

PATVIRTINTA

Kauno lopšelio–darželio „Sadutė“  
direktoriaus 2022 m. spalio 26 d.  
įsakymu Nr. V-84

## KAUNO LOPŠELIO-DARŽELIO „SADUTĖ“ SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA IR POLITIKOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS

### I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Smurto ir priekabiavimo Kauno lopšelyje-darželyje „Sadutė“ prevencijos politika ir politikos įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau – Politika) nustato principus, kuriais vadovaujasi Kauno lopšelyje-darželyje „Sadutė“, siekiant užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, smurto ir priekabiavimo darbe atvejų registravimo ir nagrinėjimo tvarką, smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos principus, jų įgyvendinimo priemones ir tvarką Kauno lopšelyje-darželyje „Sadutė“. Politika parengta vadovaujantis:
  - 1.1. Lietuvos Respublikos Konstitucija;
  - 1.2. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymu;
  - 1.3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksu;
  - 1.4. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ar persekiojimo prevencijos taisyklėmis;
2. Visa Kauno lopšelio–darželio „Sadutė“, juridinio asmens kodas 191634588, buveinės adresas Partizanų 122 g. , LT-50340 Kaunas (toliau – Darželis) bendruomenė (darbuotojai, ugdytiniai ir jų tėvai (globėjai, rūpintojai) ir kt.) privalo aktyviai dalyvauti draugiškos, žmogaus orumą gerbiančios, lygias galimybes ir nediskriminavimą užtikrinančios darbo aplinkos kūrime.
3. Darželyje draudžiama priekabauti, seksualiai priekabauti, persekioti ar smurtauti. Visi įmonės darbuotojai turi laikytis bendruomenės etikos kodekse nustatytų elgesio, taip pat Lygių galimybių politikos taisyklių, kuriomis siekiama sukurti darbo aplinką, ginančią ir saugančią darbuotojo ar darbuotojų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį neliečiamumą.
4. Politikos tikslas – viešai deklaruoti smurto ir priekabiavimo darbe netoleravimą Kauno lopšelyje-darželyje „Sadutė“ ir užtikrinti psichologiškai saugios darbo aplinkos kūrimą, darbuotojų psichologinį saugumą, psichosocialinės rizikos valdymą, smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos įgyvendinimą, smurto ir priekabiavimo darbe netoleravimą visiems Kauno lopšelio-darželio „Sadutė“ darbuotojams. Ši Politika taikoma visiems Kauno lopšelio-darželio „Sadutė“ darbuotojams, neatsižvelgiant į užimamas pareigas, amžių, lytį, socialinę padėtį, orientaciją ar įsitikinimus ir kt.

### II SKYRIUS VARTOJAMOS SĄVOKOS

5. **Komisija** – Darželio direktoriaus įsakymu sudaryta darbuotojų komisija, nagrinėjanti smurto ir priekabiavimo darbe atvejį;
6. **Nukentėjusysis** – įmonės darbuotojas, patyręs ar galimai patyręs smurtą ir priekabiavimą darbe.
7. **Pranešimas** – žodinis arba rašytinis informacijos pateikimas apie smurtą ir priekabiavimą darbe.

8. **Psichosocialinis veiksny** – veiksny, kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio ar darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykių sukelia darbuotojui psichinį stresą.
9. **Smurtas** – veikimu ar neveikimu asmeniui daromas tyčinis fizinis, psichinis, seksualinis, ekonominis ar kitas poveikis, dėl kurio asmuo patiria neturtinę, fizinę ar materialinę žalą.
10. **Smurtas ir priekabiavimas** (įskaitant psichologinį smurtą, smurtą ir priekabiavimą dėl lyties) – 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 darbuotojo orumas arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka ar (ir) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ir (ar) neturtinė žala.
11. **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.
12. **Smurtas ir priekabiavimas dėl lyties** - smurtas ir priekabiavimas nukreiptas prieš darbuotojus dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties darbuotojus, įskaitant seksualinį priekabiavimą.
13. **Persekiojimas** – asmens traktavimas mažiau palankiai, lyginant su kitais asmenimis, dėl to kad:
  - 13.1. Asmuo pateikė, ketino pateikti skundą dėl priekabiavimo ar seksualinio priekabiavimo, smurto.
  - 13.2. Liudijo, teikė paaiškinimus apie priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, smurto atvejį.
  - 13.3. Padėjo pateikti pranešimą ar skundą dėl priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ar smurto.
  - 13.4. Dalyvavo pranešimo ar skundo dėl priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ar smurtopateikimo ir jo tyrimo procese.
14. **Seksualinis priekabiavimas** – asmeniui, prie kurio priekabiaujama, nepriimtinas ar nepageidaujamas, užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys, kuriuo siekiama sukurti, arba kuriama asmenį, su kuriuo taip elgiamasi, bauginanti, priešiška, jam nemaloni, žeminanti ar žeidžianti aplinka.
15. **Skundas** – nukentėjusio asmens rašytinis kreipimasis dėl priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, smurto ar persekiojimo.
16. **Skundžiamasis** – asmuo, dėl kurio elgesio pateiktas pranešimas, skundas dėl priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, persekiojimo ar smurto.
17. **Psichosocialinis rizikos veiksny** – veiksny, kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio ar darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykių sukelia darbuotojui psichinį stresą.
18. **Psichosocialinė rizika** – rizika darbuotojų psichinei ir fizinei sveikatai bei socialinei gerovei, kurią kelia psichosocialiniai veiksniai susiję su darbo santykiais.
19. Kitos Politikoje naudojamos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos respublikos Darbo kodekse, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme ir Psichosocialinės rizikos vertinimo metodiniuose nurodymuose.

