



VALSTYBINĖS TEISMO MEDICINOS TARNYBOS DIREKTORIUS

ĮSAKYMAS

**DĖL VALSTYBINĖS TEISMO MEDICINOS TARNYBOS DIREKTORIAUS 2023 M. SAUSIO
16 D. ĮSAKymo NR. V-4 „DĖL VALSTYBINĖS TEISMO MEDICINOS TARNYBOS
SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS TVARKOS APRAŠO PATVIRTINIMO“
PAKEITIMO**

2025 m. spalio Nr.
Vilnius

Įgyvendindamas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30 straipsnio 5 ir 6 dalis ir siekdamas efektyviai valdyti smurto ir priekabiavimo Valstybinės teismo medicinos tarnybos darbo vietose grėsmę bei užtikrinti saugią ir pagarbią darbo aplinką:

1. **P a k e i ė i u** Valstybinės teismo medicinos tarnybos smurto ir priekabiavimo prevencijos tvarkos aprašą, patvirtintą Valstybinės teismo medicinos tarnybos direktoriaus 2023 m. sausio 16 d. įsakymu Nr. V - 4 „Dėl Valstybinės teismo medicinos tarnybos smurto ir priekabiavimo prevencijos tvarkos aprašo patvirtinimo“ ir jį išdėstau nauja redakcija (pridedama).

2. **S k i r i u** Audrone Rozukiene, Valstybinės teismo medicinos tarnybos (toliau – VTMT) veiklos valdymo skyriaus darbuotojų saugos ir sveikatos specialistę atlikti atsakingo asmens galimo smurto ir priekabiavimo prevencijai užtikrinti funkcijas ir atsakingu asmeniu, į kurį gali kreiptis VTMT darbuotojai, susidūrę darbe su galimomis smurto ir/ar priekabiavimo apraiškomis.

3. **Į p a r e i g o j u** VTMT struktūrinių padalinių vadovus su įsakymu supažindinti pavaldžius darbuotojus.

4. **P a v e d u** VTMT Informacinių technologijų skyriui šį įsakymą paskelbti VTMT interneto svetainėje.

Direktorius

Valdemaras Sviackevičius

PATVIRTINTA

Valstybinės teismo medicinos tarnybos
direktoriaus 2023 m. sausio 16 d. įsakymu
Nr. V-4
(Valstybinės teismo medicinos tarnybos
direktoriaus 2025 m. spalio d.
įsakymo Nr. redakcija)

VALSTYBINĖS TEISMO MEDICINOS TARNYBOS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Valstybinės teismo medicinos tarnybos (toliau – VTMT) smurto ir priekabiavimo prevencijos politika (toliau – Politika) skirta Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – Darbo kodeksas) 30 straipsnio 5 dalyje numatytoms nuostatomis, susijusioms su smurto ir priekabiavimo darbe prevencija, įgyvendinti. Politika nustato būtinų prevencijos priemonių, skirtų smurto ir priekabiavimo darbe pasireiškimo rizikai ir jų padariniams darbuotojui (-ams) mažinti, sąrašą ir įgyvendinimo tvarką.

2. Politika parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30 straipsnio 5 dalyje numatytomis nuostatomis, Smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos priemonių aprašu, patvirtintu 2024 m. gruodžio 17 d. Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus įsakymu Nr. EV-221 „Dėl smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos priemonių aprašo patvirtinimo“, Valstybinės darbo inspekcijos smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos rengimo metodinėmis rekomendacijomis.

3. Politikoje vartojamos sąvokos:

3.1. **Smurto ir priekabiavimo darbe prevencija** – visos priemonės, kurių imamasi arba ketinama imtis visuose įmonės, įstaigos, organizacijos (toliau – įmonės) darbo (veiklos) etapuose, kad būtų išvengta smurto ir priekabiavimo darbe pasireiškimo rizikos.

3.2. **Smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos priemonės** – visos priemonės (techninės, organizacinės, medicinos, teisinės ir kt.), kurias įgyvendina darbdavys, siekdamas sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas (-ai) nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiamasi į darbuotojo (-ų) garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją (-us) įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.

