

ŠIAULIŲ LOPŠELIO-DARŽELIO „BITĖ“ SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Šiaulių lopšelio-darželio „Bitė“ smurto ir priekabiavimo prevencijos politika (toliau – Politika) nustato principus, kuriais vadovaujamosi Šiaulių lopšelyje-darželyje „Bitė“ (toliau – lopšelis-darželis), siekiant užtikrinti darbuotojų psichologinę saugumą.
2. Politikos tikslas – užtikrinti darbuotojų psichologinę saugumą, psichosocialinės rizikos valdymą, psichologinio saugumo prevencijos įgyvendinimą ir saugios darbo aplinkos kūrimą.
3. Politika taikoma visiems lopšelio-darželio darbuotojams.
4. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:
 - 4.1. darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį;
 - 4.2. pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buities, sanitarinėmis ir higienos patalpomis;
 - 4.3. su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu;
 - 4.4. su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu;
 - 4.5. pakeliui į darbą arba iš darbo.

II SKYRIUS SĄVOKOS

5. Pagrindinės sąvokos:

- 5.1. **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 sukuria priešišką darbo aplinką.
- 5.2. **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.
- 5.3. **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 sukuriamas bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka. 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.

5.4. **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.

5.5. **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.

III SKYRIUS

DARBDAVIŲ IR DARBUOTOJŲ PAREIGOS

6. Darbdavys privalo sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiamasi į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.

7. Darbdavys turi pareigą užtikrinti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas visais su darbu susijusiais aspektais, privalo vykdyti ir privalo vertinti psichosocialinių veiksnių profesinę riziką, įgyvendinti darbo pobūdį atitinkančias prevencines organizacines ir technines priemones profesinei rizikai šalinti ir (ar) sumažinti ir imtis visų būtinų priemonių psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijai užtikrinti ir pagalbai asmenims, patyrusiems psichologinį smurtą darbo aplinkoje, suteikti.

8. Darbo santykiuose darbuotojas yra laikomas silpnesniąja šalimi, tačiau nepamiršti vykdyti savo pareigas privalo ne tik darbdavys, bet ir darbuotojas.

9. Kiekvieno darbuotojo pareiga vykdyti lopšelio-darželio darbuotojų saugos ir sveikatos norminių dokumentų reikalavimus ir darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus, su kuriais jie supažindinti ir apmokyti juos vykdyti, ir kaip galima labiau rūpintis savo ir kitų darbuotojų sauga ir sveikata.

IV SKYRIUS

DARBUOTOJŲ DARBO ETIKOS TAISYKLĖS

10. Lopšelyje-darželyje toleruojama darbo kultūra, pagrįsta abipuse pagarba ir žmogaus orumu.

11. Darbuotojai privalo 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. Darbuotojai įsipareigoja aktyviai palaikyti lopšelio-darželio siekius, garbingai atstovauti lopšelių-darželių vidaus ir išorės gyvenime, tinkamai reprezentuoti jo vardą Lietuvoje ir užsienyje.

13. Darbuotojai savo veikloje vadovaujami šiais tinkamo elgesio principais:

13.1. Pagarbos principas. Vadovaudamasis šiuo principu darbuotojas pripažįsta, kad bendravimas su vaikais, jų tėvais (globėjais, rūpintojais), kitais šeimos ir lopšelio-darželio bendruomenės nariais grindžiamas asmens orumo ir nelygstamos vertės pripažinimu bei pasitikėjimu, taip kuriant saugią, atvirą, savivertę ir kūrybiškumą skatinančią atmosferą.

13.2. Teisingumo principas. Vadovaudamasis šiuo principu darbuotojas pripažįsta vaikų ugdymosi poreikių įvairovę, atsižvelgia į kiekvieno vaiko socialinės, kultūrinės aplinkos ypatumus ir yra nešališkas vertindamas kiekvieno vaiko pasiekimus ir pažangą, ugdymosi poreikius, sprenddamas konfliktus.