### III SKYRIUS

#### PRIEKABIAVIMO, SEKSUALINIO PRIEKABIAVIMO, SMURTO AR PERSEKIOJIMO FORMOS

20. Priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, smurtas ar persekiojimas gali pasireikšti šiomis formomis:
  - 20.1. Nepageidaujamas fizinis kontaktas (pvz., plekštelėjimas, glostymas, glamonėjimas,

- grybštelėjimas, siekimas pabučiuoti, bučiavimas ir kt.) ar tokio kontakto reikalavimas;
- 20.2. Žodinis ar rašytinis žeminimas (įžeidžiantys juokai ir pokštai, nuolatinės pastabos, neapykantos kalba, apkalbos, gandų skleidimas, šmeižtas ir pan.).
- 20.3. Įžeidžiančių paveikslėlių, užrašų ar kitos medžiagos demonstravimas, įžeidūs gestai.
- 20.4. Pornografinių ar seksistinių nuotraukų, paveikslėlių, tekstų demonstravimas ar siuntimaselektroninio ryšio priemonėmis.
- 20.5. Sąmoningas izoliavimas ar nebendravimas Darželio veikloje, atskyrimas nuo socialinių veiklų.
- 20.6. Įkyrus siekis bendrauti, asmens sekimas ar informacijos apie asmenį rinkimas, kai tainesusiję su atliekamomis darbinėmis funkcijomis.
- 20.7. Grasinimas ar kitoks bauginantis elgesys, kuriuo siekiama riboti darbuotojo apsisprendimo laisvę.
- 20.8. Poveikis bendruomenės nariui, siekiant tam tikro su darbo funkcijų atlikimu nesusijusio elgesio, paslaugų ar seksualinių paslaugų.
- 20.9. Nepagrįstas darbo sąlygų pabloginimas, lyginant su kitais darbuotojais.
21. Priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, smurto ar persekiojimo formų sąrašas nėra baigtinis.
22. Priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, smurtas ar persekiojimas gali pasireikšti ir kitokiais būdais, kurie nėra akivaizdūs, tačiau kuria nemalonią, bauginančią, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

#### **IV SKYRIUS**

### **REKOMENDUOJAMAS DARBUOTOJŲ ELGESYS, SIEKIANT IŠVENGTI PRIEKABIAVIMO, SEKSUALINIO PRIEKABIAVIMO, SMURTO AR PERSEKIOJIMO**

23. Darželio bendruomenei rekomenduojama laikytis šių principinių nuostatų:
- 23.1. Analizuoti savo elgesį ir vertinti, ar jis atitinka Taisyklių nuostatas.
- 23.2. Būti sąmoningu, žinoti ar numanyti, koks potencialus elgesys gali būti laikomas priekabiavimu, seksualiniu priekabiavimu, smurtu ar persekiojimu.
- 23.3. Būti atidžiu ir jautriu kitiems bendruomenės nariams, gerbti jų privatų gyvenimą, pažiūras, įsitikinimus, jų fizinį ir psichinį neliečiamumą, stengtis suvokti, ar jo žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas elgesys gali sukelti nemalonias, nepageidaujamas, orumą žeidžiančias pasekmes, gali trukdyti kitą darbuotoją darbo aplinkoje, dėl ko jis gali nesugebėti tinkamai vykdyti savo funkcijas, pavyzdžiui:
- 23.3.1. Familiarus pasisveikinimo būdas;
- 23.3.2. Komplimentai, nesusiję su bendruomenės nario dalykinėmis savybėmis bei vykdomomis funkcijomis,
- 23.3.3. Komentarai apie fizinę išvaizdą ar aprangą, žmogaus identiteto požymius,
- 23.3.4. Neetiški komentarai apie pažiūras, silpnybes ar stiprybes, jo privatų gyvenimą,
- 23.3.5. Neetiški kreipiniai (pavyzdžiui, vardų trumpiniai, pravardės, mažybiniai kreipiniai),
- 23.3.6. Seksualinio pobūdžio, įžeidžiantys ar nepagarbūs juokeliai ar pokštai,
- 23.3.7. Fiziniai prisilietimai prie darbuotojo, fizinio ar psichologinio diskomforto sukėlimas, nesilaikant pagarbaus fizinio atstumo,
- 23.3.8. Įkyrus dėmesio rodymas, fizinės išvaizdos apžiūrinėjimas,
- 23.3.9. Kalbėjimo tonas, reiškiama garsai ir judesiai, kurie gali žėisti, žeminti žmogų ar keltiseksualinio pobūdžio asociacijas,
- 23.3.10. Žeminančių garbę ir orumą vizualinių priemonių naudojimas (plakatai, nuotraukos, piešiniai, daiktai ir kt.),
- 23.3.11. Įžeidžiančio pobūdžio, žeminančių garbę ir orumą pranešimų, žinučių siuntimas.
- 23.4. Siekiant išvengti darbuotojui nemalonaus, nepriimtino elgesio bei šio elgesio neigiamų pasekmių, esant abejonėms, kad tam tikras elgesys gali būti nepageidaujamas arba gali

priversti darbuotoją jaustis nepatogiai, žeminti jo orumą, rekomenduotina iš anksto pasiteirauti, aptarti su bendruomenės nariais, ar tam tikras elgesys, bendravimo forma yra priimtini.

