

PATVIRTINTA

Šiaulių valstybinės kolegijos direktoriaus  
2023 m. gegužės 10 d. įsakymu Nr. VD-13

## ŠIAULIŲ VALSTYBINĖS KOLEGIJOS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

### I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Šiaulių valstybinės kolegijos (toliau – Kolegija) smurto ir priekabiavimo prevencijos politika (toliau – Politika) nustato smurto ir priekabiavimo atpažinimo būdus, galimas smurto ir priekabiavimo formas, supažindinimo su smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis tvarką, pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimą ir nagrinėjimo tvarką, apie smurtą ir priekabiavimą pranešusių ir nukentėjusių Kolegijos darbuotojų apsaugos priemones ir jiems teikiamą pagalbą, taip pat kitą informaciją, susijusią su smurto ir priekabiavimo prevencija.

2. Politikos tikslas – numatyti ir įgyvendinti efektyvias ir veiksmingas prevencijos priemones, siekiant apsaugoti darbuotojus nuo smurto ir priekabiavimo, padėti darbuotojams aiškiai ir tiksliai suprasti galimas smurto ir priekabiavimo darbe apraiškas, atpažinti jų požymius, išmanyti teisinės gynybos būdus.

3. Politika apima smurto ir priekabiavimo sritis, 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). Tai bet koks nepriimtinas elgesys ar jo grėsmė, nesvarbu, ar nepriimtinu elgesiu vieną kartą ar pakartotinai siekiama padaryti fizinį, ekonominį, seksualinį ar psichologinį poveikį, ar nepriimtinu elgesiu šis poveikis padaromas arba gali būti padarytas, ar tokiu elgesiu įžeidžiamas asmens orumas arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidi aplinka arba (ir) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ir (arba) neturtinė žala.

4. Politika neapima seksualinio priekabiavimo, nustatyto Lietuvos Respublikos baudžiamajame kodekse, sudėties ir baudžiamojo persekiojimo veiksmų.

5. Politika parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos rengimo metodinėmis rekomendacijomis ir kitais Lietuvos Respublikos teisės aktais.

6. Kolegijoje draudžiama priekabiauti ir smurtauti prieš Kolegijos darbuotojus, darbdavio įgaliotus asmenis, darbdaviui atstovaujančius asmenis ir tikrinamų ūkio subjektų darbuotojus, socialinius ar kitus partnerius, taip pat – kitus į Kolegiją besikreipiančius asmenis.

7. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:

7.1. darbo vietoje, 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 buitines, sanitarines 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. darbdavio suteiktame būste;

7.6. pakeliui į darbą arba iš darbo.

8. Kolegijos darbuotojai privalo aktyviai dalyvauti geranoriškos, žmogaus orumą gerbiančios, lygias galimybes ir nediskriminavimą užtikrinančios darbo aplinkos kūrimo procese, pagarbiai bendrauti su kitais, savo elgesiu užtikrinti darbo aplinką, kurioje kitas darbuotojas ir (arba) asmuo nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančiu, agresyviu, užgauliu, įžeidžiu veiksmy, stiprinti autoritetą ir pasitikėjimą Kolegija, prisidėti prie smurto ir priekabiavimo prevencijos, pagarbos ir darbo kultūros ugdymo.

9. Politika taikoma visiems be išimties Kolegijos darbuotojams, neatsižvelgiant į jų užimamas pareigas ar sudarytą darbo sutarties rūšį.

10. Politika netaikoma darbuotojų santykiams privačioje erdvėje arba kai tai nesusiję su darbo santykiais.

## II SKYRIUS TERMINAI

11. Politikoje vartojami terminai:

11.1. **Komisija** – Kolegijos direktoriaus įsakymu sudaryta komisija smurto ir priekabiavimo arba seksualinio priekabiavimo atvejui tirti.

11.2. **Atsakingas asmuo** – Kolegijos direktoriaus paskirtas asmuo, atsakingas už smurto ir priekabiavimo prevenciją Kolegijoje ir nustatyta tvarka nagrinėjantis smurto ir priekabiavimo darbe atvejį arba organizuojantis smurto ir priekabiavimo darbe atvejo nagrinėjimą.

11.3. **Pranešimas** – rašytinis informacijos pateikimas apie galimą smurto ir priekabiavimo atvejį.

11.4. **Nukentėjusysis** – Kolegijos darbuotojas, prie kurio priekabiavo (priekabiauja / grasina) ir (arba) prieš kurį smurtavo (smurtauja / grasina) Kolegijos darbuotojas ir (arba) jų grupė.

11.5. **Skundžiamasis** – Kolegijos darbuotojas, dėl kurio netinkamo arba nepageidaujamo elgesio pateiktas pranešimas dėl smurto, priekabiavimo arba seksualinio priekabiavimo.

11.6. **Politikos pažeidimas** – tai Politikoje nustatytų normų pažeidimas arba nurodymas smurtauti ar priekabiauti, padarytas dėl Kolegijos darbuotojo,-ų veiksmų / kaltės.

11.7. **Smurtas** – veikimu ar neveikimu asmeniui daromas tyčinis fizinis, psichologinis, seksualinis ar kitas poveikis, dėl kurio asmuo patiria neturtinę arba turtinę žalą.

11.8. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kai asmens lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etninės priklausomybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, pilietybės, šeiminių padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti arba įžeidi aplinka.

