

NACIONALINĖS ŠVIETIMO AGENTŪROS SMURTO IR (AR) PRIEKABIAVIMO DARBE PREVENCIJOS POLITIKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Nacionalinės švietimo agentūros smurto ir (ar) priekabiavimo darbe prevencijos politikos aprašas (toliau – Politika) nustato tvarką, kuria vadovaujamosi Nacionalinėje švietimo agentūroje (toliau – NŠA), siekiant užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą ir psichosocialinės rizikos valdymą, smurto ir (ar) priekabiavimo darbe prevenciją ir jos įgyvendinimo priemonės, smurto ir (ar) priekabiavimo darbe atvejų registravimo ir nagrinėjimo tvarką, intervencijos ir postvencijos priemonių sistemą.

2. Politikos tikslas – kurti ir palaikyti sveiką bei saugią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešišku, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiamasi į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą / saugumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.

3. Politika parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Profesinės rizikos vertinimo bendraisiais nuostatais, patvirtintais Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2012 m. spalio 25 d. įsakymu Nr. A1-457/V-961 „Dėl Profesinės rizikos vertinimo bendrųjų nuostatų patvirtinimo“, Psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių tyrimo metodiniais nurodymais, patvirtintais Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. rugpjūčio 24 d. įsakymu Nr. V-699/A1-241 „Dėl Psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių tyrimo metodinių nurodymų patvirtinimo“, Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 190 „Dėl smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje panaikinimo“, priimta 2019 m. birželio 19 d., ir Europos Sąjungos tarpsektorinėmis 2021 m. gairėmis „Dėl smurto ir priekabiavimo darbe“.

4. Politikoje vartojamos sąvokos:

4.1. **Fizinis smurtas** – tyčiniai nepageidaujami fiziniai veiksmai, kurie sukelia nukentėjusiam asmeniui fizinį skausmą, sužalojimą ar grėsmę būti sužalotam, taip pat – psichologinio nesaugumo ir pažeminimo jausmą;

4.2. **Igaliotas asmuo** – NŠA direktoriaus įsakymu paskirtas asmuo, kuris įgyvendina smurto ir (ar) priekabiavimo darbe prevencijos funkcijas;

4.3. **Komisija** – NŠA direktoriaus įsakymu sudaryta nuolatinė smurto ir (ar) priekabiavimo darbe pranešimų nagrinėjimo komisija;

4.4. **Liudininkas** – asmuo, galimai matęs smurto ir (ar) priekabiavimo darbe epizodą / epizodus ar turintis tokio smurto ir (ar) priekabiavimo darbe įrodymus;

4.5. **Nukentėjusysis** – darbuotojas, galimai patyręs smurtą ar priekabiavimą darbe;

4.6. **Patyčios** – tyčiniai, nepageidaujami verbaliniai ar fiziniai veiksmai, kuriais siekiama įžeisti, įskaudinti, pažeminti nukentėjusįjį;

4.7. **Pranešimas** – rašytinis Nukentėjusiojo, Liudininko ar Smurtautojo informacijos pateikimas apie psichologinį smurtą ir (ar) priekabiavimą darbe, nurodant visas žinomas aplinkybes;

4.8. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kai dėl lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės ar turtinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, seksualinės

orientacijos, negalios, sveikatos būklės, etninės priklausomybės, religijos ir kt. siekiama įžeisti asmenį arba pažeminti jo orumą, sukurti bauginančią, priešišką, žeminančią, žeidžiančią, psichologiškai nesaugią aplinką;

4.9. Psichologinis smurtas – bet koks asmens veiksmas, įskaitant socialinį izoliavimą, įžeidinėjimą, žeminimą, gąsdinimą, grasinimą, šmeižimą ir kitą elgesį, kuris gali menkinti Nukentėjusiojo tapatumą, orumą, asmeninę ir dalykinę savivertę / reputaciją, įstumti jį į beginklę ir bejėgę padėtį, versti atlikti tam tikrą veiksmą, suvokti savo priklausomybę nuo Smurtautojo ir jam paklusti bei gali pakenkti Nukentėjusiojo fizinei, psichinei, dvasinei, moralinei arba socialinei sveikatai, gyvenimo kokybei, saugai ir gerovei;

