

Lietuvos badmintono federacija
Juridinio asmens kodas 191364897, adresas Žemaitės g. 6, Vilnius

ĮSAKYMAS

Dėl „Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos“ patvirtinimo

2024-12-13, Nr. LBF-PI-202403

Vilnius

Lietuvos badmintono federacija, juridinio asmens kodas 191364897, adresas Žemaitės g. 6, Vilnius (toliau – **LBF**), prezidentas Algirdas Kepežinskas, veikiantis LBF įstatais,

Vadovaudamasis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 3 str. 7 d., 30 straipsniu,

Įsakau:

1. Patvirtinti pridedamą „Smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką“ (toliau – **Politika**).
2. Politika taikoma visiems LBF dalyviams, nariams ir kitiems valdymo bei priežiūros organams.
3. Įpareigoju Tada Ivanauską supažindinti LBF dalyvius, narius ir kitus valdymo bei priežiūros organus su Politika joje nustatyta tvarka.
4. Už Politikos tinkamą įgyvendinimą, laikymąsi ir kontrolę atsakingas generalinis sekretorius Tadas Ivanauskas.
5. Atsakingu asmeniu, nurodytu Politikos 20 ir kituose punktuose, kuris atsakingas už pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą nagrinėjimą, skiriamas Tadas Ivanauskas.
6. Šis įsakymas bei juo patvirtinta Politika įsigalioja ir yra taikomi nuo jų pasirašymo momento.

Prezidentas Algirdas Kepežinskas



Lietuvos badmintono federacijos

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

I. Bendrosios nuostatos

1. Lietuvos badmintono federacija (toliau – **LBF**) Smurto ir priekabiavimo prevencijos politika (toliau – **Politika**), įskaitant jos papildymus ir priedus, kurie yra neatsiejami Politikos dalis, nustato smurto ir priekabiavimo prevencijos užtikrinimo priemones, galimas smurto ir priekabiavimo formas bei jų atpažinimo būdus, pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarką, apie smurtą ir priekabiavimą pranešusių asmenų bei smurtą ir priekabiavimą patyrusių asmenų apsaugos priemones ir jiems teikiamos pagalbos aspektus, dalyvių, narių, kitų priežiūros ir valdymo organų narių elgesio (etikos) taisykles, jų supažindinimo su smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis tvarką, jų mokymo apie smurto ir priekabiavimo pavojus, prevencijos priemones, jų teises ir pareigas smurto ir priekabiavimo srityje organizavimo klausimus bei kitus su smurto ir priekabiavimo prevencija susijusius aspektus.
2. Ši Politika parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – **Darbo kodeksas**) 3 str. 7 d., 26 ir 30 straipsniais, taip pat kitomis aktualiomis Darbo kodekso, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo ir kitų teisės aktų nuostatomis, be kita ko, atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos bei kitų institucijų viešai skelbiamas rekomendacijas ir išaiškinimus.
3. Politikos tikslas – įtvirtinti teisinės, organizacinės, techninės ir kitokias nuostatas, susijusias su smurto ir priekabiavimo prevencija LBF, siekiant užtikrinti, kad LBF būtų sukurta tokia aplinka, kurioje LBF dalyviai, nariai ir kiti valdymo bei priežiūros organai nepatirtų jokio smurto ir priekabiavimo ar bet kokių kitokių priešiško, neetiško, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais būtų kėsiamasi į jų garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį neliečiamumą ar kuriais būtų siekiama nurodytus asmenis įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.
4. Politika taikoma visiems LBF dalyviams, nariams, valdymo ir priežiūros organams (toliau – **dalyviai**), dirbantiems LBF pagal sudarytas darbo sutartis, nepriklausomai nuo darbo sutarties rūšies, termino, darbo funkcijų ir kitų aplinkybių arba dalyvaujantiems LBF veikloje ir organizacijoje kitais pagrindais.

II. Pagrindinės Politikoje vartojamos sąvokos

5. **Smurtas ir priekabiavimas (įskaitant psichologinį smurtą, taip pat smurtą ir priekabiavimą dėl lyties)** – bendrai suprantamas kaip bet koks vieno ar kelių asmenų nepriimtinas elgesys ar jo grėsmė, nesvarbu, ar nepriimtinu elgesiu vieną kartą ar pakartotinai siekiama padaryti fizinį, psichinį (psichologinį), seksualinį, ekonominį ar kitokį neigiamą poveikį, ar nepriimtinu elgesiu šis poveikis padaromas arba gali būti padarytas, ar tokiu elgesiu įžeidžiamas asmens orumas arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka ar (ir) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ir (ar) neturtinė žala.
6. **Smurtas** – tai nepriimtinas vieno ar kelių asmenų tyčinis veikimas ar neveikimas prieš kitą asmenį padarant jam fizinį, psichinį (psichologinį), seksualinį, ekonominį ar kitokį neigiamą poveikį, dėl kurio nukentėjęs asmuo patiria arba gali patirti turtinę ir (ar) neturtinę žalą.
7. **Psichologinis smurtas** – viena iš smurto formų (rūšių), kuri suprantama kaip nepriimtinas vieno ar kelių asmenų tyčinis ne fiziškai žalojantis elgesys, paprastai besiremiantis galios santykiu, kurį vienas

asmuo naudoja kito asmens atžvilgiu, dėl kurio pastarasis patiria neigiamas psichines (psichologines) pasekmes.

8. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu ar kitais diskriminaciniais pagrindais siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

9. **Seksualinis priekabiavimas** – priekabiavimo forma (rūšis), pasireiškianti kaip 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.

10. **Smurtas ir priekabiavimas dėl lyties** – smurtas ir priekabiavimas nukreiptas prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą.

11. **Smurto ir priekabiavimo grėsmė** – tai tokia situacija ar padėtis, kai dalyviui ar jų grupei egzistuoja reali tikimybė ir pavojus, kad smurtas ir priekabiavimas prieš juos bus panaudotas.

12. **Mobingas** – tai vieno ar kelių asmenų taikomas ne vienkartinis, bet sistemingas, nuoseklus ir ilgalaikis, paprastai trunkantis ne trumpiau kaip 6 mėnesius, bet kokios formos smurtas ir priekabiavimas kito asmens atžvilgiu, siekiant pastarajam padaryti fizinį, psichologinį, ekonominį, socialinį ar kitokį neigiamą poveikį.

III. LBF deklaracija dėl smurto ir priekabiavimo prevencijos

13. LBF vadovaujamosi nuostata, kad kiekvienas LBF dalyvis gerbia kito asmens orumą, mandagiai ir pagarbiai bendrauja su kitais ir savo elgesiu užtikrina, kad kitas asmuo nepatirs priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų. LBF griežtai draudžiamas bet kokios formos smurtas ir priekabiavimas tiek dalyvių, tiek kandidatų į dalyvio pareigas, LBF klientų, partnerių, tiekėjų, interesantų ar bet kokių kitų trečiųjų asmenų (toliau – **trešieji asmenys**) atžvilgiu, t.y., LBF dalyviai negali taikyti smurto ir priekabiavimo nei prieš kitus dalyvius, nei prieš bet kokius kitus trečiuosius asmenis. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:

13.1. vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai dalyvis yra LBF žinioje ar atlieka pareigas LBF naudai;

13.2. pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buitines, sanitarines ir higienos patalpomis;

13.3. su LBF susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu;

13.4. su LBF susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu;

13.5. LBF suteiktame būste, jei jis suteikiamas;

13.6. pakeliui į LBF ar iš LBF.

