

VILNIAUS LOPŠELIO-DARŽELIO „KRIVŪLĖ“

PATVIRTINTA

Vilniaus lopšelio-darželio „Krivulė“ direktoriaus

2022 m. spalis 31 d. įsakymu Nr. V-28

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Vilniaus lopšelio-darželio „Krivulė“ (toliau – Įstaiga) smurto ir priekabiavimo prevencijos politika (toliau – Politika) nustato smurto ir priekabiavimo apibrėžimą, nepageidaujamą elgesį ir jo formas, smurto ir (ar) priekabiavimo sukeltas pasekmes, smurto ir (ar) priekabiavimo darbo prevenciją, smurto ir priekabiavimo darbe atvejų nustatymo ir valdymo tvarką, pranešimo ir tyrimo tvarką, pagalbos asmeniui patyrusiam smurtą ir (ar) priekabiavimą suteikimą.

2. Ši Politika taikoma visiems Vilniaus lopšelio-darželio „Krivulė“ darbuotojams.

3. Pagrindinės Politikoje naudojamos sąvokos:

3.1. **Mobingas** - tai tikslingas, sistemingas, ilgą laiką besitęsiantis elgesys darbo kolektyvuose, kurio tikslas - pažeminti, išjuokti grupės narį, sumažinti jo vertę.

3.2. **Fizinis ir psichologinis smurtas** – tai fizinę ar psichologinę jėgos persvarą turinčio asmens ar asmenų grupės tyčiniai veiksmai siekiant pažeminti, įžeisti, įskaudinti ar kitaip sukelti fizinę ar psichologinę žalą kitam asmeniui;

3.3. **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.

3.4. **Psichologinė prievarta** – tai bet koks nepageidautinas veiksmas, įskaitant įkalinimą, izoliavimą, žodinį įžeidimą, pažeminimą, gąsdinimą, psichologinę agresiją, grasinimą panaudoti fizinę jėgą, arba kitą elgesį, kuris gali menkinti tapatumo, orumo ir savivertės jausmą, taip pat gali pakenkti fizinei, psichinei, dvasinei, moralinei ar socialinei Įstaigos darbuotojo ar kito suinteresuoto asmens sveikatai, saugai ir gerovei.

4.1. Dažniausiai psichologinis smurtas apibrėžiamas kaip nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys, kuris gali pasireikšti įvairiomis formomis.

4.2. 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 vartotoja ar kiti tretieji asmenys, siekdami pažeisti vadovo/-ų ar darbuotojo/-ų orumą ir (ar) sukurti priešišką darbo aplinką.

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

4.3.1. nepageidaujamas fizinis kontaktas (pvz., plekštelėjimas, glostymas, glamonėjimas, grybštelėjimas, siekimas pabučiuoti, bučiavimas ir kt.) ar tokio kontakto reikalavimas;

4.3.2. žodinis ar rašytinis žeminimas (įžeidžiantys juokai ir pokštai, nuolatinės pastabos neapykantos kalba, apkalbos, gandų skleidimas, šmeižtas ir pan.);

4.3.3. įžeidžiančių paveikslėlių, užrašų ar kitos medžiagos demonstravimas, įžeidūs gestai;

4.3.4. Pornografinių ar seksistinių nuotraukų, paveikslėlių, tekstų demonstravimas ar siuntimas elektroninio ryšio priemonėmis;

4.3.5. sąmoningas izoliavimas ar nebendravimas darbe, atskyrimas nuo socialinių veiklų;

4.3.6. įkyrus siekis bendrauti, asmens sekimas ar informacijos apie asmenį rinkimas, kai tai nesusiję su atliekamomis darbinėmis funkcijomis;

4.3.7. grasinimas ar kitoks bauginantis elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę;

4.3.8. poveikis Įstaigos darbuotojui ar kitam suinteresuotam asmeniui siekiant tam tikro su darbo funkcijų atlikimu nesusijusio elgesio, paslaugų ar seksualinių paslaugų;

4.3.9. nepagrįstas darbo sąlygų pabloginimas, lyginant su kitais asmenimis;

4.3.10. Priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir smurto formų sąrašas nėra baigtinis.

4.4. Pripažįstama, kad priekabiavimas ir smurtas gali pasireikšti:

4.4.1. fiziniu, psichologiniu ir/ar seksualiniu išnaudojimu;

4.4.2. neetišku elgesiu (vieną kartą ar sistemingai);

4.4.3. nepagarbiu elgesiu kitų asmenų atžvilgiu.

