

PATVIRTINTA

Valstybinės maisto ir veterinarijos tarnybos  
direktoriaus 2023 m. liepos 24 d.  
įsakymu Nr. B1-533

**SMURTO IR PRIEKABIAVIMO  
PREVENCIJOS POLITIKA VALSTYBINĖJE MAISTO IR VETERINARIJOS  
TARNYBOJE**

**I SKYRIUS  
BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politika Valstybinėje maisto ir veterinarijos tarnyboje (toliau – Politika) nustato galimas smurto ir priekabiavimo formas ir smurto ir priekabiavimo atpažinimo būdus, supažindinimo su smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis ir pranešimų (skundų) apie smurtą ir priekabiavimą (toliau – Pranešimas) teikimo ir nagrinėjimo tvarką, apie smurtą ir priekabiavimą pranešusių ir nuo smurto ir priekabiavimo nukentėjusių Valstybinėje maisto ir veterinarijos tarnyboje (toliau – VMVT) dirbančių valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis (toliau – darbuotojai), apsaugos priemones ir jiems teikiamą pagalbą.

*Punkto pakeitimas:*

*Nr. B1-328, 2025-06-23*

2. 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 bet koks nepriimtinas VMVT vadovo ar kitų darbuotojų taikomas 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 įžeidi aplinka ir (ar) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ir (ar) neturtinė žala.

*Punkto pakeitimas:*

*Nr. B1-328, 2025-06-23*

3. Politika neapima seksualinio priekabiavimo, nustatyto Lietuvos Respublikos baudžiamajame kodekse, sudėties ir baudžiamojo persekiojimo veiksmų. Politika netaikoma darbuotojų santykiams privačioje erdvėje arba kai tai nesusiję su valstybės tarnybos ir (ar) darbo santykiais.

4. Politikos tikslas – padėti VMVT darbuotojams atpažinti smurto ir priekabiavimo formas, supažindinti su smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis, pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarką, apie smurtą ir priekabiavimą pranešusių asmenų ir (ar) patyrusių smurtą ir (ar) priekabiavimą asmenų apsaugos priemones ir jiems teikiama pagalba.

5. Politika parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymu, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu, Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 190 „Dėl smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje panaikinimo“, Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacijomis Nr. 206 „Dėl smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje panaikinimo“.

6. VMVT savo veikloje vadovaujasi lyčių lygybės, nediskriminavimo ir priekabiavimo draudimo principais, nustatytais Darbo kodekse, Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme ir kituose teisės aktuose. Sprendimai, susiję su priėmimu į darbą ar valstybės tarnybą, atleidimu iš darbo ar valstybės tarnybos, darbo rezultatų vertinimu, kompensacijomis, apmokėjimu už darbą ir kitomis išmokomis, paaukštinimu pareigose, atostogomis, elgesiu darbe ir kitais aktualiais klausimais,

priimami, vadovaujantis moterų ir vyrų lygių galimybių, vienodo užmokesčio už vienodą ar vienodos vertės darbą ir vienodo požiūrio į visus principais, atsižvelgiant į objektyvius kriterijus ir veiksnius.

7. Politikoje vartojamos sąvokos:

7.1. **Smurtas** – asmens veikimu ar neveikimu kitam asmeniui daromas tyčinis fizinis, psichologinis, seksualinis, ekonominis poveikis, dėl kurio tas asmuo patiria arba gali patirti neturtinę ar turtinę žalą.

7.2. **Fizinis smurtas** – tyčinis ir nepageidautinas fizinis veiksmas, kuriuo siekiama sukelti skausmą ir (ar) sužaloti. Fizinis smurtas gali pasireikšti (bet neapsiriboti) kumščiuavimu, mušimu, spyrimu, stumdymu, tempimu, tampymu, smaugimu, trenkimu, purtymu, daiktų daužymu ginčo metu, daiktų mėtymu įpykus, turto naikinimu, sužeidimu (kūno sužalojimais).

