

PATVIRTINTA

Klaipėdos apskrities Ievos Simonaitytės
viešosios bibliotekos direktoriaus
pavadootojos, pavaduojančios direktorių
2022 m. spalio 31 d. įsakymu Nr. V-91

**KLAIPĖDOS APSKRITIES IEVOS SIMONAITYTĖS VIEŠOSIOS BIBLIOTEKOS
ĮVAIRUS POBŪDŽIO SMURTO, PRIEKABIAVIMO, MOBINGO IR
DISKRIMINACIJOS PREVENCIJOS, LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS
ĮGYVENDINIMO BEI PSICHOLOGINIO SAUGUMO DARBE UŽTIKRINIMO
TVARKOS APRAŠAS**

**I SKYRIUS
BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Klaipėdos apskrities Ievos Simonaitytės viešosios bibliotekos (toliau — KLAVB) „Įvairaus pobūdžio smurto, priekabiavimo, mobingo ir diskriminacijos prevencijos, lygių galimybių politikos įgyvendinimo bei psichologinio saugumo užtikrinimo darbe tvarkos aprašas“ (toliau — Aprašas) nustato principus, kuriais vadovaujamas KLAVB siekiant užtikrinti ir nustatyti KLAVB darbuotojų (toliau – darbuotojai) galimą įvairaus pobūdžio smurto, priekabiavimo, mobingo ir diskriminacijos darbe prevenciją, lygių galimybių principus, psichologinį saugumą, įvairių šio pobūdžio incidentų ar atvejų darbe registravimo ir nagrinėjimo tvarką, jų prevencijos gyvendinimo priemones.

2. Šio Aprašo tikslas — užtikrinti, kad KLAVB priimant į pareigas darbuotojus, darbo santykių galiojimo bei jų nutraukimo metu būtų laikomasi lygių galimybių principo ir draudimo varžyti darbuotojų teises arba teikti jiems privilegijas lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ir kitais pagrindais, užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichosocialinės rizikos valdymą, įvairaus pobūdžio smurto, priekabiavimo, mobingo ir diskriminacijos prevencijos įgyvendinimą bei saugios darbo aplinkos kūrimą visiems KLAVB darbuotojams.

3. Aprašą įgyvendina ir smurto, priekabiavimo, mobingo ir (ar) diskriminacijos atvejus ir incidentus darbe tiria bei nagrinėja KLAVB direktoriaus įsakymu sudaryta Etikos priežiūros komisija (toliau — Etikos komisija).

4. Sudarant šį Aprašą buvo vadovaujamas Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymu, kitais aktualiais Lietuvos Respublikos įstatymais ir po įstatyminiais teisės aktais, Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos ir Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos išaiškinimais.

**II SKYRIUS
APRAŠE VARTOJAMOS SĄVOKOS**

5. *Lygios galimybės* — tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.

6. *Diskriminacija* — tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimą ar požiūrį, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu.

7. *Netiesioginė diskriminacija* — veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijus, akivaizdžiai neutrali sąlyga ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, bet juos įgyvendinant ar pritaikant atsiranda ar gali atsirasti faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų,

pirmenybės ar pranašumo teikimas lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, nebent šį veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

8. *Tiesioginė diskriminacija* — elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui.

9. *Smurtas* — kitam (-iems) asmeniui (-ims) padaromas vienkartinis, staigus (ūmus) tyčinis fizinis, psichologinis, seksualinis, ekonominis poveikis, susijęs su darbu, dėl kurio darbuotojas patiria arba gali patirti neturtinę ar turtingą žalą.

