

PATVIRTINTA

Klaipėdos sutrikusio vystymosi kūdikių namų direktorės Aušros Nikolajevienės 2022 m. spalio 3 d. įsakymu Nr. V-82/2 (Klaipėdos sutrikusio vystymosi kūdikių namų direktorės Aušros Nikolajevienės 2023 m. kovo 16 d. įsakymu Nr. V-23/1 redakcija)

**KLAIPĖDOS SUTRIKUSIO VYSTYMOŠI KŪDIKIŲ NAMŲ  
SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA**

## I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. BĮ Klaipėdos surikusio vystymosi kūdikių namų (toliau – Kūdikių namai) psichologinio smurto ir mobingo įgyvendinimo politika (toliau – Politika) nustato principus, kuriais vadovaujasi Kūdikių namai, siekiant užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichologinio smurto, priekabiavimo ir mobingo darbe atvejų registravimo ir nagrinėjimo tvarką, smurto, priekabiavimo ir mobingo darbe prevencijos principus, jų įgyvendinimo priemonės ir tvarką Įstaigoje.

2. Šios Politikos tikslas – užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichosocialinės rizikos valdymą, psichologinio smurto ir mobingo prevencijos įgyvendinimą ir saugios darbo aplinkos kūrimą visiems Kūdikių namų darbuotojams.

3. Ši Politika taikoma visiems Kūdikių namų darbuotojams.

4. Politikoje vartojamos sąvokos:

4.1. **Atsakingas asmuo** – įstaigos direktoriaus paskirtas asmuo, atsakingas už priešsmurtinę veiklą Kūdikių namuose ir nustatyta tvarka organizuojantis psichologinio smurto ir mobingo darbe atvejo nagrinėjimą;

4.2. **Komisija** – Kūdikių namų direktoriaus įsakymu sudaryta komisija, nagrinėjanti psichologinio smurto ir mobingo darbe atvejį;

4.3. **Nukentėjusysis** – Kūdikių namų darbuotojas, patyręs ar galimai patyręs psichologinį smurtą ir mobingą darbe;

4.4. **Pranešimas** – žodinis arba rašytinis informacijos pateikimas apie psichologinį smurtą ir mobingą darbe;

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, vartotojų, trečiųjų asmenų ir kt.). *Psichologinio smurto darbe apraiškos* – nuolatinis darbuotojo įžeidinėjimas, nuolatinė nepagrįsta kritika, sarkazmas, pasikartojančios neigiamos pastabos, šaukimas, ignoravimas, šmeižtas, manipuliavimas, viešas žeminimas, noras išjuokti, tyčiojimasis, pasiekimų nuvertinimas, gąsdinimas, priekabiavimas, grasinimas panaudoti jėgą, atleisti iš darbo ir pan. *Smurtas* – veikimu ar neveikimu asmeniui daromas tyčinis fizinis, psichinis, seksualinis ar kitas poveikis, dėl kurio asmuo patiria neturtinę, fizinę ar materialinę žalą.

4.6. **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.

4.7. **Fizinis smurtas** – tai tyčinis ir nepageidautinas veiksmas, pavyzdžiui, kumščiajimas, mušimas, spyrimas, stumdymas, tempimas ir kita, dėl kurio patiriama fizinė trauma arba kūno sužalojimas.

*2023 m. kovo 16 d. Klaipėdos sutrikusio vystymosi kūdikių namų direktorės įsakymu Nr. 23/1 redakcija.*

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

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

*2023 m. kovo 16 d. Klaipėdos sutrikusio vystymosi kūdikių namų direktorės įsakymu Nr. 23/1 redakcija.*

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

4.11. **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.

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

5. **Grėsmė** – gresianti padėtis, pavojus, įskaitant įvairius grėsmingus įvykius, kaip reali tikimybė, kad toks bus. Grėsmė gali būti akivaizdi (-ios) ir neakivaizdi (-ios), pagrindinis elementas yra grėsmės pasekmės (įvairus smurtas, taikomos bausmės, ignoravimas, izoliavimas, priekabiavimas, engimas, patyčios ir t. t.). Grėsmė laikytinas darbuotojo persekiojimas darbo metu ir (ar) po darbo valandų arba pašiepiančio vaizdo įrašo, el. susirašinėjimų platinimas vidiniame tinkle, kai dėl šių grėsmių gali kilti realus smurto ir (ar) priekabiavimo pavojus konkrečiam darbuotojui. 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 (ar) priekabiavimo pavojus ir kitos situacijos, kurios gali padidinti darbuotojo pažeidžiamumą.

