



MARIJAMPOLĖS PROFESINIO RENGIMO CENTRO DIREKTORIUS

ĮSAKYMAS DĖL MARIJAMPOLĖS PROFESINIO RENGIMO CENTRO SMURTO IR PRIEKABIIVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS PATVIRTINIMO

2026 m. birželio d. Nr. V1–
Marijampolė

Vadovaudamasis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30 straipsnio nuostatomis, Smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos priemonių aprašu, patvirtintu Vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2024 m. gruodžio 17 d. įsakymu Nr. EV-221 „Dėl smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos priemonių aprašo patvirtinimo“ ir siekdamas užtikrinti saugią, pagarbą asmens orumui užtikrinančią darbo aplinką, apsaugoti darbuotojus nuo smurto ir priekabiavimo:

1. T v i r t i n u Marijampolės profesinio rengimo centro smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką (pridedama).

2. Į p a r e i g o j u skyrių, padalinių tiesioginius vadovus imtis prevencinių priemonių, užtikrinant skaidrią ir saugią darbo aplinką, nedelsiant reaguoti į galimus smurto ir priekabiavimo atvejus ir apie tai informuoti atsakingus asmenis.

3. S k i r i u už Smurto ir priekabiavimo politikos įgyvendinimą atsakingą asmenį ir pranešimų vidinio pasitikėjimo kanalo pasitikejimo.kanalas@mtec.lt pranešimų gavėją – Jolitą Kučinskienę, sektoriaus vadovę.

4. P a v e d u Romualdai Škarnaitei, sekretorei su šiuo dokumentu pasirašytinai supažindinti per Dokumentų valdymo bendrąją informacinę sistemą (DBSIS) visus MTEC darbuotojus.

5. N u s t a t a u, kad visi naujai priimami darbuotojai su Smurto ir priekabiavimo prevencijos politika būtų supažindinami pasirašius darbo sutartį mėnesio laikotarpyje virtualioje mokymosi aplinkoje MOODLE (<https://mprc.vma.lm.lt>) išklaudydami mokymus smurto ir priekabiavimo tema.

6. P r i p a ž i s t u netekusiais galios Marijampolės profesinio rengimo centro direktoriaus 2021 m. rugsėjo 9 d. įsakymą Nr. V1-120 „Dėl darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo Marijampolės profesinio rengimo centre politikos įgyvendinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ su visais patikslinimais ir papildymais ir Marijampolės profesinio rengimo centro direktoriaus 2025 m. kovo 27 d. įsakymą Nr. V1-14 (1.3 E) „Dėl dokumentų patvirtinimo“ su visais patikslinimais ir papildymais.

7. S k e l b i u šį įsakymą Marijampolės profesinio rengimo centro interneto svetainėje.

8. Įsakymo vykdymo kontrolę p a v e d u Vilijai Derliūnienei, personalo vedėjai.

Direktorius

Gražvydas Juodišius

PATVIRTINTA

Marijampolės profesinio rengimo centro
direktorius 2026 m. birželio d.
įsakymu Nr. V1 –

INFORMAVIMAS, KONSULTAVIMAS
SU DARBO TARYBA ATLIKTAS

2026 m. birželio 9 d. protokolo Nr. PR/DT-3
nutarimas

MARIJAMPOLĖS PROFESINIO RENGIMO CENTRO SMURTO IR PRIEKABIIVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Marijampolės profesinio rengimo centro (toliau – MTEC) smurto ir priekabiivimo prevencijos politikos (toliau – Politika) tikslas nustatyti smurto ir priekabiivimo atpažinimo būdus, galimas smurto ir priekabiivimo formas, supažindinimo su smurto ir priekabiivimo prevencijos priemonėmis tvarką, pranešimų apie smurtą ir priekabiivimą teikimo ir nagrinėjimo tvarką, apie smurtą ir priekabiivimą pranešusių asmenų ir nukentėjusių asmenų apsaugos priemonės ir jiems teikiama pagalba, darbuotojų elgesio (darbo etikos) taisyklės ir kitą informaciją, susijusi su smurto ir priekabiivimo prevencija (DK 30 straipsnio 4 dalis).

2. Politika parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos „Smurto ir priekabiivimo prevencijos politikos rengimo metodinėmis rekomendacijomis“, 2022 m. lapkričio 1 d. Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) 30 straipsnio aktualios redakcijos nuostatomis.

3. Smurto ir priekabiivimo formų įsisąmoninimas, atpažinimas, netoleravimas, draudimas bei laiku atliktas pranešimų apie smurtą ir priekabiivimą tyrimas ir atsakomybės taikymas smurtautojui leidžia ne tik atgrasyti smurtautoją, bet ir prisideda kuriant MTEC darbuotojams (toliau – darbuotojai) emociškai palankią darbo aplinką.

4. Politikoje vartojamos sąvokos:

4.1. smurtas – vieno ar kelių asmenų veikimu ar neveikimu kitam vienam ar daugiau asmenų padaromas tyčinis fizinis, psichologinis, seksualinis, ekonominis poveikis, susijęs su darbu, dėl kurio asmuo patiria arba gali patirti neturtinę ar turtinę žalą;

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

4.3. seksualinis priekabiivimas – 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;

4.4. grėsmė – gresianti padėtis, pavojus, įskaitant įvairius grėšmingus įvykius (formuojančių užduotis ar vykdančių užduotis asmenų žodiniai išpuoliai, kitas įvairius susirūpinimą keliančius elgesys).

