškiai parodant, kad tokie veiksmai yra neteisėti ir netoleruojami;

2.5. numatyti visų tipų smurto ir priekabiavimo atvejų nagrinėjimo tvarką ir nustatyti atsakingų asmenų pareigas;

2.6. akcentuoti, kad smurto ir priekabiavimo prevencija – vienas iš efektyviausių būdų užtikrinti, kad darbuotojai ar jų grupė nepatirtų priešišku, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų dėl lyties, amžiaus, seksualinės orientacijos, lyties tapatybės, etninės kilmės, rasės, religijos, negalios ir (ar) kitų tapatybės bruožų, kuriais kėsiniama į darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į pažeidžiamą ir bejėgę padėtį.

3. Aprašo nuostatos taikomos visiems LSMC darbuotojams, įskaitant LSMC direktorių ir jo filialų vadovus ir jų darbuotojus bei studentus (doktorantus), praktikantus, stažuotojus ir kandidatus, siekiančius eiti pareigas Centre (toliau – darbuotojas, asmuo).

II SKYRIUS VARTOJAMOS SĄVOKOS

4. Apraše vartojamos sąvokos:

4.1. **Smurto prevencija** – LSMC darbdavio ir darbuotojų koordinuoti veiksmai, nukreipti į fizinio ir psichologinio smurto stabdymą.

- 4.2. **Komisija** – LSMC akademinės etikos komisija, sudaroma vadovaujantis LSMC akademinės etikos kodeksu.
- 4.3. **Atsakingas asmuo** – LSMC direktoriaus įsakymu paskirtas asmuo, atsakantis už Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimą, šio Aprašo priežiūrą bei stebėseną, pranešimų (skundų) registrą, pranešimų (skundų) perdavimą Komisijai ar vertinimą, kai nereikalaujama atlikti tyrimo dėl pateikto pranešimo (skundo), bei kitas šiame Apraše jam numatytas funkcijas.
- 4.4. **Nukentėjusysis** – darbuotojas, prie kurio priekabiavo (priekabiauja ar grasina) ir (arba) prieš kurį buvo panaudotas smurtas.
- 4.5. **Skundžiamasis** – asmuo, dėl kurio elgesio pateiktas pranešimas dėl priekabiavimo ar smurto.
- 4.6. **Pranešimas** (skundas) – žodinis arba rašytinis informacijos pateikimas apie smurtą ir priekabiavimą darbe, kurį gali pateikti tiek nukentėjęs asmuo, tiek ir užfiksavęs ar matęs priekabiavimą ar smurtą asmuo.
- 4.7. **Grėsmė** – gresianti padėtis, pavojus, įskaitant įvairius grėsmingus įvykius, kaip reali tikimybė, kad toks bus. Grėsmė (-ės) gali būti akivaizdi (-ios) ir neakivaizdi (-ios), pagrindinis elementas yra grėsmės pasekmės (įvairus smurtas, taikomos bausmės, ignoravimas, izoliavimas, priekabiavimas, engimas, patyčios ir t. t.). Grėsmė laikytinas darbuotojo persekiojimas darbo metu ir (ar) po darbo valandų arba pašiepiančio vaizdo įrašo, el. susirašinėjimų platinimas vidiniame tinkle, kai dėl šių grėsmių gali kilti realus smurto ir (ar) priekabiavimo 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, dėl to ateityje, emocinei įtampai gerokai išaugus, gali kilti realaus smurto ir (ar) priekabiavimo pavojus ir kitos situacijos, kurios gali padidinti darbuotojo pažeidžiamumą.
- 4.8. **Psichologinis smurtas** dažniausiai suprantamas kaip siekis, pasitelkus asmens įžeidinėjimą, nepagrįstas pastabas, grasinimus, draudimus, gąsdinimus, žeminimą, užgauliojimus ir kitą netinkamą elgesį, darbuotoją įskaudinti, įbauginti, sumenkinti ar įstumti į bejėgę padėtį, priversti, atlikti tam tikrą veiksmą ar paklusti smurtaujančiam asmeniui. Pavyzdžiui, grasinimais bandoma nuslopinti galimą aukos pasipriešinimą. Psichologinio smurto darbe baimė riboja jį patiriančių darbuotojų veiksmus, laisvę, daro įtaką jų sprendimams, bendravimui, savijautai ir gerovei darbe.
- 4.9. **Mobingas darbe** (vienasmenis arba grupinis engimas) – ilgalaikis, sistemingas ir pasikartojantis psichologinis smurtas prieš darbuotoją.
- 4.10. **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. Smurtas ir priekabiavimas gali būti vertikalusis, kai psichologinį spaudimą vykdo vadovai, galintys daryti įtaką engiamojo asmens užimamai pozicijai, arba horizontalusis – vienas kitam nepavaldžių asmenų, kuriuos sieja įprastinis darbinis ryšys, vykdomas spaudimas.
- 4.11. **Fizinis smurtas** – tai tyčinis fizinio skausmo sukėlimas, įskaitant pliaukštelėjimą, žnaibymą, stumdymą, mušimą, spardymą ir pan.
- 4.12. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys (pavyzdžiui, žeminimas, neapykantos, stereotipiniai ir prietarais grįsti komentarai, nutildymas, atskirties palaikymas ir pan.), 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 sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.
- 4.13. **Seksualinis priekabiavimas** – nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu (pavyzdžiui, nepageidaujami prisilietimai, komentarai apie asmens išvaizdą ar kūną, persekiojimas, seksistiniai juokeliai, seksualinio turinio vaizdų siuntimas (dalinimasis)), kai tokį elgesį lemia tikslas pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

4.14. **Seksualinis smurtas** – bet koks atliekamas seksualinio pobūdžio veiksmas arba mėginimas jį atlikti su kitu asmeniu be jos arba jo laisvai išreikšto sutikimo, nepriklausomai nuo kaltininko ir aukos santykių pobūdžio.

