

PATVIRTINTA

Valstybinio Vilniaus mažojo teatro vadovo
2022 m. spalio 27 d. įsakymu Nr. V-114

VALSTYBINIO VILNIAUS MAŽOJO TEATRO SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Valstybinio Vilniaus mažojo teatro smurto ir priekabiavimo prevencijos politika (toliau - Politika) reglamentuoja Teatro darbuotojų reakciją į nepalankius darbo aplinkos sąlygų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbo reikalavimų, tarpusavio santykių psichosocialinius veiksnius, mobingą.

2. Šios Politikos tikslas – nustatyti ir įvertinti esamą ar galimą riziką darbe, pašalinti bei įdiegti prevencijos priemones sveikos darbo aplinkos ir palankios darbo kultūros sukūrimui bei užtikrinimui. 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.

3. Pagrindinės šios Politikos sąvokos:

3.1. **Atsakingas asmuo** - Teatro vadovo paskirtas asmuo, atsakingas už smurto ir priekabiavimo prevenciją Teatre ir įgaliotas nagrinėti darbuotojų pranešimus, susijusius su įtampos darbe, psichologinio smurto, mobingo bei priekabiavimo situacijomis;

3.2. **Darbuotojas (-ai)** – asmuo (-ys), dirbantis (-ys) Teatre pagal darbo sutartį;

3.3. **Komisija** - Teatro vadovo įsakymu sudaryta komisija, nagrinėjanti smurto ir priekabiavimo darbe atvejį;

3.4. **Mobingas** – jėgų disbalansu paremti santykiai darbo vietoje, pasireiškiantys nuosekliu ilgalaikiu netinkamu elgesiu (priekabiavimu, grasinimu, žodine agresija, žeminančia kritika, ignoravimu ir pan.), nukreiptu prieš darbuotoją, kuriais pažeidžiama darbuotojo fizinė, socialinė ar psichologinė gerovė, mažinamas jo produktyvumas bei pasitenkinimas darbu.

3.5. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kai asmens lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etinės 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. Smurtas ir priekabiavimas skiriasi tuo, jog priekabiavimas yra tęstinis procesas, t. y. pasikartojantis nepriimtinas, nepageidaujamas elgesys, o smurtas dažniausiai būna vienkartinis, staigus (ūmus) netinkamo elgesio proveržis;

3.6. **Psichologinis smurtas** – darbuotojo įžeidinėjimas, patyčios, užgauliojimas, priekabiavimas, grasinimas, nekonstruktyvi, žeminanti kritika, žodinė agresija, persekiojimas ir kitas netinkamas elgesys.

3.7. **Psichosocialinis veiksnys** – veiksnys, kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio santykių sukelia darbuotojui psichinį stresą.

3.8. **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;

3.9. **Smurtas** – 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. 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.).

3.10. **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.

3.11. **Grėsmė** – tai gali būti įvairus smurtas, taikomos bausmės, ignoravimas, izoliavimas, priekabiavimas, engimas, nepagrįstų reikalavimų kėlimas, patyčios ir t.t. Grėsmė gali kilti tiek vienam darbuotojui, tiek darbuotojų grupei.

3.12. Kitos Politikoje naudojamos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos Darbo kodekse, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme, kituose teisės aktuose.

4. Politika taikoma visiems Teatro darbuotojams nepriklausomai nuo jų užimamų pareigų ar sudarytos darbo sutarties rūšies.

II SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO POLITIKOS PRINCIPAI

5. Bet kokia smurto ar priekabiavimo forma Teatre yra netoleruotina ir yra laikoma šiukščiu darbo pareigų pažeidimu.

6. Teatras, atsižvelgdamas į psichosocialinę riziką, imasi priemonių sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksnių, kuriais kėsiniama į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ir kuriais siekiama darbuotojui sukelti įtampą darbe.

7. Teatras netoleruoja fizinio ir psichologinio smurto bei mobingo prieš darbuotojus ir imasi priemonių, kad gauti pranešimai ar įtarimai būtų ištirti, neleistini veiksmai nutraukti, o kalti asmenys – patraukti atsakomybėn. Pirmiausia stengiamasi iškilusias problemas spręsti neformaliomis priemonėmis – pokalbiu su smurtautoju, psichologo konsultacijos rekomendavimu.

8. Darbuotojai privalo bendradarbiauti vieni su kitais, taikiai spręsti įvairias situacijas, etiškai ir mandagiai elgtis su kolegomis, o iškilus konfliktinėms situacijoms ar kilus nesutarimams, kreiptis į tiesioginį vadovą ir spręsti konfliktinę situaciją nenaudojant psichologinio smurto ir mobingo.