5. MTEC darbuotojų santykiai grindžiami supratimo, tolerancijos, geranoriškumo, abipusės pagarbos principais ir kitomis organizacinę elgseną kuriančiomis vertybėmis. Darbuotojai atlikdami savo funkcijas, taip pat vadovaujasi įstatymuose ir kituose vidaus teisės dokumentuose nustatytais

etiško elgesio principais, laikosi jų veiklai nustatytų profesinės etikos reikalavimų modelio, siekiant išvengti smurto ir priekabiavimo:

5.1. tarpusavio santykiai turi būti grindžiami mandagumu, sąžiningumu, abipuse pagarba žmogaus orumui, tolerancija, pasitikėjimu ir bendradarbiavimu;

5.2. darbuotojai negali vienas kito diskriminuoti, priekabiauoti ir smurtauti, neetiškai ir nepagarbiai elgtis su darbuotojais ir kitais asmenimis, tyčiotis ar gąsdinti, nurodyti diskriminuoti kitus MTEC dirbančius asmenis 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.

6. MTEC direktorius (toliau – direktorius), direktoriaus pavaduotojai ir skyrių/ sektorių/ padalinių vadovai (toliau – vadovai) ir darbuotojai be išimties privalo laikytis šios Politikos nuostatų ir reikalavimų, siekiant DK 30 straipsnio įgyvendinimo MTEC.

II SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

7. Politika nustato prievolę visiems be išimties MTEC darbuotojams gerbti kito asmens orumą, mandagiai ir pagarbiai bendrauti su kitais, savo elgesiu užtikrinti tokią darbo aplinką, kurioje kitas asmuo nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų.

8. DK 30 straipsnio 2 dalis (aktuali redakcija, galiojanti nuo 2022 m. lapkričio 1 d.) nustato, kad 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 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 arba (ir) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ir (arba) neturtinė žala.

9. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:

9.1. darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį;

9.2. pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buities, sanitarinėmis ir higienos patalpomis;

9.3. su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu;

9.4. su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu;

9.5. darbdavio suteiktame būste;

9.6. pakeliui į darbą arba iš darbo.

10. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje Nr. 190 „Dėl smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje panaikinimo“ pripažįstama „kiekvieno teisė į darbo pasaulį, kuriame nėra smurto ir priekabiavimo, įskaitant smurtą ir priekabiavimą dėl lyties“.

11. Netinkamas elgesys, pasireiškiantis grasinimu susidoroti, panaudoti smurtą, ignoravimu, engimu, patyčiomis ir pan., neturi likti nepastebėtas ir negali būti toleruojamas, nes žaloja ar gali sužaloti nukentėjusiojo darbuotojo asmenybę, pažeisti asmens orumą, įstumti nukentėjusįjį į bejėgę padėtį ir turėti kitokį neigiamą poveikį darbuotojo sveikatai.

12. Priekabiavimas ir smurtas darbo vietose yra potencialūs potrauminio streso darbe šaltiniai. Potrauminis stresas gali pasireikšti bet kurioje darbo vietoje ir bet kuriam darbuotojui, nepriklausomai nuo įmonės dydžio, veiklos srities, darbo sutarties formos ir tarpusavio santykių.

Stresą darbe daugiausia sukelia smurto ir priekabiavimo apraiškos. Išsprendus streso darbe problemą, gali padidėti darbo našumas, pagerėti darbuotojų sauga ir sveikata, o dėl to didėja ekonominė ir socialinė nauda darbdaviams, darbuotojams ir visai visuomenei.

13. Šios Politikos parengimas ir įgyvendinimas MTEC leidžia ne vien nustatyti ir (arba) nubausti smurtautoją (be to, ne visais atvejais poveikio priemonių taikymas pastarąjį sustabdo), tačiau sudaro sąlygas pašalinti esamos problemos (konflikto) darbe priežastis, išspręsti įsisenėjusį konfliktą, suteikti pagalbą smurtą ir priekabiavimą patyrusiam darbuotojui (-ams), leidžia numatyti ir įgyvendinti efektyvius ir tinkamus veiksmus smurto ir (ar) priekabiavimo atveju bei apsaugoti darbuotojus nuo jų grėsmės.

III SKYRIUS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO ATPAŽINIMO BŪDAI

14. **Smurtas ir priekabiavimas** – tai žmogaus teisių pažeidimas, darantis žalą tiek asmens, tiek visos įmonės, įstaigos ir organizacijos gerovei. Darbdavys privalo užtikrinti darbuotojams sveiką ir saugią darbo aplinką. Siekiant užkirsti kelią smurto ir priekabiavimo apraiškoms darbovietėse, skatinti darbuotojus prisidėti prie smurto ir priekabiavimo prevencijos, pagarbos ir darbo kultūros ugdymo.