4.15. **Stresas** – darbuotojo reakcija į nepalankius darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio santykių ir (ar) santykių su darbdaviu ir (ar) trečiaisiais asmenimis psichosocialinius veiksnys.

4.16. **Elektroninis smurtas** – smurtaujama susirašinėjant el. paštu, socialiniuose tinkluose, naudojantis ryšio priemonėmis (asmeninių gyvenimo detalių viešinimas, skaudinantis bendravimas pokalbių kambariuose, seksistinių juokelių, nemalonių žinučių ar el. laiškų, pornografinių įvaizdžių siuntimas ir kt.).

4.17. **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.

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

4.19. **Ekonominis smurtas** – tai veiksmas ar elgesys, kuris sukelia asmeniui ekonominę žalą. Ekonominis smurtas gali pasireikšti įvairiomis formomis – įrangos, asmeninio turto sugadinimu, priegios prie finansinių išteklių ar informacijos apribojimu, užkertant kelią dalyvauti projektuose, stažuotėse ar kitoje mokslinėje veikloje, įsigyti reikiamą įrangą tyrimams, siekti paaukštinimo ir pan.

5. **Kitos Apraše vartojamos sąvokos** suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme, Lietuvos socialinių mokslų centro lygių galimybių politikos ir jos įgyvendinimo priežiūros apraše, Lietuvos socialinių mokslų centro akademinės etikos kodekse, Psichosocialinės rizikos vertinimo metodiniuose nurodymuose ir kituose teisės aktuose.

III

SKYRIUS

GALIMOS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO FORMOS

6. 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 komentaramis, grasinimais, bauginimais, rečiau – fiziniu ir (arba) seksualiniu išnaudojimu, taip pat įskaitant, bet neapsiribojant, šias formas:

6.1. **nepriimtina ar nepageidaujama** fizinį kontaktą (pavyzdžiui, fizinį prisilietimą, glostymą, plekštelėjimą, grybštelėjimą, siekimą prisiliesti (apkabinti), prisitraukti arčiau kito asmens ir kt.) ar tokio fizinio kontakto reikalavimą;

6.2. **nepadoraus turinio** informacijos demonstravimą ar siuntimą;

6.3. **įkyrų domėjimąsi** apie privatų gyvenimą, intymius santykius;

6.4. **nepageidaujamus** komentarus dėl išvaizdos, kūno formos, aprangos;

6.5. **žodinį ar rašytinį žeminimą** (darbuotoją ar darbuotojų grupę įžeidžiantys juokai ir pokštai, sarkazmas, pasikartojančios neigiamos pastabos, neapykantos kalba, apkalbos, gandų skleidimas, šmeižtas, užgaulūs gestai), bet kokią įžeidžiančią kalbą, kuria siekiama pažeminti, sugėdinti ar grasinti darbuotojui. Tai gali pasireikšti (bet neapsiriboja) grasinimais, prasivardžiovimais, šaukimu, rėkimu, siautėjimu, terorizavimu, atsisakymu kalbėtis ir kt.;

6.6. **tyčinį ir sąmoningą izoliavimą** ar nebendradarbiavimą darbe, atskyrimą nuo socialinių veiklų, kontaktų ar pokalbių vengimą turint tikslą atskirti, bendravimo su kolegomis apribojimą;

6.7. **informacijos**, nesusijusios su darbuotojo funkcijomis, apie jį **rinkimą ir (arba) platinimą**;

6.8. **grasimus ar kitokį bauginantį elgesį**, kuriuo siekiama riboti darbuotojo apsisprendimo laisvę;

6.9. **poveikį darbuotojui**, siekiant tam tikro su darbo funkcijų atlikimu nesusijusio elgesio, paslaugų ar seksualinių paslaugų;

- 6.10. **įkyrų siekį bendrauti**, darbuotojo sekimą ar informacijos apie jį rinkimą, kai tai nesusiję su atliekamomis darbinėmis funkcijomis;
- 6.11. **įžeidinėjimą, patyčias, užgauliojimą, nekonstruktyvią ir žeminančią kritiką** be pagrindimo ir pasiūlymo, kaip pagerinti kritikuojamą objektą, darbinių pasiekimų menkinimą arba žodinę agresiją;
- 6.12. **nepagrįstą darbo sąlygų pabloginimą**, lyginant su kitais darbuotojais;
- 6.13. **galimybių išreikšti nuomonę apribojimą**;
- 6.14. **keliamas abejonės dėl darbuotojo sprendimų**;
- 6.15. **kvalifikacijos neatitinkančių užduočių skyrimą**, nesuteikiant galimybės išmokti, klausti pagalbos;
- 6.16. **asmeninių savybių ir asmeninio gyvenimo išjuokimą**.
7. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:
- 7.1. darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį;
- 7.2. pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buties, sanitarinėmis ir higienos patalpomis;
- 7.3. su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu;
- 7.4. su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu;
- 7.5. pakeliui į darbą arba iš darbo.

