



PATVIRTINTA

Kėdainių bendruomenės socialinio centro
direktoriaus 2022 m. lapkričio 8 d. įsakymu Nr. V-214

KĖDAINIŲ BENDRUOMENĖS SOCIALINIO CENTRO SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Kėdainių bendruomenės socialinis centras (toliau – Centras), įsipareigodamas užtikrinti sveiką ir saugią darbo aplinką, kurioje darbuotojas nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veikslių, kuriais kėsindamasi į darbuotojo garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją įbauginti, sumenkinti ar įstumti į bejėgę padėtį, netoleruos bet kokios formos smurto, priekabiavimo ar kito netinkamo elgesio darbe.

2. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos (toliau – Politika) tikslas:

- numatyti ir įgyvendinti veiksmingas prevencijos priemones, siekiant apsaugoti darbuotojus nuo bet kokios formos smurto bei padėti darbuotojams aiškiai ir tiksliai suprasti galimas smurto ir priekabiavimo darbe apraiškas, atpažinti jų požymius bei žinoti teisinės gynybos principus;
- užtikrinti pagalbą darbuotojams, tapusiems diskriminacijos, psichologinio smurto, priekabiavimo ar kitokio pobūdžio netoleruotino elgesio darbe aukomis.

3. Kiekvienas Centro darbuotojas privalo gerbti kito darbuotojo orumą, mandagiai ir pagarbiai tarpusavyje bendrauti, savo elgesiu užtikrinti, kad kitas darbuotojas nepatirtų priekabiavimo, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veikslių.

4. Visiems Centro darbuotojams draudžiama priekabiavimas ir (arba) smurtauti, neetiškai ir nepagarbiai elgtis su kitais darbuotojais ir kitais asmenimis.

5. Draudžiamas bet koks netoleruotinas elgesys ar jo grėsmė, nesvarbu, ar netoleruotinu elgesiu vieną kartą ar pakartotinai siekiama padaryti fizinį, psichologinį, seksualinį ar ekonominį poveikį, ar netoleruotinu 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.

6. Smurtas, priekabiavimas ar kitokio pobūdžio nepagarbus ir neetiškas elgesys draudžiamas:

- 6.1. darbo vietoje, 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 buitines, sanitarinėmis ir higienos patalpomis;
- 6.3. su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu;
- 6.4. su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendradarbiavimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijos, metu;
- 6.5. pakeliui į darbą arba iš darbo.

II. NETOLERUOTINO (DRAUŽIAMO) ELGESIO DARBE APIBRĖŽTYS

7. Smurtas – 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.

7.1. fizinis smurtas – veiksmas, kuriuo siekiama sukelti skausmą ir (arba) sužaloti. Gali pasireikšti (bet neapsiriboja) mušimu, stumdymu, trenkimu, purtymu, tampymu, daiktų daužymu ginčo metu, daiktų mėtymu įpykus, turto naikinimu, kūno sužeidimu ar sužalojimu.

7.2. psichologinis smurtas – piktnaudžiavimas galia ir (ar) valdžia bendraujant su darbuotojais ar kolegomis, įskaitant įžeidinėjimą, psichologinę agresiją, grasinama panaudoti fizinę jėgą, veiksmus, kurie gali pakenkti fizinei, psichinei, dvasinei, moralinei ar socialinei darbuotojo sveikatai, saugai ir gerovei. Dažniausiai psichologinis smurtas darbe pasireiškia kaip (sąrašas nebaigtinis):

- tiesioginiai arba netiesioginiai grasinimai ar kaltinimai, siekiant sukelti emocinį ar fizinį skausmą, ar praradimą (pavyzdžiui: grasinimai atleisti iš darbo, bloginti darbo sąlygas, sudarant darbo grafikus ir kt.);
- pasiekimų nuvertinimas (pavyzdžiui: nepagrįsta kritika darbuotojui dėl atliktų užduočių, siekiant jį žeminti, įžeisti ir kt.);
- šmeižtas (pavyzdžiui: tikrovės neatitinkančios informacijos, galinčios padaryti žalos asmens garbei ir orumui, paskleidimas ir kt.);
- pasikartojančios neigiamos pastabos (pavyzdžiui: nemalonūs skirtingo turinio komentarai ir kt.);
- ignoravimas (pavyzdžiui: izoliavimas, atribojimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų, nesidalinimas informacija, nuolatinis darbuotojo prašymų ir poreikių nepaisymas, neigimas ir kt.);
- manipuliavimas (pavyzdžiui: atvejai, kai darbuotojui nustatomas neadekvatus darbo krūvis, manipuliavimas darbo užmokesčiu, keliami neįgyvendinami reikalavimai ir kt.);
- sarkazmas (pavyzdžiui: piktas pašėpimas, kandi ironija ir kt.);
- noras išjuokti (pavyzdžiui: darbuotojo ar darbuotojų grupės elgesys, kai kolektyvo pajuokai yra pateikiamos asmeninės ir profesinės kito asmens savybės, laidomos pašaipios pastabos apie darbuotoją ar asociatyvūs juokai, sukuriama priešiška ir neetiška aplinka, kurioje darbuotojas jaučiasi užgauliojamas, žeminamas ir kt.);
- rikšmai (pavyzdžiui: bendravimas pakeltu tonu, nevaldomos emocijos ir kt.)
- viešas žeminimas (pavyzdžiui: žeminantys komentarai darbuotojo atžvilgiu, komentarai, kuriais siekiama darbuotoją pažeminti, sumenkinti, panicka ir kt.);
- įžeidimai, siekiant pakirsti darbuotojo pasitikėjimą savimi, įskaitant ir viešą pažeminimą;
- veiksmų, pareiškimų ar gestų, kurie nukreipti į darbuotojo savigarbą ar savivertę, siekiant pažeminti, naudojimas.