3.3. **Etikos komisija** – VTMT direktoriaus įsakymu sudaryta komisija, prižiūrinti, kaip VTMT direktoriaus įsakymu patvirtinto VTMT etikos kodekso (toliau – etikos kodeksas) nuostatų, konsultuojanti dėl etikos kodekso nuostatų laikymosi ir nagrinėjanti šių nuostatų pažeidimus.

3.4. Kitos Politikoje vartojamos sąvokos suprantamos taip, kaip jos apibrėžtos Darbo kodekse, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme ir kituose teisės aktuose.

4. Politika apima smurto ir priekabiavimo sritis, 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). Tai yra bet kokią nepriimtina elgesį ar jo grėsmę, 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 sukuriamas bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidi aplinka ar (ir) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ir (ar) neturtinė žala.

5. Politika numato priemones, kurios įgyvendinamos VTMT ir kuriomis siekiama darbuotojams užtikrinti:

- 5.1. teisingumo ir saugumo jausmą darbo vietoje;
- 5.2. pagarbų ir objektyvų darbuotojų galimybių ir jų darbo rezultatų vertinimą;
- 5.3. sąžiningą VTMT išteklių paskirstymą ir teisingą atlygį už darbo funkcijų atlikimą;
- 5.4. optimalų darbo krūvį ir tikslingą laiką užduotims atlikti;
- 5.5. aiškų siekį, ko iš darbuotojo tikimasi darbe;
- 5.6. pasitikėjimą savo tiesioginiu vadovu, kuris sprendžia jam pavaldžių darbuotojų darbines, konfliktines situacijas;
- 5.7. smurto, nukreipto prieš juos ar kitus darbuotojus, netoleravimą;
- 5.8. lygybę ir draudimą varžyti žmogaus teises ir teikti jam privilegijas lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, lytinės orientacijos, amžiaus, negalios, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų, pažiūrų, užimamų pareigų ar kitu pagrindu;
6. fizinį ir psichologinį neliečiamumą.
7. Ši Politika taikoma visiems VTMT darbuotojams.

II SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE ATPAŽINIMAS

8. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:
 - 8.1. darbo vietoje, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas;
 - 8.2. pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buities, sanitarinėmis ir (ar) higienos patalpomis;
 - 8.3. su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu;
 - 8.4. su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu;
 - 8.5. pakeliui į darbą arba iš darbo.
9. VTMT **seksualiniu priekabiavimu** laikomas nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu. Šio elgesio tikslas arba poveikis yra pakenkti asmens orumui, sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.
10. Seksualinio priekabiavimo bruožas – elgesio nepageidaujamumas jį patiriančiam asmeniui. Seksualinis priekabiavimas gali pasireikšti įvairiomis formomis:
 - 10.1. fiziniais kontaktais (nepageidaujami prisilietimai, nepageidaujamo pobūdžio apkabinimai, užsitęsę pasisveikinimo arba sveikinimo bučiniai, griebimas už krūtinės, sėdmenų, asmeninės erdvės pažeidimas prieinant per arti, neleidžiant praeiti, prispaudžiant prie sienos);
 - 10.2. žodiniais veiksmais (seksualinio pobūdžio komentarai apie išvaizdą, aprangą, elgesį, klausimai apie intymų gyvenimą, pravardžiavimas ir pravardžių suteikimas, gandų skleidimas, seksualinių istorijų, anekdotų, juokelių pasakojimai, viešas žeminimas, pašaipus mandagumas, primygtinis kvietimas į pasimatymą);
 - 10.3. garsais (švilpčiojimas, čepsėjimas, seksualinių garsų mėgdžiojimas);
 - 10.4. gestais ir žvilgsniais (gašlūs žvilgsniai, intymūs gestai, nužiūrinėjimas, spoksojimas);
 - 10.5. raštu (seksualinio pobūdžio laišakai, žinutės, komentarai socialiniuose tinkluose, įvairių seksualinio turinio anekdotų siuntinėjimas, įvairių žeminančių juokelių arba paveikslėlių siuntinėjimas, rodymas, palikimas ant darbo stalo, kitose vietose, kuriose specifiskai lankosi ir būna žmogus, prie kurio priekabiaujama);
 - 10.6. skaitmeninėmis priemonėmis (pornografinio turinio siuntimas, skambučiai ne darbo valandų metu, savaitgaliais, naktimis);
 - 10.7. instituciniu priekabiavimu (reikalavimas rengtis seksualizuotai, elgtis seksualizuotai);

10.8. kitomis formomis (dovanų su seksualine potekste dovanojimas, seksualinių paslaugų siūlymas, psichologinis spaudimas aukai, gąsdinimai, grasinimai, seksualinio pobūdžio mainai už paslaugas ar paaukštinimą, teigiamus sprendimus asmens atžvilgiu).