Priekabiavimas gali pasireikšti žodžiu ir raštu, rečiau – fiziniais veiksmais. Priekabiavimo metu gali būti taikomi įžeidūs komentarai, juokeliai, žeminimas, nesidalijama svarbia informacija, asmuo atribojamas 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.

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

11.10. **Fizinis smurtas** – tai tyčinis ir nepageidautinas veiksmas, kuriuo siekiama sukelti skausmą ir (arba) sužaloti. Jis gali pasireikšti (bet neapsiriboja) mušimu, stumdymu, smauginimu, trenkimu, purtymu, tampymu, daiktų daužymu ginčo metu, daiktų mėtymu įpykus, turto naikinimu, sužeidimu – kūno sužalojimais.

11.11. **Ekonominis smurtas** – darbuotojo žeminimas dėl ekonominės priklausomybės ir (ar) patirtos / patiriamos ekonominės žalos, atsiradusios dėl smurtautojo prievartos. Jis gali pasireikšti (bet neapsiriboja) daromu poveikiu susidoroti su darbuotoju finansiškai, grasinimais neskirti skatinimo priemonių ar nutraukti jų mokėjimą, darbuotojo nuvertinimu pagal jo nuopelnus ir kvalifikaciją, neleidimu dirbti ir kt.

11.12. **Seksualinis smurtas** – kėsಿನimasis ne tik į asmens sveikatą, asmens kūno neliečiamumą, bet ir socialinę laisvę, asmenybės garbę ir orumą, t. y. tuo pačiu metu seksualinio smurto atveju pasireiškia fizinio ir psichologinio smurto bruožai. Jis gali pasireikšti įvairiomis formomis, pavyzdžiui, juokais ar šaipymusi iš kito darbuotojo seksualumo ar kūno, įžeidžiančių pareiškimų darymu, įžeidinėjimais, pravardžiavimu dėl asmens seksualinių nuostatų / elgesio ir kt.

11.13. **Psichologinis smurtas** – tai bet koks nepageidautinas veiksmas, įskaitant izoliavimą, žodinį įžeidimą, asmens orumo pažeminimą, gąsdinimą, psichologinę agresiją, grasinimą panaudoti

fizinę jėgą arba kitą elgesį, kuris gali menkinti tapatumo, orumo ir savivertės jausmą ir pakenkti fizinei, psichinei, dvasinei, moralinei arba socialinei darbuotojo sveikatai, saugai ir gerovei.

11.14. **Socialinė padėtis** – fizinio asmens įgytas išsilavinimas, kvalifikacija, turima nuosavybė, gaunamos pajamos, teisės aktuose nustatytos valstybės paramos poreikis ir (arba) kiti su asmens finansine (ekonomine) padėtimi susiję veiksniai.

11.15. **Privatus gyvenimas (privati erdvė)** – tai Kolegijos darbuotojo asmeninis gyvenimas ir veikla, nesusijusi su jo pareigų atlikimu, ir (arba) vieša veikla.

11.16. **Šmeižimas** – atvejis, kai Kolegijos darbuotojas,-ai sąmoningai paskleidė tikrovės neatitinkančią informaciją, galinčią paniekinti, pažeminti arba kitaip neigiamai paveikti kitą asmenį, pavyzdžiui, sumažinti pasitikėjimą juo.

11.17. **Žeminimas** – elgesys, kai menkinamas asmuo gali pasijusti negerbiamas ir nevertinamas.

11.18. **Ujimas** – pasikartojantis užgaulus elgesys, siekiant kerštingai, piktybiškai pažeminti ir pakenkti.

11.19. **Grasinimas** – įvardytas žadėjimas panaudoti fizinę jėgą ar valdžią ir jo sukelta fizinės, psichologinės, seksualinės skriaudos baimė arba kitos neigiamos pasekmės.

11.20. Kitos sąvokos atitinka teisės aktuose vartojamus terminus.

### III SKYRIUS

#### PAGRINDINIAI SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS PRINCIPAI

12. Kolegija savo veikloje vadovaujasi lyčių lygybės, nediskriminavimo ir priekabiavimo draudimo principais, nustatytais Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme ir kituose įstatymuose.

13. Kolegija imasi priemonių ir užtikrina, kad pateikę pranešimą ar dalyvaujantys pranešimo dėl smurto ir priekabiavimo nagrinėjimo procese Kolegijos darbuotojai būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio ar persekiojimo ir su tuo susijusių neigiamų pasekmių.

14. Kolegija imasi visų įmanomų priemonių ir užtikrina, kad Kolegijos darbuotojui,-ams, patyrusiam,-iems smurtą ir (arba) priekabiavimą darbe, būtų suteikta visa būtinoji pagalba.

15. Kolegija yra atsakinga už saugių ir sveikų darbo sąlygų, kurios užkirstų kelią smurtui, priekabiavimui ir patyčioms, bei palankios aplinkos sudarymą.

16. Sprendimai, susiję su priėmimu į darbą, atleidimu iš darbo, darbo rezultatų vertinimu, kompensacijomis, apmokėjimu už darbą ir kitomis išmokomis, pareigų paaukštinimu, atostogomis, elgesiu darbe, kitais aktualiais klausimais, priimami vadovaujantis moterų ir vyrų lygių galimybių, vienodo užmokesčio už vienodą ar vienodos vertės darbą, vienodo požiūrio į visus principais, atsižvelgiant į objektyvius kriterijus ir veiksnius.