4.5. Psichologinio smurto darbe pagrindinis požymis – prievartą taikančio asmens siekimas psichologiškai dominuoti prieš smurto auką.

4.6. Psichologinio smurto darbe išraiška:

- 5.5.4. padidėjusia profesine rizika;
- 5.5.5. emociniu piktnaudžiavimu;
- 5.5.6. teroru darbo vietoje;
- 5.5.7. agresija darbo vietoje;
- 5.5.8. smulkia tironija;
- 5.5.9. apgaulingu sunaikinimu;
- 5.5.10. darbiniu piktnaudžiavimu;
- 5.5.11. aukos ieškojimo procesu;
- 5.5.12. ekstremaliu socialiniu stresoriu.

5.6. Mobinguojantys santykiai gali pasireikšti tiek horizontaliajame lygmenyje – santykiuose tarp vienodo rango darbuotojų, tiek vertikalajame – tarp vadovo ir pavaldinio. Puolimas gali būti i mišrus, kai jame dalyvauja ir vadovas ir pavaldinys (pavaldiniai). Gali būti ir atvirkštinis puolimas, ka pavaldiniai susimoko prieš vadovą.

6. Mobingo tikslai dažniausiai būna šie:

- 6.1. pažeminti;
- 6.2. apjuokti;
- 6.3. sumažinti vertę;
- 6.4. eliminuoti;
- 6.5. atjungti;
- 6.6. izoliuoti.

7. Mobinguojamasis gali būti diskriminuojamas ir dėl pažiūrų ir dėl tautybės ir dėl sveikatos būklės, fizinių, psichologinių savybių, socialinių ypatybių ir kt.

III. NEPAGEIDAUJAMAS ELGESYS, JO FORMOS

8. Nepageidaujamas elgesys yra skirtas ir naudojamas kaip įrankis smurtui ar priekabiavimu darbuotojui ar darbuotojų grupei sukelti.

9. Nepageidaujamas elgesys darbovietėje nėra toleruojamas, o darbuotojas, patyręs nepageidaujamą elgesį, privalo apie tai pranešti įstaigoje už priešsmurtinę veiklą atsakingam asmeniui.

10. Ar konkretus veiksmas yra priekabiavimas, sprendžiama ne pagal kaltininko ketinimus bet pagal pasekmes nukentėjusiajam.

- 11. Nepageidaujamu elgesiu gali būti laikoma:
 - 11.1. Priekabiavimas;
 - 11.2. Bauginimas;

15.3. Būti atidžiu ir jautriu kitiems Įstaigos darbuotojams ir kitiems suinteresuotiems asmenims, gerbti jų privatų gyvenimą, pažiūras, įsitikinimus, jų fizinį ir psichinį neliečiamumą, stengtis suvokti, ar jo žodžiu, raštu ar fiziniu veiksmu išreikštas elgesys gali sukelti nemalonias nepageidaujamas, orumą žeidžiančias pasekmes, gali trukdyti kitą asmenį darbo aplinkoje, dėl ko jis gal nesugebėti tinkamai vykdyti savo funkcijas, pavyzdžiui:

15.3.1. familiarus pasisveikinimo būdas,

15.3.2. komplimentai, nesusiję su asmens darbinėmis savybėmis,

15.3.3. komentarai apie fizinę išvaizdą ar aprangą, žmogaus identiteto požymius,

15.3.4. neetiški komentarai apie pažiūras, silpnybes ar stiprybes, jo privatų gyvenimą,

15.3.5. neetiški kreipiniai (pavyzdžiui, vardų trumpiniai, pravardės, mažybiniai kreipiniai),

15.3.6. seksualinio pobūdžio, įžeidžiantys ar nepagarbūs juokeliai ar pokštai,

15.3.7. fiziniai prisilietimai prie Įstaigos darbuotojo ar kito suinteresuoto asmens, fizinio ar psichologinio diskomforto sukėlimas, nesilaikant pagarbaus fizinio atstumo,

15.3.8. įkyrus dėmesio rodymas, fizinės išvaizdos apžiūrinėjimas,

15.3.9. kalbėjimo tonas, reiškiami garsai ir judesiai, kurie gali žėisti, žeminti žmogų ar kelti seksualinio pobūdžio asociacijas,

15.3.10. žeminančių garbę ir orumą vizualinių priemonių naudojimas (plakatai nuotraukos, piešiniai, daiktai ir kt.),

15.3.11. įžeidžiančio pobūdžio, žeminančių garbę ir orumą pranešimų, žinučių siuntimas.

