

PATVIRTINTA
Prienu rajono savivaldybės socialinių
paslaugų centro direktoriaus
2023 m. birželio 7 d. įsakymu
Nr.(1.10)-IV-190

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PRIENŲ RAJONO SOCIALINIŲ PASLAUGŲ CENTRE PREVENCIJOS TAISYKLĖS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Prienu rajono savivaldybės socialinių paslaugų centre (toliau – Centras) vadovaujamosi nuostata, kad kiekvienas Centro darbuotojas gerbia kito asmens orumą, mandagiai ir pagarbiai bendrauja su kitais, savo elgesiu kuria tokią darbo aplinką, kurioje kitas darbuotojas ar darbuotojų grupė nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsinama į darbuotojo ar darbuotojų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar darbuotojų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.

2. Centro darbuotojai privalo aktyviai dalyvauti draugiškos, žmogaus orumą gerbiančios, lygias galimybes ir nediskriminavimą užtikrinančios darbo aplinkos kūrimo.

3. Centre draudžiama smurtauti ir priekabiauti, įskaitant psichologinį smurtą, smurtą ir priekabiavimą dėl lyties (smurtas ir priekabiavimas nukreiptas prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą). Smurtas ir priekabiavimas – bet koks nepriimtinas elgesys ar jo grėsmė, nesvarbu, ar nepriimtinu elgesiu vieną kartą ar pakartotinai siekiama padaryti fizinį, psichologinį, seksualinį ar ekonominį poveikį, ar nepriimtinu elgesiu šis poveikis padaromas arba gali būti padarytas, ar tokiu elgesiu įžeidžiamas asmens orumas arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka ar (ir) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ir (ar) neturtinė žala.

4. Centro smurto ir priekabiavimo prevencijos politika remiasi teisės aktų reikalavimais ir Smurto ir priekabiavimo Prienu rajono savivaldybės socialinių paslaugų centre prevencijos taisyklėmis (toliau – Taisyklės).

5. Taisyklėse vartojamos sąvokos:

5.1. **Darbuotojas** – Centro darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį.

5.2. **Komisija** – Centro direktoriaus įsakymu sudaryta komisija smurto ir priekabiavimo atvejui tirti.

5.3. **Nukentėjusysis** – darbuotojas, prie kurio priekabiavo ar prieš kurį buvo panaudotas smurtas.

5.4. **Pranešimas** – laisvos formos nukentėjusio asmens rašytinis kreipimasis dėl smurto ir priekabiavimo ar kito asmens rašytinis informacijos pateikimas apie smurtą ir priekabiavimą.

5.5. **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 sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

5.6. **Psichologinis smurtas** – nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys, kuris gali pasireikšti įvairiomis formomis. Yra išskiriamos dvi pagrindinės psichologinio smurto pasireiškimo formos: priekabiavimas (kuomet pakartotinai ir sąmoningai išnaudojama, grasinama ir (arba) žeminama su darbu susijusiomis aplinkybėmis) bei smurtas (kuomet užpuolamas vienas ar daugiau darbuotojų ar vadovų su darbu susijusiomis aplinkybėmis).

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

5.8. **Skundžiamasis** – asmuo, dėl kurio elgesio pateiktas pranešimas dėl smurto ir priekabiavimo.

5.9. **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.

II SKYRIUS 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 komentarais, grasinimais, bauginimais, rečiau fiziniu ir (arba) seksualiniu išnaudojimu.

7. Smurtas ir priekabiavimas gali pasireikšti šiomis formomis (išraiškomis):

7.1. 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;

7.2. nepadoraus turinio informacijos demonstravimas ar siuntimas;

7.3. įkyrus domėjimasis apie privatų gyvenimą, intymius santykius;

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

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

7.6. tyčinis darbuotojo izoliavimas darbinėje veikloje;

7.7. nesusijusios su darbuotojo funkcijomis informacijos apie darbuotoją rinkimas ir (ar) platinimas;

7.8. elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę;

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

8. Smurto ir priekabiavimo formų sąrašas nėra baigtinis.

9. Smurtas ir priekabiavimas gali pasireikšti ir kitokiais būdais, kurie nėra akivaizdūs, tačiau kuria nemalonią, bauginančią, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

III SKYRIUS REKOMENDUOJAMAS DARBUOTOJŲ ELGESYS, SIEKiant IŠVENGTI SMURTO IR PRIEKABIAVIMO

10. Centro darbuotojams rekomenduojama laikytis šių principinių nuostatų:

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

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

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

10.4. Siekiant išvengti darbuotojui nemalonaus, nepriimtino elgesio bei šio elgesio neigiamų pasekmių, esant abejonių, kad tam tikras elgesys gali būti nepageidaujamas arba gali priversti kitą asmenį jaustis nepatogiai, žeminti jo orumą, rekomenduotina iš anksto pasiteirauti, aptarti su Centro darbuotojais, ar tam tikras elgesys, bendravimo forma yra priimtini.

