

KAUNO LOPŠELIO-DARŽELIO „ŽELMENĖLIS“ SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

I. SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Kauno lopšelio darželio „Želmenėlis“ (toliau Įstaiga) smurto ir priekabiavimo prevencijos politika (toliau – Politika) nustato smurto ir priekabiavimo atpažinimo būdus, galimas smurto ir priekabiavimo formas, supažindina su smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis Įstaigoje tvarka, pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarka, apie smurtą ir priekabiavimą pranešusių asmenų ir nukentėjusių asmenų apsaugos priemonėmis ir jiems teikiama pagalba, darbuotojų elgesio (darbo etikos) taisyklėmis ir kita informacija, susijusia su smurto ir priekabiavimo prevencija (DK 30 straipsnio 4 dalis).

2. *Politikos tikslas* – gebėti atpažinti smurtą ir priekabiavimą darbo vietose, šias grėsmes valdyti, taip užtikrinant saugią ir pagarbią darbo aplinką, užtikrinti, kad Įstaigoje darbuotojai ar jų grupė nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančiu, agresyviu, užgauliu, įžeidžiančiu veiksnu, kuriais kėsiamasi į darbuotoją ar darbuotojų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar darbuotojų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.

3. Kauno lopšelio darželio „Želmenėlis“ smurto ir priekabiavimo prevencijos politika parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu (toliau – DK), Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu, Tarptautinės darbo organizacijos konvencija (toliau – TDO), Valstybinės darbo inspekcijos smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos rengimo metodinėmis rekomendacijomis, Įstaigos vidaus darbo tvarkos taisyklėmis, darbo etikos kodeksu.

II. SKYRIUS SĄVOKOS

4. Po naudojamos sąvokos:

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

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

4.3. *Priekabiavimas* – nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka (Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 7 dalis).

Priekabiavimas gali pasireikšti žodžiu ir raštu, rečiau – fiziniais veiksmais. Priekabiavimo metu gali būti taikomi įžeidūs komentarai, juokeliai, žeminimas, nesidalijama svarbia informacija,

asmuo atribojamas nuo kitų kolegų, susitikimų arba pasitarimų, ignoruojamas, jam skiriamos su darbinėmis funkcijomis nesusijusios užduotys ir pan.

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

4.4. Smurtas ir priekabiavimas – tai žmogaus teisių pažeidimas, darantis žalą tiek asmens, tiek visos Įstaigos gerovei.

4.5. **Seksualinis priekabiavimas** – nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, turint tikslą pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką (Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 6 dalis).

Siekiant įvertinti, ar situacija laikytina seksualiniu priekabiavimu, verta atkreipti dėmesį į toliau išvardytus pagrindinius aspektus (sąrašas nėra baigtinis).

- ✓ *Ar tai asmens orumą menkinantis elgesys (priverčia jaustis nepatogiai, nejaukiai)?*
- ✓ *Ar tai bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką sukuriantis elgesys?*
- ✓ *Ar žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas elgesys yra nepageidaujamas, užgaulus?*
- ✓ *Ar žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas elgesys yra intymaus pobūdžio?*

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

4.6. **Grėsmė** suprantamas kaip gresianti padėtis, pavojus, įskaitant įvairius grėsmingus įvykius. Šis žodis dar nėra vertinamas kaip nepriimtinas, tačiau yra reali tikimybė, kad toks bus (pavyzdžiui, darbdavio, tiesioginio vadovo, kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų žodiniai išpuoliai, įvairus susirūpinimą keliantis elgesys). Analizuojant galimą (-as) grėsmę(-es), pagrindinis elementas yra grėsmės pasekmės. Grėsmė gali kilti tiek vienam darbuotojui, tiek darbuotojų grupei. Tai gali būti įvairus smurtas, taikomos bausmės, ignoravimas, izoliavimas, priekabiavimas, engimas, patyčios ir t. t.

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

Grėsmių situacijos (sąrašas nebaigtinis):

✓ Grėsmė laikytina, kai dėl kasmetinių atostogų suteikimo, nesudaroma kasmetinių atostogų eilė, o jų suteikimas tiesiogiai priklauso nuo darbdavio valios (paveikta grupė – visi darbuotojai).