13.3. Žmogaus teisių pripažinimo principas. Vadovaudamasis šiuo principu darbuotojas nepažeidžia vaiko teisių ir teisėtų interesų, vadovaujasi lygiateisiškumo ir nediskriminavimo

nuostatomis ir siekia, kad socialiniai, rasiniai, kalbiniai, religiniai arba kiti veiksniai nedarytų įtakos jo elgesiui profesinėje veikloje.

13.4. Atsakomybės principas. Vadovaudamasis atsakomybės principu darbuotojas nuolat tobulina savo profesines kompetencijas, reikalingas siekiant kokybiškai atlikti darbą.

13.5. Sąžiningumo principas. Vadovaudamasis sąžiningumo principu darbuotojas teikia teisingą informaciją apie savo patirtį, profesinę padėtį ir kompetenciją, savo profesinėje veikloje sąžiningai naudoja išteklius, vadovaujasi lopšelio-darželio darbo tvarkos taisyklėmis, nepiktnaudžiauja nei savo padėtimi, jų nenaudoja asmeninės naudos tikslais.

13.6. Atidos ir solidarumo principas. Vadovaudamasis atidos ir solidarumo principu, žmogiško solidarumo nuostatomis darbuotojas bendrauja su lopšelio-darželio bendruomenės nariais siekdamas geros vaikų savijautos, savo empatija ir veiksmais įrodydamas suprantąs vaikų emocinę būseną.

14. Tiesioginių ar netiesioginių dovanų; paslaugų, tiesiogiai nesusijusių su ugdymo reikalavimas arba priėmimas iš ugdytinių tėvų, vertinamas kaip neetiškas poelgis.

15. Darbuotojams draudžiama priekabiau ir (arba) smurtauti, neetiškai ir nepagarbiai elgtis su vaikais, tėvais (globėjais, rūpintojais), kitais darbuotojais.

16. Pastebėjus nepriimtina elgesį, netoleruoti jo, nelaikyti jo pokštu ar nevykusi pajuokavimu, neskatinti tokio elgesio pritariančia šypsena, juoku ar kitais nepriimtina elgesį palaikančiais veiksmais.

17. Lopšelyje-darželyje netoleruojamas nepriimtinas elgesys:

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

17.2. nepadoraus turinio informacijos demonstravimas ar siuntimas;

17.3. įkyrus domėjimasis apie privatų gyvenimą, intymius santykius;

17.4. nepageidaujami komentarai dėl išvaizdos, kūno formos, aprangos;

17.5. įžeidžiantys juokai, patyčios, keiksmazodžiai, apkalbos, gandai, šmeižtas, užgaulūs gestai;

17.6. tyčinis darbuotojo izoliavimas darbinėje veikloje;

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

17.8. elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę;

17.9. poveikis darbuotojui, siekiant tam tikrų su darbu nesusijusių funkcijų (paslaugų) atlikimo.

17.10. kolegų diskriminavimas dėl dalyvavimo politinėje, visuomeninėje, kultūrinėje ar kitokioje veikloje;

17.11. nesąžininga profesinė konkurencija tarp kolegų, dalyvavimas negarbinguose sandoriuose, visiems darbuotojams skirtos informacijos slėpimas, eskaluojami smulkmeniški konfliktai bei intrigos;

17.12. darbuotojo nepagarbus atsiliepimas apie nedalyvaujančio kolegos gebėjimus, asmenines savybes;

17.13. nepakantumas kitokiai kolegų nuomonei bei argumentuotai kritikai;

17.14. teisės atsakyti į kritiką ar kaltinimus ignoravimas;

17.15. darbuotojų ar ugdytinių tėvų (globėjų, rūpintojų) išsakomos nuomonės apie priimamus reikšmingus bendruomenei sprendimus sąmoningas ribojimas arba ignoravimas;

V SKYRIUS PSICHOLOGINIO SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMAS

18. Smurto ir priekabiavimo prevencija vienas iš efektyviausių būdų užtikrinti, kad darbuotojai ar jų grupė nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiamasi į darbuotojo 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.

