

LIETUVOS MUZIKOS IR TEATRO AKADEMIJOS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos (toliau – Politika) tikslas – numatyti ir įgyvendinti efektyvias ir veiksmingas priemones, siekiant apsaugoti darbuotojus nuo smurto ir priekabiavimo veikslių, užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichosocialinės rizikos valdymą, smurto ir priekabiavimo prevencijos įgyvendinimą ir saugios darbo aplinkos kūrimą visiems Lietuvos muzikos ir teatro akademijos (toliau – Akademija, LMTA) darbuotojams, taip pat smurto ir priekabiavimo atvejų atpažinimo, registravimo ir nagrinėjimo tvarką, prevencijos principus, jų įgyvendinimo priemones ir tvarką.

2. Politika nustato **principus**, kuriais vadovaujamosi Akademijoje, siekiant užtikrinti darbuotojams:

- 2.1. teisingumo ir saugumo jausmą darbo vietoje;
- 2.2. pagarbų ir objektyvų darbuotojų galimybių ir jų darbo rezultatų vertinimą;
- 2.3. sąžiningą Akademijos išteklių paskirstymą ir teisingą atlygį už darbą;
- 2.4. optimalų darbo krūvį ir tikslingą laiką užduotims atlikti;
- 2.5. bendradarbiavimą su kitų profesijų darbuotojais;
- 2.6. aiškų siekį, ko iš darbuotojo tikimasi darbe. Darbas aiškiai apibrėžtas ir darbuotojas apmokomas konkrečiam darbui;
- 2.7. pasitikėjimą savo tiesioginiu vadovu, kuris sprendžia jam pavaldžių darbuotojų darbinės, konfliktinės situacijas;
- 2.8. galimybę derinti darbo ir asmeninio gyvenimo poreikius;
- 2.9. netoleravimą prieš juos ar kitus asmenis nukreiptą smurtą.

3. Politikoje vartojamos sąvokos:

3.1. **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.

3.2. **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.

3.3. **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 sukuriamas bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

3.4. **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 veiksnys.

3.5. **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.

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

3.7. **Atsakingas asmuo** – LMTA rektoriaus paskirtas asmuo, atsakingas už psichologinio smurto ir priekabiavimo prevenciją, konsultuojantis darbuotojus kilus konfliktui, organizuojantis vidinę komunikaciją, užtikrinantis grįžtamojo ryšio sklaidą, organizuojantis darbuotojų mokymus.

3.8. **Nukentėjusysis** – LMTA darbuotojas, patyręs ar galimai patyręs smurtą ir priekabiavimą darbe.

3.9. **Pranešimas** – žodinis ar rašytinis informacijos pateikimas apie smurtą ir priekabiavimą.

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

5. Ši Politika taikoma visiems LMTA darbuotojams, nepriklausomai nuo jų užimamų pareigų ar sudarytos darbo sutarties rūšies.

II SKYRIUS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE ATPAŽINIMAS

6. Smurtas ir priekabiavimas 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 buties, 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. Galimos smurto ir priekabiavimo formos:

7.1. **psichologinis** – asmens įžeidinėjimas, nepagrįstų pastabų teikimas, grasinimas, draudimai, gąsdinimas, žeminimas, užgauliojimas ir kitas netinkamas elgesys, kuriuo siekiama darbuotoją įskaudinti, įbauginti, sumenkinti;

7.2. **ekonominis** – gali pasireikšti (bet neapsiriboja) daromu poveikiu susidoroti su darbuotoju finansiškai, grasinimais neskirti skatinimo priemonių ar jų mokėjimo nutraukimu, darbuotojo nuvertinimu pagal jo nuopelnus ir kvalifikaciją, neleidimas dirbti ir kt.;

7.3. **seksualinis** – 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. Galėtų būti suprantamas kaip kėsintis ne tik į asmens sveikatą, asmens kūno neliečiamumą, bet pasireikšti įvairiomis formomis, pavyzdžiui, juokais ar šaipymusi iš kito darbuotojo seksualumo ar kūno, įžeidžiančių pareiškimų darymas, įžeidinėjimas, pravardžiavimas dėl asmens seksualinių nuostatų/elgesio ir kt.;

7.4. **fizinis** – asmens tiesioginiai ar netiesioginiai tyčiniai fiziniai veiksmai, sukiantys kitam asmeniui skausmą ir (ar) galintys sukelti arba sukiantys pavojų kito asmens gyvybei, sveikatai, raidai ir (ar) orumui. Tai gali būti (bet neapsiriboja) – trenkimas, spyrimas, pliaukšėjimas, purtymas, stumdymas, tampymas, tąsymas už plaukų, badymas, mušimas įvairiais daiktais, grasinimas ginklu, grasinimas fiziškai užpulti ir kt.