7.3. **Psichologinis smurtas** – bet koks asmens veiksmas, įskaitant socialinę izoliavimą, žodinį įžeidimą, orumo žeminimą, gąsdinimą, grasinimą panaudoti fizinę jėgą arba kitą elgesį, kuris gali menkinti arba menkina tapatumą, orumą ir savivertę ir gali pakenkti jo fizinei, psichinei, dvasinei, moralei arba socialinei sveikatai, saugai ir gerovei.

7.4. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kai dėl lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, planų (pvz., šeiminių padėties, ketinimų turėti vaikų) siekiama įžeisti asmenį arba pažeminti jo orumą, sukurti bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

7.5. **Seksualinis priekabiavimas** – nepageidaujamas, užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksmu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys, siekiant įžeisti asmens orumą ir (ar) sukurti bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

7.6. **Grėsmė** – potencialus pavojus, kuris atsiranda kaip atskirų veiksmų ar jų visumos sąveikos padarinys.

7.7. **Nukentėjusysis** – VMVT darbuotojas, prie kurio priekabiavo (priekabiauja / grasina) ir (arba) prieš kurį smurtavo (smurtauja / grasina) VMVT darbuotojas ir (arba) jų grupė.

7.8. **Skundžiamasis** – VMVT darbuotojas, dėl kurio netinkamo arba nepageidaujamo elgesio pateiktas Pranešimas dėl smurto, priekabiavimo arba seksualinio priekabiavimo.

7.9. Kitos Politikoje vartojamos sąvokos atitinka sąvokas, vartojamas smurtą ir priekabiavimą reglamentuojančiuose teisės aktuose.

## II SKYRIUS

### SMURTO IR PRIEKABIAVIMO FORMOS IR JŲ ATPAŽINIMO BŪDAI

8. Bet kokia forma galintis pasireikšti smurtas, priekabiavimas, įskaitant seksualinį priekabiavimą, psichologinį smurtą, kitas netinkamas arba nepageidaujamas elgesys ar naudojimas užimama padėtimi yra draudžiami, nepriimtini ir nesuderinami su VMVT darbuotojų elgesiu.

9. Smurtas ir priekabiavimas tarnybos (darbo) aplinkoje gali pasireikšti tarp to paties lygmens kolegų, nesusijusių pavaldumo santykiais (horizontalus smurtas), tarp vadovų ir jų pavaldinių arba atvirkščiai (vertikalus smurtas).

10. Smurtas ir priekabiavimas dažniausiai gali pasireikšti fiziniais, verbaliniais arba neverbaliniais veiksmais:

10.1. fiziniai veiksmai – veiksmai, kuriais siekiama sukelti skausmą ir (ar) sužaloti, kurie gali pasireikšti fizinio ar psichologinio diskomforto sukėlimu, nesilaikant pagarbaus fizinio atstumo, taip pat mušimas, stumdymas, smauginimas, trenkimas, purtymas, tampymas, daiktų daužymas ginčo metu, daiktų mėtymas, turto naikinimas, sužeidimai (kūno sužalojimais), įžeidžiantys, nepagarbūs gestai ir pan.;

10.2. verbaliniai veiksmai – riksmas, asmens įžeidinėjimas, šaipymasis, nepagrįstų pastabų teikimas, grasinimas, draudimai, gąsdinimas, žeminimas, nepagarbūs kreipiniai, įžeidūs komentarai apie fizinę išvaizdą ar aprangą, pažiūras, asmeninį gyvenimą, apkalbos, gandų skleidimas, šmeižimas, užgauliojimas ir kitas netinkamas elgesys, kuriuo siekiama asmenį įskaudinti, įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį;

10.3. neverbaliniai veiksmai – sąmoningas darbuotojo izoliavimas / atskyrimas nuo bendrų veiklų, dalykinio bendravimo nebuvimas, nesidalijimas informacija, neigimas, priešiškas elgesys, nepagrįstas darbo sąlygų bloginimas, palyginti su kitais darbuotojais arba kai nėra objektyvių priežasčių; informacijos, nesusijusios su asmens atliekamomis funkcijomis, apie šį asmenį rinkimas ir (ar) platinimas; elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę ir pan.