19. Lopšelyje-darželyje įgyvendinami šie prevenciniai veiksmai:

19.1. Pirminiai prevenciniai veiksmai:

19.1.1. psichosocialinės darbo aplinkos gerinimas užtikrinant, kad su darbu susiję sprendimai būtų pagrįsti teisingumo, sąžiningumo, lygių galimybių ir pagarbos žmogui principais, kad organizuojant darbą būtų optimizuojamas darbo krūvis, darbai paskirstomi po lygiai, atsižvelgiant į darbo krūvį, būtų atsižvelgiama į gerus darbuotojų tarpusavio santykius, efektyviai sprendžiamos iškylusios problemos ir vengiama besitęsiančio streso situacijų;

19.1.2. darbuotojui turi būti aišku, ko iš jo tikimasi darbe, jis turi būti pakankamai apmokytas, kaip atlikti savo darbą;

19.1.3. lopšelio-darželio patvirtintose Darbo tvarkos taisyklėse, Politikoje yra aiškiai įtvirtinti elgesio standartai tarp darbuotojų;

19.1.4. lopšelio-darželio darbuotojai šviečiami kaip atpažinti, identifikuoti ir reaguoti į aptinkamą psichologinį smurtą darbe;

19.1.5. lopšelis-darželis yra paskyręs atsakingą asmenį – socialinį pedagogą, į kurį nukentėjęs darbuotojas gali kreiptis ir prašyti pagalbos, o paskirtas asmuo turi pagalbą suteikti arba ją organizuoti;

19.1.6. lopšelio-darželio Darbo taryba, kuri organizuoja visų darbuotojų apklausas dėl galimo ar patiriamo smurto darbe atvejų, daro anoniminių anketų analizes, pateikia darbdaviui išvadas/išvalgas kartą per metus;

19.1.7. nedelsiant registruojami galimo psichologinio smurto atvejai;

19.1.8. darbuotojams yra sudaryta galimybė anonimiškai teikti pranešimus apie įvykius su detaliais paaiškinimais, nurodant smurtautojus, smurto situaciją, aplinkybes, galimus liudininkus;

19.1.9. lopšelis-darželis užtikrina darbuotojų saugą ir sveikatą visais su darbu susijusiais aspektais. Aiškiai apibrėžiamos darbuotojų pareigos ir atsakomybės;

19.1.10. nuolat gerinama darbo aplinka siekiant užtikrinti, kad darbo vieta būtų saugi, patogi, tinkamai įrengta ir prižiūrima.

19.2. Antriniai prevenciniai veiksmai:

19.2.1. darbuotojų informavimas apie Politiką, kad visi dirbantys ar naujai įsidarbinantys darbuotojai žinotų ir suprastų siektino elgesio taisykles ir vykdomas priemones;

19.2.2. informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: susirinkimai, informacinės lentos, informaciniai pranešimai, atmintinės, dalomoji medžiaga ir kiti būdai;

19.2.3. inicijuojami personalo mokymai atsižvelgiant į poreikius ir esamą situaciją;

19.2.4. nuolat stebima situacija, atsižvelgiant į psichosocialinės rizikos veiksnius, organizuojamas, atliekamas ir esant reikalui atnaujinamas psichosocialinės rizikos vertinimas.

19.3. Tretiniai prevenciniai veiksmai:

19.3.1. psichologinį smurtą patyrusių ar mačiusių darbuotojų psichologinių traumų ir streso lygio mažinimas, skubiai ir efektyviai nagrinėjant galimo psichologinio smurto atvejus, suteikiant informaciją apie psichologinės pagalbos organizacijų, psichologinės pagalbos telefono linijų nuorodas ir kontaktus;

19.3.2. problemos paviešinimas darbo kolektyve;

19.3.3. sąlygų dalytis patirtimi sudarymas organizuojant darbuotojų susirinkimus, skatinant darbuotojus kalbėti apie savo patirtis, informuoti atsakingus asmenis ir ieškoti pagalbos, gauti paramą iš kolegų;

19.3.4. stengtis iškilusias problemas spręsti neformaliomis priemonėmis – pokalbiu su smurtautoju, psichologo konsultacijos rekomendavimu, o jei to nepakanka, naudoti drausmines priemones – raštišką įspėjimą, nušalinimą nuo darbo, perkėlimą į kitas pareigas, atleidimą iš darbo;

19.3.5. drausminės procedūros numatomos ir taikomos smurtautojams, atsižvelgiant į abiejų smurto įvykyje dalyvavusių pusių paaiškinimus, nurodomas aplinkybes, ankstesnį smurtautojo elgesį, objektyviai jas išklausus;

19.3.6. po kiekvieno įvykio, peržiūrimi esami lopšelio-darželio vidaus dokumentai, organizacinės procedūros, organizuojamas administracijos susirinkimas, kad nuspręsti ką pakeisti, kad panašių incidentų nepasikartotų. Po susirinkimo informuojami darbuotojai.