11. Kas nėra laikoma seksualiniu priekabiavimu:

11.1. Abipusė dviejų žmonių simpatija, flirtas.

11.2. Komplimentai, kurie yra malonūs ir nesukelia nepageidaujamo jausmo asmeniui, kuriam jie skirti, bei nekuria žeminančios, nuvertinančios darbo aplinkos.

11.3. Dėmesys, kuris priimamas noriai, palankiai.

11.4. Komentarai, kurie žmogaus netrikdo, nežeidžia ir yra priimami kaip malonūs, taip pat nekuria žeminančios, nuvertinančios darbo aplinkos.

12. VTMT **psichologiniu smurtu** laikomas sistemingas ar pasikartojantis nepageidaujamas elgesys, pasireiškiantis žodžiais, raštu, veiksmais ar kitomis priemonėmis, kuriais siekiama menkinti, žeminti, izoliuoti ar kitaip neigiamai paveikti asmenį. Šio elgesio tikslas arba poveikis yra pakenkti asmens orumui, riboti jo apsisprendimo laisvę, sukurti bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią darbo aplinką.

13. Psichologinis smurtas gali pasireikšti įvairiomis formomis (sąrašas nebaigtinis):

13.1. grasinimai (pvz., atleisti iš darbo, bloginti darbo sąlygas sudarant darbo grafikus ir kt.);

13.2. pasiekimų nuvertinimas (pvz., kritika darbuotojui dėl atliktų užduočių jį žeminant, siekiant įžeisti ir kt.);

13.3. šmeižtas (pvz., tikrovės neatitinkančios informacijos, galinčios padaryti žalos asmens garbei ir orumui, paskleidimas. Šmeižtu dažnai siekiama apkaltinti kitą asmenį nebūtais dalykais ir kt.);

13.4. ignoravimas (pvz., izoliavimas, atrijimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų, nesidalinimas informacija ir kt.);

13.5. manipuliavimas (pvz., darbuotojui nustatomas neadekvatus darbo krūvis, manipuliavimas darbo užmokesčiu, keliama neįgyvendinami reikalavimai ir kt.);

13.6. nepagrįsta kritika (pvz., destruktivi kritika darbuotojui dėl atliktų užduočių jį žeminant, siekiant įžeisti ir kt.);

13.7. rikšmai (pvz., bendravimas pakeltu tonu, nevaldomos emocijos ir kt.);

13.8. žeminimas (pvz., žeminantys komentarai darbuotojo atžvilgiu, darbuotojo sumenkinimas, panieka ir kt.);

13.9. įžeidimai, siekiant pakirsti darbuotojo pasitikėjimą savimi;

13.10. sarkazmas (pvz., piktas pašėpimas, kandi ironija ir kt.);

13.11. noras išjuokti (pvz., darbuotojo ar darbuotojų grupės elgesys, kai kolektyvo pajuokai yra pateikiamos asmeninės ir profesinės kito asmens savybės, išsakomos pašaipios pastabos apie darbuotoją ar asociatyvūs juokai, sukuriamas priešiška ir neetiška aplinka, kurioje darbuotojas jaučiasi užgauliojamas, žeminamas ir kt.).

14. Kas nėra laikoma psichologiniu smurtu:

14.1. konstruktyvi darbdavio kritika, pagarbus pastabų išsakymas;

14.2. darbdavio reiklumas ir reikalavimas atlikti darbą;

14.3. reikalavimas pateikti paaiškinimą dėl galimo darbo pareigų nevykdymo/netinkamo vykdymo;

14.4. įspėjimas apie galimą atleidimą iš darbo, jeigu darbuotojas per dvyliką mėnesių padarys antrą tokį pat darbo pareigų pažeidimą;

14.5. įspėjimas apie numatomą atleidimą iš darbo kitais Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatytais pagrindais (jeigu Lietuvos Respublikos darbo kodeksas įpareigoja darbdavį raštu įspėti darbuotoją apie numatomą atleidimą iš darbo);

14.6. pasiūlymas pakeisti darbo sutarties sąlygas;

14.7. pasiūlymas nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu.

