



PATVIRTINTA

VšĮ „Vilties žiedas“ generalinės direktorės
2022 m. spalio 21 d. įsakymu IV/22/10/21-01

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA VŠĮ „VILTIES ŽIEDAS“

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. VŠĮ „Vilties žiedas“ (toliau – Įstaiga) vadovaujamas nuostata, kad kiekvienas Įstaigos darbuotojas ar kitas suinteresuotas asmuo gerbia kito asmens orumą, mandagiai ir pagarbiai bendrauja su kitais, savo elgesiu užtikrina darbo aplinką, kurioje kitas asmuo nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų.
2. Visi Įstaigos darbuotojai ir kiti suinteresuoti asmenys privalo būti supažindinti ir laikytis šios smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos, kuri yra skelbiama Įstaigos interneto svetainėje. Įstaigos darbuotojai, ir kiti suinteresuoti asmenys privalo aktyviai dalyvauti draugiškos, žmogaus orumą gerbiančios, lygios galimybes ir nediskriminavimą užtikrinančios darbo aplinkos kūrimo.
3. Įstaigoje draudžiama priekabauti, seksualiai priekabauti ar smurtauti prieš Įstaigos darbuotojus ir kitus suinteresuotus asmenis.
4. Įstaigoje priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo bei smurto prevencijos politika vadovaujasi teisės aktų reikalavimais ir šiomis Taisyklėmis.

II. SĄVOKOS

5. **Atsakingas asmuo** – Įstaigos vykdomojo komiteto skiriamas asmuo, pirmasis gaunantis pranešimą ar skundą apie įvykį ir pagal nustatytą tvarką organizuojantis skundo ar įvykio nagrinėjimą. Atsakingo asmens pavardė ir kontaktai viešai neskelbiami.
6. **Įstaigos darbuotojas** – Įstaigos darbuotojas, su Įstaiga susijęs darbo santykiais.
7. **Kiti suinteresuoti asmenys** – klientai, klientus lydintys asmenys, savanoriai, praktikantai.
8. **Fizinė prievarta** - tai tyčinis ir nepageidautinas veiksmas, pvz., kumščiajimas, mušimas, spyrimas, įkandimas ir deginimas, dėl kurio patiriama trauma arba sužalojimas.
9. **Komisija** – Įstaigos generalinės direktorės įsakymu sudaryta komisija smurto, priekabiavimo ir seksualinio priekabiavimo atvejui tirti.
10. **Nukentėjusysis** – Įstaigos darbuotojas ar kitas suinteresuotas asmuo, prie kurio priekabiavo, seksualiai priekabiavo ir prieš kurį buvo panaudotas smurtas.
11. **Pranešimas** – žodinis arba rašytinis informacijos pateikimas apie seksualinį priekabiavimą, smurtą ir priekabiavimą.
12. **Psichologinė prievarta** – tai bet koks nepageidautinas veiksmas, įskaitant įkalinimą, izoliavimą, žodinį įžeidimą, pažeminimą, gąsdinimą, psichologinę agresiją, grasinimą panaudoti fizinę jėgą, arba kitą elgesį, kuris gali menkinti tapatumo, orumo ir savivertės jausmą, taip pat gali pakenkti fizinei, psichinei, dvasinei, moralei ar socialinei Įstaigos darbuotojo ar kito suinteresuoto asmens sveikatai, saugai ir gerovei.
13. **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 daroneigiamą įtaką jo emocinei sveikatai ir (arba) siekia sukurti arba sukurti priešišką darbo aplinką.

14. **Smurtu** laikomas 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 turtingą žalą.

15. **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 ar sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka (Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 7 dalis).

Priekabiavimas gali pasireikšti žodžiu ir raštu, rečiau – fiziniais veiksmais. Priekabiavimo metu gali būti taikomi įžeidūs komentarai, juokeliai, žeminimas, nesidalijama svarbia informacija, asmuo atibojamas nuo kitų kolegų, susitikimų arba pasitarimų, ignoruojamas, jam skiriamos su darbinėmis funkcijomis nesusijusios užduotys ir pan.

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.

16. **Seksalinis priekabiavimas** – nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksmu 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).

17. **Skundas** – nukentėjusio asmens rašytinis kreipimasis dėl priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, smurto.