15. Smurto ir priekabiavimo atpažinimo būdai darbo santykių metu, ypač kylant konfliktinėms situacijoms, nesutarimams, nesutampant nuomonių (-ėms) ir pan.:

15.1. **smurtas ir priekabiavimas** – vieno ar kelių asmenų nepriimtinas elgesys, galintis pasireikšti įvairiomis formomis, kurių vienos nustatomos lengviau negu kitos, tai elgesys, kai vienas ar daugiau vadovų ar darbuotojų siekia įžeisti arba įžeidžia darbuotojo orumą, siekia daryti arba daro neigiamą įtaką jo emocinei sveikatai ir (arba) siekia sukurti arba sukuria priešišką darbo aplinką;

15.2. **smurtu laikomas** asmens (-ų) veikimu ar neveikimu kitam (-iems) asmeniui (-ims) padaromas tyčinis fizinis, psichinis, seksualinis, ekonominis poveikis, susijęs su darbu, dėl kurio darbuotojas patiria arba gali patirti neturtinę ar turtinę žalą;

15.3. **priekabiavimu laikoma** – 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 sukuriamas bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka (Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 7 dalis);

15.4. priekabiavimas gali pasireikšti – žodžiu ir raštu, rečiau fiziniiais veiksmais. Priekabiavimo metu gali būti taikomi įžeidūs komentarai, juokeliai, žeminimas, nesidalijama svarbia informacija, asmuo atribojamas nuo kitų kolegų, susitikimų arba pasitarimų, ignoruojamas, jam skiriamos su darbinėmis funkcijomis nesusijusios užduotys ir pan.;

15.5. pagrindinis smurto ir priekabiavimo skirtumas – tai, kad priekabiavimas yra tęstinis procesas, t. y. – pasikartojantis nepriimtinas elgesys, o smurtas dažniausiai būna vienkartinis, staigus (ūmus) netinkamo elgesio proveržis.

16. **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 (LR moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 6 dalis).

16.1. Siekiant įvertinti, ar situacija laikytina seksualiniu priekabiavimu (sąrašas nėra baigtinis):

16.1.1. ar tai asmens orumą menkinantis elgesys (priverčia jaustis nepatogiai, nejaukiai)?

16.1.2. ar tai bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką sukuriantis elgesys?

16.1.3. ar žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas elgesys yra nepageidaujamas, užgaulus?

16.1.4. ar žodžiu, raštu ar fiziniu veiksnu išreikštas elgesys yra intymaus pobūdžio?

16.2. Seksualinis priekabiavimas gali pasireikšti įvairiais būdais ir sukurti nepageidaujamą, nemalonią, bauginančią, žeminančią ar įžeidžiančią darbo aplinką.

17. **Grėsmė** – suprantama kaip gresianti padėtis, pavojus, įskaitant įvairius grėsmingus įvykius. Elgesys dar nėra vertinamas kaip nepriimtinas, tačiau yra reali tikimybė, kad toks bus (pavyzdžiui, darbdavio, tiesioginio vadovo, kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų žodiniai išpuoliai, įvairus susirūpinimą keliantis elgesys).

17.1. grėsmė gali kilti tiek vienam darbuotojui, tiek darbuotojų grupei. Analizuojant galimą (-as) grėsmę (-es), kuri (-ios) gali būti akivaizdi (-ios) ir neakivaizdi (-ios), pagrindinis elementas yra grėsmės pasekmės. Tai gali būti įvairus smurtas, taikomos bausmės, ignoravimas, izoliavimas, priekabiavimas, engimas, patyčios ir t. t.;

17.2. kiekvienoje darbo vietoje bei darbo santykių metu darbuotojų teisėms ir laisvėms neturėtų kilti jokia grėsmė. Grėsmė darbuotojo gyvybei, sveikatai, saugai gali pasireikšti tarpasmeninio konflikto metu arba kai vykdomi sistemingi darbuotojo teisių pažeidimai.

17.3. Pavyzdinės, laikytinos grėsmių situacijos (sąrašas nebaigtinis):

17.3.1. grėsme laikytina įstaigos taikoma praktika dėl kasmetinių atostogų suteikimo, kai nesudaroma kasmetinių atostogų eilė, o jų suteikimas tiesiogiai priklauso nuo darbdavio valios (paveikta grupė – visi darbuotojai);

17.3.2. grėsme taip pat laikytina įstaigos taikoma praktika dėl darbo grafikų sudarymo, nesilaikant DK nustatytų terminų, pavyzdžiui, laiku neinformuojant darbuotojo apie pasikeitusį darbo grafiką, piktybiškai manipuliuojant darbo grafikai, kurių nustatymas tiesiogiai priklauso nuo tiesioginio vadovo valios (paveikta grupė – visi darbuotojai);

17.3.3. akivaizdžios grėsmės pavyzdžiu laikytinas darbuotojo persekiojimas darbo metu ir (arba) po darbo valandų arba pašėpiančio vaizdo įrašo, el. susirašinėjimų platinimas įstaigos, vidiniame tinkle, kai dėl šių grėsmių gali kilti realus priekabiavimo ir (arba) smurto pavojus konkrečiam darbuotojui;

17.3.4. neakivaizdžios grėsmės pavyzdžiu laikytina situacija, kai nesprendžiamas (-i) konfliktas (- ai) gali tapti netinkamo elgesio darbe priežastimi, neigiamai veikti emocinę darbo aplinką ir darbo produktyvumą, ir dėl to ateityje, emocinei įtampai gerokai išaugus, gali kilti realaus smurto ir (arba) priekabiavimo pavojus ir kitos situacijos, kurios gali padidinti darbuotojo pažeidžiamumą;