14.8. kasmetinis veiklos vertinimas, kurio metu darbuotojui argumentuotai įvardijami jo darbo trūkumai ir privalumai, konstruktyviai išreiškiamos pastabos;

15. VTMT vertinama, kad smurto ir priekabiavimo apraiškos gali atsirasti:

15.1. vertikaliuose tarpusavio santykiuose (pvz.: kai vadovas smurtauja prieš pavaldinį arba atvirkščiai);

15.2. horizontaliuose tarpusavio santykiuose (pvz.: kai priešišškai elgiasi pavaldumo santykiais nesusiję darbuotojai);

15.3. situacijose, kai smurtą patiria vienas darbuotojas arba darbuotojų grupė;

15.4. situacijose, kai smurtauja vienas darbuotojas arba darbuotojų grupė;

15.5. santykiuose, kurie nėra darbo teisiniai santykiai, tačiau yra jiems giminingi (pvz.: psichologinis smurtas gali tęstis net ir nutraukus darbo santykius, kai apie VTMT darbuotoją, patyrusį ar galimai patyrusį smurtą ir priekabiavimą darbe (toliau – nukentėjusysis), skleidžiama tikrovės neatitinkanti informacija potencialiam ar naujam darbdaviui).

16. VTMT **fiziniu smurtu** laikomas bet koks veiksmas ar elgesys, kuriuo siekiama ar dėl kurio pasekmių darbuotojui sukelia fizinę žalą, skausmas ar kūno sužalojimas, taip pat bet koks fizinės jėgos ja panaudojimas prieš asmenį darbo metu ar dėl darbo.

16.1. fizinis smurtas gali pasireikšti įvairiomis formomis: mušimas, stumdymas, spardymas, smūgiavimas daiktais, pliaukštelėjimas, tampymas, kandžiojimas, sugriebimas, prievartinis sulaikymas ar užrakinimas, ginklų ar pavojingų daiktų demonstravimas, fizinė prievarta, bandymas ar grasinimas panaudoti jėgą.

17. VTMT **ekonominiu smurtu** laikomas bet koks veiksmas, kurio tikslas arba pasekmė — sukelti darbuotojui finansinę žalą, apriboti jo pajamų gavimą ar priversti jį finansinėmis priemonėmis padaryti tai, ko darbuotojas neprivalo.

17.1. ekonominis smurtas gali pasireikšti įvairiomis formomis: atlyginimo sulaikymas be teisėto pagrindo, nepagrįsti atskaitymai, priverstinis nemokamas darbas, darbuotojo turto atėmimas ar sugadinimas.“

III SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMO TVARKA

18. VTMT įgyvendinami pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

18.1. **Pirminiai prevenciniai veiksmai:**

18.1.1. psichosocialinės darbo aplinkos gerinimas užtikrinant, kad su darbu susiję sprendimai būtų pagrįsti teisingumo, sąžiningumo, lygių galimybių ir pagarbos žmogui principais, kad organizuojant darbą būtų optimizuojamas darbo krūvis, darbai paskirstomi po lygiai, atsižvelgiant į etatinį darbo krūvį, būtų atsižvelgiama į gerus darbuotojų tarpusavio santykius, efektyviai sprendžiamos iškilusios problemos ir vengiama besitęsiančio streso situacijų. Darbuotojui turi būti aišku, ko iš jo tikimasi darbe, jis turi būti apmokytas, kaip atlikti darbo funkcijas;

18.1.2. darbuotojų informavimas apie šią Politiką, kad visi VTMT dirbantys ar naujai įsidarbinantys darbuotojai žinotų ir suprastų VTMT siektino elgesio taisykles ir vykdomas smurto ir priekabiavimo prevencines priemones. Informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: personalo susirinkimai, VTMT interneto svetainė, informaciniai pranešimai, atmintinės, dalijamoji medžiaga ir kiti tuo metu VTMT prieinami ir efektyvūs informacijos sklaidą užtikrinantys būdai;