*2023 m. kovo 16 d. Klaipėdos sutrikusio vystymosi kūdikių namų direktorės įsakymu Nr. 23/1 redakcija.*

6. Kitos Politikoje vartojamos sąvokos atitinka Lietuvos Respublikos sveikatos sistemos įstatyme, Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme, Profesinės rizikos vertinimo bendruosiuose nuostatuose, patvirtintuose Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2012 m. spalio 25 d. įsakymu Nr. A1-457/V-961 „Dėl Profesinės rizikos vertinimo bendrųjų nuostatų patvirtinimo“, apibrėžtas sąvokas.

## II. PSICHOLOGINIS SMURTAS IR MOBINGAS DARBE

7. Psichologinio smurto darbe apraiškos nuolatinis darbuotojo ižeidinėjimas, nuolatinė nepagrįsta kritika, sarkazmas, pasikaflojančios neigiamos pastabos, šaukimas, ignoravimas, šmeižtas, manipuliavimas, viešas žeminimas, noras išjuokti, tyčiojimasis, pasiekimų nuvertinimas, gąsdinimas, priekabiavimas, grąšinimas panaudoti jėgą, atleisti iš darbo ir pan.

8. Mobingas:

8.1. mobingą gali taikyti tiek vienas, kolektyvo pritarimą ar galios svertą turintis asmuo, tiek darbuotojų grupė.

9. Priešsmurtinė strategija įstaigoje:

9.1. kiek įmanoma greičiau sustabdyti arba pakeisti nepriimtinius veiksmus, kuriais kėsiamasi atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą;

9.2. netoleruojama bet kokia psichologinio smurto ir mobingo forma;

9.3. visi asmenys, susiję su psichologinio smurto ir mobingo darbe atveju, turi galimybę išsakyti savo požiūrį;

9.4. sprendimai turi būti priimami laikantis objektyvumo ir nešališkumo principais.

## III. NEPRIIMTINO IR/AR NEPAGEIDAUJAMO ELGESIO GALIMOS IŠRAIŠKOS

10. 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. *Nepriimtino ir/ar nepageidaujamo elgesio galimos išraiškos:*

- 10.1. nepriimtinas ar nepageidaujamas fizinis kontaktas (pavyzdžiui, fizinis prisilietimas, glostymas, plekštelėjimas, grybštelėjimas, siekimas prisiliesti (apkabinti), siekimas pabučiuoti, bučiavimas prisitraukti arčiau kito asmens ir kt.) ar tokio fizinio kontakto reikalavimas;
- 10.2. fizinio ar psichologinio diskomforto sukėlimas nesilaikant pagarbaus atstumo;
- 10.3. fizinis smurtas (stumdymas, trenkimas, daiktų mėtymas ir kt.);
- 10.4. įkyrus domėjimasis apie privatų gyvenimą, intymius santykius, įkyrus dėmesio rodymas;
- 10.5. nepagrįstos pastabos ir (ar) kritika;
- 10.6. grasinimas ar kitoks bauginantis elgesys, žeminimas, užgauliojimas, engimas, ignoravimas;
- 10.7. kalbėjimo tonas, rikšmai, nevaldomos emocijos, kurie gali žėisti, žeminti ar kelti neigiamas emocijas;
- 10.8. nepageidaujami komentarai dėl išvaizdos, kūno formos, aprangos;
- 10.9. įžeidžiantys juokai, patyčios, apkalbos, gandai, šmeižtas, užgaulūs gestai;
- 10.10. tyčinis darbuotojo izoliavimas darbinėje veikloje;
- 10.11. informacijos, nesusijusios su darbuotojo funkcijomis, apie jį rinkimas ir (arba) platinimas;
- 10.12. elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę;
- 10.13. poveikis darbuotojui, siekiant tam tikrų su darbu nesusijusių funkcijų (paslaugų) atlikimo.
- 10.14. nepadoraus turinio informacijos demonstravimas ar siuntimas;
- 10.15. kitas nepriimtinas elgesys, kuriuo siekiama darbuotoją įskaudinti, įbauginti, sumenkinti;
- 10.16. nepagrįstas darbo sąlygų bloginimas, palyginti su kitais darbuotojais arba kai nėra objektyvių priežasčių;
- 10.17. persekiojimas;
- 10.18. intymių santykių siekimas, kitas darbuotojas/asmuo išreiškė aiškų nesutikimą.
11. Aukščiau nurodytas sąrašas nėra baigtinis ir gali pasireikšti kitokiais būdais ar būdais, kurie nėra akivaizdūs, tačiau sukelia nemaloniją, bauginančią, žeminančią ar įžeidžią darbo aplinką.
12. Smurtu ir (ar) priekabiavimu nelaikomi teisėti nurodymai pavaldiems darbuotojams, susiję su jų darbo funkcijų ir (ar) pareigų vykdymu, net jeigu tokie nurodymai darbuotojui ir nepatinka.
12. *Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:*
  - 12.1. darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį;
  - 12.2. pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buitėmis, sanitarinėmis ir higienos patalpomis;
  - 12.3. su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu;
  - 12.4. su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu;
  - 12.6. pakeliui į darbą ar iš darbo.