17.4. siekiant įrodyti darbuotojui kylančias grėsmes (negalima vadovautis vien tik darbuotojo asmeniniais samprotavimais):

17.4.1. darbuotojo nurodomos faktinės aplinkybės turi būti pagrįstos objektyviais įrodymais, tik tada jos bus laikomos patikimu ir pakankamu grėsmės požymiu, kylančiu konkrečiam darbuotojui ir jo interesams. Pagal LR civilinio proceso kodekso CPK 177 straipsnio 1, 2 dalis įrodymai civilinėje byloje yra bet kokie faktiniai duomenys, kuriais remdamasis teismas įstatymų nustatyta tvarka konstatuoja, kad yra aplinkybių, pagrindžiančių šalių reikalavimus ir atsikirtimus, ir kitokių aplinkybių, turinčių reikšmės bylai teisingai išspręsti, arba kad jų nėra;

17.4.2. faktiniai kylančios grėsmės duomenys nustatomi šiomis priemonėmis – šalių ir trečiųjų asmenų (tiesiogiai arba per atstovus) paaiškinimais, liudytojų parodymais, rašytiniais įrodymais, daiktiniais įrodymais, apžiūrų protokolais, ekspertų išvadomis, nuotraukomis, vaizdo ir garso įrašais;

17.5. Vertinant galimas grėsmes siūloma jas stebėti – darbuotojų (vadovų) keisto (nesuprantamo) elgesio dažnumą, elgesio pasikeitimą – paūmėjimą, provokuojančio elgesio radimąsi ir pan. Svarbiausia – laiku identifikuoti bet kokią susirūpinimą keliantį elgesį, pranešti atsakingiems asmenims ir taip sumažinti ateityje galinčius kilti smurto ir priekabiavimo proveržius.

IV SKYRIUS

GALIMOS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO FORMOS

18. Politikoje apibrėžiamos smurto ir priekabiavimo formos, siekiant pagrįstai reikalauti iš MTEC darbuotojų tam tikro priimtino elgesio ir drausti nepriimtina.

19. Dažniausiai smurtas ir priekabiavimas pasireiškia – psichologiniu spaudimu, neetišku, nepagarbiu elgesiu kitų darbuotojų atžvilgiu, ignoravimu, engimu, nepagrįstomis pastabomis ir kritika, šaukimu, įžeidinėjimu, šmeižimu, manipuliavimu, pajuoka, patyčiomis, pasiekimų nuvertinimu, neetiškais komentarais, grasinimais, bauginimais, rečiau – fiziniu ir (arba) seksualiniu išnaudojimu.

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

20.1. **fiziniai veiksmai**, kuriais siekiama sukelti skausmą ir (ar) sužaloti. Fizinis smurtas gali pasireikšti (bet neapsiriboja) mušimu, stumdymu, smaugimu, trenkimu, purtymu, tampymu, daiktų daužymu ginčo metu, daiktų mėtymu įpykus, turto naikinimu, sužeidimu – kūno sužalojimais;

20.2. **psichologiniai veiksmai** – asmens įžeidinėjimas, nepagrįstų pastabų teikimas, grasinimai, draudimai, gąsdinimas, žeminimas, užgauliojimas ir kitas netinkamas elgesys, kuriuo siekiama asmenį įskaudinti, įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį, priversti suvokti priklausomybę, atlikti tam tikrą veiksmą, paklusti smurtautojui. Pavyzdžiui, grasinimais bandoma nuslopinti galimą aukos pasipriešinimą;

20.3. **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.;

20.4. **nepriimtinas elgesys** – elgesys, kuris kenkia asmens emocinei, o sunkiais atvejais – ir psichinei bei fizinei sveikatai. Pavyzdžiui, nepriimtinas ar nepageidaujamas fizinis kontaktas (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 privačiu gyvenimu, intymiais santykiais; nepageidaujami komentarai dėl išvaizdos, kūno formos, aprangos; įžeidžiantys juokai, dėl asmens seksualinių nuostatų (elgesio), patyčios, apkaltos, gandai, šmeižtas, užgaulūs gestai; tyčinis asmens izoliavimas darbinėje veikloje; informacijos, nesusijusios su asmens atliekamomis funkcijomis, apie šį asmenį rinkimas ir (ar) platinimas; elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę; poveikis asmeniui, siekiant, kad būtų atliktos tam tikros su darbu nesusijusios funkcijos (paslaugos) ir pan.

V SKYRIUS

MTEC NETOLERUOJAMOS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO APRAIŠKOS

21. Smurtas ir priekabiavimas darbe yra neleistinas ir privalo būti sprendžiamas MTEC lygiu kaip ir kiti profesinės rizikos klausimai.

