

KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETO VAIŽGANTO PROGIMNAZIJOS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Nuo 2022 m. lapkričio 1 d. pasikeitus Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) 30 straipsnio nuostatomis, be anksčiau darbdaviui nustatytos prievolės – sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančiu, agresyviu, užgauliu, 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 – šio kodekso nustatyta tvarka įvykdžius informavimo ir konsultavimo procedūras, tvirtinama direktoriaus įsakymu „Smurto ir priekabiavimo prevencijos politika“.

2. Šios prevencinės politikos tikslas – užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichosocialinės rizikos valdymą, psichologinio smurto ir priekabiavimo prevencijos įgyvendinimą ir saugios darbo aplinkos kūrimą visiems Mokyklos darbuotojams.

3. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikoje (toliau – Politika) nustatyta:

3.1. smurto ir priekabiavimo atpažinimo būdai;

3.2. galimos smurto ir priekabiavimo formos;

3.3. supažindinimo su smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis tvarka;

3.4. pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarka;

3.5. apie smurtą ir priekabiavimą pranešusių asmenų ir nukentėjusių asmenų apsaugos priemonės ir jiems teikiama pagalba;

3.6. darbuotojų elgesio (Darbo tvarkos taisyklės, Bendruomenės etikos kodeksas, Psichologinio smurto (darbe) ir priekabiavimo politikos įgyvendinimo tvarkos aprašas) taisyklės ir kita informacija, susijusi su smurto ir priekabiavimo prevencija (DK 30 straipsnio 4 dalis).

4. Smurto ir priekabiavimo prevencija suprantama kaip vienas iš efektyviausių būdų užtikrinti, kad darbuotojai ar jų grupė nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančiu, agresyviu, užgauliu, 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.

5. Smurto ir priekabiavimo formų įsisąmoninimas, atpažinimas, netoleravimas, draudimas bei laiku atliktas pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą tyrimas ir atsakomybės taikymas smurtautojui leidžia ne tik atgrasyti smurtautoją, bet ir prisideda kuriant darbuotojams emociškai palankią darbo aplinką.

6. Prieš tvirtinant Politiką privalu vykdyti informavimo ir konsultavimo procedūras su darbuotojų atstovais (DK 206 straipsnis), visų pirma – su darbo taryba, o jei nėra darbo tarybos arba jos funkcijas įgyvendinančio darbuotojų patikėtinio – su darbdavio lygmeniu veikiančia profesine sąjunga.

II SKYRIUS SAVOKOS

7. DK 30 straipsnio 2 dalis (redakcija, galiojanti nuo 2022 m. lapkričio 1 d.) nustato, kad 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 arba (ir) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ir (arba) neturtinė žala.

8. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:

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

8.2. pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buities, sanitarinėmis ir higienos patalpomis;

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

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

8.5. pakeliui į darbą arba iš darbo.

9. Smurtas ir priekabiavimas.

9.1. 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.

9.2. 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.

9.3. 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 (Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 7 dalis); 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.

*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.*

9.4. Smurtas ir priekabiavimas – tai žmogaus teisių pažeidimas, darantis žalą tiek asmens, tiek visos įstaigos gerovei. Darbdavys privalo užtikrinti darbuotojams sveiką ir saugią darbo aplinką. Siekiant užkirsti kelią smurto ir priekabiavimo apraiškoms darbovietėje, darbuotojai skatinami prisidėti prie smurto ir priekabiavimo prevencijos, pagarbos ir darbo kultūros ugdymo.

10. Seksualinis priekabiavimas.

10.1. 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 (Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 6 dalis).

10.2. Siekiant įvertinti, ar situacija laikytina seksualiniu priekabiavimu, verta atkreipti dėmesį į toliau išvardytus pagrindinius aspektus (sąrašas nėra baigtinis).

- ✓ Ar tai asmens orumą menkinantis elgesys (priverčia jaustis nepatogiai, nejaukiai)?
- ✓ Ar tai bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką sukuriantis elgesys?
- ✓ Ar žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas elgesys yra nepageidaujamas, užgaulus?
- ✓ Ar žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas elgesys yra intymaus pobūdžio?

10.3. Seksualinis priekabiavimas gali pasireikšti įvairiais būdais ir sukurti nepageidaujamą, nemalonią, bauginančią, žeminančią ar įžeidžiančią darbo aplinką.

