

1.

PATVIRTINTA  
Lietuvos Respublikos  
Seimo kontrolierių įstaigos vadovo  
2024 m. gegužės 28 d. įsakymu Nr. 1V-41

## LIETUVOS RESPUBLIKOS SEIMO KONTROLIERIŲ ĮSTAIGOS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

### I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Lietuvos Respublikos Seimo kontrolierių įstaigos smurto ir priekabiavimo prevencijos politikoje (toliau – Politika) nustatomi smurto ir priekabiavimo formos ir jų atpažinimo būdai Lietuvos Respublikos Seimo kontrolierių įstaigoje (toliau – Įstaiga), pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarka, apie smurtą ir priekabiavimą pranešusių ir nukentėjusių Įstaigoje dirbančių asmenų apsaugos, jiems teikiamos pagalbos ir smurto bei priekabiavimo prevencijos priemonės.

2. Politikos tikslas – užtikrinti, kad Įstaigos darbuotojai nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiamasi į darbuotojo ar darbuotojų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį neliečiamumą arba kuriais siekiama darbuotoją ar darbuotojų grupę įbauginti, sumenkinti.

3. Politika taikoma dėl bet kokio nepriimtino elgesio ar jo grėsmės, nesvarbu, ar nepriimtiniu elgesiu vieną kartą ar pakartotinai siekiama padaryti fizinį, psichologinį, seksualinį ar ekonominį poveikį, ar nepriimtiniu elgesiu šis poveikis padaromas arba gali būti padarytas, ar tokiu elgesiu įžeidžiamas asmens orumas arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka arba (ir) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ir (arba) neturtinė žala.

4. Politika parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymu, Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymu, Lietuvos Respublikos Seimo kontrolierių įstatymu ir kitais Lietuvos Respublikos teisės aktais.

### II SKYRIUS PAGRINDINĖS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS SĄVOKOS IR PRINCIPAI

5. Politikoje vartojamos sąvokos:

5.1. **smurtas** – vieno ar kelių asmenų veiksmais ar neveikimu kitam asmeniui ar asmenims padaromas tyčinis fizinis, psichologinis, seksualinis, ekonominis poveikis, susijęs su darbu, dėl kurio asmuo patiria arba gali patirti neturtinę ar turtinę žalą;

5.2. **priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kai dėl asmens lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, politinių įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ar kitu pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka;

5.3. **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;

5.4. **grėsmė** – gresianti padėtis, pavojus, įskaitant įvairius grėsmingus įvykius (formuojančių užduotis ar vykdančių užduotis asmenų žodiniai išpuoliai, kitas įvairus susirūpinimą keliantis elgesys);

5.5. **Įstaigoje dirbantys asmenys arba Įstaigos darbuotojai** – Seimo kontrolieriai, valstybės tarnautojai ir darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartį ir gaunantys darbo užmokestį iš Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto.

5.6. **pranešimas (skundas)** – rašytinis informacijos pateikimas apie galimą smurto ir priekabiavimo atvejį.

6. Visi Įstaigoje dirbantys asmenys privalo gerbti kito asmens garbę ir orumą, puoselėti pagarbaus bendravimo ir bendradarbiavimo kultūrą, vertybes, deklaruoti nepakantumą smurto ir priekabiavimo darbe išraiškoms, aiškiai parodydami, kad tokie veiksmai yra netoleruojami, savo elgesiu užtikrinti tokią darbo aplinką, kurioje kitas darbuotojas ir (arba) Įstaigoje besilankantis asmuo nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančiu, agresyviu, užgauliu, įžeidžiu veiksmy.

7. Įstaigoje dirbančių asmenų santykiai grindžiami supratimo, tolerancijos, geranoriškumo, abipusės pagarbos principais ir kitomis organizacinę elgseną kuriančiomis vertybėmis. Įstaigoje dirbantys asmenys, atlikdami savo funkcijas, taip pat vadovaujasi įstatymuose ir kituose teisės aktuose nustatytais etikos principais, laikosi jų veiklai nustatytų etikos reikalavimų.