22. Be IV skyriuje išvardintų formų, MTEC smurtu laikomi šie veiksmai:

22.1. **pažeminimas** – vieno asmens ar grupės elgesys kito asmens ar grupės atžvilgiu, tyčiomis arba atsitiktinai užgaunant pastarojo savigarbą. Asmuo, suvokiantis elgesį kaip jo/jos pažeminimą, išgyvena pažeminimo jausmą. Pažeminimu tiesiogiai arba netiesiogiai imponuojamas žeminamo asmens nelygiavertiškumas, akcentuojamas žeminančio pranašumas ir socialinė hierarchija. Žeminimas visuomet laikomas psichologiniu smurtu;

22.2. **socialinė izoliacija.** Izoliacija pasireiškia tuo, kad su asmeniu yra vengiama bendrauti net ir darbiniais klausimais, asmeniui nesuteikiama visa darbui reikalinga informacija, į komunikacijos boikotą raginami įsitraukti ir kiti kolektyvo nariai, asmuo ignoruojamas;

22.3. **klaidingos informacijos pateikimas, šmeižtas** - informacijos, neatitinkančios tikrovės ir galinčios daryti žalą asmens garbei ir orumui, skleidimas, klaidinančios informacijos perdavimas, siekiant suklaidinti ir pan.;

22.4. **priekabiavimas.** Užgaulus elgesys, nepagarbus bendravimas, nepagrįstos pretenzijos ir pan.;

22.5. **seksualinis priekabiavimas** – nepageidaujamas, netinkamas, užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, kenkiantis asmens orumui, ypač sukuriant seksualizuotą, bauginančią, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką;

22.6. **patyčios.** Priešiški, neetiški, žeminantys, agresyvūs, užgauliojantys, įžeidžiantys veiksmai, pasisakymai ir pan.;

22.7. **materialusis kenkimas.** Priemonių, reikalingų darbui ar kitų daiktų pasisavinimas, sunaikinimas ar sugadinimas ir pan. siekiant apsunkinti ar trukdyti asmens darbą.

23. Pastebėtas smurto ir priekabiavimo atvejis darbe turi būti sprendžiamas konkrečiais veiksmais ir bendromis pastangomis, numatant fizinės ir psichologinės rizikos prevencijos priemones.

VI SKYRIUS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMAS

24. MTEC smurtas ir priekabiavimas bei nepriimtinas elgesys yra draudžiami visose su darbu susijusiose erdvėse ir veiklose (taip, kaip tai apibrėžta DK 30 straipsnio 2 dalyje).

25. Smurto (ar) priekabiavimo prevenciniai veiksmai ir priemonės:

25.1. **pirminiai prevenciniai veiksniai** – veiksmai skirti pašalinti smurto ir (ar) priekabiavimo apraiškas ir taip sumažinti neigiamą jo įtaką MTEC darbuotojams – psichosocialinės ir fizinės darbo aplinkos gerinimas (darbo aplinkos pakeitimas, lanksčių darbo grafikų patvirtinimas, įtraukimas į MTEC veiklas, grįžtamojo ryšio suteikimas), periodinė/kasmetinė psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių stebėseną ir vertinimas (MTEC darbuotojų kasmetinis psichosocialinės aplinkos vertinimas – apklausa, kad galima būtų reaguoti į kylančias psichosocialines rizikas), smurto ir (ar) priekabiavimo atvejų fiksavimas ir MTEC organizacinės kultūros ugdymas, pagarba, atidumu ir atvirumu grįstas asmenų, dirbančių MTEC, bendravimas, užduotis formuojančių asmenų, mentorių parama sprendžiant problemas, mažinant smurto ir priekabiavimo darbe riziką bei ugdant organizacinę kultūrą; fizinės darbo aplinkos gerinimas užtikrinant, kad darbo vieta būtų saugi, patogi, tinkamai įrengta ir prižiūrima; aiškiai apibrėžtos darbuotojų pareigos ir atsakomybės;

25.2. **antriniai prevenciniai veiksmai** – prieš smurtą ir (ar) priekabiavimą nukreiptos MTEC politikos formavimas: įgyvendinant antrinę prevenciją MTEC darbuotojai informuojami apie parengtą Politiką; periodiškai, bet ne rečiau kaip kartą per trejus kalendorinius metus arba po smurto ir priekabiavimo atvejo tyrimo, organizuojami mokymai smurto ir priekabiavimo (įskaitant mobingą) prevencijos temomis. MTEC dirbantys darbuotojai:

25.2.1. 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;

25.2.2. formuojantys užduotis vykdyti, mokomi – suprasti ir paaiškinti MTEC 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; pagal galiojančius teisės aktus užtikrinti pranešusio asmens konfidencialumą, apsaugą nuo persekiojimo bei informacijos apie patyrusius smurtą asmenis konfidencialumą; palaikyti MTEC dirbančius darbuotojus ir skatinti abipusę pagarba grįstą darbo aplinką;

25.3. tretiniai prevenciniai veiksniai – visapusiškai pagalba smurtą ir (ar) priekabiavimą patyrusiems MTEC darbuotojams bei taikomos drausminės nuobaudos smurtautojams.

26. MTEC direktorius ir vadovai turi ne tik informuoti, bet ir motyvuoti bei skatinti visus darbuotojus netoleruoti smurto, pranešti ir atskleisti galimus smurtautojus. Jeigu smurtas ir (ar) priekabiavimas vyko kito darbuotojo atžvilgiu, rekomenduojama padrašinti kalbėti apie tai, skatinti kreiptis į šiuos veiksmus atlikusį darbuotoją ir nedelsiant jam pranešti, kad toks elgesys yra nepageidaujamas. Stebėti ir netoleruoti smurto ir (ar) priekabiavimo darbe ir imtis prevencinių veiksmų šiems veiksams sustabdyti. Patyrusiems smurtą ir priekabiavimą darbe darbuotojams reikia nebijoti kreiptis pagalbos į atsakingus asmenis ir/ar MTEC direktorių.