11. Seksualiniu priekabiavimu kėsiniasi ne tik į asmens sveikatą, asmens kūno neliečiamumą, bet ir į socialinę laisvę, garbę ir orumą, t. y. tuo pačiu metu seksualiniame smurte nustatoma ir fizinio, ir psichologinio smurto bruožų. Seksualinis priekabiavimas gali pasireikšti:

11.1. fiziniais veiksmais – prisilietimais (pvz., plekšnojimai, glostymas, siekimas pabučiuoti, bučiavimas), kai kitas darbuotojas išreiškė aiškų nesutikimą, persekiojimas, intymių santykių siekimas, kai kitas darbuotojas išreiškė aiškų nesutikimą;

11.2. verbaliniais veiksmais – seksualinio turinio pasisakymais ar užuominomis, žeminančiomis moteris ir vyrus arba lytį dėl fizinių savybių, seksualinio turinio pasisakymais, kuriais siekiama pasityčioti iš kito asmens, pasimatymų, apsikabinimų reikalavimas, kai asmuo išreiškė aiškų nesutikimą, seksualinių santykių reikalavimas mainais už pageidaujamas pareigas arba kitas galimybes;

11.3. neverbaliniais veiksmais – seksualinio turinio filmuotos medžiagos, nuotraukų, piešinių ar kitų vaizdinių ir materialių priemonių rodymu, siuntimu ar dovanojimu.

12. Pagrindinis smurto ir priekabiavimo skirtumas susijęs su atliekamo veiksmo trukme: priekabiavimas yra tęstinis procesas, t. y. pasikartojantis, nepriimtinas elgesys, o smurtas dažniausiai būna vienkartinis, staigus (ūmus) netinkamo elgesio proveržis. Smurtui būdingas tyčinis elgesys, bejėgiškumas ir baimė (nukentėjusio asmens savijauta) ir pasididžiavimas ir pasitenkinimas (smurtautojo savijauta). Pagrindinis smurto ir konflikto tarnyboje (darbe) skiriamasis požymis – prievartą taikančio asmens siekimas psichologiškai dominuoti prieš asmenį, kurio atžvilgiu naudojamas smurtas.

13. Priekabiavimo (įskaitant seksualinį priekabiavimą) ir smurto formų sąrašas nėra baigtinis. Priekabiavimas ir smurtas taip pat gali pasireikšti būdais, kurie nėra akivaizdūs, tačiau kuria nemalonią, bauginančią, žeminančią ar įžeidžią darbo aplinką.

14. Psichologiniu smurtu ir priekabiavimu nėra laikoma:

14.1. konstruktyvi kritika, kai darbuotojui pagarbiai įvardijami jo atliekamos tarnybos (darbo) trūkumai ir privalumai, išreiškiamos pastabos. Vadovo ar kolegos išsakomos pastabos dėl atliekamo darbo neturi būti išreiškiamos žeminančiai, pašaipiai, pakeltu tonu;

14.2. vadovo reikalavimas laikytis teisės aktų reikalavimų, atlikti pavestas funkcijas, tikrinimas, ar darbuotojas laikosi jam priskirtų tarnybinių (darbinių) funkcijų, tinkamai atlieka pareigas, ar laikosi vidinių (lokalinių) teisės aktų reikalavimų ir kt. Nepagrįstai didesnis reiklumas tik vieno darbuotojo atžvilgiu gali būti traktuojamas kaip psichologinis smurtas;

14.3. darbdavio teisėtas reikalavimas pateikti paaiškinimą dėl tarnybinio nusižengimo, darbo pareigų pažeidimo;

14.4. darbuotojo įspėjimas pagal Darbo kodekso 58 straipsnį, kad, per 12 mėnesių padarius antrą tokį pat darbo pareigų pažeidimą, darbuotojas bus atleidžiamas iš darbo;

14.5. įspėjimas dėl atleidimo iš darbo kitais Darbo kodekse numatytais pagrindais, taip pat įspėjimas dėl atleidimo iš tarnybos Valstybės tarnybos įstatyme numatytais atvejais;

14.6. įstatymų nustatyta tvarka pateiktas pasiūlymas pakeisti darbo sutarties / tarnybos sąlygas arba nutraukti darbo / tarnybos santykius šalių susitarimu;

14.7. tarp darbdavio ir darbuotojo kilę nesupratimai, diskusijos, nuomonių nesutapimai.

15. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:

15.1. tarnybos (darbo) vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka savo pareigas;

15.2. pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buitines, sanitarinėmis ir higienos patalpomis;

15.3. su tarnyba (darbu) susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu;

15.4. su tarnyba (darbu) susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu;

15.5. pakeliui į tarnybą (darbą) ar iš tarnybos (darbo).

### **III SKYRIUS PRANEŠIMŲ (SKUNDŲ) APIE SMURTĄ IR PRIEKABIATIVĄ TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA**

16. Darbuotojas, manantis galimai patyręs ar pastebėjęs smurto ir (ar) priekabiavimo atvejį, turi teisę per kiek įmanoma trumpiausią laiką nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo dienos pateikti laisvos formos Pranešimą. Pateiktas Pranešimas nagrinėjamas tik tuo atveju, jeigu jame nurodytas nukentėjusysis, galimas pažeidėjas, pažeidimo data (laikotarpis), vieta, kitos faktinės aplinkybės arba, kai pakanka įrodymų tam, kad būtų užtikrinta sąžininga Pranešimo nagrinėjimo eiga ir kuriais grindžiamas pranešimas apie skundžiamus veiksmus (galimą pažeidimą). Pranešime taip pat nurodomi galimi liudytojai apie patirto smurto ir (arba) priekabiavimo situaciją, smurto apraiškas ir faktines aplinkybes, kaip dažnai susidurta su smurtu, taip pat turimi aplinkybes pagrindžiantys įrodymai (garso įrašai, susirašinėjimai ir pan.), siūlomos prevencinės priemonės (jei esama pasiūlymų), taip pat išreikšta nuomonė, ar asmuo nepageidauja, kad būtų pradėtas tyrimas.

17. Visi įrodymai yra vertinami individualiai, atsižvelgiant į konkrečios situacijos faktines aplinkybes. Darbuotojui, galimai patyrusiam ar pastebėjusiam smurto ir (ar) priekabiavimo atvejį, rekomenduojama rinkti visus su ginču susijusius objektyvius įrodymus: išsaugoti tekstines žinutes ir (ar) elektroninius laiškus, surašyti liudytojus, galinčius patvirtinti nederamą kito asmens elgesį, ir kt.

18. Pranešimas pateikiamas elektroninėmis priemonėmis elektroniniu paštu smurtas@vmvt.lt. Jei darbuotojo, galimai patyrusio ar pastebėjusio smurto ir (ar) priekabiavimo atvejį, darbo vieta nėra kompiuterizuota, Pranešimas pateikiamas darbuotojo tiesioginiam vadovui (tiesioginis vadovas Pranešimą persiunčia el. p. smurtas@vmvt.lt) arba tiesiogiai už Politikos įgyvendinimą VMVT atsakingam darbuotojui (toliau – Atsakingas asmuo). Jeigu smurtas / priekabiavimas patiriamas iš tiesioginio vadovo, Pranešimas pateikiamas Atsakingam asmeniui.

19. Jeigu asmuo pateikia tik informaciją, prašo konsultacijos ir nepageidauja, kad būtų atliktas tyrimas, taikoma procedūra – pokalbis, kai Atsakingas asmuo atskirai bendrauja su Skundžiamuoju, dalyvaujant ar nedalyvaujant besiskundžiančiam asmeniui, siekiant taikiai išspręsti kilusius nesutarimus, arba priimamas sprendimas pakartotinai supažindinti Skundžiamąjį su Politika ir VMVT valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį, etikos kodeksu, VMVT vidaus tvarkos taisyklėmis, atkreipiant papildomą dėmesį į tai, dėl ko buvo kreiptasi.

