

**DRUSKININKŲ KULTŪROS CENTRO
DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SAUGUMO UŽTIKRINIMO, SMURTO IR
PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS TVARKA**

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. **Druskininkų kultūros centras** (toliau – įstaiga) vadovaujamasi nuostata, kad kiekvienas įstaigos darbuotojas 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 privalo būti supažindinti ir laikytis šios tvarkos (toliau - **tvarka**), kuri yra laikoma įstaigos administracijoje. Su tvarka visi darbuotojai supažindinami pasirašytinai. Įstaigos darbuotojai privalo aktyviai dalyvauti draugiškos, žmogaus orumą gerbiančios, lygias galimybes ir nediskriminavimą užtikrinančios darbo aplinkos kūrime.
3. Įstaigoje draudžiama priekabiauoti bet kokia forma, seksualiai priekabiauoti ar smurtauti prieš įstaigos darbuotojus ir visus kitus asmenis.
4. Įstaigos smurto ir priekabavimo politika remiasi teisės aktų reikalavimais ir šia Tvarka.

II. TVARKOJE VARTOJAMOS SĄVOKOS

5. **Atsakingas asmuo** – įstaigos vadovo skiriamas asmuo, pirmasis gaunantis pranešimą ar skundą apie įvykį ir pagal nustatytą tvarką organizuojantis skundo ar pranešimo apie smurtą, priekabavimą nagrinėjimą.
6. **Įstaigos darbuotojas** – įstaigos darbuotojas, su įstaiga susijęs darbo santykiais.
7. **Komisija** – įstaigos vadovo įsakymu sudaryta komisija bet kokios smurto formos, priekabavimo ir seksualinio priekabavimo atvejams tirti.
8. **Nukentėjusysis** – įstaigos darbuotojas, prie kurio priekabiavo, seksualiai priekabiavo ir prieš kurį buvo panaudotas bet kokios formos smurtas.
9. **Pranešimas** – žodinis arba rašytinis informacijos pateikimas apie seksualinį priekabavimą, smurtą ir priekabavimą.
10. **Priekabavimas** – 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.
11. **Psichologinė prievarta** – tai bet koks nepageidautinas veiksmas, įskaitant įkalinimą, izoliavimą, žodinių įžeidimų, 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 sveikatai, saugai ir gerovei.
12. **Seksualinis priekabavimas** – asmeniui, prie kurio priekabaujama, nepriimtinas ar nepageidaujamas,

užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys, kuriuo siekiama sukurti, arba kuriama asmenį, su kuriuo taip elgiamasi, bauginanti, priešiška, jam nemaloni, žeminanti ar žeidžianti aplinka.

13. **Skundas** – nukentėjusio asmens rašytinis kreipimasis dėl priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, smurto.
14. **Smurtaujantis asmuo** – asmuo, dėl kurio elgesio pateiktas pranešimas, skundas dėl seksualinio priekabiavimo, priekabiavimo ar smurto.
15. **Smurtą patiriantis asmuo** – darbuotojas, prieš kurį smurtaujama.
16. **Smurtas** – veikimu ar neveikimu asmeniui daromas tyčinis fizinis, psichinis, seksualinis ar kitas poveikis, dėl kurio asmuo patiria neturtinę, fizinę ar materialinę žalą.
17. **Smurto prevencija** – priemonių ir veiksnių visuma, skirta įstaigoje užkirsti bet kokiai galimybei kelia (neatsirasti) bet kokios formos smurto pasireiškimui ir (ar) smurto kilimo rizikai.
18. **Intervencija smurto atvejais** – priemonių ir veiksnių visuma, skirta laiku suteikti galimai nuo smurto nukentėjusiam darbuotojui reikalingą pagalbą, paramą ir paslaugas, skirtą pašalinti smurto pasekmes ir mažinti jo neigiamą įtaką, taip pat veiksmai, kuriuos būtina atlikti, kad, vadovaujantis galiojančiais teisės aktais, apie galimą smurto atvejį būtų informuotos atitinkamos tarnybos.