15.4. Siekiant išvengti asmeniui nemalonaus, nepriimtino elgesio bei šio elgesio neigiamų pasekmių, esant abejonėms, kad tam tikras elgesys gali būti nepageidaujamas arba gali priversti kitą asmenį jaustis nepatogiai, žeminti jo orumą, rekomenduotina iš anksto pasiteirauti, aptarti su Įstaigos darbuotojais, ir kitais suinteresuotais asmenimis, ar tam tikras elgesys, bendravimo forma yra priimtini.

15.5. Jei Įstaigos darbuotojas ar kitas suinteresuotas asmuo žodžiu, veiksmais ar atsakymu nebuvimu parodo kad tam tikras elgesys, nesusijęs ir (ar) nebūtinai darbo funkcijų vykdymui, jam nėra priimtinas – privaloma nedelsiant nutraukti tokį elgesį ir apriboti bendravimą iki privalomo vykdant darbo funkcijas.

15.6. Nebūti 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, neskatinėti tokio elgesio pritariančia šypsena, juoku ar kitais tokį elgesį palaikančiais veiksmais.

grafikų tvirtinimas; darbuotojų įtraukimas; grįžtamojo ryšio suteikimas); psichologinio smurto atvejų registravimas ir organizacijos kultūros ugdymas.

24. Įstaigoje pirminė prevencija įgyvendinama gerinant psichosocialinę darbo aplinką, fizinę darbo aplinką atliekant smurto atvejų registravimą, ugdant įstaigos kultūrą:

24.1. Užtikrinamas teisingumo ir saugumo jausmas darbo vietoje. Pagarbiai ir objektyviai vertinamos darbuotojų galimybės, pripažįstamas darbuotojų indėlis, sąžiningai skirstomi įstaigos ištekliai ir atlygis už darbą. Siekiama, kad darbo krūvis būtų optimalus, ir kad užduotims atlikti pakaktų laiko.

24.2. Vadovas turėtų atsižvelgti į tai, kad darbuotojai turi asmeninį gyvenimą, ir lanksčiau spręsti darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo klausimus.

24.3. Turi būti vertinama ar darbuotojams patinka dirbti kartu, ar kolegos sutaria ir dirba vieningai, ar darbai visiems paskirstomi po lygiai, kaip sekasi kartu dirbti skirtingų profesijų specialistams, ar darbe dažni konfliktai.

24.4. Darbuotojui turi būti aišku, ko iš jo tikimasi darbe. Darbas turi būti aiškiai apibrėžtas ir turi pakakti apmokymų pavestam darbui atlikti.

24.5. Darbuotojai turi pasitikėti tiesioginio vadovo gabumais, jis turi rūpintis tuo, kaip jaučiasi jo pavaldiniai.

24.6. Siekiant išvengti smurto darbe atvejų padaugėjimo, reikėtų vengti besitęsiančio streso situacijų, stebėti atvejus, kai darbuotojai neatvyksta į darbą dėl ligos.

24.7. Darbdavys turi užtikrinti, kad darbo vieta būtų patogi ir saugi – ergonomiška, subalansuotas temperatūros ir drėgmės režimas, įrengtas tinkamas apšvietimas, ventiliacija, apsauga nuo dulkių, triukšmo ir vibracijos. Įranga tinkamai įrengta ir prižiūrima.

25. Registruoti smurto atvejus ir juos analizuoti:

25.1. Siekiant veiksmingiau valdyti smurtą darbe, smurto atvejai turi būti registruojami nedelsiant, juos išsamiai išanalizuojant.

25.2. Vadovas privalo informuoti smurto aukas, rašyti skundus / pranešimus apie įvykį su detaliais paaiškinimais, nurodant galimus liudininkus.

25.3. Pranešime nurodoma, ar smurtavo įstaigoje dirbantis asmuo ar nedirbantysis (gyventojas ar pan.), smurto situacija, apraiškos ir aplinkybės, smurtautojo ir aukos charakteristikos.

