

PATVIRTINTA

Nidos kultūros ir turizmo informacijos centro „Agila“
direktorium

2022 m. spalio 27 d. įsakymu Nr. V-13

NIDOS KULTŪROS IR TURIZMO INFORMACIJOS CENTRO „AGILA“ SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Nidos kultūros ir turizmo informacijos centro „Agila“ (toliau – NKTIC „Agila“) smurto ir priekabiavimo politikos (toliau – Politika) tikslas – numatyti ir įgyvendinti efektyvias ir veiksmingas prevencijos priemones, siekiant apsaugoti darbuotojus nuo smurto ir priekabiavimo bei padėti darbuotojams aiškiai ir tiksliai suprasti galimas smurto ir priekabiavimo darbe apraiškas, atpažinti jų požymius bei žinoti teisinės gynybos būdus. Politika taikoma visiems NKTIC „Agila“ darbuotojams, neatsižvelgiant į jų užimamas pareigas.

2. NKTIC „Agila“ smurto ir priekabiavimo politikoje vartojamos sąvokos:

2.1. **smurtas ir priekabiavimas** – vieno ar kelių asmenų nepriimtinas elgesys, galintis pasireikšti įvairiomis formomis, kurių vienos nustatomos lengviau negu kitos, tai elgesys, kai vienas 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;

2.2. **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;

2.3. **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;

2.4. **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;

2.5. **grėsmė** – gresianti padėtis, pavojus, įskaitant įvairius grėsmingus įvykius;

2.6. **smurto ir priekabiavimo prevencija** suprantama kaip vienas iš efektyviausių būdų užtikrinti, kad darbuotojai ar jų grupė nepatirtų priešišku, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, 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 beginę padėtį.

II SKYRIUS SMURTAS IR PRIEKABIAVIMAS BEI GRĖSMĖS, GALINČIOS KILTI DARBE

3. 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.

4. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:

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

4.2. pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buitines, sanitarinėmis ir higienos patalpomis;

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

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

4.5. darbdavio suteiktame būste;

4.6. pakeliui į darbą arba iš darbo.

5. Priekabiavimas gali pasireikšti žodžiu, raštu ar 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 panašiai.

6. 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. Smurtas ir priekabiavimas – tai žmogaus teisių pažeidimas, darantis žalą tiek asmens, tiek visos įstaigos gerovei.

7. Seksualinis priekabiavimas gali pasireikšti įvairiais būdais ir sukurti nepageidaujamą, nemalonią, bauginančią, žeminančią ar įžeidžiančią darbo aplinką. Siekiant įvertinti, ar situacija laikytina seksualiniu priekabiavimu, verta atkreipti dėmesį į toliau išvardytus pagrindinius aspektus (sąrašas nėra baigtinis):

7.1. ar tai asmens orumą menkinantis elgesys (priverčia jaustis nepatogiai, nejaukiai)?

7.2. ar tai bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką sukuriantis elgesys?

7.3. ar žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas elgesys yra nepageidaujamas, užgaulus?

7.4. ar žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas elgesys yra intymaus pobūdžio?

8. 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 – įvairus smurtas, taikomos bausmės, ignoravimas, izoliavimas, priekabiavimas, engimas, patyčios ir t. t.

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

10. Pavyzdinės grėsmių situacijos (sąrašas nebaigtinis):

10.1. 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);

10.2. grėsmė laikytina ir įstaigos taikoma praktika dėl darbo grafikų sudarymo, nesilaikant Darbo kodekso nustatytų terminų, pavyzdžiui, laiku neinformuojant darbuotojo apie pasikeitusį darbo grafiką, piktybiškai manipuliuojant darbo grafikais, kurių nustatymas tiesiogiai priklauso nuo tiesioginio vadovo valios (paveikta grupė – visi darbuotojai);

10.3. 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;

10.4. 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.

11. Siekiant įrodyti darbuotojui kylančias grėsmes, darbuotojo nurodomos faktinės aplinkybės turi būti pagrįstos objektyviais įrodymais: šalių ir trečiųjų asmenų (tiesiogiai arba per atstovus) paaiškinimais, liudytojų parodymais, rašytiniais įrodymais, daiktiniais įrodymais, apžiūrų protokolais, ekspertų išvadomis, nuotraukomis, vaizdo ir garso įrašais.