9. Teatras skatina darbuotojus apie galimai patirtus ar pastebėtus psichologinio smurto atvejus anonimiškai ar atskleidžiant savo tapatybę pranešti šioje Politikoje nustatyta tvarka, atvirai kalbėti šiomis temomis, rodyti netoleranciją bet kokioms psichologinio smurto darbe apraiškoms.

10. Teatras užtikrina darbuotojams galimybę teikti klausimus, siūlymus, prašymus ir (ar) skundus dėl pastebėto ar patiriamo psichologinio smurto darbe.

11. Jei asmuo kreipėsi ne anonimiškai, o atskleisdamas savo tapatybę, Teatras užtikrina pateiktų duomenų konfidencialumą ir taiko asmenų, pateikusių informaciją apie pažeidimus, apsaugos, skatinimo ir pagalbos priemones.

12. Pastebėtas ar nustatytas smurto ar priekabiavimo atvejis darbe turi būti sprendžiamas konkrečiais veiksmais ir bendromis pastangomis, numatant prevencines priemones bei taikant drausminančias priemones ar teisinę atsakomybę Politikos nuostatas pažeidusiam darbuotojui.

13. Sprendimai turi būti priimami remiantis objektyvumo ir nešališkumo principais.

III SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PASIREIŠKIMO FORMOS IR BŪDAI

14. Smurtą ir priekabiavimą gali vykdyti vienas darbuotojas arba darbuotojų grupė, siekdami padaryti fizinį, psichologinį, seksualinį ar ekonominį poveikį ir (ar) pažeisti darbuotojo (-ų) orumą ir (ar) sukurti priešišką, bauginančią, žeminančią ar įžeidžiančią darbo aplinką. Darbo aplinkoje smurtas ir priekabiavimas gali pasireikšti tarp to paties lygmens kolegų, tarp vadovų ir jų pavaldinių bei darbuotojų ir kitų asmenų.

15. Dažniausiai psichologinis smurtas darbe pasireiškia kaip (sąrašas nebaigtinis):

15.1. tiesioginiai arba netiesioginiai grasinimai ar kaltinimai, siekiant sukelti emocinį ar fizinį skausmą, ar praradimą (grasinimai atleisti iš darbo, bloginti darbo sąlygas sudarant darbo grafikus ir kt.);

15.2. pasiekimų nuvertinimas (nepagrįsta kritika darbuotojui dėl atliktų užduočių, siekiant jį žeminti, įžeisti ir kt.);

15.3. šmeižtas (tikrovės neatitinkančios informacijos, galinčios padaryti žalos asmens garbei ir orumui, paskleidimas ir kt.);

15.4. pasikartojančios neigiamos pastabos (nemalonūs skirtingo turinio komentarai ir kt.);

15.5. ignoravimas (izoliavimas, atribojimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų, nesidalinimas informacija, nuolatinis darbuotojo prašymų ir poreikių nepaisymas, neigimas ir kt.);

15.6. manipuliavimas (atvejai, kai darbuotojui nustatomas neadekvatus darbo krūvis, manipuliavimas darbo užmokesčiu, keliama neįgyvendinami reikalavimai ir kt.);

15.7. sarkazmas (piktas pašiepimas, kandi ironija ir kt.);

15.8. noras išjuokti (darbuotojo ar darbuotojų grupės elgesys, kai kolektyvo pajuokai yra pateikiamos asmeninės ir profesinės kito asmens savybės, laidomos pašaipios pastabos apie darbuotoją ar

asociatyvūs juokai, sukuriama priešiška ir neetiška aplinka, kurioje darbuotojas jaučiasi užgauliojamas, žeminamas ir kt.);

15.9. riksmas (bendravimas pakeltu tonu, nevaldomos emocijos ir kt.);

15.10. viešas žeminimas (žeminantys komentarai darbuotojo atžvilgiu, komentarai, kuriais siekiama darbuotoją pažeminti, sumenkinti, panieka ir kt.);

15.11. įžeidimai, siekiant pakirsti darbuotojo pasitikėjimą savimi, įskaitant ir viešą pažeminimą;

15.12. veiksmy, pareiškimų ar gestų, kurie nukreipti į darbuotojo savigarbą ir savivertę, siekiant pažeminti, naudojimas.