7.3. seksualinis smurtas – kėsinimasis ne tik į asmens sveikatą, asmens kūno neliečiamumą, bet ir socialinę laisvę, asmenybės garbę ir orumą. Šis smurtas pasireiškia įvairiomis formomis, pavyzdžiui, juokais ar šaipymuisi iš kito darbuotojo seksualumo ar kūno, įžeidžiančių pareiškimų darymas, įžeidinėjimas, pravardžiavimas dėl asmens seksualinių nuostatų/elgesio ir kt.

7.4. ekonominis smurtas – darbuotojo žeminimas dėl ekonominės priklausomybės ir (ar) patirtos/patiriamos ekonominės žalos, atsiradusios dėl smurtautojo prievartos. Tai gali pasireikšti (bet neapsiriboja) daromu poveikiu susidoroti su darbuotoju finansiškai, grasinimu neskirti skatinimo priemonių ar jų mokėjimo nutraukimo, darbuotojo nuvertinimu pagal jo nuopelnus ir kvalifikaciją, neleidimas dirbti ir kt.

8. 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.

8.1. seksualinis priekabiavimas – nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, kai tokį lemia tikslas ar jo poveikis pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

9. Diskriminacija – tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu.

10. Mobingas – arba grupinis engimas – tikslinis, sisteminis, ilgesnį laiką pasikartojantis elgesys, kolektyvuose, kurio dažniausias tikslas – pažeminti, apjuokti kurį nors narį, sumažinti jo vertę, atitolinti arba net atskirti narį nuo kolektyvo; patyčių atmaina, psichologinis teroras.

III. PRANEŠIMŲ APIE PAŽEIDIMUS PATEIKIMAS IR JŲ NAGRINĖJIMAS

11. Centro darbuotojai, kurie mano, kad jų arba kitų darbuotojų atžvilgiu buvo ar yra priekabiaujama, smurtauojama, neetiškai ir nepagarbiai elgiamasi arba jie diskriminuojami, turi teisę raštu pateikti pranešimą (skundą) dėl galimo pažeidimo.

12. Informaciją apie pažeidimą teikiantis asmuo nurodo:

12.1. kas, kada, koku būdu ir kokį pažeidimą padarė, daro ar rengiasi padaryti ir pan.;

12.2. sužinojimo apie pažeidimą datą ir aplinkybes;

12.3. savo vardą, pavardę, pareigas, kontaktinius duomenis: telefono numerį arba elektroninio pašto adresą ir kitus duomenis ryšiui palaikyti (kaip ir kada su juo geriausia susisiekti);

12.4. jei įmanoma, pateikti bet kokius turimus dokumentus, duomenis ar informaciją, atskleidžiančią galimo pažeidimo požymius, nurodo informaciją apie galimus pažeidimą padariusio asmens motyvus, jei jie yra žinomi, pateikia duomenis apie pažeidimo liudytojus, jei jie yra žinomi;

12.5. ar apie šį pažeidimą asmuo pranešė; jeigu pranešė, kam buvo pranešta; ar buvo gautas atsakymas.

13. Apie šios Politikos pažeidimus privaloma pranešti direktoriui ar jį pavaduojančiam darbuotojui arba elektroniniu paštu ruta.kaupiene@kedainiai.lt nedelsiant, bet ne vėliau kaip per 1 (vieną) mėnesį nuo galimo pažeidimo įvykdymo ar paaiškėjimo dienos.

14. Visi pranešimai ar skundai dėl galimo pažeidimo turi būti registruojami.

15. Pranešimus ar skundus apie galimą pažeidimą nagrinėja, prevencines priemones siūlo direktoriaus sudaryta komisija (toliau – Komisija).

