

VILNIAUS LOPŠELIO-DARŽELIO „BANGELĖ“ DARBUOTOJŲ SAUGIOS DARBO APLINKOS POLITIKOS IR JOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Vilniaus lopšelio-darželio „Bangelė“ (toliau – Įstaiga) saugios darbo aplinkos politikos (toliau – Politika) tikslas – užtikrinti Įstaigos darbuotojams saugią ir draugišką darbo aplinką, kurioje nebūtų vietos diskriminacijai, priekabiavimui, psichologiniam smurtui, mobingui ir kitokiam nepageidaujamam elgesiui.

2. Įstaiga griežtai deklaruoja, kad netoleruojama jokia diskriminacijos, priekabiavimo, psichologinio smurto, mobingo ar kitokia prievartos ar nepageidaujamo elgesio forma. Įstaigoje siekiama kurti saugią, sveiką ir atvirą įvairovei bendruomenę, kuri puoselėja abipusės pagarbos ir dėmesio vienas kitam kultūrą. Imantis šios srities prevencijos, Įstaigoje siekiama sudaryti sąlygas darbuotojams atskleisti informaciją, užtikrinant visišką konfidencialumą. Tą galima pasiekti tik bendradarbiaujant. Tad pirmiausia visa bendruomenė, visi jos nariai kviečiami prisimti individualią ir kolektyvinę atsakomybę, užtikrinant, kad profesiniai santykiai būtų grindžiami abipuse pagarba ir jautrumu galios pusiausvyrai.

3. Kiekvienas Įstaigos darbuotojas privalo gerbti kito darbuotojo orumą, mandagiai ir pagarbiai bendrauti su kitais darbuotojais, savo elgesiu užtikrinti, kad kitas darbuotojas nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančiu, agresyviu, užgauliu, įžeidžiančiu veiksmy.

4. Politikos aprašas rengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu ir Lietuvos Respublikos darbo kodeksu.

5. Politikos aprašas yra Įstaigos vidaus tvarkos dokumentas, privalomas visiems darbuotojams, kurie vykdydami savo darbo funkcijas turi laikytis Politikoje nustatytų įpareigojimų ir principų.

II SKYRIUS SĄVOKOS

6. **Darbuotojai** – visi Įstaigos darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartį.

7. **Darbo taryba** – Įstaigoje veikianti darbo taryba, kuriai deleguojama nagrinėti skundus ir/ ar pranešimus šioje Politikoje nustatyta tvarka.

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

9. **Tiesioginė diskriminacija** – elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis

aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus įstatymų numatytas išimtis.

10. **Netiesioginė diskriminacija** – veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijus, akivaizdžiai neutrali sąlyga ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, bet juos įgyvendinant ar pritaikant gali atsirasti, atsiranda ar galėtų atsirasti faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas tam tikro amžiaus, tam tikros lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų asmenims.

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 žmogaus orumą, sukurti bauginančią aplinką arba kuris sukelia nemalonių padarinių: įžeidžiamas orumas, sukuriama bauginama aplinka.

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

13. **Psichologinis smurtas** – piktnaudžiavimas galia ir (ar) valdžia bendraujant su darbuotojais ar kolegomis, įskaitant įžeidinėjimą, psichologinę agresiją, grasinimą panaudoti fizinę jėgą, veiksmus, kurie gali pakenkti fizinei, psichinei, dvasinei, moralinei ar socialinei darbuotojo sveikatai, saugai ir gerovei.

14. **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.

III SKYRIUS

NEPAGEIDAUJAMO ELGESIO APIBRĖŽTYS IR PAGRINDINIAI PREVENCIJOS POLITIKOS PRINCIPAI

15. Įstaiga, siekdama įgyvendinti išsikeltą tikslą, nustato nepageidaujamas elgesio formas:

15.1. tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, nurodymas diskriminuoti dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės ar religijos;

15.2. bet kokia forma pasireiškiantis priekabiavimas, psichologinis smurtas, mobingas, patyčios ar piktnaudžiavimas užimama padėtimi, kurie gali pasireikšti nepagarbiais atsiliepimais apie kolegą, įžeidžiančiais žodžiais, kurie sakomi, siekiant sumenkinti darbuotojo darbo rezultatus, žmogus jaučiasi įžeistas, jam sukuriama nepalanki darbo aplinka;

15.3. seksualinis priekabiavimas, kuris gali pasireikšti netinkamais žvilgsniais, balso intonacija, kūno aptarinėjimu, tariamais atsitiktiniais prisilietimais, dviprasmiškais užuominomis, asmeninės erdvės pažeidimu, tyčiniu ar netyčiniu fiziniu kontaktu, bet koku elgesiu, kuris kolegą verčia jaustis nepatogiai;