VI SKYRIUS

PSICHOLOGINIO SMURTO DARBE ATPAŽINIMAS

20. Psichologinis smurtas gali pasireikšti daugiau nei viena netinkamo elgesio forma - daugiausia tai priekabiavimas (kuomet pakartotinai ir sąmoningai išnaudojama, grasinama ir (arba) žeminama ir pan.) bei smurtas (kuomet užpuolamas vienas ar daugiau darbuotojų ar vadovų su tikslu pažeisti asmens orumą ir (ar) sukurti priešišką darbo aplinką).

21. Psichologinis smurtas gali pasireikšti darbuotojo įžeidinėjimu, patyčiomis, užgauliojimu, priekabiavimu, grasinimu, nekonstruktyvia, žeminančia kritika, žodine agresija, persekiojimu ir kitokiu netinkamu elgesiu.

22. Priekabiavimas ir smurtas gali pasireikšti: fiziniu, psichologiniu ir/ar seksualiniu išnaudojimu; neetišku elgesiu (vieną kartą ar sistemingai) ir nepagarbiu elgesiu kitų asmenų atžvilgiu.

23. Taikomas psichologinis smurtas gali būti išreikštas: tiesiogiai (kai smurtauja pats smurtautojas) ir netiesiogiai (smurtaujama kito asmens „pavedimu“).

24. Gali būti smurtaujama panaudojant informacines technologijas (elektroninius laiškus), mobilius telefonus (SMS žinutės, skambučiai atostogų metu, ne darbo metu ir pan.), visuomenės informavimo ar bendravimo platformas darbo ir nedarbo metu.

25. Psichologinis smurtas gali turėti verbalinę ir (ar) neverbalinę (per balso intonaciją, veido išraišką, mimiką, gestus, kūno kalbą ir kt.) išraišką.

26. Galimos psichologinio smurto darbe formos:

26.1. tiesioginiai arba netiesioginiai grasinimai ar kaltinimai, siekiant sukelti emocinį ar fizinį skausmą, ar praradimą (pavyzdžiui, grasinimai atleisti iš darbo, bloginti darbo sąlygas, sudarant darbo grafikus ir kt.);

26.2. pasiekimų nuvertinimas (pavyzdžiui, nepagrįsta kritika darbuotojui dėl atliktų užduočių, siekiant jį žeminti, įžeisti ir kt.);

26.3. šmeižtas (pavyzdžiui, tikrovės neatitinkančios informacijos, galinčios padaryti žalos asmens garbei ir orumui, paskleidimas ir kt.);

26.4. pasikartojančios neigiamos pastabos (pavyzdžiui, nemalonūs skirtingo turinio komentarai ir kt.);

26.5. ignoravimas (pavyzdžiui, izoliavimas, atblojimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų, nesidalinimas informacija, nuolatinis darbuotojo prašymų ir poreikių nepaisymas, neigimas ir kt.);

26.6. manipuliavimas (pavyzdžiui, atvejai, kai darbuotojui nustatomas neadekvatus darbo krūvis, manipuliavimas darbo užmokesčiu, keliama neįgyvendinami reikalavimai ir kt.);

26.7. sarkazmas (pavyzdžiui, piktas pašėpimas, kandi ironija ir kt.);

26.8. noras išjuokti (pavyzdžiui, darbuotojo ar darbuotojų grupės elgesys, kai kolektyvo pajuokai yra pateikiamos asmeninės ir profesinės kito asmens savybės, laidomos pašaipios pastabos apie darbuotoją ar asociatyvūs juokai, sukuriami priešiška ir neetiška aplinka, kurioje darbuotojas jaučiasi užgauliojamas, žeminamas ir kt.);