8. Rekomenduojami Įstaigoje dirbančių asmenų elgesio darbe modeliai, siekiant išvengti smurto ir priekabiavimo:

8.1. tarpusavio santykiai turi būti grindžiami profesionalumu, mandagumu, sąžiningumu, pagarba, tolerancija, pasitikėjimu ir bendradarbiavimu;

8.2. Įstaigoje dirbantys asmenys negali vienas kito diskriminuoti, priekabauti, tyčiotis ar gąsdinti, nurodyti diskriminuoti kitų Įstaigoje dirbančių asmenų dėl jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, politinių įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ar kitais pagrindais.

### III SKYRIUS

#### SMURTO IR PRIEKABIAVIMO FORMOS BEI NEPRIIMTINO ELGESIO IŠRAIŠKOS

9. Smurtas ir priekabiavimas dažniausiai gali pasireikšti tokiomis formomis:

9.1. fiziniais veiksmais (prisilietimai, įžeidūs ar nepagarbūs gestai ir kt.);

9.2. verbaliniais veiksmais (kalbėjimo tonas ar nevaldomos emocijos, kurie gali žėisti, žeminti ar kelti neigiamas asociacijas, įžeidūs ar nepagarbūs juokai, sarkazmas, šaipymasis, kandi ironija, raginimas ar nurodymas nebendrauti, ignoruoti, izoliuoti, įžeidūs komentarai apie fizinę išvaizdą ar aprangą, pažiūras, asmeninį gyvenimą, ir kt.);

9.3. neverbaliniais veiksmais (sąmoningas darbuotojo izoliavimas ar atskyrimas nuo bendrų veiklų, dalykinio bendravimo nebuvimas, nesidalijimas darbine informacija, neigiamo nusistatymo konkretaus asmens atžvilgiu demonstravimas, nepagrįstas darbo sąlygų bloginimas, palyginti su kitais darbuotojais arba kai nėra objektyvių priežasčių, ir kt.).

10. Smurto ir priekabiavimo bei nepriimtino elgesio išraiškos, kurios nėra toleruojamos Įstaigoje ir kurioms taikoma Politika:

10.1. fiziniai veiksmai, kuriais siekiama sukelti skausmą ir/ar sužaloti, kiti fiziniai prisilietimai, sukeltiantys fizinį ar psichologinį diskomfortą; fiziniai veiksmai gali pasireikšti (bet neapsiriboja) mušimu, stumdymu, smaigimu, trenkimu, purtymu, tampymu, daiktų daužymu ginčo metu, daiktų mėtymu įpykus, turto naikinimu, sužeidimu – kūno sužalojimais; bet koku kitu nepriimtiniu ar nepageidaujamu fiziniu kontaktu (glostymas, plekštelėjimas, grybštelėjimas, siekimas prisiliesti (apkabinti), prisitraukti arčiau kito asmens ir kt.) ar tokio fizinio kontakto reikalavimu;

10.2. psichologiniai veiksmai – asmens įžeidinėjimas, grasinimas, gąsdinimas, žeminimas, užgauliojimas ir kitas netinkamas elgesys, kuriuo siekiama asmenį įskaudinti, įbauginti, sumenkinti ar įstumti į bejėgę padėtį, priversti suvokti priklausomybę nuo smurtautojo, atlikti tam tikrą veiksmy prieš asmens valią, paklusti smurtautojui;

10.3. seksualiniai veiksmai – kėsinimasis ne tik į asmens sveikatą, asmens kūno neliečiamumą, bet ir socialinę laisvę, asmenybės garbę ir orumą, t. y. tuo pačiu metu

seksualiniame smurte pasireiškia ir fizinio, ir psichologinio smurto bruožai;

10.4. ekonominiai veiksmai – asmens žeminimas dėl ekonominės priklausomybės ir/ar patirtos/patiriamos ekonominės žalos, atsiradusios dėl smurtautojo prievartos; tai gali pasireikšti (bet neapsiriboja) daromu poveikiu susidoroti su asmeniu finansiškai, grasinimais neskirti skatinimo priemonių ar jų mokėjimo nutraukimu, nuopelnų/pasiekimų ir kvalifikacijos nuvertinimu, taip išskiriant iš kitų, asmens veiklos nuvertinimu ne pagal jo nuopelnus ir kvalifikaciją, neleidimu dirbti ir kt.;

10.5. kitoks nepriimtinas elgesys – bet koks elgesys, kuris kenkia asmens emocinei, o sunkiais atvejais – ir psichikos bei fizinei sveikatai; tai gali būti nepadoraus turinio informacijos demonstravimas ar siuntimas; įkyrus domėjimasis apie privatų gyvenimą, intymius santykius; nepageidaujami komentarai dėl išvaizdos, kūno formos, aprangos; informacijos, nesusijusios su asmens atliekamomis funkcijomis, apie šį asmenį rinkimas ir/ar platinimas; elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę; poveikis asmeniui, siekiant tam tikrų su darbu nesusijusių funkcijų (paslaugų) atlikimo ir kt.