10.5. Jei Centro darbuotojas žodžiu, veiksmais ar atsako nebuvimu parodo, kad tam tikras elgesys, nesusijęs ir (ar) nebūtinai darbo funkcijoms vykdyti, jam nėra priimtinas, privaloma nedelsiant nutraukti tokį elgesį ir apriboti bendravimą iki privalomo vykdant darbo funkcijas.

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

10.7. Patyrus tokį elgesį, turintį smurto ar priekabiavimo požymių, 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 aplinką.

10.8. Patartina visus įvykusius smurto ar priekabiavimo veiksmus (elgesį) fiksuoti teisėtais būdais ir priemonėmis, užsirašyti laiką, liudytojus ir kitas reikšmingas aplinkybes.

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

IV SKYRIUS PRANEŠIMO TYRIMO PRINCIPAI

11. Pranešimo tyrimas grindžiamas šiais principais:

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

11.2. Nekaltumo – skundžiamasis laikomas nekaltu, kol bus priimtas sprendimas dėl pažeidimo ar jo netinkamo elgesio.

11.3. Objektivumo ir nešališkumo – tyrimas atliekamas objektyviai, neturint išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo.

11.4. Operatyvumo – pranešimai nagrinėjami per kiek įmanoma trumpiausią terminą.

11.5. Pagalbos nukentėjusiajam – gavus pranešimą dėl priekabiavimo ir (arba) smurto, sudaromos psichologiškai saugios darbo sąlygos.

V SKYRIUS PRANEŠIMO PATEIKIMO TVARKA IR TERMINAI

12. Centro darbuotojas, pagrįstai manantis, kad prie jo ar kito asmens yra priekabiuojama ar prieš jį ar kitą asmenį yra smurtauojama, turi teisę pateikti pranešimą Centro direktoriui. Pranešimas gali būti teikiamas visomis Centre naudojamomis dokumentų pateikimo priemonėmis.

13. Pranešimą rekomenduojama pateikti per įmanomą trumpiausią laiką nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo dienos.

14. Pranešime Centro darbuotojas turi pateikti šią informaciją:

14.1. detalius įvykio apie patirto priekabiavimo ar smurto situaciją, apraiškas ir aplinkybes paaiškinimus;

14.2. nurodyti galimus liudytojus;

14.3. pateikti visą kitą teisėtais būdais ir priemonėmis turimą informaciją.

15. Centro direktorius, gavęs pranešimą apie įvykį Centre naudojamos dokumentų pateikimo priemonėmis, sudaro komisiją smurto ir priekabiavimo atvejui tirti, susidedančią iš ne mažiau kaip 5 (penkių) narių.

16. Komisijos nariai privalo užtikrinti konfidencialumą. Komisijos nariams draudžiama atskleisti bet kokią su tyrimu susijusią informaciją asmenims ir darbuotojams, nedalyvaujantiems

tyrimo procedūroje. Komisijos nariui, atskleidusiam kitiems asmenims ir (arba) darbuotojams su tyrimu susijusią informaciją, taikoma drausminė (tarnybinė) atsakomybė ir jis yra pašalinamas iš Komisijos narių, į jo vietą paskiriant kitą darbuotoją.

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

18. Atlikusi tyrimą, komisija įvertina jo metu gautus duomenis ir per 5 (penkias) darbo dienas parengia bei pateikia išvadą Centro direktoriui, kuris priima sprendimą dėl drausminės (tarnybinės) atsakomybės ar kitų priemonių taikymo.

19. Pranešimas ištiriamas bei prevencijos procedūra atliekama per įmanomai trumpiausią laiką, bet ne ilgiau nei per 1 mėnesį nuo pranešimo gavimo dienos.

20. Pranešimo tyrimo terminas 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 SKYRIUS PREVENCIJOS PROCEDŪRA

21. Prevencijos procedūros tikslas – net ir nesant akivaizdžių priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ar smurto požymių, užtikrinti saugią ir pagarbią darbinę aplinką Centre.

22. 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.

23. Komisijai priėmus sprendimą pradėti prevencijos procedūrą, Centro direktoriaus paskirtas asmuo pakartotinai supažindina skundžiamąjį asmenį su Taisyklėmis, atkreipdamas dėmesį į tuos punktus, dėl kurių nesilaikymo pradėta prevencijos procedūra.

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

VIII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

25. Visi Centro darbuotojai privalo būti supažindinti su Smurto ir priekabiavimo prevencijos taisyklėmis ir laikytis jų.

26. Šios Taisyklės ir visi jų pakeitimai yra skelbiami Centro interneto svetainėje.