#### IV. PRIEKABIAVIMO IR SMURTO APRAIŠKOS

13. Smurtu laikomos šios *taktikos*:

13.1. **Žeminimas.** Pažeminimas – vieno asmens ar grupės elgesys kito asmens ar grupės atžvilgiu, tyčiomis arba atsitiktinai užgaunant pastarojo savigarbą. Asmuo, suvokiantis elgesį kaip jo pažeminimą, išgyvena pažeminimo jausmą. Pažeminimu tiesiogiai arba netiesiogiai imponuojamas žeminamo asmens nelygiavertiškumas, akcentuojamas žeminančio pranašumas ir socialinė hierarchija. Žeminimas visuomet laikomas psichologiniu smurtu ir yra sudėtinis mobingo elementas;

13.2. **Gąsdinimas (siekis įbauginti).** Gąsdinimas – tai priešiški, neetiški, žeminantys, agresyvūs, užgauliojantys, įžeidžiantys veiksmai, kuriais kėsinamasi 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;

13.3. **Kompetencijos žeminimas.** Kompetencijos žeminimas pasireiškia tuo, kai apie asmenį nuolat blogai atsiliepiama, jo darbas nuolat menkinamas, viešai abejojama jo kompetencijomis, asmuo tampa nuolatinio neobjektyvios kritikos objektu ir pan.;

13.4. **Socialinė izoliacija.** Izoliacija pasireiškia tuo, kad su asmeniu yra vengiama bendrauti net ir darbiniais klausimais, asmeniui nesuteikiama visa darbui reikalinga informacija, į komunikacijos boikotą raginami įsitraukti ir kiti kolektyvo nariai, asmuo ignoruojamas.

14. Kūdikių namuose mobingu, priekabiavimu ir smurtu laikomi šie veiksmai:

14.1. **Boikotas** (asmens socialinė izoliacija, darbui reikalingos informacijos neteikimas, dalinis, ne visos informacijos teikimas ir pan.);

14.2. **Priekabiavimas** (užgaulus elgesys, nepagarbus bendravimas, nepagrįstos pretenzijos ir pan.);

14.3. **Patyčios** (priešiški, neetiški, žeminantys, agresyvūs, užgauliojantys, įžeidžiantys veiksmai, pasisakymai ir pan.);

14.4. **Klaidingos informacijos pateikimas, šmeižtas** (informacijos, neatitinkančios tikrovės ir galinčios daryti žalą asmens garbei ir orumui, skleidimas, klaidinančios informacijos perdavimas, siekiant suklaidinti ir pan.);

14.5. **Materialusis kenkimas** (priemonių, reikalingų darbui ar kitų daiktų pasisavinimas, sunaikinimas ar sugadinimas ir pan. siekiant apsunkinti ar trukdyti asmens darbą).

15. Mobingu ir smurtu Kūdikių namuose laikomi veiksmai šiose srityse:

15.1. **Poveikis saviraiškai ir komunikacijai** (veiksmai, sunkinantys galimybę asmenį aktualizuoti kaip socialią būtybę ir palaikyti ryšius su aplinkiniais, kai apribota galimybė išreikšti savo nuomonę, kalbantis asmuo nuolat pertraukiamas, kai bendraujama pakeltu tonu, šaukiama, garsiai barama, asmens darbas – nuolatinės kritikos taikinyje, kritikuojamas privatus asmens gyvenimas, asmuo terorizuojamas telefonu, grasinama žodžiu, raštu, su asmeniu vengiama kontaktuoti, atsiribojama paniekinančiais žvilgsniais, gestais, vengiama kontakto kalbant užuominomis, tiesiogiai nieko nepasakant ir pan.), šiais veiksmais kėsinamasi į asmeninę ir darbinę saviraišką, nutraukiami socialiniai kontaktai – asmens socialiai atskiriamas ir bauginamas;

15.2. **Puolimas socialinių santykių srityje** (su asmeniu nutraukiami komunikaciniai ryšiai – nebekalbama, nebendraujama, nereaguojama, darbo vieta perkeliama į kitą patalpą, toliau nuo bendradarbių, bandoma bendradarbiams drausti bendrauti su asmeniu, socialiniai ryšiai nutraukiami verbaliniu ir neverbaliniu lygmenimis, lokaliai pabrėžiama distancija tarp asmens ir bendradarbių);