14. LBF netoleruojami jokie smurto ir priekabiavimo atvejai. LBF atsakingai, objektyviai ir nešališkai tirs gautus pranešimus apie smurto ir priekabiavimo atvejus bei imsis kitų šioje Politikoje ir teisės aktuose nustatytų priemonių smurto ir priekabiavimo prevencijai bei kontrolei užtikrinti. Bet kokie smurto ir priekabiavimo veiksmai bus laikomi šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

15. Smurto ir priekabiavimo prevencija LBF užtikrinama:

15.1. Įgyvendinant Lietuvos Respublikos įstatymuose ir kituose teisės aktuose įtvirtintus reikalavimus, reglamentuojančius saugių ir sveikatai nekenksmingų sąlygų sudarymą, ypatingą dėmesį smurto ir priekabiavimo prevencijai užtikrinti skiriant psichosocialinių rizikos veiksnių gerinimui.

15.2. Laikantis darbo santykius reglamentuojančių teisės normų bei užtikrinant tinkamas darbo sąlygas visais su darbu susijusiais aspektais, taip pat darbo santykiuose priimant teisėtus, pagrįstus bei sąžiningumo ir teisingumo principus atitinkančius sprendimus.

15.3. Skatinant konstruktyvumu, etika ir kolegiškumu pagrįstą tarpusavio bendravimą, taip keliant LBF organizacinę kultūrą bei gerinant mikroklimatą ir dalyvių emocinę būklę. Dalyviai bei jų atstovai skatinami aktyviai dalyvauti žmogaus orumą gerbiančios, lygias galimybes ir nediskriminavimą kitais pagrindais užtikrinančios darbo aplinkos kūrime, teikti savo siūlymus ir reikšti idėjas dėl smurto ir priekabiavimo prevencijos tobulinimo LBF.

15.4. Mokant ir kitaip šviečiant LBF atstovus, įgaliotus asmenis, vadovaujančias pareigas užimančius dalyvius bei apskritai visus dalyvius apie smurto ir priekabiavimo pavojus, prevencijos priemones, dalyvių teises ir pareigas smurto ir priekabiavimo srityje bei kitus su smurtu ir priekabiavimu susijusius aspektus.

15.5. Nuolatos stebint smurto ir priekabiavimo būklę įmonėje, o nustačius galimus ar egzistuojančius smurto ir priekabiavimo pavojus, imantis jų priežasčių nustatymo, išaiškinimo, šalinimo ir kontrolės priemonių.

15.6. Savalaikiai reaguojant į praneštus ar kitaip paaiškėjusius smurto ir priekabiavimo atvejus, juos tinkamai ištiriant ir priimant atitinkamus sprendimus. Nustačius smurto ir priekabiavimo požymius, kuomet operatyviau imamasi veiksmų sustabdant bei pakeičiant nepageidaujamus veiksmus, taikant adekvačias poveikio priemones pažeidimą padariusiam dalyviui ir užtikrinant efektyvių apsaugos bei pagalbos priemonių suteikimą nukentėjusiam asmeniui.

15.7. Netoleruojant jokių smurto ir priekabiavimo atvejų LBF ir apie tai aiškiai deklaruojant visiems dalyviams.

15.8. Patvirtinus šią Politiką, griežtai laikantis jos nuostatų bei atidžiai kontroliuojant jų laikymąsi.

15.9. Sekant aktualius Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos bei kitų institucijų viešai skelbiamus išaiškinimus bei rekomendacijas, juos analizuojant, vertinant ir į juos atsižvelgiant tobulinant šią Politiką ir (ar) bendras smurto ir priekabiavimo prevencijos užtikrinimo priemones.

15.10. Imantis kitų teisės aktais nedraudžiamų veiksmų smurto ir priekabiavimo prevencijai LBF užtikrinti.

IV. Smurto ir priekabiavimo formos, jų atpažinimo būdai

16. Smurtas ir priekabiavimas (įskaitant psichologinį smurtą, taip pat smurtą ir priekabiavimą dėl lyties) gali pasireikšti įvairiomis formomis, kurių baigtinio sąrašo nėra. Vienu metu gali būti taikomos viena ar kelios smurto ir priekabiavimo formos, be to, jos gali būti taikomos tiek tiesiogiai, tiek netiesiogiai, taip pat tiek atvirai, tiek užslėptai. Dažniausiai pasitaikančios smurto ir priekabiavimo formos yra šios:

16.1. **Psichologinis smurtas.** Ši smurto ir priekabiavimo forma paprastai pasireiškia asmens pravardžiavimu, įžeidinėjimu bei šmeižimu, taip pat nepagrįstų pastabų teikimu, grasinimais, draudimais, gąsdinimais, bauginimais, žeminimais, užgauliojimais ir kitokiais netinkamais veiksmais ar elgesiu, kuriuo siekiama kitą asmenį įskaudinti, įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį. Nors psichologinis smurtas gali pasireikšti įvairiais būdais, pavyzdžiui, tam tikrais veiksmais ar neveikimu, tačiau dažniausiai pasireiškia žodiniu (verbaliniu) būdu, t.y. nepageidaujama ir netinkama įžeidžiančia ar kitokia kalba, grasinimais, prasivardžiavimais, šaukimu, rėkimu ar kitokiu nepageidaujamu tonu, atsisakymu kalbėti ir pan., taip siekiant kitą asmenį pažeminti, sugėdinti, įbauginti ar kitaip neigiamai paveikti. Psichologinio smurto pavyzdžiai ir jų atpažinimo būdai:

16.1.1. Grasinimai ir kaltinimai, siekiant sukelti neigiamą psichinį (psichologinį) poveikį (pavyzdžiui, grasinimas atleisti iš darbo, pabloginti darbo sąlygas ir pan.).

16.1.2. Kompetencijos žeminimas ir pasiekimų nuvertinimas, siekiant pažeminti, įžeisti ir sukelti kitokią neigiamą poveikį (pavyzdžiui, nepagrįsta kritika dėl atliktų užduočių, tinkamai atliktų užduočių sąmoningas ir nepagrįstas nuvertinimas ir pan.).

16.1.3. Šmeižtas (pavyzdžiui, tikrovės neatitinkančios informacijos, galinčios padaryti žalos asmens garbei, orumui ir reputacijai, paskleidimas).

