

MARIJAMPOLĖS VAIKŲ LOPŠELIO-DARŽELIO „NYKŠTUKAS“ SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Marijampolės vaikų lopšelio-darželio „Nykštukas“ (toliau – Lopšelis-darželis) smurto ir priekabiavimo prevencijos politika (toliau – Politika) nustato principus, kuriais vadovaujantis Lopšelyje-darželyje, siekiama užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, smurto ir priekabiavimo darbe atvejų registravimo ir nagrinėjimo tvarką, smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos principus, jų įgyvendinimo priemonės ir tvarką Lopšelyje-darželyje.

2. Šios Politikos tikslas – užtikrinti darbuotojų saugumą, psichosocialinės rizikos valdymą, smurto ir priekabiavimo prevencijos įgyvendinimą ir saugios darbo aplinkos kūrimą visiems Lopšelio-darželio darbuotojams.

3. Ši Politika taikoma visiems Lopšelio-darželio darbuotojams.

4. Politikoje vartojamos sąvokos:

4.1. Smurto ir priekabiavimo komisija – Lopšelio-darželio direktoriaus įsakymu patvirtinta komisija, kuri nagrinėja pranešimą ar skundą apie įvykį ir pagal nustatytą tvarką organizuoja skundo ar pranešimo nagrinėjimą.

4.2. **Nukentėjusysis** – Lopšelio-darželio darbuotojas prie kurio priekabiavo, seksualiai priekabiavo ar naudojo smurtą.

4.3. 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.

4.4. **Smurtas** – veikimu ar neveikimu asmeniui daromas tyčinis fizinis, psichinis, seksualinis ar kitas poveikis, dėl kurio asmuo patiria neturtinę, fizinę ar materialinę žalą.

4.5. **Psichologinis smurtas** – nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys, kuris gali pasireikšti įvairiomis formomis, pagrinde – priekabiavimu ir smurtu: fiziniu, psichologiniu ir/ar seksualiniu išnaudojimu, vienkartinio ar sistemingu neetišku elgesiu, nepagarbiu elgesiu kitų asmenų atžvilgiu. 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, trečiųjų asmenų ir kt.).

4.6. **Fizinis smurtas** - tai tyčinis ir nepageidautinas veiksmas, pvz., kumščiajimas, mušimas, spyrimas, įkandimas ir deginimas, dėl kurio patiriama trauma arba sužalojimas.

4.7. **Mobingas** – jėgų disbalansu paremti santykiai darbo vietoje, pasireiškiantys nuosekliu ilgalaikiu netinkamu elgesiu, nukreiptu prieš darbuotoją, kuriais pažeidžiama darbuotojo fizinė, socialinė ar psichologinė gerovė, mažinamas jo produktyvumas bei pasitenkinimas darbu. Mobingą gali taikyti tiek vienas, kolektyvo pritarimą ar galios svertų turintis asmuo, tiek darbuotojų grupė.

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

4.8.1. Priekabiavimas gali pasireikšti žodžiu ir raštu, rečiau – fiziniais veiksmais. Priekabiavimo metu gali būti taikomi įžeidūs komentarai, juokeliai, žeminimas, nesidalijama

svarbia informacija, asmuo atibojamas 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.

4.9. **Stresas** – darbuotojo reakcija į nepalankius darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojo tarpusavio santykių ir (ar) santykių su darbdaviu ir (ar) trečiaisiais asmenimis psichosocialinius veiksnus.

4.10. **Psichosocialinis veiksnys** – veiksnys, kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio ar darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykių sukelia darbuotojui psichinį stresą.

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

4.12. **Seksualinis priekabiavimas** – nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksmu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, turint tikslą pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

4.13. **Skundas** – nukentėjusio asmens rašytinis kreipimasis dėl priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, smurto.

4.14. **Skundžiamasis** – asmuo, dėl kurio elgesio pateiktas pranešimas, skundas dėl seksualinio priekabiavimo, priekabiavimo ar smurto.