10. *Psichologinis smurtas* — nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys, kuris gali pasireikšti įvairiomis formomis, pagrinde — priekabiavimu ir smurtu: fiziniu, psichologiniu ir/ar seksualiniu išnaudojimu, vienkartinio ar sistemingu neetišku elgesiu, nepagarbiu elgesiu kitų asmenų atžvilgiu. Darbo aplinkoje smurtas gali pasireikšti tarp to paties lygmens kolegų (*horizontalus smurtas*), tarp vadovų ir jų pavaldinių (*vertikalus smurtas*) bei darbuotojų ir kitų asmenų (paslaugų gavėjų, trečiųjų asmenų ir kt.):

10.1. *Tiesioginis smurtas* — kai smurtauja pats smurtautojas;

10.2. *Netiesioginis smurtas* — kai smurtaujama kito asmens „pavedimu“, per kitus asmenis.

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

12. *Seksualinis priekabiavimas* — viena iš diskriminacijos apraiškų dėl lyties, apimanti bet kokią nepageidaujamą seksualinio pobūdžio elgesį, kuris susijęs su darbuotojo lytimi, ir kurio tikslas (ar rezultatas) darbuotojo orumo pažeidimas ir bauginančios, neigiamos ar žeminančios darbuotojo atžvilgiu atmosferos sukūrimas. Šis elgesys gali apimti fizinius, žodinius ar neverbalinius elementus.

13. *Mobingas* — jėgų disbalansu paremti santykiai darbo vietoje, pasireiškiantys nuosekliu ilgalaikiu netinkamu elgesiu, nukreiptu prieš darbuotoją, kuriais pažeidžiama darbuotojo fizinė, socialinė ar psichologinė gerovė, mažinamas jo produktyvumas bei pasitenkinimas darbu. Mobingą gali taikyti tiek vienas, kolektyvo pritarimą ar galios svertų turintis asmuo, tiek darbuotojų grupė.

14. *Psichosocialinis veiksnys* — veiksnys, kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio ar darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykių sukelia darbuotojui psichinį stresą.

15. *Stresas* — darbuotojo reakcija į nepalankius darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio santykių ir (ar) santykių su darbdaviu ir (ar) trečiaisiais asmenimis psichosocialinius veiksnius.

16. *Psichosocialinė rizika* — rizika darbuotojų psichinei ir fizinei sveikatai bei socialinei gerovei, kurią kelia psichosocialiniai veiksniai susiję su darbo santykiais.

17. *Etikos komisija* — KLAVB direktoriaus įsakymu paskirti asmenys, atsakingi už šiame Apraše nurodytos tvarkos įgyvendinimą / nukentėjusiems asmenims pagalbos organizavimą.

18. Kitos Apraše naudojamos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme ir Psichosocialinės rizikos vertinimo metodiniuose nurodymuose.

III SKYRIUS DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SAUGUMO UŽIKRINIMO KLAVB PRINCIPAI

19. KLAVB netoleruojamas bet kokia forma pasireiškiantis ar galintis pasireikšti smurtas: psichologinis smurtas, priekabiavimas, nepageidaujamas elgesys darbe, diskriminacija, siekiant

įžeisti darbuotojo orumą dėl amžiaus, negalios, šeimyninės padėties, lyties, nuomonės ar įsitikinimų, fizinis, psichologinis ir/ar seksualinis išnaudojimas, vienkartinis ar sistemingas neetiškas, nepagarbus elgesys, nepriimtino elgesio išraiškos: 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, nepadoraus turinio informacijos demonstravimas ar siuntimas, įkyrus domėjimasis apie privatų gyvenimą ir intymius santykius, nepageidaujami komentarai dėl išvaizdos, kūno formos ar aprangos, įžeidžiantys juokai, patyčios, apkalbos, gandai, šmeižtas, užgaulūs gestai, tyčinis darbuotojo izoliavimas darbinėje veikloje, informacijos, nesusijusios su darbuotojo funkcijomis, apie jį rinkimas ir (arba) platinimas, elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę, poveikis darbuotojui, siekiant tam tikrų su darbu nesusijusių funkcijų (paslaugų) atlikimo bet kurių KLAVB darbuotojų ir kitų asmenų atžvilgiu.

