

PATVIRTINTA

Klaipėdos lopšelio-darželio „Radastėlė“ direktoriaus
2024 m. gegužės 31 d. įsakymu Nr. V-49

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

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politika (toliau – Politika) nustato pagrindinius lopšelio-darželio „Radastėlė“ (toliau – Įstaiga) darbuotojų elgesio principus, smurto ir priekabiavimo atpažinimo būdus, galimas smurto ir priekabiavimo formas, pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarką, prevencijos priemones ir kitą informaciją, susijusią su smurto ir priekabiavimo prevencija Įstaigoje.

2. Politikos tikslas – užtikrinti smurto ir priekabiavimo darbo aplinkoje prevenciją, darbuotojų psichologinį saugumą ir saugios darbo aplinkos kūrimą visiems Įstaigos darbuotojams bei suteikti reikiamą pagalbą asmenims, patyrusiems smurtą darbo aplinkoje ar pranešusiems apie smurtą ir (ar) priekabiavimą.

3. Vartojamos sąvokos:

3.1. **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.

Darbo aplinkoje smurtas gali pasireikšti tarp to paties lygmens kolegų (horizontalus smurtas), tarp vadovų ir jų pavaldinių (vertikalus smurtas) bei darbuotojų ir kitų asmenų (klientų, vartotojų, trečiųjų asmenų).

3.2. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kai asmens lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etinės priklausomybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, pilietybės, šeimyninės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

3.3. **Atsakingas asmuo** – direktoriaus paskirtas asmuo, atsakingas už smurto ir priekabiavimo prevenciją Įstaigoje, organizuojantis smurto ir priekabiavimo darbe atvejo nagrinėjimą.

3.4. **Darbdavys** – lopšelis-darželis „Radastėlė“.

3.5. **Darbuotojas** – asmuo, dirbantis Įstaigoje pagal sutartį.

3.6. **Nukentėjusysis** – Įstaigos darbuotojas patyręs ar galimai patyręs smurtą ar priekabiavimo darbe atvejį.

II SKYRIUS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO FORMOS IR ATPAŽINIMO BŪDAI

4. **Fizinis smurtas** galėtų būti suprantamas kaip veiksmas, kuriuo siekiama sukelti skausmą ir (arba) sužaloti. Fizinis smurtas gali pasireikšti (bet neapsiriboja) mušimu, stumdymu, smauginimu, trenkimu, purtymu, tampymu, daiktų daužymu ginčo metu, daiktų mėtymu įpykus, turto naikinimu, sužeidimu - kūno sužalojimais.

5. **Ekonominis smurtas** galėtų būti suprantamas kaip darbuotojo žeminamas dėl ekonominės priklausomybės ir (ar) patirtos/patiriamos ekonominės žalos, atsiradusios dėl smurtautojo prievartos. Tai gali pasireikšti (bet neapsiriboja) daromu poveikiu susidoroti su darbuotoju finansiškai, grasinimais neskirti skatinimo priemonių ar jų mokėjimo nutraukimo, darbuotojo nuvertinimu pagal jo nuopelnus ir kvalifikaciją, neleidimas dirbti ir kt.

6. **Seksualinis smurtas** galėtų būti suprantamas kaip kėsinimasis ne tik į asmens sveikatą, asmens kūno neliečiamumą, bet ir socialinę laisvę, asmenybės garbę ir orumą, t. y., tuo pačiu metu seksualiniame smurte pasireiškia fizinio ir psichologinio smurto bruožai. Šis smurtas pasireiškia įvairiomis formomis, pavyzdžiui, juokais ar šaipymusi iš kito darbuotojo seksualumo ar kūno, įžeidžiančių pareiškimų darymas, įžeidinėjimas, pravardžiavimas dėl asmens seksualinių nuostatų/elgesio ir kt.

7. **Psichologinis smurtas** dažniausiai suprantamas kaip asmens įžeidinėjimais, nepagrįstų pastabų teikimu, grasinimais, draudimais, gąsdinimais, žeminimais, užgauliojimais ir kitu netinkamu elgesiu, kuriuo siekiama darbuotoją įskaudinti, įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį, priversti suvokti priklausomybę / atlikti tam tikrą veiksmą / paklusti smurtautojui. Pavyzdžiui, grasinimais bandoma nuslopinti galimą aukos pasipriešinimą. Psichologinio smurto darbe baimė riboja jį patiriančių darbuotojų veiksmus, laisvę, daro įtaką jų sprendimams, bendravimui, savijautai ir gerovei darbe. Labai paplitusi psichologinio smurto darbe atmaina yra žodinis/verbalinis smurtas, t. y., bet kokia įžeidžianti kalba, kuria siekiama pažeminti, sugėdinti ar grasinti darbuotojui. Tai gali pasireikšti (bet neapsiriboja) grasinimais, prasivardžiavimais, šaukimu, rėkimu, siautėjimu, terorizavimu, atsisakymu kalbėtis ir kt.

