



Žmogaus teisių
stebėjimo institutas

VšĮ „ŽMOGAUS TEISIŲ STEBĖJIMO INSTITUTAS“ SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politika (toliau – Politika) nustato viešosios įstaigos „Žmogaus teisių stebėjimo institutas“ (toliau – Organizacija) prevencijos ir intervencijos priemonių sistemą saugiai nuo smurto ir priekabiavimo darbo aplinkai kurti.
2. Politikos tikslas – sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotoja (-as) ar jų grupė nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančiu, agresyviu, užgauliu, įžeidžiančiu veiksmy, kuriais kėsiamasi į atskiro (-os) darbuotojo (-os) ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į bejėgę padėtį.
3. Ši Politika taikoma visiems (-oms) Organizacijos darbuotojams (-oms).
4. Politikoje naudojamos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme ir Psichosocialinės rizikos vertinimo metodiniuose nurodymuose.

II SKYRIUS ORGANIZACIJOJE NETOLERUOJAMOS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO APRAIŠKOS

5. Smurtas ir priekabiavimas darbe yra neleistinas ir privalo būti sprendžiamas Organizacijos lygiu kaip ir kiti profesinės rizikos klausimai.
6. Organizacijoje smurtu laikomos šios taktikos ir veiksmai:
 - 6.1. **Pažeminimas** – vieno asmens ar grupės elgesys kito asmens ar grupės atžvilgiu, tyčiomis arba atsitiktinai užgaunant pastarojo (-osios) savigarbą. Asmuo, suvokianti (-is) elgesį kaip jos/jo pažeminimą, išgyvena pažeminimo jausmą. Pažeminimu tiesiogiai arba netiesiogiai imponuojamas žeminamo asmens nelygiavertiškumas, akcentuojamas žeminančio (-ios) pranašumas ir socialinė hierarchija. Žeminimas visuomet laikomas psichologiniu smurtu;
 - 6.2. **Socialinė izoliacija**. Izoliacija pasireiškia tuo, kad su asmeniu yra vengiama bendrauti net ir darbiniais klausimais, asmeniui nesuteikiama visa darbui reikalinga informacija, į komunikacijos boikotą raginamos (-i) įsitraukti ir kitos (-i) kolektyvo narės (-iai), asmuo ignoruojamas.

- 6.3. **Klaidingos informacijos pateikimas, šmeižtas** - informacijos, neatitinkančios tikrovės ir galinčios daryti žalą asmens garbei ir orumui, skleidimas, klaidinančios informacijos perdavimas, siekiant suklaidinti ir pan.;
- 6.4. **Priekabiavimas**. Užgaulus elgesys, nepagarbus bendravimas, nepagrįstos pretenzijos ir pan.;
- 6.5. **Seksualinis priekabiavimas** – nepageidaujamas, netinkamas, užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, kenkiantis asmens orumui, ypač sukuriant seksualizuotą, bauginančią, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką;
- 6.6. **Patyčios**. Priešiški, neetiški, žeminantys, agresyvūs, užgauliojantys, įžeidžiantys veiksmai, pasisakymai ir pan.;
- 6.7. **Materialusis kenkimas**. Priemonių, reikalingų darbui ar kitų daiktų pasisavinimas, sunaikinimas ar sugadinimas ir pan. siekiant apsunkinti ar trukdyti asmens darbą.
7. Pastebėtas smurto ir priekabiavimo atvejis darbe turi būti sprendžiamas konkrečiais veiksmais ir bendromis pastangomis, numatant fizinės ir psichologinės rizikos prevencijos priemones.

III SKYRIUS ATSAKAS Į SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ DARBO VIETOJE

8. Organizacijos atsakas į smurtą apima veiksmingas smurto ir priekabiavimo atvejų sprendimo procedūras ir veiksmus. Pagrindinis atsako tikslas yra kiek įmanoma greičiau sustabdyti ir pakeisti elgesį, kuris kenkia darbuotojos (-o) psichologinei būklei, žemina darbuotoją, žeidžia jos/jo vertę ir orumą.
9. Kiekviena (-as) organizacijos darbuotoja (-as), pastebėjusi (-ęs) ar patyrusi (-ęs) bet kokio pobūdžio smurto ir priekabiavimo apraiškas, apie tai nedelsiant raštu (ir žodžiu) informuoja:
- 9.1. Direktorių (-ę);
 - 9.2. Organizacijos dalininką (-ę/us), jeigu smurtą ir priekabiavimą atlieka Organizacijos direktorius (-ė);
 - 9.3. Darbo ginčų komisiją prie Valstybinės darbo inspekcijos (jei aukščiau nurodyti asmenys po informavimo nesiima veiksmų, galinčių užkirsti kelią smurtui ir priekabiavimui).
10. Direktorius (-ė), gavęs (-usi) informaciją apie organizacijoje pastebėtas smurto ir priekabiavimo apraiškas, įsipareigoja:
- 10.1. Užtikrinti neatidėliotiną, objektyvų smurto ir priekabiavimo atvejų registravimą ir analizę;
 - 10.2. užtikrinti teisingą ir saugų skundų ir konfliktinių situacijų sprendimo procesą;
 - 10.3. įtraukti darbuotojas (-us) į prevencinių sprendimų priėmimo procesus, skatinti darbuotojas (-us) atvirai kalbėti apie smurto ir priekabiavimo problemą darbe;

