

PATVIRTINTA
Vilniaus miesto savivaldybės
administracijos direktoriaus
2019 m. vasario d.
įsakymu Nr.

VILNIAUS MIESTO SAVIVALDYBĖS ADMINISTRACIJOS DARBUOTOJŲ SAUGIOS DARBO APLINKOS POLITIKOS IR JOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Vilniaus miesto savivaldybės administracijos saugios darbo aplinkos politikos (toliau – Politika) tikslas – užtikrinti Vilniaus miesto savivaldybės administracijos (toliau – Administracija) darbuotojams saugią ir draugišką darbo aplinką, kurioje nebūtų vietos diskriminacijai, priekabiavimui ir kitokiam nepageidaujamam elgesiui.

Administracija griežtai deklaruoja, kad netoleruojama jokia diskriminacijos, priekabiavimo ar kitokia prievartos ar nepageidaujamo elgesio forma. Čia siekiama kurti saugią, sveiką, įtraukią ir atvirą įvairovei bendruomenę, kuri puoselėja abipusės pagarbos ir dėmesio vienas kitam kultūrą. Imantis šios srities prevencijos, Savivaldybėje siekiama sudaryti sąlygas darbuotojams atskleisti informaciją, užtikrinant visišką konfidencialumą. Tą galima pasiekti tik bendradarbiaujant. Tad pirmiausia visa bendruomenė, visi jos nariai kviečiami prisiišti individualią ir kolektyvinę atsakomybę, užtikrinant, kad profesiniai santykiai būtų grindžiami abipuse pagarba ir jautrumu galios pusiausvyrai.

2. Kiekvienas Administracijos darbuotojas privalo gerbti kito darbuotojo orumą, mandagiai ir pagarbiai bendrauti su kitais darbuotojais, savo elgesiu užtikrinti, kad kitas darbuotojas nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų.

3. Politikos aprašas rengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu, darbo kodeksu ir valstybės tarnybos įstatymu.

4. Politikos aprašas yra Vilniaus miesto savivaldybės (toliau – Savivaldybė) vidaus tvarkos dokumentas, privalomas visiems darbuotojams, kurie vykdydami savo darbo funkcijas turi laikytis Politikoje nustatytų įpareigojimų ir principų.

II SKYRIUS SĄVOKOS

5. **Darbuotojai** – visi Administracijos valstybės tarnautojai ir darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartį.

6. **Darbo grupė** „Dirbam kartu“ – Politikos įgyvendinimą koordinuojanti ir prižiūrinti darbo grupė, kurios sudėtį kas 4 metus įsakymu tvirtina Administracijos direktorius. Darbo grupė planuoja ir su kitų organizacijų, veikiančių darbuotojų apsaugos, profesinės sveikatos, lygių galimybių srityje, pagalba įgyvendina įvairias iniciatyvas, siūlo kitas Politikai įgyvendinti reikalingas priemones.

7. **Diskriminacija** – priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu. Diskriminacija gali būti tiesioginė ir netiesioginė.

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, išskyrus įstatymų numatytas išimtis.

9. **Netiesioginė diskriminacija** – veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijus, akivaizdžiai neutrali sąlyga ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, bet juos įgyvendinant ar pritaikant gali atsirasti, atsiranda ar galėtų atsirasti faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas tam tikro amžiaus, tam tikros lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų asmenims.

10. **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 žmogaus orumą, sukurti bauginančią aplinką arba kuris sukelia nemalonių padarinių: įžeidžiamas orumas, sukuriama bauginama aplinka.

11. **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.

12. **Psichologinis smurtas** – piktnaudžiavimas galia ir (ar) valdžia bendraujant su darbuotojais ar kolegomis, įskaitant įžeidinėjimą, psichologinę agresiją, grasinimą panaudoti fizinę jėgą, veiksmus, kurie gali pakenkti fizinei, psichinei, dvasinei, moralinei ar socialinei darbuotojo sveikatai, saugai ir gerovei.