8. Psichologinis smurtas įmonėje, įstaigoje, organizacijoje **gali būti atpažįstamas** pagal kelis požymius: pasikartojimą, trukmę, stiprėjimą, piktnaudžiavimą valdžia ir tyčinį elgesį, o **atsiskleidžia** per organizacines priemones, socialinę darbuotojo ar jų grupės izoliaciją, priekabiavimo veiksmus, kuriais kėsinamasi į asmens privačią erdvę, verbalinę agresiją, gąsdinimą ar net fizinę prievartą ir gandus apie asmenį. Apibendrinant, psichologinis smurtas gali būti suprantamas kaip aktyvios ar pasyvios agresijos veiksmų visuma.

9. 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.

10. **Be smurto ir priekabiavimo reikia išskirti nepriimtino elgesio išraiškas**, kurios kenkia darbuotojo emocijai, o sunkiais atvejais – psichinei ir fizinei sveikatai:

10.1. 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;

10.2. nepadoraus turinio informacijos demonstravimas ar siuntimas;

10.3. įkyrus domėjimasis apie privatų gyvenimą, intymius santykius;

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

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

10.6. tyčinis darbuotojo izoliavimas darbinėje veikloje;

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

10.8. elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę;

10.9. poveikis darbuotojui, siekiant tam tikrą su darbu nesusijusių funkcijų (paslaugų) atlikimo.

11. **Smurtu ar priekabiavimu nėra laikoma:**

11.1. pagrįsta konstruktyvi darbinė kritika – darbdavys turi teisę vertinti darbuotojo dalykines savybes, darbo rezultatus. Veiklos vertinimo metu darbuotojui gali būti įvardijami jo atliekamo darbo trūkumai ir privalumai, išreiškiamos pastabos; viešinami kaip blogi pavyzdžiai neįvardinant darbuotojo.

11.2. reiklumas – darbdavys gali tikrinti, ar darbuotojas laikosi darbo sutartimi pavestų pareigų, reikalauti laikytis lokalių teisės aktų reikalavimų (atvykti į darbą laiku, drausti palikti darbo vietą be tiesioginio vadovo leidimo ir kitų darbo tvarkos taisyklių);

11.3. tarp darbdavio ir darbuotojo kilę nesusipratimai / diskusijos / nuomonių neatitikimas savaime negali būti vertinami kaip smurtas;

11.4. kiti atvejai, neatitinkantys smurto ir / ar priekabiavimo požymių, ir nenurodyti Politikos II skyriuje.

III SKYRIUS

PAGRINDINIAI SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS IR DARBUOTOJŲ ELGESIO PRINCIPAI

12. 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. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:

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

12.2. pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buties, sanitarinėmis ir higienos patalpomis;

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

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

12.5. darbdavio suteiktame būste;

12.6. pakeliui į darbą ar iš darbo.

13. Darbuotojas neturi būti pasyviu Politikos nuostatas pažeidžiančio elgesio stebėtoju, bet imtis aktyvių veiksmų tokiam elgesiui sustabdyti. Jeigu toks elgesys vyksta, netoleruoti jo, nelaikyti to pokštu ar nevykusiu pajuokavimu, neskatinti tokio elgesio pritariančia šypsena, juoku ar kitais tokį elgesį palaikančiais veiksmais. 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 būti nutrauktas. Tai gali būti padaryta ir elektroniniu laišku ar žinute. Rekomenduotina paaiškinti, kokie gestai, žodžiai, komentarai, fizinis elgesys ar kiti veiksmai yra nemalonūs, sukuria žeminančią, įžeidžiančią darbinę aplinką. Jeigu priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas ar smurtas vyko kito darbuotojo atžvilgiu, rekomenduotina padrašinti asmenį, prieš kurį smurtaujama, prabilti apie tai, skatinti kreiptis į šiuos veiksmus atlikusį asmenį ir nedelsiant jam pranešti, kad toks elgesys yra nepageidaujamas, taip pat informuoti atsakingą asmenį šios Politikos VI skyriuje nustatyta tvarka.