4.10. Seksualinis priekabiavimas – Nukentėjusiajam nepriimtinas ar nepageidaujamas, žodžiu, raštu, vaizdinėmis priemonėmis arba fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys, kuriuo siekiama sukurti arba kuriama nepageidaujama, bauginanti, priešiška, nemaloni, žeminanti, žeidžianti, seksualiai traumuojanči patirtis / aplinka;

4.11. Smurtas – asmens veikimu ar neveikimu kitam (-iems) asmeniui (-ims) daromas tyčinis nepageidaujamas fizinis, psichologinis, seksualinis, ekonominis poveikis, dėl kurio tas asmuo patiria arba gali patirti neturtinę ar turtinę žalą;

4.12. Smurtautojas – asmuo, galimai smurtaujantis darbo aplinkoje;

4.13. Smurto ir priekabiavimo darbe intervencija – tai koordinuoti veiksmai, nukreipti į fizinio ir psichologinio smurto stabdymą, siekiant sumažinti jų mastą ir žalą, taip pat tinkamai reaguoti jiems įvykus ir užtikrinti pagalbos teikimą Nukentėjusiesiems, Liudininkams, Smurtautojams;

4.14. Smurto ir priekabiavimo darbe prevencija – priemonės ir (ar) veiksmai, kuriais siekiama išvengti smurto ir (ar) priekabiavimo darbe atvejų, sumažinti jų raiškos riziką;

4.15. Smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos stebėseną – reguliarius visuomeninės ir NŠA situacijos stebėjimas, apimantis faktų ir informacijos, svarbios smurto ir (ar) priekabiavimo prevencijai, geresniam smurto ir (ar) priekabiavimo atvejų atpažinimui ir valdymui, rinkimą, analizę ir viešinimą NŠA.

5. Kitos Politikoje vartojamos sąvokos atitinka Darbo kodekse, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme, Profesinės rizikos vertinimo bendruosiuose nuostatuose apibrėžtas sąvokas.

II SKYRIUS

SMURTO IR (AR) PRIEKABIAVIMO DARBE RIZIKOS BEI APSAUGINIAI VEIKSNIAI

6. Veiksniai, galintys išprovokuoti smurtą ir (ar) priekabiavimą darbe:

6.1. nedarnūs tarpusavio santykiai, dažni, nesprendžiami, įsisenėję konfliktai darbe, nesutarimai profesiniais klausimais, klaidingas pareigų ir atsakomybių interpretavimas, konkurencinė darbo aplinka, vertikalūs (subordinaciniai) santykiai, autokratiško stiliaus lyderystė, nepasitikėjimas komandoje, teisingumo ir psichologinio saugumo jausmo darbo vietoje trūkumas;

6.2. itin skirtinga darbuotojų darbo ir bendravimo kultūra, organizacinės kultūros patyrimo skirtumai, didelis amžiaus skirtumas;

6.3. informacijos apie darbo pokyčius (reorganizaciją, darbo reikalavimus ir pan.) stoka;

6.4. stresas, nuovargis, didelis darbo krūvis;

6.5. asmeninės Smurtautojui būdingos savybės: netiksli savivertė, narcistiniai, psichopatiniai asmenybės bruožai ir kitos charakterio akcentuacijos, asertyvaus bendravimo, efektyvaus konfliktų sprendimo ir streso valdymo įgūdžių stoka, žema savikontrolė, polinkis į pasyvią agresiją, konkurenciją, prasti savirefleksijos įgūdžiai, etiketo taisyklių neišmanymas;

6.6. asmeninės Nukentėjusiajam būdingos savybės: kita rasė, lytis, socialinė padėtis ar seksualinė orientacija, žemas savęs vertinimas ir aukštas priklausymo nuo kitų poreikis, perdėta empatija ir užuojauta kitiems, konfliktų vengimas, asertyvaus bendravimo įgūdžių stoka bei negebėjimas apginti savo teisėtų poreikių ir interesų, išmoktas bejėgiškumas, itin aukštos dalykinės kompetencijos ar gabumai, vengimas ieškoti socialinės / emocinės paramos.

