

KLAIPĖDOS LOPŠELIO-DARŽELIO „VERSMĖ“ SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

1. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Klaipėdos lopšelio-darželio „Versmė“ (toliau – Įstaiga) smurto ir priekabiavimo prevencijos politika (toliau – Politika) reglamentuoja smurto ir priekabiavimo atpažinimo būdus, galimas smurto ir priekabiavimo formas, pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarką, apie smurtą ir priekabiavimą pranešusių asmenų ir nukentėjusių asmenų apsaugos priemones ir jiems teikiamų pagalbų, Įstaigos darbuotojų elgesio (darbo etikos) taisykles ir kitų informacijų, susijusių su smurto ir priekabiavimo prevencija Įstaigoje.

2. Politikos tikslas – numatyti ir įgyvendinti efektyvius ir veiksmingus veiksmus, siekiant apsaugoti darbuotojus nuo smurto ir priekabiavimo rizikos.

3. Politika taikoma visiems Įstaigos darbuotojams nepriklausomai nuo jų užimamų pareigų ar sudarytos darbo sutarties rūšies.

4. Pagrindines Politikoje naudojamos sąvokos:

4.1. Atsakingas asmuo – Įstaigos vadovo paskirtas asmuo, atsakingas už smurto ir priekabiavimo darbe atvejo nagrinėjimą;

4.2. Įstaiga – Klaipėdos lopšelis-darželis „Versmė“, juridinio asmens kodas 190428845, adresas Kalnupės g. 6, LT-93173 Klaipėda;

4.3. Darbuotojas – fizinis asmuo, sudaręs darbo sutartį su Įstaiga;

4.4. Komisija – Įstaigos vadovo įsakymu sudaryta komisija, nagrinėjanti smurto ir priekabiavimo darbe atveji;

4.5. Nukentėjusysis – Įstaigos darbuotojas, patyręs ar galimai patyręs smurtą ir priekabiavimą darbe;

4.6. Pranešimas – Darbuotojo rašytinis pranešimas apie smurtą ir priekabiavimą darbe;

4.7. Priekabiavimas – nepriimtinas vieno ar kelių asmenų veikimas ar neveikimas, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu siekiama įžeisti arba žeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka;

4.8. Smurtas – nepriimtinas vieno ar kelių asmenų veikimas ar neveikimas, kai kitam asmeniui padaromas tyčinis fizinis, psichologinis, seksualinis, ekonominis poveikis, susijęs su darbu, dėl kurio Darbuotojas patiria arba gali patirti neturtinę ar turtinę žalą;

4.9. „Mūsų darželis“ (e. dienyas) – Klaipėdos lopšelio-darželio „Versmė“ vidinė informacinė sistema.

2. SMURTO IR PRIEKABIAVIMO FORMOS IR ATPAŽINIMO BŪDAI

5. Skiriamasis smurto darbe pagrindinis požymis – prievartą taikančio asmens siekimas psichologiškai dominuoti prieš smurto auką.

6. Smurtas ir priekabiavimas gali pasireikšti psichologiniu spaudimu, nepagarbiu elgesiu kitų darbuotojų atžvilgiu, ignoravimu, engimu, nepagrįstomis pastabomis ir kritika, šaukimu, įžeidinėjimu, šmeižimu, manipuliavimu, pajuoka, patyčiomis, viešu žeminimu, pasiekimų nuvertinimu, neetiškais komentarais, grasinimais (pvz. atleisti iš darbo), bauginimais, fiziniu ir (arba) seksualiniu išnaudojimu.

7. Yra išskiriamos dvi pagrindinės psichologinio smurto pasireiškimo formos: priekabiavimas (kuomet pakartotinai ir sąmoningai išnaudojama, grasinama ir (arba) žeminama su darbu susijusiomis aplinkybėmis) bei smurtas (kuomet užpuolamas vienas ar daugiau darbuotojų ar vadovų su darbu susijusiomis aplinkybėmis). Šiuos veiksmus gali atlikti vienas ar darbuotojų grupė, paslaugų vartotojai ar kiti tretieji asmenys, siekdami pažeisti vadovo/-ų ar darbuotojo/-ų orumą ir (ar) sukurti priešišką darbo aplinką.

8. Priekabiavimas ir smurtas gali pasireikšti:

8.1. fiziniu, psichologiniu ir/ar seksualiniu išnaudojimu;

8.2. neetišku elgesiu (vieną kartą ar sistemingai);

8.3. nepagarbiu elgesiu kitų asmenų atžvilgiu.