17. Kolegija, organizuodama savo veiklą, kuria atvirą aplinką, kurioje būtų pripažįstami ir vertinami visų darbuotojų skirtumai, potencialas ir indėlis. Kiekvienas Kolegijos darbuotojas turi teisę dirbti tokioje aplinkoje, kurioje būtų skatinama pagarba kiekvieno asmens orumui ir nebūtų patiriama priešišku, neetišku, žeminančiu, agresyviu, užgauliu, įžeidžiu veiksmu.

18. Smurtu ir priekabiavimu nelaikomas teisės aktuose nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimas, išskyrus atvejus, kai šiomis teisėmis ir (arba) pareigomis piktnaudžiaujama.

### IV SKYRIUS

#### GALIMOS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO FORMOS

19. Kolegijoje laikomasi nuostatos, kad bet kokia forma galintis pasireikšti smurtas, priekabiavimas, įskaitant seksualinį priekabiavimą, psichologinį smurtą, kitas netinkamas arba nepageidaujamas elgesys ar naudojimas užimama padėtimi yra draudžiami, nepriimtini ir yra nesuderinami su Kolegijos darbuotojo elgesiu.

20. **Smurtas ir priekabiavimas** dažniausiai gali pasireikšti fiziniais, verbaliniais arba neverbaliniais veiksmais.

20.1. Nepriimtini arba nepageidaujami smurto ir priekabiavimo *fiziniai veiksmai*:

20.1.1. fiziniai prisilietimai, fizinio ar psichologinio diskomforto sukėlimas, nesilaikant pagarbaus fizinio atstumo;

20.1.2. fizinis smurtas (mušimas, stumdymas, trenkimas, purtymas, tampymas, tyčinis daiktų mėtymas ir kt.);

20.1.3. įžeidūs ar nepagarbūs gestai;

20.1.4. įkyrus dėmesio rodymas.

20.2. Nepriimtini ar nepageidaujami smurto ir priekabiavimo *verbaliniai veiksmai*:

20.2.1. kalbėjimo tonas, riksmas, nevaldomos emocijos, kurie gali žėisti, žeminti ar kelti neigiamas asociacijas;

20.2.2. įžeidūs ar nepagarbūs juokeliai ir (arba) pokštai, sarkazmas, šaipymasis, kandi ironija;

20.2.3. nepagrįstos pastabos, kaltinimai, vieša kritika dėl atliktų užduočių;

20.2.4. apkalbos, gandų skleidimas, šmeižtas;

20.2.5. grasinimas arba kitoks bauginantis elgesys, kuriuo siekiama priversti suvokti priklausomybę / atlikti tam tikrą veiksmą / paklusti smurtautojui / nuslopinti galimą pasipriešinimą;

20.2.6. raginimas / nurodymas nebendrauti / ignoruoti / izoliuoti;

20.2.7. pasikartojantis nuolatinis konfliktų eskalavimas, tyčinis nenoras spręsti problemas;

20.2.8. familiarus pasisveikinimo būdas, naudojami nepagarbūs kreipiniai – pravardės, mažybiniai kreipiniai;

20.2.9. nepageidaujami įžeidūs komentarai apie fizinę išvaizdą ar aprangą, pažiūras, asmeninį gyvenimą;

20.2.10. grasinimai atleisti iš darbo, perkelti į žemesnes pareigas, neskirti užduočių ir pan.;

20.2.11. tyčinis tikrovės neatitinkančios informacijos paskleidimas, siekiant padaryti žalos;

20.2.12. noras išjuokti profesines ir (arba) asmenines darbuotojo savybes, užgauliojimas, žeminimas.

20.3. Nepriimtini arba nepageidaujami smurto ir priekabiavimo *neverbaliniai veiksmai*:

20.3.1. sąmoningas darbuotojo izoliavimas / atskyrimas nuo bendrų veiklų, dalykinio bendravimo nebuvimas, nesidalijimas informacija, prašymų ir poreikių nepaisymas, neigimas ir pan.;

20.3.2. neigiamo nusistatymo konkretaus asmens atžvilgiu demonstravimas;

20.3.3. informacijos apie asmenį rinkimas, kai tai nesusiję su atliekamomis darbo funkcijomis;

20.3.4. įžeidus pobūdžio, žeminančių garbę ir orumą pranešimų, žinučių siuntimas;

20.3.5. priešiškas elgesys;

20.3.6. nepakantumas skirtingoms pažiūroms;

20.3.7. nepagrįstas darbo sąlygų bloginimas, palyginti su kitais darbuotojais arba kai nėra objektyvių priežasčių.

21. **Seksualinis priekabiavimas** gali pasireikšti fiziniais, verbaliniais arba neverbaliniais veiksmais.

21.1. Nepriimtini arba nepageidaujami seksualinio priekabiavimo *fiziniai veiksmai*:

21.1.1. prisilietimas (pavyzdžiui, plekšnojimas, glostymas, glamonėjimas, grybštelėjimas, siekimas pabučiuoti, bučiavimas), kai kitas darbuotojas / asmuo išreiškė aišką nesutikimą;

21.1.2. persekiojimas;

21.1.3. intymių santykių siekimas, kai kitas darbuotojas / asmuo išreiškė aišką nesutikimą.