III SKYRIUS NEPAGEIDAUJAMO ELGESIO APIBRĖŽTYS IR PAGRINDINIAI PREVENCIJOS POLITIKOS PRINCIPAI

13. Savivaldybė, siekdama įgyvendinti išsikeltą tikslą, nustato nepageidaujamas elgesio formas:

13.1. tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, nurodymas diskriminuoti dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės ar religijos;

13.2 bet kokia forma pasireiškiantis priekabiavimas, psichologinis smurtas, patyčios, ar piktnaudžiavimas užimama padėtimi, kurie gali pasireikšti nepagarbiais atsiliepimais apie kolegą, įžeidžiančiais žodžiais, kurie sakomi, siekiant sumenkinti darbuotojo darbo rezultatus, žmogus jaučiasi įžeistas, jam sukuriama nepalanki darbo aplinka;

13.3. seksualinis priekabiavimas, kuris gali pasireikšti netinkamais žvilgsniais, balso intonacija, kūno aptarinėjimu, tariamais atsitiktiniais prisilietimais, dviprasmiškomis užuominomis, asmeninės erdvės pažeidimu, tyčiniu ar netyčiniu fiziniu kontaktu, bet koku elgesiu, kuris kolegą verčia jaustis nepatogiai;

13.4. žodinis ar rašytinis žeminimas (asmenį įžeidžiantys juokai ir pokštai, nuolatinės pastabos, neapykantos kalba, apkalbos, gandų skleidimas, šmeižtas ir pan.);

13.5. sąmoningas izoliavimas ar nebendradarbiavimas darbe, atskyrimas nuo socialinių veiklų;

13.6. įkyrus siekis bendrauti, asmens sekimas ar informacijos apie jį rinkimas, kai tai nesusiję su vykdomomis darbinėmis funkcijomis;

13.7. grasinimas ar kitoks bauginantis elgesys, kuriuo siekiama daryti įtaką darbuotojo

apsisprendimui;

13.8. nepagrįstas darbo sąlygų pabloginimas, lyginant su kitais darbuotojais;

13.9. visi kiti šiame punkte neaptarti atvejai, kai nėra užtikrinama, jog darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešišku, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmy, kuriais kėsiamasi 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 beginklę ir bejėgišką padėtį

14. Pagrindinės Politikos užtikrinimo priemonės Administracijoje yra šio:

14.1. suformuluoti aiškūs Politikos darbo vietose tikslai ir įtvirtinti kolektyvinėje sutartyje, darbo tvarkos taisyklės;

14.2. visų darbuotojų supažindinimas su šios Politikos nuostatomis ir numatytais taikyti poveikio priemonėmis, neatsižvelgiant į darbuotojo užimamas pareigas ir vykdomas funkcijas;

14.3. įtvirtintas konfidencialumas, siekiant skatinti Savivaldybės darbuotojus bendradarbiauti, remti juos ir pasitelkti išorės specialistų pagalbą;

14.4. už politikos įgyvendinimą, priežiūrą ir jos plėtrą atsakinga darbo grupė „Dirbam kartu“, kurios funkcijos ir veikla nustatyta darbo grupės reglamentu;

IV SKYRIUS

DARBUOTOJŲ PRANEŠIMŲ (SKUNDŲ) PATEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

15. Savivaldybės darbuotojai turi teisę darbo grupei „Dirbam kartu“ pranešti arba pateikti skundą dėl patyčių, diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ar kito netinkamo elgesio savo arba kito-darbuotojo atžvilgiu.

16. Darbuotojas gali kreiptis tiesiai į darbo grupės „Dirbam kartu“ narius arba el. paštu dirbamkartu@vilnius.lt, arba pateikti skundą į pašto dėžutę.

17. Pranešime (skunde) darbuotojas turi pateikti šią informaciją:

17.1. įvykio detales paaiškinimus apie patirto smurto situaciją, apraiškas ir aplinkybes;

17.2. nurodyti, ar netinkamai elgėsi įstaigoje dirbantis asmuo ar kitas asmuo (klientas, interesantas ar pan.);

17.3. nurodyti galimus liudininkus;

17.4. pateikti visą kitą turimą informaciją (garso įrašus, susirašinėjimą ir pan.).