7. Veiksniai, neleidžiantys darbe atsirasti smurtui ir (ar) priekabiavimui:

7.1. gerai valdoma psichosocialinė rizika darbe, darnūs, pagarbūs, horizontalūs (lygiaverčiai) tarpusavio santykiai, tinkamai pasirinkti lyderystės stiliai, aukštas pasitikėjimas komandoje, aukšto lygmens organizacinė kultūra, kurioje netoleruojamas smurtas ir (ar) priekabiavimas;

7.2. gebėjimas diskutuoti, aukštas emocinis raštingumas, pilietiškumas, išlavinti konfliktų sprendimo, asertyvaus bendravimo ir streso valdymo įgūdžiai, gebėjimas atpažinti atvirą ir pasyvią agresiją, smurtą ir (ar) priekabiavimą ir į jį tinkamai (nedelsiant) reaguoti.

III SKYRIUS

SMURTO IR (AR) PRIEKABIAVIMO DARBE FORMOS IR APLINKYBĖS

8. Smurtas ir (ar) priekabiavimas darbe gali pasireikšti šiomis formomis:

8.1. tiesioginiai arba netiesioginiai nepagrįsti kaltinimai ir nepagrįsta kritika, kuriais siekiama sugriauti kito asmens emocinę pusiausvyrą, sukelti prastą fizinę ir emocinę savijautą;

8.2. tiesioginiai grasinimai arba netiesioginės užuominos, leidžiančios suprasti, kad yra grasinama (pvz., atleisti iš darbo, susidoroti, kt.);

8.3. nuolatinis, tendencingas nepagrįstas darbo rezultatų, darbo funkcijų, užduočių ir kompetencijų nuvertinimas;

8.4. šmeižtas, gandai, apkalbos, melas, kuriais siekiama pakenkti Nukentėjusiojo reputacijai (pvz., tikrovės neatitinkančios informacijos, galinčios padaryti žalos asmens garbei, orumui, asmeninei ir dalykinei reputacijai, paskleidimas, kt.) arba siekiama prieš Nukentėjusįjį nuteikti kitus asmenis;

8.5. tendencingas Nukentėjusiojo ignoravimas, demonstratyvus nesisveikinimas, jo izoliavimas, atblojimas nuo profesinės ir kolektyvo veiklos, Nukentėjusiojo pagrįstų prašymų, poreikių, iniciatyvos, užduodamų klausimų nepaisymas, neigimas, menkinimas, nepagrįstas nušalinimas nuo sričių, už kurias Nukentėjusysis buvo atsakingas;

8.6. tyčinis nesidalinimas su darbu susijusia turima informacija, nepagrįstas vilkinimas perduoti su darbu susijusią informaciją / užduotis;

8.7. beprasmių, Nukentėjusiojo kompetencijos neatitinkančių užduočių skyrimas, neadekvatus darbo kontroliavimas ir (ar) reikalavimas užduotis atlikti neįgyvendinamais terminais ir (ar) sukeliant neadekvatų darbo krūvį, kai tai gali privesti prie nesėkmės;

8.8. asmeninis ar viešas pažeminimas, siekiant sumenkinti pasitikėjimą savimi, išjuokti ar pašiepti, įžeisti garbę ir orumą, tyčia įskaudinti (pvz., darbuotojo ar darbuotojų grupės elgesys, kai kitų pajuokai yra pateikiamos asmeninės ir profesinės kito asmens savybės, laidomos pašaipios pastabos, asociatyvūs juokai apie Nukentėjusįjį);