IV SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMO PRIEMONĖS IR TVARKA

16. Teatras, siekdamas, kad būtų išvengta streso, kylančio dėl darbuotojams skiriamų užduočių bei keliamų reikalavimų, imasi priemonių:

16.1. suteikti pakankamus išteklius užduotims atlikti;

16.2. darbus organizuoti taip, kad, kiek tai įmanoma, būtų išvengta per didelio darbo krūvio ir tempo, būtų laikomasi protingų terminų užduotims atlikti;

16.3. nustatyti aiškias darbuotojo atsakomybės ribas;

16.4. išklausti darbuotojus, kurie skundžiasi per dideliu darbo krūviu, bei pagal galimybes imtis priemonių jo sumažinimui.

17. Teatras, siekdamas užtikrinti gerą darbo atmosferą:

17.1. skatina darbuotojų tarpusavio pagarbą;

17.2. tinkamai įtraukia naujus darbuotojus (esant galimybei, paskiria nauju darbuotoju besirūpinantį esamą darbuotoją, padėsiantį adaptuotis ir prisitaikyti prie naujos aplinkos);

17.3. pagal galimybes ir paslaugų pobūdį skatina darbuotojus nuolat nedirbti vieniems, be kolegų pagalbos;

17.4. esant galimybei organizuoja darbuotojų laisvalaikį kartu;

17.5. esant galimybei ir poreikiui organizuoja darbuotojams streso ir konfliktų valdymo, konstruktyvaus ir dalykinio bendravimo mokymus;

17.6. viešina darbuotojams nuasmenintus fizinio, psichologinio smurto bei mobingo atvejus Teatre;

17.7. skatina socialinį dialogą.

18. Teatras, siekdamas išvengti streso, kylančio dėl atliekamo darbo kontrolės, imasi priemonių, kad:

18.1. darbuotojai turėtų galimybę tiesioginiam vadovui pateikti pasiūlymus dėl darbo organizavimo, jo formos bei kiekio;

18.2. darbuotojams dėl jų atliekamo darbo būtų nuolat teikiamas grįžtamasis ryšys.

19. Be smurto ir priekabiavimo formų atvejų tarp Teatro darbuotojų gali pasitaikyti atvejų, kai darbuotojai, tiesiogiai aptarnaujantys klientus, turės didesnę galimo smurto tikimybę iš trečiųjų asmenų. Tokiu atveju darbuotojų prašoma nedelsiant apie visus įvykius pranešti jų tiesioginiam vadovui, atsakingam kliento atstovui ir/ar pagal poreikį valstybinėms institucijoms.]

V SKYRIUS
SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE ATVEJŲ REGISTRAVIMO IR
NAGRINĖJIMO TVARKA

20. Visi pranešimai apie smurto ir priekabiavimo darbe atvejus (tiek žodiniai, tiek rašytiniai) turi būti fiksuojami bei nagrinėjami, sudarant galimybes darbuotojams teikti pranešimus apie įvykius su detaliais paaiškinimais, nurodant smurtautojus, smurto ir priekabiavimo situaciją, aplinkybes, galimus liudininkus ir pan.

21. Darbuotojai, susiduriantys su fiziniu, psichologiniu smurtu ar mobingu ar patiriantys įtampą darbe, turi teisę apie tai (žodžiu ar raštu) informuoti savo tiesioginį vadovą ar Atsakingą asmenį telefonu ar el. paštu nurodydami (laisva forma):

21.1. aplinkybes, dėl kurių darbuotojas patiria stresą, ir/ar asmenį, kuris galimai pažeidžia darbuotojo teises;

21.2. duomenis apie tai, ar darbuotojas sutinka, kad jo tapatybė būtų atskleista, jei teikiamas pranešimas apie pažeidimą, bei savo el. pašto adresą tolesnei komunikacijai;

21.3. pasiūlymus (jei turi) dėl įtampos darbe mažinimo ir nurodytos situacijos sprendimo.

22. Darbuotojai, šios Politikos punkte Nr. 21 išvardintais būdais, gavę žodinę ar rašytinę informaciją apie galimą psichologinio smurto atvejį, nedelsiant privalo pranešti Teatro vadovui ar Atsakingam asmeniui.

