

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO KLAIPĖDOS LOPŠELYJE-DARŽELYJE „SAKALĖLIS“ PREVENCIJOS POLITIKA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Klaipėdos lopšelyje darželyje „Sakalėlis“ (toliau – Įstaiga) vadovaujamasi nuostata, kad kiekvienas Įstaigos darbuotojas gerbia kito asmens orumą, mandagiai ir pagarbiai bendrauja su kitais, savo elgesiu užtikrina darbo aplinką, kurioje kitas asmuo nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų.

2. Visi Įstaigos darbuotojai privalo būti supažindinti ir laikytis šios smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos (toliau – Politika) nuostatų. Įstaigos darbuotojai privalo aktyviai dalyvauti draugiškos, žmogaus orumą gerbiančios, lygios galimybes ir nediskriminavimą užtikrinančios darbo aplinkos kūrimo.

3. Įstaigoje draudžiama priekabinti, seksualiai priekabinti ar smurtauti prieš Įstaigos darbuotojus, bendruomenės narius.

4. Įstaigos Politikoje remiamasi teisės aktų reikalavimais.

5. Vartojamos sąvokos:

5.1. **atsakingas asmuo** – Įstaigos direktoriaus skiriamas asmuo, pirmasis gaunantis pranešimą ar skundą apie įvykį ir pagal nustatytą tvarką organizuojantis skundo ar įvykio nagrinėjimą. Atsakingo asmens pavardė ir kontaktai viešai neskelbiami;

5.2. **Įstaigos darbuotojas** – darbuotojas su Įstaiga susijęs darbo santykiais;

5.3. **komisija** – Įstaigos direktoriaus įsakymu sudaryta komisija smurto, priekabiavimo atvejui tirti;

5.4. **nukentėjusysis** – Įstaigos darbuotojas, bendruomenės narys prie kurio priekabiavo ir / ar prieš kurį buvo panaudotas smurtas;

5.5. **pranešimas** – žodinis ar rašytinis kreipimasis dėl priekabiavimo ir smurto;

5.6. **skundas** – nukentėjusio asmens rašytinis kreipimasis dėl priekabiavimo, smurto;

5.7. **skundžiamasis** – asmuo, dėl kurio elgesio pateiktas pranešimas, skundas dėl priekabiavimo ar smurto;

5.8. **smurtas** – smurtas ir priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą, smurtą ir priekabiavimą dėl lyties, veikimu ar neveikimu asmeniui daromas tyčinis fizinis, psichinis, seksualinis ar kitas poveikis, dėl kurio asmuo patiria neturtinę, fizinę ar materialinę žalą;

5.9. **fizinė prievarta** – tai tyčinis ir nepageidautinas veiksmas, pvz., kumščiajimas, mušimas, spyrimas, įkandimas ir deginimas, dėl kurio patiriama trauma arba sužalojimas;

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

5.11. **seksualinis priekabiavimas** – asmeniui, prie kurio priekabiaujama, nepriimtinas ar nepageidaujamas, užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksnu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys, kuriuo siekiama sukurti arba kuriama asmenį, su kuriuo taip elgiamasi, bauginanti, priešiška, jam nemaloni, žeminanti ar įžeidžianti aplinka;

5.12. **psichologinė prievarta** – tai bet koks nepageidaujamas veiksmas, įskaitant įkalinimą, izoliavimą, žodinį įžeidimą, pažeminimą, gąsdinimą, psichologinę agresiją, grasinimą panaudoti fizinę jėgą arba kitą elgesį, kuris gali menkinti tapatumo, orumo ir savivertės jausmą, taip pat gali pakenkti psichinei, fizinei, moralei ar socialinei darbuotojo ar kito bendruomenės nario sveikatai, saugai ir gerovei.