11. Grėsmė.

Lingvistiškai žodis „grėsmė“ suprantamas kaip gresianti padėtis, pavojus, įskaitant įvairius grėsmingus įvykius. Elgesys dar nėra vertinamas kaip nepriimtinas, tačiau yra reali tikimybė, kad toks bus (pavyzdžiui, darbdavio, tiesioginio vadovo, kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų žodiniai išpuoliai, įvairus susirūpinimą keliantis elgesys). Pabrėžtina, kad grėsmė gali kilti tiek vienam darbuotojui, tiek darbuotojų grupei. Analizuojant galimą (-as) grėsmę (-es), kuri (-ios) gali būti akivaizdi (-ios) ir neakivaizdi (-ios), pagrindinis elementas yra grėsmės pasekmės. Tai gali būti įvairus smurtas, taikomos bausmės, ignoravimas, izoliavimas, priekabiavimas, engimas, patyčios ir t. t.

Paminėtina, kad kiekvienoje darbo vietoje bei darbo santykių metu darbuotojų teisėms ir laisvėms neturėtų kilti jokia grėsmė. Grėsmė darbuotojo gyvybei, sveikatai, saugai gali pasireikšti tarpasmeninio konflikto metu arba kai vykdomi sistemingi darbuotojo teisių pažeidimai.

12. Pavyzdinės grėsmių situacijos (sąrašas nebaigtinis).

12.1. Grėsmė laikytina įstaigos, taikoma praktika dėl kasmetinių atostogų suteikimo, kai nesudaroma kasmetinių atostogų eilė, o jų suteikimas tiesiogiai priklauso nuo darbdavio valios (paveikta grupė – visi darbuotojai).

12.2. Grėsmė taip pat laikytina įstaigos taikoma praktika dėl darbo grafikų sudarymo, nesilaikant DK nustatytų terminų, pavyzdžiui, laiku neinformuojant darbuotojo apie pasikeitusį darbo grafiką, piktybiškai manipuliuojant darbo grafikai, kurių nustatymas tiesiogiai priklauso nuo tiesioginio vadovo valios (paveikta grupė – visi darbuotojai).

12.3. Akivaizdžios grėsmės pavyzdžiu laikytinas darbuotojo persekiojimas darbo metu ir (arba) po darbo valandų arba pašėpiančio vaizdo įrašo, el. susirašinėjimų platinimas įstaigos vidiniame tinkle, kai dėl šių grėsmių gali kilti realus priekabiavimo ir (arba) smurto pavojus konkrečiam darbuotojui.

12.4. Neakivaizdžios grėsmės pavyzdžiu laikytina situacija, kai nesprendžiamas (-i) konfliktas (-ai) gali tapti netinkamo elgesio darbe priežastimi, neigiamai veikti emocinę darbo aplinką ir darbo produktyvumą, ir dėl to ateityje, emocinei įtampai gerokai išaugus, gali kilti realaus smurto ir (arba) priekabiavimo pavojus ir kitos situacijos, kurios gali padidinti darbuotojo pažeidžiamumą.

13. Pažymėtina, kad siekiant įrodyti darbuotojui kylančias grėsmes, negalima vadovautis vien tik jo asmeniniais samprotavimais. Darbuotojo nurodomos faktinės aplinkybės turi būti pagrįstos objektyviais įrodymais, tik tada jos bus laikomos patikimu ir pakankamu grėsmės požymiu, kylančiu konkrečiam darbuotojui ir jo interesams.

14. Atkreiptinas dėmesys, kad vertinti galimas grėsmes labai sunku, todėl siūloma jas stebėti, pavyzdžiui, darbuotojų (vadovų) keisto (nesuprantamo) elgesio dažnumą, elgesio pasikeitimą – paūmėjimą, provokuojančio elgesio radimąsi ir pan. Svarbiausia – laiku identifikuoti bet koki susirūpinimą keliantį elgesį, pranešti atsakingiems asmenims (paskirtiems asmenims ir (arba) tiesioginiam vadovui) ir taip sumažinti ateityje galinčius kilti smurto ir priekabiavimo proveržius.

III SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS

15. Įvadas.

15.1. Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) konvencijoje Nr. 190 „Dėl smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje panaikinimo“ pripažįstama „kiekvieno teisė į darbo pasaulį, kuriame nėra smurto ir priekabiavimo, įskaitant smurtą ir priekabiavimą dėl lyties“.