20. KLAVB netoleruojamas bet kokia forma pasireikšti galintis mobingas: nuoseklus ilgalaikis netinkamas elgesys, fizinės, socialinės ar psichologinės gerovės pažeidimas bet kurių KLAVB darbuotojų atžvilgiu.

21. KLAVB darbą organizuoja taip, kad būtų kuriama saugi ir psichologinei sveikatai palanki darbo aplinka, kad darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsinama į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginę padėtį.

22. KLAVB taiko efektyvias psichologinio smurto darbe ir diskriminacijos prevencijos priemones ir skatina darbuotojus apie galimai patirtus ar pastebėtus psichologinio smurto, diskriminacijos ir (ar) mobingo atvejus, atskleidžiant savo tapatybę ar anonimiškai pranešti KLAVB nustatyta tvarka (pridedama „Įvairaus pobūdžio smurto, priekabiavimo, mobingo ir diskriminacijos atvejų fiksavimo darbe anketa“, 1 priedas), atvirai kalbėti šiomis temomis, rodyti netoleranciją tokiam elgesiui.

23. KLAVB užtikrina darbuotojams galimybę teikti klausimus, siūlymus, prašymus ir (ar) skundus dėl pastebėtų ar patiriamų psichologinio smurto, priekabiavimo, mobingo ir (ar) diskriminacijos apraiškų darbe.

24. Jei asmuo kreipėsi ne anonimiškai, o atskleisdamas savo tapatybę, KLAVB administracija užtikrina pateiktų duomenų konfidencialumą ir taiko asmenų, pateikusių informaciją apie pažeidimus, apsaugos, skatinimo ir pagalbos jiems priemones.

25. KLAVB įvairaus pobūdžio psichologinio smurto, priekabiavimo, mobingo ir diskriminacijos atvejus galima registruoti užpildant Darbuotojų galimų „Įvairaus pobūdžio smurto, priekabiavimo, mobingo ir diskriminacijos darbe atvejų fiksavimo anketos“ formą (1 priedas), pateikiant šią formą ar ją išsiunčiant el. paštu Etikos komisijai, vienam iš Etikos komisijos narių ar KLAVB administracijai.

IV SKYRIUS

ĮVAIRIAUS POBŪDŽIO SMURTO, PRIEKABIAVIMO, MOBINGO IR DISKRIMINACIJOS ATVEJŲ DARBE REGISTRAVIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

26. Galimai patirtus ar pastebėtus psichologinio smurto, priekabiavimo, mobingo ir (ar) diskriminacijos atvejus nagrinėja, prevencines priemones siūlo KLAVB direktoriaus įsakymu sudaryta Etikos komisija.

27. Pagal poreikį, konkretaus atvejo nagrinėjimui, Etikos komisijos sprendimu į Etikos komisiją gali būti įtraukiamas (-i) papildomas (-i) specialistas (-at) ar darbuotojas (-at), kviečiami kitų įstaigų šios srities specialistai.

28. Darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs įvairaus pobūdžio smurto, priekabiavimo, mobingo ar diskriminacijos atvejį, turi teisę apie jį pranešti (pridedama taip pat ir anonimiškai):

28.1. informuojant Etikos komisiją ar KLAVB direktorių. Direktorius apie praneštą atvejį turi informuoti Etikos komisiją;

28.2. registruojant diskriminacijos, psichologinio smurto ar mobingo atvejį asmuo gali užpildyti 25 punkte nurodytą Darbuotojų galimų smurto, priekabiavimo, mobingo ir diskriminacijos atvejų fiksavimo darbe anketos formą, kurioje pateikiama informacija, nurodant šiuos duomenis:

- asmens vardas ir pavardė, kontaktai (el. paštas ir/ar tel. Nr. (nebūtina, bet pageidautina siekiant tikslesnio tyrimo, jo išvadų ir tikslingos prevencijos);
- įvykio data (arba periodas: nuo — iki); įvykio vieta;
- kokia psichologinio smurto forma buvo panaudota;
- duomenys apie asmenis dalyvavusius patyčiose: nukentėjusius, liudininkus; detalų įvykio aplinkybių aprašymą;
- siūlomas prevencines priemones (jei esama pasiūlymų).