18.1.3. VTMT organizacinės kultūros ugdymas įsipareigojant, kad bus užtikrinta darbuotojų sauga ir sveikata visais su darbu susijusiais aspektais, netolerancija smurtui ir priekabiavimui bei skatinamos diskusijos, gerbiama kitokia pozicija, nuomonė;

18.1.4. fizinės darbo aplinkos gerinimas užtikrinant, kad darbo vieta būtų saugi, patogi, tinkamai įrengta ir prižiūrima;

18.1.5. dėl galimo smurto ir priekabiavimo atvejo darbuotojams sudaroma galimybė pasikonsultuoti su VTMT direktoriaus paskirtu darbuotoju, atsakingu už apsaugos nuo smurto veiklą VTMT ir nustatyta tvarka organizuojančiu smurto ir priekabiavimo atvejo darbe fiksavimą bei atliekančiu darbuotojų konsultavimo smurto ir priekabiavimo klausimais procedūras (toliau – atsakingas asmuo).

19.1. Antriniai prevenciniai veiksmai:

19.1.2. inicijuojamas personalo švietimas smurto ir priekabiavimo prevencijos klausimais, atsižvelgiant į poreikius ir esamą situaciją, bet ne rečiau nei kartą per metus. Darbuotojų švietimui užtikrinti atsakingas darbuotojas gali pasitelkti skirtingas psichoedukacijos formas: mokymus, atmintines, informacinius pranešimus, psichologinius teminius užsiėmimus;

19.1.3. nedelsiant registruojami galimo smurto ir priekabiavimo atvejai darbe, jie analizuojami sudarant galimybes darbuotojams teikti pranešimus apie tokius galimus atvejus. Pranešimu VTMT laikomas žodinis ar rašytinis informacijos pateikimas apie smurtą ir priekabiavimą darbe, nurodant smurtautojus, smurto situaciją, aplinkybes, galimus liudininkus ir kitus detalius paaiškinimus;

19.1.4. gavus pranešimą apie smurto ir priekabiavimo atvejus darbe arba įtarus galimus atvejus, inicijuojamas situacijos vertinimas pagal Politikos 14 p. nurodytą procedūrą;

20.1. Treiniai prevenciniai veiksmai:

20.1.1. smurtą ir priekabiavimą patyrusių ar mačiusių darbuotojų psichologinių traumų ir streso lygio mažinimas atliekamas efektyviai nagrinėjant galimo psichologinio smurto ar priekabiavimo atvejus darbe, atsiradimo priežastis, situacijoje dalyvavusius asmenis, teikiant rekomendacijas administracijai ir (ar) padaliniams dėl atvejo tyrimo ir prevencinių priemonių užtikrinimo bei esant poreikiui užtikrinant psichologo paslaugų prieinamumą ar kitų reikalingų psichologinės pagalbos resursų nuorodų ir kontaktų suteikimą visiems VTMT darbuotojams;

20.1.2. sąlygų dalytis patirtimi sudarymas organizuojant darbuotojų susirinkimus, skatinant darbuotojus kalbėti apie savo patirtis, informuoti atsakingus asmenis ir ieškoti pagalbos, gauti paramos iš kolegų;

20.1.3. išklausti įvykyje dalyvavusias puses bei atsižvelgiant į surinktą informaciją, taikyti reikiamas procedūras, kurių pagalba smurto ar priekabiavimo atvejai darbe nepasikartotų.

IV SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO ATVEJŲ DARBE REGISTRAVIMO IR BEI VIDINIO SMURTO IR PRIEKABIAVIMO ATVEJO TYRIMO TVARKA

21. Darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs smurto ar priekabiavimo atvejį darbe, turi teisę apie jį pranešti:

21.1. žodžiu arba raštu informuojant savo tiesioginį vadovą arba padalinio vadovą. Tiesioginis vadovas arba padalinio vadovas informaciją apie praneštą atvejį turi pateikti Politikos 21.2 papunktyje nurodytais būdais;

21.2. siunčiant elektroninį laišką adresu rastine@vtmt.lt. Pranešimas gali būti teikiamas užpildžius galimų smurto ar priekabiavimo atvejų darbe anketą (Politikos priedas) arba laisva forma, laiške nurodant:

21.2.1. pranešimą pildančio asmens vardą ir pavardę;

21.2.2. nukentėjusiojo vardą ir pavardę (jei galimai smurtą ar priekabiavimą patyrė ne pranešimą teikiantis asmuo);

21.2.3. asmens, kurio elgesys galimai atitinka smurto ir priekabiavimo formas, vardą ir pavardę;

21.2.4. visas žinomas su situacija susijusias aplinkybes (įvykio datą arba periodą, galimus nukentėjusiuosius, liudininkus, pranešimą pildančio asmens sąsajas su įvykiu (kai pranešimas teikiamas dėl kito asmens smurto ir (ar) priekabiavimo atvejo);

21.2.5. siūlomas prevencines priemones (jei esama, pasiūlymus dėl situacijos sprendimo formos).