IV

SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO ATPAŽINIMO BŪDAI

8. Norint užtikrinti smurto ir priekabiavimo darbo aplinkoje prevenciją ir užkirsti kelią jo pasikartojimui, svarbu kuo anksčiau atpažinti smurto požymius ir imtis veiksmų. Tam LSMC organizuoja profesinės rizikos (psichosocialinių veiksnių) vertinimą visose darbo vietose.
9. Asmenys, atliekantys psichosocialinių veiksnių tyrimą, užtikrina gautos informacijos konfidencialumą, gautos informacijos viešai neskelbia ir neplatina. Su tyrimo rezultatais ir išvadomis supažindina LSMC direktorių ir Atsakingą asmenį.
10. Smurtui būdingi šie pagrindiniai požymiai:
- 10.1. tyčinis elgesys;
- 10.2. piktnaudžiavimas turima valdžia arba įgaliojimais;
- 10.3. stiprėjimas;
- 10.4. pasikartojimas;
- 10.5. trukmė.
11. Smurtas ir priekabiavimas gali pasireikšti ir kitokiais būdais, kurie nėra akivaizdūs, tačiau kuria bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią darbo aplinką.
12. Konfliktams ir smurtui atpažinti būdingi požymiai:

Konfliktams būdingi požymiai	Smurtui būdingi požymiai
Konfliktai būna atsitiktiniai ir nereguliarūs.	Smurtas – reguliarūs veiksmai.
Gali inicijuoti abi pusės.	Smurtą paprastai inicijuoja tas asmuo, kuris turi daugiau galios. Smurtą taikančio ir jį patiriančio darbuotojo vaidmenys paprastai nesikeičia.
Abi konflikto pusės gali aptarti konflikto dalyką ir rasti bendrą abiem pusėms priimtina sprendimą.	Smurto veiksmų arba išraiškų neįmanoma sėkmingai aptarti, nėra pokyčių po diskusijos.

Konflikto tikimybė mažėja, kai geriau suprantami konfliktuojančių šalių motyvai ir argumentai.	Smurtiniai veiksmai 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. Smurtaujančio asmens savijauta: pasitenkinimas, didžiavimasis savimi.

V

SKYRIUS

PSICHOLOGINIŲ SMURTO ARBA MOBINGU NELAIKOMA VEIKLA

13. Esminis psichologinio smurto arba mobingo ir konflikto darbe skiriamasis požymis – prievartą taikančio asmens siekimas psichologiškai dominuoti prieš smurto auką. Psichologinio smurto darbe atpažinimas priklauso nuo subjektyvaus darbuotojo ar vadovo aplinkos suvokimo, todėl gali pasitaikyti situacijų, kai (sąrašas nebaigtinis):

13.1. vyksta darbuotojų veiklos vertinimas, darbuotojui gali būti įvardijami jo atliekamo darbo trūkumai ir privalumai, išreiškiamos pastabos. Tiesioginis vadovas turi teisę vertinti darbuotojo dalykines savybes, darbo rezultatus, todėl reikia atskirti pagrįstą darbdavio vertinimą (darbinę kritiką) ir vertinti, ar konkrečiu atveju tokia kritika nėra išreiškiamą žeminančiai, pašaipiai;

13.2. tiesioginis vadovas gali tikrinti, ar darbuotojas laikosi darbo sutartimi pavestų pareigų, reikalauti laikytis vidaus teisės aktų reikalavimų (atvykti į darbą laiku, drausti palikti darbo vietą be tiesioginio vadovo leidimo ir kt.), užduočių atlikimo terminų ir kt. Darbdavio reiklumas darbuotojui bendrai nėra laikytinas psichologiniu smurtu, tačiau nepagrįstai padidintas reiklumas tik vieno darbuotojo atžvilgiu gali būti traktuojamas kaip psichologinis smurtas;

13.3. tarp vadovo ir darbuotojo arba tarp darbuotojų kilę nesusipratimai arba diskusijos, arba nuomonių nesutapimai savaime negali būti vertinami kaip psichologinis smurtas.

VI

SKYRIUS

SUPAŽINDINIMO SU SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS PRIEMONĖMIS TVARKA

14. Šis Aprašas skelbiamas LSMC interneto svetainėje.

15. Darbuotojai su šiuo Aprašu supažindinami elektroninėmis priemonėmis.

16. Rekomenduojama darbuotojų, mačiusių ar patyrusių arba galimai patyrusių smurtą ir priekabiavimą darbe, veiksmų schema pateikta šio Aprašo 4 priede.

17. Darbuotojų atstovai (darbo tarybos ir profsąjunga) ir atsakingas asmuo konsultuoja LSMC darbuotojus klausimais, susijusiais su smurtu ir priekabiavimu.

18. Prireikus LSMC kartu su atsakingu asmeniu ir (ar) Komisija ir darbuotojų atstovais (darbo tarybomis ir profsąjunga) organizuoja mokymus LSMC darbuotojams, skirtus smurto ir priekabiavimo prevencijai gerinti.

