



Smurto ir priekabiavimo prevencijos politika švietimo įstaigose

Nuotolinis seminaras dvi dalys po 2 ak. val. I dalis

Romas Turonis

Darbas:

VDU Švietimo akademijos Profesinio tobulinimo instituto lektorius;

Mokymų centro „Ugdymo meistrai“ lektorius;

Individuali veikla – teisinis švietimas, bendrieji patarimai ir konsultacijos, teisinių dokumentų rengimas.

Neatlygintina veikla:

Švietimo įstaigų vadovų, mokytojų ir kitų darbuotojų bei jų atstovų konsultantas darbo teisės klausimais.

Kvalifikacija:

Teisininkas, darbo teisės specialistas;

Profesinės rizikos vertintojas;

Psichosocialinių rizikos veiksnių vertintojas;

Asmens duomenų apsaugos darbo santykiuose specialistas;

Darbuotojų saugos ir sveikatos specialistas;

Mediatorius – derybų ir ginčų tarpininkas;

Socialinės apsaugos ir darbo ministro patvirtintas tarpininkas, pasitelkiamas sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus.

Aktualumas:

- Nuo 2025 m. sausio 1 d. įsigaliojo Darbo kodekso pakeitimai, kuriais patikslinta smurto ir priekabiavimo sąvoka. Smurtas ir priekabiavimas, įskaitant darbdavio – fizinio asmens ar juridinio asmens vadovo ar kitų darbuotojų – taikomą smurtą ir priekabiavimą, yra draudžiamas.
- Darbo teisėje yra numatytos darbdavių pareigos susijusios su priekabiavimo ir smurto darbo aplinkoje prevencija.
- Viena iš pareigų - darbdavys organizuoja darbuotojams mokymus apie smurto ir priekabiavimo pavojus, prevencijos priemones, darbuotojų teises ir pareigas smurto ir priekabiavimo srityje (DK 30 str. 3 d. 3 p.).
- 2025 m. sausio 1 d. įsigaliojo LR administracinių nusižengimų kodekso pakeitimai, kuriais sugriežtinamos baudos darbdaviams, jeigu jie neįgyvendino būtinų priemonių smurto ir priekabiavimo prevencijai užtikrinti.

Seminaro temos:

- Teisinis reglamentavimas.
- Atsakomybė už smurto ir priekabiavimo draudimo pažeidimą bei piktnaudžiavimą savo teisėmis.
- Smurto ar priekabiavimo sąvokos ir jų formos, atpažinimas, priežastys.
- Smurto ir priekabiavimo draudimo įgyvendinimo ir prevencijos svarba.
- Psichologinio ir emocinio smurto pavyzdžiai. Mobingas.
- Kas darbo santykiuose nėra smurtas ar priekabiavimas?
- Prevencija: kaip kurti saugią darbo aplinką? Teisiniai ir organizaciniai aspektai.
- Kaip pranešti apie smurtą ar priekabiavimą. Pagalba psichologinio smurto aukoms.

Seminaro stilius:

- Seminaro medžiaga parengta pagal dažnai užduodamus klausimus (DUK);
- Ekspertų pasitarimas;
- Klausimų – atsakymų sesija;
- Klausimai viso seminaro metu.
- Repetitio est mater studiorum.

Seminaro medžiaga:

- Liks organizatoriams.
- Galia atsiųsti paprašius el. paštu: **lektorius.turonis@gmail.com**
- Paprašius Facebook'ėje.

Žmogaus teisių deklaracija:

- Visi žmonės gimsta laisvi ir lygūs savo orumu ir teisėmis. Jiems yra suteiktas protas ir sąžinė, ir jie turi elgtis vienas su kitu kaip broliai.

(Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 1 straipsnis)

Žmogaus teisė:

Smurtas ir priekabiavimas yra žmogaus teisių pažeidimas:

- darantis žalą tiek asmens, tiek visos įmonės, įstaigos ir organizacijos gerovei;
- siekiant užkirsti kelią smurto ir priekabiavimo apraiškoms darbovietėse, rekomenduojama skatinti darbuotojus prisidėti prie smurto ir priekabiavimo prevencijos, pagarbos ir darbo kultūros ugdymo.

Teisinis reglamentavimas:



Lietuvos Respublikos Konstitucija:

- Žmogaus asmuo neliečiamas.
- Žmogaus orumą gina įstatymas.
- Draudžiama žmogų kankinti, žaloti, žeminti jo orumą, žiauriai su juo elgtis.

(21 straipsnis)

Lietuvos Respublikos Konstitucija:

- Kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, **saugias ir sveikas darbo sąlygas**, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju.

(48 straipsnis)

Darbdavio prievolė:

Tebegaliojanti Darbo kodekso norma:

- Darbdavys **privalo sukurti tokią darbo aplinką**, kurioje darbuotojas ar darbuotojų grupė nepatirtų priešišky, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiamasi 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.

(DK 30 str. 1 d.)

Darbuotojų sveikata:

- Profesinė sveikata – darbuotojų sveikata, kuriai išsaugoti ir stiprinti vykdoma darbo aplinkos kenksmingų veiksnių, lemiančių sveikatos pakenkimus, prevencija, darbo aplinkos pritaikymas darbuotojų fiziologinėms ir **psichologinėms galimybėms**, darbuotojų sveikatos priežiūra, įgyvendinamos sveikatos stiprinimo priemonės.

(Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 2 str. 31 d.)

Darbdavio pareiga:

- Darbdavio pareiga yra sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas visais su darbu susijusiais aspektais.

(Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 11 str. 1 d.)

Darbuotojo pareiga:

- Kiekvieno darbuotojo pareiga yra vykdyti įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos norminių dokumentų reikalavimus ir darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus, su kuriais jie supažindinti ir apmokyti juos vykdyti, ir **kaip galima labiau rūpintis savo ir kitų darbuotojų sauga ir sveikata remiantis savo žiniomis** ir vadovaujantis padalinio vadovo, darbdaviui atstovaujančio asmens duotais nurodymais.

(Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 33 str. 1 d.)

Smurto apibrėžtis teisės aktuose:

- Smurtas apibrėžiamas kaip veikimu ir neveikimu asmeniui daromas tyčinis fizinis, psichinis, seksualinis, ekonominis ar kitas poveikis, dėl kurio asmuo patiria fizinę, materialinę ar neturtinę žalą.

(Lietuvos Respublikos apsaugos nuo smurto artimoje aplinkoje įstatymo 2 str. 7 d.)

Diskriminacija:

- **Tiesioginė diskriminacija** – elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, 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.

(Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 2 str. 9 d.)

Diskriminacija:

- **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, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu.

(Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 2 str. 5 d.)

Priekabiavimas:

- **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.

(Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 2 str. 7 d.)

Seksualinis priekabiavimas:

- **Seksualinis priekabiavimas** – nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, kai tokį elgesį lemia tikslas ar jo poveikis pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

(Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 str. 6 d.)

Švietimo įstaigos vadovas:

- Švietimo įstaigos vadovas:
- organizuoja švietimo įstaigos veiklą, įgyvendindamas strateginį švietimo įstaigos valdymą <...>;
- **vadovauja kuriant lyderystės ugdymui kultūrą**, išlaikant ir stiprinant kiekvienam mokiniui mokytis ir savo galimybėms atskleisti palankią aplinką;
- įgyvendina personalo valdymo priemones, **sudaro galimybes ir skatina darbuotojus, užtikrina jų profesinį tobulėjimą ir Pedagogų etikos kodekso normų laikymąsi**;
- <...> kartu su švietimo įstaigos savivaldos institucijomis sprendžia svarbiausius įstaigos veiklos klausimus <...>.

(Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo 59 str. 8 d. 1-4 p.)