16.1.4. Pasikartojančios ir nepagrįstos neigiamos pastabos (pavyzdžiui, neigiamo pobūdžio, nemalonūs ar neetiški įvairaus turinio komentarai, pasikartojantys priekaištai dėl neesminių detalių, biurokratizmu paremti priekabiai ir pan.).

16.1.5. Ignoravimas (pavyzdžiui, asmens izoliavimas, atribojimas nuo kolektyvo, susitikimų ir bendrų veiklų, taip pat nesidalinimas funkcijų vykdymui reikalinga ar kita su veikla susijusia aktualia informacija, sistemingas asmens prašymų ignoravimas, nepaisymas, vengimas atsakyti į juos ir pan.).

16.1.6. Sarkazmas, ironija, patyčios ar kitoks noras išjuokti, taip siekiant sukelti ar sukeliant neigiamas emocijas (pavyzdžiui, nemalonus pašiepimas, tyčiojimasis, taip pat atvejai, kai kolektyvo pajuokai panaudojamos kito asmens asmeninės ar profesinės savybės, naudojamos pašaipios pastabos ar asociatyvūs juokai, taip sukuriant priešišką ir neetišką aplinką, dėl kurios asmuo jaučiasi užgauliojamas, žeminamas ir pan.).

16.1.7. Šaukimas, rėkimas ar kitoks nepageidaujamas tonas (pavyzdžiui, bendravimas pakeltu tonu, emocijų nesuvaldymas, pašaipus tonas ir pan.).

16.1.8. Viešas žeminimas (pavyzdžiui, asmenį žeminantys komentarai kolektyvo susitikimuose, bendruose susirašinėjimuose ir pan., siekiant dalyvį sumenkinti, pažeminti ar kitaip neigiamai paveikti).

16.1.9. Įžeidimas, t.y. tyčinis elgesys, žeminantis kito asmens garbę ir orumą, siekiant pakirsti jo pasitikėjimą savimi, sumenkinti reputaciją ar autoritetą.

16.1.10. Kitokie veiksmai, pareiškimai, judesiai, gestai ir kitoks elgesys, nukreipti į asmens savigarbą ir savivertę, siekiant jį pažeminti (pavyzdžiui, necenzūrinių žodžių vartojimas kito asmens atžvilgiu, manipuliacija, apkalbos ir gandai, su darbu nesusijusios informacijos rinkimas bei platinimas, taip pat elgesys, siekiant riboti asmens apsisprendimo teisę bei laisvę ir kt.).

16.2. **Ekonominis smurtas.** Ši smurto ir priekabiavimo forma suprantama kaip asmens žeminimas dėl jo ekonominės padėties, priklausomybės nuo kito asmens ir galimų neigiamų turinių pasekmių. Ekonominis smurtas gali pasireikšti daromu poveikiu susidoroti su dalyviu finansiškai (pavyzdžiui, nepagrįstų pretenzijų dėl žalos atlyginimo teikimas, grasinimai sumažinti darbo užmokesį, neskirti priedų, premijų ar kitų darbo užmokesčio sudėtinųjų dalių, įskaitant skatinamąsias premijas, sąmoningas vėlavimas laiku atsiskaityti, asmens nuvertinimas pagal jo nuopelnus ir kvalifikaciją, tyčinis neleidimas dirbti, neteisėtas prastovos paskelbimas ir pan.).

16.3. **Seksualinis smurtas.** Ši smurto ir priekabiavimo forma suprantama kaip kėsinimasis ne tik į asmens sveikatą bei kūno neliečiamumą, bet ir socialinę laisvę, asmenybės garbę ir orumą. Šis smurtas pasireiškia įvairiais būdais, pavyzdžiui, seksualinio pobūdžio juokais ar šaipymusi iš kito dalyvio lyties, seksualumo ar kūno, įžeidžiančių pareiškimų darymas, įžeidinėjimas, pravardžiavimas dėl asmens lyties, seksualinių nuostatų, elgesio ir kt. Naudojant seksualinį smurtą gali pasireikšti ir kitų smurto ir priekabiavimo formų, t.y. fizinio bei psichologinio, bruožai. Nustatant, ar buvo taikoma ši smurto ir priekabiavimo forma, atsižvelgiama į tai, ar tam tikras elgesys menkino asmens orumą (pvz., privertė jaustis nejaukiai, nepatogiai, užgauliai), ar toks elgesys sukūrė bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką, taip pat ar žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas elgesys buvo seksualinio (intymaus) pobūdžio. Pavyzdžiui, tai gali būti nepriimtinas ar nepageidaujamas fizinis kontaktas (pavyzdžiui, fizinis prisilietimas, glostymas, plekštelėjimas, grybštelėjimas ir pan.), nepadoraus turinio informacijos demonstravimas, siuntimas, jos pasakojimas ir pan., įkyrus domėjimasis apie privatų gyvenimą, seksualumą ir intymumą, nepadorūs komentarai dėl išvaizdos, kūno, aprangos, įkyrus intymaus pobūdžio žinučių, el. laiškų rašinėjimas, skambinėjimas ir pan.

16.4. **Fizinis smurtas.** Ši smurto ir priekabiavimo forma suprantama kaip veiksmas, kuriuo siekiama sukelti skausmą ir (arba) sužaloti kitą asmenį. Fizinis smurtas gali pasireikšti kumščiajimu, trenkimu, mušimu, spyrimu, smaugimu, purtymu, tampymu, daiktų ir kitokio turto daužymu, mėtymu bei naikinimu ir pan.

16.5. **Mobingas.** Ši smurto ir priekabiavimo forma suprantama kaip sistemingi, nuoseklūs ir ilgalaikiai bet kokios formos smurto ir priekabiavimo veiksmai kito asmens atžvilgiu. Mobingas dažniausiai grindžiamas jėgų disbalansu, t.y. galios svėrtų turintis asmuo taiko sistemingus, nuoseklius ir ilgalaikio pobūdžio nepriimtinius veiksmus kito asmens atžvilgiu, siekiant pastarajam padaryti fizinį, psichologinį, ekonominį, socialinį ar kitokį neigiamą poveikį.

16.6. **Kitokios formos smurtas ir priekabiavimas**, kuris kuria bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką. Smurto ir priekabiavimo formų sąrašas nėra baigtinis.

17. Tiek smurtas, tiek priekabiavimas gali pasireikšti žodžiu, raštu, fiziniais veiksmais ar kitokiu elgesiu, kuriais gali būti sukeliama įvairūs neigiami padariniai. Tiek smurtui, tiek priekabiavimui būdingos tokios pačios formos. Tačiau smurtas ir priekabiavimas nėra lygiavertės sąvokos. Priekabiavimas nuo smurto paprastai atskiriamas pagal tai, ar nepageidaujamas elgesys, siekiant įžeisti asmenį, jo garbę ir orumą, sukurti bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką, atliekamas dėl asmens lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu ir kitais diskriminaciniais pagrindais.