11. Smurto ir priekabiavimo išraiškų ir formų sąrašas nėra baigtinis ir gali pasireikšti kitokiais būdais, kurie nėra akivaizdūs, tačiau kuria nemalonią, bauginančią, žeminančią ar įžeidžią darbo aplinką.

## **IV SKYRIUS**

### **SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMAS**

12. Smurtas ir priekabiavimas bei nepriimtinas elgesys yra draudžiami visose su darbu susijusiose Įstaigos erdvėse (įskaitant viešąsias ir privačias erdves) ir veiklose, įskaitant pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu, su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu, su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu, pakeliui į darbą ar iš darbo.

13. Įstaigoje išskiriami pirminiai, antriniai ir tretiniai smurto darbe prevenciniai veiksmai:

13.1. pirminė prevencija – veiksmai, skirti užkardyti smurto ir priekabiavimo apraiškas ir sumažinti smurto ir priekabiavimo darbe riziką, t. y. psichosocialinės ir fizinės darbo aplinkos gerinimas (darbo aplinkos vertinimas, lanksčių darbo grafikų tvirtinimas, psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių stebėseną, Įstaigoje dirbančių asmenų įtraukimas į Įstaigos veiklas, grįžtamojo ryšio suteikimas ir kt.), Įstaigos organizacinės kultūros ugdyimas, pagarba, atidumu ir atvirumu grįstas Įstaigoje dirbančių asmenų bendravimas, užduotis formuojančių Įstaigoje dirbančių asmenų parama sprendžiant problemas, mažinant smurto ir priekabiavimo Įstaigoje riziką bei ugdat organizacinę kultūrą;

13.2. antrinė prevencija – prieš smurtą ir priekabiavimą nukreiptos įstaigos politikos formavimas. Antrinės prevencijos įgyvendinimo metu Įstaigoje dirbantys asmenys informuojami apie Politiką, organizuojamus mokymus smurto ir priekabiavimo prevencijos temomis:

13.2.1. Įstaigoje dirbantys asmenys, nevykdantys užduotis formuojančių funkcijų, mokomi: kaip nustatyti galimas smurto ir priekabiavimo situacijas; kokie galimi smurto ir priekabiavimo šalinimo sprendiniai; bendravimo įgūdžių, kurie padėtų išvengti smurto ir/ar jį sumažinti; kaip skatinti teigiamą aplinką darbe; apie teisinio gynimo galimybes; apie raginimą informuoti apie smurto ir priekabiavimo situacijas, naudojantis Įstaigos sukurtomis pranešimų/skundų nagrinėjimo priemonėmis ir tvarka.

13.2.2. Įstaigoje dirbantys asmenys, formuojantys užduotis vykdymui, mokomi: suprasti ir paaiškinti Įstaigos prevencinės Politikos strategiją; pastebėti netinkamą savo ir asmenų, su kuriais dirba, elgesį; įvertinti darbo aplinką ir numatyti priemones, kurios padėtų išvengti smurto ir/ar priekabiavimo darbe; padėti nukentėjusiems asmenims; užtikrinti informacijos apie patyrusius smurtą asmenis konfidencialumą pagal galiojančius teisės aktus; palaikyti Įstaigoje dirbančius asmenis ir skatinti abipusę pagarba grįstą darbo aplinką;

13.3. tretinė prevencija – smurto ir/ar priekabiavimo atvejų fiksavimas, visapusė pagalba smurtą ir/ar priekabiavimą patyrusiems Įstaigoje dirbantiems asmenims ir taikomos drausminės/

tarnybinės nuobaudos ar kitos poveikio priemonės nusižengusiems asmenims.