8. Smurtas ir priekabiavimas darbo aplinkoje gali pasireikšti:

8.1. **profesinėje srityje**: viešu pažeminimu, nuomonės menkinimu, kaltinimu dėl pastangų stygiaus, beprasmių, neatitinkančių kompetencijos užduočių skyrimu, nušalinimu nuo sričių, už kurias darbuotojas yra atsakingas, pernelyg didelio darbo krūvio skyrimu, darbo užduočių įvykdymo nerealiais terminais pavedimo, grasinimu atleisti iš darbo, nepalankių darbo grafikų sudarymu;

8.2. **dėl asmeninės reputacijos**: šmeižtu, sarkazmu, manipuliavimu, užgauliomis pastabomis, užgauliojimais, bauginimu, menkinimu, užuominomis dėl amžiaus, lyties ar kitų asmeninių dalykų, apkalbomis;

8.3. **per izoliaciją**: psichologiniu ir socialiniu išskyrimu, galimybių apribojimu, nuomonės ignoravimu, darbui reikalingos informacijos nuslėpimu;

8.4. **fiziniais veiksmais:** spoksojimu ir akių kontaktu (spoksojimas ir rūstus žvilgsnis norint įbauginti darbuotoją), tonu ir balso garsumu (pakeltu tonu išreiškiami reikalavimai, balso garsumu siekiama užgožti dialogą ar oponento pastabas), nerimu (rankų gniaužymu, trynimu, murmėjimu, vapėjimu, žingsniavimu, nerimastingu vaikščiojimu ir kt.), grasinimu panaudoti jėgą.

9. Atvejai ir situacijos, kai darbuotojas dėl savo turimo išsilavinimo, įgytų kompetencijų ar kitų aplinkybių gali klaidingai įžvelgti smurtą ar priekabiavimą darbo aplinkoje:

9.1. darbuotojas nežino teisės aktų reikalavimų, kurių privalo tinkamai laikytis;

9.2. darbuotojas nėra susipažinęs su Akademijos vidaus teisės aktais;

9.3. vykdant darbuotojo veiklos vertinimą, darbuotojui gali būti vardijami jo atliekamo darbo trūkumai, vertinamos darbuotojo dalykinės savybės, darbo rezultatai, išreiškiamos pastabos;

9.4. darbdavys gali tikrinti ar darbuotojas laikosi darbo sutartyje pavestų pareigų, reikalauti laikytis lokalių teisės aktų reikalavimų (atvykti į darbą laiku, drausti palikti darbo vietą be tiesioginio vadovo leidimo);

9.5. nesusipratimai/diskusijos/nuomonių nesutapimai tarp vadovo ir darbuotojo savaime negali būti vertinami kaip smurtas.

III SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMO TVARKA

10. Akademijoje įgyvendinami pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

10.1. Pirminiai prevenciniai veiksmai:

10.1.1. 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 apmokytas, kaip atlikti savo darbą;

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

10.1.3. LMTA kultūros ugdymas įsipareigojant, kad bus užtikrinta darbuotojų sauga ir sveikata visais su darbu susijusiais aspektais, netolerancija smurtui ir priekabiavimui bei skatinamos diskusijos, gerbiama kitokia pozicija, nuomonė;

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

10.2. Antriniai prevenciniai veiksmai:

10.2.1. Darbuotojų informavimas apie darbuotojų smurto ir priekabiavimo politiką ir kitas galiojančias tvarkas (*LMTA darbo tvarkos taisyklės*¹, *LMTA akademinės etikos kodeksas*², *LMTA lygių galimybių politika ir jos įgyvendinimo priemonės*³, ir kt.⁴), užtikrinančias, kad visi Akademijoje dirbantys ar naujai įsidarbinantys darbuotojai žinotų ir suprastų LMTA siektino elgesio taisyklės ir vykdomas priemones. Informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: LMTA Tarybos, Senato, rektorato, fakultetų tarybų ir katedrų posėdžiai, informacinės lentos, informaciniai pranešimai, atmintinės, dalomoji medžiaga ir kiti būdai;