26.9. riksmas (pavyzdžiui, bendravimas pakeltu tonu, nevaldomos emocijos ir kt.);

26.10. viešas žeminimas (pavyzdžiui, žeminantys komentarai darbuotojo atžvilgiu, komentarai, kuriais siekiama darbuotoją pažeminti, sumenkinti, panieka ir kt.);

26.11. įžeidimai, siekiant pakirsti darbuotojo pasitikėjimą savimi, įskaitant ir viešą pažeminimą;

26.12. veiksmų, pareiškimų ar gestų, kurie nukreipti į darbuotojo savigarbą ir savivertę, siekiant pažeminti, naudojimas.

27. Kas nėra laikoma psichologiniu smurtu:

27.1. kai lopšelio-darželio direktorius ir jo įgalioti asmenys vertina darbuotojo dalykines savybes, darbo rezultatus ir išsako pagrįstą darbo vertinimą (darbinę kritiką), kuri nėra išreiškiama žeminančiai, pašaipiai;

27.2. kai lopšelio-darželio direktorius ir jo įgalioti asmenys tikrina ar darbuotojas laikosi darbo sutartimi pavestų pareigų, reikalauja laikytis lokalinių teisės aktų reikalavimų (atvykti į darbą laiku, drausti palikti darbo vietą be tiesioginio vadovo leidimo ir kt.);

27.3. tarp darbdavio ir darbuotojo kilę nesusipratimai/diskusijos/nuomonių nesutapimai.

28. Lopšelio-darželio direktorius ir jo įgaliotų asmenų reiklumas darbuotojui bendrai nėra laikytinas psichologiniu smurtu, tačiau nepagrįstai padidintas reiklumas tik vieno darbuotojo atžvilgiu gali būti traktuojamas psichologiniu smurtu.

VII SKYRIUS

PRANEŠIMŲ APIE GALIMĄ PSICHOLOGINĮ SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

29. 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 atsakingam asmeniui.

30. Visi pranešimai apie smurto ir priekabiavimo darbe atvejus (tiek žodiniai, tiek rašytiniai) turi būti fiksuojami bei nagrinėjami, sudarant galimybes darbuotojams teikti pranešimus apie įvykius su detaliais paaiškinimais, nurodant smurtautojus, smurto ir priekabiavimo situaciją, aplinkybes, galimus liudininkus ir pan.

31. Apie galimus psichologinio smurto atvejus darbuotojai gali pranešti laisvos formos raštu ar žodžiu:

31.1. socialiniam pedagogui,

31.2. rašyti el. p. logopedinisdarzelis@splius.lt

32. Socialinis pedagogas, gavęs žodinę ar rašytinę informaciją apie galimą psichologinio smurto atvejį, nedelsiant privalo pranešti lopšelio-darželio direktoriui arba jo įgaliotam asmeniui.

33. Socialinis pedagogas atvejį registruoja Galimų psichologinio smurto ir priekabiavimo atvejų registravimo žurnale (1 priedas).

34. Registruotus smurto ir priekabiavimo atvejus nagrinėja, prevencines ir poveikio smurtautojui priemones siūlo lopšelio-darželio direktoriaus įsakymu sudaryta nešališka smurto ir priekabiavimo darbe atvejų nagrinėjimo komisija (toliau Komisija).

35. Komisija sudaroma iš 3 narių (į jos sudėtį turi būti įtrauktas Darbo tarybos atstovas), jos pirmininku renkamas vienas iš komisijos narių.

36. Pagal poreikį, atvejo tyrimui, į Komisiją gali būti įtraukiami ir papildomi asmenys (specialistai, darbuotojai, klientų, tiekėjų atstovai ir kt.).

37. Komisijos nariams draudžiama atskleisti bet kokią su tyrimu susijusią informaciją asmenims, nedalyvaujantiems tyrimo procedūroje.