VII

SKYRIUS

PRANEŠIMŲ (SKUNDŲ) NAGRINĖJIMAS

19. Apie smurto, priekabiavimo, kitus netinkamo elgesio atvejus ir pažeidimus LSMC darbuotojai turi teisę pasikonsultuoti su darbuotojų atstovu (-ais); taip pat pranešti LSMC raštu arba el. paštu smurto_prevencija@lcss.lt. Atsakingam asmeniui pagal patvirtintos rekomenduojamos formos pranešimą (1 priedas). Atsakingas asmuo turi laikytis konfidencialumo (pasirašo konfidencialumo pasižadėjimus (2 priedas)). Pranešimo nagrinėjimo atmintinė pateikta Aprašo 5 priede.
20. Visus pranešimus (tiek žodinius, tiek rašytinius) apie galimą smurtą ir (ar) priekabiavimą Atsakingas asmuo tą pačią dieną registruoja tam skirtame neviešame elektroniniame registravimo žurnale (3 priedas).
21. Atsakingas asmuo apie gautą raštišką pranešimą (skundą) nedelsdamas, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną, informuoja Komisiją. Nukentėjusiam asmeniui turi būti užtikrinta anonimiškumo galimybė, kai ji/jis pateikia pranešimą (skundą) dėl patirto smurto Atsakingam asmeniui, Atsakingas asmuo Komisijai pateikia nuasmenintą nukentėjusio asmens prašymą ir atstovauja kaip tarpininkas teikiant įrodymus Komisijai.
22. Pranešimai (skundai) nagrinėjami vadovaujantis Lietuvos socialinių mokslų centro akademinės etikos kodekso *mutatis mutandis* nustatyta tvarka bei šiuo Aprašu. Atliekant pranešimų (skundų) tyrimą Komisija ir kiti tyrimo dalyviai privalo užtikrinti pranešėjo ir tyrimo konfidencialumą (pasirašo konfidencialumo pasižadėjimus (2 priedas)).
23. Jei asmuo pageidauja tik sudrausminti skundžiamąjį ir užkirsti kelią netinkamo elgesio veiksams ateityje, tačiau nepageidauja, kad būtų pradėtas tyrimas, apie netinkamus horizontalaus smurto ir priekabiavimo elgesio atvejus gali būti pranešama žodžiu pirmiausia savo tiesioginiam vadovui ir Atsakingam asmeniui arba darbuotojų atstovui (darbo tarybai, profsajungai), pasikartojus netinkamo elgesio atvejams – Komisijai (žr. 4 priedą). Tuomet (išskyrus pasikartojimo atvejus) gali būti taikomos tokios procedūros, kaip neformalus pokalbis, kai horizontalaus smurto atveju tiesioginis (skyriaus, filialo, Centro) vadovas atskirai bendrauja su skundžiamuoju, dalyvaujant ar nedalyvaujant besiskundžiančiam asmeniui, siekiant taikiai išspręsti kilusius nesutarimus, arba priimamas sprendimas pakartotinai supažindinti skundžiamąjį asmenį su Aprašu ir kitais dokumentais, atkreipiant papildomą dėmesį į tai, dėl ko buvo kreiptasi.
24. LSMC darbuotojams rekomenduojama pranešimą pateikti per kiek įmanoma trumpiausią laiką nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo dienos. Jame turi būti nurodyti išsamūs paaiškinimai apie patirto smurto ir (arba) priekabiavimo situaciją, smurto apraiškas ir aplinkybes, nurodyti galimi liudytojai, pridėti turimi įrodymai (pavyzdžiui, susirašinėjimas ir pan.).
25. Tiek darbuotojas, pajutęs ar matęs psichologinį smurtą ar mobingą darbe, tiek ir kitas darbuotojas, kurio atžvilgiu teikiamas pranešimas (skundas), turi pagal galimybes rinkti visus su ginču susijusius objektyvius įrodymus.
26. Nukentėjusysis gali kreiptis ir į kitas teisėsaugos institucijas ir informuoti jas apie galimo pažeidimo atvejį ir (arba) perduoti joms nagrinėti situaciją.
27. Siekiant išvengti neteisingų, kerštingų skundų ir norint įrodyti darbuotojui kylančias grėsmes, negalima vadovautis vien tik jo asmeniniais samprotavimais. Darbuotojo ir smurtaujančio asmens nurodomos faktinės aplinkybės turi būti pagrįstos objektyviais įrodymais, kurie nustatomi šiomis priemonėmis: šalių ir trečiųjų asmenų (tiesiogiai ar per atstovus) paaiškinimai, liudytojų parodymai, nuotraukos, vaizdo ir garso įrašai, susirašinėjimai ir t. t. Tik įvertinus objektyvius įrodymus, bus laikoma, kad yra patikimų ir pakankamų grėsmės požymių, kylančių konkrečiam (-iems) darbuotojui (-ams) ir jo/jų interesams. Asmuo, apšmeižęs skundžiamą asmenį, turi viešai kolektyve atsiprašyti ir paneigti kaltinimus.