18. **Skundžiamasis** – asmuo, dėl kurio elgesio pateiktas pranešimas, skundas dėl seksualinio priekabiavimo, priekabiavimo ar smurto.

III. PRIEKABIAVIMO, SEKSUALINIO PRIEKABIAVIMO IR SMURTO FORMOS

19. Seksualinis priekabiavimas, priekabiavimas ir smurtas gali pasireikšti šiomis formomis:

19.1. nepageidaujamas fizinis kontaktas (pvz., plekštelėjimas, glostymas, glamonėjimas, grybštelėjimas, siekimas pabučiuoti, bučiavimas ir kt.) ar tokio kontakto reikalavimas;

19.2. žodinis ar rašytinis žeminimas (įžeidžiantys juokai ir pokštai, nuolatinės pastabos, neapykantos kalba, apkaltos, gandų skleidimas, šmeižtas ir pan.);

19.3. įžeidžiančių paveikslėlių, užrašų ar kitos medžiagos demonstravimas, įžeidūs gestai;

19.4. Pornografinių ar seksistinių nuotraukų, paveikslėlių, tekstų demonstravimas ar siuntimas elektroninio ryšio priemonėmis;

19.5. sąmoningas izoliavimas ar nebendravimas sportinėje veikloje, atskyrimas nuo socialinių veiklų;

19.6. įkyrus siekis bendrauti, asmens sekimas ar informacijos apie asmenį rinkimas, kai tai nesusiję su atliekamomis darbinėmis funkcijomis ar sportu;

19.7. grasinimas ar kitoks bauginantis elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę;

19.8. poveikis įstaigos darbuotojui ar kitam suinteresuotam asmeniui siekiant tam tikro su darbo funkcijų atlikimu ar sportu nesusijusio elgesio, paslaugų ar seksualinių paslaugų;

19.9. nepagrįstas darbo sąlygų pabloginimas, lyginant su kitais asmenimis;

20. Priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir smurto formų sąrašas nėra baigtinis.

21. Priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas ir smurtas gali pasireikšti ir kitokiais

būdais, kurie nėra akivaizdūs, tačiau kuria nemalonią, bauginančią, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

IV. REKOMENDUOJAMAS ĮSTAIGOS DARBUOTOJŲ IR KITŲ SUINTERESUOTŲ ASMENŲ ELGESYS, SIEKiant IŠVENGTI PRIEKABIAVIMO, SEKSUALINIO PRIEKABIAVIMO, SMURTO IR PERSEKIOJIMO

22. Įstaigoje rekomenduojama laikytis šių principinių nuostatų:

22.1. Analizuoti savo elgesį ir vertinti, ar jis atitinka Taisyklių nuostatas.

22.2. Būti sąmoningu, žinoti ar numanyti, koks potencialus elgesys gali būti laikomas seksualiniu priekabiavimu ir smurtu.

22.3. Būti atidžiu ir jautriu kitiems Įstaigos darbuotojams ir kitiems suinteresuotiems asmenims, gerbti jų privatų gyvenimą, pažiūras, įsitikinimus, jų fizinį ir psichinį neliečiamumą, stengtis suvokti, ar jo žodžiu, raštu ar fiziniu veiksmu išreikštas elgesys gali sukelti nemalonus, nepageidaujamas, orumą žeidžiančias pasekmes, gali trukdyti kitą asmenį darbo aplinkoje, dėl ko jis gali nesugebėti tinkamai vykdyti savo funkcijas, pavyzdžiui:

22.3.1. familiarus pasisveikinimo būdas,

22.3.2. komplimentai, nesusiję su sportinėmis asmens savybėmis,

22.3.3. komentarai apie fizinę išvaizdą ar aprangą, žmogaus identiteto požymius,

22.3.4. neetiški komentarai apie pažiūras, silpnybes ar stiprybes, jo privatų gyvenimą,

22.3.5. neetiški kreipiniai (pavyzdžiui, vardų trumpiniai, pravardės, mažybiniai kreipiniai),

22.3.6. seksualinio pobūdžio, įžeidžiantys ar nepagarbūs juokeliai ar pokštai,

22.3.7. fiziniai prisilietimai prie Įstaigos darbuotojo ar kito suinteresuoto asmens, fizinio ar psichologinio diskomforto sukėlimas, nesilaikant pagarbaus fizinio atstumo,

22.3.8. įkyrus dėmesio rodymas, fizinės išvaizdos apžiūrinėjimas,

22.3.9. kalbėjimo tonas, reiškiami garsai ir judesiai, kurie gali žėisti, žeminti žmogų ar kelti seksualinio pobūdžio asociacijas,

22.3.10. žeminančių garbę ir orumą vizualinių priemonių naudojimas (plakatai, nuotraukos, piešiniai, daiktai ir kt.),

22.3.11. įžeidžiančio pobūdžio, žeminančių garbę ir orumą pranešimų, žinučių siuntimas.