26. Informuoti darbuotojus:

26.1. Visi darbuotojai, neatsižvelgiant į tai, ar seniai dirba, ar tik įsidarbino, turi suprasti įstaigoje siekiamo elgesio taisyklės ir vykdomas priemones, aptariant per susirinkimus ar panašiai,

29.1. Darbdavio paskirtam asmeniui, atsakingam už priešsmurtinę veiklą, kuris turi visą įstaigoje dirbančių asmenų pasitikėjimą.

29.2. Darbuotojai, patyrę smurtą, priekabiavimą gali kreiptis į Valstybinę darbo inspekciją. Jei kyla klausimų dėl darbe patiriamo smurto ir (ar) priekabiavimo, ar kitų darbuotojų saugos ir sveikatos pažeidimų, darbuotojai taip pat gali konsultuotis el. paštu info@vdi.lt, arba parašyti asmeninę žinutę socialinio tinklo „Facebook“ VDI paskyroje.

29.3. Darbuotojai, patyrę smurtą ir (ar) priekabiavimą taip pat gali kreiptis į profesinę sąjungą, įstaigoje veikiančią darbo tarybą, darbuotojų atstovus saugai ir sveikatai, darbuotojų saugos ir sveikatos komitetą.

29.4. Darbuotojai, patyrę smurtą ir (ar) priekabiavimą darbe taip pat turi teisę kreiptis į kitas valstybines institucijas – prokuratūrą, policiją ir kt.

30. Darbuotojui kreipiantis pagalbos dėl patirto smurto ir (ar) priekabiavimo, privalo būti užtikrinamas konfidencialumas. Darbuotojo pranešimo apie patiriamą smurtą ir (ar) priekabiavimą konfidencialumo pažeidimas laikytinas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

31. Pranešimo ar skundo tyrimas grindžiamas šiais principais:

31.1. nekaltumo – skundžiamasis laikomas nekaltu iki bus priimtas sprendimas dėl Politikos pažeidimo;

31.2. operatyvumo – tyrimas atliekamas per įmanomai trumpiausią terminą;

31.3. betarpiškumo – nukentėjusiajam, skundžiamajam, liudytojui (-ams) sudaromos visos galimybės pateikti paaiškinimus, savo veiksmų vertinimo ir aiškinimo versiją;

31.4. pagalbos nukentėjusiajam – gavus skundą dėl taisyklių pažeidimo, sudaromos saugios darbo sąlygos;

31.5. aktyvių prevencijos priemonių taikymo – nustatius pažeidimą, taikomos atitinkamos individualios prevencinės priemonės, užtikrinant Įstaigos darbuotojams ir kitiems suinteresuotiems asmenims saugias ir jų orumo nežeidžiančias darbo sąlygas;

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

32. Galimo smurto ir (ar) priekabiavimo darbe atvejo nagrinėjimo tvarka:

32.1. Pradedama nedelsiant paskirtam asmeniui gavus rašytinę informaciją Politikoje nurodytomis priemonėmis arba kitais būdais (visuomenės informavimo priemonėse paskelbtą ar kt.);

32.2. Atsakingas už priešsmurtinę veiklą asmuo turi teisę sudaryti tyrimo komisiją įtariamam smurto ir (ar) priekabiavimo atvejui išnagrinėti.

36. Kiekvienam darbuotojui patyrusiam smurtą ir (ar) priekabiavimą yra suteikiama informacija apie galimybę kreiptis į teismą dėl turtinės ir (ar) neturtinės žalos atlyginimo.

VIII. DARBUOTOJŲ INFORMAVIMAS IR MOKYMAS SMURTO IR (AR) PRIEKABIAVIMO SRITYJE

37. Visi darbuotojai turi būti informuojami apie įstaigoje nustatytą smurto ir (ar) priekabiavimo Politiką, darbuotojus supažindinant kas yra smurtas ir (ar) priekabiavimas, kaip jis nustatomas, koks elgesys laikytinas nepageidaujamu, taip pat su gresiančia atsakomybe už smurtą ir (ar) priekabiavimą, pranešimų ir jų nagrinėjimo tvarka, pagalbos darbuotojui suteikimo tvarka ir kt.