15.3. **Reputacijos, autoriteto puolimas** (siekiama sumenkinti asmens reputaciją ir įtikinti jo menkavertiškumu: apie puolamąjį nuolatos neigiamai atsiliepiama, asmuo tampa nuolatinių paskalų objektu, asmuo išjuokiamas, pašiepiamas, skleidžiama nuomonė, įtarimai, jog asmuo gali būti psichiškai nesveikas, pamėgdžiojimas siekiant pasišaipyti, puolamos politinės arba religinės asmens pažiūros, juokiamasi iš privataus gyvenimo, pajuokų objektu tampa tautybė, rasė, lytis, amžius, asmuo verčiamas atlikti darbus, kurie žalingai veikia jo sąmonę, darbinis įnašas be pagrindo vertinamas neigiamai, liguistai, abejojama visais asmens sprendimais, asmeniui adresuojami keiksmažodžiai arba kitokie neigiami žodžiai, seksualinio pobūdžio užuominos arba verbaliniai seksualiniai pasiūlymai, asmens autoritetas ir reputacija puolami neformaliaisiais komunikacijos kanalais, naudojantis išankstinėmis neigiamomis nuostatomis, prietarais ir stereotipais, tokie veiksmai asmeniui kelia skausmą ir sunkina gynybą, nes stereotipinė informacija nediskutuojama ir negrindžiama objektyviais įrodymais);

15.4. **Pasikėsinimas į profesinę ir gyvenimo kokybę** (beprasmių, neatitinkančių kompetencijos užduočių skyrimas, nušalinimas nuo sričių, už kurias asmuo buvo atsakingas, pernelyg didelio (diskriminuojančio, neadekvataus) darbo krūvio skyrimas, perdėtas darbo kontroliavimas ir nerealūs terminai, užduotys, kurios viršija asmens gebėjimus, iš anksto žinant, kad jos nebus atliktos arba bus atliktos ne be priekaištų, nuolat skiriamos naujos užduotys, skiriamos

įžeidžiančios darbo užduotys, skiriamos darbo užduotys, kurios viršija kvalifikaciją siekiant demaskuoti, t. y. parodyti, kad asmuo nesugeba dirbti);

15.5. **Tiesioginis puolimas sveikatos srityje** (asmuo verčiamas dirbti sveikatai žalingus darbus, grasinama panaudoti fizinę jėgą, naudojama fizinė jėga siekiant pamokyti, grubus elgesys, daroma materialinė žala arba verčiama patirti išlaidas, seksualinis priekabiavimas).

16. Pastebėtas fizinio ar psichologinio smurto atvejis Kūdikių namuose sprendžiamas prevencinėmis priemonėmis.

17. Seksualinis priekabiavimas, priekabiavimas ir smurtas gali pasireikšti *šiomis formomis*:

17.1. nepageidaujamas fizinis kontaktas (pvz., plekštelėjimas, glostymas, glamonėjimas, grybštelėjimas, siekimas pabučiuoti, bučiavimas ir t.) ar tokio kontakto reikalavimas;

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

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

17.4. pornografinių ar seksistinių nuotraukų, paveikslėlių, tekstų demonstravimas ar siuntimas elektroninio ryšio priemonėmis

17.5. sąmoningas izoliavimas ar nebendravimas veikloje, atskyrimas nuo socialinių veiklų;

17.6. įkyrus siekis bendrauti, asmens sekimas ar informacijos apie asmenį rinkimas, kai tai nesusiję;

17.7. grasinimas ar kitoks bauginantis elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę;

17.8. nepagrįstas darbo sąlygų pabloginimas, lyginant su kitais asmenimis;

18. Priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir smurto formų sąrašas nėra baigtinis.

19. Priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas ir smurtas gali pasireikšti ir kitokiais būdais, kurie nėra akivaizdūs, tačiau kuria nemalonią, bauginančią, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

## V. VEIKLOS IR DARBO ETIKOS PRINCIPAI

20. Pagrindiniai Kūdikių namų darbuotojų veiklos ir darbo etikos principai yra šie:

21.1. **Atsakomybė.** Kiekvienas Kūdikių namų darbuotojas turi atsakyti už savo veiksmų padarinius, naudojamos informacijos, dokumentų tinkamą naudojimą ir konfidencialumą; vadovo reikalavimų atsiskaityti už savo veiklą;

21.2. **Atvirumas.** Kiekvienas Kūdikių namų darbuotojas turi būti atviras kitokiam požiūriui, pozityvioms iniciatyvoms, dialogui, bendradarbiavimui, naujovėms;