18. Smurtą ir priekabiavimą gali taikyti tiek vienas asmuo, tiek ir asmenų grupė tiek prieš vieną asmenį, tiek ir prieš asmenų grupę. Smurtas ir priekabiavimas gali pasireikšti tiek vienkartinio, tiek pasikartojančio, sistemingu, nuosekliu nepriimtiniu elgesiu. Be to, smurtas ir priekabiavimas gali pasireikšti horizontaliai arba vertikalčiai. Horizontalusis smurtas ir priekabiavimas pasireiškia, kai jį atlieka tą patį arba lygios vertės darbą atliekantys dalyviai. Vertikalusis smurtas ir priekabiavimas gali būti dvejopo pobūdžio: arba aukštesnes pareigas pagal subordinaciją užimantis dalyvis taiko tam tikrus smurto ir priekabiavimo veiksmus žemesnes pareigas užimančio dalyvio atžvilgiu, arba žemesnes pareigas pagal subordinaciją užimantis dalyvis taiko tam tikrus smurto ir priekabiavimo veiksmus aukštesnes pareigas užimančio dalyvio atžvilgiu. Taip pat, smurtas ir priekabiavimas gali pasireikšti tiek LBF viduje (t.y., tarp LBF dalyvių), tiek ir išorėje (t.y., smurto ar priekabiavimo veiksmus trečiųjų asmenų atžvilgiu taiko LBF dalyviai, arba tokius veiksmus tretieji asmenys taiko LBF dalyvių atžvilgiu). Bet kokiu galimu būdu pasireiškiantis smurtas ir priekabiavimas yra griežtai draudžiamas.

19. Ne bet kokie nemalonūs, nuviliantys ar kitokias neigiamas emocijas galintys sukelti kito asmens veiksmai, žodžiai ar kitoks elgesys laikomi smurtu ir priekabiavimu. Smurtas ir priekabiavimas nustatomas atsižvelgiant į konkrečią situaciją ir aplinkybes, tam tikro elgesio tikslus ir priežastis, jo pasikartojimą, trukmę ir kitus niuansus. Pavyzdžiui, LBF ar jo įgalioto asmens teisėti nurodymai, prašymai, atsakymai, pranešimai ir kitokie teisės aktus atitinkantys veiksmai ar sprendimai neturėtų būti traktuojami kaip smurtas ir priekabiavimas. Taip pat, teisėtos ir pagrįstos pastabos bei reikalavimai pateikti paaiškinimus ar pasiaiškinimus dėl darbo funkcijų vykdymo, nevykdymo ar netinkamo vykdymo, pagrįsta ir konstruktyvi kritika, dalykinės, mandagios ir etiškos diskusijos tarp dalyvių, nuomonių apskaitimai ir kiti teisėti bei sąžiningi, protingumo kriterijų atitinkantys bei smurto ir priekabiavimo požymių neturintys LBF ar kitų dalyvių veiksmai, nenukreipti į tikslą kitą asmenį įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį, - nėra laikomi smurtu ir priekabiavimu. Esant abejonėms, ar tam tikras elgesys gali būti laikomas smurtu ir priekabiavimu, dalyviai turi teisę arba konsultuotis apie tai su LBF įgaliotais asmenimis – generaliniu sekretoriumi Tadu Ivanausku, arba kreiptis su pranešimu šios Politikos V dalyje nustatyta tvarka, arba imtis kitų teisės aktuose nustatytų priemonių.

V. Pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarką

20. Bet kuris LBF dalyvis pagrįstai manantis, kad jo ar kito asmens atžvilgiu galima buvo panaudotas bet kokios formos smurtas ir priekabiavimas, turi teisę ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo patirto ar pastebėto smurto ir priekabiavimo atvejo pateikti LBF pranešimą (toliau – **Pranešimas**). Pranešimas pateikiamas raštu, jį siunčiant el. paštu tadas.ivanauskas@badminton.lt, paštu adresu Žemaitės g. 6, Vilnius, įteikiant tiesiogiai Pranešimus priimti įgaliotiems asmenims arba LBF įgaliotam asmeniui, atsakingam už Pranešimų nagrinėjimą (toliau – **Atsakingas asmuo**). Pranešimas surašomas laisva forma, jame nurodant aiškiai, išsamią ir detalią informaciją apie patirtą arba pastebėtą smurto ir priekabiavimo atvejį bei aplinkybes, smurtą ir priekabiavimą naudojusio asmens bei tokį elgesį patyrusio asmens duomenis, galimus liudytojus, taip pat pateikiant visą kitą turimą informaciją bei įrodymus. Išimtiniais atvejais, kai nėra objektyvios galimybės pateikti Pranešimo raštu, apie smurto ir priekabiavimo atvejus taip pat gali būti pranešama žodžiu telefonu, pranešant tiesiogiai Pranešimus priimti įgaliotiems asmenims. Pastaruoju atveju, informaciją apie smurto ir priekabiavimo atvejį gavęs LBF dalyvis nusprendęs, kad pranešimas apie smurto ir priekabiavimo atvejį gali būti priimtas žodžiu,

surašo tarnybinį pranešimą, kuris laikomas Pranešimu, jame nurodant informaciją pateikusį asmenį, informacijos pateikimo laiką, vietą ir būdą, praneštą smurto ir priekabiavimo atvejį bei aplinkybes, smurtą ir priekabiavimą naudojusio asmens bei tokį elgesį patyrusio asmens duomenis bei kitą pateiktą informaciją. Informaciją apie smurto ir priekabiavimo atvejį gavęs dalyvis nusprendęs, kad pranešimas negali būti priimtas žodžiu, informuoja apie tokį atvejį Atsakingą asmenį (jei pirminę informaciją gavo ne Atsakingas asmuo) el. paštu bei informaciją pateikusį asmenį žodžiu, pasiūlydamas pastarajam pateikti pranešimą raštu aukščiau nustatyta tvarka.

21. LBF gavus Pranešimą, jis ne vėliau kaip per 1 darbo dieną registruojamas LBF nustatyta tvarka ir pateikiamas Atsakingam asmeniui (jei pirminis Pranešimas buvo pateiktas ne Atsakingam asmeniui) tiesiogiai arba elektroniniu paštu. Atsakingas asmuo ne vėliau kaip per 1 darbo dieną nuo Pranešimo gavimo pradeda Pranešimo nagrinėjimą. Atsižvelgiant į Pranešime nurodytas aplinkybes, situacijos sudėtingumą ir kitus aspektus, Pranešimas gali būti nagrinėjamas šiais būdais:

21.1. Atsakingas asmuo gali nuspręsti pats tiesiogiai nagrinėti Pranešimą.

21.2. Atsakingas asmuo gali kreiptis į LBF vadovą ir prašyti pavesti nagrinėti Pranešimą kitam LBF dalyviui, turinčiam reikiamą kvalifikaciją, kompetenciją, žinias. Sprendimą pavesti kitam LBF dalyviui nagrinėti Pranešimą priima LBF vadovas.

21.3. Atsakingas asmuo gali kreiptis į LBF vadovą ir prašyti Pranešimo nagrinėjimui sudaryti atskirą komisiją. Sprendimą dėl komisijos sudarymo ir jos sudėties priima LBF vadovas.