21.2. Nepriimtini arba nepageidaujami seksualinio priekabiavimo *verbaliniai veiksmai*:

21.2.1. seksualinio turinio pasisakymai ar užuominos, žeminančios moteris ir vyrus arba lytį dėl fizinių savybių;

21.2.2. seksualinio turinio pasisakymai, kuriais siekiama pasityčioti iš kito asmens;

21.2.3. pasimatymų, apsikabinimų reikalavimas, kai asmuo išreiškė aišką nesutikimą;

21.2.4. seksualinių santykių reikalavimas mainais už pageidaujamas pareigas arba kitas galimybes.

21.3. Nepriimtini arba nepageidaujami seksualinio priekabiavimo *neverbaliniai veiksmai*:

seksualinio turinio filmuotos medžiagos, nuotraukų, piešinių ar kitų vaizdinių ir materialių priemonių rodymas, siuntimas ar dovanojimas.

22. Kiekvienam Kolegijos darbuotojui, pastebėjusiam įvairių smurto apraiškų, priekabiavimą, seksualinį priekabiavimą kito Kolegijos darbuotojo atžvilgiu, rekomenduojama netoleruoti tokio elgesio ir paskatinti nukentėjusįjį pareikšti šiuos veiksmus atlikusiam Kolegijos darbuotojui, kad toks elgesys nepageidaujamas ir turi būti nedelsiant nutrauktas, taip pat ir pačiam pasakyti netinkamai besielgiantiems darbuotojams apie nepriimtina arba nepageidaujamą jų elgesį.

23. Priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir smurto formų sąrašas nėra baigtinis, netoleruotinas elgesys gali pasireikšti kitokiais būdais, kurie nėra akivaizdūs, tačiau kuria nemalonią, bauginančią, žeminančią ar įžeidžią darbo aplinką.

## **V SKYRIUS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO ATPAŽINIMO BŪDAI**

24. Norint užtikrinti smurto ir priekabiavimo darbo aplinkoje prevenciją ir užkirsti kelią jo pasikartojimui, svarbu kuo anksčiau atpažinti smurto požymius ir imtis veiksmų.

25. Smurtas gali būti atpažįstamas iš šių pagrindinių požymių: pasikartojimo, trukmės, stiprėjimo, piktnaudžiavimo valdžia ir tyčinio elgesio, jis pasireiškia per organizacines priemones, socialinę darbuotojo ar jų grupės izoliaciją, priekabiavimo veiksmus, kuriais kėsiamasi į asmens privačią erdvę, verbalinę agresiją, gąsdinimą ar net fizinę prievartą ir gandus apie asmenį.

26. Psichologinis smurtas gali būti suprantamas kaip aktyvios ar pasyvios agresijos veiksmų visuma. Vertinant iš įprasto konflikto taško ir neieškant psichologinio smurto požymių, įžeidimas, gąsdinimas, pašaipos, replikos, apkalbos, žeminantis humoras gali būti traktuojami kaip tam tikra komunikacijos kultūros problema.

## **VI SKYRIUS SUPAŽINDINIMO SU SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS PRIEMONĖMIS TVARKA**

27. Kolegijos darbuotojų informavimą ir švietimą smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos klausimais užtikrina Kolegijos direktorius ir / arba jo paskirtas asmuo, atsakingas už smurto ir priekabiavimo prevenciją (toliau – Atsakingas asmuo), bendradarbiaudami su Kolegijos Akademinės etikos komitetu ir, prireikus, kitais Kolegijos padaliniais, tarnybomis, skyriais, centrais.

28. Už Politikos ir prevencijos priemonių įgyvendinimą atsako Atsakingas asmuo.

29. Visi Kolegijos darbuotojai ir naujai priimami darbuotojai su patvirtinta Politika ir jos pakeitimais supažindinami pasirašytinai / Kolegijos suteiktu elektroniniu paštu / per dokumentų valdymo sistemą. Politika viešinama Kolegijos interneto svetainėje.

## **VII SKYRIUS PRANEŠIMŲ APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ TEIKIMO TVARKA**

30. Kolegijos darbuotojas, manantis, kad prie jo (ar kito asmens) yra priekabiuojama, seksualiai priekabiuojama arba prieš jį (ar kitą asmenį) yra naudojamas psichologinis ir (arba) fizinis smurtas, turi teisę pateikti laisvos formos pranešimą raštu Atsakingam asmeniui arba el. paštu [smurtoprevecija@svako.lt](mailto:smurtoprevecija@svako.lt).

31. Pranešime pateikiama ši informacija:

31.1. detalūs paaiškinimai apie patirto smurto, priekabiavimo atvejį ir faktines aplinkybes;

31.2. ar nepriimtina elgėsi Kolegijoje dirbantis asmuo ar kitas asmuo (besimokantysis, klientas ir kt.); jei yra žinoma, reikia pateikti daugiau informacijos (vardą, pavardę ir pan.);

31.3. galimi liudytojai, jeigu tokių buvo;

31.4. turimi įrodymai (garso įrašai, susirašinėjimai ir pan.).

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

33. Atsakingas asmuo visus gautus pranešimus apie smurto ir priekabiavimo atvejus turi registruoti neviešame registre.

34. Atsakingas asmuo gautą informaciją nedelsdamas, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną, turi pateikti Kolegijos direktoriui.