10.2.2. Inicijuojami personalo mokymai atsižvelgiant į poreikius ir esamą situaciją, bet ne rečiau nei kartą per metus;

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

¹ Prieiga per internetą: https://lmta.lt/wp-content/uploads/2019/03/LMTA_darbo_tvarkos_taisykles_20220228.pdf

² Prieiga per internetą: https://lmta.lt/wp-content/uploads/2018/01/LMTA_etikos_kodeksas_PATVIRTINTAS_2016-05-04.pdf

³ Prieiga per internetą: https://lmta.lt/wp-content/uploads/2018/01/LMTA_lygiu_galimyb_politika_ir_jos_igyvend_tvark_aprasas.pdf

⁴ Prieiga per internetą: <https://lmta.lt/lt/lmta-dokumentai/lmta-dokumentai-darbuotojams-2/>

Akademijoje ar jos padaliniuose. Gavus pranešimą apie smurto ir priekabiavimo atvejus arba įtarus galimus atvejus, inicijuojamas situacijos vertinimas pagal Politikos 17 punkte nurodytą procedūrą.

10.3. Tretiniai prevenciniai veiksmai:

10.3.1. Smurtą ir priekabiavimą patyrusių ar mačiusių darbuotojų psichologinių traumų ir streso lygio mažinimas atliekamas skubiai ir efektyviai nagrinėjant galimo psichologinio smurto ar priekabiavimo atvejus, atsiradimo priežastis, situacijoje dalyvavusius asmenis, teikiant rekomendacijas administracijai ir/ar padaliniams dėl atvejo tyrimo ir prevencinių priemonių užtikrinimo bei esant poreikiui užtikrinant medicinos psichologo paslaugų prieinamumą ar kitų reikalingų psichologinės pagalbos resursų nuorodų ir kontaktų suteikimą visiems LMTA darbuotojams;

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

10.3.3. 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;

10.3.4. Išklausti įvykyje dalyvavusias puses bei atsižvelgiant į surinktą informaciją, taikyti reikiamas procedūras, kurių pagalba smurto ar priekabiavimo atvejai nepasikartotų.

IV SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE ATVEJŲ REGISTRAVIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

11. Galimai patirtus ar pastebėtus smurto ar priekabiavimo atvejus nagrinėja, prevencines priemones siūlo LMTA rektoriaus įsakymu sudaryta komisija:

12. Darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs smurto ar priekabiavimo atvejį, turi teisę apie jį pranešti:

12.1. informuojant žodžiu arba raštu savo tiesioginį vadovą arba padalinio vadovą. Tiesioginis vadovas arba padalinio vadovas apie praneštą atvejį turi informuoti LMTA rektorių arba jį pavaduojantį asmenį Politikos 12.2., 12.3. ar 12.4. papunkčiuose nurodytais būdais pateikiant reikiamą informaciją;

12.2. Užpildant internetu *Darbuotojų galimų smurto ar priekabiavimo atvejų darbe anketą* (anketos formą žr. Politikos priede), skelbiamą LMTA internetinėje svetainėje;

12.3. siunčiant elektroninį laišką adresu pasitikejimolinija@lmta.lt nurodant informaciją:

12.3.1. asmens vardą ir pavardę, kontaktus (el. pašta ir/ar tel. Nr.);

12.3.2. padalinį, skyrių;

12.3.3. įvykio datą (arba periodą nuo – iki);

12.3.4. galimus iniciatorius, nukentėjusius, liudininkus;

12.3.5. pranešimą pildančio asmens sąsajas su įvykiu;

12.3.6. detalų įvykio aplinkybių aprašymą;

12.3.7. siūlomas prevencines priemones (jei esama, pasiūlymus dėl situacijos sprendimo laikotarpio ir formos).

12.3.8. pridedami turimi įrodymai (pavyzdžiui, garso įrašai, susirašinėjimas ir pan.);

12.4. pateikiant atspausdintą pranešimą atsakingam asmeniui.

13. Pranešimas turi būti pateiktas per kiek įmanomą trumpesnę laiką nuo skundžiamų veiksmų padarymo ar paaiškėjimo dienos. Pranešimai pateikti praėjus metams nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba jų paaiškėjimo dienos nenagrinėjami.

14. Gauti pranešimai registruojami vadovaujantis kasmet sudaromu ir tvirtinamu LMTA dokumentacijos planu.

15. Smurto ir priekabiavimo atvejo tyrimui LMTA rektoriaus įsakymu sudaroma komisija. Į komisiją draudžiama įtraukti darbuotojus, kurie yra galimai susiję su nagrinėjimu smurto ar priekabiavimo atveju. Komisijos nariai pasirašo konfidencialumo pasižadėjimus.

