

KLAIPĖDOS LOPŠELIO-DARŽELIO „PUMPURĖLIS“ SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Klaipėdos lopšelio-darželio „Pumpurėlis“ (toliau – įstaiga) smurto ir priekabiavimo prevencijos 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.
2. Politikoje vartojamos sąvokos:
 - 2.1. **Atsakingas asmuo** – įstaigos direktoriaus skiriamas asmuo, pirmasis gaunantis pranešimą ar skundą apie įvykį ir pagal nustatytą tvarką organizuojantis skundo ar įvykio nagrinėjimą. Atsakingo asmens pavardė ir kontaktai viešai neskelbiami.
 - 2.2. **Įstaigos darbuotojas** – darbuotojas, su įstaiga susijęs darbo santykiais.
 - 2.3. **Komisija** – įstaigos direktoriaus įsakymu sudaryta komisija smurto ir priekabiavimo atvejui tirti.
 - 2.4. **Pranešimas** (skundas) – rašytinis informacijos pateikimas apie galimą smurto ir priekabiavimo atvejį.
 - 2.5. **Nukentėjusysis** – įstaigos darbuotojas, prie kurio priekabiavo (priekabiauja/grasina) ir (arba) prieš kurį smurtavo (smurtauja/grasina) įstaigos darbuotojas ir (arba) jų grupė.
 - 2.6. **Skundžiamasis** – įstaigos darbuotojas, dėl kurio netinkamo arba nepageidaujamo elgesio pateiktas pranešimas (skundas) dėl smurto, priekabiavimo arba seksualinio priekabiavimo.
 - 2.7. **Politikos pažeidimas** – tai Politikoje nustatytų normų pažeidimas arba nurodymas smurtauti ar priekabauti, padarytas dėl įstaigos darbuotojo (-ų) veiksmų/kaltės.
 - 2.8. **Smurtas** – veikimu ar neveikimu asmeniui daromas tyčinis fizinis, psichologinis, seksualinis ar kitas poveikis, dėl kurio asmuo patiria neturtinę arba turtinę žalą.
 - 2.9. **Fizinis smurtas** – tai tyčinis ir nepageidautinas veiksmas, pavyzdžiui, kumščiavimas, mušimas, spyrimas, stumdymas, tempimas ir kita, dėl kurio patiriama fizinė trauma arba kūno sužalojimas.
 - 2.10. **Psichologinis smurtas** (mobingas) – tai bet koks nepageidautinas veiksmas, įskaitant izoliavimą, žodinį įžeidimą, asmens orumo pažeminimą, gąsdinimą, psichologinę agresiją, grasinimą panaudoti fizinę jėgą arba kitą elgesį, kuris gali menkinti tapatumo, orumo ir savivertės jausmą ir pakenkti fizinei, psichinei, dvasinei, moralinei arba socialinei darbuotojo sveikatai, saugai ir gerovei.
 - 2.11. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kai asmens lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etninės priklausomybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, pilietybės, šeiminių padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmuo orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti arba įžeidi aplinka.
 - 2.12. **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.
 - 2.13. **Socialinė padėtis** – fizinio asmens įgytas išsilavinimas, kvalifikacija, turima nuosavybė, gaunamos pajamos, teisės aktuose nustatytos valstybės paramos poreikis ir (arba) kiti su asmens finansine (ekonomine) padėtimi susiję veiksniai.
 - 2.14. **Privatus gyvenimas** (privati erdvė) – tai įstaigos darbuotojo asmeninis gyvenimas ir veikla, nesusijusi su jo pareigų atlikimu ir (arba) vieša veikla.
 - 2.15. **Šmeižimas** – atvejis, kai įstaigos darbuotojas (-ai) sąmoningai paskleidė tikrovės neatitinkančią informaciją, galinčią paniekinti, pažeminti arba kitaip neigiamai paveikti kitą asmenį, pavyzdžiui, sumažinti pasitikėjimą juo.