21.3. **Efektyvumas.** Kiekvienas Kūdikių namų darbuotojas darbinės veiklos rezultatų turi siekti kuo mažesnėmis sąnaudomis, jam skirtus išteklius naudoti ekonomiškai;

21.4. **Kūrybingumas.** Kiekvienas Kūdikių namų darbuotojas turi būti iniciatyvus, tarp iššūkių įžvelgti naujas galimybes organizacijos sėkmei kurti ir siekti jas įgyvendinti;

21.5. **Lankstumas.** Kiekvienas Kūdikių namų darbuotojas turi gebėti prisitaikyti prie kintančių veiklos sąlygų ir reikalavimų, technologijų, technikos, darbo organizavimo pokyčių ir kitų aplinkybių;

21.6. **Lojalumas organizacijai.** Kiekvienas Kūdikių namų darbuotojas savo darbinėje veikloje turi veikti organizacijos labui, nepažeisti reglamentuojančių teisės aktų, vadovautis organizacijoje nustatytomis normomis, principais ir politika, prireikus imtis visų teisėtų veiksmų, reikalingų jiems apsaugoti;

21.7. **Nesavanaudiškumas.** Kiekvienas Kūdikių namų darbuotojas privalo naudoti jam patikėtą organizacijos turtą, darbinę informaciją tik organizacijos gerovei, darbe nesiekti papildomos naudos sau ar kitiems su juo susijusiems asmenims;

21.8. **Sąžiningumas ir nešališkumas.** Kiekvienas Kūdikių namų darbuotojas privalo būti objektyvus, priimdamas sprendimus vengti asmeniškumų; išklaudyti ir pateikti tokią informaciją, kuri padėtų asmeniui priimti tinkamiausią sprendimą; nedemonstruoti savo simpatijų ar antipatijų ir išskirtinio dėmesio atskiriams asmenims ar jų grupėms;

21.9. **Padorumas.** Kiekvienas Kūdikių namų darbuotojas privalo elgtis nepriekaištingai, nepriimti dovanų, pinigų ar paslaugų, išskirtinių lengvatų ir nuolaidų iš asmenų ar organizacijų, siekiančių daryti įtaką organizacijai ar jos reputacijai;

21.10. **Pagarba.** Kiekvienas Kūdikių namų darbuotojas privalo gerbti žmogų ir pagrindines jo teises ir laisves, valstybę, jos institucijas ir įstaigas, laikytis įstatymų, kitų teisės aktų;

21.11. **Politinis neutralumas.** Kiekvienas Kūdikių namų darbuotojas turi būti neutralus politinio proceso dalyvių atžvilgiu;

21.12. **Profesionalumas.** Kiekvienas Kūdikių namų darbuotojas turi siekti aukščiausios kokybės darbinės veiklos rezultatų, deramai atlikti savo pareigas, nuolat tobulėti;

21.13. **Teisingumas.** Kiekvienas Kūdikių namų darbuotojas privalo vienodai pagarbiai elgtis su visais žmonėmis, nepaisydamas jų negalios, tautybės, rasės, lyties, kalbos, kilmės, socialinės padėties, religinių įsitikinimų ir politinių pažiūrų; nepiktnaudžiauti jam suteiktomis galiomis; naudoti savo darbo laiką efektyviai ir tik darbo tikslams;

21.14. **Skaidrumas.** Kiekvieno Kūdikių namų darbuotojo darbinė veikla turi būti skaidri, suprantama, atvira įvertinti; kiekvienas įstaigos darbuotojas savo veikloje privalo vengti darbinį ir privačių interesų konflikto.

22. Kiekvienas Kūdikių namų darbuotojas savo darbinėje veikloje vadovaujasi šioje tvarkoje įtvirtintais įstaigos darbuotojų veiklos ir darbo etikos principais, taip deklaruodami savo nepakantumą ir nesitaikstymą su mobingu, psichologiniu smurtu ir patyčių kultūra.

## VI. SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMAS

23. Kūdikių namuose įgyvendinami pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

### 23.1. Pirminiai prevenciniai veiksmai:

23.1.1. 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;

23.1.2. Nedelsiant registruojami galimo psichologinio smurto, priekabiavimo ir mobingo atvejai, jie analizuojami sudarant galimybes darbuotojams teikti pranešimus apie įvykius su detaliais paaiškinimais, nurodant smurtautojus, smurto situaciją, aplinkybes, galimus liudininkus;

23.1.3. Įstaigos kultūros ugdymas išipareigojant, kad bus užtikrinta darbuotojų sauga ir sveikata visais su darbu susijusiais aspektais. Aiškiai apibrėžiamos darbuotojų pareigos ir atsakomybės. Netolerancija psichologiniam smurtui, priekabiavimui ir mobingui bei skatinamos diskusijos, gerbiama kitokia pozicija, nuomonė;

23.1.4. Fizinės darbo aplinkos gerinimas užtikrinant, kad darbo vieta būtų saugi, patogi, tinkamai įrengta ir prižiūrima.