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

15.5. sąmoningas izoliavimas ar nebendradarbiavimas darbe, atskyrimas nuo socialinių veiklų;

15.6. įkyrus siekis bendrauti, asmens sekimas ar informacijos apie jį rinkimas, kai tai nesusiję

su vykdomomis darbinėmis funkcijomis;

15.7. grasinimas ar kitoks bauginantis elgesys, kuriuo siekiama daryti įtaką darbuotojo apsisprendimui;

15.8. nepagrįstas darbo sąlygų pabloginimas, lyginant su kitais darbuotojais;

15.9. visi kiti šiame punkte neaptarti atvejai, kai nėra užtikrinama, jog darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiniama 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 bejėgišką padėtį

16. Pagrindinės Politikos užtikrinimo priemonės Įstaigoje yra šios:

16.1. visų darbuotojų supažindinimas su šios Politikos nuostatomis ir numatytomis taikyti poveikio priemonėmis, neatsižvelgiant į darbuotojo užimamas pareigas ir vykdomas funkcijas;

16.2. įtvirtintas konfidencialumas, siekiant skatinti Įstaigos darbuotojus bendradarbiauti, remti juos ir pasitelkti išorės specialistų pagalbą;

16.3. galimų diskriminacijos, priekabiavimo, psichologinio smurto, mobingo ar kitokio nepageidaujamo elgesio atvejų registravimas, jų analizavimas sudarant galimybes darbuotojams teikti pranešimus apie įvykius su detaliais paaiškinimais, nurodant smurtautojus, smurto situaciją, aplinkybes, galimus liudininkus;

16.4. nagrinėti skundus ir pranešimus dėl patyčių, diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, mobingo, psichologinio smurto ar kito netinkamo elgesio deleguojama Įstaigoje veikiančiai Darbo tarybai.

IV SKYRIUS

DARBUOTOJŲ PRANEŠIMŲ (SKUNDŲ) PATEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

17. Įstaigos darbuotojai turi teisę Darbo tarybai pranešti arba pateikti skundą dėl patyčių, diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, mobingo, psichologinio smurto ar kito netinkamo elgesio savo arba kito darbuotojo atžvilgiu.

18. Darbuotojas gali kreiptis tiesiai į Darbo tarybos narius, pateikti pranešimą (skundą) el. p. pranesk@bangele.lt arba siųsti paštu Įstaigos registruotos buveinės adresu Žemaitės g. 3, Vilnius.

19. Darbuotojas gali pranešti apie netinkamą elgesį savo arba kito darbuotojo atžvilgiu anoniminiu būdu. Tačiau tokiu atveju Darbo taryba negalės užtikrinti visapusiško ir išsamaus aplinkybių tyrimo, neturėdama pilnos informacijos apie įvykį.

20. Pranešime (skunde) darbuotojas turi pateikti šią informaciją:

20.1. įvykio detalius paaiškinimus apie patirto smurto situaciją, apraiškas ir aplinkybes;

20.2. nurodyti, ar netinkamai elgėsi įstaigoje dirbantis asmuo ar kitas asmuo (klientas, interesantas ar pan.);

20.3. nurodyti galimus liudininkus;

20.4. pateikti visą kitą turimą informaciją (garso įrašus, susirašinėjimą ir pan.).

21. Darbo tarybos nariai, gavę pranešimą (skundą) apie diskriminaciją, priekabiavimą, seksualinį priekabiavimą, mobingą, psichologinį smurtą ar kitą nepageidaujamą elgesį darbuotojų atžvilgiu, per įmanomai trumpiausią laiką, bet ne vėliau kaip per 10 darbo dienų nuo pranešimo (skundo) gavimo dienos:

21.1. pririnkus surenka papildomą informaciją, susietą su pranešimu (skundu), išsiaiškina įvykio aplinkybes ir pateikia svarstyti gautą pranešimą (skundą) Darbo tarybai;

21.2. teikia pasiūlymą Įstaigos direktoriui suteikti galimybę netinkamą elgesį patyrusiam darbuotojui dirbti nuotoliniu būdu (jei pagal darbo pobūdį darbuotoja gali dirbti nuotoliniu būdu), kol bus tiriamas skundas;

21.3. apklausia skundą pateikusį asmenį ir asmenį, kurio elgesys skundžiamas, (šalys apklausiamos atskirai) ir prireikus kviečia kitus asmenis, galinčius suteikti papildomos informacijos, jei skundą pateikęs asmuo pageidauja;