22. Pranešimą nagrinėjantis asmuo (komisija) privalo imtis visų būtinų teisėtų priemonių, siekiant tinkamai ištirti Pranešimą. Pranešimą nagrinėjantis asmuo (komisija) turi teisę gauti paaiškinimus (pasiaiškinimus) raštu ir žodžiu iš Pranešimą pateikusio dalyvio, nukentėjusiojo, skundžiamo asmens ir liudytojų, gauti reikalingus tyrimui dokumentus, informaciją bei duomenis iš LBF bei LBF dalyvių, kreiptis į LBF dėl tyrimui reikalingų specialių žinių turinčių ekspertų ar kitų asmenų išvadų, nuomonės ar kitokio vertinimo gavimo, rekomenduoti LBF taikyti šioje Politikoje numatytas apsaugos ar pagalbos priemones ir imtis kitų teisėtų veiksmų. Pranešimų tyrimas visais atvejais grindžiamas šiais pagrindiniais principais, kurių privalo laikytis visi LBF dalyviai:

22.1. Betarpiškumo – visiems susijusiems asmenims, t.y. Pranešimą pateikusiam asmeniui, nukentėjusiajam, skundžiamam asmeniui, liudytojams sudaromos galimybės pateikti paaiškinimus.

22.2. Operatyvumo – Pranešimai nagrinėjami operatyviai ir per kuo trumpesnę terminą.

22.3. Pagalbos nukentėjusiajam – gavus Pranešimą dėl galimo smurto ir priekabiavimo, imamasi priemonių sudaryti nukentėjusiam sąlygas nepatirti galimo smurto ir priekabiavimo ar kitų neigiamų padarinių.

22.4. Objektyvumo ir nešališkumo – tyrimas atliekamas objektyviai ir nešališkai, neturint išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo. Pranešimą tirti gali tik tie asmenys, kurie nėra Pranešimą pateikęs asmenys, nukentėjusieji, skundžiami asmenys ar kitaip suinteresuoti Pranešimo tyrimu bei jo rezultatais. Jeigu Atsakingas asmuo ar kitas asmuo, kuriam pavesta nagrinėti Pranešimą, negali jo nagrinėti dėl šiame punkte nurodytų priežasčių, toks asmuo privalo nedelsiant nusišalinti nuo Pranešimo nagrinėjimo ir informuoti apie tai LBF vadovą.

22.5. Išsamumo – tyrimas atliekamas siekiant visapusiškai nustatyti ir įvertinti Pranešime nurodytas aplinkybes.

22.6. Konfidencialumo ir duomenų apsaugos – Pranešimą gavę, užregistravę, nagrinėję ar kitaip su Pranešimu ir jame nurodytomis aplinkybėmis susipažinę asmenys negali atskleisti jokios Pranešime nurodytos ir kitos su Pranešimo tyrimu susijusios informacijos jokiems tretiesiems asmenims ir kitiems LBF dalyviams, kuriems tokia informacija nereikalinga jų darbo pareigų vykdymui.

22.7. Nekaltumo – skundžiamasis nelaikomas kaltu dėl Pranešime nurodytų aplinkybių tol, kol nebus Pranešimas ištirtas ir priimtas sprendimas dėl smurto ir priekabiavimo fakto pripažinimo.

23. Pranešimas privalo būti išnagrinėtas per kuo trumpesnę terminą, bet ne vėliau kaip per 10 darbo dienų nuo Pranešimo gavimo LBF dienos. Pranešimo tyrimas baigiamas priimant rašytines išvadas (toliau – **tyrimo išvados**), kuriame nurodomos nustatytos aplinkybės ir pateikiamas situacijos įvertinimas. Tyrimo išvados ne vėliau kaip per 1 darbo dieną pateikiamos LBF vadovui ar jo įgaliotam

asmeniu. LBF vadovas ar jo įgaliotas asmuo arba Atsakingas asmuo per protingą terminą informuoja nukentėjusįjį ir skundžiamą asmenį apie tyrimo išvadas bei primena apie jų konfidencialumą.

24. Nustačius, kad LBF dalyvis naudojo smurto ir priekabiavimo veiksmus, LBF vadovas ar jo įgaliotas asmuo gali priimti sprendimą pradėti dalyvio pareigų pažeidimo tyrimą teisės aktų nustatyta tvarka. Tokiu atveju LBF vadovas ar jo įgaliotas asmuo įteikia darbo pareigų pažeidimą padariusiam dalyviui reikalavimą pasiaiškinti raštu ir (ar) atlieka kitus veiksmus, siekiant tinkamai ištirti ir įvertinti darbo pareigų pažeidimą bei kitas reikšmingas aplinkybes, išskyrus atvejus, kai reikalavimas pasiaiškinti raštu buvo įteiktas ir (ar) kiti veiksmai buvo atlikti Pranešimo tyrimo metu. Pranešimą tyrusio asmens (komisijos) priimtos tyrimo išvados laikomos dalyvio pareigų pažeidimo paaiškėjimo momentu, nuo kurio skaičiuojamas terminas sprendimui dėl dalyvio pareigų pažeidimo priimti.

25. Visa ir bet kokia su Pranešimo gavimu, registravimu ir nagrinėjimu susijusi informacija laikoma griežtai konfidencialia. LBF dalyviai, kuriems tapo žinoma informacija apie Pranešimą ir jo nagrinėjimą, privalo saugoti šią informaciją, neatskleisti ir neperduoti jos jokiems tretiesiems asmenims bei kitiems LBF dalyviams, kuriems tokia informacija nereikalinga jų darbo pareigų vykdymui, taip pat nenaudoti tokios informacijos savo asmeniniams, kitų dalyvių ar trečiųjų asmenų interesams patenkinti. Konkretaus smurto ir priekabiavimo atvejis ar tam tikros jo detalės gali būti nelaikomos konfidencialiomis ir paviešinamos kitiems LBF dalyviams tik laikantis šių visų sąlygų: tik esant nukentėjusiojo raštiškam sutikimui dėl konkrečios informacijos atskleidimo; siekiant patobulinti smurto bei priekabiavimo prevenciją įmonėje; nepažeidžiant asmens duomenų teisinės apsaugos reikalavimų ir kitų teisės aktų nuostatų.

26. Kitos Pranešimų nagrinėjimo taisyklės:

26.1. Šioje Politikoje nustatyta Pranešimų tyrimo tvarka taikoma neatsižvelgiant į tai, ar Pranešimas apie galimą smurto ir priekabiavimo atvejį yra anoniminis, ar ne.

26.2. Akivaizdžiai melagingo Pranešimo pateikimas, atsižvelgiant į jo pateikimo aplinkybes, gali būti laikomas dalyvio pareigų pažeidimu.