- 2.16. **Žeminimas** – elgesys, kai menkinamas asmuo gali pasijusti negerbiamas ir nevertinamas.
- 2.17. **Ujimas** – pasikartojantis užgaulus elgesys, siekiant kerštingai, piktybiškai pažeminti ir pakenkti.
- 2.18. **Grasinimas** – įvardytas žadėjimas panaudoti fizinę jėgą ar valdžią ir jo sukelta fizinės, psichologinės, seksualinės skriaudos baimė arba kitos neigiamos pasekmės.

II SKYRIUS

PAGRINDINIAI SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS PRINCIPAI

3. Įstaiga savo veikloje vadovaujasi lyčių lygybės, nediskriminavimo ir priekabiavimo draudimo principais, nustatytais Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos ir kituose įstatymuose.
4. Įstaiga imasi priemonių ir užtikrina, kad pateikę pranešimą (skundą) ar dalyvaujantys pranešimo (skundo) dėl smurto ir priekabiavimo nagrinėjimo procese įstaigos darbuotojai būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio ar persekiojimo ir su tuo susijusių neigiamų pasekmių.
5. Įstaiga imasi visų įmanomų priemonių ir užtikrina, kad įstaigos darbuotojui (-ams), patyrusiam (-iems) smurtą ir (arba) priekabiavimą darbe, būtų suteikta visa būtinoji pagalba:
- 5.1. psichologo konsultacija;
 - 5.2. medicinos gydytojo pagalba;
 - 5.3. teisininko konsultacija;
 - 5.4. informacija apie kitokios pagalbos galimybes.
6. Įstaiga yra atsakinga už saugią ir sveiką darbo sąlygų, kurios užkirstų kelią smurtui, priekabiavimui ir patyčioms, bei palankios aplinkos sudarymą.
7. Kiekvienas įstaigos darbuotojas turi teisę dirbti tokioje aplinkoje, kurioje būtų skatinama pagarba kiekvieno asmens orumui ir nebūtų patiriami priešiški, neetiški, žeminantys, agresyvūs, užgaulūs, įžeidūs veiksmai.
8. Smurtu ir priekabiavimu nelaikomas teisės aktuose nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimas, išskyrus atvejus, kai šiomis teisėmis ir (arba) pareigomis piktnaudžiuojama.

III SKYRIUS

GALIMOS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO FORMOS

9. Įstaiga laikosi nuostatos, kad bet kokia forma galintis pasireikšti smurtas, priekabiavimas, įskaitant seksualinį priekabiavimą, psichologinį smurtą, kitas netinkamas arba nepageidaujamas elgesys ar naudojimas užimama padėtimi yra draudžiami, nepriimtini ir yra nesuderinami su įstaigos darbuotojo elgesiu.
10. Smurtas ir priekabiavimas dažniausiai gali pasireikšti fiziniais, verbaliniais arba neverbaliniais veiksmais.
- 10.1. Nepriimtini arba nepageidaujami smurto ir priekabiavimo fiziniai veiksmai:
- 10.1.1. fiziniai prisilietimai, fizinio ar psichologinio diskomforto sukėlimas, nesilaikant pagarbaus fizinio atstumo;
 - 10.1.2. fizinis smurtas (stumdyimas, trenkimas, purtymas, tampymas, tyčinis daiktų mėtymas ir kt.);
 - 10.1.3. įžeidūs ar nepagarbūs gestai;
 - 10.1.4. įkyrus dėmesio rodymas.
- 10.2. Nepriimtini ar nepageidaujami smurto ir priekabiavimo verbaliniai veiksmai:
- 10.2.1. kalbėjimo tonas, riksmas, nevaldomos emocijos, kurie gali žėisti, žeminti ar kelti neigiamas asociacijas;
 - 10.2.2. įžeidūs ar nepagarbūs juokeliai ir (arba) pokštai, sarkazmas, šaipymasis, kandi ironija;
 - 10.2.3. nepagrįstos pastabos, kaltinimai, vieša kritika dėl atliktų užduočių;
 - 10.2.4. neapykantos kalba, apkalbos, gandų skleidimas, šmeižtas;
 - 10.2.5. grasinimas arba kitoks bauginantis elgesys, kuriuo siekiama priversti suvokti priklausomybę atlikti tam tikrą veiksmą / paklusti smurtautojui / nuslopinti galimą pasipriešinimą;
 - 10.2.6. raginimas / nurodymas nebendrauti / ignoruoti / izoliuoti;