### 23.2. Antriniai prevenciniai veiksmai:

23.2.1. Darbuotojų informavimas apie darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo politiką ir kitas galiojančias tvarkas užtikrinančias, kad visi Kūdikių namuose dirbantys ar naujai įsidarbinantys darbuotojai žinotų ir suprastų įstaigos siektino elgesio taisyklės ir vykdomas priemones. Informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: susirinkimai, informaciniai pranešimai, atmintinės, dalomoji medžiaga ir kiti būdai;

23.2.2. Inicijuojami personalo mokymai atsižvelgiant į poreikius ir esamą situaciją, bei anoniminis visos įstaigos darbuotojų anketavimas;

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

### 23.3. Tretiniai prevenciniai veiksmai:

23.3.1. Psichologinį smurtą, priekabiavimą ir mobingą patyrusių ar mačiusių darbuotojų psichologinių traumų ir streso lygio mažinimas, skubiai ir efektyviai nagrinėjant galimo smurto, priekabiavimo ar mobingo atvejus, teikiant rekomendacijas administracijai, užtikrinant medicinos psichologo paslaugų prieinamumą ir visų reikalingų psichologinės pagalbos resursų nuorodų ir kontaktų suteikimą visiems Kūdikių namų darbuotojams;

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

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

23.3.4. Drausminės procedūros numatomos ir taikomos smurtautojams, atsižvelgiant į abiejų smurto įvykyje dalyvavusių pusių paaiškinimus, nurodomas aplinkybes, ankstesnį smurtautojo elgesį, objektyviai jas išklausius.

24. Prevencijos procedūros tikslas – net ir nesant akivaizdžių priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, mobingo ar smurto požymių ar kitų profesinės etikos pažeidimų, užtikrinti saugią ir pagarbią darbinę aplinką Kūdikių namuose.

25. Prevencijos procedūra taikoma ir tuomet, jeigu nukentėjęs asmuo pageidauja tik sudrausminti skundžiamąjį ir užkirsti kelią tokiems veiksams ateityje, tačiau nepageidauja, kad būtų pradėtas tyrimas arba nėra pakankamo pagrindo tyrimui pradėti.

26. Komisijai priėmus sprendimą pradėti prevencijos procedūrą, atsakingas asmuo pakartotinai supažindina skundžiamąjį asmenį su taisyklėmis, atkreipdamas dėmesį į tuos punktus, dėl kurių nesilaikymo pradėta prevencijos procedūra.

27. Prevencijos procedūra vykdoma pokalbio forma, kurio metu atsakingas asmuo atskirai bendrauja su skundžiamuoju, dalyvaujant ar nedalyvaujant nukentėjusiam asmeniui, siekiant taikiai išspręsti kilusius nesutarimus.

## **VII. SMURTO, PRIEKABIAVIMO IR MOBINGO DARBE ATVEJŲ REGISTRAVIMAS IR NAGRINĖJIMAS**

28. Galimai patirtus ar pastebėtus smurto, priekabiavimo ir mobingo atvejus nagrinėja, prevencines priemones siūlo direktoriaus įsakymu sudaryta ir patvirtinta galimų psichologinio smurto darbe atvejų nagrinėjimo komisija (toliau – Komisija).

29. Darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs psichologinio smurto ar mobingo atvejį, turi teisę (taip pat ir anonimiškai) apie jį pranešti arba informuoti Kūdikių namų direktorių arba savo skyriaus vedėją.

30. Kūdikių namų direktorius arba skyriaus vedėjas apie praneštą atvejį turi informuoti Komisiją 19 p. nurodytu būdu pateikiant reikiamą informaciją.

31. Siunčiant elektroninį laišką adresu [mobingas@kudikeliai.lt](mailto:mobingas@kudikeliai.lt) nurodant informaciją: asmens vardą ir pavardę, kontaktus (el. pašta ir/ar tel. Nr.) (*nebūtina, bet pageidautina siekiant tikslesnio tyrimo, išvadų ir tikslingos prevencijos*), skyrių; įvykio datą (arba periodą nuo – iki); galimus iniciatorius, nukentėjusius, liudininkus; pranešimą pildančio asmens sąsajas su įvykiu; detalų įvykio aplinkybių aprašymą; siūlomas prevencines priemones (*jei esama pasiūlymų*), pateikti kitą turimą informaciją ( garso įrašai, susirašinėjimai ir kt.).