8.9. riksmų, leksikos, fizinių veiksmų, kūno kalbos ar gestų, galinčių sužeisti Nukentėjusiojo savivertę, naudojimas (pvz., bendravimas pakelta balso intonacija, paniekinantis žvilgsnis, demonstravimas, kad Nukentėjusysis kalba nesąmonės ir pan.);

8.10. nepriimtinas ar nepageidaujamas fizinis kontaktas (pvz., prisilietimas, žnybtelėjimas, paplekšnojimas, glostymas, glamonėjimas, grybštelėjimas, neadekvačiai stiprus rankos paspaudimas, siekis prisiliesti, apkabinti, prisitraukti arčiau, pabučiuoti, pamasažuoti, užsigulti, kt.), tiesioginis tokio fizinio kontakto reikalavimas arba netiesioginės užuominos apie tai;

8.11. nepadoraus turinio informacijos demonstravimas;

8.12. informacijos, nesusijusios su darbo funkcijomis, rinkimas, platinimas, domėjimasis privataus gyvenimo, socialinės padėties, intymių santykių ar kitais aspektais;

8.13. spaudimas atlikti darbus, nesusijusius su darbuotojo NSA vykdomomis funkcijomis;

8.14. fizinį skausmą sukeliantys veiksmai (suėmimas už rankų, pastūmimas, sudavimas ir kt.) arba veiksmai, kuriais galima išgąsdinti (užrakinimas, neleidimas išeiti ir kt.);

8.15. kiti nepriimtini, bauginantys, žeminantys ar įžeidžiantys veiksmai ar jų grėsmė, kuriais vieną kartą ar pakartotinai siekiama padaryti ar yra padarytas neigiamas fizinis,

psichologinis ar ekonominis poveikis;

8.16. smurto ir (ar) priekabiavimo formų sąrašas nėra baigtinis. Smurtas ir (ar) priekabiavimas gali pasireikšti ir kitokiais būdais, kurie nėra akivaizdūs, tačiau kuria psichologiškai nesaugią, bauginančią, žeminančią, įžeidžiančią ar traumuojančią aplinką.

9. Smurtu ir (ar) priekabiavimu nėra laikoma: teisėta, konstruktyvi kritika ir pagarus pastabų išsakymas tarp to paties (horizontalaus) ir (ar) kito (vertikalaus) lygmens darbuotojų; taip pat darbdavio / vadovo teisėtas reikalavimas darbuotojams atlikti darbo užduotis, vykdyti savo įsipareigojimus; teisėtas darbuotojų reiklumas darbdaviui / vadovui ir darbdavio / vadovo įsipareigojimų vykdymo reikalavimas; pagrįstas reikalavimas pateikti paaiškinimą dėl pareigų nevykdymo ar netinkamo vykdymo; kasmetinis veiklos vertinimas, kurio metu darbuotojui argumentuotai įvardijami realiais faktais grįsti jo darbo trūkumai ir privalumai, jeigu vertinime nebuvo pažeistos kitos šios Politikos nuostatos; tarnybinių nusižengimų, darbo pareigų, Etikos kodekso pažeidimų tyrimai.

10. Galimos smurto ir (ar) priekabiavimo atvejų pasireiškimo vietos ir aplinkybės:

10.1. darbuotojo (-ų) kabinetas (-ai), kita darbuotojo darbo funkcijų atlikimo vieta, bendro naudojimo ar viešosios patalpos, tarnybinis automobilis, kt.;

10.2. NŠA patalpos ar kitos vietos, kuriose darbuotojas (-ai) ilsisi pertraukų metu, leidžia laisvalaikį ir (ar) pietauja;

10.3. vietos, kuriose darbuotojas būna komandiruotės, mokymų, darbo renginių ar kitos socialinės veiklos, vykimo į darbą NŠA ar iš jos metu;

10.4. elektroninė erdvė, kai su darbuotoju (-ais) bendraujama raštu, balso žinutėmis, virtualių susitikimų metu, naudojantis įvairiomis informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis.