22.4. Siekiant išvengti asmeniui nemalonaus, nepriimtino elgesio bei šio elgesio neigiamų pasekmių, esant abejonėms, kad tam tikras elgesys gali būti nepageidaujamas arba gali priversti kitą asmenį jaustis nepatogiai, žeminti jo orumą, rekomenduotina iš anksto pasiteirauti, aptarti su Įstaigos darbuotojais ir kitais suinteresuotais asmenimis, ar tam tikras elgesys, bendravimo forma yra priimtini.

22.5. Jei Įstaigos darbuotojas ar kitas suinteresuotas asmuo žodžiu, veiksmais ar atsako nebuvimu parodo kad tam tikras elgesys, nesusijęs ir (ar) nebūtinai darbo funkcijų vykdymui, jam nėra priimtinas – privaloma nedelsiant nutraukti tokį elgesį ir apriboti bendravimą iki privalomo vykdant darbo funkcijas.

22.6. Nebūti pasyviu Taisyklių nuostatas pažeidžiančio elgesio stebėtoju, bet imtis aktyvių veiksmų tokiam elgesiui sustabdyti. Jeigu toks elgesys vyksta, netoleruoti jo, nelaikyti to pokštu ar nevykusi pajuokavimu, neskatinti tokio elgesio pritariančia šypsena, juoku ar kitais tokį elgesį palaikančiais veiksmais.

22.7. Patyrus tokį elgesį, turintį priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, smurto požymius, patartina ramiai, mandagiu tonu pasakyti ar pranešti taip besielgiančiam asmeniui, kad šis elgesys nepriimtinas ir turi būti nutrauktas. Tai gali būti padaryta ir elektroniniu laišku ar žinute.

Rekomenduotina paaiškinti, kokie gestai, žodžiai, komentarai, fizinis elgesys ar kiti veiksmai yra nemalonūs, sukuria žeminančią, įžeidžiančią darbinę ar studijų aplinką.

22.8. Patartina visus įvykusius priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, smurto veiksmus (elgesį) fiksuoti, užsirašyti laiką, liudytojus ir kitas reikšmingas aplinkybes.

22.9. Jeigu priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas ar smurtas vyko kito Įstaigos darbuotojo, nario ar kito suinteresuoto asmens atžvilgiu, rekomenduotina padrąsinti jį prabilti apie tai, skatinti kreiptis į šiuos veiksmus atlikusį asmenį ir nedelsiant jam pranešti, kad toks elgesys yra nepageidaujamas.

V. PRANEŠIMO AR SKUNDO TYRIMO PRINCIPAI

23. Pranešimo ar skundo tyrimas grindžiamas šiais principais:

23.1. nekaltumo – skundžiamasis laikomas nekaltu iki bus priimtas sprendimas dėl Taisyklių pažeidimo;

23.2. operatyvumo – tyrimas atliekamas per įmanomai trumpiausią terminą;

23.3. betarpiškumo – nukentėjusiajam, skundžiamajam, liudytojui (-ams) sudaromos visos galimybės pateikti paaiškinimus, savo veiksmų vertinimo ir aiškinimo versiją;

23.4. pagalbos nukentėjusiajam – gavus skundą dėl taisyklių pažeidimo, sudaromos saugios darbo sąlygos;

23.5. aktyvių prevencijos priemonių taikymo – nustatius pažeidimą, taikomos atitinkamos individualios prevencinės priemonės, užtikrinant LTOK darbuotojams, nariams ir kitiems suinteresuotiems asmenims saugias ir jų orumo nežeidžiančias darbo sąlygas;