35. Kolegijos darbuotojas, manantis, kad prie jo (ar kito asmens) priekabiauja, seksualiai priekabiauja arba prieš jį (ar kitą asmenį) naudoja psichologinį ir (arba) fizinį smurtą Kolegijos direktorius, turi teisę pateikti laisvos formos pranešimą raštu Kolegijos tarybai. Kolegijos taryba, nagrinėdama pranešimą, gali sudaryti komisiją smurto ir priekabiavimo situacijai tirti ir sprendimams priimti.

36. Gautas pranešimas laikomas konfidencialia informacija ir negali būti pavišintas asmenims, kurie nėra susiję su galimu Politikos pažeidimu arba jo tyrimu, išskyrus atvejus, kai pats nukentėjęsysis jau yra pavišinęs šią informaciją.

37. Smurtas, priekabiavimas, įskaitant priešišką elgesį prieš Kolegijos darbuotoją, kuris pateikė pranešimą dėl galimo Politikos pažeidimo, yra draudžiamas ir laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

38. Tuo atveju, jei darbuotojas teikia tik informaciją, prašo konsultacijos ir nepageidauja, kad būtų atliktas tyrimas, organizuojamas pokalbis, kurio metu Atsakingas asmuo atskirai bendrauja su skundžiamuoju, dalyvaujant ar nedalyvaujant besiskundžiančiam asmeniui, siekdamas taikiai išspręsti kilusius nesutarimus, arba priima sprendimą pakartotinai supažindinti skundžiamąjį asmenį su Politika ir kitais dokumentais, atkreipti daugiau dėmesio į tai, dėl ko buvo kreiptasi.

## VIII SKYRIUS

### PRANEŠIMŲ APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ NAGRINĖJIMO TVARKA

39. Kolegijos direktorius, įvertinęs gauto pranešimo situaciją, apraiškas ir aplinkybes, nurodo Atsakingam asmeniui arba Kolegijos direktoriaus įsakymu sudarytai komisijai smurto ir priekabiavimo arba seksualinio priekabiavimo atvejui tirti (toliau – Komisija) išnagrinėti smurto ir priekabiavimo darbe atvejį. Komisija sudaroma konkrečiam smurto ir priekabiavimo darbe atvejui nagrinėti.

40. Pranešimas nagrinėjamas, jei jame nurodytas nukentėjęsysis, galimas pažeidėjas, galimo pažeidimo data / laikotarpis, vieta, kitos faktinės aplinkybės ir kiti argumentai, arba kai pakanka įrodymų, kuriais grindžiamas pranešimas apie skundžiamus veiksmus / galimą pažeidimą, ir gali būti užtikrinta sąžininga pranešimo tyrimo eiga.

41. Pagrindinės Atsakingo asmens arba Komisijos **funkcijos**:

41.1. įvertinti gautą informaciją apie patirtą smurtą ir priekabiavimą per įmanomai trumpiausią laiką, bet ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo pranešimo gavimo dienos;

41.2. apklausti pranešimą pateikusį asmenį ir asmenį, kurio elgesys skundžiamas (šalys apklausiamos atskirai). Prireikus apklausti kitus asmenis, galinčius suteikti papildomos informacijos, jei to pageidauja pranešimą pateikęs asmuo. Visos apklausos turi būti protokoluojamos;

41.3. jei reikia, surinkti papildomą informaciją, susijusią su pranešimu, išsiaiškinti papildomas įvykio aplinkybes;

41.4. išnagrinėti smurto ir priekabiavimo darbe atvejį per įmanomai trumpiausią laiką, bet ne vėliau kaip per 20 darbo dienų nuo pranešimo gavimo dienos;

41.5. išnagrinėjus smurto ir priekabiavimo darbe atvejį, pateikti išvadą Kolegijos direktoriui, kuris priima sprendimą dėl tolimesnių veiksmų ir (ar) priemonių taikymo. Apie priimtą sprendimą informuoti darbuotoją, pateikusį pranešimą (jei darbuotojas to pageidavo).

42. Atsakingas asmuo arba Komisija turi **teisę**:

42.1. siūlyti Kolegijos direktoriui nukentėjusiajam suteikti galimybę neatvykti į darbo vietą, kol bus nagrinėjamas pranešimas;

42.2. jei sunku išsiaiškinti nepriimtino elgesio aplinkybes ar abejojama pranešimo dėl patirto nepriimtino elgesio pagrįstumu, suderinus su Kolegijos direktoriumi, kreiptis konsultacijos į specialistus (pvz., teisininką, psichologą ir kt.);

42.3. teikti pasiūlymų Kolegijos direktoriui dėl tolimesnių veiksmų priėmimo nukentėjusiojo ir asmens, kuris elgėsi nepriimtinais ar dėl kurio darbuotojas patyrė smurtą ir priekabiavimą, atžvilgiu;

42.4. rekomenduoti Kolegijos direktoriui atmesti pranešimą kaip nepagrįstą.

43. Pranešimo nagrinėjimas grindžiamas šiais principais:

43.1. *nekaltumo* – skundžiamasis laikomas nekaltu, kol bus priimtas sprendimas dėl Politikos pažeidimo;

43.2. *operatyvumo* – nagrinėjimas atliekamas per įmanomai trumpiausią terminą;

43.3. *lygiateisiškumo* – nukentėjusiajam, skundžiamajam, liudytojui, -ams sudaromos visos galimybės pateikti savo veiksmų vertinimą ir paaiškinimus;

43.4. *objektyvumo ir nešališkumo* – atvejo nagrinėjimas atliekamas objektyviai, neturint išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo.