14. Visi darbuotojai privalo vadovautis Klaipėdos lopšelio-darželio „Radastėlė“ darbo tvarkos taisyklėse, patvirtintose direktoriaus 2019 m. gruodžio 17 d. įsakymu Nr. V-108, ir šioje Politikoje išdėstytais reikalavimais.

IV SKYRIUS

PREVENCINIAI VEIKSMAI, NUKREIPTI PRIEŠ PSICHOLOGINĮ SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ

15. Įstaigoje įgyvendinami smurto ir priekabiavimo prevenciniai veiksmai:

15.1. pirminiai prevenciniai veiksmai:

15.1.1. gerinama psichosocialinė darbo aplinka, užtikrinama, kad su darbu susiję sprendimai būtų pagrįsti teisingumo, sąžiningumo, lygių galimybių ir pagarbos žmogui principais;

15.1.2. siekiama, kad organizuojant darbą būtų optimizuojamas darbo krūvis, darbai paskirstomi po lygiai;

15.1.3. efektyviai sprendžiamos iškilusios problemos, vengiama besitęsiančio streso situacijų. Siekiama, kad darbuotojui turi būti aišku, ko iš jo tikimasi darbe, jis turi būti pakankamai apmokytas, kaip atlikti savo darbą;

15.1.4. nedelsiant, Įstaigos nustatyta tvarka, registruojami galimo psichologinio smurto atvejai, jie analizuojami sudarant galimybes darbuotojams teikti pranešimus apie įvykius su detaliais paaiškinimais, nurodant smurtautojus, smurto situaciją, aplinkybes, galimus liudytojus;

15.1.5. ugdoma Įstaigos kultūra, įsipareigojant užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą visais su darbu susijusiais aspektais. Aiškiai apibrėžiamos darbuotojų pareigos ir atsakomybės. Netoleruojamas jokios formos smurtas, gerbiama kitokia pozicija, nuomonė bei skatinamos darbuotojų diskusijos dėl smurto ir priekabiavimo prevencinių veiksnių tobulinimo ir kitų su tuo susijusių klausimų;

15.1.6. gerinama fizinė darbo aplinka, užtikrinama, kad darbo vieta būtų saugi, patogi, tinkamai įrengta ir prižiūrima;

15.2. antriniai prevenciniai veiksmai:

15.2.1. darbuotojai informuojami apie galiojančias tvarkas, užtikrinančias, kad visi dirbantys ar naujai įsidarbinantys darbuotojai žinotų ir suprastų siektino elgesio taisykles ir vykdomas priemones. Informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: darbuotojų susirinkimai, interneto svetainė, informaciniai pranešimai, atmintinės ir kiti būdai;

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

15.2.3. nuolat stebima situacija, atsižvelgiant į psichosocialinės rizikos veiksnius, esant poreikiui pakartotinai atliekamas psichosocialinės rizikos veiksnių vertinimas;

15.3. tretiniai prevenciniai veiksmai (pasireiškus smurto ir (ar) priekabiavimo atvejui):

15.3.1. skubiai ir efektyviai nagrinėti galimo smurto ir (ar) priekabiavimo atvejus;

15.3.2. suteikti psichologinės pagalbos resursų (psichologų, psichiatrų, socialinių darbuotojų, psichologinės pagalbos organizacijų, psichologinės pagalbos telefono linijų) nuorodas ir kontaktus darbuotojams;

15.3.3. smurtą ar priekabiavimą patyrusiam darbuotojui (jeigu jis to pageidautų) užtikrinti reintegraciją į darbovietę arba, esant galimybėms, perkėlimas į kitas pareigas / skyrių;

15.3.4. iškilusias problemas pirmiausia spręsti neformaliomis priemonėmis – pokalbiu su galimu smurtautoju, psichologo konsultacijos rekomendavimu, o jei to nepakanka, taikyti Darbo kodekse ir Įmonės teisės aktuose numatytą atsakomybę;

15.3.5. atsakomybės taikymas atsakingam asmeniui yra kraštutinė priemonė, ir gali būti taikoma, kai abi pusės turi galimybę būti objektyviai išklaustos, atsižvelgta į paaiškinimus, aplinkybes, ankstesnį asmens elgesį ir kitus atsakomybę numatančius teisės aktuose nustatytus kriterijus.