14. Bendrųjų reikalų skyriaus vedėjas yra atsakingas už tai, kad Įstaigoje būtų vykdoma smurto ir priekabiavimo prevencija, Įstaigos darbuotojai informuojami, konsultuojami ir šviečiami smurto ir priekabiavimo prevencijos klausimais.

## **V SKYRIUS PRANEŠIMŲ/SKUNDŲ APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA**

15. Įstaigoje dirbantis asmuo, manantis, kad prie jo ar kito asmens yra priekabiuojama ir/ar naudojamas smurtas, turi teisę pateikti pranešimą (skundą):

15.1. Įstaigos vadovui, jei pranešimas (skundas) teikiamas dėl struktūrinio padalinio vadovo veiksmų,

15.2. Bendrųjų reikalų skyriaus vedėjui, jei pranešimas (skundas) teikiamas dėl struktūrinio padalinio darbuotojo veiksmų.

15.3. Pranešimą (skundą) galima teikti šiais būdais: laisvos formos raštu, teikiamu per Įstaigos dokumentų valdymo sistemą (toliau – DVS) arba elektroniniu paštu. Pranešimas (skundas) gali būti pateikiamas ir anonimiškai.

Pranešimą (skundą) rekomenduojama pateikti per kiek įmanoma trumpiausią laiką nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo dienos. Jame turi būti nurodytas asmuo, galimai nukentėjęs nuo smurto ar priekabiavimo, galimai smurtavęs ar priekabiuojęs asmuo, paaiškinimai apie patirto smurto ir/ar priekabiavimo situaciją, smurto ir priekabiavimo formas bei nepriimtino elgesio išraiškas ir aplinkybes, nurodyti galimi liudytojai, pridėti turimi įrodymai (pavyzdžiui, garso įrašai, susirašinėjimas ir pan.).

16. Visi pranešimai (skundai) apie smurto ir priekabiavimo atvejus turi būti registruojami ir nagrinėjami.

17. Bet kuri informacija, susijusi su pranešimu (skundu), laikoma konfidencialia ir negali būti paviešinta asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ir jo tyrimu.

18. Įstaigos struktūrinio padalinio vadovas, pastebėjęs ar nustatęs priekabiavimo ir/ar smurto apraiškas padalinyje, tiek tuo atveju, kai tai vykdoma to padalinio darbuotojo atžvilgiu, tiek tuo atveju, kai netinkamus veiksmus atlieka tame padalinyje dirbantis asmuo, privalo nedelsiant imtis prevencinių priemonių bei informuoti Įstaigos vadovą ir (arba) Bendrųjų reikalų skyriaus vedėją apie susiklosčiusią situaciją ir taikytinas priemones.

19. Įstaigos vadovas, gavęs pranešimą (skundą) iš Įstaigos darbuotojo ar Bendrųjų reikalų skyriaus vedėjo, priima vieną iš šių sprendimų:

19.1. tuo atveju, jei asmuo teikia tik informaciją (pranešimas), prašo konsultacijos ir nepageidauja, kad būtų atliktas tyrimas, taiko tokias procedūras, kaip pokalbis, kai atsakingas asmuo atskirai bendrauja su skundžiamuoju, dalyvaujant ar nedalyvaujant besiskundžiančiam asmeniui, siekiant taikiai išspręsti kilusius nesutarimus, arba priima sprendimą pakartotinai supažindinti skundžiamąjį asmenį su Politika ir kitais dokumentais, atkreipiant papildomą dėmesį į tai, dėl ko buvo kreiptasi;

19.2. sudaro Komisiją gautam pranešimui (skundui) ištirti ir pateikti Įstaigos vadovui išvadą (toliau – Komisija).

20. Pranešimas (skundas) turi būti išnagrinėtas per įmanomai trumpiausią terminą, bet ne ilgiau nei per 20 darbo dienų nuo pranešimo (skundo) gavimo. Į šį terminą neįskaitomas laikas, kai dėl objektyvių priežasčių nėra galimybės apklausti nukentėjusiojo, skundžiamąjo arba liudytojo (-ų).

21. Išnagrinėjusi pranešimą (skundą), Komisija per 5 darbo dienas parengia ir pateikia Įstaigos vadovui išvadą dėl Politikos pažeidimo ir gali siūlyti teisės aktų nustatyta tvarka pradėti procedūrą dėl galimos tarnybinės nuobaudos skyrimo Politiką pažeidusiam Įstaigos darbuotojui.