- 10.2.7. pasikartojantis nuolatinis konfliktų eskalavimas, tyčinis nenoras spręsti problemas;
- 10.2.8. nepageidaujami įžeidūs komentarai apie fizinę išvaizdą ar aprangą, pažiūras, asmeninį gyvenimą;
- 10.2.9. grasinimai atleisti iš darbo, perkelti į žemesnes pareigas, neskirti užduočių ir pan.;
- 10.2.10. tyčinis tikrovės neatitinkančios informacijos paskleidimas, siekiant padaryti žalą;
- 10.2.11. noras išjuokti profesines ir (arba) asmenines darbuotojo savybes, užgauliojimas, žeminimas.
- 10.3. Nepriimtini arba nepageidaujami smurto ir priekabiavimo neverbaliniai veiksmai:
 - 10.3.1. sąmoningas darbuotojo izoliavimas / atskyrimas nuo bendrų veiklų, dalykinio bendravimo nebuvimas, nesidalijimas informacija, prašymų ir poreikių nepaisymas, neigimas ir pan.;
 - 10.3.2. neigiamo nusistatymo konkretaus asmens atžvilgiu demonstravimas;
 - 10.3.3. informacijos apie asmenį rinkimas, kai tai nesusiję su atliekamomis darbo funkcijomis;
 - 10.3.4. įžeidaus pobūdžio, žeminančių garbę ir orumą pranešimų, žinučių siuntimas;
 - 10.3.5. priešiškas elgesys;
 - 10.3.6. nepakantumas skirtingoms pažiūroms;
 - 10.3.7. nepagrįstas darbo sąlygų bloginimas, palyginti su kitais darbuotojais arba kai nėra objektyvių priežasčių.
- 10.4. Seksualinis priekabiavimas yra viena iš labiausiai nepageidaujamų priekabiavimų formų, kuri gali pasireikšti fiziniiais, verbaliniais arba neverbaliniais veiksmais.
- 10.5. Nepriimtini arba nepageidaujami seksualinio priekabiavimo fiziniai veiksmai:
 - 10.5.1. prisilietimas (pavyzdžiui, plekšnojimas, glostymas, glamonėjimas, grybštelėjimas, siekimas pabučiuoti, bučiavimas), kai kitas darbuotojas/asmuo išreiškė aiškų nesutikimą;
 - 10.5.2. persekiojimas;
 - 10.5.3. intymių santykių siekimas, kai kitas darbuotojas/asmuo išreiškė aiškų nesutikimą.
- 10.6. Nepriimtini arba nepageidaujami seksualinio priekabiavimo verbaliniai veiksmai:
 - 10.6.1. seksualinio turinio pasisakymai ar užuominos, žeminančios moteris ir vyrus arba lytį dėl fizinių savybių;
 - 10.6.2. seksualinio turinio pasisakymai, kuriais siekiama pasityčioti iš kito asmens;
 - 10.6.3. pasimatymų, apsikabinimų reikalavimas, kai asmuo išreiškė aiškų nesutikimą;
 - 10.6.4. seksualinių santykių reikalavimas mainais už pageidaujamą pareigą arba kitas galimybes.
- 10.7. Nepriimtini arba nepageidaujami seksualinio priekabiavimo neverbaliniai veiksmai:
 - 10.7.1. seksualinio turinio filmuotos medžiagos, nuotraukų, piešinių ar kitų vaizdinių ir materialių priemonių rodymas, siuntimas ar dovanojimas.
- 10.8. Kiekvienam įstaigos darbuotojui, pastebėjusiam įvairias smurto išraiškas, priekabiavimą, seksualinį priekabiavimą kito įstaigos darbuotojo atžvilgiu, rekomenduojama netoleruoti tokio elgesio ir paskatinti nukentėjusįjį pareikšti šiuos veiksmus atlikusiam įstaigos darbuotojui, kad toks elgesys nepageidaujamas ir turi būti nedelsiant nutrauktas, taip pat ir patiems pasakyti netinkamai besielgiantiems darbuotojams apie nepriimtina arba nepageidaujamą jų elgesį.
- 10.9. Priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir smurto formų sąrašas nėra baigtinis ir gali pasireikšti kitokiais būdais, kurie nėra akivaizdūs, tačiau kuria nemalonią, bauginančią, žeminančią ar įžeidžią darbo aplinką.
11. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:
 - 11.1. darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį;
 - 11.2. pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buitėmis, sanitarinėmis ir higienos patalpomis;
 - 11.3. su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių metu;
 - 11.4. su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu;
 - 11.5. pakeliui į darbą arba iš jo.
12. Smurto prevencijos strategija įstaigoje:
 - 12.1. kiek įmanoma greičiau sustabdyti arba pakeisti nepriimtinius veiksmus, kuriais kėsinama į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą;
 - 12.2. netoleruojama bet kokia smurto ir priekabiavimo forma;