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

23.6. Nebūti pasyviu Taisyklių nuostatas pažeidžiančio elgesio stebėtoju, bet imtis aktyvių veiksmų tokiam elgesiui sustabdyti. Jeigu toks elgesys vyksta, netoleruoti jo, nelaikyti to pokštuar nevykusiu pajuokavimu, neskatinti tokio elgesio pritariančia šypsena, juoku ar kitais tokį elgesį palaikančiais veiksmais.

23.7. Patyrus tokį elgesį, turintį priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, smurto ar persekiojimo požymius, 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.

23.8. Patartina visus įvykusius priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, smurto ar persekiojimo veiksmus (elgesį) fiksuoti, užsirašyti laiką, liudytojus ir kitas reikšmingas aplinkybes.

23.9. Jeigu priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, smurtas ar persekiojimas vyko kito bendruomenės nario atžvilgiu, rekomenduotina padrašinti jį prabilti apie tai, skatinti kreiptis į šiuos veiksmus atlikusį asmenį ir nedelsiant jam pranešti, kad toks elgesys yranepageidaujamas.

## V SKYRIUS

### **DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SAUGUMO UŽTIKRINIMO KAUNO LOPŠELIO-DARŽELIO „SADUTĖ“ POLITIKOS PRINCIPAI**

24. Kauno lopšelyje-darželyje „Sadutė“ netoleruojamas bet kokia forma pasireikšti galintis smurtas: priekabiavimas, nepageidaujamas elgesys darbe, siekiant įžeisti darbuotojo orumą dėl amžiaus, negalios, šeimyninės padėties, lyties, nuomonės ar įsitikinimų, fizinis, psichologinis ir/ar seksualinis išnaudojimas, vienkartinis ar sistemingas neetiškas, nepagarbus elgesys, fizinės, socialinės ar psichologinės gerovės pažeidimas bet kurių Kauno lopšelio-darželio „Sadutė“ darbuotojų atžvilgiu.
25. Kauno lopšelyje-darželyje „Sadutė“ netoleruojamas bauginimas, grasinimai siekiant sukelti fizinės, psichologinės skriaudos baimę.
26. Kauno lopšelis-darželis „Sadutė“ darbą siekia organizuoti taip, kad būtų kuriama saugi ir psichologinei sveikatai palanki darbo aplinka, kad darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančių, 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.
27. Kauno lopšelyje-darželyje „Sadutė“ organizuojant darbą yra atsižvelgiama į psichosocialinę riziką ir psichosocialinių rizikos veiksnių poveikį visiems Kauno lopšelio-darželio „Sadutė“ darbuotojams.
28. Kauno lopšelis-darželis „Sadutė“ imasi priemonių, kad kaip įmanoma efektyviau būtų įgyvendinamos psichologinio smurto darbe prevencijos priemonės ir skatina darbuotojus apie galimai patirtus ar pastebėtus psichologinio smurto ir (ar) persekiojimo atvejus anonimiškai ar atskleidžiant savo tapatybę pranešti šioje Politikoje nustatyta tvarka, atvirai kalbėti šiomis temomis, rodyti netoleranciją bet kokioms psichologinio smurto darbe apraiškoms.
29. Kauno lopšelis-darželis „Sadutė“ užtikrina darbuotojams galimybę teikti klausimus, siūlymus, prašymus ir (ar) skundus dėl pastebėto ar patiriamo psichologinio smurto ir (ar) priekabiavimo darbe.

30. Jei asmuo kreipėsi ne anonimiškai, o atskleisdamas savo tapatybę, Kauno lopšelis-darželis „Sadutė“ užtikrina pateiktų duomenų konfidencialumą ir taiko asmenų, pateikusių informaciją apie pažeidimus, apsaugos, skatinimo ir pagalbos jiems priemones.
31. Kauno lopšelio-darželio „Sadutė“ smurto ir priekabiavimo atvejus galima registruoti užpildant pateiktą anketos formą (galima anketą pildyti ir anonimiškai) el. paštu [sadute@gmail.com](mailto:sadute@gmail.com).
32. Pranešimo ar skundo tyrimas grindžiamas šiais principais:
- 32.1. Nekaltumo – skundžiamasis laikomas nekaltu iki bus priimtas sprendimas dėl Taisyklių pažeidimo;
  - 32.2. Operatyvumo – tyrimas atliekamas per įmanomai trumpiausią terminą;
  - 32.3. Betarpiškumo – nukentėjusiajam, skundžiamajam, liudytojui (-ams) sudaromos visos galimybės pateikti paaiškinimus, savo veiksmų vertinimo ir aiškinimo versiją;
  - 32.4. Pagalbos nukentėjusiajam – gavus skundą dėl taisyklių pažeidimo, sudaromos saugios darbo sąlygos;
  - 32.5. Aktyvių prevencijos priemonių taikymo – nustatius pažeidimą, taikomos atitinkamos individualios prevencinės priemonės, užtikrinant darbuotojams saugias ir jų orumo nežeidžiančias darbo sąlygas;
  - 32.6. Objektivumo ir nešališkumo – tyrimas atliekamas objektyviai, neturint išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo.