44. Komisiją sudaro 3 (trys) nariai: darbuotojų atstovas ir skirtingų sričių specialistai (pvz., teisininkas, psichologas ir kt.). Komisijos pirmininkas, kuris yra vienas iš 3 (trijų) komisijos narių, renkamas pirmajame Komisijos posėdyje. Visi Komisijos posėdžiai protokoluojami.

45. Nagrinėjant pranešimus apie Politikos pažeidimo atvejį, Kolegija įsipareigoja užtikrinti konfidencialumą pokalbių su nukentėjusiais, skundžiamaisiais ir liudytojais metu. Komisijos nariams draudžiama atskleisti bet kokią su atvejo tyrimu susijusią informaciją asmenims, nedalyvaujantiems tyrimo procedūroje.

46. Pranešimas pradedamas nagrinėti Komisijai susirinkus į posėdį ir išnagrinėjamas per įmanomą trumpiausią laiką, bet ne ilgiau kaip per 20 darbo dienų nuo pranešimo gavimo dienos. Pagal gautą rašytinę informaciją išnagrinėjusi atvejį Komisija parengia ir pateikia Kolegijos direktoriui išvadą dėl Politikos pažeidimo pripažinimo / nepripažinimo, gali siūlyti už įvykdytą netinkamą elgesį taikyti drausminę atsakomybę Politiką pažeidusiam Kolegijos darbuotojui.

47. Jei dėl objektyvių priežasčių nėra galimybės apklausti nukentėjusiojo, skundžiamąjį arba liudytoją, -ų, sprendimą dėl termino pratęsimo priima Komisija ir informuoja apie tai visus nagrinėjimo procese dalyvaujančius asmenis.

48. Nukentėjusysis dėl smurto ir (arba) priekabiavimo atvejo gali kreiptis ir į kitas teisėsaugos institucijas, informuoti jas apie galimo pažeidimo atvejį ir (arba) perduoti joms nagrinėti situaciją.

49. Kitų institucijų vykdomas smurto ir priekabiavimo atvejo nagrinėjimas neužkerta kelio Kolegijai atlikti vidinį nagrinėjimą / tyrimą, kuris gali būti laikinai sustabdytas, kol yra renkami įrodymai kitų institucijų tyrimui. Kolegija gali priimti tarpinius sprendimus, jei jie yra reikalingi nukentėjusiojo ir kitų Kolegijos darbuotojų saugai ir sveikatai užtikrinti. Jei kitos institucijos pradeda tyrimą, Komisijai jau pradėjus nagrinėti Politikos pažeidimo atvejį, pasitarusi su nukentėjusiuoju, Komisija gali priimti sprendimą tęsti arba nutraukti pradėtą nagrinėjimą.

## IX SKYRIUS

### PAGALBA PRANEŠUSIEMS APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ IR NUKENTĖJUSIEMS NUO SMURTO IR PRIEKABIAVIMO ASMENIMS

50. Atsakingas asmuo, gavęs pranešimą, informuoja nukentėjusįjį apie galimybę pasinaudoti nemokama teisine pagalba, t. y. kreiptis į nemokamas teises paslaugas teikiančias įstaigas dėl konsultacijos, pagalbos siekiant surinkti įrodymus, patyrus smurto ir (arba) priekabiavimo atvejį; nemokama psichologine, medicinine (esant patvirtintiems psichosomatiniams sutrikimams) pagalba ir kt.

51. Smurtą ir priekabiavimą arba kitą asmens orumą žeminantį atvejį patyrusiems Kolegijos darbuotojams gali būti teikiama įvairių formų pagalba, pavyzdžiui, sudaryta galimybė darbuotojams, patyrusiems smurtą, naudotis reikalingų specialistų (teisininko, psichologo ir kt.) paslaugomis; apmokėta už tų specialistų paslaugas (vadovaujantis protingumo principu); vykdoma darbo rotacija, darbuotojo perkėlimas į kitą darbo vietą (nepažeidžiant Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatų), atostogų suteikimas ir kt.

52. Atsižvelgiant į konkretų atvejį ir esamą poveikį darbuotojų emocinei sveikatai, pagalbos suteikimo tvarka ir trukmė nustatoma individualiai po Komisijos pateiktų išvadų apie nustatytus Politikos pažeidimus.

## **X SKYRIUS REKOMENDUOJAMAS KOLEGIJOS DARBUOTOJŲ ELGESYS**

53. Visi Kolegijos darbuotojai turi laikytis Akademinės etikos kodekse nustatytų elgesio normų, taip pat Darbo ir vidaus tvarkos taisyklių, kuriomis siekiama sukurti darbo aplinką, ginančią ir saugančią darbuotojo ar darbuotojų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį neliečiamumą.