32. Visi gauti pranešimai registruojami skaitmeninėje formoje “Pranešimų registras” (Priedas Nr. 1).

33. Pagal poreikį, Komisijos pirmininko (ar jo pavaduotojo) sprendimu, gali būti į Komisiją įtraukiamas papildomas (-i) specialistas (-ai) ar darbuotojas (-ai) (Kūdikių namų administracijos darbuotojas, darbuotojų atstovas (-ai), darbuotojų atstovas (-ai) saugai ir sveikatai ar kt.) atvejo nagrinėjimui arba gali būti prašoma jų ekspertizės.

34. Galimo smurto, priekabiavimo ar mobingo darbe atvejo nagrinėjimo procedūra:
- 34.1. pradedama nedelsiant Komisijai gavus rašytinę informaciją Politikos nurodytomis priemonėmis arba kitais būdais (visuomenės informavimo priemonėse paskelbtą ar kt.);
  - 34.2. galimo smurto, priekabiavimo ar mobingo atvejis nedelsiant užregistruojamas ir Komisijos pirmininkas, jo pavaduotojas ar sekretoriaus informuoja Komisiją bei pateikia gautą medžiagą susipažinimui. Įvertinama informacija ne vėliau kaip per 5 darbo dienas;
  - 34.3. apklausiamas pranešimą pateikęs darbuotojas ir asmuo, kurio elgesys yra skundžiamas (šalys apklausiamos atskirai);
  - 34.4. komisija turi teisę prašyti darbuotojo, galimai patyrusio ar pastebėjusio smurto, priekabiavimo ar mobingo atvejį, galimai įvykyje dalyvavusių asmenų (įvykio liudininkų, nukentėjusiųjų, galimų smurtautojų) ir kitų darbuotojų paaiškinimo, informacijos patikslinimo raštu ar žodžiu ir turimų įrodymų pateikimo;
  - 34.5. darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs smurto, priekabiavimo ar mobingo atvejį, galimai įvykyje dalyvavę asmenys (įvykio liudininkai, nukentėjusieji, galimi smurtautojai) ir kiti darbuotojai privalo bendradarbiauti su Komisija ir teikti visą atvejo tyrimui reikalingą informaciją;
  - 34.6. surinkus informaciją, rengiamas Komisijos posėdis, kuriame atvejis aptariamas ir teikiamos išvados bei prevencinės priemonės Kūdikių namų direktoriui. Atvejis turi būti išnagrinėtas, per kiek įmanomą trumpiausią laiką, bet ne vėliau kaip per 1 mėnesį nuo pranešimo gavimo dienos.
35. Komisijos posėdžius protokoluoja ir su Komisijos veikla susijusius dokumentus registruoja Komisijos sekretorius.
35. Kūdikių namai užtikrina reikiamos pagalbos teikimą nukentėjusiesiems pagal smurto, priekabiavimo ir mobingo darbe prevencijos įgyvendinimo tvarką.
36. Kūdikių namai užtikrina darbuotojų, pateikiančių pranešimą dėl smurto, priekabiavimo ar mobingo konfidencialumą, objektyvumą ir nešališkumą visų galimo smurto, priekabiavimo ar mobingo atvejo dalyvių atžvilgiu.
37. Kūdikių namai užtikrina, jog darbuotojai bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jei pateiks pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto psichologinio smurto ar mobingo atvejo.
38. Komisija išnagrinėjus smurto, priekabiavimo ir mobingo darbe atvejį, pateikia išvadą Kūdikių namų direktoriui, kuris priima sprendimą dėl tolimesnių veiksmų ir (ar) priemonių taikymo. Apie priimtą sprendimą informuoti darbuotoją, pateikusį pranešimą (jei darbuotojas to pageidavo).
- 39. Komisija turi teisę:**
- 39.1. siūlyti Kūdikių namų direktoriui, nukentėjusiajam suteikti galimybę neatvykti į darbo vietą, kol bus nagrinėjimas pranešimas;
  - 39.2. jei sunku išsiaiškinti netinkamo elgesio aplinkybes ar abejojama pranešimo dėl patirto netinkamo elgesio pagrįstumu, suderinęs su Kūdikių namų direktoriumi, kreiptis konsultacijai į psichologą;
  - 39.3. teikti pasiūlymus Kūdikių namų direktoriui dėl tolimesnių veiksmų priėmimo nukentėjusiojo ir asmens, kuris elgėsi netinkamai ar dėl kurio darbuotojas patyrė smurtą, priekabiavimą ir mobingą, atžvilgiu;
  - 39.4. rekomenduoti Kūdikių namų direktoriui atmesti pranešimą, kaip nepagrįstą.
- 40. Pranešimo nagrinėjimo principai:**
- 40.1. *nekaltumas* – asmuo laikomas nekaltu iki bus priimtas sprendimas dėl jo netinkamo elgesio;
  - 40.2. *operatyvumas* – atvejo nagrinėjimas atliekamas per įmanomai trumpiausią terminą;
  - 40.3. *betarpiškumas* – visiems su atveju susijusiems asmenims (nukentėjusiajam, smurtavusiam ar galimai smurtavusiam darbuotojui, liudininkui (-ams)) sudaromos visos galimybės pateikti paaiškinimus;
  - 40.4. *nešališkumas* – atvejis nagrinėjimas objektyviai, be išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo.