VIII

SKYRIUS

APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ PRANEŠUSIŲ ASMENŲ IR NUKENTĖJUSIŲ ASMENŲ APSAUGOS PRIEMONĖS IR JIEMS TEIKIAMA PAGALBA

28. Šiame Apraše nurodytų apie smurtą ir (ar) priekabiavimą pranešusių ir (arba) nukentėjusių asmenų ar liudininkų asmens duomenys tvarkomi vykdant teisinę prievolę, kuri nustatyta 2016 m.

balandžio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (ES) 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas) 6 straipsnio 1 dalies c punkte ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. rugpjūčio 22 d. nutarime Nr. 875 „Dėl asmenų prašymų nagrinėjimo ir jų aptarnavimo viešojo administravimo institucijose, įstaigose ir kituose viešojo administravimo subjektuose taisyklių patvirtinimo“.

29. Aprašo 19 punkte nurodytuose Žurnale ir Pranešime esantys asmens duomenys tvarkomi tik pranešimo (-ų) ar skundo (-ų) nagrinėjimo tikslu. Tuo atveju, jei nagrinėjant pranešimą (-us) ar skundą (-us) reikėtų kreiptis į kitas valstybės (savivaldybių) ar kompetentingas institucijas, pavyzdžiui, kai skundas susijęs su asmens duomenų tvarkymu keliose institucijose, keletu institucijų darbuotojais arba jame pateikta informacija turi neteisėtai ar nusikalstamai veikos požymių, asmens duomenys taip pat būtų tvarkomi žmogaus teisių ir laisvių užtikrinimo tikslu.

30. Atsižvelgiant į konkretų smurto ir priekabiavimo atvejį ir esamą poveikį darbuotojo (-ų) emocinei sveikatai, nukentėjusių asmenų apsaugos priemonės ir pagalba gali būti įvairių formų (sąrašas nebaigtinis):

30.1. atostogų suteikimas;

30.2. darbuotojo perkėlimas į kitą darbo vietą kitame struktūriniame ir (arba) vidaus padalinyje;

30.3. darbuotojo perkėlimas į kitą fizinę darbo vietą;

30.4. darbuotojui suteikiama galimybė dirbti pagal nuotolinio darbo modelį;

30.5. sudaryta galimybė darbuotojams, patyrusiems smurtą, naudotis visų reikalingų specialistų (psichologų, psichiatrų ir kt.) paslaugomis. Už specialistų paslaugas gali būti apmokama vadovaujantis protingumo principu, tačiau ne daugiau nei už 2 konsultacijas;

30.6. siekiant užkirsti kelią grupės darbuotojų stresinių reakcijų užsitęsimui, darbuotojų emocinei įtampai sumažinti gali būti organizuojama individuali ir grupinė psichologinė pagalba ir (arba) psichologinę įtampą mažinti padedančių konfliktų sprendimo įgūdžių mokymai.

31. Komisija arba Atsakingas asmuo nukentėjusius darbuotojus informuoja apie galimas asmenų apsaugos priemones, iš jų ir apie nemokamą psichologinę, medicininę, teisinę pagalbą nukentėjusiems nuo smurto ir (arba) priekabiavimo, įskaitant informaciją apie nemokamas psichologinės pagalbos teikimo sąlygas, tvarką bei konfidencialumą, skelbiamą LSMC svetainėje.

32. Prireikus, ypač gilių konfliktinių ir stresinių situacijų metu, Komisija ar Atsakingas asmuo teikia LSMC direktoriui siūlymus dėl papildomų smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonių taikymo, pavyzdžiui, krizių įveikimo pagalbos komandos paslaugų ir kt.

IX

SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS ĮGYVENDINIMO IR VYKDYMO PRIEŽIŪRA

33. Visais atvejais tiek darbuotojai, tiek vadovai, įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas, turi laikytis įstatymų, Lietuvos socialinių mokslų centro akademinės etikos kodekso, Lietuvos socialinių mokslų centro vidaus darbo tvarkos taisyklių, Lietuvos socialinių mokslų centro Lygių galimybių politikos ir jos įgyvendinimo priežiūros aprašo, šio Aprašo, visuomenėje priimtinių elgesio taisyklių ir veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų.

34. Centre įgyvendinami pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

34.1. ***Pirminiai prevenciniai veiksmai:***

34.2. psichosocialinės darbo aplinkos gerinimas užtikrinant, kad su darbu susiję sprendimai būtų pagrįsti teisingumo, sąžiningumo, lygių galimybių ir pagarbos žmogui principais, kad organizuojant darbą būtų optimizuojamas darbo krūvis, darbai paskirstomi po lygiai, atsižvelgiant į etatinį darbo krūvį, būtų atsižvelgiama į gerus darbuotojų tarpusavio santykius, efektyviai sprendžiamos iškilusios problemos ir vengiama besitęsiančio streso situacijų. Darbuotojui turi būti aišku, ko iš jo tikimasi darbe, jis turi būti pakankamai apmokytas, kaip atlikti savo darbą;

34.3. nedelsiant registruojami galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejai, jie analizuojami sudarant galimybes darbuotojams teikti pranešimus apie įvykius su detaliais paaiškinimais, nurodant smurtaujančius asmenis, smurto situaciją, aplinkybes, galimus liudininkus;

34.4. administracijos kultūros ugdymas išipareigojant, kad bus užtikrinta darbuotojų sauga ir sveikata visais su darbu susijusiais aspektais. Aiškiai apibrėžiamos darbuotojų pareigos ir atsakomybės. Netolerancija psichologiniam smurtui ir mobingui bei skatinamos diskusijos, gerbiama kitokia pozicija, nuomonė;

34.5. fizinės darbo aplinkos gerinimas užtikrinant, kad darbo vieta būtų saugi, patogi, tinkamai įrengta ir prižiūrima.