9. 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 dabartinėmis funkcijomis nesusijusios užduotys ir pan.

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

3. DARBUOTOJU ELGESIO (DARBO ETIKOS) TAISYKLĖS

11. 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.

12. Darbuotojams draudžiama priekabiavimas ir (arba) smurtauti, neetiškai ir nepagarbiai elgtis su darbuotojais ir kitais asmenimis (pvz. paslaugų gavėjais ir kitais lankytojais) įstaigoje.

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

14. 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 darbuotoją.

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 Įstaigos vadovui ar Atsakingam asmeniui.

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

17. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:

17.1. darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai Darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį;

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

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

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

17.5. pakeliui į darbą arba iš darbo.

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

18.1. 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);

18.2. viešai (darbuotojų susirinkimų ir kt. atvejais) išreiškiama kritika Darbuotojo atžvilgiu, žeminimas ir pasiekimų nuvertinimas;

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

18.4. nepriimtinas ar nepageidaujamas fizinis kontaktas;

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

18.6. tyčinis darbuotojo izoliavimas darbinėje veikloje;

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

18.8. elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę.

4. SMURTO IR PRIEKABIAVILO DARBE ATVEJŲ REGISTRAVIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

19. Pranešimų tyrimas grindžiamas šiais pagrindiniais principais:

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

19.2. operatyvumo – pranešimai nagrinėjami per kiek įmanoma trumpiausią terminą;

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

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

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

20. Darbuotojas, pagrįstai manantis, kad prie jo ar kito asmens yra priekabiuojama ir (arba) naudojamas smurtas, pranešimą pateikia laisvos formos raštu. Visi pranešimai apie smurto ir priekabiavimo atvejus turi būti registruojami ir nagrinėjami. Pranešimą rekomenduojama pateikti per kiek įmanoma trumpiausią laiką nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo dienos.

21. Pranešime turi būti nurodyti išsamūs paaiškinimai apie patirto smurto ir (arba) priekabiavimo situaciją, smurto apraiškas ir aplinkybes, nurodyti galimi liudytojai, pridėti turimi įrodymai (pvz. garso įrašai, susirašinėjimas ir pan.).

22. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politika įgyvendina ir smurto, priekabiavimo, mobingo ir (ar) diskriminacijos atvejus ir incidentus darbe tiria bei nagrinėja Klaipėdos lopšelio-darželio „Versmė“ direktoriaus įsakymu paskirta komisija. Pagal poreikį, konkretaus atvejo nagrinėjimui, komisijos sprendimu į komisiją gali būti įtraukiami papildomi specialistai, kviečiami iš kitų įstaigų.

23. Atsakingas asmuo, gavęs pranešimą apie galimą smurtą ir priekabiavimą, pateikia jį tiesiogiai Įstaigos vadovui, o jam nesant – jį pavaduojančiam asmeniui per 1–2 darbo dienas. Įstaigos vadovas perduoda gautą pranešimą tirti sudarytai komisijai. Atsižvelgiant į Įstaigoje dirbančių darbuotojų skaičių, komisiją paprastai sudaro 3–5 nariai, o jos pirmininku renkamas vienas iš komisijos narių.

24. Atlikdami pranešimų tyrimų komisijos nariai privalo užtikrinti pranešėjo konfidencialumą. Komisijos nariams draudžiama atskleisti bet kokią su tyrimu susijusių informaciją asmenims, nedalyvaujantiems tyrimo procedūroje.

25. Atlikdami tyrimą, komisijos nariai turi laikytis šios Politikos nuostatų, griežtai vadovautis Lietuvos Respublikos teises aktais, taip pat laikytis teisingumo, nešališkumo principų

nekaltumo prezumpcijos bei objektyviai išanalizuoti šalių ir trečiųjų asmenų (tiesiogiai arba per atstovus) paaiškinimus, liudytojų parodymus bei visas turimas su įvykiu susijusias aplinkybes.

26. Komisija pranešime nurodytos informacijos tyrimą atlieka ir savo išvadas Įstaigos vadovui pateikia per kiek įmanoma trumpiausią laiką, kuris neturėtų būti ilgesnis nei 1 mėnuo nuo pranešimo gavimo dienos.

5. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

27. 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 Darbuotojams taikoma atsakomybe, numatyta Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

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

29. Darbuotojai supažindinami su Politika elektroniniu paštu, „Mūsų darželis“ sistemoje,

30. Darbuotojai turi teisę teikti pasiūlymus dėl politikos nuostatų tobulinimo.

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

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