15.2. Netinkamas elgesys, pasireiškiantis grasinimu susidoroti, panaudoti smurtą, ignoravimu, engimu, patyčiomis ir pan., neturi likti nepastebėtas ir negali būti toleruojamas, nes žaloja ar gali sužaloti nukentėjusiojo darbuotojo asmenybę, pažeisti asmens orumą, įstumti nukentėjusįjį į bejėgę padėtį ir turėti kitoki neigiamą poveikį darbuotojo sveikatai.

15.3. Priekabiavimas ir smurtas darbo vietose yra potencialūs potrauminio streso darbe šaltiniai.

15.4. Politika (vidiniu vietiniu teisės aktu patvirtinta) turi būti taikoma visiems be išimties įstaigos darbuotojams, neatsižvelgiant į jų užimamas pareigas ar sudarytą darbo sutarties rūšį.

16. Smurto ir priekabiavimo atpažinimo būdai.

16.1. Šioje politikoje aiškiai apibrėžiamos sąvokos „smurtas“ ir „priekabiavimas“ ir jų atpažinimo būdai darbo santykių metu, ypač kylant konfliktinių (-ėms) situacijų (-oms), nesutarimams, nesutampant nuomonių (-ėms) ir t. t.

16.2. Pagrindinis elementas, siekiant užkirsti kelią bet kokiam smurtui ir priekabiavimui, – aiškiai nustatyta darbo kultūra, pagrįsta abipuse pagarba ir žmogaus orumu. Darbo kultūrai nustatyti nepakanka tiesiog numatyti tai dokumentuose, privalu užtikrinti šios tvarkos laikymąsi.

16.3. Politikoje nustatoma prievolė gerbti kito asmens orumą, mandagiai ir pagarbiai bendrauti su kitais, savo elgesiu užtikrinti darbo aplinką, kurioje kitas asmuo nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų. Aiškiai nustatomas draudimas priekabiuoti ir (arba) smurtauti, neetiškai ir nepagarbiai elgtis su darbuotojais ir kitais asmenimis (pavyzdžiui mokiniais, jų tėvais, globėjais ir kt.) įstaigoje.

17. Galimos smurto ir priekabiavimo formos.

17.1. Politikoje apibrėžtos smurto ir priekabiavimo formos siekiant pagrįstai reikalauti iš darbuotojų tam tikro priimtino elgesio ir drausti nepriimtina.

17.2. Dažniausiai smurtas ir priekabiavimas pasireiškia psichologiniu spaudimu, neetišku, nepagarbiu elgesiu kitų darbuotojų atžvilgiu, ignoravimu, engimu, nepagrįstomis pastabomis ir kritika, šaukimu, įžeidinėjimu, šmeižimu, manipuliavimu, pajuoka, patyčiomis, pasiekimų nuvertinimu, neetiškais komentarais, grasinimais, bauginimais, rečiau – fiziniu ir (arba) seksualiniu išnaudojimu.

17.3. Šioje Politikoje apibrėžtos ne tik smurto ir priekabiavimo formos, bet ir nepriimtino elgesio išraiškos, kurios kenkia darbuotojo emocinei, o sunkiais atvejais – psichinei ir fizinei sveikatai.

17.4. Pavyzdžiui (sąrašas nebaigtinis):

✓ 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;

✓ nepadoraus turinio informacijos demonstravimas ar siuntimas;

✓ įkyrus domėjimasis apie privatų gyvenimą, intymius santykius;

✓ nepageidaujami komentarai dėl išvaizdos, kūno formos, aprangos;

✓ įžeidžiantys juokai, patyčios, apkalbos, gandai, šmeižtas, užgaulūs gestai;

✓ tyčinis darbuotojo izoliavimas darbinėje veikloje;

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

✓ elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę;

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

Pastebėta, kad tiesiogiai komunikuojantys darbuotojai turės didesnę galimo smurto tikimybę iš trečiųjų asmenų, negu nuotoliniu būdu dirbantys darbuotojai ir pan.