21.3. žodžiu ar raštu, informuojant atsakingą asmenį, jeigu darbuotojas dėl objektyvių priežasčių (pvz., interesų konflikto) nenori arba negali kreiptis į 21.1 papunktyje nurodytus asmenis. Atsakingas asmuo užpildo galimų smurto ar priekabiavimo atvejų VTMT (darbe) anketą (Politikos priedas).

22. Kreipiantis į tiesioginį vadovą ar atsakingą asmenį pirmą kartą dėl konkretaus (-čių) darbuotojo (-ų) galimo smurto ir (ar) priekabiavimo, pirmumas teikiamas atvejo sprendimui neformaliomis priemonėmis. Kai į įgaliotąjį asmenį pakartotinai kreipiamasi dėl konkretaus (-čių) darbuotojo (-ų) galimo smurto ir (ar) priekabiavimo, arba atvejis nėra išsprendžiamas neformaliomis priemonėmis, jis perduodamas Etikos komisijai.

23. Neformalios priemonės, sprendžiant galimą smurto ir (ar) priekabiavimo atvejį, gali būti:

23.1. individualūs pokalbiai su tiesioginiu vadovu, situacijoje dalyvavusiais darbuotojais, primenant bei aptariant šio aprašo nuostatas, jų turinį ir taikymo tvarką;

23.2. pokalbiai tarp galimai smurtavusio ir (ar) priekabiavusio ir galimai smurtą ir (ar) priekabiavimą patyrusio darbuotojo atsakingam asmeniui taikant mediacijos metodą, kai visi su atveju susiję darbuotojai savo noru sutinka. Darbuotojui sutikus, pokalbyje gali dalyvauti profesinės sąjungos atstovas. Sprendimai įforminami laisvos formos protokolu, taip gali būti daromas garso ar vaizdo įrašas.

24. Pranešimą pateikusių darbuotojų prašymu atvejo sprendimo laikotarpiu gali būti taikomos šios laikinos apsaugos priemonės:

24.1. atostogų suteikimas;

24.2. fizinės darbo vietos pakeitimas (jeigu įmanoma);

24.3. kitos darbuotojui ir darbdaviui priimtinos priemonės.

25. Pranešimus ir jų nagrinėjimo rezultatus atsakingas asmuo registruoja galimų smurto ar priekabiavimo atvejų darbe anketoje (Politikos priedas). Jeigu pranešimą gauna tiesioginis vadovas, jis nedelsdamas, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną po jo gavimo dienos, pranešimą perduoda atsakingam asmeniui, kuris jį registruoja šiame punkte nustatyta tvarka.

26. Formaliai galimas smurto ir (ar) priekabiavimo atvejis sprendžiamas Etikos komisijoje jos darbo reglamente nustatyta tvarka, kai atvejį perduoda įgaliotasis asmuo.

27. Pranešimas apie galimą smurto ir priekabiavimo atvejį, gautas el. paštu ar gautas atsakingo asmens, nedelsiant registruojamas dokumentų valdymo sistemoje (toliau – DVS) kaip konfidencialus dokumentas.

28. Jei pranešime dėl galimo smurto ir (ar) priekabiavimo yra duomenų apie galimai neteisėtus veiksmus (galimus darbo pareigų pažeidimo atvejus) ar tokia informacija paaiškėja pranešimo nagrinėjimo metu, dėl šios informacijos patikrinimo (galimo darbo pareigų pažeidimo tyrimo) VTMT direktoriaus įsakymu gali būti sudaroma atskira komisija, o nesant tokios galimybės, paskiria asmenį šiam pranešimui tirti.