✓ Grėsmė taip pat laikytina darbo grafikų sudarymas, nesilaikant DK nustatytų terminų, pavyzdžiui, kai laiku neinformuojami darbuotojai apie pasikeitusį darbo grafiką, piktybiškai manipuliuojant darbo grafikais, kurių nustatymas tiesiogiai priklauso nuo tiesioginio vadovo valios (paveikta grupė – visi darbuotojai).

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

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

Pažymėtina, kad siekiant įrodyti darbuotojui kylančias grėsmes, negalima vadovautis vien tik jo asmeniniais samprotavimais. Darbuotojo nurodomos faktinės aplinkybės turi būti pagrįstos objektyviais įrodymais, tik tada jos bus laikomos patikimu ir pakankamu grėsmės požymiu, kylančiu konkrečiam darbuotojui ir jo interesams. Pagal Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso CPK 177 straipsnio 1, 2 dalis įrodymai civilinėje byloje yra bet kokie faktiniai duomenys, kuriais remdamasis teismas įstatymų nustatyta tvarka konstatuoja, kad yra aplinkybių,

pagrindžiančių šalių reikalavimus ir atsikirtimus, ir kitokių aplinkybių, turinčių reikšmės bylai teisingai išspręsti, arba kad jų nėra. Faktiniai duomenys nustatomi šiomis priemonėmis: šalių ir trečiųjų asmenų (tiesiogiai arba per atstovus) paaiškinimais, liudytojų parodymais, rašytiniais įrodymais, daiktiniais įrodymais, apžiūrų protokolais, ekspertų išvadomis, nuotraukomis, vaizdo ir garso įrašais.

4.7. **Mobingas** – jėgų disbalansu paremti santykiai darbo vietoje, pasireiškiantys nuosekliu ilgalaikiu netinkamu elgesiu, nukreiptu prieš darbuotoją, kuriais pažeidžiama darbuotojo fizinė, socialinė ar psichologinė gerovė, mažinamas jo produktyvumas bei pasitenkinimas darbu. Mobingą gali taikyti tiek vienas, kolektyvo pritarimą ar galios svertų turintis asmuo, tiek darbuotojų grupė.

4.8. **Stresas** – darbuotojo reakcija į nepalankius darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio santykių ir (ar) santykių su darbdaviu ir (ar) trečiaisiais asmenimis psichosocialinius veiksnius.

4.9. **Psichosocialinis veiksnys** – veiksnys, kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio ar darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykių sukelia darbuotojui psichinį stresą.

5. Svarbiausia – laiku identifikuoti bet koki susirūpinimą keliantį elgesį, pranešti tiesioginiam vadovui ir taip sumažinti ateityje galinčius kilti smurto ir priekabiavimo proveržius.

III. SKYRIUS

GALIMOS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO FORMOS, ATPAŽINIMO BŪDAI

Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) konvencijoje Nr. 190 „[Dėl smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje panaikinimo](#)“ pripažįstama „kiekvieno teisė į darbo pasaulį, kuriame nėra smurto ir priekabiavimo, įskaitant smurtą ir priekabiavimą dėl lyties“.

6. Politika taikoma visiems be išimties Įstaigos darbuotojams, neatsižvelgiant į jų užimamas pareigas ar sudarytą darbo sutarties rūšį. Visiems be išimties Įstaigos darbuotojams privaloma gerbti kito asmens orumą, mandagiai ir pagarbiai bendrauti su kitais, savo elgesiu užtikrinti darbo aplinką, kurioje kitas asmuo nepatirtų priešišku, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų.

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

8. Visiems be išimties Įstaigos darbuotojams draudžiama priekabiauti ir (arba) smurtauti, neetiškai ir nepagarbiai elgtis su kolegomis ir kitais asmenimis (pavyzdžiui, vaikais, tėvais, globėjais, rūpintojais, Įstaigos svečiais ir kt.) Įstaigoje.