35. **Antriniai prevenciniai veiksmai:**

35.1. darbuotojų informavimas apie darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo politiką ir kitas galiojančias tvarkas, užtikrinančias, kad visi Centre dirbantys ar naujai įsidarbinantys darbuotojai žinotų ir suprastų Centre siektino elgesio taisykles ir vykdomas priemones. Informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: personalo susirinkimai, skyrių informacinės lentos, informaciniai pranešimai, atmintinės, dalomoji medžiaga ir kiti būdai;

35.2. inicijuojami personalo mokymai atsižvelgiant į poreikius ir esamą situaciją;

35.3. nuolat stebima situacija, atsižvelgiant į psichosocialinės rizikos veiksnius, organizuojamas, atliekamas ir, esant reikalui, atnaujinamas psichosocialinės rizikos vertinimas Centro struktūrinuose padaliniuose.

36. **Tretiniai prevenciniai veiksmai:**

36.1. psichologinį smurtą ar mobingą patyrusių ar mačiusių darbuotojų psichologinių traumų ir streso lygio mažinimas, skubiai ir efektyviai nagrinėjant galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejus, teikiant rekomendacijas administracijai ir (ar) Centro struktūriniais padaliniais, užtikrinant medicinos psichologo paslaugų prieinamumą ir visų reikalingų psichologinės pagalbos resursų (psichologų, psichiatrų, socialinių darbuotojų, psichologinės pagalbos organizacijų, psichologinės pagalbos telefono linijų) nuorodų ir kontaktų suteikimą visiems Centro darbuotojams;

36.2. sąlygų dalytis patirtimi sudarymas organizuojant darbuotojų susirinkimus, skatinant darbuotojus kalbėti apie savo patirtis, informuoti atsakingus asmenis ir ieškoti pagalbos, gauti paramos iš kolegų;

36.3. stengimasis iškilusias problemas spręsti neformaliomis priemonėmis – pokalbiu su smurtaujančiu asmeniu, psichologo konsultacijos rekomendavimu, o jei to nepakanka, naudojant drausmines priemones – raštišką įspėjimą, perkėlimą į kitą struktūrinį padalinį, pareigas, atleidimą iš darbo;

36.4. drausminės procedūros numatomos ir taikomos smurtaujantiems asmenims, atsižvelgiant į abiejų smurto įvykyje dalyvavusių pusių paaiškinimus, nurodomas aplinkybes, ankstesnį smurtaujančio asmens elgesį, objektyviai juos išklausus.

37. Centro darbuotojai apie patirtą fizinį smurtą darbo vietoje nedelsdami praneša Bendrajam pagalbos centrui (BPC) telefonu 112 ir informuoja tiesioginį vadovą, Centro direktorių ar jo pavaduotoją.

X SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

38. Kiekvienas LSMC darbuotojas turi teisę išsakyti komentarus, atsiliepimus apie Apraše įtvirtintą smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką, jos veiksmingumą ir pateikti pasiūlymus dėl Aprašo keitimo ar papildymo. Pasiūlymai teikiami asmeniškai arba anonimiškai.

39. Už šiame Apraše įtvirtintos smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimo stebėseną ir Aprašo atnaujinimo koordinavimą atsako Atsakingas asmuo.

40. Šis Aprašas peržiūrimas ir atnaujinama smurto ir priekabiavimo prevencijos politika, atsižvelgiant į gautus pranešimus apie smurtą ir priekabiavimą, nustatytus smurto ir priekabiavimo atvejus, pasikeitus galimiems jų pavojams ar atsiradus naujų arba pareikalavus Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos darbo inspektoriui.

41. Šio Aprašo pažeidimas gali būti laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, už kurį taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse ar kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.
 42. Šis Aprašas tvirtinamas, keičiamas ir naikinamas LSMC direktoriaus įsakymu.
-

(Pranešimo apie LSMC galimai patirtą smurtą ir (ar) priekabiavimą formos pavyzdys)

(Galimai patyrusio smurtą ar priekabiavimą ir Pranešimą teikiančio fizinio asmens vardas, pavardė)

(fizinio asmens telefono ryšio numeris, el. pašto adresas)

**PRANEŠIMAS APIE LSMC
GALIMAI PATIRTĄ SMURTĄ IR (AR) PRIEKABIAVIMĄ**

LSMC akademinės etikos komisijai

(data)

Bendrieji duomenys:	
Galimai patirto smurto ir (ar) priekabiavimo data, vieta, laikas, kitos svarbios faktinės aplinkybės, trumpas aprašymas:	
Kokia smurto forma naudota:	
<input type="checkbox"/> <i>Fizinis smurtas:</i>	
<input type="checkbox"/> <i>Elektroninis smurtas:</i>	
<input type="checkbox"/> <i>Psichologinis, emocinis smurtas:</i>	
<input type="checkbox"/> <i>Kitas, Jūsų manymu, netoleruotinas elgesys (trumpai apibūdinkite)</i>	
Ar tai pasikartojantys veiksmai, trunkantys ilgą laiką (pateikite papildomą svarbią informaciją):	

Duomenys apie galimai smurtaujantį ir (arba) priekabiaujantį asmenį ir smurtavimo ar priekabiavimo liudininkus pateikiami lentelėje kitame lape.