16. Komisija:

16.1. atlieka tyrimą dėl gautų pranešimų apie smurto ir priekabiavimo atvejus;

16.2. atsižvelgiant į nustatytus smurto ir priekabiavimo atvejus Akademijoje, teikia rekomendacijas dėl prevencijos priemonių taikymo ir šios Politikos atnaujinimo.

17. Galimo smurto ar priekabiavimo darbe atvejo nagrinėjimo procedūra:

17.1. pradedama nedelsiant gavus rašytinę ar kitokios formos informaciją Politikoje nurodytomis priemonėmis arba kitais būdais;

17.2. 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;

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

17.4. Komisija pranešime nurodytos informacijos tyrimą atlieka ir savo išvadas LMTA rektoriui pateikia per kiek įmanoma trumpiausią laiką, bet ne ilgesnį nei vienas mėnuo nuo pranešimo gavimo komisijoje dienos.

17.5. apie Komisijos priimtą sprendimą informuojamas pranešimą pateikęs asmuo ir pranešime nurodytas, dėl kurio buvo atliekamas tyrimas, asmuo.

18. LMTA užtikrina reikiamos pagalbos prieinamumą nukentėjusiesiems teikiant nuorodas bei kontaktinę informaciją apie reikalingą pagalbą.

19. LMTA užtikrina darbuotojų, pateikiančių pranešimą dėl smurto ar priekabiavimo konfidencialumą, objektyvumą ir nešališkumą visų galimo smurto ar priekabiavimo atvejo dalyvių atžvilgiu.

20. LMTA užtikrina, jog darbuotojai bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jei pateiks pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto smurto ar priekabiavimo atvejo.

V SKYRIUS DARBUOTOJŲ ELGESIO (DARBO ETIKOS) TAISYKLĖS

21. Akademijoje nėra toleruojamas ir yra draudžiamas smurtas ir priekabiavimas, priešiški, neetiški, žeminantys, agresyvūs, užgaulūs, 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.

22. Nepriimtiniu ir netoleruotinu elgesiu yra laikoma:

22.1. neetiškas, nepagarbus elgesys kitų darbuotojų atžvilgiu, ignoravimas, engimas, nepagrįstos pastabos ir kritika, šaukimas, įžeidinėjimai, šmeižimas, manipuliavimas, pajuokos, patyčios, pasiekimų nuvertinimas, neetiški komentarai, grasinimai, bauginimas ir kitas netinkamas elgesys, kuriuo siekiama darbuotoją įskaudinti, įbauginti, sumenkinti;

22.2. užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, juokais ar šaipymusi iš kito darbuotojo seksualumo ar kūno, įžeidžiančių pareiškimų darymas, įžeidinėjimas, pravardžiavimas dėl asmens seksualinių nuostatų/elgesio ir kt.;

22.3. grasinimai susidoroti su darbuotoju finansiškai, grasinimai neskirti skatinimo priemonių ar jų mokėjimo nutraukimu, darbuotojo nuvertinimu pagal jo nuopelnus ir kvalifikaciją, neleidimas dirbti ir kt.;

22.4. bet kokios formos diskriminacija, priekabiavimas;

- 22.5. nepriimtinas ar nepageidaujamas fizinis kontaktas, fizinis prisilietimas, glostymas, plekštelėjimas, grybštelėjimas, siekimas prisiliesti (apkabinti), prisitraukti arčiau kito asmens ir kt. ar tokio fizinio kontakto reikalavimas;
- 22.6. nepadoraus turinio informacijos demonstravimas ar siuntimas;
- 22.7. įkyrus domėjimasis apie privatų gyvenimą, intymius santykius;
- 22.8. nepageidaujami komentarai dėl išvaizdos, kūno formos, aprangos;
- 22.9. įžeidžiantys juokai, patyčios, apkalbos, gandai, šmeižtas, užgaulūs gestai;
- 22.10. tyčinis darbuotojo izoliavimas darbinėje veikloje;
- 22.11. informacijos, nesusijusios su darbuotojo funkcijomis, apie jį rinkimas ar platinimas;
- 22.12. elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę;
- 22.13. poveikis darbuotojui, siekiant tam tikrų su darbu nesusijusių funkcijų (paslaugų) atlikimo;
- 22.14. kitas nepriimtinas elgesys, kuriuo yra sukuriama nemaloni, bauginanti, žeminanti ar įžeidžianti darbo aplinka, kenkiama darbuotojo emocinei, psichinei ir fizinei sveikatai.