38. Darbuotojams turi būti pateikiama vieša informacija siekiant suteikti žinių apie psichosocialinius veiksnius, kur kreiptis juos patyrus, jų poveikį, prevencines priemones ir kt.

39. Įstaigos darbuotojai turi būti mokomi nustatyti galimas smurto situacijas, kokie galimi smurto šalinimo sprendiniai, bendravimo įgūdžių, kurie padėtų išvengti smurto, jį sumažinti, kaip skatinti teigiamą aplinką darbe bei teisinio gynimo galimybes.

40. Įstaigos vadovas turi būti mokomas suprasti ir paaiškinti įstaigos prieš smurtą strategiją, pastebėti netinkamą savo ir darbuotojų elgesį, įvertinti darbo aplinką ir numatyti priemones, kuriose padėtų išvengti smurto darbe, padėti nukentėjusiems darbuotojams, užtikrinti informacijos apie patyrusius smurtą darbuotojus konfidencialumą pagal galiojančius teisės aktus, palaikyti darbuotojus ir skatinti abipusę pagarba grįstą darbo aplinką.

IX. PAGALBA DARBUOTOJUI, PATYRUSIAM SMURTĄ IR (AR) PRIEKABIAVIMĄ

41. Pagalba darbuotojui, patyrusiam smurtą ir (ar) priekabiavimą turi būti suteikta nedelsiant po prieš jį panaudoto smurto.

41.1. Darbdavys turi užtikrinti visų reikalingų specialistų (psichologų, psichiatrų, slaugytojų, socialinių darbuotojų) pagalbą smurtą patyrusiems darbuotojams. Skubiai suteikta tinkama pagalba sumažintų nukentėjusiųjų ar smurtą mačiusių darbuotojų psichologinę traumą ir streso lygį.

41.2. Psichologo konsultacija naudinga, kai sunku išsiaiškinti smurto priežastis ar abejojama skundo dėl patirto smurto pagrįstumu.

41.3. Smurtą patyrusiam darbuotojui turi būti užtikrinta reintegracija į darbovietę, garantuojant apsaugą nuo nemalonių santykių su smurtautoju, ar perkėlimas į kitą darbą.

41.4. Esant būtinybei, smurtą patyrusiai aukai gali būti skirtas laikas poilsiui bei reabilitacijai

PRANEŠIMAS APIE SMURTĄ AR/IR PRIEKABIAVIMĄ

20 ____ m. _____ d.

(vieta)

Asmens, pranešančio apie pažeidimą, duomenys	
Vardas, pavardė	
Asmens kodas	
Darbovietė (su įstaiga siejantys ar siejė verslo, darbo ar sutartiniai santykiai)	
Pareigos	
Telefono Nr. (pastabos dėl susisiekiimo)	
Asmeninis el. paštas arba gyvenamosios vietos adresas	
Informacija apie pažeidimą	
1. Apie kokį pažeidimą pranešate? Kokio pobūdžio tai pažeidimas?	
2. Kas padarė šį pažeidimą? Kokie galėjo būti asmens motyvai darant pažeidimą?	
3. Pažeidimo padarymo vieta, laikas.	
Duomenys apie pažeidimą padariusį asmenį ar asmenis	
Vardas, pavardė	
Darbovietė	
Pareigos	
4. Ar yra kitų asmenų, kurie dalyvavo ar galėjo dalyvauti darant pažeidimą? Jei taip, nurodykite, kas jie.	
5. Ar yra kitų pažeidimo liudininkų? Jei taip, pateikite jų kontaktinius duomenis.	
Duomenys apie pažeidimo liudininką ar liudininkus	
Vardas, pavardė	

ATMINTINĖ DARBDAVIUI IR DARBUOTOJUI

Ką galite padaryti jei esate vadovas:

- Patvirtinkite ir paskelbkite lygių galimybių politiką.
- Aktyviai įsitraukite į kolektyvo veiklą.
- Organizuokite mokymus darbuotojams.
- Pasitikėkite nukentėjusiu darbuotoju.
- Paskirkite atsakingą asmenį.

Ką galite padaryti jei patiriate smurtą ir/ ar priekabiavimą darbe?

- Veskite dienoraštį.
- Įvertinkite situaciją.
- Elkitės profesionaliai.
- Kreipkitės pagalbos.
- Kreipkitės į padėti galinčius asmenis.