- 12.3. nagrinėjami visi gauti pranešimai dėl smurto ir priekabiavimo darbe ir sprendžiami visi su tuo susiję konfliktai;
- 12.4. visi asmenys, susiję su smurto ir priekabiavimo darbe atveju, turi galimybę išsakyti savo požiūrį;
- 12.5. sprendimai turi būti priimami laikantis objektyvumo ir nešališkumo principu;
- 12.6. esant poreikiui, turi būti konsultuojamasi psichosocialinio darbo sąlygų gerinimo klausimais ir kitų įmonių, įstaigų ar organizacijų specialistais.

IV SKYRIUS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO ATPAŽINIMO BŪDAI

13. Norint užtikrinti smurto ir priekabiavimo darbo aplinkoje prevenciją ir užkirsti kelią jo pasikartojimui, svarbu kuo anksčiau atpažinti smurto požymius ir imtis veiksmų.
14. Smurtui, ypač psichologiniam, būdingi šie pagrindiniai požymiai:
- 14.1. tyčinis elgesys;
- 14.2. piktnaudžiavimas turima valdžia arba įgaliojimais;
- 14.3. stiprėjimas;
- 14.4. pasikartojimas;
- 14.5. trukmė.

Konfliktams būdingi požymiai	Smurtui būdingi požymiai
Konfliktai būna atsitiktiniai ir nereguliarūs	Smurtas – reguliarūs veiksmai
Inicijuoti gali abi pusės	Smurtą taikančio ir jį patiriančio darbuotojo vaidmenys paprastai nesikeičia
Abi konflikto pusės gali aptarti konflikto dalyką ir rasti bendrą abiem pusėm priimtina sprendimą	Smurto veiksmų arba išraiškų neįmanoma sėkmingai aptarti, nėra pokyčių po diskusijos
Konflikto tikimybė mažėja, kai geriau suprantami konfliktuojančių šalių motyvai ir argumentai	Konfliktai stiprėja ir dažnėja, neįmanoma įvardyti motyvo
Abiejų šalių problema, reikalaujanti atsižvelgti į vienas kito požiūrį	Smurtas vyksta dėl galios disbalanso (ekonominio, valdžios, fizinės jėgos), pripažįstamas tik vienas požiūris.
Reakcija į konfliktą yra spontaniška ir sukelia nusiminimą, nuovargį ir pan.	Smurtauti pasirengiama sąmoningai
Įtempta abiejų konfliktuojančių pusių savijauta	Nukentėjusio asmens savijauta: bejėgiškumas, baimė, savigrauža Smurtautojo savijauta: pasitenkinimas didžiavimasis savimi

V SKYRIUS PRANEŠIMŲ APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ TEIKIMO TVARKA