II SKYRIUS

PRIEKABIAVIMO IR SMURTO FORMOS

6. Smurtas ir priekabiavimas gali pasireikšti šiomis formomis:

6.1. nepageidaujamas fizinis kontaktas (pvz., plekštelėjimas, glostymas, glamonėjimas, grybštelėjimas, siekimas pabučiuoti, bučiavimas ir kt.) ar tokio kontakto reikalavimas;

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

6.3. įžeidžiančių paveikslėlių, užrašų ar kitos medžiagos demonstravimas, įžeidūs gestai;

6.4. pornografinių ar seksistinių nuotraukų, paveikslėlių, tekstų demonstravimas, įžeidūs gestai;

6.5. sąmoningas izoliavimas ar nebendravimas darbinėje veikloje, atskyrimas nuo socialinių veiklų;

6.6. įkyrus siekis bendrauti, asmens sekimas ar informacijos apie asmenį rinkimas, kai tai nesusiję su atliekamomis darbinėmis funkcijomis;

6.7. grasinimas ar kitoks bauginantis elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę;

6.8. poveikis Įstaigos darbuotojui, nariui ar kitam suinteresuotam asmeniui, siekiant tam tikro, su darbo funkcijų atlikimu nesusijusio elgesio, paslaugų ar seksualinių paslaugų;

6.9. nepagrįstas darbo sąlygų pabloginimas, lyginant su kitais asmenimis;

6.10. priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir smurto formų sąrašas nėra baigtinis.

7. Priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas gali pasireikšti ir kitokiais būdais, kurie nėra akivaizdūs, tačiau kuria nemalonią, bauginančią, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

III SKYRIUS

DARBUOTOJŲ ELGESIO (DARBO ETIKOS) TAISYKLĖS

8. Darbuotojai turi gerbti kito asmens orumą, mandagiai ir pagarbiai bendrauti su kitais, savo elgesiu užtikrinti darbo aplinką, kurioje kitas asmuo nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų.

9. Įstaigos darbuotojams draudžiama priekabauti ir (arba) smurtauti, neetiškai ir nepagarbiai elgtis su darbuotojais ir kitais asmenimis (pvz., paslaugų gavėjais ir kitais lankytojais) Įstaigoje.

10. Bet kokie gestai, žodžiai, komentarai, elgesys ar kiti veiksmai, kuriais asmuo siekia įžeisti arba įžeidžia Įstaigos darbuotojo orumą, siekia daryti arba daro neigiamą įtaką jo emocinei sveikatai ir (arba) siekia sukurti arba sukuria priešišką, žeminančią, įžeidžiančią darbinę aplinką, yra nepriimtini bei netoleruoti.

11. Įstaigoje darbuotojai skatinami, turint abejonių dėl galimo nepageidaujamo (netinkamo) arba kitokio elgesio savo ar kitų darbuotojų atžvilgiu, kai darbuotojas priverstas jaustis nepatogiai, kreiptis į atsakingą asmenį.

12. Patyrus nepriimtina elgesį, turintį smurto ir priekabiavimo požymių, patartina ramiai, mandagiai informuoti taip besielgiantį asmenį, kad šis elgesys nepriimtinas ir turi būti nutrauktas, o pastarajam nepakeitus savo elgesio – pranešti Įstaigos vadovui ar atsakingam asmeniui.

13. Įstaigos darbuotojai turi netoleruoti asmens priekabiavimo, smurto, įžeidinėjimo ar žeminimo ir nebūti pasyviais Politikos nuostatas pažeidžiančio asmens elgesio stebėtojai, imtis aktyvių veiksmų nepriimtina elgesiui sustabdyti, o ne skatinti tokio elgesio pritariančia šypsena, juoku ar kitais nepriimtina elgesį palaikančiais veiksmais.

14. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:

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

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

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

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

14.5. pakeliui į darbą arba iš darbo.

15. Šio elgesio formos laikomos netoleruotinos ir nepageidaujamos bei kenkia Įstaigos darbuotojų bendradarbiavimui, mikroklimatui, veiklos efektyvumui ir rezultatams (sąrašas nebaigtinis):

15.1. nepagarbiai, pakeltu balsu, įžeidžiant, žeminant ar kitu neetišku būdu išreiškiama kritika darbuotojui dėl nepasiektų darbo rezultatų ar nepriimtino darbo proceso atlikimo (konstruktyvi, priimtina forma, nemenkinant darbuotojo išreikšta kritika darbuotojui dėl nepasiektų darbo rezultatų ar nepriimtino darbo proceso atlikimo, nėra smurto ir priekabiavimo darbe pasireiškimo forma);

15.2. viešai (darbuotojų susirinkimų ir kt. atvejais) išreiškiama kritika Įstaigos darbuotojo atžvilgiu, žeminimas ir pasiekimų nuvertinimas;