III SKYRIUS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO ATPAŽINIMO BŪDAI

12. Smurtas ir priekabiavimas gali pasireikšti kaip:

12.1. grasinimai (pavyzdžiui, atleisti iš darbo, bloginti darbo sąlygas sudarant darbo grafikus);
12.2. pasiekimų nuvertinimas, nepagrįsta kritika (pavyzdžiui, kritika darbuotojui dėl atliktų užduočių jį žeminant, siekiant įžeisti);

12.3. šmeižtas (pavyzdžiui, tikrovės neatitinkančios informacijos, galinčios padaryti žalos asmens garbei ir orumui, paskleidimas. Šmeižtu dažnai siekiama apkaltinti kitą asmenį nebūtais dalykais);

12.4. pasikartojančios neigiamos pastabos (pavyzdžiui, nemalonūs skirtingo turinio komentarai);

12.5. ignoravimas (pavyzdžiui, izoliavimas, atribojimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų, nesidalinimas informacija);

12.6. manipuliavimas (pavyzdžiui, darbuotojui nustatomas neadekvatus darbo krūvis, manipuliavimas darbo užmokesčiu, keliami neįgyvendinami reikalavimai);

12.7. sarkazmas (pavyzdžiui, piktas pašiepimas, kandi ironija);

12.8. noras išjuokti (pavyzdžiui, darbuotojo ar darbuotojų grupės elgesys, kai kolektyvo pajuokai yra pateikiamos asmeninės, fizinės ir profesinės kito asmens savybės, laidomos pašaipios pastabos apie darbuotoją ar asociatyvūs juokai, sukuriama priešiška ir neetiška aplinka, kurioje darbuotojas jaučiasi užgauliojamas, žeminamas);

12.9. riksmas (pavyzdžiui, bendravimas pakeltu tonu, nevaldomos emocijos);

12.10. viešas žeminimas (pavyzdžiui, vieši žeminantys komentarai darbuotojo atžvilgiu, darbuotojo sumenkinimas, panieka);

12.11. kitas priešiškas, neetiškas, žeminantis, užgaulus, įžeidžiantis elgesys.

13. Smurtas, priekabiavimas, neetiškas ir nepagarbus elgesys draudžiamas ir tarp darbuotojų, ir teikiant viešąsias paslaugas, bendraujant su klientais.

IV SKYRIUS GALIMOS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO FORMOS

14. Galimos smurto ir priekabiavimo formos:

14.1. pagal daromą poveikį: fizinis, psichologinis, seksualinis, ekonominis;

14.2. pagal dažnumą: vienkartinis, pasikartojantis;

14.3. pagal išraiškos būdą: tiesioginis, netiesioginis.

15. *Fizinis smurtas* galėtų būti suprantamas kaip veiksmas, kuriuo siekiama sukelti skausmą ir (arba) sužaloti. Fizinis smurtas gali pasireikšti (bet neatsiriboja) mušimu, stumdymu, smaigimu, trenkimu, purtymu, tampymu, daiktų daužymu ginčo metu, daiktų mėtymu įpykus, turto naikinimu, sužeidimu – kūno sužalojimu.

16. *Ekonominis smurtas* galėtų būti suprantamas kaip darbuotojo žeminamas dėl ekonominės priklausomybės ir (ar) patirtos/patiriamos ekonominės žalos, atsiradusios dėl smurtautojo prievartos. Tai gali pasireikšti (bet neapsiriboja) daromu poveikiu susidoroti su darbuotoju finansiškai, grasinimais neskirti skatinimo priemonių ar jų mokėjimo nutraukimo, darbuotojo nuvertinimu pagal jo nuopelnus ir kvalifikaciją, neleidimas dirbti ir kt.

17. *Seksualinis smurtas* galėtų būti suprantamas kaip kėsinimasis ne tik į asmens sveikatą, asmens kūno neliečiamumą, bet ir socialinę laisvę, asmenybės garbę ir orumą, t. y., tuo pačiu metu seksualiniame smurte pasireiškia fizinio ir psichologinio smurto bruožai. Šis smurtas pasireiškia įvairiomis formomis, pavyzdžiui, juokais ar šaipymusi iš kito darbuotojo seksualumo ar kūno, įžeidžiančių pareiškimų darymas, įžeidinėjimas, pravardžiavimas dėl asmens seksualinių nuostatų/elgesio ir kt.

18. *Psichologinis smurtas* dažniausiai suprantamas kaip asmens įžeidinėjimu, nepagrįstu pastabų teikimu, grasinimu, draudimais, gąsdinimu, žeminimu, užgauliojimais ir kitu netinkamu elgesiu, kuriuo siekiama darbuotoją įskaudinti, įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį, priversti suvokti priklausomybę/atlikti tam tikrą veiksmą/paklusti smurtautojui. Pavyzdžiui, grasinimais bandoma nuslopinti galimą aukos pasipriešinimą. Psichologinio smurto darbe baimė riboja jį patiriančių darbuotojų veiksmus, laisvę, daro įtaką jų sprendimams, bendravimui, savijautai ir gerovei darbe.