20. Gautas Pranešimas laikomas konfidencialia informacija ir negali būti paviešintas asmenims, kurie nėra susiję su galimu Politikos pažeidimu arba jo tyrimu, išskyrus atvejus, kai pats Nukentėjusysis jau yra paviešinęs šią informaciją. Darbuotojui, galimai patyrusiam ar pastebėjusiam smurto ir (ar) priekabiavimo atvejį, pageidaujant, užtikrinamas konfidencialumas. Komisijos nariai, prieš pradėdami darbą, pasirašo konfidencialumo pasižadėjimą saugoti informaciją, kuri jiems taps žinoma dėl nagrinėjamo atvejo, ir jos neatskleisti.

*Punkto pakeitimas:*

*Nr. B1-328, 2025-06-23*

21. Atsakingas asmuo, užregistravęs gautą Pranešimą neviešame registre, informuoja apie Pranešimo gavimą VMVT direktorių ir inicijuoja Komisijos sudarymą per 3 darbo dienas nuo pranešimo registravimo datos (jei VMVT direktoriaus sprendimu nėra sudaryta nuolatinė komisija). Komisija Pranešimui nagrinėti sudaroma VMVT direktoriaus įsakymu iš 5 VMVT darbuotojų. Komisijos pirmininkas – vienas iš 5 Komisijos narių – skiriamas VMVT direktoriaus.

*Punkto pakeitimas:*

*Nr. B1-328, 2025-06-23*

22. Pranešimus apie galimus smurto ir priekabiavimo atvejus nagrinėja Komisija. Jeigu Nukentėjusysis yra VMVT veikiančios profesinės sąjungos narys ir pageidauja, į Komisijos sudėtį

kviečiamas VMVT veikiančios profesinės sąjungos atstovas. Komisija sudaroma Atsakingo asmens iniciatyva arba VMVT veikiančios profesinės sąjungos iniciatyva, laikantis jiems nustatytos tvarkos, arba VMVT direktoriaus ar jo įgalioto asmens iniciatyva.

23. Komisija, gavusi Pranešimą, informuoja Nukentėjusį apie galimybę pasinaudoti nemokama teisine pagalba, t. y. kreiptis į nemokamas teises paslaugas teikiančias įstaigas dėl konsultacijos, pagalbos surinkti įrodymus, patyrus smurto ir (arba) priekabiavimo atvejį.

24. Pranešimų tyrimas grindžiamas šiais principais:

24.1. betarpiškumo – visiems susijusiems asmenims (Nukentėjusiajam, Skundžiamajam, liudytojui (-ams)) sudaromos visos galimybės pateikti paaiškinimus dėl savo veiksmų;

24.2. operatyvumo – Pranešimai nagrinėjami per kiek įmanoma trumpiausią terminą;

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

24.4. pagalbos Nukentėjusiajam – gavus Pranešimą, sudaromos psichologiškai saugios darbo sąlygos;

24.5. nekaltumo – Skundžiamasis laikomas nekaltu, kol bus priimtas sprendimas dėl galimo pažeidimo ar jo galimai netinkamo elgesio.

25. Pranešimas pradamas nagrinėti nedelsiant Komisijai susirinkus į posėdį ir išnagrinėjamas per įmanomą trumpiausią laiką, bet ne ilgiau kaip per 10 darbo dienų nuo Pranešimo gavimo dienos. Išnagrinėjusi Pranešimą, Komisija ne vėliau kaip per 5 darbo dienas parengia išvadą ir pateikia VMVT direktoriui. Pranešimo nagrinėjimo terminas gali būti pratęstas ne ilgiau kaip iki 20 darbo dienų tik tuo atveju, jei dėl objektyvių priežasčių nėra galimybės į Komisijos posėdį pakviesti Nukentėjusiojo, Skundžiamojo arba liudytojo (-ų). Sprendimą dėl termino pratęsimo priima VMVT direktorius, atsižvelgdamas į Komisijos teikimą. Darbuotojui, pranešusiam apie patiriamą smurtą ir priekabiavimą, ir darbuotojui, dėl kurio elgesio buvo atliktas vidinis smurto ir priekabiavimo atvejo tyrimas, ne vėliau kaip per 3 darbo dienas nuo VMVT direktoriaus sprendimo dėl Politikos pažeidimo pripažinimo / nepripažinimo priėmimo raštu pateikiama sprendimo kopija ir tyrimą atlikusios Komisijos išvada arba jos išrašas, užtikrinant asmens duomenų apsaugą.