18. Darbo grupės „Dirbam kartu“ nariai, gavę pranešimą (skundą) apie diskriminaciją ar nepageidaujamą elgesį darbuotojų atžvilgiu, per įmanomai trumpiausią laiką, bet ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo pranešimo (skundo) gavimo dienos:

18.1. prireikus surenka papildomą informaciją, susietą su pranešimu (skundu), išsiaiškina įvykio aplinkybes ir pateikia svarstyti gautą pranešimą (skundą) darbo grupei;

18.2. netinkamą elgesį patyrusiam darbuotojui pasiūlo galimybę neatvykti į darbo vietą, kol bus tiriamas skundas;

18.3. apklausia skundą pateikusį asmenį ir asmenį, kurio elgesys skundžiamas, (šalys apklausiamos atskirai) ir prireikus kviečia kitus asmenis, galinčius suteikti papildomos informacijos; jei skundą pateikęs asmuo pageidauja;

18.4. kai sunku išsiaiškinti nepageidaujamo elgesio aplinkybes ar abejojama pranešimo (skundo) dėl patirto netinkamo elgesio pagrįstumu, gali būti kviečiamas psichologas;

18.5. esant reikalui konsultuojamasi ir kreipiamasi pagalbos į kitų organizacijų, dirbančių darbuotojų apsaugos, profesinės sveikatos, lygių galimybių srityje, specialistus;

18.6. priima sprendimą teikti pasiūlymą Administracijos direktoriui dėl tolesnių veiksmy pareiškėjo ir asmens, kuris netinkamai elgėsi ar dėl kurio pareiškėjas patyrė diskriminaciją.

19. Darbo grupė „Dirbam kartu“, apsvarsčiusi pranešimą (skundą), gali rekomenduoti Administracijos direktoriui asmenis, kurio elgesys skundžiamas, atžvilgiu:

19.1. inicijuoti galimo tarnybinio nusižengimo tyrimo ar darbo pareigy pažeidimo nustatymo procedūrą;

- 19.4. inicijuoti nukentėjusio darbuotojo reintegraciją į darbovietę, garantuojant apsaugą nuo nemalonių santykių ar perkeliant į kitą struktūrinį padalinį;
- 19.6. inicijuoti netinkamą elgesį patyrusiam darbuotojui psichologo konsultacijas;
- 19.7. esant reikalui, inicijuoti, kad darbdavys užtikrintų pagalbą kreipiantis į teismą dėl žalos atlyginimo ar baudžiamosios atsakomybės;
- 19.8. atmesti skundą, kaip nepagrįstą.
20. Darbo grupės „Dirbam kartu“ priimtas sprendimas išsiunčiamas skundą pateikusiam asmeniui ir asmeniui, kurio elgesys skundžiamas, ne vėliau kaip kitą darbo dieną nuo jo priėmimo.

V SKYRIUS MOKYMAS IR ŠVIETIMAS

21. Mokymai padalinių vadovams ir darbuotojams apie nepageidaujamo elgesio atpažinimą ir prevenciją organizuojami ne mažiau kaip du kartus per metus.
22. Darbuotojams skirti mokymai padės nustatyti potencialias psichologinio smurto situacijas, psichologinio smurto įveikos ir problemų sprendimo būdus, suteiks bendravimo įgūdžių, kurie padėtų išvengti smurto ar jį sumažinti ir apsiginti, skatins kurti palaikančią aplinką darbe.
23. Vadovams skirti mokymai padės suprasti ir paaiškinti organizacijos politiką, pastebėti netinkamą darbuotojų elgesį, įvertinti darbo aplinką ir numatyti priemones, kurios padėtų išvengti smurto ar kito nepageidaujamo elgesio darbe, pagelbėti nukentėjusiems darbuotojams, užtikrinti informacijos apie patyrusius tokį elgesį darbuotojus konfidencialumą pagal galiojančius teisės aktus, palaikyti darbuotojus ir kurti abipuse pagarba grįstą darbo aplinką.
24. Mokymai gali vykti tiek individualiai, tiek grupėse.
25. Pagal poreikį darbo grupės „Dirbam kartu“ nariams gali būti organizuojami specializuoti mokymai.