4.15. **Smurtautojas** - asmuo, galimai atlikęs seksualinio priekabiavimo, priekabiavimo ar smurto veiksmus prieš nukentėjusįjį.

5. Smurtas ir priekabiavimas – tai žmogaus teisių pažeidimas, darantis žalą tiek asmens, tiek visos įmonės, įstaigos ir organizacijos gerovei. Darbdavys privalo užtikrinti darbuotojams sveiką ir saugią darbo aplinką. Siekiant užkirsti kelią smurto ir priekabiavimo apraiškoms darbovietėse, rekomenduojama skatinti darbuotojus prisidėti prie smurto ir priekabiavimo prevencijos, pagarbos ir darbo kultūros ugdymo.

6. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:

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

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

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

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

6.5. darbdavio suteiktame būste;

6.6. pakeliui į darbą arba iš darbo.

7. Kitos Politikoje naudojamos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos LR Darbo kodekse, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme ir Psichosocialinės rizikos vertinimo metodiniuose nurodymuose.

II. SMURTO IR PRIEKABIAVIMO FORMOS

8. Smurtas ir priekabiavimas gali pasireikšti šiomis formomis:

8.1. nepageidaujamas fizinis kontaktas (pavyzdžiui fizinis prisilietimas, plekštelėjimas, glostymas, glamonėjimas, grybštelėjimas, siekimas pabučiuoti, prisiliesti, bučiavimas, prisitraukimas arčiau kito asmens ir kt.) ar tokio fizinio kontakto reikalavimas;

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

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

8.4. pornografinių ar seksistinių nuotraukų, paveikslėlių, tekstų demonstravimas, siuntimas elektroninio ar kitomis ryšio priemonėmis;

- 8.5. sąmoningas izoliavimas ar nebendravimas;
- 8.6. įkyrus siekis bendrauti, asmens sekimas ar informacijos apie asmenį rinkimas, kai tai nesusiję su atliekamomis darbinėmis funkcijomis;
- 8.7. grasinimas ar kitoks bauginantis elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę;
- 8.8. poveikis Lopšelio-darželio darbuotojui siekiant tam tikro su darbo funkcijų atlikimu nesusijusio elgesio, paslaugų ar seksualinių paslaugų;
- 8.9. nepagrįstas darbo sąlygų pabloginimas, lyginant su kitais asmenimis;
- 8.10. nepageidaujami komentarai dėl išvaizdos, kūno formos, aprangos;
- 8.11. įkyrus domėjimasis apie intymius santykius;
- 8.12. elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę.
- 9. Priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir smurto formų sąrašas nėra baigtinis.
- 8. Priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas ir smurtas gali pasireikšti ir kitokiais būdais, kurie nėra akivaizdūs, tačiau kuria nemalonią, bauginančią, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.
- 10. Lopšelio-darželio darbuotojų elgesio kodekse, patvirtinta Marijampolės vaikų lopšelio - darželio „Nykštukas“ direktoriaus 2017 m. rugsėjo 1 d. įsakymu Nr. V – 130 (1.3.) Marijampolės vaikų lopšelio-darželio „Nykštukas“ bendruomenės narių etikos apraše.