19. Nepriimtino elgesio išraiškos, kurios kenkia darbuotojo emocinei, psichinei ir fizinei sveikatai (sąrašas nebaigtinis):

19.1. 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;

19.2. nepadoraus turinio informacijos demonstravimas ar siuntimas;

19.3. įkyrus domėjimasis apie privatų gyvenimą, intymius santykius;

19.4. nepageidaujami komentarai dėl išvaizdos, kūno formos, aprangos;

19.5. įžeidžiantys juokai, patyčios, apkalbos, gandai, šmeižtas, užgaulūs gestai;

19.6. tyčinis darbuotojo izoliavimas darbinėje veikloje;

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

19.8. elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę;

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

20. Nepriimtino elgesio darbuotojai gali sulaukti ir iš trečiųjų asmenų. Didesnę galimo smurto ir (ar) priekabiavimo tikimybę iš trečiųjų asmenų turi darbuotojai, tiesiogiai aptarnaujantys klientus.

V SKYRIUS PRANEŠIMŲ APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

21. Darbuotojas, pagrįstai manantis, kad prie jo ar kito asmens yra priekabiuojama ir (arba) naudojamas smurtas, pateikia pranešimą (priedas) vidiniu informacijos apie smurtą ir priekabiavimą el. paštu director@visitneringa.lt, kuri administruoja NKTIC „Agila“ direktorius. Visi pranešimai apie smurto ir priekabiavimo atvejus yra tą pačią dieną užregistruojami dokumentų valdymo sistemoje „Kontora“ (toliau – „Kontora“) į tam tikslui sukurtą riboto naudojimo registrą (pranešimai tik registruojami, bet į „Kontorą“ nesegami).

22. 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.).

23. Pranešimų nagrinėjimo tvarka:

23.1 NKTIC „Agila“ direktorius, įvertinęs pranešime išdėstytas aplinkybes apie galimą smurtą ir (ar) priekabiavimą bei esant pagrįstai informacijai, gautą pranešimą perduoda iš anksto sudarytai komisijai nagrinėjimui;

23.2. komisiją paprastai sudaro 3–5 nariai, o jos pirmininku renkamas vienas iš komisijos narių. Į komisiją įtraukiami darbuotojų atstovai: darbo tarybos narys;

23.3. atliekant pranešimų tyrimą jos nariai privalo užtikrinti pranešėjo konfidencialumą. Komisijos nariams draudžiama atskleisti bet kokią su tyrimu susijusią informaciją asmenims, nedalyvaujantiems tyrimo procedūroje;

23.4. pranešimų tyrimas grindžiamas:

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

23.4.2. operatyvumo – pranešimai nagrinėjami per kiek įmanoma trumpiausią terminą;

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

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

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

23.5. komisija tyrimą atlieka (nagrinėjimo metu privaloma prašyti galimai smurtaujančio ir (ar) priekabiuojančio darbuotojo pasiaiškavimo) ir savo išvadas NKTIC „Agila“ direktoriui turi pateikti per kiek įmanoma trumpiausią laiką, kuris neturėtų būti ilgesnis nei 1 mėnuo nuo pranešimo gavimo dienos;

23.6. komisijos išvadoje turėtų būti nurodoma, ar pranešimas yra pagrįstas, ar nepagrįstas. Jei pranešimas pripažįstamas pagrįstu, komisija motyvuotoje išvadoje nurodo siūlomą pagalbą ir konkrečias apsaugos priemones smurtą ar priekabiavimą patyrusio darbuotojo atžvilgiu, priemones pažeidėjo atžvilgiu, taip pat prevencijos priemones, kad tokie atvejai nepasikartotų.

24. Jeigu nukentėjęs darbuotojas 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 NKTIC „Agila“ direktorius pats ar jo paskirtas 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.

25. Bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš darbuotoją, kuris pateikė pranešimą, yra draudžiamas.

26. Nustačius smurto ar priekabiavimo atvejį, NKTIC „Agila“ nedelsiant taiko smurtą ar priekabiavimą patyrusio darbuotojo apsaugos priemones ir teikia jam pagalbą. Konkrečios priemonės ir pagalba (pavyzdžiui, darbuotojo perkėlimas dirbti į kitą vietą, psichologo pagalbos organizavimas ir teikimas, esant poreikiui, pagalbos suteikimas, kreipiantis į teismą) nustatomos, įvertinus konkrečios situacijos ypatumus.

27. Jeigu smurtas ir (arba) priekabiavimas vyko kito darbuotojo atžvilgiu, rekomenduojama padrašinti 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.