26.3. Jeigu LBF vadovas Pranešime nurodomas kaip smurtą ir priekabiavimą naudojęs asmuo, Pranešimas pateikiamas (persiunčiamas) LBF vadovą į pareigas paskyrusiam valdymo organui. Tokiu atveju, šioje Politikos dalyje nustatyta tvarka nėra taikoma, o dėl Pranešimo tyrimo ir kitų veiksmų sprendimą priima LBF vadovą į pareigas paskyręs valdymo organas.

26.4. Pranešimo apie LBF patirtą smurtą ir priekabiavimą pateikimas ar nepateikimas šioje Politikoje nustatyta tvarka nenaikina ir neapriboja nukentėjusio dalyvio teisės ginti savo galimai pažeistas teises bei teisėtus interesus kitais teisės aktuose nustatytais būdais.

VI. Apie smurtą ir priekabiavimą pranešusių asmenų ir nukentėjusių asmenų apsaugos priemonės bei jiems teikiama pagalba

27. Prieš Pranešimą pateikusį asmenį, taip pat prieš nukentėjusįjį bei jų šeimos narius, giminaičius ar kitus su jais artimai susijusius asmenis dėl Pranešimo pateikimo fakto ar jame nurodytos informacijos draudžiama imtis, grasinti imtis ir bandyti imtis jokių neigiamo poveikio priemonių. Nustačius, kad prieš šiuos asmenis buvo imtasi, grasinta imtis ar bandyti imtis bet kokių neigiamo poveikio priemonių, apie tokius atvejus privalo būti informuojamas LBF vadovas, jo įgaliotas asmuo arba Atsakingas asmuo, kurie pagal šią Politiką (jeigu taikoma), kitus vidinius (lokalinius) teisės aktus ir (ar) norminius teisės aktus priima atitinkamus sprendimus.

28. LBF įsipareigoja imtis visų aktyvių veiksmų pagalbai asmenims, patyrusiems smurtą ir priekabiavimą, suteikti. Taikomos pagalbos priemonės priklauso nuo konkrečios situacijos ir yra teikiamos tik šalių susitarimu ir tik iš anksto suderinus bei susitarus su nukentėjusiuoju asmeniu. LBF nukentėjusiajam turi teisę, priklausomai nuo Pranešime nurodytų, vėliau paaiškėjusių ar nustatytų aplinkybių, pasiūlyti šias pagalbos priemones, kurių sąrašas yra pavyzdinis:

28.1. Laikinais nuo Pranešimo gavimo dienos iki jo išnagrinėjimo ar kito sulygto termino perkelti nukentėjusį dalyvį į kitą dalyvio funkcijų atlikimo vietą, vietovę, kitas pareigas arba kitaip laikinai pakeisti darbo sutarties ar darbo sąlygas, taip pat pilnai ar dalinai organizuoti darbą nuotoliniu būdu,

siekiant, kad nukentėjusiajam Pranešimo tyrimo metu nebūtų taikomos neigiamo poveikio priemonės ar kad nukentėjusysis nepatirtų kitų neigiamų padarinių.

28.2. Perkelti dalyvį į kitą dalyvio funkcijų atlikimo vietą, vietovę, kitas pareigas ar kitaip terminuotai ar neterminuotai pakeisti darbo sutarties ar darbo sąlygas, taip pat pilnai ar dalinai organizuoti darbą nuotoliniu būdu, siekiant, kad nukentėjusiajam po Pranešimo išnagrinėjimo nebūtų taikomos neigiamo poveikio priemonės ar kad nukentėjusysis nepatirtų kitų neigiamų padarinių.

28.3. Sudaryti galimybę nukentėjusiems dalyviams naudotis reikalingų specialistų (pvz., psichiatrų, psichoterapeutų, psichologų ir kt.) paslaugomis.

28.4. Pilnai ar dalinai, atsižvelgiant į protingumo principus, kompensuoti nukentėjusiam dalyviui patirtas išlaidas naudojantis specialistų (pvz., psichiatrų, psichoterapeutų, psichologų ir kt.) paslaugomis.

28.5. Sudaryti galimybę ar sąlygas nukentėjusiajam dalyviui pasinaudoti turimomis kasmetinėmis atostogomis, taip pat nemokamomis atostogomis ar kitu laisvu nuo darbo laiku nesilaikant teisės aktuose nustatytos tvarkos.

28.6. Suteikti dalyviui papildomą apmokamą laisvą nuo darbo laiką, siekiant sudaryti sąlygas jam pailsėti, atgauti darbingumą bei teigiamas emocijas ar kitaip atsigauti po patirto smurto ir priekabiavimo.

28.7. Kitas priemonės, priklausomai nuo konkrečios situacijos ir aplinkybių.

29. Kitos pagalbos priemonių taikymo taisyklės:

29.1. Pagalbos priemonės taikomos tik LBF ir nukentėjusio dalyvio susitarimu, prieš tai aptarus smurto ir priekabiavimo atvejį, nukentėjusiojo patirtus neigiamus padarinius, nukentėjusio tikslus bei lūkesčius ir kitas aplinkybes.

29.2. Vienu metu gali būti taikoma viena ar kelios pagalbos priemonės. Pagalbos priemonių taikymas negali turėti jokio neigiamo poveikio nukentėjusiajam.

29.3. Politikos 28.2-28.6 punktuose numatytos pagalbos priemonės gali būti taikomos tik tyrimo išvadomis konstatavus, kad prieš nukentėjusįjį buvo naudotas smurtas ir priekabiavimas.

29.4. Nustatytų pavyzdinių pagalbos priemonių sąrašas nesuteikia teisės nukentėjusiajam asmeniui reikalauti taikyti jo norimos pagalbos priemonės. Atsižvelgiant į konkrečią situaciją ir (ar) dalyviui ir LBF nesutarus dėl konkrečių pagalbos priemonių taikymo, jokia pagalbos priemonė gali būti netaikoma.

VII. Dalyvių mokymas apie smurto ir priekabiavimo pavojus

30. LBF organizuoja dalyvių švietimą ir mokymus apie smurto ir priekabiavimo pavojus, prevencijos priemones, dalyvių teises ir pareigas smurto ir priekabiavimo srityje.

31. Dalyvių švietimas ir mokymas gali būti organizuojamas šiais būdais:

31.1. Vidiniai teoriniai ir (ar) praktiniai mokymai apie smurtą ir priekabiavimą, jų formas, atpažinimo būdus, taip pat šią Politiką ir kitus su smurtu ir priekabiavimu bei jo prevencija susijusius aspektus visiems LBF dalyviams, atskiroms dalyvių grupėms ar tam tikroms pareigybėms. Tokius mokymus gali vesti tiek LBF dalyviai, tiek išorės specialistai, turintys specialių žinių.

31.2. Išoriniai mokymai konferencijose, seminaruose, paskaitose, parodose ir kituose renginiuose apie smurtą ir priekabiavimą atskiroms dalyvių grupėms ar tam tikroms pareigybėms, kurios susiduria ar gali susidurti su smurto ir priekabiavimo prevencijos priežiūra, kontrole ar valdymu, smurto ir priekabiavimo atvejų tyrimu bei su tuo susijusių sprendimų priėmimu.