23. Atsakingas darbuotojas atvejį registruoja Galimų psichologinio smurto ir priekabiavimo atvejų registravimo žurnale (lentelė Nr. 1)

Pranešimo data	Pranešėjas ir pranešimo būdas	Aplinkybės (trumpai)	Liudininkai	Atvejo išnagrinėjimo data	Atvejo tyrimo išvados ir pritaikytos poveikio priemonės
1	2	3	4	5	6

Lentelė Nr. 1 Galimų psichologinio smurto ir priekabiavimo atvejų registravimo žurnalas

24. Registruotus smurto ir priekabiavimo atvejus nagrinėja, prevencines ir poveikio smurtautojui priemones siūlo Atsakingas asmuo ar Teatro vadovo įsakymu sudaryta nešališka smurto ir priekabiavimo darbe atvejų nagrinėjimo komisija (toliau – Komisija), kuri gali būti skiriama/sudaroma esant poreikiui ir/ar didelės apimties pranešimams.

25. Pagal poreikį, atvejo tyrimui, į Komisiją gali būti įtraukiami ir papildomi asmenys (specialistai, darbuotojai, klientų, tiekėjų atstovai ir kt.).

26. Darbuotojo pranešimas privalo būti išnagrinėtas per – 10 (dešimt) darbo dienų nuo jo gavimo. Esant objektyvioms priežastims, pranešimo nagrinėjimo terminas kompetentingo darbuotojo sprendimu gali būti pratęstas dar 10 (dešimt) darbo dienų. Siekiant tinkamai atlikti pranešimo dėl smurto ir priekabiavimo tyrimą, pranešimų tyrimas grindžiamas šiais pagrindiniais principais:

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

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

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

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

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

27. Darbuotojo pranešimas nagrinėjamas žodine (jei darbuotojas sutinka su tokia pranešimo nagrinėjimo forma) arba rašytine tvarka.

28. Teatro darbuotojams yra garantuojamas:

- pranešimo aplinkybių neviešinimas;
- darbuotojo, pranešusio apie smurto ir priekabiavimo atvejį/-us ir (ar) nukentėjusiojo, konfidencialumas (esant tokiam prašymui);

- pranešimą tiriančių asmenų (sudarytos komisijos narių) objektyvumas.

29. Atsakingas asmuo ar Komisija turi teisę reikalauti, kad darbuotojas ir kiti su pranešimu susiję ar turintys informacijos asmenys pateiktų papildomą informaciją, paaiškinimus apie pranešime nurodytas aplinkybes. Toks reikalavimas turi būti pateikiamas nenurodant pranešimą pateikusių darbuotojo asmens duomenų.

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

31. Žodinio pranešimo nagrinėjimo metu kviečiamas pranešimą pateikęs darbuotojas bei asmuo, galimai pažeidęs jo teises. Kiti asmenys, turintys ir galintys pateikti informacijos apie pranešime nurodytas aplinkybes, išklaunami atskirai nuo pranešimo nagrinėjimo dalyvaujančių asmenų.

32. Komisijai gali rinkti visus su ginču susijusius objektyvius įrodymus:

- dokumentus (pvz., psichologų/psichoterapeutų konsultacijų sąskaitos ir kt.);
- išsaugoti SMS žinutes;
- išsaugoti elektroninius laiškus, persiųsti į asmeninę el. paštą;
- turimas nuotraukas;
- vaizdo ar garso įrašus;
- liudininkus, galinčius patvirtinti nederamą kito asmens elgesį ir kt.

33. Surinkus informaciją, organizuojamas Komisijos posėdis, kuriame atvejis aptariamas ir teikiamos išvados bei prevencinės priemonės Teatro vadovybei. Komisijos posėdžiai protokoluojami. Atvejų tyrimo dokumentai ir įrodymai kaupiami ir saugomi.

34. Atsakingas asmuo ar komisija, išnagrinėję darbuotojo pranešimą, rašytiniu sprendimu:

34.1. patvirtina pranešime nurodytas aplinkybes ir teikia pasiūlymą Teatro vadovui dėl atsakomybės kaltam darbuotojui taikymo;

34.2. patvirtina, kad pranešime nurodytos aplinkybės nepasitvirtino bei teikia rekomendacijas su pranešimu susijusiems darbuotojams dėl jų elgesio ateityje, kad būtų išvengta aplinkybių pasikartojimo.

34.3. Pranešimą pateikęs darbuotojas privalo būti supažindinamas su kompetentingo darbuotojo ar Komisijos sprendimu ne vėliau kaip kitą darbo dieną nuo jo priėmimo dienos, siunčiant sprendimą darbuotojui pranešime nurodytu elektroninio pašto adresu.

35. Teatro vadovas imasi priemonių, kad pranešimą pateikęs ar pažeidimo tyrime dalyvaujantis, liudijantis darbuotojas nebūtų persekiojamas bei būtų apsaugotas nuo priešiškos reakcijos..