16. Skiriamos prevencinės priemonės darbuotojo lygmeniu ir prevencinės priemonės darbdavio lygmeniu:

16.1. prevencija darbuotojo lygmeniu:

16.1.1. darbuotojų ir vadovų mokymai kompetencijai ugdyti: svarbiausias šios prevencijos priemonės tikslas – gebėjimas atpažinti konfliktą ir tinkamai jį spręsti. Darbuotojai mokomi: kaip nustatyti galimas smurto ir priekabiavimo situacijas; kokie galimi smurto ir priekabiavimo šalinimo sprendiniai; bendravimo įgūdžių, kurie padėtų išvengti smurto, priekabiavimo ir / ar jį sumažinti; kaip skatinti teigiamą aplinką darbe bei teisinio gynimo galimybes. Vadovai mokomi: suprasti Įmonės priešsmurtinę strategiją; pastebėti netinkamą savo ir darbuotojų elgesį; įvertinti darbo aplinką ir numatyti priemones, kurios padėtų išvengti smurto ir priekabiavimo darbe, užtikrinti informacijos apie patyrusius / pranešusius apie smurtą, priekabiavimą darbuotojus konfidencialumą pagal galiojančius teisės aktus, palaikyti darbuotojus ir skatinti abipuse pagarba grįstą darbo aplinką;

16.1.2. kolektyvo subūrimas / vienijimas: pagal galimybes imamas kolektyvo vienijimo praktikos, pavyzdžiui, organizuojami bendri susirinkimai, išvykos, kultūros renginiai ir pan., siekiama išlaikyti tinkamą darbo kolektyvo emocinę aplinką;

16.2. prevencija darbdavio lygmeniu (organizacinė prevencija):

16.2.1. organizacinės prevencijos elementus sudaro darbo sąlygos, darbo organizavimo skaidrumas, darbovietės mikroklimatas, vadovavimo kultūra, socialinė atsakomybė, organizacijos kultūros ir vertybių ugdymas ir vystymas, etikos taisyklės ir kt.;

16.2.2. Smurto darbe ir priekabiavimo prevencijos politikos parengimas, tinkamas įgyvendinimas ir darbuotojų supažindinimas su ja. Esant poreikiui gali būti priimami papildomi vidiniai dokumentai, atmintinės, jeigu tai tikslinga šios Politikos įgyvendinimui;

16.2.3. vadovų kompetencijos tobulinimas: šios priemonės tikslas – pastebėti nepageidaujamą darbuotojų elgesį; įvertinti galimas konflikto darbe pasekmes ir numatyti priemones, kurios padėtų išvengti smurto apraiškų pasireiškimo darbo aplinkoje; padėti smurto darbe paveiktiems darbuotojams (rotuojant užduotis, organizuojant darbą, numatant darbo patalpas ir kt.); užtikrinti informacijos apie patyrusius smurtą darbuotojus konfidencialumą pagal galiojančius teisės aktus ir skatinti abipuse pagarba grįstą darbo aplinką;

16.2.4. informaciniai susitikimai (darbuotojų pokalbiai su vadovais), kurių tikslas saviugda. Vadovai pagal poreikį planuoja ir organizuoja susitikimus / pokalbius su darbuotojais. Taip pat tokie susitikimai skatina skirtingo lygio vadovus keisti požiūrį į problemų sprendinius – nustatyti lūkesčius, išklausti ir suprasti elgesio motyvus, o ne taikyti bausmes;

16.2.5. kryptinga vidinė komunikacija: pagal poreikį periodiškai darbuotojams primenama apie galimas psichologinio smurto situacijas; psichologinio smurto sprendimus; bendravimo ir elgsenos būdus, kurie padėtų išvengti konfliktų darbe ir / ar jį sumažinti, skatinti emociškai saugią darbo aplinką bei pažeistų teisių gynybos galimybes ir kt.;

16.2.6. poveikio priemonių taikymas smurtautojui: darbdavio poveikio priemonių taikymas smurtaujančiam darbuotojui yra kraštutinė priemonė, kuri bus taikoma, kuomet smurtas ir / ar priekabiavimas yra objektyviai įrodytas, visos konflikte dalyvaujančios pusės yra išklaustos, atsižvelgta į paaiškinimus, aplinkybes, ankstesnę smurtautojo elgesį. Galimos įvairios poveikio priemonės (pavyzdžiui, raštiškas įspėjimas, atleidimas iš darbo, darbo vietos pakeitimas ar rotacija (nepažeidžiant darbo teisės normų) ir kt.).

17. Politikoje numatytos prevencinės priemonės gali būti taikomos kartu kompleksiskai arba įgyvendinamos palaipsniui, nustatant prioritetus pagal organizacijos psichoemocinę būklę bei įmonės galimybes.

V SKYRIUS

SUPAŽINDINIMO SU SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS PRIEMONĖMIS TVARKA

18. Darbuotojai privalo susipažinti su Įstaigoje įgyvendinamomis smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis pasirašytinai. Politika skelbiama interneto svetainėje www.radasteleklaipeda.lt, spausdintina Politikos versija yra atsakingo asmens kabinete.