15.3. nepriimtini, neetiški, nepageidaujami komentarai dėl išvaizdos, kūno formos, aprangos;

15.4. nepriimtinas ar nepageidaujamas fizinis kontaktas;

15.5. įžeidžiantys juokai, patyčios, apkalbos, gandai, šmeižtas, užgaulūs gestai;

15.6. tyčinis Įstaigos darbuotojo izoliavimas darbinėje veikloje;

15.7. informacijos, nesusijusios su Įstaigos darbuotojo funkcijomis, apie jį rinkimas ir (arba) platinimas;

15.8. elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę.

IV SKYRIUS

REKOMENDUOJAMAS ĮSTAIGOS DARBUOTOJŲ ELGESYS, SIEKIANČIŠ VENGTI PRIEKABIAVIMO IR SMURTO

16. Įstaigos darbuotojams rekomenduojama laikytis šių principinių nuostatų:

16.1. analizuoti savo elgesį ir vertinti, ar jis atitinka šios Politikos nuostatas;

16.2. būti sąmoningu, žinoti ar numanyti, koks potencialus elgesys gali būti laikomas seksualiniu priekabiavimu ir smurtu;

16.3. būti atidžiu ir jautriu kitiems Įstaigos darbuotojams ir kitiems bendruomenės nariams, gerbti jų privatų gyvenimą, pažiūras, įsitikinimus, jų fizinę ir psichinę neliečiamumą, stengtis suvokti, ar jo žodžiu, raštu ar fiziniu veiksmu išreikštas elgesys gali sukelti nemalonus, nepageidaujamas, orumą žeidžiančias pasekmes, gali trukdyti kitą asmenį darbo aplinkoje, dėl ko jis gali nesugebėti tinkamai vykdyti savo funkcijas, pavyzdžiui:

16.3.1. familiarus pasisveikinimo būdas;

16.3.2. komplimentai, nesusiję su darbinėmis asmens savybėmis;

16.3.3. komentarai apie fizinę išvaizdą ar aprangą, žmogaus identiteto požymius;

16.3.4. neetiški komentarai apie pažiūras, silpnybes ar stiprybes, jo privatų gyvenimą;

16.3.5. neetiški kreipiniai (pavyzdžiui, vardų trumpiniai, pravardės, mažybiniai kreipiniai);

16.3.6. seksualinio pobūdžio, įžeidžiantys ar nepagarbūs juokeliai ar pokštai;

16.3.7. fiziniai prisilietimai prie darbuotojo ar kito bendruomenės nario, fizinio ar psichologinio diskomforto sukėlimas, nesilaikant pagarbaus fizinio atstumo;

16.3.8. įkyrus dėmesio rodymas, fizinės išvaizdos apžiūrinėjimas;

16.3.9. kalbėjimo tonas, reiškiama garsai ar judesiai, kurie gali žėisti, žėminti žmogų ar kelti seksualinio pobūdžio asociacijas;

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

16.3.11. įžėidžiančio pobūdžio, žėminančių garbę ir orumą pranešimų, žinučių siuntimas;

16.4. siekiant išvengti asmeniui nemalonaus, nepriimtino elgesio bei šio elgesio neigiamų pasekmių, esant abėjonėms, kad tam tikras elgesys gali bėti nepageidaujamas arba gali priversti kitą asmenį jaustis nepatogiai, žėminti jo orumą, rekomenduotina iš anksto pasiteirauti, aptarti su Įstaigos darbuotojais ir kitais bendruomenės nariais, ar tam tikras elgesys, bendravimo forma yra priimtini;

16.5. jei Įstaigos darbuotojas ar kitas bendruomenės narys žodžiu, veiksmais ar atsako nebuvimu parodo, kad tam tikras elgesys, nesusijęs ir / ar nebėtinas darbo funkcijų vykdymui, jam nėra priimtinas – privaloma nedelsiant nutraukti tokį elgesį ir apriboti bendravimą iki privalomo vykdant darbo funkcijas;