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

10. Nepriimtino elgesio išraiškos

✓ *nepriimtinas ar nepageidaujamas fizinis kontaktas* (pavyzdžiui, fizinis prisilietimas, glostymas, plekštelėjimas, grybštelėjimas, siekimas prisiliesti (apkabinti), prisitraukti arčiau kito asmens ir kt.) ar tokio fizinio kontakto reikalavimas;

✓ *nepadoraus turinio informacijos demonstravimas ar siuntimas;*

✓ *įkyrus domėjimasis apie privatų gyvenimą, intymius santykius;*

✓ *nepageidaujami komentarai dėl išvaizdos, kūno formos, aprangos;*

✓ *įžeidžiantys juokai, patyčios, apkalbos, gandai, šmeižtas, užgaulūs gestai;*

✓ *tyčinis darbuotojo izoliavimas darbinėje veikloje;*

- ✓ *informacijos, nesusijusios su darbuotojo funkcijomis, apie jį rinkimas ir (arba)platinimas;*
- ✓ *elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę;*
- ✓ *poveikis darbuotojui, siekiant tam tikrų su darbu nesusijusių funkcijų (paslaugų) atlikimo.*

IV. SKYRIUS

PRANEŠIMŲ APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ

TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

11. Įstaigos darbuotojai skatinami stebėti veiksmus dėl nepriimtino elgesio, o turint abejonių dėl galimo nepageidaujamo (netinkamo) arba kitokio elgesio savo ar kitų darbuotojų atžvilgiu, kai darbuotojas priverstas jaustis nepatogiai, kreiptis į tiesioginį vadovą (informavimas apie nepriimtina elgesį galimas ir elektroniniu laišku). Visi darbuotojai turi imtis aktyvių veiksmų nepriimtina elgesiui sustabdyti, nebūti pasyviais Politikos nuostatas pažeidžiančio elgesio stebėtojais.

12. Galimai patirtus ar pastebėtus smurto ir priekabiavimo atvejus nagrinėja, prevencines priemones siūlo Įstaigos direktoriaus įsakymu sudaryta ir patvirtinta nešališka galimų smurto ir priekabiavimo darbe atvejų nagrinėjimo komisija (toliau – Komisija).

13. Pagal poreikį, Komisijos pirmininko sprendimu, atvejo nagrinėjimui, į Komisiją gali būti įtraukiamas papildomas (-i) specialistas (-ai) ar darbuotojas (-ai) (Įstaigos administracijos darbuotojas, darbuotojų atstovas saugai, sveikatai ar kt.).

14. Pastebėjus nepriimtina elgesį, kiekvienas Įstaigos darbuotojas privalo jo netoleruoti, nelaikyti jo pokštu ar nevykusi pajuokavimu, neskatinti tokio elgesio pritariančia šypsena, juoku ar kitais nepriimtina elgesį palaikančiais veiksmais.

15. 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 vadovui ar atsakingam asmeniui. Informavimas apie nepriimtina elgesį galimas ir elektroniniu laišku.

Pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo tvarka

16. Visi pranešimai apie smurto ir priekabiavimo darbe atvejus (tiek žodiniai, tiek rašytiniai) registruojami ir nagrinėjami.

17. Įstaigos darbuotojas (toliau Pranešėjas), pagrįstai manantis, kad prie jo ar kito asmens yra priekabiaujama ir (arba) naudojamas smurtas, tiesioginiam vadovui (galima dokumentų specialistui, ar Įstaigos direktoriui) pateikia *laisvos formos* pranešimą *raštu* tiesiogiai arba elektroniniu laišku bei kitais darbuotojui priimtinais būdais pvz. paštu (galima ir anonimiškai).

18. Pranešimą rekomenduojama pateikti per kiek įmanoma trumpiausią laiką nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo dienos. Jame turi būti nurodyti išsamūs paaiškinimai apie patirto smurto ir (arba) priekabiavimo situaciją, smurto apraiškas ir aplinkybes, nurodyti galimi liudytojai, pridėti turimi įrodymai (pavyzdžiui, garso įrašai, susirašinėjimas ir pan.).