Duomenys apie galimai smurtaujančią ir (arba) priekabiaujančią asmenį ir smurtavimo ar priekabiavimo liudininkus:

Galimai smurtaujančio (-ių) ir (ar) priekabiaujančio (-ių) asmens (-ų) duomenys

pareigos

vardas ir pavardė

kontaktiniai duomenys

Galimai smurtą ir (ar) priekabes mačiusio (-ių) asmens (-ų) duomenys

pareigos

vardas ir pavardė

kontaktiniai duomenys

(darbuotojo vardas ir pavardė)

(parašas)

Lietuvos socialinių mokslų centro
smurto ir priekabiavimo prevencijos
politikos įgyvendinimo tvarkos aprašo
2 priedas

**DARBUOTOJO, ATSAKINGO UŽ PRANEŠIMŲ (SKUNDŲ) PRIĖMIMĄ,
REGISTRAVIMĄ, TYRIMĄ, BEI KITŲ TYRIME DALYVAUJANČIŲ ASMENŲ
KONFIDENCIALUMO PASIŽADĖJIMAS**

20 ____ m. _____ d.
Vilnius

Aš, _____, gavęs (-usi) pranešimus (skundus) dėl galimo smurto, priekabiavimo ar lygių galimybių, etikos ar akademinės etikos ir kt. pažeidimų,

1. Pasižadau:

1.1. saugoti asmens duomenis ir informaciją, kuri man taps žinoma priimant ir registruojant skundą (-us) ar pranešimą (-us), vykdant tyrimą ar tyrime dalyvaujant (toliau – Konfidenciali informacija);

1.2. naudoti (tvarkyti) Konfidencialią informaciją, vadovaudamasis 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 (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas), Lietuvos Respublikos įstatymais ir kitais teisės aktais, išimtinai tik šio pasižadėjimo 1.1 papunktyje nurodytu tikslu;

1.3. neatskleisti, neperduoti ir nesudaryti sąlygų susipažinti su mano sužinota Konfidencialia informacija asmenims, nedalyvaujantiems tyrimo procedūroje, įskaitant giminaičius, sutuoktinį ir kitus LSMC darbuotojus ar trečiuosius asmenis, kurie nėra įgalioti naudotis šia informacija;

1.4. jei privatus interesai egzistuoja ar gali atsirasti, pasižadau apie tai pranešti ir visuomet nusišalinti nuo tyrimo ir sprendimo priėmimo.

2. Man išaiškinta, kad Konfidencialią informaciją sudaro:

2.1. pranešimas (skundas) ir jo turinys;

2.2. informacija, kurioje yra bet kokie fizinių asmenų asmens duomenys;

2.3. asmens, pateikusio pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto lygių galimybių pažeidimo, smurto ir (ar) priekabiavimo ar kito etikos pažeidimo, duomenys ir kita jį tiesiogiai ar netiesiogiai identifikuoti leidžianti informacija, taip pat informacija, gauta tyrimo metu iš kitų suinteresuotų šalių;

2.4. tiriant pranešimą (skundą) gauta informacija – tiek žodinė, tiek ir rašytinė;

2.5. kita informacija, susijusi su pranešimu (skundu), jeigu jos atskleidimas prieštarauja teisės aktams.