16.6. nebėti pasyviu Politikos nuostatas pažeidžiančio elgesio stebėtoju, bet imtis aktyvių veiksmų tokiam elgesiui sustabdyti. Jeigu toks elgesys vyksta, netoleruoti jo, nelaikyti jo pokštu ar nevykusiu pajuokavimu, neskatinti tokio elgesio pritariantia šypsena, juoku ar kitais tokį elgesį palaikančiais veiksmais;

16.7. patyrus tokį elgesį, turintį priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, smurto požymių, patartina ramiai, mandagiu tonu pasakyti ar pranešti taip besielgiančiam asmeniui, kad šis elgesys nepriimtinas ir turi bėti nutrauktas. Tai gali bėti padaryta ir elektroniniu laišku ar žinute. Rekomenduotina paaiškinti, kokie gestai, žodžiai, komentarai, fizinis elgesys ar kiti veiksmai yra nemalonūs, sukuria žėminančią, įžėidžiančią darbinę aplinką;

16.8. patartina visus įvykusius priekabiavimo, smurto veiksmus (elgesį) fiksuoti, užsirašyti laiką, liudytojus ar kitas reikšmingas aplinkybes;

16.9. jeigu priekabiavimas ar smurtas įvyko kito Įstaigos darbuotojo ar bendruomenės nario atžvilgiu, rekomenduotina padrąsinti jį prabilti apie tai, skatinti kreiptis į šiuos veiksmus atlikusį asmenį ir nedelsiant jam pranešti, kad toks elgesys yra nepageidaujamas.

V SKYRIUS

PRANEŠIMO AR SKUNDO TYRIMO PRINCIPAI, PATEIKIMO TVARKA, TERMINAI

17. Pranešimo ar skundo tyrimas grindžiamas šiais principais:

17.1. nekaltumo – skundžiamasis laikomas nekaltu iki bus priimtas sprendimas dėl Politikos pažeidimo;

17.2. operatyvumo – tyrimas atliekamas per įmanomai trumpiausią terminą;

17.3. betarpiškumo – nukentėjusiajam, skundžiamajam, liudytojui (-ams) sudaromos visos galimybės pateikti paaiškinimus, savo veiksmų vertinimo ir aiškinimo versiją;

17.4. pagalbos nukentėjusiajam – gavus skundą dėl Politikos pažeidimo, sudaromos saugios darbo sąlygos;

17.5. aktyvių prevencijos priemonių taikymo – nustačius pažeidimą taikomos atitinkamos prevencinės individualios priemonės, užtikrinant Įstaigos darbuotojams ir kitiems bendruomenės nariams saugias ir jų orumo nežeidžiančias darbo sąlygas;

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

18. Įstaigos darbuotojas ar kitas bendruomenės narys, pagrįstai manantis, kad prie jo ar kito asmens yra priekabiavama ar prieš jį yra naudojamas psichologinis ir / ar fizinis smurtas, turi teisę pateikti pranešimą ar skundą atsakingam asmeniui, kuris gautą informaciją nedelsiant, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną pateikia tiesiog Įstaigos direktoriui ar jį vaduojančiam asmeniui arba tiesiogiai Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai. Atsakingas asmuo, be kita ko, taip pat informuoja nukentėjusįjį apie galimybę dėl priekabiavimo ir / ar smurto atvejų pasinaudoti nemokama teisine pagalba (jei tokia paslauga teikiama).

19. Pranešime (skunde) Įstaigos darbuotojas turi pateikti šią informaciją:

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

19.2. nurodyti galimus liudytojus;

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

20. Įstaigos direktoriui ar atsakingam asmeniui, gavus iš Įstaigos darbuotojo pranešimą ar skundą apie įvykį, sukviečiama atitinkama komisija, susidedanti iš 5 (penkių) narių. Komisijos pirmininku, kuris yra vienas iš 5 (trijų) komisijos narių, gali būti paskirtas tik Įstaigos administracijos narys.

21. Komisijos nariai privalo užtikrinti konfidencialumą. Komisijos nariams draudžiama atskleisti bet kokią su tyrimu susijusią informaciją asmenims, nedalyvaujantiems tyrimo procedūroje. Komisijos nariui, atskleidusiam kitiems asmenims su tyrimu susijusią informaciją, taikoma drausminė atsakomybė.

22. Apklausiant nukentėjusįjį ar skundžiamąjį asmenį, apklausoje gali dalyvauti ir jo atstovas.

23. Pranešimą ar skundą rekomenduojama pateikti per trumpiausią įmanomą laiką nuo skundžiamų veiksmų padarymo ar paaiškėjimo dienos.