21.4. kai sunku išsiaiškinti nepageidaujamo elgesio aplinkybes ar abejojama pranešimo (skundo) dėl patirto netinkamo elgesio pagrįstumu, gali būti kviečiamas psichologas (suderinus su Įstaigos direktoriumi);

21.5. esant reikalui konsultuojamasi ir kreipiamasi pagalbos (suderinus su Įstaigos direktoriumi) į kitų organizacijų, dirbančių darbuotojų apsaugos, profesinės sveikatos, lygių galimybių srityje, specialistus;

21.6. priima sprendimą teikti pasiūlymą Įstaigos direktoriui dėl tolesnių veiksmų pareiškėjo ir asmens, kuris netinkamai elgėsi ar dėl kurio pareiškėjas patyrė diskriminaciją, priekabiavimą, seksualinį priekabiavimą, mobingą, psichologinį smurtą ar kitą nepageidaujamą elgesį.

22. Darbo taryba, apsvarsčiusi pranešimą (skundą), gali rekomenduoti Įstaigos direktoriui asmens, kurio elgesys skundžiamas, atžvilgiu:

22.1. inicijuoti galimo tarnybinio nusižengimo tyrimo ar darbo pareigų pažeidimo nustatymo procedūrą;

22.2. inicijuoti nukentėjusio darbuotojo reintegraciją į darbovietę, garantuojant apsaugą nuo nemalonių santykių ar perkeliant į kitą skyrių;

22.3. inicijuoti netinkamą elgesį patyrusiam darbuotojui psichologo konsultacijas;

22.4. esant reikalui, inicijuoti pagalbą, kreipiantis į teismą dėl žalos atlyginimo ar baudžiamosios atsakomybės;

22.5. atmesti skundą, kaip nepagrįstą.

23. Darbo tarybos priimtas sprendimas išsiunčiamas skundą pateikusiam asmeniui (jei skundas nebuvo anonimiškas) ir asmeniui, kurio elgesys skundžiamas (jei nebus atskleistas skundą pateikusių asmenų konfidencialumas) ne vėliau kaip kitą darbo dieną nuo jo priėmimo.

24. Darbo tarybos nariai privalo užtikrinti darbuotojo, pateikusių pranešimą (skundą), konfidencialumą.

V SKYRIUS MOKYMAS IR ŠVIETIMAS

25. Mokymai skyrių vadovams ir darbuotojams apie nepageidaujamo elgesio atpažinimą ir prevenciją inicijuojami, atsižvelgiant į poreikius ir esamą situaciją.

26. Darbuotojams skirtų mokymų tikslas – padėti nustatyti potencialias psichologinio smurto situacijas, psichologinio smurto įveikos ir problemų sprendimo būdus, suteikti bendravimo įgūdžių, kurie padėtų išvengti smurto ar jį sumažinti ir apsiginti, skatinti kurti palaikančią aplinką darbe.

27. Vadovams skirtų mokymų tikslas – padėti suprasti ir paaiškinti organizacijos Politiką, pastebėti netinkamą darbuotojų elgesį, įvertinti darbo aplinką ir numatyti priemones, kurios padėtų išvengti smurto ar kito nepageidaujamo elgesio darbe, pagelbėti nukentėjusiems darbuotojams, užtikrinti informacijos apie patyrusius tokį elgesį darbuotojus konfidencialumą pagal galiojančius teisės aktus, palaikyti darbuotojus ir kurti abipusę pagarba grįstą darbo aplinką.

28. Mokymai gali vykti tiek individualiai, tiek grupėse.
29. Pagal poreikį Darbo tarybos nariams gali būti organizuojami specializuoti mokymai.

VI SKYRIUS

REKOMENDACIJOS DARBUOTOJAMS SIEKIANT IŠVENGTI NEPAGEIDAUJAMO ELGESIO

30. Darbuotojams rekomenduojama laikytis šių principinių nuostatų:

30.1. būti sąmoningiems, žinoti ar numanyti, koks potencialus elgesys gali būti laikomas priekabiavimu, seksualiniu priekabiavimu ar persekiojimu;

30.2. būti atidiems ir jautriems kitiems 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 trikdyti kitą asmenį darbo aplinkoje, dėl ko jis gali nesugebėti tinkamai vykdyti savo funkcijų, pavyzdžiui:

30.2.1. familiarus pasisveikinimo darbo aplinkoje būdas, kai jis nepriimtinas nors vienai pusei;

30.2.2. komentarai apie fizinę išvaizdą ar aprangą, žmogaus identiteto požymius, žeidžiantys, seksualinio pobūdžio, netinkami komentarai;

30.2.3. neetiški komentarai apie darbuotojo pažiūras, silpnybes ar stiprybes, jo asmeninį gyvenimą;