16. Komisija galimam pažeidimui ištirti sudaroma direktoriaus įsakymu ne vėliau kaip per 2 (dvi) darbo dienas, atsižvelgiant į įvykio pirmines aplinkybes, sudėtingumą ir mastą. Komisija sudaroma iš ne mažiau kaip penkių įstaigos darbuotojų. Komisijos pirmininką ir du narius skiria darbdavys, kitus du narius deleguoja Centre veikiančios profesinės sąjungos. Į komisiją neskiriamas padalinio, kurio darbuotojas pateikė skundą, atstovas.

17. Pranešimų ir skundų dėl galimo pažeidimo nagrinėjimo procedūra:

17.1. darbuotojas pareiškimo nagrinėjimo komisijoje metu turi teisę turėti atstovą;

17.2. pranešimas ar skundas dėl galimo pažeidimo nedelsiant užregistruojamas, medžiaga pateikiama direktoriui ar jį pavaduojančiam darbuotojui susipažinimui;

17.3. komisijos pradeda galimo pažeidimo tyrimą nedelsdama, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną po komisijos sudarymo;

17.4. komisija turi teisę prašyti darbuotojo, galimai patyrusio ar pastebėjusio smurto, priekabiavimo ar kito netinkamo (draudžiamo) elgesio atvejį, įvykyje dalyvavusių (įvykio liudininkų,

nukentėjusiųjų, galimų smurtautojų) ir kitų darbuotojų paaiškinimo, informacijos patikslinimo raštu ar žodžiu ir turimų įrodymų pateikimo;

17.5. darbuotojas, nukentėjęs dėl galimai padaryto pažeidimo, įvykyje dalyvavę asmenys (įvyki liudininkai, nukentėjusieji, galimi smurtautojai) ir kiti darbuotojai privalo bendradarbiauti su Komisija, teikti visą atvejo tyrimui reikalingą informaciją;

17.6. surinkus informaciją, rengiamas Komisijos posėdis, kuriame atvejis aptariamas ir direktoriui arba jo pavaduotojui teikiamos išvados bei siūlomos prevencinės priemonės;

17.7. komisijos posėdžius protokoluoja ir su Komisijos veikla susijusius dokumentus registruoja paskirtas komisijos narys;

17.8. komisija, išnagrinėjusi pranešime pateiktą bei kitą gautą informaciją, ne vėliau kaip per 10 darbo dienų priima sprendimą. Komisija turi teisę pasiūlyti prevencines priemones;

17.9. komisija turi teisę nutraukti gautos informacijos apie pažeidimą nagrinėjimo procedūrą, jeigu:

17.9.1. informacija apie pažeidimą grindžiama akivaizdžiai tikrovės neatitinkančia informacija;

17.9.2. asmuo, pateikęs informaciją apie pažeidimą, kreipiasi pakartotinai dėl tų pačių aplinkybių, kai prieš tai pateikta informacija apie pažeidimą buvo išnagrinėta ir dėl jos priimtas sprendimas arba ji yra nagrinėjama.

17.10. sprendimas nenagrinėti informacijos apie pažeidimą turi būti motyvuotas;

17.11. komisija, baigusi pranešimo nagrinėjimą, ne vėliau kaip per dvi darbo dienas raštu informuoja asmenį, pateikusį informaciją apie pažeidimą, apie priimtą sprendimą bei nurodo priimto sprendimo apskundimo tvarką. Teikiama tik tokios apimties informacija, kiek tai neprieštarauja kitiems teisės aktams, reglamentuojantiems duomenų ir informacijos apsaugą. Nustačiusi pažeidimo faktą, Komisija informuoja asmenį, pateikusį informaciją apie pažeidimą, apie atsakomybę, taikytą pažeidimą padariusiems asmenims;

17.12. jei asmuo, pateikęs informaciją apie pažeidimą, negavo atsakymo arba Centre nebuvo imtasi veiksmų reaguojant į pateiktą informaciją, jis turi teisę kreiptis į kompetentingą instituciją ir jai pateikti pranešimą apie pažeidimą;

17.13. esant požymių ar paaiškėjus, kad galimai padarytas administracinis nusižengimas ar nusikaltimas, gauta informacija visais atvejais nedelsiant perduodama nagrinėti kompetentingoms institucijoms.

18. Darbuotojas nesutinkantis su darbdavio sudarytos komisijos išvadomis ar sprendimu turi teisę apskusti sprendimą darbo ginčus nagrinėjantiems organams ar kita įstatymuose nustatyta tvarka.