27. Drausminės procedūros numatomos ir taikomos smurtautojams, atsižvelgiant į abiejų smurto įvykyje dalyvavusių pusių paaiškinimus, nurodomas aplinkybes, ankstesnį smurtautojo elgesį, objektyvų įvertinimą. Efektyviausia smurto ir priekabiavimo darbe valdymo priemonė – problemos viešinimas kolektyve.

28. MTEC taikoma nulinė tolerancija smurtui ir užtikrinama saugi aplinka. MTEC direktorius atsakingas už tai, kad MTEC būtų vykdoma smurto ir priekabiavimo prevencija.

VII SKYRIUS

PRANEŠIMŲ APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

29. Gautų pranešimų (skundų) dėl smurto ir priekabiavimo tyrimas MTEC grindžiamas šiais pagrindiniais principais:

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

29.2. operatyvumo – pranešimai nagrinėjami per kiek įmanoma trumpiausią terminą (pastaba: teisės aktai nenumato konkrečių terminų);

29.3. pagalbos nukentėjusiajam – gavus pranešimą dėl priekabiavimo ir (ar) smurto, sudaromos psichologiškai saugios darbo sąlygos;

29.4. objektyvumo ir nešališkumo – tyrimas atliekamas objektyviai, neturint išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo;

29.5. nekaltumo – skundžiamasis laikomas nekaltu, kol bus priimtas sprendimas dėl pažeidimo ar jo netinkamo elgesio.

29.6. pranešėjų nepersekiojimo – negalima persekioti smurto ir priekabiavimo atvejo pranešėjo. Pranešėjo persekiojimas prilyginamas pažeidimui.

30. MTEC darbuotojas, manantis, kad prie jo ar kito asmens yra priekabiauama ir (ar) naudojamas smurtas, turi teisę pateikti pranešimą, šiais būdais: laisvos formos pranešimu el. paštu: pasitikejimo.kanalas@mtec.lt arba asmeniškai už Politikos įgyvendinimą atsakingam asmeniui, arba MTEC direktoriui. Pranešimas gali būti pateikiamas ir anonimiškai. Jei pranešimas pateikiamas dėl MTEC direktoriaus, jis perduodamas nagrinėti aukštesnei institucijai – Švietimo, mokslo ir sporto ministerijai.

31. Pranešimą rekomenduojama pateikti per kiek įmanoma trumpiausią laiką nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo dienos. Jame turi būti nurodyti paaiškinimai apie patirto smurto ir (ar) priekabiavimo situaciją, smurto apraiškas ir aplinkybes, nurodyti galimi liudytojai, pridėti turimi įrodymai (pavyzdžiui, garso, vaizdo įrašai, susirašinėjimas ir pan.). Visi pranešimai apie smurto ir priekabiavimo atvejus turi būti registruojami „Smurto ir priekabiavimo

darbe pranešimų registre“, kurį užpildo už Politikos įgyvendinimą atsakingas asmuo (1 priedas) ir nagrinėjami.

32. Atsakingas asmuo ir komisijos nariai privalo užtikrinti pranešėjo konfidencialumą, draudžiama atskleisti bet kokią su tyrimu susijusią informaciją asmenims, nedalyvaujantiems tyrimo procedūroje. Bet kuri informacija, susijusi su pranešimu, laikoma konfidencialia. Komisijos narys (ar atsakingas asmuo), prieš pradėdamas darbą, turi pasirašyti nešališkumo deklaraciją ir konfidencialumo pasižadėjimą (2 priedas). Kilus pagrįstoms abejonėms dėl nešališkumo ir nepriklausomumo, komisijos narys turi nusišalinti nuo pranešimo nagrinėjimo ir sprendimų priėmimo.

33. Direktorius ar jo paskirtas atsakingas asmuo, gavęs pranešimą, ne vėliau kaip per 1–2 darbo dienas, priima vieną iš šių sprendimų:

33.1. 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 skundžiamu asmeniu, dalyvaujant ar nedalyvaujant besiskundžiančiam asmeniui, siekiant taikiai išspręsti kilusius nesutarimus, arba priimamas sprendimas pakartotinai supažindinti skundžiamąjį asmenį su Politika ir kitais vidaus dokumentais, atkreipiant papildomą dėmesį į tai, dėl ko buvo kreiptasi;

33.2. sudaro 3 – 5 narių komisiją, įraukiant darbuotojų atstovus bei specialistus ir perduoda jai ištirti gautą pranešimą ir pateikti MTEC direktoriui išvadą/tyrimo protokolą (3 priedas);

33.3. pats organizuoja tyrimą, vadovaudamasis teisės aktais, reglamentuojančiais MTEC veiklą bei nustatančiais tarnybinių nusižengimų, darbo pareigų pažeidimų, profesinės etikos normų pažeidimų tyrimo tvarką.