24. Atlikus tyrimą, komisija įvertina jo metu gautus duomenis ir per 5 darbo dienas parengia bei pateikia išvadą Įstaigos direktoriui ar jį vaduojančiam asmeniui, kuris priima sprendimą dėl drausminės atsakomybės ar kitų priemonių taikymo.

25. Pranešimas ar skundas ištiriamas ir prevencijos procedūra atliekama per įmanomą trumpiausią laiką, bet ne ilgiau nei per 1 mėnesį nuo pranešimo ar skundo gavimo dienos.

26. Pranešimo ar skundo tyrimo terminas gali būti pratęsiamas tik tuo atveju, jei dėl pateisinamų aplinkybių (ligos ir pan.) nėra galimybės apklausti nukentėjusiojo, skundžiamąjo ar liudytojo.

27. Sprendimą dėl termino pratęsimo priima komisijos pirmininkas.

VI SKYRIUS PREVENCIJOS PROCEDŪRA

28. Prevencijos procedūros tikslas – net ir nesant akivaizdžių priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ar smurto požymių, kitų profesinės etikos pažeidimų, užtikrinti saugią ir pagarbią darbinę aplinką Įstaigoje.

29. Prevencijos procedūra taikoma ir tuomet, jeigu nukentėjęs asmuo pageidauja tik sudrausminti skundžiamąjį ir užkirsti kelią tokiems veiksams ateityje, tačiau nepageidauja, kad būtų pradėtas tyrimas arba nėra pakankamo pagrindo tyrimui pradėti.

30. Komisija, priėmusi sprendimą pradėti prevencijos procedūrą, atsakingas asmuo pakartotinai supažindina skundžiamąjį asmenį su taisyklėmis, atkreipdamas dėmesį į tuos punktus, dėl kurių nesilaikymo pradėta prevencijos procedūra.

31. Prevencijos procedūra vykdoma pokalbio forma, kurio metu atsakingas asmuo atskirai bendrauja su skundžiamuoju, dalyvaujant ar nedalyvaujant nukentėjusiam asmeniui, siekiant taikiai išspręsti kilusius nesutarimus.

VII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

32. Smurtas ar priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą ir smurtą ar priekabiavimą dėl lyties (smurtas ar priekabiavimas, nukreiptas prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą), diskriminacinio pobūdžio veiksmai ar garbės ir orumo pažeidimas kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų atžvilgiu darbo metu ar darbo vietoje, kitų Politikoje nurodytų draudimų pažeidimas laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu. Už tokius pažeidimus Įstaigos darbuotojams taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

33. Už melagingus pranešimus darbuotojai atsako Lietuvos Respublikos teisės aktu nustatyta tvarka.

34. Įstaigos darbuotojai turi teisę teikti pasiūlymus dėl politikos nuostatų tobulinimo.

35. Ši Politika neapriboja darbdavio teisių priimti ir taikyti kitas smurto ir priekabiavimo prevencijos priemones, užtikrinančias geresnę darbuotojų saugą ir sveikatą, geresnį mikroklimatą darbe.

36. Politika peržiūrima ir atnaujinama esant poreikiui ir (ar) pasikeitus taikomiems teisės aktams. Už Politikos peržiūrą ir atnaujinimą atsakingas Įstaigos direktorius.

37. Politika ir visi jos pakeitimai yra skelbiami Įstaigos interneto svetainėje www.sakalelis.lt.

38. Darbuotojai su Politika supažindinami pasirašytinai. Naujai priimami darbuotojai su Politika supažindinami iki prasidedant darbo santykiams.

39. Darbdavys prieš tvirtindamas Politiką privalo vykdyti informavimo ir konsultavimo procedūras su darbuotojų atstovais (DK 206 straipsnis). Įstaigoje – su darbdavio lygmeniu veikiančia profesine sąjunga.

SUDERINTA

LŠDPS Klaipėdos miesto susivienijimo

Klaipėdos lopšelio-darželio „Sakalėlis“

profesinės organizacijos 2024 m. vasario 21 d. posėdžio

protokoliniu nutarimu

(protokolo Nr.2)