*Punkto pakeitimas:*

*Nr. B1-328, 2025-06-23*

26. Apklausi Nukentėjusį ar Skundžiamąjį, apklausoje gali dalyvauti ir jo atstovas. Nukentėjusiajam pageidaujant, Nukentėjusysis ir Skundžiamasis į posėdį kviečiami atskirai. Komisija, išnagrinėjusi atvejį, parengia ir pateikia VMVT direktoriui išvadą dėl Politikos pažeidimo pripažinimo / nepripažinimo.

27. Komisija, nustačiusi smurto ir (ar) priekabiavimo atvejį, skubiai ir efektyviai imasi šių priemonių (ar jų dalies):

27.1. teikiamas siūlymas VMVT direktoriui dėl galimo tarnybinio nusižengimo (darbo pareigų pažeidimo) tyrimo pradėjimo;

27.2. inicijuojamas ir surengiamas pokalbis su Nukentėjusiuoju, suteikiamos psichologinės pagalbos organizacijų, psichologinės pagalbos telefono linijų nuorodos ir kontaktai, pagal poreikį ir galimybes gali būti užtikrinama individuali psichologo pagalba;

27.3. sudaromos sąlygos dalytis patirtimi, organizuojant darbuotojų pokalbius, mokymus, susirinkimus, skatinant kalbėti apie savo patirtį, ieškoti pagalbos, gauti paramą iš kolegų;

27.4. pagal poreikį po kiekvieno smurto ir (ar) priekabiavimo atvejo tyrimo, įvykus kitoms ekstremalioms / krizinėms situacijoms, susijusioms su smurto ir (ar) priekabiavimo apraiškomis, gali būti atliekamos darbuotojų apklausos.

28. Prireikus, ypač konfliktinių ir stresinių situacijų metu, Atsakingas asmuo arba Komisija teikia direktoriui siūlymus dėl papildomų smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonių taikymo, pavyzdžiui, mediacijos, krizių įveikimo pagalbos komandos paslaugų ir kt.

29. Visi Komisijos posėdžiai protokoluojami. Komisijos posėdžius protokoluoja Komisijos sekretorius, kuris yra taip pat Komisijos narys. Posėdžiai gali būti vykdomi nuotoliniu būdu.

30. Komisijos darbas organizuojamas Valstybinės maisto ir veterinarijos tarnybos darbo reglamente, patvirtintame VMVT direktoriaus įsakymu, nustatyta tvarka.

31. Už Politikos įgyvendinimą VMVT yra atsakingas (-i) VMVT direktoriaus įsakymu paskirtas (-i) Atsakingas asmuo (Atsakingi asmenys), kuris (-ie):

31.1. vykdo darbuotojų informavimą ir švietimą Politikos klausimais, reguliariai (ne rečiau nei kartą per metus), taip pat pagal poreikį ištyręs (-ę) Politikos pažeidimus organizuoja darbuotojų mokymus, skirtus smurto ir priekabiavimo prevencijai gerinti;

31.2. atsako už Politikos priemonių įgyvendinimą;

31.3. konsultuoja darbuotojus klausimais, susijusiais su smurtu ir priekabiavimu;

31.4. administruoja el. pašto dėžutę smurtas@vmvt.lt.