15. Įstaigos darbuotojas pagrįstai manantis, kad prie jo yra priekabiuojama, seksualiai priekabiuojama arba prieš jį yra naudojamas psichologinis ir (arba) fizinis smurtas, turi teisę pateikti pranešimą (skundą) raštu arba el. paštu atsakingam asmeniui, kuris gautą informaciją nedelsiant, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną pateikia tiesiogiai įstaigos direktoriui ar jį vaduojančiam asmeniui.
16. Įstaigos direktoriui ar jį vaduojančiam asmeniui gavus iš atsakingo asmens pranešimą (skundą) apie įvykį, sukviečiama atitinkama komisija. Pateiktas pranešimas (skundas) Komisijos nagrinėjamas tik tuo atveju, jei jame nurodytas nukentėjusysis, galimas pažeidėjas, galimo pažeidimo data/laikotarpis, vieta, kitos faktinės aplinkybės ir kiti argumentai, arba kai pakanka įrodymų, kuriais grindžiamas pranešimas (skundas) apie skundžiamus veiksmus/galimą pažeidimą, ir gali būti užtikrinta sąžininga pranešimo (skundo) tyrimo eiga.

17. Pranešimą (skundą) rekomenduojama pateikti per įmanomą trumpiausią laiką nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo dienos.
18. Pranešime (skunde) pateikiama ši informacija:
 - 18.1. atvejo detalūs paaiškinimai apie patirto smurto, priekabiavimo atvejį ir faktines aplinkybes;
 - 18.2. galimi liudytojai, jeigu tokių buvo;
 - 18.3. turimi įrodymai (garso įrašai, susirašinėjimai ir pan.).
19. Gautas pranešimas (skundas) laikomas konfidencialia informacija ir negali būti paviešintas asmenims, kurie nėra susiję su galimu Politikos pažeidimu arba jo tyrimu, išskyrus atvejus, kai pats nukentėjęsysis jau yra paviešinęs šią informaciją.
20. Smurtas, priekabiavimas, įskaitant priešišką elgesį prieš įstaigos darbuotoją, kuris pateikė pranešimą (skundą) dėl galimo Politikos pažeidimo, yra draudžiamas ir laikomas šiurkščiu tarnybinių/darbo pareigų pažeidimu.

VI SKYRIUS PRANEŠIMŲ APIE SMURTAŲ IR PRIEKABIAVIMŲ NAGRINĖJIMAS

21. Pranešimo (skundo) nagrinėjimas grindžiamas šiais principais:
 - 21.1. nekaltumo – skundžiamasis laikomas nekaltu, kol bus priimtas sprendimas dėl Politikos pažeidimo;
 - 21.2. operatyvumo – nagrinėjimas atliekamas per įmanomai trumpiausią terminą;
 - 21.3. betarpiškumo – nukentėjusiajam, skundžiamajam, liudytojui (-ams) sudaromos visos galimybės pateikti savo veiksmų vertinimą ir paaiškinimus;
 - 21.4. objektyvumo ir nešališkumo – atvejo nagrinėjimas atliekamas objektyviai, neturint išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo.
22. Nagrinėjant pranešimus (skundus) apie Politikos pažeidimo atvejį, įstaiga įsipareigoja užtikrinti konfidencialumą pokalbių su nukentėjusiais, skundžiamaisiais ir liudytojais metu. Komisijos nariams draudžiama atskleisti bet kokią su atvejo tyrimu susijusią informaciją asmenims, nedalyvaujantiems tyrimo procedūroje. Pranešimai (skundai) apie galimus seksualinio priekabiavimo atvejus, prireikus, gali būti nagrinėjami dalyvaujant psichologui.
23. Visi Komisijos posėdžiai protokoluojami.
24. Pranešimas (skundas) pradedamas nagrinėti nedelsiant Komisijai susirinkus į posėdį ir išnagrinėjamas per įmanomą trumpiausią laiką, bet ne ilgiau kaip per 10 darbo dienų nuo pranešimo (skundo) gavimo dienos.
 - 24.1. Pranešimo (skundo) nagrinėjimo terminas gali būti pratęstas ne ilgiau kaip iki 20 darbo dienų, tik tuo atveju, jei dėl objektyvių priežasčių nėra galimybės apklausti nukentėjusiojo, skundžiamąjo arba liudytojo (-ų). Sprendimą dėl termino pratęsimo priima Komisija ir informuoja apie tai visus nagrinėjimo procese dalyvaujančius asmenis.
 - 24.2. Pagal gautą rašytinę informaciją išnagrinėjusi atvejį Komisija per 5 darbo dienas parengia ir pateikia įstaigos direktoriui išvadą dėl Politikos pažeidimo pripažinimo/nepripažinimo
25. Nukentėjęsysis dėl smurto ir (arba) priekabiavimo atvejo gali kreiptis ir į kitas teisėsaugos institucijas ir informuoti jas apie galimo pažeidimo atvejį ir (arba) perduoti joms nagrinėti situaciją.
26. Kitų institucijų vykdomas smurto ir priekabiavimo atvejo nagrinėjimas neužkerta kelio įstaigoje atlikti vidinį nagrinėjimą/tyrimą, kuris gali būti laikinai sustabdytas, kol yra renkami įrodymai kitų institucijų tyrimui.