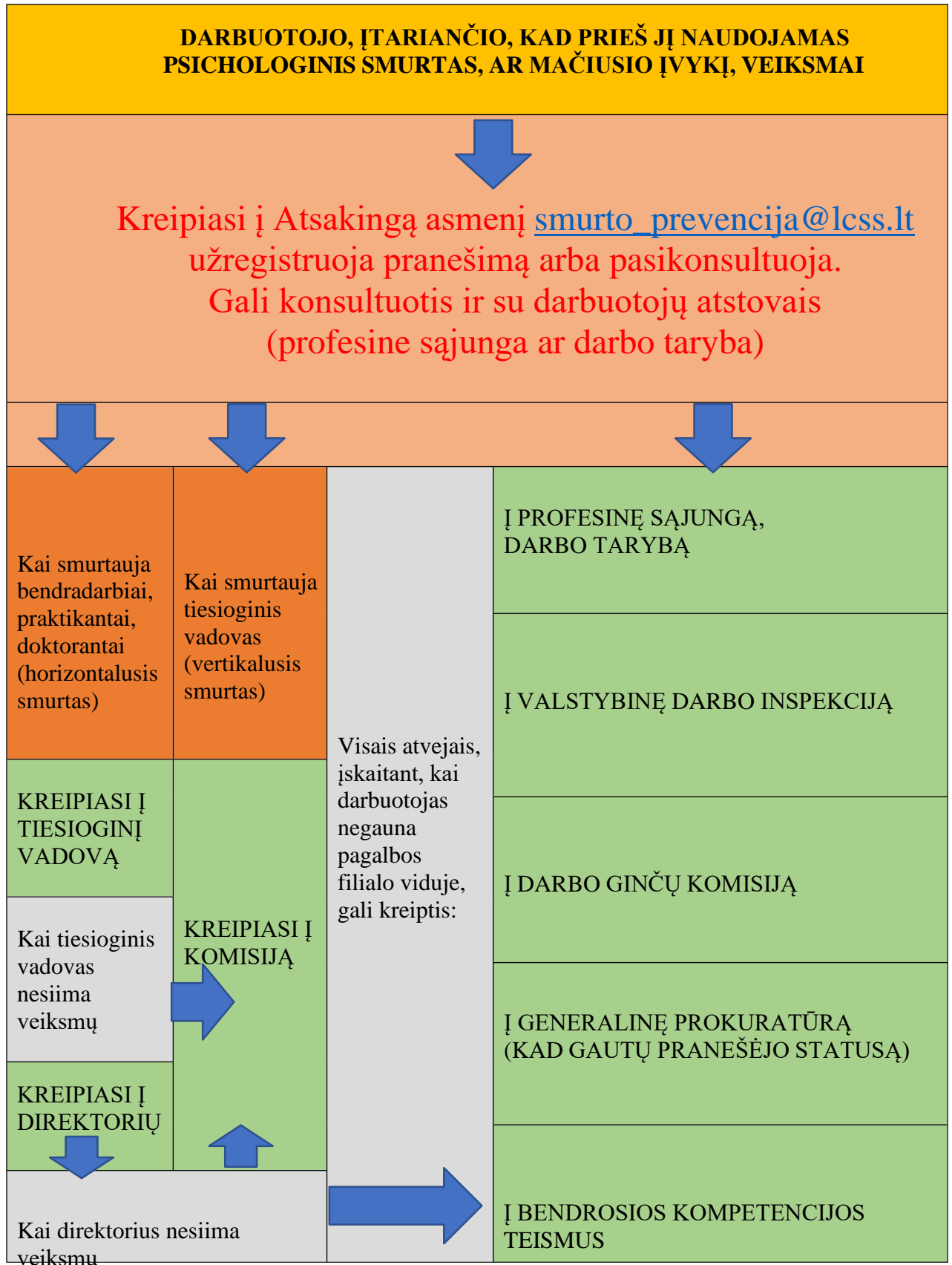
3. Suprantu, kad šis pasižadėjimas įpareigoja saugoti Konfidencialią informaciją nuo jos sužinojimo momento iki baigsis skundo tyrimas, o 2.2 punkte nurodyta informacija turi būti saugoma neterminuotai, t. y. tiek darbo LSMC laikotarpiu, tiek ir pasikeitus ar pasibaigus šioms darbo santykiams, išskyrus asmens vardą ir pavardę, kai tai būtina apsaugoti viešąjį interesą ir stabdyti smurtaujančią asmenį ar pareiškėją, melagingai pateikusį skundą prieš nekaltą asmenį.

4. Pažymiu, kad neturiu jokių privačių interesų, tiesiogiai ar netiesiogiai susijusių su pranešime (skunde) nagrinėjamų atvejų tyrimu, taip pat nėra kitų aplinkybių, dėl kurių galėtų atsirasti privačių interesų, kaip tai suprantama pagal Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatymą.

5. Esu perspėtas (-a), kad, pažeidęs (-usi) šį pasižadėjimą, atsakysiu teisės aktų nustatyta tvarka.

(parašas)

(vardas ir pavardė)



Pranešimo tyrimo atmintinė

1. Pareiškėjas (matęs ar (galimai) patyręs priekabiavimą ar smurtą asmuo) pateikia pranešimą (skundą) Atsakingam asmeniui arba el. paštu smurto_prevencija@lcss.lt.
2. Atsakingas asmuo užregistruoja skundą ir vėliausiai kitą dieną perduoda jį (gali būti ir nuasmenintas) LSMC Akademinės etikos komisijai.
3. Akademinės etikos komisija per 30 kalendorinių dienų turi priimti sprendimą dėl paduoto skundo.
4. AEK tirdama skundą kviečia skundžiamąjį ir nukentėjusįjį, kuris gali atsisakyti dalyvauti ir vietoje savęs nusiųsti atstovauti Atsakingą asmenį arba jo vardu pateikusį pranešimą asmenį, kurie pagal galimybes pateikia visus su ginču susijusius objektyvius įrodymus.
5. Komisija arba Atsakingas asmuo nukentėjusius darbuotojus informuoja apie galimas asmenų apsaugos priemones.
6. Sprendimo rezoliucinė (be asmens duomenų) dalis paviešinama kolektyve ir pateikiama administracijai – direktoriui ar vadovui, kurie gali taikyti įvairias priemones, tarp jų griežčiausią – atleidimą iš darbo.
7. Nukentėjusysis gali kreiptis ir į kitas teisėsaugos institucijas ir informuoti jas apie galimo pažeidimo atvejį ir (arba) perduoti joms nagrinėti situaciją.
8. Asmuo, apšmeižęs skundžiamąjį asmenį, turi viešai kolektyve atsiprašyti ir paneigti kaltinimus.