IV SKYRIUS

SMURTO IR (AR) PRIEKABIAVIMO DARBE PREVENCIJA, INTERVENCIJA IR POSTVENCICIJA

11. NŠA įgyvendinami pagrindiniai Smurto ir (ar) priekabiavimo darbe prevencijos, intervencijos ir postvencijos veiksmai:

11.1. Prevenciniai veiksmai, kuriais siekiama užkirsti kelią smurto ir (ar) priekabiavimo atvejams atsirasti:

11.1.1. psichosocialinės darbo rizikos ir stresą darbe keliančių veiksnių stebėjimas ir valdymas, siekiant užtikrinti, kad su darbo užduotimis ir darbo santykiais susiję sprendimai būtų pagrįsti darbuotojų saugos ir sveikatos, teisingumo, sąžiningumo, pagarbos žmogui ir tarpusavio paramos principais, darbuotojams būtų aiškus jų darbo vaidmuo, suteiktos galimybės kontroliuoti savo darbą ir jo atlikimo būdą, o darbas organizuojamas optimizuojant darbo krūvį;

11.1.2. kuriama psichologiškai saugi organizacinė kultūra, kurioje dedamos pastangos ugdyti darbuotojų emocines kompetencijas: gebėjimą valdyti stresą, pyktį ir nuovargį, asertyviai bendrauti, konstruktyviai diskutuoti, spręsti konfliktus, atpažinti psichologinį smurtą ir (ar) priekabiavimą darbe ir į jį reaguoti, kurti horizontalius (lygiaverčius) santykius, pasirinkti tinkamiausius lyderystės stilius;

11.1.3. NŠA darbuotojai supažindinami su Politika per dokumentų valdymo sistemą ir kitomis vidinės komunikacijos priemonėmis, esminę informaciją pateikiant paprastai, greitai suprantamai ir patraukliai (1 ir 2 priedai);

11.1.4. NŠA darbuotojams kuriamos sąlygos dalytis su smurtu ir (ar) priekabiavimu galimai susijusia patirtimi per susirinkimus, užsiėmimus, diskusijas, mokymus, gauti emocinę, teisinę ir psichologinę paramą iš NŠA ir kviestinių ekspertų;

11.1.5. Įgaliotas asmuo vykdo Smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos stebėseną.

11.2. Intervencijos veiksmai, kuriais siekiama galimai pasireiškusių smurtą ir (ar) priekabiavimą darbe nedelsiant sustabdyti ir mažinti jų mastą:

11.2.1. Nuketėjusiajam, Liudininkui ir Smurtautojui sudaromos galimybės nedelsiant

pasirinktam Įgaliotam asmeniui pateikti Pranešimą apie galimą smurtą ir (ar) priekabiavimą darbe, teikti Komisijai informaciją, paaiškinimus ir siūlymus situacijai išspręsti, susipažinti su Pranešimą išnagrinėjusios Komisijos sprendimu, prireikus gauti psichologinę bei teisinę paramą iš NŠA ir kviestinių ekspertų:

11.2.1.1. Pranešime, kuris pateikiamas pasirinktam Įgaliotam asmeniui el. paštu apie galimai patirtą ar pastebėtą smurto ir (ar) priekabiavimo darbe atvejį, nurodoma: situacija, jos aplinkybės (laikas, vieta, trukmė, kt.), Nukentėjusieji, Liudininkai ir Smurtautojai (jų vardai, pavardės, pareigos NŠA), galimai patirto smurto ir (ar) priekabiavimo formos, kiti turimi duomenys (garso įrašai, elektroninių laiškų, trumpųjų žinučių ar garso žinučių kopijos, kt.) (3 priedas);

11.2.1.2. gavus Pranešimą apie galimus smurto ir (ar) priekabiavimo darbe atvejus, taip pat tokius atvejus įtarus, nedelsiant, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną, inicijuojamas Pranešimo nagrinėjimas pagal Politikos 12 punkte nurodytą procedūrą.