Smurto formos:

- **Patyčios** – psichologinę ar fizinę jėgos persvarą turinčio asmens ar asmenų grupės kitam asmeniui daromi tyčiniai pasikartojantys veiksmai, kuriais siekiama pažeminti jo reputaciją ar orumą, jį įžeisti, įskaudinti ar kitaip sukelti jam psichologinę ar fizinę žalą.

(Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo 2 str. 25¹ d. 1 p.)

Smurto formos:

- **Patyčios kibernetinėje erdvėje** – patyčios iš kito asmens naudojantis informacinėmis technologijoms ir (ar) informacinės visuomenės informavimo priemonėmis, siekiant įbauginti tą asmenį, pakenkti jo reputacijai ar kitokiu būdu jį pažeminti, neatsižvelgiant į tai, ar patyčių informacija siunčiama asmeniškai, ar paskleidžiama neapibrėžtam gavėjų skaičiui.

(Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo 2 str. 25¹ d. 2 p.)

Apsauga nuo smurto švietimo įstaigose:

Švietimo įstaigose draudžiama bet kokia smurto forma, nukreipta:

- 1) mokinių prieš mokinius;
- 2) švietimo įstaigų darbuotojų prieš mokinius;
- 3) mokinių prieš švietimo įstaigų darbuotojus;
- 4) švietimo įstaigų darbuotojų prieš kitus tos įstaigos darbuotojus;
- 5) mokinių tėvų (globėjų, rūpintojų) prieš mokinius, mokytojus.

(Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo 23¹ str. 1 d.)

Pagalba mokytojui:

- Tais atvejais, kai **smurtauja ar smurtą patiria mokytojai, kiti švietimo įstaigos darbuotojai**, švietimo įstaigos vadovas apie įvykusį smurto faktą nedelsdamas, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną, praneša atitinkamoje savivaldybėje veikiančiai pedagoginei psichologinei tarnybai ar atitinkamam psichologinės pagalbos teikėjui, su kuriuo savivaldybės vykdomoji institucija yra sudariusi sutartį dėl psichologinės pagalbos teikimo, ir rekomenduoja smurtavusiam ar smurtą patyrusiam asmeniui kreiptis psichologinės pagalbos.

(Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo 23¹ str. 4 d.)

Mokytojas turi teisę:

- Dirbti savitarpio pagarba grįstoje, **psichologiškai, dvasiškai ir fiziškai saugioje aplinkoje, būti apsaugotam nuo bet kokio smurto**, turėti higienos reikalavimus atitinkančią ir tinkamai aprūpintą darbo vietą, **gauti** informacinę, ekspertinę, konsultacinę ir **psichologinę pagalbą pedagoginėje psichologinėje tarnyboje** arba iš psichologinės pagalbos teikėjo, su kuriuo savivaldybės vykdomoji institucija yra sudariusi sutartį dėl psichologinės pagalbos teikimo.

(Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo 49 str. 1 d. 4 p.)

Pedagogų elgesio ir veiklos principai:

- pagarbos;
- teisingumo;
- žmogaus teisių pripažinimo;
- atsakomybės;
- sąžiningumo;
- atidos ir solidarumo.

(Pedagogų etikos kodeksas, LR švietimo ir mokslo ministro 2018 m. birželio 11 d. įsakymas Nr. V-561)

Pedagogų etikos kodeksas:

- **Pagarbos principas.** Vadovaudamasis šiuo principu pedagogas pripažįsta, kad bendravimas su mokiniais, jų tėvais (globėjais, rūpintojais), kitais šeimos ir įstaigos bendruomenės nariais grindžiamas asmens orumo ir nelygstamos vertės pripažinimu bei pasitikėjimu, taip kuriant saugią, atvirą, savivertę ir kūrybiškumą skatinančią atmosferą.

(Pedagogų etikos kodekso 3 p.)