VI SKYRIUS

PRANEŠIMŲ APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

19. Darbuotojai turi teisę: į saugias darbo sąlygas, taip pat ir į darbo vietą be smurto apraiškų; į aiškiai apibrėžtą vaidmenį darbe ir atsakomybę; rūpintis savo darbo kultūros puoselėjimu ir bendravimo kokybe; derinti darbo ir asmeninio gyvenimo poreikius; nedelsiant pranešti apie patirtą smurtą ar priekabiavimo atvejį aprašyta tvarka.

20. Siekiant tinkamai atlikti pranešimo dėl smurto ir priekabiavimo tyrimą, pranešimų tyrimas Įstaigoje grindžiamas šiais pagrindiniais principais:

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

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

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

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

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

21. Psichologinio smurto ir priekabiavimo tyrimo tvarka aprašyta psichologinio smurto darbo aplinkos prevencijos, psichosocialinių darbo sąlygų gerinimo ir mobingo darbe prevencijos tvarkos apraše, patvirtintame direktoriaus įsakymu 2021 m. lapkričio 26 d. Nr. V-100.

22. Atsakingas už smurto ir priekabiavimo prevenciją Įstaigoje asmuo privalo turėti darbuotojų pasitikėjimą. Toks asmuo konsultuoja darbuotojus kilus konfliktui, išklauso darbuotojų nuogąstavimus bei organizuoja vidinę komunikaciją (informuojant darbuotojus apie psichologinio smurto darbe atvejus bei jų sprendimus, galimus psichologinio smurto pavojus ir būdus kaip apsaugoti save), užtikrina grįžtamojo ryšio sklaidą.

23. Gavęs pranešimą apie galimą smurtą ir priekabiavimą tiesioginis vadovas ar Atsakingas už smurto ir priekabiavimo prevenciją Įstaigoje asmuo tiesiogiai informuoja Įstaigos vadovą ir pateikia pranešimą vadovo sudarytai komisijai tirti nedelsiant. Komisiją sudaro 3–5 nariai, o jos pirmininku renkamas vienas iš komisijos narių.

24. 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.

VII SKYRIUS

APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ PRANEŠUSIŲ ASMENŲ IR NUKENTĖJUSIŲ ASMENŲ APSAUGOS PRIEMONĖS IR JIEMS TEIKIAMA PAGALBA

25. Vadovaujantis DK 30 straipsnio 3 dalies nuostatomis (redakcija, galiojanti nuo 2022 m. lapkričio 1 d.), darbdavys turi pareigą imtis aktyvių veiksmų pagalbai asmenims, patyrusiems smurtą ar priekabiavimą, suteikti.

26. Atsižvelgiant į konkretų atvejį ir esamą poveikį darbuotojų emocinei sveikatai, nukentėjusių asmenų apsaugos priemonės ir pagalba Įstaigoje gali būti įvairių formų:

26.1. sudaryta galimybė darbuotojams, patyrusiems smurtą, naudotis visų reikalingų specialistų (psichologų, psichiatrų ir kt.) paslaugomis;

26.2. vykdoma darbo rotacija;

26.3. darbuotojo perkėlimas į kitą darbo vietą (nepažeidžiant DK nuostatų);

26.4. atostogų suteikimas ir kt.

27. Atsakingo asmens pareiga – informuoti nukentėjusįjį apie minėtas priemones.

VIII SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

28. Politika yra Įstaigos vidaus teisės aktas, taikomas visiems darbuotojams, nepaisant to, kokios rūšies darbo sutartis yra sudaryta su darbuotoju (neterminuota, terminuota, projektinio darbo ar kt.).

29. Pagal DK 58 straipsnį smurtas ar priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą ar priekabiavimą dėl lyties, laikytini šiukščiu darbo drausmės pažeidimu.

30. Darbuotojai turi teisę:

30.1. aktyviai dalyvauti vertinant profesinę riziką;

30.2. aktyviai dalyvauti gyvendinant priešsmurtinę politiką ir kuriant strategiją;

30.3. naudotis priemonėmis, kurios numatytos Politikoje;

30.4. netoleruoti prieš juos ir kitus asmenis nukreipto smurto ir priekabiavimo.

31. Politika peržiūrima ir atnaujinama pasikeitus šios Politikos reguliavimo srities teisės aktams, taip pat paaiškėjus, kad smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos priemonės, nurodytos Politikoje, nėra pakankamai efektyvios.