11.3. Postvenciniai veiksmai, kuriais siekiama suteikti pagalbą ir numatyti atsakomybę:

11.3.1. Nukentėjusiajam, Liudininkui ir (ar) Smurtautojui operatyviai pasiūloma teisinė ir psichologinė pagalba NŠA ir už jos ribų, sudaromos sąlygos ją kuo skubiau gauti, taip pat darbo metu, o esant dideliui poreikiui, tokia pagalba Nukentėjusiajam ir Liudininkui yra finansuojama NŠA;

11.3.2. Nukentėjusiajam, Liudininkui ir (ar) Smurtautojui prašant ir (ar) Komisijai siūlant, leidžiamas laikinas darbo sąlygų pakeitimas (perkėlimas į kitą padalinį, leidimas dirbti nuotoliu, jei tokiu būdu galima atlikti darbo funkcijas, kt.), nemokamų ar kasmetinių atostogų suteikimas;

11.3.3. atsakomybės numatymas ir taikymas Smurtautojui, atsižvelgiant į smurto ir (ar) priekabiavimo formas, būdus, trukmę, mastą, atvejo pasikartojimą, Liudininkų pateiktą informaciją ar kitas aplinkybes.

V SKYRIUS

PRANEŠIMŲ APIE SMURTĄ IR (AR) PRIEKABIAVIMĄ NAGRINĖJIMO TVARKA

12. Pranešimas (3 priedas) teikiamas Įgaliotam asmeniui el. paštu. Gavus Pranešimą, jis nedelsiant, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną, registruojamas dokumentų valdymo sistemoje ir nukreipiamas nagrinėti Komisijai, kuri yra sudaryta iš ne mažiau kaip 5 narių ir sekretoriaus (sekretorius nėra Komisijos narys).

12.1. Reikalavimai Komisijos nariams:

12.1.1. Komisijos nariai negali būti susiję su Nukentėjusiuoju, Liudytoju, Smurtautoju ar kitais Komisijos nariais pavaldumo, darbo tame pačiame skyriuje, finansinės priklausomybės, asmeninių simpatijų ar antipatijų, turėtos nesėkmingos bendros konfliktinės patirties klausimais;

12.1.2. Komisijos nariu negali būti psichologas, teikiantis psichologinę pagalbą bent vienam iš Pranešimo dalyvių (Nukentėjusiajam, Liudininkui, Smurtautojui). Psichologas, pagalbos gavėjui ar Komisijos nariams prašant ir pagalbos gavėjui sutinkant, gali Komisijai pateikti pažymą apie teiktą psichologo pagalbą ir turimas papildomas išvagas;

12.1.3. rekomenduojama, kad Komisiją sudarytų bent 1 narys, turintis teisės magistro lygmenį ar jam prilygintą išsilavinimą ir ne mažesnę kaip 5 metų teisininko darbo patirtį, bent 1 narys, turintis psichologijos magistro lygmenį ar jam prilygintą išsilavinimą ir ne mažesnę kaip 5 metų psichologo darbo patirtį, bent 1 narys, turintis ne mažesnę kaip 2 metų vadovavimo patirtį, bent 1 darbuotojų profesinės sąjungos ir bent 1 Darbo tarybos atstovas;

12.1.4. Įgaliotas asmuo gali būti Komisijos nariu;

12.1.5. rekomenduojama, kad Komisijos nariai turėtų tokias emocines kompetencijas, kaip: gebėjimas išklausyti ir suteikti pirminę emocinę paramą; gebėjimas atpažinti smurtą ir (ar) priekabiavimą bei subtilias jo formas; gebėjimas atpažinti savižudybės riziką; gebėjimas medijuoti konflikto šalis; gebėjimas teikti grįžtamąjį ryšį.