**41. Konfidencialumas:**

41.1. atsakingas asmuo ir komisija privalo užtikrinti konfidencialumą. Draudžiama atskleisti bet kokią informaciją, susijusią su psichologinio smurto ir mobingo darbe nagrinėjimu, nagrinėjimo procese nedalyvaujantiems asmenims;

41.2. Kūdikių namai užtikrina darbuotojo, pateikusio pranešimą, konfidencialumą;

41.3. bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš darbuotoją, kuris pateikė pranešimą dėl patirto psichologinio smurto ir mobingo, yra draudžiamas ir yra laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

### **VIII. REKOMENDUOJAMAS DARBUOTOJŲ ELGESYS, SIEKIANT IŠVENGTI PRIEKABIAVIMO, SMURTO APRAIŠKŲ**

42. Kūdikių namuose rekomenduojama laikytis šių principinių nuostatų:

42.1. analizuoti savo elgesį ir vertinti, ar jis atitinka Politikos nuostatas;

41.2. būti sąmoningu, žinoti ar numanyti, koks potencialus elgesys gali būti laikomas seksualiniu priekabavimu ir smurtu ar mobingu;

41.3. būti atidžiu ir jautriu kitiems Kūdikių namų darbuotojams ir kitiems suinteresuotiems asmenims, 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 asmenį darbo aplinkoje, dėl ko jis gali nesugebėti tinkamai vykdyti savo funkcijas, pavyzdžiui:

41.3.1. familiarus pasisveikinimo būdas;

41.3.2. komplimentai, nesusiję su sportinėmis asmens savybėmis;

41.3.3. komentarai apie fizinę išvaizdą ar aprangą, žmogaus identiteto požymius;

41.3.4. neetiški komentarai apie pažiūras, silpnybes ar stiprybes, jo privatų gyvenimą;

41.3.5. neetiški kreipiniai (pavyzdžiui, vardų trumpiniai, pravardės, mažybiniai kreipiniai), seksualinio pobūdžio, įžeidžiantys ar nepagarbūs juokeliai ar pokštai;

41.3.6. fiziniai prisilietimai prie įstaigos darbuotojo ar kito suinteresuoto asmens, fizinio ar psichologinio diskomforto sukėlimas, nesilaikant pagarbaus fizinio atstumo;

41.3.7. įkyrus dėmesio rodymas, fizinės išvaizdos apžiūrinėjimas;

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

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

41.3.10. įžeidžiančio pobūdžio, žeminančių garbę ir orumą pranešimų, žinučių siuntimas.

42. Nebūti pasyviu Politikos nuostatas pažeidžiančio elgesio stebėtoju, 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.

43. Patyrus tokį elgesį, turintį priekabavimo, seksualinio priekabavimo, smurto požymius, mobingo 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.

### **IX. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

44. Darbuotojai su šia Politika yra supažindinami pasirašytinai ir atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis nustatytais principais.

45. Darbuotojams, pateikusiems pranešimą užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.

*2023 m. kovo 16 d. Klaipėdos sutrikusio vystymosi kūdikių namų direktorės įsakymu Nr. 23/1 redakcija.*

46. Politika taikoma visiems Kūdikių namų darbuotojams.

*2023 m. kovo 16 d. Klaipėdos sutrikusio vystymosi kūdikių namų direktorės įsakymu Nr. 23/1 redakcija.*

47. 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 valstybinei darbo inspekcijai.

48. Už melagingą pranešimą darbuotojas atsako Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka.

*2023 m. kovo 16 d. Klaipėdos sutrikusio vystymosi kūdikių namų direktorės įsakymu Nr. 23/1 redakcija.*

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

50. Politika gali būti keičiama keičiantis imperatyviems teisės aktams. Politika tvirtinama, keičiamas ir naikinama Kūdikių namų direktoriaus įsakymu.

---