23. Akademijos darbuotojai laikosi šių elgesių normų:

- 23.1. pagarbus ir tolerantiškas elgesys su kolegomis, vienas kito nuomonės gerbimas, darbuotojų tarpusavio santykiai turi būti grindžiami mandagumu, taktiškumu, sąžiningumu, draugiškumu ir pasitikėjimu. Darbuotojai turi padėti vieni kitiems darbinėje veikloje, keistis patirtimi ir žiniomis;
- 23.2. nesityčioja, reiškia kritiką taktiškai, nesikeikia, nevartoja fizinės ar psichinės prievartos, nepriekabiauja, o pastebėję tokį elgesį, jo netoleruoja ir imasi veiksmų jam pašalinti;
- 23.3. nediskriminuoja vieni kitų jokia pagrindu;
- 23.4. nepiktnaudžiauja valdžia, prisiima atsakomybę už savo veiksmus ir sprendžia visus klausimus ar nesutarimus konstruktyviai ir laiku;
- 23.5. laikosi kitų elgesio normų, numatytų LMTA darbo tvarkos taisyklėse, akademinės etikos kodekse, lygių galimybių politikoje ir jos įgyvendinimo priemonėse ir kt.

VI SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

24. Darbuotojai su šia Politika yra supažindinami Akademijoje nustatytais būdais (Politika išsiunčiama elektroniniu paštu, skelbiama LMTA internetinėje svetainėje) ir atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis šioje Politikoje nustatytais principais.

25. Darbuotojams, pateikusiems pranešimą Politikos 12.2, 12.3 ar 12.4 papunkčiuose nurodyta tvarka, užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.

26. Jei pagal Politikos 12 punktą pateikiamame pranešime minimi ir kiti galimi nusižengimai (korupcijos, Etikos kodekso ar pan.), su tuo susijusi informacija perduodama pagal veiklos sritį atitinkamoms tarnyboms ir/ar komisijai nagrinėjimui.

27. Šios Politikos pažeidimas yra laikomas darbo pareigų pažeidimu ir taikoma atsakomybė numatyta Darbo kodekse ar kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

28. Politika tvirtinama, keičiama ir naikinama LMTA rektoriaus įsakymu.

DARBUOTOJŲ GALIMŲ SMURTO AR PRIEKABIAVIMO ATVEJŲ DARBE ANKETA_____
(data)**Bendrieji duomenys:**

Kam pranešta apie galimo smurto ar priekabiavimo atvejį:	
Pranešusio apie galimo smurto ar priekabiavimo atvejį vardas, pavardė, el. paštas, tel. Nr.:	
Galimo smurto ar priekabiavimo atvejo data, val. trukmė:	
Galimo smurto ar priekabiavimo atvejo vieta:	
Kokia smurto ar priekabiavimo forma naudota ar įtariama, kad buvo naudota:	
<input type="checkbox"/> Fizinis: užgauliojimas veiksmais (pargriovimas, išpyrimas, kumštelėjimas, spjaudymas, daiktų atiminėjimas ar gadinimas ir pan.);	
<input type="checkbox"/> Psichologinis, emocinis smurtas: žeidžiantys žodžiai, pastabos, grasinimai, draudimai, gąsdinimai, kaltinimai, nesikalbėjimas, tylėjimas, ignoravimas, patyčios, savo nuomonės primetimas kitam žmogui, siekiant savo tikslų;	
<input checked="" type="checkbox"/> Elektroninis: patyčios vykstančios elektroninėje erdvėje: socialiniuose tinkluose, kitose vietose internete, naudojant mobiliuosius telefonus (nemalonių žinučių arba elektroninių laiškų rašinėjimas, skaudinantis bendravimas pokalbių kambariuose, asmeninio gyvenimo detalių viešinimas, tapatybės pasisavinimas ir pan.).	
<input type="checkbox"/> Kiti pastebėjimai (įrašyti) _____ _____ _____	
Ar yra žinomas tokio elgesio pasikartojimas	

Duomenys apie patyčių dalyvius:

<u>Patyrusio smurtą ar priekabiavimą</u> vardas, pavardė:	
<u>Galimai smurtavusio</u> vardas, pavardė	
<u>Stebėjusių</u> galimai smurto ar priekabiavimo atvejį vardas, pavardė	

Išsamesnė informacija apie įvykį:

--

Priedai:

--

(Užpildžiusio asmens vardas, pavardė)_____
(Parašas)