## **VI SKYRIUS**

### **SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMO TVARKA**

33. Kauno lopšelyje-darželyje „Sadutė“ turi būti įgyvendinami šie prevenciniai veiksmai:
34. Pirminiai prevencijos veiksmai:
- 34.1. 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 etatinį darbo krūvį, būtų atsižvelgiama į gerus darbuotojų tarpusavio santykius, efektyviai sprendžiamos iškilusios problemos ir vengiama besitęsiančio streso situacijų. Darbuotojui turi būti aišku, ko iš jo tikimasi darbe, jis turi būti pakankamai apmokytas, kaip atlikti savo darbą;
  - 34.2. nedelsiant registruojami galimo smurto ir priekabiavimo atvejai, jie analizuojami sudarant galimybes darbuotojams teikti pranešimus apie įvykius su detaliais paaiškinimais, nurodant smurtautojus, smurto situaciją, aplinkybes, galimus liudininkus;
  - 34.3. įstaigos kultūros ugdymas išipareigojant, kad bus užtikrinta darbuotojų sauga ir sveikata visais su darbu susijusiais aspektais. Aiškiai apibrėžiamos darbuotojų pareigos ir atsakomybės. Netolerancija smurtui ir priekabiavimui darbe bei skatinamos diskusijos, gerbiama kitokia pozicija, nuomonė;
  - 34.4. fizinės darbo aplinkos gerinimas užtikrinant, kad darbo vieta būtų saugi, patogi, tinkamai įrengta ir prižiūrima.
35. Antriniai prevenciniai veiksmai:
- 35.1. darbuotojų informavimas apie smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos politiką ir kitas galiojančias tvarkas užtikrinančias, kad visi Kauno lopšelyje-darželyje „Sadutė“ dirbantys ar naujai įsidarbinantys darbuotojai žinotų ir suprastų Kauno lopšelio-darželio „Sadutė“ elgesio taisykles ir vykdomas priemones. Informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: personalo susirinkimai, padalinių informacinės lentos, informaciniai pranešimai, atmintinės, dalijamoji medžiaga ir kiti būdai;
  - 35.2. inicijuojami personalo mokymai atsižvelgiant į poreikius ir esamą situaciją;
  - 35.3. nuolat stebima situacija, atsižvelgiant į psichosocialinės rizikos veiksnius, organizuojamas, atliekamas ir esant reikalui atnaujinamas psichosocialinės rizikos vertinimas padaliniuose.
36. Tretiniai prevenciniai veiksniai:

36.1. smurtą ir priekabiavimą darbe patyrusių ar mačiusių darbuotojų psichologinių traumų ir streso lygio mažinimas, skubiai ir efektyviai nagrinėjant galimo smurto ar priekabiavimo atvejus, teikiant rekomendacijas administracijai ir/ar padaliniams, užtikrinant medicinos psichologo paslaugų prieinamumą ir visų reikalingų psichologinės pagalbos resursų (psichologų, psichiatrų, socialinių darbuotojų, psichologinės pagalbos organizacijų, psichologinės pagalbos telefono linijų) nuorodų ir kontaktų suteikimą visiems Kauno lopšelio-darželio „Sadutė“ darbuotojams;

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

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

36.4. drausminės procedūros numatomos ir taikomos smurtautojams, priekabiautojams, atsižvelgiant į abiejų smurto ar priekabiavimo įvykyje dalyvavusių pusių paaiškinimus, nurodomas aplinkybes, ankstesnį smurtautojo ar priekabiautojo elgesį, objektyviai jas išklausius. Kauno lopšelis-darželis „Sadutė“ užtikrina darbuotojams galimybę teikti klausimus, siūlymus, prašymus ir (ar) skundus dėl pastebėto ar patiriamo smurto ir priekabiavimo darbe.

## VII SKYRIUS

### SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE ATVEJŲ REGISTRAVIMAS IR NAGRINĖJIMAS

37. Galimai patirtus ar pastebėtus smurto ir priekabiavimo atvejus nagrinėja, prevencines priemones siūlo smurto ir priekabiavimo darbe atvejų nagrinėjimo komisija (toliau – Komisija).

38. Darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs smurto ar priekabiavimo atvejį, turi teisę (taip pat ir anonimiškai) apie jį pranešti Pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą darbe teikimo bei nagrinėjimo tvarkoje (toliau – Tvarka) nustatytais būdais.

39. Pagal poreikį, Komisijos pirmininko (ar jo pavaduotojo) sprendimu, gali būti į Komisiją įtraukiamas papildomas (-i) specialistas (-ai) ar darbuotojas (-ai) (Kauno lopšelio-darželio „Sadutė“ administracijos darbuotojas, struktūrinio padalinio vadovas, darbuotojų atstovas (-ai), darbuotojų atstovas (-ai) saugai ir sveikatai ar kt.) atvejo nagrinėjimui arba gali būti prašoma jų ekspertizės.

40. Galimo smurto ar priekabiavimo darbe atvejo nagrinėjimo procedūra:

40.1. pradedama nedelsiant Komisijai gavus rašytinę informaciją Tvarkoje nurodytomis priemonėmis arba kitais būdais (visuomenės informavimo priemonėse paskelbtą ar kt.);

40.2. galimo smurto ar priekabiavimo atvejis nedelsiant užregistruojamas ir Komisijos pirmininkas, jo pavaduotojas ar sekretoriaus informuoja Komisiją bei pateikia gautą medžiagą susipažinimui;

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

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

40.5. surinkus informaciją, rengiamas Komisijos posėdis, kuriame atvejis aptariamas ir teikiamos išvados bei prevencinės priemonės Kauno lopšelio-darželio „Sadutė“ administracijai;

40.6. Išnagrinėti smurto ir (ar) priekabiavimo darbe atvejį per įmanomai trumpiausią laiką, bet ne vėliau kaip per 1 (vieną) mėnesį nuo Pranešimo gavimo dienos. Kai dėl objektyvių priežasčių per šį terminą Pranešimas negali būti išnagrinėtas, nagrinėjimo terminas gali būti pratęstas, bet ne ilgiau kaip 10 (dešimt) darbo dienų.