31.3. Vidiniai ir išoriniai mokymai psichosocialinės rizikos gerinimo bei kitais saugos ir sveikatos klausimais.

31.4. Aktualios informacijos, teisės aktų išaiškinimų, valstybės institucijų rekomendacijų, teisminės praktikos ir kitokio turinio medžiagos apie smurtą ir priekabiavimą dalinimasis LBF informaciniuose stenduose, informacinėje sistemoje, el. paštu, kolektyvo susirinkimuose ar kitais būdais.

31.5. Kitokie būdai, priklausomai nuo švietimo ir mokymų poreikių.

32. LBF dalyviai ir dalyvių atstovai turi teisę siūlyti LBF organizuoti konkrečius mokymus. LBF įsipareigoja išnagrinėti tokius siūlymus ir dėl jų organizavimo ar neorganizavimo priimti motyvuotą sprendimą. Sprendimą dėl mokymų organizavimo visais atvejais priima LBF, atsižvelgdama į smurto ir priekabiavimo prevencijos bei kontrolės lygį LBF, pranešimų apie smurto ir priekabiavimo atvejus skaičių, nustatytus bei nenustatytus smurto ir priekabiavimo atvejus, nustatytą atvejų priežastis ir kitas aplinkybes.

VIII. Dalyvių elgesio (etikos) taisyklės

33. LBF dalyviai privalo būti susipažinę su šia Politika, smurto ir priekabiavimo formomis bei jų atpažinimo būdais, taip pat kitais vidiniais (lokaliniais) teisės aktais bei jų tinkamai laikytis.

34. Visi LBF dalyviai privalo gerbti kito dalyvio ar trečiojo asmens orumą, bendrauti mandagiai, paslaugiai bei pagarbiai ir savo elgesiu užtikrinti, kad kitas dalyvis ar trečiasis asmuo nepatirs priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų.

35. LBF dalyviams griežtai draudžiama atlikti bet kokius smurto ir priekabiavimo veiksmus, t.y. draudžiama, įskaitant, bet neapsiribojant, smurtauti (įskaitant psichologinį smurtą ir kitas formas), priekabiauti (įskaitant seksualinį priekabiavimą ir kitas formas), smurtauti ir priekabiauti dėl lyties, grasinti smurtu ir priekabiavimu, taikyti mobingą. Dalyviai privalo laikytis šių elgesio taisyklių, kurių sąrašas nėra baigtinis:

35.1. Nepravardžiuoti, neįžeidinėti, nešmeižti kitų dalyvių ar trečiųjų asmenų, nevertoti necenzūrinių žodžių.

35.2. Neteikti kitiems dalyviams ar tretiesiems asmenims nepagrįstų pastabų ir kaltinimų, jiems negrasinti, jų negąsdinti, nebauginti, nežeminti, neužgaulioti, negėdyti, neengti ir nenaudoti kitokių veiksmų, siekiant kitą asmenį įskaudinti, įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.

35.3. Bendrauti etiškai, mandagiai, padoriai, pagarbiai, dalykiškai, paslaugiai ir kolegiškai. Nuomonę ir pagrįstas pastabas bei komentarus išreikšti ramiai, nešaukiant, nerėkiant ir pan.

35.4. Dalyvio rezultatus ir pasiekimus vertinti objektyviai, nešališkai ir laikantis teisės aktuose nustatytos tvarkos.

35.5. Neignoruoti ir neizoliuoti dalyvių, dalintis su jais jų darbo funkcijų vykdymui reikalinga ar kita su darbu susijusia aktualia informacija, į jų prašymus, siūlymus ir kitokius pasikreipimus atsakyti operatyviai, laikantis teisės aktuose nustatytos tvarkos ir terminų.

35.6. Nenaudoti sarkazmo bei ironijos, taip pat patyčių ar kitokio noro išjuokti, taip siekiant sukelti ar sukelti neigiamas emocijas.

35.7. Neatlikti kitokių veiksmų, pareiškimų, judesių ar gestų, kurie nukreipti į asmens savigarbą ir savivertę, taip siekiant jį pažeminti.

35.8. Nedaryti jokių seksualinio ar intymaus pobūdžio fizinių kontaktų kito dalyvio ar trečiojo asmens atžvilgiu (pavyzdžiui, nesiliesti, neglostyti, negrybštelti ir pan.), nesakyti ir nerašyti nepadorių komentarų dėl kito asmens išvaizdos, kūno, aprangos ir pan.

35.9. Nedemonstruoti nepadoraus turinio informacijos, jos nepersuontinėti ir nepasakoti kitiems dalyviams ir tretiesiems asmenims.

35.10. Pernelyg įkyriai nesidomėti apie kito dalyvio ar trečiojo asmens privatų gyvenimą, seksualumą ir intymumą, taip pat pernelyg įkyriai nerodyti dėmesio, neapžiūrinėti fizinės išvaizdos.

35.11. Nesiimti bet kokio fizinio smurto prieš kitą dalyvį ar trečiąjį asmenį, neatlikti jokių veiksmų, susijusių su kumščiavimu, trenkimu, mušimu, spyrimu, smaugimu, purtymu, tampymu, daiktų ir kitokio turto daužymu, mėtymu bei naikinimu ir pan.

35.12. Diskusijas, nuomonių skirtumus, nesutarimus ar kitokius kilusius konfliktus spręsti konstruktyviai, dalykiškai ir kolegiškai. Neišspręsdus konflikto per protingą laiko tarpą, informuoti Atsakingą asmenį, siekiant išspręsti kilusią situaciją ir jos negilinti.

35.13. Laikytis lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principų.

35.14. Nuolatos analizuoti savo elgesį ir vertinti, ar jis atitinka šioje Politikoje nustatytiems reikalavimams, taip pat būti sąmoningu, žinoti ir numanyti, koks potencialus elgesys gali būti laikomas smurtu ir priekabiavimu.

35.15. Būti atidžiu ir jautriu dalyviams, gerbti jų privatų gyvenimą, pažiūras, įsitikinimus, jų fizinį ir psichinį neliečiamumą, stengtis suvokti, ar jo žodžiu, raštu, fiziniu veiksniu išreikštas elgesys gali sukelti nemalonias, nepageidaujamas, orumą žeminančias pasekmes, trikdyti kitą dalyvį darbo aplinkoje, pavyzdžiui: familiarus pasisveikinimo būdas; komplimentai, nesusiję su dalyvio dalykinėmis savybėmis bei dalyvio funkcijomis; neetiški komentarai apie fizinę išvaizdą, aprangą, identiteto požymius, pažiūras, silpnybes, stiprybes ir privatų gyvenimą; neetiški, pavyzdžiui, maži biniai kreipiniai ir kt.

35.16. Neatlikti jokių kitų nepageidaujamų veiksmų, atitinkančių smurto ir priekabiavimo požymius, išvardintus šios Politikos II, III ir IV dalyse.