- 10.4. užtikrinti ir anonimiškai gautos informacijos (skundų) analizę.
11. Kiekviena (-as) Organizacijos darbuotoja (-as), neatsižvelgiant į jos/jo lytį, lytinę tapatybę, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, politinius įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją, užimamas pareigas, turi teisę:
- 11.1. į darbo aplinką be smurto ir priekabiavimo apraiškų;
 - 11.2. į aiškiai apibrėžtą vaidmenį darbe ir aiškias atsakomybes;
 - 11.3. į psichologinę pagalbą;
 - 11.4. į pagarbų bendravimą ir dalykiškus darbinius santykius;
 - 11.5. į galimybę derinti darbo ir asmeninio gyvenimo poreikius;
 - 11.6. aktyviai dalyvauti vertinant profesinę riziką, tiriant psichologinį klimatą įstaigoje;
 - 11.7. teikti pasiūlymus kuriant bei įgyvendinant atsaką į smurtą ir priekabiavimą;
 - 11.8. bendradarbiauti su profesinėmis sąjungomis, darbuotojų atstovais, darbuotojų atstovų organizacijomis.

IV SKYRIUS

PREVENCINIAI VEIKSMAI, NUKREIPTI PRIEŠ SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ

12. Organizacijos direktorius (-ė) deda visas pastangas sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotoja (-as) ar jų grupė nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančiu, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiniama į atskiro (-os) darbuotojo (-os) ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į bejėgę padėtį.
13. Organizacijoje išskiriami prevenciniai veiksmai, nukreipti prieš smurtą ir priekabiavimą:
- 13.1. Veiksmai, skirti pašalinti psichologinio smurto apraiškas ir taip sumažinti neigiamą jo įtaką darbuotojams (-oms):
 - 13.1.1. psichosocialinės ir fizinės darbo aplinkos gerinimas (darbo aplinkos tobulinimas, darbuotojų įtraukimas, grįžtamojo ryšio suteikimas, etc.);
 - 13.1.2. Smurto ir priekabiavimo atvejų registravimas ir organizacijos kultūros ugdymas (registruojant smurto ir priekabiavimo atvejus ir juos išsamiai analizuojant išmokstama veiksmingiau valdyti psichologinį smurtą darbe);
 - 13.1.3. pagarba, atidumu ir atvirumu grįsto bendradarbių, darbuotojų ir vadovo (-ės) bendravimo kūrimas, vadovės (-o) paramos teikimas darbuotojams (-oms) sprendžiant problemas.
 - 13.2. Teikiama visapusė pagalba smurtą ir priekabiavimą patyrusiems asmenims ir, direktoriaus (-ės) sprendimu, gali būti taikomos drausminės nuobaudos smurtautojams (-oms).

13.3. Smurtą ir priekabiavimą patyrusių ar mačiusių darbuotojų psichologinių traumų ir streso lygio mažinimas, skubiai ir efektyviai nagrinėjant galimo psichologinio smurto atvejus. Sąlygų dalintis patirtimi sudarymas organizuojant darbuotojų susirinkimus, skatinant darbuotojas (-us) kalbėti apie savo patirtis, informuoti atsakingus asmenis ir ieškoti pagalbos, gauti paramos iš kolegių (-ų);

13.3.1. Pastangos iškilusias problemas spręsti neformaliomis priemonėmis – pokalbiu su smurtautoju (-a), psichologės (-o) konsultacijos rekomendavimu. Jei to nepakanka, direktoriaus (-ės) sprendimu, gali būti paskiriamos drausminės priemonės – raštiško įspėjimo, atleidimo iš darbo;

13.3.2. Drausminės procedūros numatomos ir taikomos smurtautojams (-oms), atsižvelgiant į abiejų smurto įvykyje dalyvavusių pusių paaiškinimus, nurodomas aplinkybes, ankstesnę smurtautojos (-o) elgesį, objektyvų įvertinimą.

14. Darbuotojai (-os) privalo bendradarbiauti vieni su kitais, taikiai spręsti įvairias situacijas, etiškai ir mandagiai elgtis su kolegomis, o iškilus bet kokioms konfliktinėms situacijoms ar kilus nesutarimams tarp darbuotojų, kreiptis į vadovą (-ę) ir nenaudojant smurto spręsti situaciją.

15. Visi smurto ir priekabiavimo atvejai Organizacijoje yra registruojami, nagrinėjami ir užkardomi.

VI SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

16. Su Politika supažindinamos (-i) visos (-i) Organizacijos darbuotojos (-ai) ir, atlikdamos (-i) savo darbo funkcijas, turi vadovautis nustatytais principais.

17. Darbuotojams (-oms), pateikusiems (-ioms) pranešimą apie darbe patiriamą smurtą ir priekabiavimą, užtikrinamas konfidencialumas.

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

19. Politika gali būti keičiama keičiantis imperatyviems teisės aktams. Politika tvirtinama, keičiama ir naikinama Organizacijos direktoriaus (-ės) įsakymu.