36. Atsižvelgiant į konkretų atvejį ir esamą poveikį darbuotojų emocinei sveikatai, nukentėjusių asmenų apsaugos priemonės ir pagalba gali būti įvairių formų, pavyzdžiui, sudaryta galimybė darbuotojams, patyrusiems smurtą, naudotis visų reikalingų specialistų (psichologų, psichiatrų ir kt.) paslaugomis; apmokėta už tų specialistų paslaugas (vadovaujantis protingumo principu); vykdoma darbo rotacija; darbuotojo perkėlimas į kitą darbo vietą (nepažeidžiant DK nuostatų); atostogų suteikimas ir kt. (sąrašas nėra baigtinis).

37. Informacija apie pranešimą pateikusį darbuotoją, pranešime nurodytos aplinkybės bei asmenys yra laikoma konfidencialia ir negali būti paviėšinta asmenims, kurie nėra susiję su pažeidimu ar jo tyrimu, išskyrus teisės aktuose numatytus atvejus, kuomet pažeidimo tyrimas perduodamas nagrinėti teisėsaugos organams.

38. Jeigu darbuotojui pranešus apie galimas smurto apraiškas šios Politikos 21 punkte nurodytais būdais nesiimama veiksmų, darbuotojas patyręs ar pastebėjęs smurtą turi raštiškai kreiptis tiesiogiai į Teatro vadovą.

39. Tuo atveju, jei darbuotojo pranešimas susijęs su Atsakingu asmeniu, jis turi būti teikiamas Teatro vadovui, kuris pranešimą nagrinėti perduoda kitam darbuotojui, turinčiam reikiamų žinių, kvalifikacijos ar kitų dalykinių savybių, reikalingų objektyviam ir kompetentingam pranešimo išnagrinėjimui.

40. Jeigu negaunama pagalba organizacijos viduje, smurtą patyręs ar pastebėjęs darbuotojas gali kreiptis į:

- profesinę sąjungą (jeigu tokia yra);
- darbo tarybą arba darbuotojų saugos ir sveikatos komitetą;
- darbo ginčų komisiją prie Valstybinės darbo inspekcijos.

41. Teatras užtikrina:

- reikiamos pagalbos teikimą nukentėjusiesiems nuo smurto ir priekabiavimo darbe;
- darbuotojų, pateikusių pranešimą dėl smurto ir priekabiavimo, konfidencialumą, objektyvumą ir nešališkumą visų galimo smurto ir priekabiavimo atvejo dalyvių atžvilgiu;
- kad darbuotojai bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jei pateiks pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto smurto ir priekabiavimo atvejo.

42. Jei pateiktame pranešime minimi ir kiti galimi nusižengimai (nusikalstamos veikos, korupcijos, etikos kodekso ar pan.), su tuo susijusi informacija perduodama pagal veiklos sritį atitinkamoms tarnyboms nagrinėjimui.

VI SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

43. Aprašas gali būti keičiamas keičiantis imperatyviems teisės aktams. Aprašas tvirtinamas, keičiamas ir naikinamas Teatro vadovo įsakymu.

44. Siekiant išvengti neteisingų, kerštingų skundų ir norint įrodyti darbuotojui kylančias grėsmes, negalima vadovautis vien tik jo asmeniniais samprotavimais. Darbuotojo nurodomos faktinės aplinkybės turi būti pagrįstos objektyviais įrodymais, kurie nustatomi šiomis priemonėmis: šalių ir trečiųjų asmenų (tiesiogiai ar per atstovus) paaiškinimai, liudytojų parodymai, nuotraukos, vaizdo ir garso įrašai, susirašinėjimai ir t.t. Tik įvertinus objektyvius įrodymus, bus laikoma, kad yra patikimų ir pakankamų grėsmės požymių, kylančių konkrečiam/-iems darbuotojui/-jams ir jo/-jų interesams.

45. Politika yra taikoma ir jos nuostatos yra privalomos visiems Teatro darbuotojams. Politika neprieštarauja ir papildo Teatre galiojančių norminių aktų nuostatas, įskaitant bet neapsiribojant, Darbo tvarkos taisykles, lygių galimybių politiką, Darbuotojų darbo apmokėjimo sistemą.

46. Šios Politikos pažeidimas gali būti laikomas darbo pareigų pažeidimu ir taikoma atsakomybė numatyta Darbo tvarkos taisyklėse, Lietuvos Respublikos darbo kodekse ar kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

47. Šio Aprašo pažeidimas laikytinas šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu ir taikoma atsakomybė numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse ar kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.