29. VTMT direktorius, gavęs Etikos komisijos išvadą, kurioje nurodyta, kad pažeistos VTMT Etikos kodekso nuostatos, priima sprendimą dėl pagalbos priemonių taikymo smurtą ir (ar) priekabiavimą patyrusiam darbuotojui, prireikus – smurtavusiam ir (ar) priekabiavusiam darbuotojui.

30. Galimos pagalbos priemonės:

30.1. teikiamos rekomendacijos bei informacija, kur smurtą ir (ar) priekabiavimą patyręs darbuotojas gali kreiptis dėl specialisto (psichologo, teisininko ir kt.) nemokamų paslaugų;

30.2. prireikus sudaromos sąlygos gauti su smurto ir (ar) priekabiavimo atvejo sprendimu susijusią pagalbą už VTMT ribų;

30.3. darbuotojo prašymu svarstomos galimybės smurtą ir (ar) priekabiavimą patyrusiam darbuotojui, taip pat smurtavusiam ir (ar) priekabiavusiam darbuotojui pakeisti jo fizinę darbo vietą;

30.4. organizuojamas kompetencijų, reikalingų smurto ir (ar) priekabiavimo atvejų prevencijai, ugdymas smurtavusiam ir (ar) priekabiavusiam darbuotojui.

31. Apie priimtus sprendimus, gautas išvadas ir rekomendacijas per 5 darbo dienas nuo sprendimo, išvados ir (ar) rekomendacijų priėmimo dienos informuojami pranešimą pateikęs asmuo, jei jis yra smurtą ir (ar) priekabiavimą patyręs asmuo, ir asmenys apie kuriuos pranešimas buvo pateiktas, t. y. galimai smurtą ir (ar) priekabiavimą patyręs asmuo ir galimai smurtavęs ir (ar) priekabiavęs asmuo. Pranešimą pateikęs asmuo informuojamas apie pranešimo išnagrinėjimą.

V SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

32. Darbdavys vykdo prevencijos priemonių įgyvendinimo kontrolę ir užtikrina jų veiksmingumą. Jeigu nustatoma, kad taikomos prevencijos priemonės yra neveiksmingos arba sąlygos VTMT pasikeičia tiek, kad taikomos prevencijos priemonės tampa neaktualios, VTMT jas peržiūri ir atnaujina.

33. Darbuotojas, galimai patyręs VTMT direktoriaus smurtą ir priekabiavimą, turi teisę kreiptis į sveikatos apsaugos ministrą dėl VTMT direktoriaus 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 nagrinėjančias institucijas dėl žalos atlyginimo.

34. VTMT, analizuodama gaunamų pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą darbe turinį ir kitą informaciją (pavyzdžiui, anketinių apklausų turinį, psichologinio interviu ir testų rezultatus), užtikrina šių dokumentų konfidencialumą, jų neviešina, neperduoda tretiesiems asmenims ar kitokiu būdu jų neatskleidžia, išskyrus Lietuvos Respublikos teisės aktuose numatytus atvejus.

35. 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 bei Duomenų subjektų teisių įgyvendinimo Valstybinėje teismo medicinos tarnyboje aprašu, patvirtintu Valstybinės teismo medicinos tarnybos direktoriaus 2018 m. gruodžio 3 d. įsakymu Nr. V-124 „Dėl Duomenų subjektų teisių įgyvendinimo Valstybinėje teismo medicinos tarnyboje aprašo patvirtinimo“.

36. Darbuotojai su Politika supažindinami DVS priemonėmis ir atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis šioje Politikoje nustatytais principais.

37. Politikos pažeidimas gali būti laikomas darbo pareigų pažeidimu tai nustačius ir taikoma darbo santykius reglamentuojančiuose įstatymuose numatyta atsakomybė.