III. REKOMENDUOJAMAS CENTRO DARBUOTOJŲ ELGESYS, SIEKIANT IŠVENGTI PRIEKABIAVIMO IR SMURTO

- 11. Lopšelyje-darželyje rekomenduojama laikytis šių principinių nuostatų:
 - 11.1. analizuoti savo elgesį ir vertinti, ar jis atitinka smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos nuostatas;
 - 11.2. būti sąmoningu, žinoti ar numanyti, koks potencialus elgesys gali būti laikomas smurtu ar priekabiavimu;
 - 11.3. būti atidžiu ir jautriu kitiems Lopšelio-darželio darbuotojams, gerbti jų privatų gyvenimą, pažiūras, įsitikinimus, jų fizinį ir psichinį neliečiamumą, stengtis suvokti, ar jo žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas elgesys gali sukelti nemalonus, nepageidaujamas, orumą žeidžiančias pasekmes, gali trukdyti kitą asmenį darbo aplinkoje, dėl ko jis gali nesugebėti tinkamai vykdyti savo funkcijas, pavyzdžiui:
 - 11.3.1. familiarus pasisveikinimo būdas;
 - 11.3.2. komplimentai, nesusiję su darbinėmis asmens savybėmis;
 - 11.3.3. komentarai apie fizinę išvaizdą ar aprangą, žmogaus identiteto požymius;
 - 11.3.4. neetiški komentarai apie pažiūras, silpnybes ar stiprybes, jo privatų gyvenimą;
 - 11.3.5. neetiški kreipiniai (pavyzdžiui, vardų trumpiniai, pravardės, mažybiniai kreipiniai);
 - 11.3.6. seksualinio pobūdžio, įžeidžiantys ar nepagarbūs juokeliai ar pokštai;
 - 11.3.7. fiziniai prisilietimai prie Lopšelio-darželio darbuotojo, fizinio ar psichologinio diskomforto sukėlimas, nesilaikant pagarbaus fizinio atstumo;
 - 11.3.8. įkyrus dėmesio rodymas, fizinės išvaizdos apžiūrinėjimas;
 - 11.3.9. kalbėjimo tonas, reiškiami garsai ir judesiai, kurie gali žėisti, žeminti žmogų ar kelti seksualinio pobūdžio asociacijas;
 - 11.3.10. žeminančių garbę ir orumą vizualinių priemonių naudojimas (plakatai, nuotraukos, piešiniai, daiktai ir kt.);
 - 11.3.11. įžeidžiančio pobūdžio, žeminančių garbę ir orumą pranešimų, žinučių siuntimas ir kt.
 - 11.4. 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 Lopšelio-darželio administracija arba Lopšelio-darželio direktoriaus įsakymu sudaryta ir patvirtinta smurto ir priekabiavimo darbe atvejų nagrinėjimo komisija (toliau – Komisija), ar tam tikras elgesys, bendravimo forma yra priimtini;

11.5. jei Lopšelio-darželio darbuotojas žodžiu, veiksmais ar atsako 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;

11.6. nebūti pasyviu smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos nuostatas pažeidžiančio elgesio stebėtoju, bet imtis aktyvių veiksmų tokiam elgesiui sustabdyti. Jeigu toks elgesys vyksta, netoleruoti jo, nelaikyti to pokštu ar nevykusi pajuokavimu, neskatinti tokio elgesio pritariančia šypsena, juoku ar kitais tokį elgesį palaikančiais veiksmais.

11.7. patyrus tokį elgesį, turintį priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, smurto 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 ar studijų aplinką;

11.8. patartina visus įvykusius priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, smurto veiksmus (elgesį) fiksuoti, užsirašyti laiką, liudytojus ir kitas reikšmingas aplinkybes.

11.9. jeigu priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas ar smurtas vyko kito Lopšelio-darželio darbuotojo atžvilgiu, rekomenduotina padrašinti jį prabilti apie tai, skatinti kreiptis į šiuos veiksmus atlikusį asmenį ir nedelsiant jam pranešti, kad toks elgesys yra nepageidaujamas.

IV. SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS ĮGYVENDINIMO TVARKA

12. Lopšelyje-darželyje įgyvendinami pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

12.1. Pirminiai prevenciniai veiksmai:

12.1.1. 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;

12.1.2. nedelsiant registruojami galimo smurto ir priekabiavimo atvejai, jie analizuojami sudarant galimybes darbuotojams teikti pranešimus apie įvykius su detaliais paaiškinimais, nurodant smurtautoją, smurto ar priekabiavimo situaciją, aplinkybes, galimus liudininkus;

12.1.3. įstaigos kultūros ugdymas įsipareigojant, kad bus užtikrinta darbuotojų sauga ir sveikata visais su darbu susijusiais aspektais. Aiškiai apibrėžiamos darbuotojų pareigos ir atsakomybės. Netolerancija smurtui ir priekabiavimui. Skatinamos diskusijos, gerbiama kitokia pozicija, nuomonė;

12.1.4. fizinės darbo aplinkos gerinimas, užtikrinant, kad darbo vieta būtų saugi, patogi, tinkamai įrengta ir prižiūrima.