VII SKYRIUS REKOMENDUOJAMAS DARBUOTOJŲ ELGESYS

27. Siekiant išvengti smurto ir priekabiavimo atvejų, įstaigos darbuotojams rekomenduojama laikytis šių principinių nuostatų:
 - 27.1. analizuoti ir vertinti savo elgesį;
 - 27.2. žinoti, koks elgesys gali būti laikomas Politikos pažeidimu;

- 27.3. būti atidiems ir jautriems, gerbti kitų asmenų privatų gyvenimą, pažiūras, įsitikinimus, fizinį ir psichinį neliečiamumą, stengtis suvokti, kad žodžiu, raštu arba fiziniu veiksniu išreikštas elgesys gali sukelti nemalonus, nepageidaujamus, orumą žeidžiančius padarinius, trikdyti kitą asmenį;
- 27.4. siekiant išvengti kitam asmeniui nemalonaus, nepriimtino elgesio ir šio elgesio neigiamų padarinių, kilus abejonių, kad tam tikras elgesys gali būti nepageidaujamas arba gali priversti kitą asmenį jaustis nepatogiai, žeminti jo orumą, rekomenduotina iš anksto pasiteirauti, aptarti su juo ar kitais bendradarbiais, ar tam tikras elgesys, bendravimo forma yra priimtini;
- 27.5. nebūti pasyviu Politikos pažeidimų bei nepageidaujamo arba netinkamo elgesio stebėtoju ir imtis veiksmų tokiam elgesiui sustabdyti;
- 27.6. patyrus elgesį, turintį Politikos pažeidimo požymių, patartina ramiai, mandagiu tonu pasakyti arba kitaip pareikšti taip besielgiančiam darbuotojui, kad toks elgesys yra nepriimtinas ir turi būti nedelsiant nutrauktas.

VIII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

28. Visiems įstaigos darbuotojams Politikos laikytis yra privaloma, jie turi laikytis nustatytų įpareigojimų ir atlikdami savo darbo funkcijas vadovautis Politikoje nustatytais principais.
29. Politika yra peržiūrima ir, prireikus, atnaujinama, atsižvelgiant į gautus pranešimus apie smurtą ir priekabiavimą, nustatytus smurto ir priekabiavimo atvejus, pasikeitus galimiems jų pavojams arba atsiradus naujų pavojų.
30. Politikos nesilaikymas yra laikomas šiurkščiu darbuotojo darbo pareigų pažeidimu už kurį gali būti nutraukta darbo sutartis.
31. Už melagingus pranešimus darbuotojai atsako LR teisės aktų nustatyta tvarka.
32. Darbuotojai turi teisę teikti pasiūlymus dėl Politikos nuostatų tobulinimo.