12.2. Pranešimų nagrinėjimo tvarka:

12.2.1. kiekvienas Komisijos narys, prieš pradėdamas darbą Komisijos posėdyje, turi

pasirašyti laisvos formos nešališkumo deklaraciją ir pateikti ją el. paštu Komisijos sekretoriui, o jei dėl kokių nors priežasčių abejoja savo nešališkumu, privalo Komisijos pirmininkui el. paštu pateikti laisvos formos nusišalinimą nuo Komisijos darbo. Jei nusišalina pats Komisijos pirmininkas, apie savo nusišalinimą el. paštu jis informuoja Komisijos pirmininko pavaduotoją, kuris toliau vykdo Komisijos pirmininko funkcijas;

12.2.2. Komisija, susipažinusi su Pranešimo turiniu, informuoja Nukentėjusį, Liudininką ir Smurtautoją apie ketinimą rinktis į posėdį ir pradėti Komisijos darbą bei gali paprašyti iki posėdžio pateikti papildomą informaciją. Jei papildomą informaciją pateikti atsisakoma, tai įrašoma į pirmojo posėdžio protokolą;

12.2.3. Nukentėjusysis, Liudininkas ar Smurtautojas, gavęs informaciją apie Komisijos ketinimą rinktis į posėdį ir pradėti Komisijos darbą, turi teisę teikti Komisijos nario nušalinimą, jei turi pagrįstų abejonų dėl Komisijos nario nešališkumo. Komisijos nario nušalinimas teikiamas el. paštu Komisijos pirmininkui, o jei nušalinamas Komisijos pirmininkas, apie teikiamą nušalinimą el. paštu informuojama Komisija. Nušalintas Komisijos narys negali dirbti Komisijoje, svarstančioje Pranešimą, susijusį su nušalinimą pateikusiu asmeniu.

12.2.4. Komisija ne vėliau kaip per 3 darbo dienas nuo Pranešimo gavimo renka į posėdį ir nagrinėja Pranešimą pagal šias nuostatas:

12.2.4.1. Pranešimas nagrinėjamas visais atvejais, nepriklausomai nuo turinio, formos, santykio (pasireiškė horizontaliai tarp to paties ir (ar) kito lygmens darbuotojų ar vertikalčiai tarp vadovų ir jiems pavaldžių darbuotojų), išskyrus atvejus, kai:

12.2.4.2. po paskutinio smurto ir (ar) priekabiavimo darbe epizodo praėjo daugiau kaip metai;

12.2.4.3. Komisijai prašant, Nukentėjusysis atsisako teikti ir (ar) nepateikia reikalingos papildomos informacijos. Tokiu atveju Komisijos sprendimas nenagrinėti Pranešimo įrašomas į protokolą;

12.2.4.4. kiekvienas Pranešimas vertinamas objektyviai, atsisakant išankstinių nuostatų, kaltinimų ir išlaikant pagarbų bendravimą su Nukentėjusiuoju, Liudininku ir Smurtautoju, kurio elgesys svarstomas kaip galimai netinkamas;

12.2.4.5. Komisijai draudžiama atskleisti bet kokią su Pranešimo nagrinėjimu susijusią informaciją asmenims, nedalyvaujantiems nagrinėjimo procedūroje, išskyrus atvejus, kai to reikalauja atsakingos institucijos įstatymų nustatyta tvarka;

12.2.4.6. Komisija vieno posėdžio metu gali svarstyti kelis Pranešimus, o dėl to paties Pranešimo galima organizuoti tiek posėdžių, kiek reikia sprendimui priimti;

12.2.4.7. Komisijos sprendimas priimamas kaip galima greičiau, bet ne vėliau kaip per 14 kalendorinių dienų nuo pirmojo posėdžio;

12.2.4.8. nagrinėjant Pranešimą vadovaujamosi turimais ar nustatytais faktais, sudaromos sąlygos visiems su Pranešimu susijusiems asmenims pateikti savo turimą informaciją, paaiškinimus;

12.2.4.9. Pranešimas nagrinėjamas tol, kol priimamas kolegialus Komisijos sprendimas. Savo sprendimu Komisija konstatuoja, kad informacija yra pagrįsta, nustatytas smurtas ir (ar) priekabiavimas darbe, ir teikia siūlymus, skirtus situacijai išspręsti, jos keliamai žalai ir pasikartojimo rizikai sumažinti; arba kad informacija yra nepagrįsta ir smurtas ir (ar) priekabiavimas darbe nėra nustatytas, gali teikti siūlymus, skirtus situacijos pasikartojimo rizikai sumažinti;