22. Nustačius smurtą ir/ar priekabiavimą, Įstaigoje skubiai imamasi būtinų priemonių, skirtų suteikti pagalbą smurtą ar priekabiavimą patyrusiam asmeniui, sumažinti bendrą kolektyvo

streso lygį ir gerinti darbo aplinką:

22.1. suteikiami psichologinės pagalbos organizacijų, psichologinės pagalbos telefono linijų nuorodos ir kontaktai nukentėjusiam asmeniui, imamasi kitų būtinų priemonių, atsižvelgiant į konkretų atvejį ir esamą poveikį nukentėjusiam asmeniui, esant poreikiui ir galimybei, Įstaigos lėšomis užtikrinamas profesionalių psichologo ir/ar teisininko paslaugų suteikimas;

22.2. sudaromos sąlygos dalytis patirtimi, organizuojant Įstaigoje dirbančių asmenų mokymus, susirinkimus, skatinant informuoti atsakingus asmenis apie smurto ir priekabiavimo apraiškas Įstaigoje ir ieškoti pagalbos, gauti paramą iš kolegų;

22.3. po kiekvieno smurto ir/ar priekabiavimo atvejo tyrimo, įvykus kitoms ekstremalioms/krizinėms situacijoms, susijusioms su smurto ir/ar priekabiavimo apraiškomis, atliekamas psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimo atnaujinimas (apklausos). Gauti rezultatai apibendrinami ir, esant poreikiui, atsižvelgus į nustatytą atvejį, atliekami šioje Politikoje numatyti prevenciniai veiksmai;

22.4. esant smurtą ir (ar) priekabiavimą patyrusio asmens rašytiniam prašymui, sudaroma galimybė pakeisti fizinę darbo vietą Įstaigoje ar sudaromos sąlygos asmeniui dirbti nuotoliniu būdu pagal suderintą individualų nuotolinio darbo grafiką;

22.5. esant galimybei ir smurtą ir (ar) priekabiavimą patyrusio asmens prašymui, vengiama komandiruoti smurtą ir (ar) priekabiavimą patyrusį ir smurtą ir (ar) priekabiavimą sukėlusį asmenį į tą patį objektą tuo pačiu metu;

22.6. smurtavusiam ar priekabiavusiam asmeniui taikoma tarnybinė/drausminė atsakomybė pagal Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymą ir (ar) Lietuvos Respublikos darbo kodeksą.

23. Įstaigoje imamasi priemonių užtikrinti, kad pateikę pranešimą (skundą) ar dalyvaujantys pranešimo (skundo) dėl smurto ir priekabiavimo nagrinėjimo procese Įstaigoje dirbantys asmenys būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio ar persekiojimo ir su tuo susijusių neigiamų pasekmių. Smurtas, priekabiavimas, įskaitant priešišką elgesį prieš Įstaigoje dirbantį asmenį, kuris pateikė pranešimą (skundą) dėl smurto ir (ar) priekabiavimo, yra draudžiamas ir laikomas šturkščiu tarnybinių / darbo pareigų pažeidimu.

## **VI SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

24. Visi Įstaigoje dirbantys asmenys su Politika ir jos pakeitimais supažindinami per DVS. Politika viešinama Įstaigos interneto svetainėje.

25. Politikos nuostatų laikymąsi kontroliuoja ir prižiūri Įstaigos vadovas, Seimo kontrolierius ir Įstaigos struktūrinių padalinių vadovai.

26. Politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarka peržiūrima ir, esant poreikiui, atnaujinama pasikeitus šios Politikos reguliavimo srities teisės aktams, atsižvelgiant į gautus pranešimus apie smurtą ir priekabiavimą, nustatytus smurto ir priekabiavimo atvejus, pasikeitus galimiams jų pavojams ar atsiradus naujų, arba pareikalavus Lietuvos Respublikos valstybinei darbo inspekcijai. Už periodišką Politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarkos peržiūrėjimą ir, esant poreikiui, teikimą Įstaigos vadovui ją atnaujinti atsakingas Bendrųjų reikalų skyriaus vedėjas.