#### IV SKYRIUS

### SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS PRIEMONĖS IR JŲ ĮGYVENDINIMAS

32. VMVT, taikant smurto ir (ar) priekabiavimo prevenciją darbe, išskiriami pirminiai, antriniai ir tretiniai smurto darbe prevenciniai veiksmai:

32.1. pirminiai prevenciniai veiksmai – veiksmai smurto ir (ar) priekabiavimo apraiškoms pašalinti ir jo neigiamai įtakai darbuotojams sumažinti:

32.1.1. pagarba, atidumu ir atvirumu grįstas bendradarbių, darbuotojų ir vadovo bendravimas, organizacinės kultūros ugdymas;

32.1.2. konstruktyvaus dialogo su darbuotojais skatinimas (tarp vadovų ir pavaldinių, tarp kolegų), grįžtamojo ryšio, diskusijų, kylančių problemų sprendimo skatinimas;

32.1.3. psichologinio saugumo jausmo užtikrinimas – kad su tarnyba (darbu) susiję sprendimai būtų pagrįsti teisingumo, sąžiningumo, lygių galimybių ir pagarbos žmogui principais, psichosocialinės ir fizinės darbo aplinkos gerinimu;

32.1.4. visų darbuotojų skatinimas nebūti pasyviais smurto ir (ar) priekabiavimo atvejų metu, t. y. nebūti pasyviais pažeidžiančio elgesio stebėtojais, deklaruoti nepakantumą smurto ir priekabiavimo darbe išraiškoms, aiškiai parodant, kad tokie veiksmai yra netoleruojami;

32.1.5. vadovo įsitraukimas ir parama darbuotojams sprendžiant problemas;

32.1.6. smurto ir (ar) priekabiavimo atvejų fiksavimas;

32.2. antriniai prevenciniai veiksmai – prieš smurtą nukreiptos politikos formavimas:

32.2.1. darbuotojų informavimas apie parengtą Politiką;

32.2.2. vadovų kompetencijos tobulinimas siekiant pastebėti nepageidaujamą darbuotojų elgesį, įvertinti galimas konflikto darbe pasekmes ir numatyti priemones, kurios padėtų išvengti psichologinio smurto apraiškų pasireiškimo darbo aplinkoje;

32.2.3. vadovų ir darbuotojų mokymai apie smurto ir priekabiavimo pavojus, prevencijos priemones, darbuotojų teises ir pareigas smurto ir priekabiavimo srityje organizuojami periodiškai, ne rečiau kaip vieną kartą per 3 kalendorinius metus. Mokymai privalomi visiems darbuotojams, įskaitant dirbančius nuotoliniu ir mišriu (hibridiniu) būdu. Jeigu dėl objektyvių priežasčių (nedarbingumo, atostogų, komandiruočių ir pan.) darbuotojas negali dalyvauti mokymuose, jis privalo per 5 darbo dienas nuo nurodytų aplinkybių pasibaigimo susipažinti su mokymų medžiaga. Naujai priimti darbuotojai su Politikoje nurodytų mokymų medžiaga susipažįsta ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo jų priėmimo į darbą datos;

*Papunkčio pakeitimas:*

*Nr. B1-328, 2025-06-23*

32.3. tretiniai prevenciniai veiksmai – visapusiška pagalba psichologinį smurtą patyrusiems asmenims ir taikomos drausminės nuobaudos smurtautojams:

32.3.1. darbuotojui (-ams), patyrusiam (-iems) smurtą ir (arba) priekabiavimą darbe, suteikiama būtinoji pagalba (teisinių, psichologų), apmokėjimas už šių specialistų paslaugas (vadovaujantis protingumo principu), informacija apie kitokios pagalbos galimybes, darbuotojo perkėlimas į kitą darbo vietą (nepažeidžiant Darbo kodekso, Valstybės tarnybos įstatymų nuostatų), atostogų suteikimas ir kt.;

32.3.2. tarnybinės (drausminės) procedūros numatomos ir taikomos asmenims, naudojusiems smurtą ir (ar) priekabiavimą, atsižvelgiant į abiejų smurto įvykyje dalyvavusių pusių paaiškinimus, nurodomas aplinkybes, ankstesnį smurtautojo elgesį, objektyviai jas išklausus.