12.2. Antriniai prevenciniai veiksmai:

12.2.1. darbuotojų informavimas ir supažindinimas apie smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką ir kitomis galiojančiomis tvarkomis užtikrinančiomis, kad visi Lopšelyje-darželyje dirbantys ar naujai įsidarbinantys darbuotojai žinotų ir suprastų Lopšelyje-darželyje siektino elgesio taisykles ir vykdomas priemones. Informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: personalo susirinkimai, padalinių informacinės lentos, informaciniai pranešimai, atmintinės, dalomoji medžiaga ir kiti būdai;

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

12.2.3. nuolat stebima situacija, atsižvelgiant į psichosocialinės rizikos veiksnius, organizuojamas, atliekamas ir esant reikalui atnaujinamas psichosocialinės rizikos vertinimas padaliniuose.

12.3. Tretiniai prevenciniai veiksmai:

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

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

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

12.3.4. drausminės procedūros numatomos ir taikomos smurtautojams, atsižvelgiant į abiejų smurto įvykyje dalyvavusių pusių paaiškinimus, nurodomas aplinkybes, ankstesni smurtautojo elgesį, objektyviai jas išklausius.

V. PRANEŠIMO AR SKUNDO TYRIMO PRINCIPAI

13. Pranešimo ar skundo tyrimas grindžiamas šiais principais:

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

13.2. operatyvumo – tyrimas atliekamas per įmanomai trumpiausią terminą;

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

13.4. pagalbos nukentėjusiajam – gavus skundą dėl Politikos pažeidimo, sudaromos psichologiškai saugios darbo sąlygos;

13.5. aktyvių prevencijos priemonių taikymo – nustatius pažeidimą, taikomos atitinkamos individualios prevencinės priemonės, užtikrinant Lopšelio-darželio darbuotojams saugias ir jų orumo nežeidžiančias darbo sąlygas;

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

VI. SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE ATVEJŲ REGISTRAVIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

14. Galimai patirtus ar pastebėtus smurto ir priekabiavimo darbe atvejus nagrinėja ir prevencines priemones siūlo Komisija.

15. Darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs smurto ar priekabiavimo atvejį, turi teisę (taip pat ir anonimiškai) apie jį pranešti:

15.1. informuojant savo tiesioginį vadovą arba 15.2. p. nurodytu būdu. Tiesioginis vadovas apie atvejį ne vėliau kaip per vieną darbo dieną gavęs pranešimą apie galimą smurtą ar priekabiavimą turi informuoti Komisiją 15.2. nurodytu būdu pateikiant informaciją:

15.2. siunčiant elektroninį laišką laisva forma, el. pašto adresu info@mnykstukas.lt, nurodant šią informaciją: asmens galimai naudojusio smurtą ar priekabiavimą prieš darbuotoją vardą, pavardę, kontaktus(el. pašto adresą ir/ar telefono numerį) (nebūtina, bet pageidautina siekiant tikslesnio tyrimo, išvadų ir tikslingos prevencijos), padalinį, įvykio datą (arba periodą nuo – iki), galimus iniciatorius, nukentėjusius, liudininčius, pranešimą pildančio asmens sąsajas su įvykiu, detalų įvykio aplinkybių aprašymą, siūlomas prevencines priemones (jei esama pasiūlymų), pridėti turimi įrodymai (pavyzdžiui, garso įrašai, susirašinėjimas ir pan.).

16. Pranešimą ar skundą apie smurtą arba priekabiavimą rekomenduojama pateikti per įmanomą trumpiausią laiką nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo dienos.