18. Supažindinimo su smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis tvarka.

18.1. DK 42 straipsnio 4 dalyje imperatyviai nustatyta darbdavio pareiga pasirašytinai supažindinti darbuotojus su darbo sąlygomis, tvarką darbovietėje nustatančiomis darbo teisės normomis, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimais. Tokiu būdu darbdavys privalo supažindinti darbuotojus ir su įstaigoje įgyvendinamomis smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis (pavyzdžiui, pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo bei nagrinėjimo tvarka, Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos aprašas, kt.).

18.2. Skelbiamos Politikos vieta: siunčiant visiems darbuotojams tarnybiniu e-paštu, įstaigos informaciniame stende prieinama spausdintina Politikos versija.

19. Pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarka.

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

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

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

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

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

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

20. Politikos įgyvendinimo tvarkos apraše reglamentuota, kokia forma, kokiais terminais ir kokia tvarka teikiamas minėtas pranešimas.

20.1. Darbuotojas, pagrįstai manantis, kad prie jo ar kito asmens yra priekabiuojama ir (arba) naudojamas smurtas, pranešimą pateikia laisvos formos raštu, tačiau įstaiga gali patvirtinti ir savo pranešimo formą. Visi pranešimai apie smurto ir priekabiavimo atvejus registruojami ir nagrinėjami. Pranešimą rekomenduojama pateikti per kiek įmanoma trumpiausią laiką nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo dienos. Jame turi būti nurodyti išsamūs paaiškinimai apie patirto smurto ir (arba) priekabiavimo situaciją, smurto apraiškas ir aplinkybes, nurodyti galimi liudytojai, pridėti turimi įrodymai (pavyzdžiui, garso įrašai, susirašinėjimas ir pan.).

20.2. Darbuotojas turi pateikti pranešimą: tiesiogiai įteikiant įstaigos vadovui ar jo įgaliotam asmeniui, siunčiant pranešimą elektroniniu laišku. Tuo atveju, jeigu įstaigoje yra paskirtas atsakingas asmuo, turi būti aptarta, kokių veiksmų jis turi imtis, gavęs tokį pranešimą. Ne vėliau kaip kitą dieną arba per 1–2 darbo dienas, per kuriuos atsakingas asmuo, gavęs pranešimą apie galimą smurtą ir priekabiavimą, pateikia jį tiesiogiai įstaigos vadovui, o jam nesant – jį pavaduojančiam asmeniui.

20.3. Įstaigos vadovui (arba paskirtam atsakingam asmeniui) rekomenduojama perduoti gautą pranešimą tirti iš anksto sudarytai komisijai. Atsižvelgiant į įstaigoje dirbančių darbuotojų skaičių, komisiją paprastai sudaro 3–5 nariai, o jos pirmininku renkamas vienas iš komisijos narių. Į komisiją rekomenduojama įtraukti darbuotojų atstovus (pavyzdžiui, darbo tarybos, profesinės sąjungos narius, darbuotojų patikėtinį, darbuotojų atstovą saugai ir sveikatai) ir skirtingų sričių specialistus (pavyzdžiui, psichologą ir kt.).

20.4. Politikos apraše reglamentuota pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą nagrinėjimo tvarka ir terminai. Pranešimų tyrimo komisijos nariai privalo užtikrinti pranešėjo konfidencialumą. Komisijos nariams draudžiama atskleisti bet kokią su tyrimu susijusią informaciją asmenims, nedalyvaujantiems tyrimo procedūroje.

20.5. Komisija pranešime nurodytos informacijos tyrimą atlikta ir savo išvadas įstaigos vadovui pateikia per kiek įmanoma trumpiausią laiką, kuris neturėtų būti ilgesnis nei 1 mėnuo nuo pranešimo gavimo dienos.

21. Apie smurtą ir priekabiavimą pranešusių asmenų ir nukentėjusių asmenų apsaugos priemonės ir jiems teikiama pagalba.

21.1. 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.

21.2. Atsižvelgiant į konkretų atvejį ir esamą poveikį darbuotojų emocinei sveikatai, nukentėjusių asmenų apsaugos priemonės ir pagalba gali būti įvairių formų: sudaryta galimybė darbuotojams, patyrusiems smurtą, naudotis visų reikalingų specialistų (psichologų, psichiatrų ir kt.) paslaugomis; apmokėta už tų specialistų paslaugas (vadovaujantis protingumo principu); vykdoma darbo rotacija; darbuotojo perkėlimas į kitą darbo vietą (nepažeidžiant DK nuostatų); atostogų suteikimas ir kt. (sąrašas nėra baigtinis).