Valstybinės teismo medicinos
tarnybos smurto ir priekabiavimo
prevencijos politikos
priedas

GALIMŲ SMURTO AR PRIEKABIAVIMO ATVEJŲ DARBE

ANKETA

(data)

Bendrieji duomenys:

Kam pranešta apie galimo smurto ar priekabiavimo atvejį:	
Pranešusio apie galimo smurto ar priekabiavimo atvejį vardas, pavardė, el. paštas, tel. nr.:	
Galimo smurto ar priekabiavimo atvejo data, val. trukmė:	
Galimo smurto ar priekabiavimo atvejo vieta:	
Kokia smurto ar priekabiavimo forma naudota ar įtariama, kad buvo naudota (<i>pažymėti</i>): ☐ Fizinis: užgauliojimas veiksmais (pargriovimas, išpyrimas, kumštelėjimas, spjaudymas, daiktų atiminėjimas ar gadinimas ir pan.); ☐ Psichologinis, emocinis smurtas: žeidžiantys žodžiai, pastabos, grasinimai, draudimai, gąsdinimai, kaltinimai, nesikalbėjimas, tylėjimas, ignoravimas, patyčios, savo nuomonės primetimas kitam žmogui, siekiant savo tikslų. ☐ Elektroninis: patyčios vykstančios elektroninėje erdvėje: socialiniuose tinkluose, kitose vietose internete, naudojant mobiliuosius telefonus (nemalonių žinučių arba elektroninių laiškų rašinėjimas, skaudinantis bendravimas pokalbių kambariuose, asmeninio gyvenimo detalių viešinimas, tapatybės pasisavinimas ir pan.). ☐ Kiti pastebėjimai (įrašyti) _____ _____ _____ _____ _____	
Ar yra žinomas tokio elgesio pasikartojimas	

--	--

Duomenys apie galimo smurto ar priekabiavimo atvejo dalyvius:

<u>Patyrusio smurtą ar priekabiavimą</u> vardas, pavardė:	
<u>Galimai smurtavusio</u> vardas, pavardė, ryšys su nukentėjusiuoju:	
<u>Liudijusių</u> galimai smurto ar priekabiavimo atvejį vardai, pavardės:	

Išsamesnė informacija apie įvykį (*kitos aplinkybės, svarbios atvejo nagrinėjimui*):

--

(parašas) (vardas ir pavardė)

DETALŲ METADUOMENYS	
Dokumento sudarytojas (-ai)	Valstybinė teismo medicinos tarnyba
Dokumento pavadinimas (antraštė)	Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos aprašas
Dokumento registracijos data ir numeris	2025-10-28 Nr. V-63
Dokumento gavimo data ir dokumento gavimo registracijos numeris	-
Dokumento specifikacijos identifikavimo žymuo	ADOC-V1.0
Parašo paskirtis	Pasirašymas
Parašą sukūrusio asmens vardas, pavardė ir pareigos	Valdemaras Sviackevičius Direktorius
Parašo sukūrimo data ir laikas	2025-10-28 15:17
Parašo formatas	Trumpalaikio galiojimo (XAdES-T)
Laiko žymoje nurodytas laikas	2025-10-28 15:17
Informacija apie sertifikavimo paslaugų teikėją	SK ID Solutions EID-Q 2021E
Sertifikato galiojimo laikas	2024-10-15 12:44 - 2029-10-15 23:59
Parašo paskirtis	Registravimas
Parašą sukūrusio asmens vardas, pavardė ir pareigos	Rasa Navickaitė Specialistas
Parašo sukūrimo data ir laikas	2025-10-28 16:00
Parašo formatas	Trumpalaikio galiojimo (XAdES-T)
Laiko žymoje nurodytas laikas	2025-10-28 16:00
Informacija apie sertifikavimo paslaugų teikėją	SK ID Solutions EID-Q 2021E
Sertifikato galiojimo laikas	2024-11-08 19:37 - 2029-11-08 23:59
Informacija apie būdus, naudotus metaduomenų vientisumui užtikrinti	-
Pagrindinio dokumento priedų skaičius	0
Pagrindinio dokumento pridedamų dokumentų skaičius	0
Programinės įrangos, kuria naudojantis sudarytas elektroninis dokumentas, pavadinimas	Elpako v.20251024.1
Informacija apie elektroninio dokumento ir elektroninio (-ių) parašo (-ų) tikrinimą (tikrinimo data)	Tikrinant dokumentą nenustatyta jokių klaidų (2025-10-28)
Elektroninio dokumento nuorašo atspausdinimo data ir ją atspausdinęs darbuotojas	2025-10-28 nuorašą suformavo Aurita Sirvydytė
Paieškos nuoroda	-
Papildomi metaduomenys	Nuorašą suformavo 2025-10-28 Dokumentų valdymo sistema „Kontora“