Įtampos mažinimas:

- Darbdavys privalo informuoti darbo tarybą ir su ja konsultuotis prieš priimdamas sprendimus dėl vietinių norminių teisės aktų patvirtinimo ar pakeitimo. Tarp jų, dėl įtampą darbe mažinančių priemonių nustatymo.

(DK 206 str. 1 d. 9 p.)

Rekomendacijos:

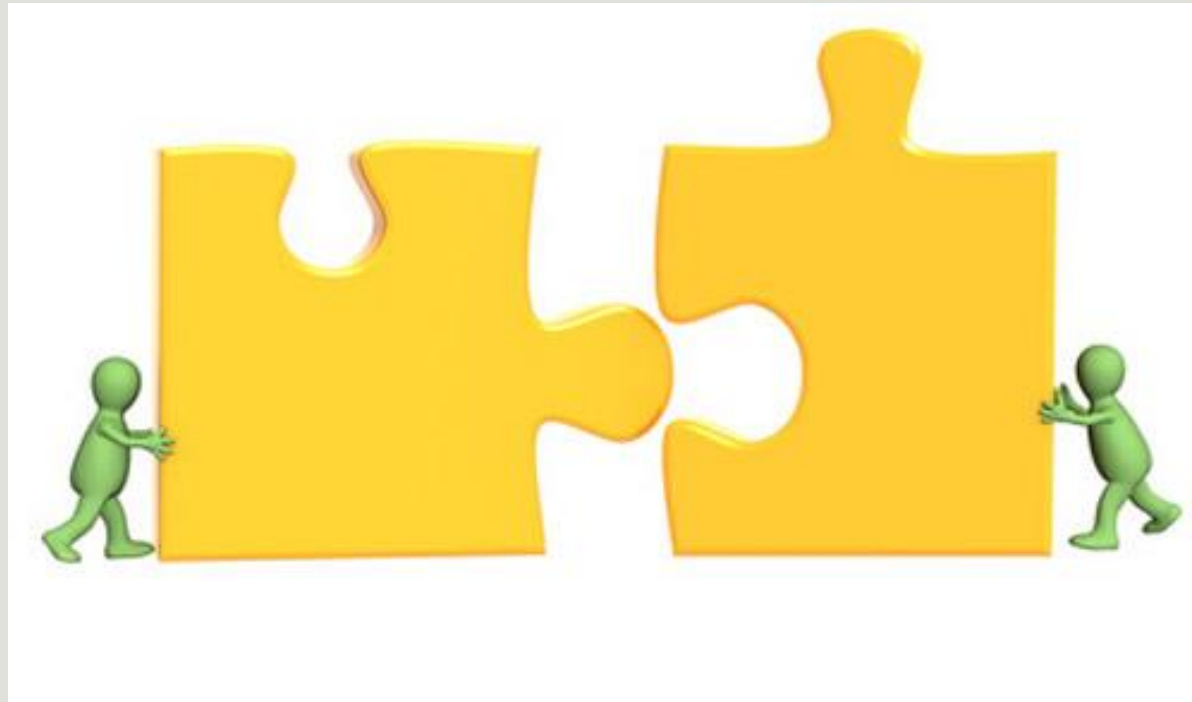
- Rekomendacijos dėl poveikio priemonių taikymo netinkamai besielgiantiems mokiniams:
- <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.432104>
- Pritarta Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2012 m. rugpjūčio 28 d. įsakymu Nr. V-1268

Būtinieji gintis:

- **Asmuo turi teisę į būtinąją gintį.** Šią teisę jis gali įgyvendinti neatsižvelgdamas į tai, ar galėjo išvengti kėsینimosi arba kreiptis pagalbos į kitus asmenis ar valdžios institucijas.
- **Asmuo neatsako pagal šį kodeksą,** jeigu jis, neperžengdamas būtiniosios ginties ribų, šiame kodekse numatyto administracinio nusižengimo požymius formaliai atitinkančią **veiką padarė gindamas savo ar kito asmens teises ar laisves,** visuomenės ar valstybės interesus nuo pradėto ar tiesiogiai gresiančio pavojingo ir priešingo teisei kėsینimosi.
- Būtiniosios ginties ribos yra peržengiamos tuo atveju, kai **gynyba akivaizdžiai neatitinka priešingo teisei kėsینimosi pobūdžio ir pavojingumo.** Būtiniosios ginties ribų peržengimu nelaikoma dėl didelio sumišimo ar išgąščio, kurį sukėlė priešingas teisei kėsینimasis, arba ginantis nuo įsibrovimo į būstą padaryta veika.

(Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 13 str.)

Darbo kodekso ir kitų teisės aktų pakeitimai:



Psichologinio smurto prevencija:

- Darbdavys imasi visų būtinų priemonių psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijai užtikrinti, **informaciją apie jas paskelbdamas įprastais darbovietėje būdais, ir imasi aktyvių veiksmų pagalbai asmenims, patyrusiems psichologinį smurtą darbo aplinkoje, suteikti.**

(DK 30 str. 3 d.)

Nepriimtinas elgesys ar jo grėsmė:

- Smurtas ir priekabiavimas, 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), – **bet koks nepriimtinas darbdavio (fizinio asmens ar juridinio asmens vadovo) ar kitų darbuotojų** taikomas 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.

(DK 30 str. 2 d.)

Smurto ir priekabiavimo draudimas:

Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:

- 1) darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį;
- 2) pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buities, sanitarinėmis ir higienos patalpomis;
- 3) su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu;
- 4) su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu;
- 5) darbdavio suteiktame būste;
- 6) pakeliui į darbą ar iš darbo.

(DK 30 str. 2 d.)

Priemonės prevencijai užtikrinti ir pagalbai:

Darbdavys imasi visų būtinų priemonių smurto ir priekabiavimo prevencijai užtikrinti ir aktyvių veiksmų pagalbai asmenims, patyrusiems smurtą ar priekabiavimą šio straipsnio 2 dalyje numatytais atvejais, suteikti:

- 1) atsižvelgdamas į galimus smurto ir priekabiavimo pavojus, imasi jų šalinimo ir (ar) kontrolės priemonių;
- 2) nustato pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo bei nagrinėjimo tvarką ir supažindina su ja darbuotojus;
- 3) organizuoja darbuotojams mokymus apie smurto ir priekabiavimo pavojus, prevencijos priemones, darbuotojų teises ir pareigas smurto ir priekabiavimo srityje.

(DK 30 str. 3 d.)

Prevencijos politika:

- Darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, šio kodekso nustatyta tvarka įvykdęs informavimo ir konsultavimo procedūras, **privalo patvirtinti smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką, įprastais darbovietėje būdais ją paskelbti ir įgyvendinti.**

(DK 30 str. 4 d.)

Politikos turinys:

Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikoje turi būti nustatyta:

- smurto ir priekabiavimo atpažinimo būdai, galimos smurto ir priekabiavimo formos,
- supažindinimo su smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis tvarka,
- pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarka,
- apie smurtą ir priekabiavimą pranešusių asmenų ir nukentėjusių asmenų apsaugos priemonės ir jiems teikiama pagalba,
- darbuotojų elgesio (darbo etikos) taisyklės
- ir kita informacija, susijusi su smurto ir priekabiavimo prevencija.

(DK 30 str. 4 d.)

Politikos atnaujinimas:

- Darbdavys atnaujina smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką, atsižvelgdamas į gautus pranešimus apie smurtą ir priekabiavimą, nustatytus smurto ir priekabiavimo atvejus, pasikeitus galimiems jų pavojams ar atsiradus naujų arba pareikalavus Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos darbo inspektoriui.

(DK 30 str. 5 d.)