40.7. Komisijos posėdžius protokoluoja ir su Komisijos veikla susijusius dokumentus registruoja Komisijos sekretorius.

41. Kauno lopšelis-darželis „Sadutė“ užtikrina reikiamos pagalbos teikimą nukentėjusiesiems.
42. Kauno lopšelis-darželis „Sadutė“ užtikrina darbuotojų, pateikiančių pranešimą dėl smurto ar priekabiavimo konfidencialumą, objektyvumą ir nešališkumą visų galimo smurto ar priekabiavimo atvejo dalyvių atžvilgiu.
43. Kauno lopšelis-darželis „Sadutė“ užtikrina, jog darbuotojai bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jei pateiks pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto smurto ar priekabiavimo atvejo.
44. Komisija teikia Kauno lopšelio-darželio „Sadutė“ vadovybei veiklos ataskaitą kas ketvirtį arba anksčiau, atsižvelgiant į užregistruoto atvejo (-ų) pobūdį.

## **VIII SKYRIUS**

### **PSICHOLOGINĖ PAGALBA**

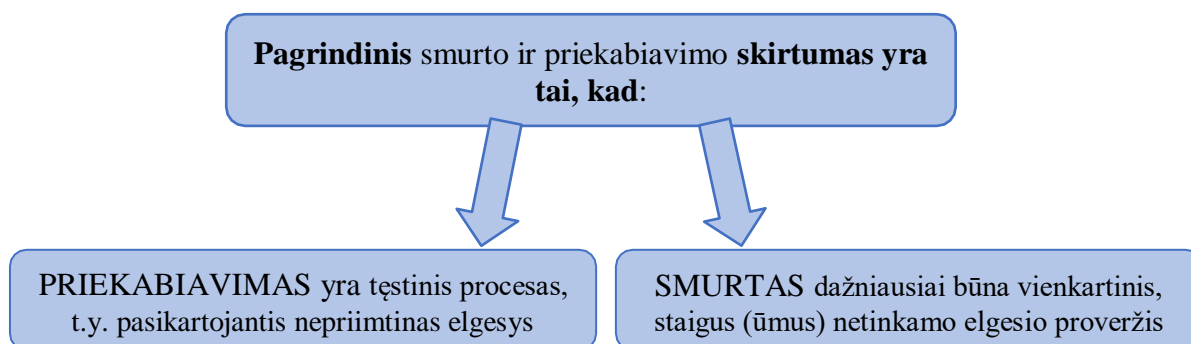
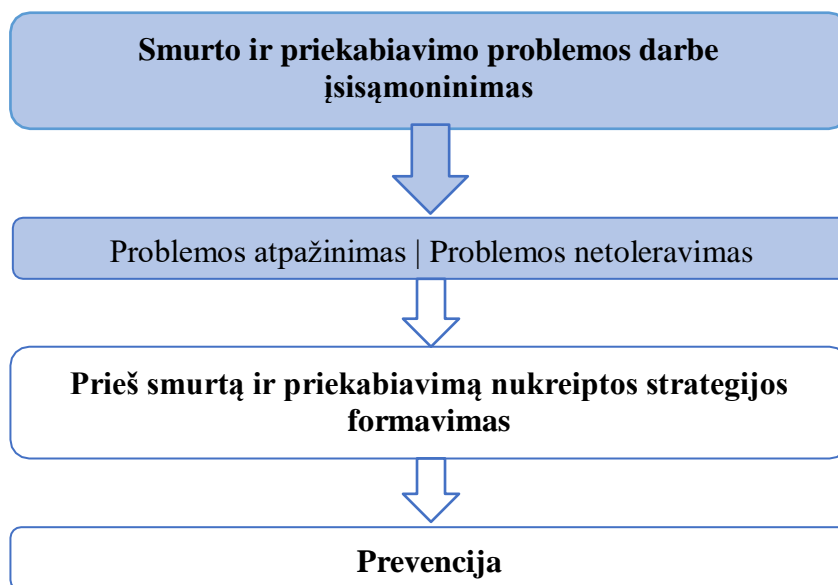
45. Diskriminaciją, priekabiavimą ar kitą orumą žeminantį įvykį patyrusiems Darželio darbuotojams ir (ar) kitiems asmenims, pvz., ugdytiniams ir jų tėvams teikiama nemokama psichologinė pagalba.

## **IX SKYRIUS**

### **BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

46. Darbuotojai su šia Politika yra supažindinami pasirašytinai ir atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis šioje Politikoje nustatytais principais.
47. Darbuotojams, pateikusiems pranešimą apie galimus smurto ar priekabiavimo darbe atvejus, užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.
48. Pateikiamame pranešime minimi ir kiti galimi nusižengimai, su tuo susijusi informacija perduodama pagal veiklos sritį atitinkamoms tarnyboms ir/ar komisijai nagrinėjimui.
49. Politika peržiūrima ir 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 arba keičiantis imperatyviems teisės aktams.
50. Politikos nesilaikymas yra laikomas šurkščiu darbuotojo darbo pareigų pažeidimu už kurį gali būti nutraukta darbo sutartis ir taikoma atsakomybė numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse ar kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.
51. Už melagingus pranešimus darbuotojai atsako Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka.
52. Darbuotojai turi teisę teikti pasiūlymus dėl Politikos nuostatų tobulinimo.
53. Politika tvirtinama, keičiama ir naikinama Kauno lopšelio-darželio „Sadutė“ direktoriaus įsakymu.

## SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE ĮSISĄMONINIMAS





### Dažniausios smurto ir priekabiavimo išraiškos (formos)

Psichologinis spaudimas | Neetiškas ir nepagarbus elgesys kitų darbuotojų atžvilgiu | Įžeidinėjimas | Nepagrįstos pastabos ir (ar) kritika | Grasinimas | Draudimas | Neetiški komentarai | Gąsdinimas | Žeminimas | Užgauliojimas | Pasiekimų nuvertinimas | Šmeižtas | Ignoravimas | Engimas | Manipuliavimas | Sarkazmas | Noras išjuokti | Įžeidinėjimas | Šaukimas | Kitas nepriimtinas elgesys, kuriuo siekiama darbuotoją įskaudinti, įbauginti, sumenkinti.

### Galimi smurtautojai

Vienas darbuotojas | Darbuotojų grupė | Klientai | Lankytojai | Kiti tretieji asmenys

Pagrįsta 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.

#### Kas nėra laikoma smurtu ir priekabiavimu?

Dažniausiai pasitaikantys atvejai, kuomet teisėtus darbdavio veiksmus, darbuotojas gali nepagrįstai įvertinti kaip smurtą ir priekabiavimą:

Reiklumas - darbdavys gali tikrinti, ar darbuotojas laikosi darbo sutartimi pavestų pareigų, reikalauti laikytis lokalinių teisės aktų reikalavimų (atvykti į darbą laiku, drausti palikti darbo vietą be tiesioginio vadovo leidimo ir kt.).

Klaidingas smurto ir priekabiavimo suvokimas - darbuotojas gali nežinoti teisės aktų reikalavimų, kurių privalo laikytis, tinkamai nėra susipažinęs su įmonės vidaus (norminiais) teisės aktais ir pan.

Tarp darbdavio ir darbuotojo kilę nesusipratimai / diskusijos / nuomonių nesutapimai savaime negali būti vertinami kaip smurtas ir priekabiavimas.

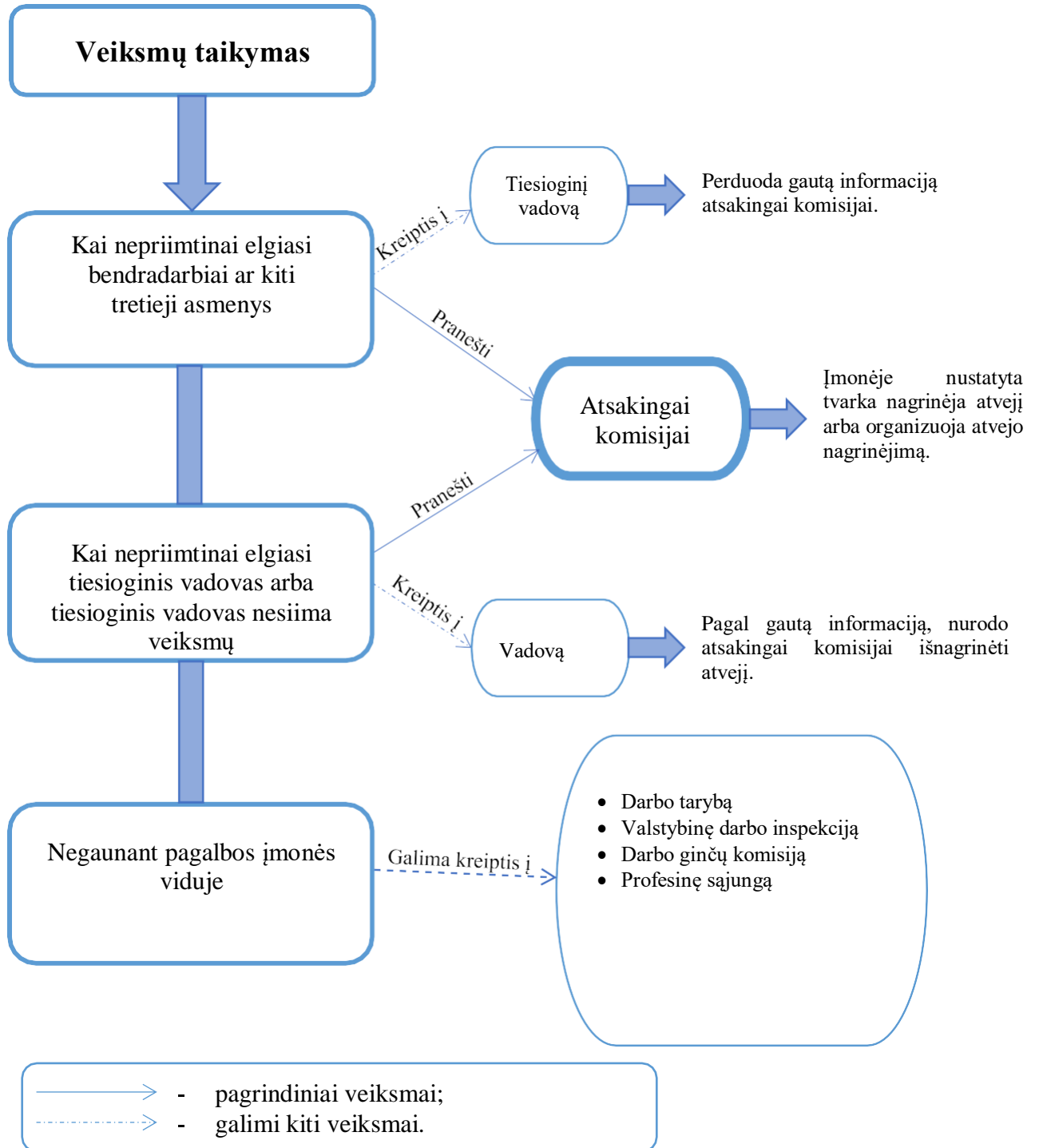
## KAUNO LOPŠELIS-DARŽELIS „SADUTĖ“

### PRIEŠ SMURTAŲ IR PRIEKABIAVIMĄ NUKREIPTA STRATEGIJA



## KAUNO LOPŠELIS-DARŽELIS „SADUTĖ“

### DARBUOTOJŲ, PATYRUSIŲ ARBA GALIMAI PATYRUSIŲ SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ DARBE, VEIKSMŲ SCHEMA