54. Siekiant išvengti smurto ir priekabiavimo atvejų, Kolegijos darbuotojams rekomenduojama laikytis šių principinių nuostatų:

54.1. analizuoti ir vertinti savo elgesį;

54.2. žinoti, koks elgesys gali būti laikomas Politikos pažeidimu;

54.3. būti atidiems ir jautriems, gerbti kitų asmenų privatų gyvenimą, pažiūras, įsitikinimus, fizinį ir psichinį neliečiamumą, stengtis suvokti, kad žodžiu, raštu arba fiziniu veiksniu išreikštas elgesys gali sukelti nemalonių, nepageidaujamų, orumą žeidžiančių padarinius, trikdyti kitą asmenį;

54.4. siekiant išvengti kitam asmeniui nemalonaus, nepriimtino elgesio ir šio elgesio neigiamų padarinių, kilus abejonių, kad tam tikras elgesys gali būti nepageidaujamas arba gali priversti kitą asmenį jaustis nepatogiai, žeminti jo orumą, rekomenduotina iš anksto pasiteirauti, aptarti su juo ar kitais bendradarbiais, ar tam tikras elgesys, bendravimo forma yra priimtini;

54.5. nebūti pasyviu Politikos pažeidimų bei nepageidaujamo arba netinkamo elgesio stebėtoju ir imtis veiksmų tokiam elgesiui sustabdyti;

54.6. patyrus elgesį, turintį Politikos pažeidimo požymių, patartina ramiai, mandagiu tonu pasakyti arba kitaip pareikšti taip besielgiančiam darbuotojui, kad toks elgesys yra nepriimtinas ir turi būti nedelsiant nutrauktas.

## **XI SKYRIUS PREVENCIJOS PRIEMONĖS**

55. Siekiant sumažinti ir (ar) suvaldyti smurtą ir priekabiavimą darbo aplinkoje, turi būti numatytos ir įgyvendintos psichosocialinių rizikos veiksnių valdymo prevencijos priemonės.

56. Kolegijoje numatytos pagrindinės prevencijos priemonės:

### **56.1. Psichosocialinės aplinkos gerinimas:**

56.1.1. užtikrinti teisingumą ir saugumo jausmą darbo vietoje. Pagarbiai ir objektyviai vertinti darbuotojų galimybes, jų darbo rezultatus, sąžiningai skirstyti Kolegijos išteklius ir teisingą atlygį už darbą;

56.1.2. užtikrinti saugią ir sveiką darbo aplinką visais su darbo santykiais susijusiais klausimais;

56.1.3. gerinti darbuotojų darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą;

56.1.4. organizuoti įvairias laisvalaikio veiklas, kultūrinius renginius;

56.1.5. atsižvelgti į darbuotojų bendradarbiavimą kartu (ar darbuotojams patinka dirbti kartu, ar jie sutaria, ar darbai paskirstomi tolygiai, kaip sekasi kartu dirbti skirtingų profesijų specialistams, ar dažnai vyksta konfliktų);

56.1.6. darbuotojams turi būti aišku, ko iš jų tikimasi darbe. Darbas turi būti aiškiai apibrėžtas, darbuotojai turi būti tinkamai apmokyti konkrečiam darbui;

56.1.7. darbuotojai turi pasitikėti savo tiesioginiu vadovu, tiesioginis vadovas turi rūpintis, kaip jaučiasi jam pavaldūs darbuotojai.

### **56.2. Fizinės darbo aplinkos gerinimas:**

56.2.1. užtikrinti, kad darbo vietos būtų patogios ir saugios – atitinkančios darbo vietoms nustatytus teisės aktų reikalavimus;

56.2.2. užtikrinti, kad darbo priemonės būtų techniškai tvarkingos ir prižiūrimos.



### **56.3. Smurto ir priekabiavimo darbe atvejų registravimas ir nagrinėjimas:**

56.3.1. darbuotojai turi būti informuoti apie galimybę pranešti apie patirtą ar galimai patiriamą smurtą ir priekabiavimą darbe;

56.3.2. darbuotojų smurto ir priekabiavimo darbe atvejai registruojami ir nagrinėjami Kolegijoje nustatyta tvarka.

### **56.4. Darbuotojų ir vadovų informavimas ir mokymas:**

56.4.1. darbuotojams turi būti pateikiama informacija siekiant suteikti žinių apie smurtą ir priekabiavimą darbe ir jo poveikį, prevencines priemones, į ką reikia kreiptis patyrus įvairų nepriimtina elgesį, ir pan.;

56.4.2. visi darbuotojai turi būti informuoti (susirinkimų, susitikimų metu ar kitomis viešomis priemonėmis) apie Kolegijoje taikomą Politiką, numatytą prieš smurtą ir priekabiavimą, siekiamo pozityvaus elgesio taisyklės, vykdomas priemones, pažeistų teisių gynbos galimybes ir kt.;

56.4.3. visi darbuotojai turi būti informuoti, kad smurtas ir priekabiavimas nėra toleruojami;

56.4.4. darbuotojams turi būti periodiškai primenama apie galimas smurto ir priekabiavimo situacijas, išnagrinėtų smurto ir priekabiavimo darbe atvejų sprendimus, priimtina elgesį, kuris padėtų išvengti konfliktų darbe ir (ar) juos sumažinti;

56.4.5. darbuotojams ir Kolegijos vadovybei turi būti organizuojami mokymai apie streso ir konfliktų valdymą, smurto ir priekabiavimo supratimą ir jų pavojus, prevencijos priemones, bendravimo įgūdžių tobulinimą ir pan.;

56.4.6. padalinių, tarnybų, skyrių, centrų vadovams (toliau – vadovai) turi būti organizuojami mokymai kompetencijai tobulinti, siekiant, kad vadovai galėtų pastebėti nepageidaujamą darbuotojų elgesį, įvertinti galimas konflikto darbe pasekmes ir numatyti priemones, kurios padėtų išvengti smurto ir priekabiavimo apraiškų pasireiškimo, padėti smurtą ir priekabiavimą darbe patyrusiems darbuotojams, užtikrinti informacijos apie patyrusius smurtą darbuotojus konfidencialumą pagal galiojančius teisės aktus ir skatinti abipuse pagarba grįstą darbo aplinką.