Administracinių nusižengimų kodekso pakeitimas:

- Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30 straipsnio pažeidimas, jeigu nebuvo įgyvendintos būtinos priemonės smurto ir priekabiavimo prevencijai užtikrinti ar nebuvo imtasi aktyvių veiksmų pagalbai asmenims, patyrusiems smurtą ar priekabiavimą, suteikti arba nustatomas darbdavio fizinio asmens ar darbdavio juridinio asmens vadovo smurto ar priekabiavimo draudimo pažeidimas,
- užtraukia baudą darbdaviams fiziniams asmenims, darbdavių juridinių asmenų vadovams ar kitiems atsakingiems asmenims **nuo penkių šimtų iki vieno tūkstančio keturių šimtų eurų.**

(ANK 96 str. 4 d.)

Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas:

- Darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį be įspėjimo ir nemokėti išeitinės išmokos, jeigu darbuotojas dėl savo kalto veikimo ar neveikimo padaro pareigų, kurias nustato darbo teisės normos ar darbo sutartis, pažeidimą.

Priežastis nutraukti darbo sutartį gali būti:

- šiurkštus darbuotojo darbo pareigų pažeidimas;

Šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikomas:

- smurtas ar priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą ir smurtą ar priekabiavimą dėl lyties (smurtas ar priekabiavimas, nukreiptas prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą), diskriminacinio pobūdžio veiksmai ar garbės ir orumo pažeidimas kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų atžvilgiu darbo metu ar darbo vietoje

(DK 58 str. 1 d., 2 d., 1 p. 3 d. 3 p.)

Teisė dirbti mokytoju:

Mokytoju negali dirbti asmuo:

- kuris pagal Švietimo įstatymo 5¹ straipsnį negali būti laikomas nepriekaištingos reputacijos.

(LR švietimo įstatymo 49 str. 8 d. ir 2 p.)

Nepriekaištinga reputacija:

- Asmuo negali būti laikomas nepriekaištingos reputacijos, jeigu yra bent viena iš šių sąlygų:
- jis buvo atleistas iš pareigų už tarnybinį nusižengimą ar iš darbo už darbo pareigų ar darbo drausmės pažeidimą ir nuo atleidimo iš pareigų ar darbo nepraėjo 3 metai;
- jis savo elgesiu ir (ar) veikla pažeidė švietimo, mokslo ir sporto ministro patvirtinto Pedagogų etikos kodekso reikalavimus ir po pažeidimo nustatymo nėra praėję vieni metai.

(LR švietimo įstatymo 5¹ str. 2 ir 4 p.)

Viešąsias paslaugas teikiančio asmens garbės ir orumo pažeminimas:

- Fizinio asmens, kuris pagal įstatymų ir (ar) viešojo administravimo subjektų nustatytus reikalavimus **paslaugų gavėjui teikia** socialines, **švietimo**, sveikatos priežiūros, kultūros ir (ar) kitas valstybės ar savivaldybių garantuojamas ir visuomenės nariams vienodai prieinamas **paslaugas**, garbės ir orumo pažeminimas, reiškiamas raštu, žodžiu, gestais, įžeidžiančiu, įžūliu, provokuojančiu ar kitokiu elgesiu, **užtraukia baudą nuo penkiasdešimt iki trijų šimtų eurų**.

(Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 507¹ str.)

Viešąsias paslaugas teikiančio asmens garbės ir orumo pažeminimas:

- Administracinių nusižengimų teiseną pradeda, administracinių nusižengimų tyrimą atlieka ir administracinių nusižengimų protokolus surašo, <...>, šių institucijų pareigūnai:
 - policijos;
 - savivaldybių administracijų.

(Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 589 str. 49 ir 82 p.)

Atsakomybė už smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos pažeidimus:

- Baudžiamoji, administracinė ir civilinė atsakomybė Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka;
- Pareigų pažeidimo atsakomybė (įskaitant atleidimą iš darbo);
- Piktnaudžiavimas savo teisėmis:
 - Piktnaudžiavimas smurto ir priekabiavimo prevencijos procedūromis arba žinomai melagingos informacijos pateikimas yra laikomi darbo pareigų pažeidimu, už kurį gali būti taikoma pareigų pažeidimo atsakomybė
 - Žinomai melagingu pranešimu nelaikomas toks pranešimas, kuomet asmuo nurodo teisingas aplinkybes, tačiau jas klaidingai vertina.