38. Atvejų tyrimas grindžiamas šiais pagrindiniais principais:

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

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

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

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

39. Atvejis turi būti pradėtas tirti nedelsiant, bet ne vėliau, kaip 3 darbo dienas. Atvejis turi būti išnagrinėtas ir pateiktos tyrimo išvados bei pasiūlytos prevencinės ir poveikio smurtautojui priemonės ne vėliau kaip per 20 darbo dienų nuo pranešimo apie atvejį gavimo dienos.

40. Lopšelio-darželio darbuotojui, pranešusiam apie smurto ir priekabiavimo atvejį (-us) ir (ar) nukentėjusiam yra garantuojamas konfidencialumas esant tokiam prašymui.

41. Komisija turi teisę prašyti darbuotojo, galimai patyrusio ar pastebėjusio smurto ir priekabiavimo atvejį, galimai įvykyje dalyvavusių asmenų (įvykio liudininkų, nukentėjusiųjų, galimų smurtautojų) ir kitų darbuotojų paaiškinimo, informacijos patikslinimo raštu ar žodžiu ir turimų įrodymų pateikimo.

42. Darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs smurto ir priekabiavimo atvejį, galimai įvykyje dalyvavę asmenys (įvykio liudininkai, nukentėjusieji, galimai smurtautojai) ir kiti darbuotojai privalo bendradarbiauti su Komisija ir teikti visą atvejo tyrimui reikalingą informaciją.

43. Komisijai gali rinkti visus su ginču susijusius objektyvius įrodymus:

43.1. dokumentus (pvz., psichologų/psichoterapeutų konsultacijų sąskaitos ir kt.);

43.2. išsaugoti SMS žinutes;

43.3. išsaugoti elektroninius laiškus, persiųsti į asmeninį el. paštą;

43.4. turimas nuotraukas;

43.5. vaizdo ar garso įrašus;

43.6. liudininkus, galinčius patvirtinti nederamą kito asmens elgesį ir kt.

44. Surinkus informaciją, organizuojamas Komisijos posėdis, kuriame atvejis aptariamas ir teikiamos išvados bei prevencinės priemonės lopšelio-darželio direktoriui. Komisijos posėdžiai protokoluojami. Atvejų tyrimo dokumentai ir įrodymai kaupiami ir saugomi.

45. Jeigu darbuotojui pranešus apie galimas smurto apraiškas šios Politikos 31 punkte nurodytais būdais nesiimama veiksmų, darbuotojas patyręs ar pastebėjęs smurtą turi raštiškai kreiptis tiesiogiai į lopšelio-darželio direktorių.

46. Jeigu negaunama pagalba lopšelio-darželio viduje, smurtą patyręs ar pastebėjęs darbuotojas gali kreiptis į Lietuvos Respublikos valstybinę darbo inspekciją (toliau – VDI) su skundu dėl situacijos identifikavimo ir galimo poveikio priemonių darbdavio atžvilgiu pritaikymo; Darbo ginčų komisiją su prašymu atlyginti turtinę ar neturtinę žalą dėl patirtų emocinių išgyvenimų, nepatogumų, psichologinių sukrėtimų, psichologinio spaudimo ir pan., Lietuvos Respublikos generalinę prokuratūrą, siekiant gauti Pranešėjo statusą.

VII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

47. Politika skelbiama viešai lopšelio-darželio tinklalapyje www.bite.tavodarzelis.lt.

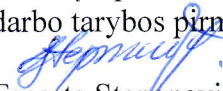
48. Darbuotojai su šia Politika yra supažindinami pasirašytinai ir atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis šioje Politikoje nustatytais principais.

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

50. Politika tvirtinama, keičiama ir naikinama lopšelio-darželio direktoriaus įsakymu.

SUDERINTA

Šiaulių lopšelio-darželio „Bite“
darbo tarybos pirmininkė


Ernesta Steponavičienė

2022-11-03

Šiaulių lopšelio-darželio „Bitė“
smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos
1 priedas

Pranešimo data	Pranešėjas ir pranešimo būdas	Aplinkybės (trumpai)	Liudininkai	Atvejo išnagrinėjimo data	Atvejo tyrimo išvados ir pritaikytos poveikio priemonės
1	2	3	4	5	6