## KAUNO LOPŠELIS-DARŽELIS „SADUTĖ“

### DARBUOTOJŲ ELGESIO TAISYKLĖS ATMINTINĖ DARBUOTOJAMS

#### Nepriimtinas elgesys *(sąrašas nebaigtinis):*



Darbo sąlygų bloginimas ir kt. | Nepagrįsta kritika dėl atliktų užduočių ir kt. | Tikrovės neatitinkančios informacijos, galinčios padaryti žalos darbuotojo garbei ir orumui, skleidimas ir kt. | Nemalonūs skirtingo turinio komentarai ir kt. | Darbuotojo atribojimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų ir kt. | Nesidalinimas informacija ir kt. | Nuolatinis darbuotojo prašymų ir poreikių nepaisymas, neigimas ir kt. | Neadekvataus darbo krūvio nustatymas ir kt. | Manipuliavimas darbo užmokesčiu ir kt. | Grasinimai, susiję su darbuotojo finansais ir kt. | Keliami neįgyvendinami reikalavimai ir kt. | Piktas pašiepimas, kandi ironija ir kt. | Laidomos pašaipios pastabos apie darbuotoją ar asociatyvūs juokai ir kt. | Bendravimas pakeltu tonu, nevaldomos emocijos ir kt. | Vieši komentarai, kuriais siekiama darbuotoją pažeminti, sumenkinti, panieka ir kt. | Įžeidimai, siekiant sumažinti darbuotojo pasitikėjimą savimi ir kt. | Veiksmai, pareiškimai ar gestai, kurie nukreipti į darbuotojo savigarbą ir savivertę, siekiant pažeminti | Prieš darbuotojo valią jo organizmui daromas neteisėtas, tyčinis fizinis poveikis |

#### Priimtinas elgesys *(sąrašas nebaigtinis):*



Atviras ir teisingas bendravimas | Abipusiai naudingo konfliktų sprendimo priėmimas | Noras siekti kompromiso | Nuomonės vertinimas | Išklausymas be asmeninio išankstinio nusistatymo | Pagarbus ir tolerantiškas elgesys su kolegomis | Elgesys, leidžiantis darbo metu kitiems jaustis fiziškai ir emociškai saugiai | Pagalbos profesinėje veikloje suteikimas kitiems kolegoms | Dalijimasis patirtimi ir žiniomis | Savo profesinių klaidų pripažinimas | Nepiktnaudžiavimas suteiktomis galiomis ar suteiktais įgaliojimais | ...

#### Nepamirškite, Jūs turite teisę:



Dirbti saugioje darbo aplinkoje be smurto ir priekabiavimo apraiškų | Turėti aiškiai apibrėžtas darbo funkcijas ir atsakomybę | Dalyvauti mokymuose, skirtuose smurto ir priekabiavimo prevencijai | Rūpintis savo kultūros darbe puoselėjimu ir bendravimo kokybe | Derinti darbo ir asmeninio gyvenimo poreikius | Dalyvauti vertinant profesinę riziką | Dalyvauti kuriant ir įgyvendinant priešsmurtinę strategiją | Teikti pasiūlymus smurto ir priekabiavimo prevencijos klausimais | Naudotis numatytais smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis.



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 laikomi šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu (*pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 58 straipsnio 3 dalies 4 punktą*).

**Elkitės su kolegomis taip, kaip norėtumėte, kad kolegos elgtųsi su Jumis!**

## ATMINTINĖ DARBDAVIAMS

Darbdavys yra įpareigojamas:

1. Organizuoti psichologinio smurto ir kitų psichosocialinės rizikos veiksnių darbo vietose vertinimą;
2. Bendradarbiaujant su darbuotojais parengti trumpą ir veiksmingą smurto įveikos strategiją;
3. Užtikrinti smurto atvejų registravimą ir analizę;
4. Užtikrinti prieš smurtą nukreiptų veiksnių nepertraukiamumą;
5. Užtikrinti priešsmurtinės strategijos tobulinimą;
6. Užtikrinti neatidėliotiną aukų skundų analizę ir sprendimą;
7. Skatinti atvirai kalbėti apie psichologinio smurto darbe problemą;
8. Kurti pagarba grįstą bendravimą;
9. Nepalikti neišspręstų konfliktų;
10. Nubrėžti aiškias kiekvieno darbuotojo atsakomybės ribas;
11. Užtikrinti teisingumą ir saugumą;
12. Stengtis įtraukti darbuotojus į sprendimų priėmimo procesus;
13. Puoselėti prieš psichologinį smurtą nukreiptas vertybes;
14. Skirti atsakingą asmenį, kuriuo visi pasitikėtų (psichologą, kitą specialistą, darbuotoją);
15. Organizuoti mokymus, kviečiant specialistus;
16. Garantuoti konfidencialumą ir objektyvumą smurto aukos atžvilgiu;
17. Garantuoti smurto aukoms tinkamą pagalbą;
18. Taikyti drausmines priemones smurtautojams.