VI SKYRIUS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJA

28. Siekiant išvengti ir (ar) sumažinti smurto ir (ar) priekabiavimo pasireiškimą NKTIC „Agila“, yra taikomos smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonės:

28.1. teisingumo ir saugumo jausmo darbo vietoje užtikrinimas, objektyvus darbuotojų galimybių, jų darbo rezultatų vertinimas;

28.2. darbuotojų informavimas apie galimybę pranešti apie patirtą arba galimai patirtą smurtą ir (ar) priekabiavimą darbe;

28.3 darbuotojų skatinimas atvirai kalbėti apie smurto ir (ar) priekabiavimo darbe problemą;

28.4. atsižvelgiant į finansines galimybes, mokymų, kurie gerina darbuotojų supratimą apie smurto, priekabiavimo pavojus, prevencijos priemones, darbuotojų teises ir pareigas smurto ir priekabiavimo srityje, organizavimas;

28.5. darbuotojų supažindinimas su galiojančiais teisės aktais bei jų taikymu smurto ir priekabiavimo srityje.

VII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

29. NKTIC „Agila“ darbuotojų etikos vertybes, šias vertybes atitinkantį elgesį (etikos principus) ir bendruosius elgesio reikalavimus, kurių privalo laikytis kiekvienas NKTIC „Agila“ darbuotojas, įgyvendindamas savo teises, vykdydamas teisės aktuose nustatytas pareigas bei funkcijas, atsakomybės už savo veiksmus ugdymą, pagarbos bendradarbiams bei kitiems asmenims skatinimą ir užtikrinimą nustato NKTIC „Agila“ darbo tvarkos taisyklės.

30. 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.

31. Smurtas ar priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą ar priekabiavimą dėl lyties (smurtas ar priekabiavimas, nukreiptas prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą), diskriminacinio pobūdžio veiksmai ar garbės ir orumo pažeidimas kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų atžvilgiu darbo metu ar darbo vietoje, laikytini šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu. NKTIC „Agila“ netoleruojami asmens priekabiavimo, smurto, įžeidinėjimo ar žeminimo atvejai bei skatinama visus darbuotojus nebūti pasyviais Politikos nuostatas pažeidžiančio elgesio stebėtojais, imtis aktyvių veiksmų nepriimtina elgesiui sustabdyti. Pastebėjus nepriimtina elgesį, jo netoleruoti, nelaikyti jo pokštu ar nevykusi pajuokavimu, neskatinti tokio elgesio pritariančia šypsena, juoku ar kitais nepriimtina elgesį palaikančiais veiksmais.

32. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politika atnaujinama, atsižvelgiant į gautus pranešimus apie smurtą ir priekabiavimą, nustatytus smurto ir priekabiavimo atvejus, pasikeitus galimiams jų pavojams ar atsiradus naujų arba pareikalavus Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos darbo inspektoriui.

33. Su Politika visi NKTIC „Agila“ darbuotojai supažindinami dokumentų valdymo sistemoje „Kontora“.

PRANEŠIMAS APIE GALIMAI PATIRTĄ SMURTĄ IR (AR) PRIEKABIAVIMĄ

Informacija apie galimai patirtą smurtą ir (ar) priekabiavimą	
Pranešimą pateikusio darbuotojo vardas, pavardė, pareigos	<i>(įrašykite)</i>
Galimai nepriimtinais pasielgusio darbuotojo vardas, pavardė, pareigos	<i>(įrašykite)</i>
Galimai nepriimtino elgesio pasireiškimo (smurto ir (ar) priekabiavimo) forma <i>(pažymėkite atvejį(-us) X)</i>	<input type="checkbox"/> fizinis <input type="checkbox"/> ekonominis <input type="checkbox"/> psichologinis <input type="checkbox"/> seksualinis <input type="checkbox"/> vienkartinis <input type="checkbox"/> pasikartojantis <input type="checkbox"/> tiesioginis <input type="checkbox"/> netiesioginis <input type="checkbox"/> negaliu priskirti nei vienai formai
Kada įvyko nepriimtinas elgesys (data, laikas)	<i>(įrašykite)</i>
Kurioje vietoje įvyko nepriimtinas elgesys <i>(pažymėkite atvejį(-us) X)</i>	<input type="checkbox"/> darbo vietoje, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka jam pavestas pareigas <input type="checkbox"/> pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buitėmis, sanitarinėmis ir higienos patalpomis <input type="checkbox"/> su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu <input type="checkbox"/> su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninėmis ryšių technologijomis, metu <input type="checkbox"/> darbdavio suteiktame būste <input type="checkbox"/> pakeliui į darbą ar iš darbo
Išsamus galimai patirto smurto ir (ar) priekabiavimo situacijos	<i>(įrašykite)</i>

aprašymas (pateikiamos smurto ir (ar) priekabiavimo apraiškos, nurodomi galimi liudytojai, aplinkybės ir kt. svarbios detalės) <i>(įrašykite)</i>	
Pridedami turimi įrodymai: garso įrašai, susirašinėjimai ir pan. <i>(įrašykite)</i>	<i>(įrašykite)</i> 1. 2.