VI SKYRIUS REKOMENDACIJOS DARBUOTOJAMS SIEKIANČIOMS IŠVENGTI NEPAGEIDAUJAMO ELGESIO

26. Darbuotojams rekomenduojama laikytis šių principinių nuostatų:
- 26.1. būti sąmoningiems, žinoti ar numanyti, koks potencialus elgesys gali būti laikomas priekabiavimu, seksualiniu priekabiavimu ar persekiojimu;
- 26.2. būti atidiems ir jautriems kitiems 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 trikdyti kitą asmenį darbo aplinkoje, dėl ko jis gali nesugebėti tinkamai vykdyti savo funkcijų, pavyzdžiui:
- 26.2.1. familiarus pasisveikinimo darbo aplinkoje būdas, kai jis nepriimtinas nors vienai pusei;
- 26.2.2. komentarai apie fizinę išvaizdą ar aprangą, žmogaus identiteto požymius, žeidžiantys, seksualinio pobūdžio, netinkami komentarai;
- 26.2.3. neetiški komentarai apie darbuotojo pažiūras, silpnybes ar stiprybes, jo asmeninį gyvenimą;
- 26.2.4. neetiški kreipiniai (pavyzdžiui, vardų trumpiniai, pravardės, mažybiniai kreipiniai), kai nėra gautas asmens sutikimas vadinti (nes asmuo gali pageidauti būti vadinamas trumpiniu, pravarde);
- 26.2.5. seksualinio pobūdžio, įžeidžiančios ar nepagarbios užuominos ar pokštai;

26.2.6. fiziniai prisilietimai prie darbuotojo, fizinio ar psichologinio diskomforto sukėlimas nesilaikant pagarbaus fizinio atstumo;

26.2.7. įkyrus dėmesio rodymas, fizinės išvaizdos apžiūrinėjimas;

26.2.8. kalbėjimo tonas, reiškiami garsai ir judesiai, kurie gali žėisti, žeminti žmogų ar kelti seksualinio pobūdžio asociacijas;

26.2.9. žeminančių garbę ir orumą vizualinių priemonių naudojimas (plakatai, nuotraukos, piešiniai, daiktai ir kt.);

26.2.10. įžeidžiančių, žeminančių garbę ir orumą, nesusijusių su darbo funkcijomis ar seksualinio pobūdžio pranešimų, žinučių siuntimas;

26.3. kitas nepageidaujamas elgesys ar veiksmai siekiant išvengti darbuotojui nemalonus, nepriimtino elgesio bei šio elgesio neigiamų pasekmių, esant abejonėms, kad tam tikras elgesys gali būti nepageidaujamas arba gali priversti narį jaustis nepatogiai, žeminti jo orumą, rekomenduotina iš anksto pasiteirauti, aptarti su nariu ar kitais nariais, ar tam tikras elgesys, bendravimo forma yra priimtini.

26.4. nebūti pasyviems Politikos nuostatas pažeidžiančio elgesio stebėtojams, 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;

26.5. patyrus elgesį, turintį priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ar persekiojimo požymius, ramiai, mandagiu tonu pasakyti ar kitaip pranešti taip besielgiančiam asmeniui, kad šis elgesys yra nepriimtinas ir turi būti nutrauktas. Rekomenduotina paaiškinti, kokie gestai, žodžiai, komentarai, fizinis elgesys ar kiti veiksmai yra nemalonūs, sukuria žeminančią, įžeidžiančią darbinę aplinką;

26.6. patartina visus įvykusius priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ar persekiojimo veiksmus (elgesį) fiksuoti, užsirašyti laiką, liudytojus ir kitas reikšmingas aplinkybes;

26.7. jeigu priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas ar persekiojimas vyko kito darbuotojo atžvilgiu, nedelsiant sureaguoti, išreiškiant nuostatą, kad toks elgesys yra nepageidaujamas, padrašinti nukentėjusį nuo tokio elgesio asmenį kreiptis ar prabilti apie tokį elgesį.

VII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

27. Savivaldybė užtikrina darbuotojo, pateikusio pranešimą (skundą) konfidencialumą.

28. Savivaldybė užtikrina, kad darbuotojas bus apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu darbuotojas pateiks pranešimą (skundą) dėl nepageidaujamo elgesio ar diskriminacijos arba dalyvaus byloje dėl nepageidaujamo elgesio ar diskriminacijos prieš Savivaldybę, jos darbuotoją ar kitą su Savivaldybe kaip nors susijusį asmenį. Bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš darbuotoją ar darbo grupės narį, kuris pateikė pranešimą (skundą) dėl diskriminacijos ar nepageidaujamo elgesio, yra draudžiamas ir yra laikomas tarnybiniu nusižengimu ar darbo pareigų pažeidimu

29. Už melagingą pranešimą darbuotojas atsako teisės aktų nustatyta tvarka.

30. Visi Savivaldybės darbuotojai privalo būti supažindinti ir laikytis šios Politikos nuostatų.

31. Politikos nuostatų neįgyvendinimas ar netinkamas įgyvendinimas užtraukia teisės aktų nustatyta atsakomybę.

32. Politikos nuostatas įgyvendinančių asmenų veiksmai gali būti skundžiami teisės aktų nustatyta tvarka.