19. Įstaigos darbuotojams yra garantuojamas:

- *pranešimo aplinkybių neviešinimas;*
- *darbuotojo, pranešusio apie smurto ir priekabiavimo atvejį(-us) ir ar nukentėjusiojo, konfidencialumas (esant tokiam prašymui);*
- *pranešimą tiriančių asmenų (sudarytos komisijos narių) objektyvumas.*

Pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą nagrinėjimo tvarka

20. Tiesioginis vadovas ar dokumentų specialistas, gavęs tokį pranešimą, ne vėliau kaip per 1 darbo dieną pateikia jį tiesiogiai Įstaigos direktoriui, o jam nesant – jį pavaduojančiam asmeniui.

21. Gautą pranešimą tiria Komisija.

22. Pranešimų tyrimas grindžiamas šiais pagrindiniais principais:

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

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

22.3. *pagalbos nukentėjusiajam* – gavus pranešimą dėl priekabiavimo ir (arba) smurto, sudaromos psichologiškai saugios darbo sąlygos;

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

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

23. Atliekant pranešimų tyrimą Komisijos nariai privalo užtikrinti Pranešėjo konfidencialumą. Komisijos nariams draudžiama atskleisti bet kokią su tyrimu susijusią informaciją asmenims, nedalyvaujantiems tyrimo procedūroje.

24. Komisija pranešime nurodytos informacijos tyrimą privalo atlikti ir savo išvadas Įstaigos direktoriui pateikti per kiek įmanoma trumpiausią laiką, kuris neturėtų būti ilgesnis nei 1 mėnuo nuo pranešimo gavimo dienos.

25. Komisijos pirmininkas privalo informuoti darbuotoją, patyrusį smurtą ar priekabiavimą, apie teikiamas apsaugos priemones ir pagalbą.

Smurtą ir priekabiavimą pranešusių asmenų ir nukentėjusių asmenų apsaugos priemonės ir jiems teikiama pagalba

26. Atsižvelgiant į konkretų atvejį ir esamą poveikį Pranešėjo (nukentėjusiojo asmens) emocinei sveikatai gali būti sudaryta galimybė:

26.1. naudotis visų reikalingų specialistų (psichologų, psichiatrų ir kt.) paslaugomis;

26.2. vykdyti darbo rotaciją;

26.3. darbuotoją perkelti į kitą darbo vietą (nepažeidžiant DK nuostatų);

26.4. suteikti atostogas ir kt. (asmeniniu susitarimu).

27. Nuo 2022 m. lapkričio 1 d. DK 58 str., ***smurtas ar priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą ar priekabiavimą dėl lyties, laikomas šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu.***

28. Kai nukentėjęs asmuo pageidauja tik sudrausminti skundžiamąjį ir užkirsti kelią tokiems veiksams ateityje, tačiau nepageidauja, kad būtų pradėtas tyrimas, taikomos tokios procedūros kaip, neformalus pokalbis, kai atsakingas asmuo atskirai bendrauja su skundžiamuoju, dalyvaujant ar nedalyvaujant besiskundžiančiam asmeniui, siekiant taikiai išspręsti kilusius nesutarimus, arba priimamas sprendimas pakartotinai supažindinti skundžiamąjį asmenį su Politika ir kitais dokumentais, atkreipiant papildomą dėmesį į tai, dėl ko buvo kreiptasi.

V. SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

29. Darbuotojai su šia Politika supažindinami pasirašytinai ir atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis šioje politikoje nustatytais principais.

30. Politika skelbiama Įstaigos interneto svetainėje adresu www.zelmenelis.lt

31. Šios Politikos pažeidimas gali būti laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu ir taikoma atsakomybė numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse ar kituose Lietuvos respublikosteisės aktuose

32. Politika Įstaigos direktoriaus peržiūrima ir gali būti papildoma, atnaujinama pasikeitus Lietuvos Respublikos teisės aktams, atsiradus nenumatytiems smurto ir priekabiavimo galimiems pavojams. Su pakeitimais darbuotojai ir kiti atsakingi asmenys supažindinami pasirašytinai.

33. Politika tvirtinama, keičiama ir naikinama Įstaigos direktoriaus įsakymu.