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

VI. PRANEŠIMO AR SKUNDO PATEIKIMO TVARKA. TERMINAI.

24. Įstaigos darbuotojas ar kitas suinteresuotas asmuo pagrįstai manantis, kad prie jo ar kito asmens yra priekabiuojama, seksualiai priekabiuojama ar prieš jį yra naudojamas psichinis ir/ar fizinis smurtas turi teisę pateikti pranešimą ar skundą atsakingam asmeniui, kuris gautą informaciją nedelsiant, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną pateikia tiesiogiai Įstaigos generalinei direktorei. Atsakingas asmuo, be kita ko, taip pat informuoja nukentėjusįjį apie galimybę pasinaudoti nemokama teisine pagalba, kreipiantis į nemokamas teises paslaugas Įstaigos darbuotojams ir kitiems suinteresuotiems asmenims teikiančią Įstaigos darbuotoją dėl priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir/ar smurto atvejų.

25. Pranešime (skunde) Įstaigos darbuotojas ar kitas suinteresuotas asmuo turi pateikti šią informaciją:

23.1. įvykio detales paaiškinimus apie patirto smurto, priekabiavimo ar seksualinio priekabiavimo situaciją, apraiškas ir aplinkybes;

23.2. nurodyti galimus liudytojus;

23.3. pateikti visą kitą turimą informaciją (garso įrašus, susirašinėjimą ir pan.).

26. Įstaigos generalinei direktorei gavus iš atsakingo asmens pranešimą ar skundą apie įvykį, sukviečiama atitinkama komisija, susidedanti iš 5 (penkių) narių. Komisijos pirmininku, kuris yra vienas iš 5 (penkių) komisijos narių, gali būti paskirtas daugiausiai balsų surinkęs narys.

27. Komisijos nariai privalo užtikrinti konfidencialumą. Komisijos nariams draudžiama atskleisti bet kokią su tyrimu susijusią informaciją asmenims, nedalyvaujantiems tyrimo procedūroje. Komisijos nariui, atskleidusiam kitiems asmenims su tyrimu susijusią informaciją, taikoma drausminė atsakomybė.

28. Apklausiant nukentėjusįjį ar skundžiamąjį asmenį, apklausoje gali dalyvauti ir jo atstovas.

29. Pranešimą ar skundą rekomenduojama pateikti per įmanomą trumpiausią laiką nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo dienos.

30. Atlikusi tyrimą, komisija įvertina jo metu gautus duomenis ir per 5 darbo dienas parengia bei pateikia išvadą Įstaigos generalinei direktorei, kuris priima sprendimą dėl drausminės atsakomybės ar kitų priemonių taikymo.

31. Pranešimas ar skundas ištiriamas ar prevencijos procedūra atliekama per įmanomą trumpiausią laiką, bet ne ilgiau nei per 1 mėnesį nuo pranešimo ar skundo gavimo dienos.

32. Pranešimo ar skundo tyrimo terminas Įstaigoje gali būti pratęsiamas tik tuo atveju, jei dėl pateisinamų aplinkybių (ligos ir pan.) nėra galimybės apklausti nukentėjusiojo, skundžiamąjo ar liudytojo. Sprendimą dėl termino pratęsimo priima komisijos pirmininkas.

VII. PREVENCIJOS PROCEDŪRA

33. Prevencijos procedūros tikslas – net ir nesant akivaizdžių priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ar smurto požymių ar kitų profesinės etikos pažeidimų, užtikrinti saugią ir pagarbią darbinę aplinką Įstaigoje.

34. Prevencijos procedūra taikoma ir tuomet, jeigu nukentėjęs asmuo pageidauja tik sudrausminti skundžiamąjį ir užkirsti kelią tokiems veiksams ateityje, tačiau nepageidauja, kad būtų pradėtas tyrimas arba nėra pakankamo pagrindo tyrimui pradėti.

35. Komisijai priėmus sprendimą pradėti prevencijos procedūrą, atsakingas asmuo pakartotinai supažindina skundžiamąjį asmenį su taisyklėmis, atkreipdamas dėmesį į tuos punktus, dėl kurių nesilaikymo pradėta prevencijos procedūra.

36. Prevencijos procedūra vykdoma pokalbio forma, kurio metu atsakingas asmuo atskirai bendrauja su skundžiamuoju, dalyvaujant ar nedalyvaujant nukentėjusiam asmeniui, siekiant taikiai išspręsti kilusius nesutarimus.

VIII. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

37. Ši įstaigos politika ir visi jos pakeitimai yra skelbiami įstaigos interneto svetainėje www.viltiesziedas.lt.