## ATMINTINĖ DARBUOTOJAMS

Darbuotojai turi teisę:

1. Į saugias darbo sąlygas, taip pat ir į darbo vietą be smurto apraiškų;
2. Į aiškiai apibrėžtą vaidmenį darbe ir atsakomybę;
3. Lankyti mokymus, skirtus smurto prevencijai;
4. Rūpintis savo darbo kultūros puoselėjimu ir bendravimo kokybe;
5. Derinti darbo ir asmeninio gyvenimo poreikius;
6. Aktyviai dalyvauti vertinant profesinę riziką;
7. Aktyviai dalyvauti įgyvendinant priešsmurtinę politiką ir kuriant strategiją;
8. Naudotis priemonėmis, kurios numatytos prieš smurtą nukreiptoje strategijoje;
9. Bendradarbiauti su profesinėmis sąjungomis;
10. Netoleruoti prieš juos ir kitus asmenis nukreipto psichologinio smurto;
11. Pranešti apie patirtą smurto atvejį, detalai jį aprašyti.



## KUR KREIPTIS PSICHOLOGINĖS PAGALBOS

Galima kreiptis į mūsų įstaigos psichologą arba

Bendroji pagalbos linija 1809 vienija šešias paramos linijas:

Linijos pavadinimas	Telefono numeris	Darbo laikas	Kam skirta
<b>Jaunimo linija</b> <a href="http://jaunimolinija.lt">jaunimolinija.lt</a>	☎ 8 800 28888	🕒 I-VII visą parą	<b>JAUNIMUI</b> Paramą teikia savanoriai
<b>Vaikų linija</b> <a href="http://vaikulinja.lt">vaikulinja.lt</a>	☎ 116 111	🕒 I-VII 11-23 val.	<b>VAIKAMS</b> Paramą teikia savanoriai
<b>Vilties linija</b> <a href="http://viltieslinija.lt">viltieslinija.lt</a>	☎ 116 123	🕒 I-VII visą parą	<b>SUAUGUSIEMS</b> Paramą teikia savanoriai ir psichikos sveikatos specialistai
<b>Pagalbos moterims linija</b> <a href="http://pagalbosmoterimslinija.lt">pagalbosmoterimslinija.lt</a>	☎ 8 800 66366	🕒 I-VII visą parą	<b>MOTERIMS</b> Paramą teikia savanoriai ir psichikos sveikatos specialistai
<b>Tėvų linija</b> <a href="http://tevulinija.lt">tevulinija.lt</a>	☎ 8 800 90012	🕒 I-V 9-13 val. ir 17-21 val.	<b>TĖVAMS PATIRIANTIEMS IŠŠŪKIŲ</b> Paramą teikia profesionalūs psichologai
<b>Sidabrinė linija</b> <a href="http://sidabrinelinija.lt">sidabrinelinija.lt</a>	☎ 8 800 80020	🕒 I-V 8-22 val. 🕒 VI-VII 11-19 val.	<b>SENJORAMS</b> Paramą teikia profesionalūs konsultantai, kalbasi savanoriai, kiti senoliai

Visos paramos linijos:

Linijos pavadinimas	Telefono numeris	Darbo laikas	Kam skirta
<b>Pagalbos vaikams linija</b> <a href="http://pagalbavaikams.lt">pagalbavaikams.lt</a>	☎ 116 111	🕒 I-V 11-19 val.	<b>VAIKAMS IR TĖVAMS PATIRIANTIEMS IŠŠŪKIŲ</b> Paramą teikia savanoriai
<b>Linija „Doverija“</b>	☎ 8 800 77277	🕒 II-VI 16-20 val.	<b>JAUNIMUI RUSŲ KALBA</b> Paramą teikia savanoriai moksleiviai
<b>VšĮ Krizių įveikimo centras</b> <a href="http://krizesiveikimas.lt">krizesiveikimas.lt</a>	☎ krizesiveikimas ☎ krizesiveikimas1	🕒 I-V 16-20 val. 🕒 VI 12-16 val.	<b>SUAUGUSIEMS IR PAAUGLIAMS</b> Konsultuoja psichologai <i>Pirma konsultacija nemokama, vėlesnės mokamos</i>
<b>Krizinio nėštumo centras</b> <a href="http://neplanuotasnestumas.lt">neplanuotasnestumas.lt</a>	☎ 8 603 57912	🕒 I-V 8-17 val.	<b>MOTERIMS IR ŠEIMOMS IŠGYVENANČIOMS KRIZINĮ NĖŠTUMĄ</b>
<b>Ankstųjų pagalbos linija</b> <a href="http://neisnesiotukas.lt">neisnesiotukas.lt</a>	☎ 8 612 03800	🕒 I-VII visą parą	<b>MOTERIMS IR ŠEIMOMS SUSILAUKUSIOMS ANKSTUKŲ</b> Konsultuoja savanorės bei medicinos psichologai
<b>Pagalbos vyrams linija „Nelik vienas“</b> <a href="http://nelikvienas.lt">nelikvienas.lt</a>	☎ 8 604 11119	🕒 I-VII 18-21 val.	<b>VYRAMS</b> Paramą teikia savanoriai ir psichikos sveikatos specialistai.
<b>Vyrų linija</b> <a href="http://vyrulinija.lt">vyrulinija.lt</a>	☎ 8 670 00027	🕒 I-V 10-14 val.	<b>VYRAMS</b> Paramą teikia savanoriai, psichologai, psichoterapeutai, priklausomybių konsultantai, teisininkas