

PATVIRTINTA
Kauno lopšelio – darželio „Linelis”
direktorės
2024 gegužės 10 d.
įsakymu Nr. V- 57

KAUNO LOPŠELIO - DARŽELIO „LINELIS” SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

I. SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Kauno lopšelio – darželio „Linelis“ (toliau–įstaiga) smurto ir priekabiavimo prevencijos politika (toliau – Politika) nustato įstaigos prevencijos ir intervencijos priemonių sistemą kurti saugiai aplinkai Įstaigoje.

2. Prevencijos tikslas – sukurti saugią ir palankią aplinką, kurioje darbuotojai jaučiasi saugūs ir gerbiami, siekiant, kad darbuotojas ar darbuotojų grupė nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmy, 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.

3. Politika grįsta šiais principais:

3.1. Įstaigos darbuotojų saugumas–prioritetinis tikslas;

3.2. Visiškas smurto netoleravimas įstaigoje.

4. Politikoje vartojamos sąvokos:

4.1. **Smurtas ir priekabiavimas**, 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), – bet koks nepriimtinas 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 įžeidžianti aplinka ar (ir) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ir (ar) neturtinė žala.

4.2. **Smurto prevencija** – planinių priemonių veikla, skirta fizinio ir psichologinio smurto rizikai mažinti.

4.3. **Smurto intervencija** – įstaigos darbuotojų koordinuoti veiksmai, nukreipti į fizinio ir psichologinio smurto stabdymą.

4.4. **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.

4.5. **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.

4.6. **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.

4.7. **Psichosocialinė rizika** – rizika darbuotojų psichinei ir fizinei sveikatai bei socialinei gerovei, kurią kelia psichosocialiniai veiksniai, susiję su darbo santykiais.

5. Kitos Politikoje naudojamos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos Darbo kodekse, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme ir Psichosocialinių profesinės rizikos vertinimo metodiniuose nurodymuose.

II. SKYRIUS

PRANEŠIMŲ APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMO PATEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

6. Kiekvienas įstaigos darbuotojas, pastebėjęs ar sužinojęs apie smurtą, nedelsiant reaguoja ir stabdo jį.

7. Darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs psichologinio smurto, mobingo apraiškas, turi teisę apie tai pranešti siunčiant laisvos formos informacinį pranešimą elektroniniu laiškų adresu **prevencija@kaunolinelis.lt**, kuriame nurodoma: patirto smurto situacija; smurto apraiškos ir aplinkybės (įvykio laikas ir vieta); galimi liudytojai; turimi įrodymai.

8. Gavus pranešimą apie smurto apraiškas įstaigoje, nedelsiant, bet ne vėliau kaip per 5 darbo dienas sudaroma smurto atvejo nagrinėjimo komisija. Komisija sudaroma iš: administracijos darbuotojo; psichologo; darbo tarybos nario.

9. Komisija nuo pranešimo gavimo dienos, ne vėliau kaip per 1 mėn., išskyrus nenumatytus atvejus, kai to padaryti dėl tam tikrų priežasčių nepavyksta (darbuotojui yra išduotas nedarbingumo pažymėjimas arba atostogauja), pateikia atlikto tyrimo išvadas įstaigos direktoriui.

III. SKYRIUS

SMURTAS IR PRIEKABIAVIMAS

10. Smurtas ir priekabiavimas, 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 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 įžeidžianti aplinka ar (ir) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ir (ar) neturtinė žala.

11. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:

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

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

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

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

11.5. pakeliui į darbą ar iš darbo.

IV. SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO ATPAŽINIMO BŪDAI

12. Fizinis smurtas - tai tyčinis fizinio skausmo sukėlimas.

13. Asmenų polinkio fiziniam smurtui požymiai, kurie gali prasiveržti ir smurtiniu elgesiu:

13.1. Spoksojimas ir akių kontaktas (spoksojimas ir rūstus žvilgsnis norint įbauginti darbuotoją);

13.2. Tonas ir balso garsumas (pakeltu tonu išreiškiami reikalavimai, balso garsumu

siekiami užgožti dialogą ar oponento pastabas);

13.3. nerimas (rankų gniaužymas, trynimas);

13.4. murmėjimas, vapėjimas;

13.5. žingsniavimas, nerimastingas vaikščiojimas.

14. Psichologinis smurtas apibrėžiamas kaip tyčinis valdžios prieš kitą asmenį ar darbuotojų grupę naudojimas, įskaitant ir grasinimą panaudoti fizinę jėgą, veiksmus, kurie gali pakenkti fizinei, protinei, dvasinei, moralei ar socialinei gerovei.