19. Kiekvieno pranešimo tyrimas ir atvejo nagrinėjimas turi būti atliktas per įmanomai trumpiausią terminą, bet ne vėliau kaip per vieną mėnesį, be išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo, sudarant sąlygas visiems su atveju susijusiems asmenims (nukentėjusiajam, smurtavimu, priekabiavimu ar kitokio pobūdžio netinkamu elgesiu kaltinamam darbuotojui, liudininkui (-ams)) visas galimybės pateikti paaiškinimus.

20. Komisijos nariams draudžiama atskleisti bet kokią informaciją, susijusią su smurto ar priekabiavimo ar kito netinkamo (draudžiamo) elgesio darbe atvejo nagrinėjimu, tyrimo procese nedalyvaujantiems asmenims.

21. Draudžiamas apie netinkamą elgesį pranešusių ar nuo jo nukentėjusių darbuotojų persekiojimas, darbo sąlygų keitimas arba tyčinis jų bloginimas, nebent toks keitimas suderintas su pačiu darbuotoju ir už smurto ir prevencijos priemonių įgyvendinimą Centre atsakingu darbuotoju, o pats pakeitimas inicijuojamas siekiant apsaugoti nukentėjusį darbuotoją nuo galimų grėsmių ateityje tapti netinkamo elgesio auka.

IV. PAGALBA NUO NETINKAMO ELGESIO NUKENTĖJUSEMS DARBUOTOJAMS

22. Nuo netinkamo elgesio darbe nukentėjęs darbuotojas turi teisę kreiptis į Centrą pagalbos.

23. Atsižvelgiant į konkretų atvejį ir esamą poveikį darbuotojo emocinei sveikatai, Centras gali pasiūlyti:

23.1. vykdyti darbuotojų rotaciją, jei tokia priemonė užtikrins psichosocialinės darbo aplinkos pagerėjimą;

23.2. esant galimybei ir nukentėjusio nuo netinkamo elgesio darbuotojo sutikimu perkelti į kitą darbo vietą;

23.3. Teikti konsultacijas dėl galimų teisinės gynybos priemonių ir būdų.

V. POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS

24. Už šios Politikos rengimą ir įgyvendinimą įtraukiant kitus Centro padalinius pagal kompetenciją yra atsakingas Centro direktorius.

25. Visų skyrių ir padalinių vadovai bei atsakingi asmenys yra atsakingi už jiems pavaldžių darbuotojų supažindinimą su šia Politika bei joje įtvirtintų nuostatų taikymą ir laikymąsi padalinio veikloje.

26. Darbuotojas, atsakingas už smurto ir priekabiavimo prevencinių priemonių įgyvendinimą, privalo kartą per metus Centro direktoriui pateikti apibendrintą informaciją apie įgyvendinamas priemones ir planuojamus pokyčius, susijusius su šios Politikos įgyvendinimu.

27. Šios Politikos nuostatų pažeidimas gali būti laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

28. Darbuotojas, pažeidęs Politikos nuostatas, gali būti atleidžiamas iš darbo dėl darbuotojo kaltės arba jam gali būti taikoma kitokia atsakomybė dėl darbo pareigų pažeidimo Lietuvos Respublikos Darbo kodekso ir Centro vidaus tvarkos taisyklių nustatyta tvarka.

29. Atsakomybė taikoma:

- už bet kokios formos smurto ir priekabiavimo darbe apraiškas;
- už veiksmų, užtikrinančių, kad draudžiamas elgesys nepasikartotų, nesiėmimą;
- už sąmoningą pareigos nedelsiant pranešti apie netinkamą darbuotojo elgesį Centre nevykdymą;
- už kerštavimą už darbuotojo veiksmus pateikus pranešimą dėl netinkamo elgesio jo atžvilgiu, liudijimą ar kitokiu statusu dalyvavimą tyrime (dėl netinkamo elgesio);
- už sąmoningą melagingų pranešimų apie netinkamą elgesį pateikimą;
- už kitokius Politikos tikslams prieštaraujančius veiksmus.

VI. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

30. Politika taikoma visiems be išimties Centro darbuotojams, neatsižvelgiant į jų užimamas pareigas ar sudarytą darbo sutarties rūšį.

31. Visi Centro darbuotojai turi būti pasirašytinai supažindinti su Politika ir informuoti apie atsakomybę už Politikos nesilaikymą.

32. Politika tvirtinama ir keičiama Centro direktoriaus įsakymu.
 33. Politikos nuostatų įgyvendinimas detalizuojamas kituose Centro dokumentuose, kuriuos rengia ir tvirtina Centro direktorius.
 34. Politika yra peržiūrima ir atnaujinama pagal poreikį, bet ne rečiau nei kas dvejus metus.
 35. Ši Politika yra vieša ir skelbiama Centro interneto tinklalapyje.
-