Įrodymai teisėje:

- Įstatymų nustatyta tvarka gauti duomenys, kurie patvirtina arba paneigia bent vieną aplinkybę, turinčią reikšmės teisingam bylos išsprendimui.
- Yra daug įrodymų, kuriuos galite panaudoti, rūšių: tai rašytiniai dokumentai, vaizdo, garso ir kitų duomenų failai, liudytojų parodymai, ekspertų ar kitų kompetentingų institucijų pareiškimai (išvados) ir daiktiniai įrodymai.
- Visi tyrimui ar ginčo procese pateikti įrodymai turi būti gauti teisėtai, t. y. teisės aktuose nustatyta tvarka.

Prevencijos priemonių aprašas:

- Nuo 2025 m. sausio 1 d. įsigaliojo Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2024 m. gruodžio 17 d. patvirtintas įsakymas Nr. EV-221 „Dėl smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos priemonių aprašo patvirtinimo“
- <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/67d18520bc7311ef88c08519262548c4>

Aprašo svarba:

- Šis teisės aktas įtvirtina kompleksines priemones, skirtas užtikrinti saugią, pagarbią ir sveiką darbo aplinką, mažinti smurto ir priekabiavimo riziką bei stiprinti darbdavių atsakomybę.
- Smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos priemonių aprašas padeda įgyvendinti DK 30 straipsnyje numatytas darbdavių pareigas, suteikia aiškumo dėl pareigų įgyvendinimo būdo, reguliarumo ir kt.

Apibrėžiami pagrindiniai teisės akto tikslai ir sąvokos:

- Smurto ir priekabiavimo darbe prevencija apima visų priemonių, skirtų išvengti netinkamo elgesio darbo vietoje, įgyvendinimą visuose įmonės veiklos etapuose.
- Akcentuojama darbdavio pareiga užtikrinti sveikatai nekenksmingą ir emociškai saugią darbo aplinką visiems darbuotojams.
- Paaiškinama, jog apraše teikiamas tik būtinų smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos priemonių sąrašas.

Apibrėžiami pagrindiniai teisės akto tikslai ir sąvokos:

- Darbdaviai gali įgyvendinti papildomai ir kitas prevencijos priemones (psichologo konsultacijas, sveikatinimo dienas, papildomą sveikatos draudimą, anonimines darbuotojų apklausas ir pan.), kurios neprieštarautų teisės aktų reikalavimams.
- Apraše nenurodytos prevencijos priemonės gali būti taikomos kartu (kompleksiškai) arba įgyvendinamos palaipsniui, nustatant prioritetus pagal darbuotojų emocinę būklę.

Būtinios prevencijos priemonės:

- Deklaravimas apie smurto ir priekabiavimo draudimą;
- Etikos ir tinkamo elgesio taisyklių parengimas;
- Atsakingų asmenų paskyrimas;
- Pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarkos nustatymas;
- Mokymų apie smurto ir priekabiavimo pavojus, prevenciją, organizavimas.

Vidinis smurto ir priekabiavimo atvejo tyrimas:

- Numatoma tvarka, kaip darbdavys turi reaguoti gavęs pranešimą apie galimą smurto ar priekabiavimo atvejį.
- Aprašomos atvejį tiriančios komisijos sudarymo taisyklės, tyrimo vykdymo principai ir sprendimų priėmimo eiga.
- Užtikrinama, kad tiek nukentėjęs darbuotojas, tiek asmuo, dėl kurio elgesio atliekamas tyrimas, būtų informuoti apie sprendimus bei turėtų teisę apskųsti juos nustatyta tvarka.