21.3. Atsakingo asmens, kurį paskiria Komisija, pareiga informuoti nukentėjusįjį apie minėtas priemones.

22. Darbuotojų elgesio (darbo etikos) taisyklės.

22.1. Atžvelgiant į DK 30 straipsnio 4 dalies (redakcija, galiojanti nuo 2022 m. lapkričio 1 d.) reikalavimus, taip pat vadovaujantis Bendruomenės etikos kodeksu ir Darbo tvarkos taisyklėmis, Psichologinio smurto (darbe) ir priekabiavimo politikos įgyvendinimo tvarkos aprašu <https://www.ktuprogimnazija.lt/administracine-informacija/vidaus-darbo-tvarkos-taisykles-ir-tvarkos/>. Skatinti darbuotojus stebėti veiksmus dėl nepriimtino elgesio, o turint abejonių dėl galimo nepageidaujamo (netinkamo) arba kitokio elgesio savo ar kitų darbuotojų atžvilgiu, kai darbuotojas priverstas jaustis nepatogiai, kreiptis į atsakingą darbuotoją.

22.2. 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 vadovui ar atsakingam asmeniui. Informavimas apie nepriimtina elgesį galimas ir elektroniniu laišku.

22.3. Nuo 2022 m. lapkričio 1 d. įsigaliojančius DK 58 straipsnio pakeitimus smurtas ar priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą ar priekabiavimą dėl lyties, laikytini šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu, todėl įstaiga privalo netoleruoti asmens priekabiavimo, smurto, įžeidinėjimo ar

žeminimo ir skatinti visus darbuotojus nebūti pasyvia Politikos nuostatas pažeidžiančio elgesio stebėtoja, imtis aktyvių veiksmų nepriimtinaam elgesiui sustabdyti. Pastebėjus nepriimtina elgesį, netoleruoti jo, nelaikyti jo pokštu ar nevykusi pajuokavimu, neskatinti tokio elgesio pritariančia šypsena, juoku ar kitais nepriimtina elgesį palaikančiais veiksmais.

23. Kita informacija, susijusi su smurto ir priekabiavimo prevencija.

23.1. Praktikoje pasitaiko atvejų, kai nukentėjęs asmuo pageidauja tik sudrausminti skundžiamąjį ir užkirsti kelią tokiems veiksams ateityje, tačiau nepageidauja, kad būtų pradėtas tyrimas. Tuomet gali būti taikomos tokios procedūros kaip, pavyzdžiui, neformalus pokalbis, kai atsakingas asmuo atskirai bendrauja su skundžiamuoju, dalyvaujant ar nedalyvaujant besiskundžiančiam asmeniui, siekiant taikiai išspręsti kilusius nesutarimus, arba priimamas sprendimas pakartotinai supažindinti skundžiamąjį asmenį su Politika ir kitais dokumentais, atkreipiant papildomą dėmesį į tai, dėl ko buvo kreiptasi.

IV SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

24. Akivaizdu, kad universalių sprendimų, tinkamų visais priekabiavimo ir smurto atvejais, nėra, tačiau visi darbo santykių dalyviai (darbdavys, darbuotojai) privalo nuolat dėti pastangas kurti emocinei ir psichinei sveikatai palankias darbo sąlygas. Šiuo atveju tinka universali taisyklė: elkis su kitais taip, kaip norėtum, kad būtų elgiamasi su tavimi.

25. Paminėtina, kad TDO konvencijoje 190 „Dėl smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje panaikinimo“ pripažįstama, kad „smurtas ir priekabiavimas darbo pasaulyje gali prilygti žmogaus teisių pažeidimui ar piktnaudžiavimui jomis ir kad smurtas ir priekabiavimas kelia grėsmę lygioms galimybėms, yra nepriimtinas ir nesuderinamas su deramu darbu“.

26. Jeigu smurtas ir (arba) priekabiavimas vyko kito darbuotojo atžvilgiu, rekomenduojama padrąsinti jį kalbėti apie tai, skatinti kreiptis į šiuos veiksmus atlikusį darbuotoją ir nedelsiant jam pranešti, kad toks elgesys yra nepageidaujamas. Stebėti ir netoleruoti smurto ir (arba) priekabiavimo darbe ir imtis prevencinių veiksmų šiems veiksams sustabdyti.