### **56.5. Bendradarbiavimas:**

56.5.1. darbuotojai turi būti skatinami atvirai kalbėti apie smurto ir priekabiavimo darbe problemą, kurti pagarba grįstą bendravimą ir pan.;

56.5.2. efektyviam ir sėkmingam Politikos įgyvendinimo ir vykdymo procesui turi būti įtraukti darbuotojai ir Darbo tarybos atstovai;

56.5.3. darbuotojų ir vadovų bendradarbiavimas turi būti pagrįstas pagarba ir atvirumu.

### **56.6. Atsakingo asmens paskyrimas:**

56.6.1. Atsakingas asmuo turi:

56.6.1.1. informuoti darbuotoją, patyrusį smurtą ir priekabiavimą darbe, apie jam teikiamą pagalbą, organizuoti reikiamos pagalbos suteikimą;

56.6.1.2. konsultuoti darbuotojus smurto ir priekabiavimo darbe klausimais ar kilus konfliktui;

56.6.1.3. išklausti darbuotojų nuogastavimus, organizuoti vidinę komunikaciją (informuoti darbuotojus apie psichologinio smurto darbe atvejus ir jų sprendimus, galimus psichologinio smurto pavojus ir būdus kaip apsaugoti save);

56.6.1.4. užtikrinti grįžtamojo ryšio sklaidą;

56.6.1.5. prireikus organizuoti Kolegijos darbuotojams mokymus, skirtus smurto ir priekabiavimo prevencijai gerinti.

56.6.1.6. vykdyti kitas Kolegijos direktoriaus pavestas funkcijas, susijusias su smurto ir priekabiavimo prevencija;

### **56.7. pagalbos suteikimas smurtą ir priekabiavimą darbe patyrusiems asmenims:**

56.7.1. užtikrinti visų reikalingų specialistų (teisininko, psichologo ir kt.) pagalbą nukentėjusiajam, kuris gali jausti baimę, pyktį, susierzinimą ir kitus psichologinius požymius;

56.7.2. esant poreikiui, nukentėjusiajam suteikti pagalbą kreipiantis į teisumą.

### **56.8. kraštutinių priemonių taikymas smurtautojui:**

56.8.1. pakartotinas supažindinimas su Politika ir kitais susijusiais dokumentais, akcentuojant tai, dėl ko buvo kreiptasi;

56.8.2. smurtavusiam ar priekabiavusiam asmeniui taikoma drausminė atsakomybė pagal Lietuvos Respublikos darbo kodeksą.

57. Prevencijos priemonės gali būti taikomos kartu arba įgyvendinamos palaipsniui, prioriteto tvarka.

58. Prevencijos priemonės turi būti peržiūrimos (atsižvelgiant į Kolegijoje nustatytas smurto ir priekabiavimo darbe apraiškas) ir, esant poreikiui, atnaujinamos.

59. Išnagrinėjus smurto ir priekabiavimo darbe atvejį gali būti numatomos papildomos prevencijos priemonės.

## **XII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

60. Visiems Kolegijos darbuotojams Politikos laikytis yra privaloma, jie turi laikytis nustatytų įpareigojimų ir atlikdami savo darbo funkcijas vadovautis Politikoje nustatytais principais.

61. Politikos nesilaikymas yra laikomas šurkščiu darbuotojo darbo pareigų pažeidimu, už kurį gali būti nutraukta darbo sutartis.

62. Už melagingus pranešimus darbuotojai atsako Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka.

63. Politika yra peržiūrima ir, prireikus, atnaujinama, atsižvelgiant į gautus pranešimus apie smurtą ir priekabiavimą, nustatytus smurto ir priekabiavimo atvejus, pasikeitus galimiems jų pavojams arba atsiradus naujų pavojų. Už Politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūrą, Politikos peržiūrėjimą ir, esant poreikiui, teikimą Kolegijos direktoriui ją atnaujinti atsako Atsakingas asmuo.

64. Politikos nuostatų laikymąsi kontroliuoja ir prižiūri Kolegijos direktorius, Atsakingas asmuo ir Kolegijos padalinių, tarnybų, skyrių, centrų vadovai.

65. Kolegijos darbuotojas, pažeidęs Politikos nuostatas, atsako teisės aktų nustatyta tvarka.

---

Suderinta  
Teisininkas

Pavelas Šegurovas  
2023-05-08

Suderinta  
Darbo tarybos pirmininkas

Tomas Kalinauskis  
2023-05-08

Parengė  
Veiklos planavimo ir valdymo  
tarnybos vadovė

Kristina Gideikienė  
2023-05-05

Veiklos administravimo  
skyriaus vedėja

Audronė Ožalienė  
2023-05-05

Personalo vadovė

Donata Lileikienė  
2023-05-05