17. Pagal poreikį Komisijos pirmininko (ar jį pavaduojančio) sprendimu, gali būti į Komisiją įtraukiamas papildomas (-i) specialistas (-ai) ar darbuotojas (-ai) atvejo nagrinėjimui arba gali būti prašoma jų ekspertizės.

18. Galimo smurto ar priekabiavimo atvejo nagrinėjimo procedūra:

18.1. pradedama kitą darbo dieną gavus rašytinę informaciją Politikoje nurodytomis priemonėmis arba kitais būdais (visuomenės informavimo priemonėse paskelbtą ar kt.);

18.2. galimo smurto ar priekabiavimo atvejis per vieną darbo dieną nuo skundo ar pranešimo gavimo dienos užregistruojamas. Tą pačią dieną, komisijos pirmininkas, jį pavaduojantis asmuo ar sekretorius informuoja Komisiją apie gautą skundą ar pranešimą bei pateikia gautą medžiagą susipažinimui;

18.3. 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;

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

18.5. surinkus visą reikiamą informaciją tyrimui, rengiamas Komisijos posėdis, kuriame atvejis aptariamas ir per 10 darbo dienų nuo atvejo išnagrinėjimo dienos, pateikiamos išvados bei prevencinės priemonės Lopšelio-darželio direktoriui;

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

19. Lopšelis-darželis užtikrina reikiamos pagalbos teikimą nukentėjusiesiems pagal smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos įgyvendinimo tvarką.

20. Lopšelis-darželis užtikrina darbuotojų, pateikiančių pranešimą dėl smurto ar priekabiavimo konfidencialumą, objektyvumą ir nešališkumą visų galimo smurto ar priekabiavimo atvejo dalyvių atžvilgiu.

21. Komisijos nariai privalo užtikrinti konfidencialumą. Komisijos nariams draudžiama atskleisti bet kokią su tyrimu susijusią informaciją asmenims, nedalyvaujantiems tyrimo procedūroje. Komisijos nariui, atskleidusiam kitiems asmenims su tyrimu susijusią informaciją, taikoma drausminė atsakomybė.

22. Lopšelis-darželis užtikrina, jog darbuotojai bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jei pateiks pranešimą arba skundą dėl galimai patirto, pastebėto smurto ar priekabiavimo atvejo.

23. Pranešimas ar skundas ištiriamas ar prevencijos procedūra atliekama per įmanomą trumpiausią laiką, bet ne ilgiau nei per 1 mėnesį nuo pranešimo ar skundo gavimo dienos.

24. Pranešimo ar skundo tyrimo terminas gali būti pratęsiamas tik tuo atveju, jei dėl pateisinamų aplinkybių (ligos ir pan.) nėra galimybės apklausti nukentėjusiojo, skundžiamojo ar liudytojo. Sprendimą dėl termino pratęsimo priima komisijos pirmininkas.

VII. BAIGIAMOSIOS NUOSATATOS

25. Darbuotojai su šia Politika supažindinami dokumentų valdymo sistemoje. Darbuotojai atlikdami savo funkcijas privalo vadovautis šioje Politikoje nustatytais principais.

26. Darbuotojams, pateikusiems pranešimą 15 p. nurodyta tvarka, užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.

27. Jei 15 p. nurodytoje tvarkoje pateikiamame pranešime minimi ir kiti galimi nusizengimai (korupcijos, Etikos kodekso ir pan.), su tuo susijusi informacija perduodama pagal veiklos sritį atitinkamoms tarnyboms ir/ar Komisijai nagrinėjimui.

28. Šios Politikos pažeidimas gali būti laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu ir taikoma atsakomybė numatyta Lietuvos Respublikos Darbo kodekse ar kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

29. Politika gali būti keičiama keičiantis imperatyviems teisės aktams. Politika tvirtinama, keičiama ir naikinama Lopšelio-darželio direktoriaus įsakymu.