Mokymų organizavimas:

- Mokymai privalomi visiems darbuotojams, įskaitant dirbančius nuotoliniu ar hibridiniu būdu.
- Akcentuojama mokymų periodiškumas (ne rečiau kaip kas trejus metus) ir jų turinys, kuris apima:
 - Smurto ir priekabiavimo formų atpažinimą.
 - Prevencijos priemonių ir tinkamo bendravimo standartų mokymą.
 - Atvejų analizę bei diskusijas.

Mokymų organizavimas:

- Jei darbuotojas negali juose dalyvauti, jam turi būti sudarytos sąlygos per 5 darbo dienas nuo nurodytų aplinkybių pasibaigimo susipažinti su mokymų medžiaga. Naujai priimtiems darbuotojams sudaromos sąlygos susipažinti su mokymų medžiaga ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo priėmimo į darbą.

Darbdavių pareigos:

- Darbdaviai įpareigojami nuolat tikrinti prevencijos priemonių veiksmingumą ir, esant poreikiui, jas atnaujinti.
- Užtikrinama konfidenciali pranešimų ir tyrimų informacijos apsauga bei darbuotojų teisės gauti pagalbą.

Darbuotojų, patyrusių smurtą ir priekabiavimą teisės:

- Darbuotojas, patyręs įmonės vadovo smurtą ir priekabiavimą, turi teisę:
- kreiptis į vadovą į pareigas priėmusį asmenį ar juridinio asmens steigėją dėl vadovo elgesio vertinimo,
- į Lietuvos Respublikos valstybinę darbo inspekciją prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos dėl situacijos identifikavimo ir poveikio priemonių taikymo,
- į individualius darbo ginčus ar tarnybinius ginčus nagrinėjančias institucijas dėl žalos atlyginimo.

Patarimai švietimo įstaigų vadovams:

- Peržiūrėkite įstaigos tvarkas ir įsitikinkite, kad jos atitinka teisės akto reikalavimus.
- Parenkite ir įgyvendinkite prevencijos priemones, įtraukdami darbuotojų atstovus.
- Organizuokite mokymus ir užtikrinkite darbuotojų informuotumą apie naują tvarką.

Darbo aplinkos kūrimas:

- Smurto ir priekabiavimo formų įsisąmoninimas, atpažinimas, netoleravimas, draudimas bei laiku atliktas pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą tyrimas ir atsakomybės taikymas smurtautojui leidžia ne tik atgrasyti smurtautoją, bet ir prisideda kuriant darbuotojams emociškai palankią darbo aplinką.

Klausimai, diskusija



Kiti seminarai:

- Darbo santykiai švietimo įstaigoje: nuo darbo sutarties sudarymo iki nutraukimo;
- Darbo ir poilsio laiko teisinis reglamentavimas švietimo įstaigose: darbo grafikai, nuotolinis darbas, pertraukos, atostogos
- Švietimo įstaigos darbo santykius reglamentuojantys vietiniai teisės aktai. Asmens duomenų teisinė apsauga
- Mokyklų vadovų ir darbuotojų atstovų tvarus bendradarbiavimas. Kolektyvinių sutarčių nuostatų įgyvendinimas švietimo įstaigose

Konsultacijos švietimo įstaigoje:

- Darbo apmokėjimo sistema švietimo įstaigoje;
- Smurto ir priekabiavimo prevencijos politika švietimo įstaigoje;
- Mokytojų darbas mokinių atostogų metu;
- Mokytojų atostogos ugdymo proceso metu;
- Mokinių priežiūra pertraukų metu;
- Darbo tarybų narių kompetencija;
- Darbo tarybų rinkimų organizavimas;
- Kiti darbo santykių klausimai.

Ačiū! Iki pasimatymo!



Romas Turonis

Teisininkas, darbo teisės
specialistas

Lektorius, konsultantas

Telefonas: (0-699) 05735

El. paštas:
lektorius.turonis@gmail.com