## **V SKYRIUS**

### **REKOMENDUOJAMAS VALSTYBINĖS MAISTO IR VETERINARIJOS TARNYBOS DARBUOTOJŲ ELGESYS**

33. Visi VMVT darbuotojai privalo gerbti kito asmens garbę ir orumą, puoselėti pagarbaus bendravimo ir bendradarbiavimo kultūrą, vertybes, netoleruoti prieš darbuotojus nukreipto smurto ir (ar) priekabiavimo, įžeidinėjimo ar žeminimo, imtis aktyvių veiksmų nepriimtina elgesiui sustabdyti, pranešti apie patirtą smurto ir (ar) priekabiavimo atvejį Politikos III skyriuje nustatyta tvarka.

34. Darbuotojai skatinami stebėti veiksmus dėl nepriimtino elgesio, turint abejonių dėl galimo nepageidaujamo (netinkamo) arba kitokio elgesio savo ar kitų darbuotojų atžvilgiu, kai darbuotojas priverstas jaustis nepatogiai, kreiptis į tiesioginį vadovą (jeigu nepageidaujamas (netinkamas) elgesys patiriamas iš tiesioginio vadovo – į VMVT direktorių).

35. Darbuotojai privalo būti atidūs ir jautrūs kitiems VMVT darbuotojams, gerbti jų privatų gyvenimą, pažiūras, įsitikinimus, jų fizinį ir psichinį neliečiamumą, stengtis suvokti, ar jų žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas elgesys gali sukelti nemalonias, nepageidaujamas, orumą žeidžiančias pasekmes, gali trukdyti kitus asmenis darbo aplinkoje, dėl ko jie gali nesugebėti tinkamai vykdyti savo funkcijų.

36. Patyrus nepriimtina elgesį, turintį smurto ir priekabiavimo požymių, patartina ramiai, mandagiai informuoti taip besielgiantį asmenį, kad šis elgesys yra nepriimtinas ir turi būti nutrauktas, asmeniui nepakeitus savo elgesio – pranešti tiesioginiam vadovui (jeigu nepriimtinas elgesys patiriamas iš tiesioginio vadovo – VMVT direktoriui). Informuoti apie nepriimtina elgesį galima ir elektroniniu laišku.

37. VMVT darbuotojai, atlikdami savo funkcijas, vadovaujasi Politika, įstatymuose, kituose teisės aktuose nustatytais etikos principais, VMVT valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį, etikos kodekse nustatytais etiško elgesio reikalavimais, VMVT vidaus tvarkos taisyklėse numatytais lygių galimybių politikos principais.

## **VI SKYRIUS**

### **BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

38. Politika patvirtinta įvykdžius informavimo ir konsultavimo procedūras Darbo kodekso nustatyta tvarka. Visi VMVT darbuotojai su patvirtinta Politika ir jos pakeitimais supažindinami per Dokumentų valdymo bendrąją informacinę sistemą. Jeigu darbuotojo darbo vieta nėra kompiuterizuota ir darbuotojas negali susipažinti su Politika Dokumentų valdymo bendrosios informacinės sistemos priemonėmis, tuomet darbuotojo supažindinimą su Politika pasirašytinai organizuoja jo tiesioginis vadovas. Naujai į pareigas priimami asmenys su patvirtinta Politika supažindinami pasirašytinai.

39. Politika peržiūrima ir prireikus atnaujinama pasikeitus Politikos reguliavimo srities teisės aktams, atsižvelgiant į gautus Pranešimus, nustatytus smurto ir priekabiavimo atvejus, pasikeitus galimiems jų pavojams ar atsiradus naujų arba pareikalavus Valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos inspektoriui. Periodišką Politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarkos peržiūrėjimą ir prireikus atnaujinimą vykdo Atsakingas asmuo.

40. Jeigu Politikos III skyriuje nurodytame pateiktame Pranešime minimi ir kiti galimi teisės aktų pažeidimai (pvz., korupcijos ir kt.), su tuo susijusi informacija perduodama nagrinėti VMVT Vidaus tyrimų skyriui.

41. Politika skelbiama viešai VMVT interneto svetainėje.

42. VMVT darbuotojai, pažeidę Politikos nuostatas, atsako teisės aktų nustatyta tvarka.