35.17. Esant abejonėms, ar tam tikras elgesys gali būti nepageidaujamas arba gali priversti dalyvį jaustis nepatogiai, žeminti jo orumą ar sukelti kitokį neigiamą poveikį, rekomenduojama iš anksto pasiteirauti ar aptarti tai su dalyviu, kitais dalyviais ar LBF įgaliotais asmenimis, ar tam tikras elgesys, bendravimo forma yra priimtini ir nepažeidžia šios Politikos.

36. Dalyviams, be kita ko, draudžiama nurodyti ar skatinti atlikti, pritarti ar kitaip toleruoti jau atliekamus bet kokius veiksmus, turinčius smurto ir priekabiavimo požymių. Pastebėjus ar patyrus bet kokį nepageidaujamą elgesį, turintį smurto ir priekabiavimo požymių, apie tokį elgesį rekomenduojama mandagiai, ramiai ir dalykiškai žodžiu arba raštu (pvz., el. laišku ir pan.) informuoti taip besielgiantį asmenį, nurodant konkretaus nepageidaujamo elgesio detales, bei paskatinti pakeisti savo elgesį. Tuo atveju, jeigu nepageidaujamai besielgiantis asmuo nekoreguoja savo elgesio ir (arba) toks elgesys akivaizdžiai sukuria kitiems asmenims bet kokį neigiamą psichinį (psichologinį), ekonominį, fizinį, seksualinį ar kitokį poveikį, nepageidaujamą elgesį pastebėjęs dalyvis turėtų apie tai pranešti LBF šios Politikos V dalyje nustatyta tvarka. Nepranešimas apie kito asmens atžvilgiu atliekamą akivaizdžiai nepageidaujamą elgesį, turintį smurto ir priekabiavimo požymių, gali būti laikomas dalyvio pareigų pažeidimu.

37. Kitos dalyvių elgesio taisyklės nustatytos individualiose darbo sutartyje, LBF tvarkos taisyklėse ir kituose vietiniuose (lokaliniuose) teisės aktuose.

IX. Supažindinimo su Politika tvarka

38. Visi naujai į LBF priimami dalyviai, prieš pradėdami dirbti ir dalyvauti LBF veikloje, privalo būti supažindinami su šia Politika ir kitais vidiniais (lokaliniais) teisės aktais, nustatančiais darbo tvarką bei pareigas, taip pat dalyvių saugos ir sveikatos reikalavimais. Visi esami LBF dalyviai privalo būti supažindinami su šia Politika ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo šios Politikos patvirtinimo dienos.

39. Tiek esami dalyviai, tiek naujai į darbą priimami dalyviai su Politika supažindinami šiais alternatyviais būdais: pasirašytinai ir (arba) paskelbiant Politiką informaciniuose LBF stenduose, ir (arba) patalpinant Politiką vidinėje interneto svetainėje, ir (arba) patalpinant LBF procesų ir dokumentų valdymo sistemose, ir (arba) elektroniniu paštu, ir (arba) kitais Darbo kodekso 25 str. 2 d. numatytais būdais ir tvarka. Apie konkretų dalyvių supažindinimo su šia Politika būdą dalyviai iš anksto informuojami el. paštu ir (ar) kitais Darbo kodekso 25 str. 2 d. numatytais būdais ir tvarka.

X. Kitos nuostatos

40. Dalyviai informuojami, kad smurtas ar priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą ir smurtą ar priekabiavimą dėl lyties, taip pat diskriminacinio pobūdžio veiksmai ar garbės ir orumo pažeidimas kitų dalyvių ar trečiųjų asmenų atžvilgiu, yra laikomi šiurkščiu pareigų pažeidimu.

41. Nustačius, kad LBF dalyvis atliko smurto ir priekabiavimo veiksmus, atsižvelgiant į pažeidimo ar pažeidimų sunkumą ir padarinius, padarymo aplinkybes, dalyvio kaltę, priežastinį ryšį tarp dalyvio veikos ir atsiradusių padarinių, jo elgesį ir darbo rezultatus iki pažeidimo ar pažeidimų padarymo, taip pat kitas reikšmingas aplinkybes, LBF gali taikyti Darbo kodekso 58 straipsnyje nustatytas priemonės, įskaitant LBF teisę nutraukti darbo sutartį be įspėjimo ir nemokant išeitinės išmokos, pašalinti LBF dalyvį iš užimamų pareigų.

42. LBF nusprendus netaikyti Darbo kodekso 58 straipsnyje numatytų priemonių, LBF turi teisę imtis kitų prevencinio pobūdžio priemonių, siekiant pakeisti pažeidimą padariusio Dalyvio elgesį ateityje, pavyzdžiui, aptarti situaciją su pažeidimą padariusiu dalyviu, išsiaiškinti nepageidaujamo elgesio priežastis, tikslus ir motyvus, išsiaiškinti galimas nepageidaujamo elgesio pasekmes LBF, nukentėjusiajam, kitiems LBF dalyviams ir (ar) tretiesiems asmenims, taip pat pakartotinai supažindinti dalyvį su šia Politika ir kitais vietiniais (lokaliniais) teisės aktais ir (arba) imtis kitų teisės aktais nedraudžiamų veiksmų.

XI. Baigiamosios nuostatos

43. Visi LBF dalyviai privalo būti supažindinti su šia Politika joje nustatyta tvarka ir vadovautis ja atlikdami darbo funkcijas bei bendraudami tarpusavyje ar su trečiaisiais asmenimis. Šioje Politikoje nustatytų smurto ir priekabiavimo požymius atitinkančių veiksmų atlikimas laikomas šiurkščiu pareigų pažeidimu. Kitų šioje Politikoje nustatytų pareigų nevykdymas ar netinkamas vykdymas, atsižvelgiant į pažeidimo padarymo aplinkybes, pažeidimo sunkumą, dalyvio kaltės formą ir rūšį, dalyvio tikslus ir motyvus, pažeidimo padarinius ir kitas aplinkybes, taip pat gali būti laikomas šiurkščiu pareigų pažeidimu.

44. Politika peržiūrima ir, esant poreikiui, atnaujinama atsižvelgiant į gautus pranešimus apie smurtą ir priekabiavimą, nustatytus ir nenustatytus smurto ir priekabiavimo atvejus, pasikeitus galimiems jų pavojams ar atsiradus naujų, taip pat priėmus aktualių teisės aktų pakeitimus. Politika taip pat peržiūrima ir, esant poreikiui, atnaujinama pareikalavus Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos darbo inspektoriui. Politika gali būti peržiūrima esant LBF dalyvių ir (ar) jų atstovų konkrečiam ir motyvuotam prašymui bei siūlymui, jeigu LBF pripažįsta, kad egzistuoja poreikis peržiūrėti Politiką.

45. Politika bei jos pakeitimai ir papildymai tvirtinami Darbo kodekso nustatyta tvarka ir laikantis informavimo ir konsultavimo procedūrų. Sistema įsigalioja nuo LBF vadovo ar jo įgalioto asmens įsakyme, kuriuo patvirtinama ši Politika, nurodytos dienos.