29. Galimų diskriminacijos, psichologinio smurto ar mobingo darbe atvejo nagrinėjimo procedūra:

29.1. pradedama nedelsiant Etikos komisijai gavus rašytinę informaciją Apraše nurodytomis priemonėmis arba kitais būdais (visuomenės informavimo priemonėse paskelbtą ar kt.)

29.2. galimas smurto, priekabiavimo, mobingo ir diskriminacijos atvejis nedelsiant užregistruojamas ir įgaliotas Etikos komisijos narys informuoja Etikos komisiją bei pateikia gautą medžiagą susipažinimui;

29.3. Etikos komisija turi teisę prašyti darbuotojo, galimai patyrusio ar pastebėjusio smurto, priekabiavimo, mobingo ir diskriminacijos atvejį, galimai įvykyje dalyvavusių asmenų (įvykio liudininkų, nukentėjusiųjų, galimų smurtautojų) ir kitų darbuotojų paaiškinimo, informacijos patikslinimo raštu ar žodžiu ir turimų įrodymų pateikimo;

29.4. darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs smurto, priekabiavimo, mobingo ir diskriminacijos atvejį, galimai įvykyje dalyvavę asmenys (įvykio liudininkai, nukentėjusieji, galimi smurtautojai) ir kiti darbuotojai privalo bendradarbiauti su Etikos komisija ir teikti visą atvejo tyrimui reikalingą informaciją;

29.5. surinkus informaciją, rengiamas Etikos komisijos posėdis, kuriame atvejis aptariamas ir teikiamos išvados bei prevencinės priemonės KLAVB administracijai;

29.6. Etikos komisijos posėdžius protokoluoja ir su Etikos komisijos veikla susijusius dokumentus registruoja įgaliotas ar paskirtas Etikos komisijos narys.

30. KLAVB administracija ir Etikos komisija užtikrina darbuotojų, pateikiančių pranešimą dėl galimo smurto, priekabiavimo, mobingo ir diskriminacijos atvejo konfidencialumą, objektyvumą ir nešališkumą visų galimo smurto, priekabiavimo, mobingo ir diskriminacijos atvejo dalyvių atžvilgiu.

31. KLAVB administracija užtikrina, jog darbuotojai bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jei pateiks pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto smurto, priekabiavimo, mobingo ir diskriminacijos atvejo.

32. Gavus pranešimą bei atlikus tyrimą Etikos komisija pateikia savo išvadas užfiksuotas posėdžio protokole KLAVB direktoriui ne vėliau nei per 20 darbo dienų nuo pranešimo gavimo dienos.

33. Siekiant tinkamai atlikti pranešimo dėl galimo diskriminacijos, psichologinio smurto ar mobingo darbe atvejo tyrimo nagrinėjimas grindžiamas šiais principais:

33.1. betarpiškumo – visiems susijusiems asmenims (nukentėjusiajam, skundžiamajam, liudytoji (-ams) sudaromos visos galimybės pateikti paaiškinimus dėl savo veiksmų;

33.2. operatyvumo – pranešimai išnagrinėjami ir tyrimo išvada pateikiama KLAVB direktoriui per 20 darbo dienų.

33.3. pagalbos nukentėjusiajam – gavus pranešimą dėl priekabiavimo ir (arba) smurto, sudaromos psichologiškai saugios darbo sąlygos (atsižvelgiant į konkretų atvejį ir esamą poveikį darbuotojų emocinei sveikatai, nukentėjusių asmenų apsaugos priemonės ir pagalba gali būti įvairių formų, pavyzdžiui, sudaryta galimybė darbuotojams, patyrusiems smurtą,