III. PRIEKABIAVIMO IR SMURTO FORMOS

19. 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, nesusijusios su darbo funkcijų (ne)atlikimu, neapykantos kalba, apkalbos, 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 įstaigos veikloje, atskyrimas nuo socialinių veiklų;
 - 19.6. įkyrus siekis bendrauti, asmens sekimas ar informacijos apie asmenį rinkimas, kai tai nesusiję su atliekamomis darbinėmis funkcijomis;
 - 19.7. grasinimas ar kitoks bauginantis elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę;
 - 19.8. poveikis įstaigos darbuotojui, siekiant tam tikro su darbo funkcijų atlikimu ar su darbu nesusijusio elgesio, paslaugų ar seksualinių paslaugų;
 - 19.9. nepagrįstas darbo sąlygų pabloginimas, lyginant su kitais darbuotojais;
20. Priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir smurto formų sąrašas nėra baigtinis.
21. Priekabiavimas ir smurtas gali pasireikšti ir kitokiais būdais, kurie nėra akivaizdūs, tačiau kuria nemalonią, bauginančią, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

IV. DARBUOTOJŲ ELGESYS, SIEKiant IŠVENGTI PRIEKABIAVIMO, IR SMURTO

22. **Įstaigoje** rekomenduojama laikytis šių principinių nuostatų:
 - 22.1. Analizuoti savo elgesį ir vertinti, ar jis atitinka šios tvarkos nuostatas.
 - 22.2. Būti sąmoningu, žinoti ar numanyti koks potencialus elgesys gali būti laikomas priekabiavimu ir smurtu.
 - 22.3. Būti atidžiu ir jautriu kitiems įstaigos 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 nemalonias, 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 darbu,

- 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, 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 žeisti, 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, ar tam tikras elgesys, bendravimo forma yra priimtini.
- 22.5. Jei įstaigos darbuotojas 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 tvarkos 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.
- 22.7. Patyrus tokį elgesį, turintį 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 aplinką.
- 22.8. Patartina visus įvykusius priekabiavimo, smurto veiksmus (elgesį) fiksuoti, užsirašyti laiką, liudytojus ir kitas reikšmingas aplinkybes.
- 22.9. Jeigu priekabiavimas ar smurtas vyko kito įstaigos darbuotojo 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 APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ TYRIMO PRINCIPAI