30.2.4. neetiški kreipiniai (pavyzdžiui, vardų trumpiniai, pravardės, mažybiniai kreipiniai), kai nėra gautas asmens sutikimas vadinti (nes asmuo gali pageidauti būti vadinamas trumpiniu, pravarde);

30.2.5. seksualinio pobūdžio, įžeidžiančios ar nepagarbios užuominos ar pokštai;

30.2.6. fiziniai prisilietimai prie darbuotojo, fizinio ar psichologinio diskomforto sukėlimas nesilaikant pagarbaus fizinio atstumo;

30.2.7. įkyrus dėmesio rodymas, fizinės išvaizdos apžiūrinėjimas;

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

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

30.2.10. įžeidžiančių, žeminančių garbę ir orumą, nesusijusių su darbo funkcijomis ar seksualinio pobūdžio pranešimų, žinučių siuntimas;

30.3. kitas nepageidaujamas elgesys ar veiksmai siekiant išvengti darbuotojui nemalonaus, nepriimtino elgesio bei šio elgesio neigiamų pasekmių, esant abejonėms, kad tam tikras elgesys gali būti nepageidaujamas arba gali priversti narį jaustis nepatogiai, žeminti jo orumą, rekomenduotina iš anksto pasiteirauti, aptarti su nariu ar kitais nariais, ar tam tikras elgesys, bendravimo forma yra priimtini;

30.4. nebūti pasyviems Politikos nuostatas pažeidžiančio elgesio stebėtojams, bet imtis aktyvių veiksmų tokiam elgesiui sustabdyti. Jeigu toks elgesys vyksta, netoleruoti jo, nelaikyti to pokštu ar nevykusiu pajuokavimu, neskatinti tokio elgesio pritariančia šypsena, juoku ar kitais tokį elgesį palaikančiais veiksmais;

30.5. patyrus elgesį, turintį priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, persekiojimo, psichologinio smurto, mobingo ar kito priešiško elgesio požymius, ramiai, mandagiu tonu pasakyti

ar kitaip pranešti taip besielgiančiam asmeniui, kad šis elgesys yra nepriimtinas ir turi būti nutrauktas. Rekomenduotina paaiškinti, kokie gestai, žodžiai, komentarai, fizinis elgesys ar kiti veiksmai yra nemalonūs, sukuria žeminančią, įžeidžiančią darbinę aplinką;

30.6. patartina visus įvykusius priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ar persekiojimo veiksmus (elgesį) fiksuoti, užsirašyti laiką, liudytojus ir kitas reikšmingas aplinkybes;

30.7. jeigu priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas ar persekiojimas vyko kito darbuotojo atžvilgiu, nedelsiant sureaguoti, išreiškiant nuostatą, kad toks elgesys yra nepageidaujamas, padrąsinti nukentėjusį nuo tokio elgesio asmenį kreiptis ar prabilti apie tokį elgesį.

VII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

31. Įstaiga užtikrina darbuotojo, pateikusio pranešimą (skundą) konfidencialumą.

32. Įstaiga užtikrina, kad darbuotojas bus apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu darbuotojas pateiks pranešimą (skundą) dėl nepageidaujamo elgesio ar diskriminacijos arba dalyvaus byloje dėl nepageidaujamo elgesio ar diskriminacijos prieš Įstaigą, jos darbuotoją ar kitą su Įstaiga kaip nors susijusį asmenį. Bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš darbuotoją ar Darbo narį, kuris pateikė pranešimą (skundą) dėl diskriminacijos ar nepageidaujamo elgesio, yra draudžiamas ir yra laikomas tarnybiniu nusižengimu ar darbo pareigų pažeidimu.

33. Už melagingą pranešimą darbuotojas atsako teisės aktų nustatyta tvarka.

34. Visi Įstaigos darbuotojai privalo būti supažindinti ir laikytis šios Politikos nuostatų.

35. Politikos nuostatų neįgyvendinimas ar netinkamas įgyvendinimas užtraukia teisės aktų nustatyta atsakomybę.

36. Politikos nuostatas įgyvendinančių asmenų veiksmai gali būti skundžiami teisės aktų nustatyta tvarka.

37. Ši Politika įsigalioja nuo jos patvirtinimo dienos ir galioja šios Politikos priėmimo dienai veikiančios Darbo tarybos kadencijos laikotarpiu. Pasibaigus šios Politikos priėmimo dienai veikiančios Darbo tarybos kadencijai ši Politika Įstaigos direktoriaus sprendimu peržiūrima ir/ ar jos galiojimo terminas gali būti pratęstas suderinus su naujai išrinka Darbo taryba.