12.2.4.10. jei Komisija savo sprendimu konstatuoja, kad informacija yra pagrįsta, nustatytas smurtas ir (ar) priekabiavimas darbe, Komisija gali nuspręsti perduoti informaciją NŠA Teisės grupės teisininkams, atsakingiems už tarnybinių pažeidimų ir darbo pareigų pažeidimų tyrimą. Toks Komisijos sprendimas įrašomas į protokolą;

12.2.4.11. jei Komisija nustato, kad Pranešimas buvo pateiktas siekiant pakenkti asmeninei ir dalykinei reputacijai, apšmeižti ar diskredituoti kitą asmenį, apie tokį elgesį Komisija gali perduoti informaciją NŠA Teisės grupės teisininkams, atsakingiems už tarnybinių ir darbo pareigų pažeidimų tyrimą. Toks Komisijos sprendimas įrašomas į protokolą;

12.2.4.12. jei Pranešime pateikta informacija leidžia pagrįstai manyti, kad gali būti padaryta nusikalstama veika, administracinis nusižengimas ar kitas pažeidimas, ši informacija, gavus Nukentėjusiojo rašytinį sutikimą, nedelsiant persiunčiama tokią informaciją tirti įgaliotai institucijai;

12.2.4.13. Komisija apie Pranešimo išnagrinėjimą ir po jo priimtą savo sprendimą el. paštu informuoja: Nukentėjusįjį, Liudininką, Smurtautoją, taip pat Įgaliotą asmenį, NŠA Žmogiškųjų išteklių valdymo skyriaus psichologą ir NŠA vadovybę;

12.2.4.14. Komisijos posėdžiai protokoluojami. Komisijos posėdžiui fiksuoti gali būti daromas skaitmeninis garso ar garso ir vaizdo įrašas. Komisijos posėdžio dalyviai apie garso ir (ar) vaizdo įrašo darymą ir garso ir (ar) vaizdo įrašuose fiksuojamų asmens duomenų tvarkymą turi būti informuojami prieš pradedant daryti garso ir (ar) vaizdo įrašą. Asmens duomenys, surinkti Pranešimo nagrinėjimo metu, saugomi tiek, kiek reikia Pranešimo nagrinėjimo tikslams pasiekti, ir sunaikinami nedelsiant, kai tampa nebereikalingi. Už tinkamą duomenų subjekto informavimą apie garso ir (ar) vaizdo įrašo darymą ir fiksuojamų asmens duomenų tvarkymą (sunaikinimą) atsakingas Komisijos posėdžio sekretorius (-ė);

12.2.4.15. Komisijos posėdžio protokole nurodoma: posėdžio data, Komisijos sudėtis, vertinta informacija ir jos įrodymai, pateikti siūlymai ir (ar) rekomendacijos, priimti sprendimai, kita svarbi informacija;

12.2.4.16. Komisijos posėdis yra teisėtas, kai jame dalyvauja daugiau kaip pusė visų nešališkumo deklaraciją pasirašiusių ir (ar) nenušalintų Komisijos narių.

VI SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

13. Smurtas ir (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 yra laikomas darbo drausmės pažeidimu arba tarnybiniu nusižengimu, už kurį taikoma atsakomybė yra numatyta teisės aktuose.

14. Sprendžiant smurto ir (ar) priekabiavimo atvejus NŠA direktorius ir Įgaliotas asmuo imasi veiksmų užtikrinti konfidencialumą, asmens duomenų apsaugą, objektyvumą ir nešališkumą visų dalyvių atžvilgiu ir Nukentėjusiojo, Liudininko ar Smurtautojo apsaugą nuo bet kokio persekiojimo.

15. Politika taikoma visiems NŠA darbuotojams nepriklausomai nuo jų užimamų pareigų, darbo ar tarnybos santykių rūšies, taip pat praktikantams ir stažuotojams.