34. Nustačius smurto ir (ar) priekabiavimo atvejį, MTEC skubiai ir efektyviai imamasi priemonių traumų ir streso lygiui sumažinti, užtikrinant pagalbos prieinamumą ir visus reikalingus psichologinės pagalbos resursus:

34.1. inicijuojamas pokalbis, suteikiami psichologinės pagalbos organizacijų, psichologinės pagalbos telefono linijų nuorodos ir kontaktai;

34.2. nukentėjusiam asmeniui suteikti praktines pagalbos priemones: suteikti psichologo/psichiatro/teisininko paslaugas; nepažeidžiant Darbo kodekso nuostatų suteikti darbo sąlygų pakeitimus (darbo rotacija, darbuotojo perkėlimas į kitą darbo vietą, atostogos);

34.3. sudaromos sąlygos dalytis patirtimi, organizuojant MTEC darbuotojų pokalbius, mokymus, susirinkimus, skatinant kalbėti apie savo patirtį, informuoti atsakingus asmenis ir ieškoti pagalbos, gauti paramą iš kolegų;

34.4. po kiekvieno smurto ir (ar) priekabiavimo atvejo tyrimo (kurio trukmė negali būti ilgesnė kaip 1 mėn.) ar 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 šios Politikos 25 punkte, nustatyti prevenciniai veiksmai;

34.5. taikoma drausminė atsakomybė pagal DK ir kitus teisės aktus.

VIII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

35. Politika tvirtinama (keičiama) MTEC įvykdžius informavimo ir konsultavimo procedūras DK 206 straipsnyje nustatyta tvarka.

36. MTEC atnaujinama Politika, 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, periodiškai peržiūri (kas 3 metai) už Politikos įgyvendinimą atsakingas asmuo.

37. Visi MTEC dirbantys asmenys su patvirtinta Politika ir jos pakeitimais supažindinami (pasirašytinai) tarnybiniu el. paštu.

38. Siekiant užkirsti kelią bet kokiam smurtui ir priekabiavimui, MTEC – aiškiai nustatyta darbo etikos ir etiško elgesio kultūra, pagrįsta abipuse pagarba ir žmogaus orumu ir užtikrinamas šios Politikos laikymasis. Šios Politikos nesilaikymas yra laikomas šiurkščiu darbuotojo darbo pareigų pažeidimu dėl kurio gali būti nutraukta darbo sutartis.

39. Ši Politika yra taikoma visiems be išimties MTEC darbuotojams, neatsižvelgiant į jų užimamas pareigas ar sudarytą darbo sutarties rūšį.

40. Politika viešai skelbiama MTEC internetinėje svetainėje www.mtec.lt, B korpuso mokytojų kambario skelbimų lentoje, periodiškai analizuojama MTEC darbuotojų susirinkimų/posėdžių metu.

41. Vykdamas Darbo kodekso 30 straipsnyje numatytas pareigas, asmens duomenys tvarkomi vadovaujantis 2016 m. balandžio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentu (ES) 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB (Bendrojo duomenų apsaugos reglamentu), Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymu, duomenų valdytojų patvirtintais ir kitais teisės aktais, reglamentuojančiais asmens duomenų tvarkymą ir teisinę apsaugą.

Marijampolės profesinio rengimo centro smurto
ir priekabiavimo prevencijos politikos
1 priedas

**MARIJAMPOLĖS PROFESINIO RENGIMO CENTRO
SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE PRANEŠIMŲ REGISTRAS**

Eil. Nr.	Pranešimą reikiančio asmens vardas, pavardė	Pateikimo data	Trumpas smurto ir priekabiavimo darbe atvejo aprašymas	Priimtas spendimas (Politikos 33 punktas)

Marijampolės profesinio rengimo centro smurto
ir priekabiavimo prevencijos politikos
2 priedas

NEŠALIŠKUMO DEKLARACIJA IR KONFIDENCIALUMO PASIŽADĖJIMAS

202__ m. _____ d.

Marijampolė

Būdamas Smurto ir (ar) priekabiavimo atvejų nagrinėjimo komisijos (toliau – Komisija) nariu, pasižadu:

1. Objektiviai, dalykiškai, be išankstinio nusistatymo, vadovaudamasis lygiateisiškumo, nediskriminavimo, proporcingumo ir skaidrumo principais, atlikti man pavestas pareigas.

2. Pažymiu, kad neturiu jokių privačių interesų, tiesiogiai ar netiesiogiai susijusių su Komisijoje nagrinėjamų atvejų tyrimu, taip pat nėra kitų aplinkybių, dėl kurių galėtų atsirasti privačių interesų kaip tai suprantama pagal Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatymą.

3. Jei privatūs interesai egzistuoja ar gali atsirasti, pasižadu apie tai pranešti Komisijos pirmininkui ir visuomet nusišalinti nuo tyrimo ir sprendimo priėmimo.

4. Aš suprantu, kad, vykdydamas(-a) savo pareigas Komisijoje, turėsiu prieigą prie informacijos apie asmenis, kuriai taikomas konfidencialumo reikalavimas.

5. Aš žinau, kad konfidencialią informaciją sudaro asmens, pateikęs pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto smurto ir (ar) priekabiavimo, duomenys ir kita jį tiesiogiai ar netiesiogiai identifikuoti leidžianti informacija, taip pat informacija gauta tyrimo metu iš kitų suinteresuotų šalių.