15. Psichologinis smurtas darbo aplinkoje gali pasireikšti:

15.1. Profesinėje srityje: viešu pažeminimu, nuomonės menkinimu, kaltinimu dėl pastangų stygiaus, beprasmių, neatitinkančių kompetencijos užduočių skyrimu, nušalinimu nuo sričių, už kurias darbuotojas yra atsakingas, pernelyg didelio darbo krūvio skyrimu, darbo užduočių įvykdymo nerealiais terminais pavedimo;

15.2. dėl asmeninės reputacijos: užgauliomis pastabomis, užgauliojimais, bauginimu, menkinimu užuominomis dėl amžiaus, lyties ar kitų asmeninių dalykų, apkalbomis;

15.3. izoliacija: psichologiniu ir socialiniu išskyrimu, galimybių apribojimu, nuomonės ignoravimu, darbui reikalingos informacijos nuslėpimu.

V. SKYRIUS

PRIEKABIAVIMO, SEKSUALINIO PRIEKABIAVIMO IR SMURTO FORMOS

16. Seksualinis priekabiavimas, priekabiavimas ir smurtas gali pasireikšti šiomis formomis:

16.1. nepageidaujamu fiziniu kontaktu (pvz., plekštelėjimas, glostymas, glamonėjimas, grybštelėjimas, siekimas pabučiuoti, bučiavimas ir kt.) ar tokio kontakto reikalavimas;

16.2. žodiniu ir/ar rašytiniu žeminimu (įžeidžiantys juokai ir pokštai, nuolatinės pastabos, neapykantos kalba, apkalbos, gandų skleidimas, šmeižtas ir pan.);

16.3. įžeidžiančių paveikslėlių, užrašų ar kitos medžiagos demonstravimu, įžeidžiais gestais;

16.4. pornografinių nuotraukų, paveikslėlių, tekstų demonstravimu ar siuntimu elektroninio ryšio priemonėmis;

16.5. sąmoningu izoliavimu ar nebendravimu darbo aplinkoje, atskyrimu nuo socialinių veiklų;

16.6. įkyriu siekiu bendrauti, asmens sekimu ar informacijos apie asmenį rinkimu, kai tai

nesusiję su atliekamomis darbinėmis funkcijomis;

16.7. grasinimu ar kitokiu bauginančiu elgesiu, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę;

16.8. poveikiu įstaigos darbuotojui, paslaugų gavėjui ar teikėjui, siekiant, kad būtų atliktos tam tikros su darbo funkcijų atlikimu nesusijusios paslaugos;

16.9. nepagrįstu darbo sąlygų pabloginimu, lyginant su kitais asmenimis;

16.10. priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir smurto formų sąrašas nėra baigtinis. Priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas ir smurtas gali pasireikšti ir kitokiais būdais, kurie nėra akivaizdūs, tačiau kuria nemalonią, bauginančią, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

VI. SKYRIUS

PRANEŠIMO AR SKUNDO TYRIMO PRINCIPAI

17. Pranešimo ar skundo tyrimas grindžiamas šiais principais:

17.1. nekaltumo – skundžiamasis laikomas nekaltu iki bus priimtas sprendimas dėl Smurto ir priekabiavimo prevencijos 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 Smurto ir priekabiavimo prevencijos Politikos pažeidimo, sudaromos saugios darbo sąlygos;

17.5. aktyvių prevencijos priemonių taikymo – nustatčius pažeidimą, taikomos atitinkamos individualios prevencinės priemonės, užtikrinant įstaigos darbuotojams saugias ir jų orumo nežeidžiančias darbo sąlygas;

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

VII. SKYRIUS

SMURTO PREVENCIJA

18. Bet kokia smurto forma yra neteisėta ir netoleruojama.

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

20. 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.

21. Komisijai priėmus sprendimą pradėti prevencijos procedūrą, atsakingas asmuo pakartotinai supažindina skundžiamąjį asmenį su Politika, atkreipdamas dėmesį į tuos punktus, dėl kurių nesilaikymo pradėta prevencijos procedūra.

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

23. Psichologinio smurto problemos gali būti sprendžiamos, taikant skirtingas poveikio priemones, pvz.: keliant organizacinę kultūrą bei gerinant įstaigos mikroklimatą.

24. Pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

24.1. registruoti ir išsamiai analizuoti smurto atvejus;

24.2. netoleruoti prieš darbuotojus ir kitus asmenis nukreipto psichologinio smurto; ugdyti kultūrą, kurioje smurtas netoleruojamas;

24.3. rinkti bei saugoti netoleruotino elgesio/galimo psichologinio smurto įrodymus;

24.4. suteikti pagalbą smurto aukoms;

24.5. pranešti apie patirtą smurto atvejį tiesioginiam vadovui;

24.6. aktyviai bendradarbiauti tiriant psichologinio smurto atvejį;

24.7. gerinti psichosocialinę aplinką, pagrįstą pagarba, atvirumu ir atidumu;

24.8. mokyti elgesio taisyklių, pykčio valdymo, streso įveikimo, bendravimo įgūdžių, kurie padėtų išvengti smurto ar jį sumažinti įskaitant saugios aplinkos kūrimą;

24.9. skirti drausmines nuobaudas smurtautojui.

25. Įstaigos darbuotojai apie patirtą fizinį ar psichologinį smurtą darbovietoje – nedelsiant praneša tiesioginiam vadovui ir įstaigos direktoriui.

VIII. SKYRIUS SMURTO INTERVENCIJA

26. Įvykus fizinio ar psichologinio smurto atvejui, Įstaiga reaguoja atlikdama šiuos procedūrinius veiksmus:

26.1. Reagavimas:

26.1.1. Sustabdomas fizinį ir/ar psichologinį smurtą panaudojęs asmuo;

26.1.2. Suteikiama pirmoji pagalba nukentėjusiam asmeniui (jeigu reikia).

26.2. Informavimas: (informuojami atsakingi asmenys, priklausomai nuo stebimo smurto tarp konkrečių darbuotojų):

26.2.1. informuojamas tiesioginis vadovas;

26.2.2. informuojamas Įstaigos direktorius;

26.2.3. informuojamos atitinkamos institucijos (jeigu to reikia).

26.3. Sprendimas:

26.3.1. smurto atvejo ištyrimui, kiekvienu konkrečiu smurto atveju, Įstaigos direktoriaus įsakymu, sudaroma Smurto atvejo nagrinėjimo komisija, kurios paskirtis išnagrinėti ir pateikti siūlymą dėl sprendimo priėmimo Įstaigos direktoriui;

26.3.2. nustatomos pagalbos priemonės;

26.3.3. nustatomos drausminės priemonės;

26.3.4. nustatomos prevencinės priemonės.

26.4. Grįžtamasis ryšys: ilgalaikės pagalbos nukentėjusiam nuo smurto darbuotojui teikimas (pagalba teikiama konkrečiu atveju rekomenduojant psichologo konsultacijai);

26.4.1. Užtikrinama darbuotojo reintegracija į darbo aplinką, garantuojant apsaugą nuo nemalonių santykių su smurtautoju;

26.4.2. viena iš poveikio priemonių taikymo procedūrų gali būti – pokalbis su smurtautoju, tačiau jei to nepakanka - galimos įvairios kitos poveikio priemonės (pavyzdžiui, raštiškas išspėjimas, atleidimas iš darbo, darbo vietos pakeitimas ar rotacija, nepažeidžiant DK nuostatų);

26.4.3. esant reikalui, suteikiama galimybė gauti teisinę pagalbą;

26.4.4. organizuojama pagalba smurtautojui, konkrečiu atveju rekomenduojant psichologo konsultacijas;

26.4.5. organizuojamas atvejo aptarimas su grupės/skyriaus ar pan., kuriame įvyko smurtas,

darbuotojais ir aptariama susidariusi situacija, jos priežastys, išsaugant konfidencialią informaciją;

26.4.6. vykdoma smurto pasireiškimo įstaigoje stebėseną.

IX. SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

27. Ši Politika privaloma ir su ja raštu supažindinami visi Įstaigos darbuotojai.

28. Visi dokumentai ir duomenys, susiję su darbuotoju yra konfidencialūs ir naudojami tik tiek, kiek tai būtina atsakingiems fiziniams ar juridiniams asmenims atlikti pavestas funkcijas, užtikrinti darbuotojo teises ir teisėtus interesus.

29. Ši Politika skelbiama Įstaigos internetinėje svetainėje.

30. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politika atnaujinama atsižvelgiant į gautus pranešimus apie smurtą ir priekabiavimą, nustatytus smurto ir priekabiavimo atvejus, pasikeitus galimiems jų pavojams ar atsiradus naujų arba pareikalavus Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos darbo inspektoriui.

31. Politika tvirtinama ir keičiama Įstaigos direktoriaus įsakymu.

Parengė:
Direktorė Asta Tamušauskaitė