23. Pranešimo ar skundo tyrimas grindžiamas šiais principais:
- 23.1. nekaltumo – smurtaujantis asmuo laikomas nekaltu iki bus priimtas sprendimas dėl tvarkos pažeidimo;
 - 23.2. operatyvumo – tyrimas atliekamas per įmanomai trumpiausią terminą;
 - 23.3. betarpiškumo – smurtą patiriančiam asmeniui, smurtaujančiam asmeniui, liudytojui (-ams) sudaromos visos galimybės pateikti paaiškinimus, savo veiksmų vertinimo ir aiškinimo versiją;
 - 23.4. pagalbos nukentėjusiajam – gavus skundą dėl tvarkos pažeidimo, sudaromos saugios darbo sąlygos;
 - 23.5. aktyvių prevencijos priemonių taikymo – nustačius pažeidimą, taikomos atitinkamos individualios prevencinės priemonės, užtikrinant įstaigos darbuotojams 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 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 vadovui įteikiant raštu arba el.paštu: direktorius@druskininkukulturoscentras.lt . Nesant galimybei skundą pateikti tiesiogiai raštu ar žodžiu įstaigos vadovui, darbuotojas gali jį pateikti finansų skyriaus vedėjai el.paštu: finansininkas@druskininkukulturoscentras.lt arba vyr.režisieriui el.paštu: rezisierius@druskininkukulturoscentras.lt
25. Atsakingas asmuo taip pat informuoja smurtą patyrusį asmenį apie galimybę pasinaudoti teisine pagalba, kreipiantis į Valstybinę darbo inspekciją (toliau – VDI) dėl priekabiavimo ir/ar smurto atvejų. Darbuotojui, patyrusiam psichologinį smurtą (mobingą), psichologinę pagalbą teikia: Nelik vienas, Emocinė parama vyrams, 8 604 11119, 18:00 – 21:00, www.nelikvienas.lt , Pagalbos moterims linija, 8 80066366, visą parą, www.pagalbosmoterimslinija.lt .
26. Pranešime (skunde) įstaigos darbuotojas turi pateikti šią informaciją:
 - 26.1. įvykio detalius paaiškinimus apie patirto smurto, priekabiavimo ar seksualinio priekabiavimo situaciją, apraiškas ir aplinkybes;
 - 26.2. nurodyti galimus liudytojus;
 - 26.3. pateikti visą kitą turimą informaciją (garso įrašus, susirašinėjimą ir pan.).
27. Įstaigos vadovui gavus asmeniškai pačiam ar iš atsakingo asmens pranešimą/skundą apie įvykį, sudaroma nagrinėjimo komisija, susidedanti iš 2 (dviejų) narių. Komisijos pirmininku, kuris yra vienas iš 2 (dviejų) komisijos narių, gali būti paskirtas tik įstaigos darbuotojas.
28. Komisijos nariai, nagrinėdami pranešimą ar skundą dėl smurto, 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.
29. Apklausiant tyrimo suinteresuotas šalis (smurtaujantis asmuo ir smurtą patiriantis asmuo), apklausoje gali dalyvauti ir jo atstovas.
30. Pranešimą ar skundą rekomenduojama pateikti per įmanomą trumpiausią laiką nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo dienos.
31. **Atlikusi tyrimą, komisija įvertina jo metu gautus duomenis ir per 5 (penkias) darbo dienas parengia bei pateikia išvadą įstaigos vadovui, kuris priima sprendimą dėl drausminės atsakomybės ar kitų priemonių taikymo.**
32. Pranešimas (skundas) ištiriamas ar prevencijos procedūra atliekama per įmanomą trumpiausią laiką, bet ne ilgiau nei per 1(vieną) mėnesį nuo pranešimo ar skundo gavimo dienos.
33. Pranešimo ar skundo tyrimo terminas įstaigoje gali būti pratęsimas tik tuo atveju, jei dėl pateisinamų aplinkybių (ligos ir pan.) nėra galimybės apklausti tyrimo šalių ar liudytojo. Sprendimą dėl termino pratęsimo priima komisijos pirmininkas.

VII. PREVENCIJOS PROCEDŪRA

34. Prevencijos procedūros tikslas – net ir nesant akivaizdžių priekabiavimo ar smurto požymių ar kitų profesinės etikos pažeidimų, užtikrinti saugią ir pagarbią darbinę aplinką įstaigoje.
35. Prevencijos procedūra taikoma ir tuomet, jeigu nukentėjęs asmuo pageidauja tik sudrausminti smurtaujantį asmenį ir užkirsti kelią tokiems veiksams ateityje, tačiau nepageidauja, kad būtų pradėtas tyrimas arba nėra pakankamo pagrindo tyrimui pradėti.
36. Komisijai priėmus sprendimą pradėti prevencijos procedūrą, atsakingas asmuo pakartotinai supažindina smurtaujantį asmenį su šia tvarka, atkreipdamas dėmesį į tuos punktus, dėl kurių nesilaikymo pradėta prevencijos procedūra.

37. Prevencijos procedūra vykdoma pokalbio forma, kurio metu atsakingas asmuo/asmenys atskirai bendrauja su tariamai smurtaujančiu asmeniu, dalyvaujant ar nedalyvaujant nukentėjusiam asmeniui, siekiant taikiai išspręsti kilusius nesutarimus.

VIII. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

38. Įstaigos darbuotojai su šia Tvarka supažindinami pasirašytinai ir atlikdami darbinės funkcijas turi vadovautis šia tvarka.
39. Įstaigos darbuotojams, pateikusiems pranešimą apie smurtą/priekabiavimą nurodyta tvarka, užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.
40. Šio Tvarkos pažeidimas gali būti laikomas darbo pareigų pažeidimu ir taikoma atsakomybė, numatyta Darbo kodekse ar kituose LR teisės aktuose.
41. Tvarka gali būti keičiama keičiantis imperatyviems teisės aktams. Tvarka tvirtinama, keičiama ir naikinama įstaigos vadovo įsakymu.
-