6. Įsipareigoju tretiesiems asmenims neatskleisti informacijos, kuri man taps žinoma dirbant Komisijos nariu(-e). Pažadu man patikėtus dokumentus, kuriuose yra konfidenciali informacija, saugoti tokiu būdu, kad tretieji asmenys neturėtų galimybės su jais susipažinti ar pasinaudoti.

7. Aš esu įspėtas(-a), kad už šio pasižadėjimo nesilaikymą turėsiu atsakyti pagal Lietuvos Respublikos įstatymus.

(parašas)

(vardas ir pavardė)

Marijampolės profesinio rengimo centro smurto
ir priekabiavimo prevencijos politikos
3 priedas

**MARIJAMPOLĖS PROFESINIO RENGIMO CENTRO
KOMISIJOS, TIRIANČIOS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE
PRANEŠIMŲ ATVEJŲ, TYRIMO PROTOKOLAS**

Pranešimo registravimas, nagrinėjimas, smurto ir priekabiavimo užkardymo ir prevencijos priemonių taikymas (pildo pranešimą apie smurtą ir priekabiavimą nagrinėjimo komisija)	
Pranešimo registravimo data, laikas ir numeris	
Informacijos komisijai perdavimo data ir laikas	
Informacijos vadovybei perdavimo data ir laikas	
Pranešimo nagrinėjimo komisijos sudėtis	1. 2. 3. 4. 5.
Komisijos pranešimo nagrinėjimo 1-jo posėdžio data ir laikas	
Trumpas komisijos posėdžio aprašymas:	
Komisijos pranešimo nagrinėjimo 2-jo posėdžio data ir laikas	
Trumpas komisijos posėdžio aprašymas:	
Smurtautojui (-s) taikytinos poveikio priemonės:	
Atvejo nagrinėjimas baigtas (data)	
Pastabos	

DETALŪS METADUOMENYS

Dokumento sudarytojas (-ai)	Marijampolės profesinio rengimo centras 111964944, Kauno g. 117, LT-68223 Marijampolė
Dokumento pavadinimas (antraštė)	Dėl Marijampolės profesinio rengimo centro smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos patvirtinimo
Dokumento registracijos data ir numeris	2026-06-15 Nr. V1-12 (1.3 E)
Dokumento gavimo data ir dokumento gavimo registracijos numeris	–
Dokumento specifikacijos identifikavimo žymuo	ADOC-V1.0
Parašo paskirtis	Suderinimas
Parašą sukūrusio asmens vardas, pavardė ir pareigos	Vilija Derliūnienė, Personalo vedėjas, Administracija
Sertifikatas išduotas	VILIJA DERLIŪNIENĖ LT
Parašo sukūrimo data ir laikas	2026-06-15 10:43:15 (GMT+03:00)
Parašo formatas	XAdES-EPES
Laiko žymoje nurodytas laikas	–
Informacija apie sertifikavimo paslaugų teikėją	EID-SK 2016, AS Sertifitseerimiskeskus EE
Sertifikato galiojimo laikas	2024-08-26 12:48:40 – 2029-08-25 23:59:59
Parašo paskirtis	Pasirašymas
Parašą sukūrusio asmens vardas, pavardė ir pareigos	Gražvydas Juodišius, Direktorius, Administracija
Sertifikatas išduotas	GRAŽVYDAS JUODIŠIUS LT
Parašo sukūrimo data ir laikas	2026-06-15 11:28:46 (GMT+03:00)
Parašo formatas	XAdES-T
Laiko žymoje nurodytas laikas	2026-06-15 11:28:59 (GMT+03:00)
Informacija apie sertifikavimo paslaugų teikėją	RCSC IssuingCA-2, VI Registru Centras - i.k. 124110246 LT
Sertifikato galiojimo laikas	2026-05-27 11:29:35 – 2028-05-26 11:29:35
Informacija apie būdus, naudotus metaduomenų vientisumui užtikrinti	"Registravimas" paskirties metaduomenų vientisumas užtikrintas naudojant "RCSC IssuingCA-2, VI Registru Centras - i.k. 124110246 LT" išduotą sertifikatą "DBSIS, Informatikos ir ryšių departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos, į.k.188774822 LT", sertifikatas galioja nuo 2025-05-16 11:31:08 iki 2028-05-15 11:31:08
Pagrindinio dokumento priedų skaičius	1
Pagrindinio dokumento pridedamų dokumentų skaičius	–
Priedamo dokumento sudarytojas (-ai)	–
Priedamo dokumento pavadinimas (antraštė)	–
Priedamo dokumento registracijos data ir numeris	–
Programinės įrangos, kuria naudojantis sudarytas elektroninis dokumentas, pavadinimas	DBSIS, versija 3.5.90.5
Informacija apie elektroninio dokumento ir elektroninio (-ių) parašo (-ų) tikrinimą (tikrinimo data)	Atitinka specifikacijos keliamus reikalavimus. Visi dokumente esantys elektroniniai parašai galioja (2026-06-15 13:03:46)
Paieškos nuoroda	–
Papildomi metaduomenys	Nuorašą suformavo 2026-06-15 13:03:47 DBSIS