

PATVIRTINTA
Šiaulių Jovaro progimnazijos
direktoriaus 2022 m. gruodžio 23 d.
įsakymu Nr. V-222

ŠIAULIŲ JOVARO PROGIMNAZIJOS DARBUOTOJŲ SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA IR JOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Šiaulių Jovaro progimnazijos (toliau – Progimnazija) darbuotojų (toliau – darbuotojų) smurto ir priekabiavimo prevencijos politika ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato pagrindinius principus, kuriais vadovaujasi, siekiant užtikrinti Progimnazijos darbuotojų saugumo, smurto, įskaitant psichologinį smurtą, priekabiavimo ir mobingo darbe prevencijos priemones, jų įgyvendinimo priemones bei smurto, priekabiavimo ir mobingo darbe atvejų registravimo ir nagrinėjimo tvarką.

2. Aprašo tikslas – užtikrinti smurto, priekabiavimo ir mobingo prevencijos įgyvendinimą, psichosocialinės rizikos valdymą ir Progimnazijos darbuotojams saugios darbo aplinkos kūrimą.

3. Aprašas parengtas, vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių tyrimo metodiniais nurodymais, patvirtintais Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. rugpjūčio 24 d. įsakymu Nr. V-699/A1-241, Tarptautinės darbo organizacijos Konvencija Nr. 190 „Dėl smurto ir priekabiavimo panaikinimo darbo aplinkoje“, Rekomendacija Nr. 206 „Dėl smurto ir priekabiavimo panaikinimo darbo aplinkoje“, Šiaulių Jovaro progimnazijos lygių galimybių politika, patvirtinta Šiaulių Jovaro progimnazijos direktoriaus 2018 m. vasario 6 d. įsakymu Nr. V-15, ir kitais teisės aktais, reglamentuojančiais smurtą, priekabiavimą ir mobingą darbo aplinkoje.

4. Pagrindinės Apraše vartojamos sąvokos:

4.1. **Atsakingas asmuo** – Progimnazijos direktoriaus įsakymu paskirtas darbuotojas, atsakingas už smurto, priekabiavimo ir mobingo prevencijos veiklą.

4.2. **Bauginimas** – priekabiavimo forma, kuri apibūdina grėsmingą ar gąsdinančią darbo aplinką, kurioje žmonių grupė ar atskiras asmuo patiria baimės ar nesaugumo jausmą dėl kitos grupės žmonių ar atskiro asmens neigiamo ar nedraugiško elgesio.

4.3. **Nukentėjusysis** – darbuotojas, patyręs ar galimai patyręs smurtą, priekabiavimą ar mobingą darbe.

4.4. **Mobingas** – jėgų disbalansu paremti santykiai darbo vietoje, pasireiškiantys nuosekliu ilgalaikiu netinkamu elgesiu, nukreiptu prieš darbuotoją, kuriuo pažeidžiama darbuotojo fizinė, socialinė ar psichologinė gerovė, mažinamas darbuotojo produktyvumas ir pasitenkinimas darbu. Mobingą gali taikyti tiek vienas, kolektyvo pritarimą ar galios svertų turintis asmuo, tiek darbuotojų grupė.

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

4.6. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys (įskaitant seksualinį priekabiavimą), 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.

4.7. **Fizinis ir psichologinis smurtas** – tai fizinę ar psichologinę jėgos persvarą turinčio asmens ar asmenų grupės tyčiniai veiksmai siekiant pažeminti, įžeisti, įskaudinti ar kitaip sukelti

fizinę ar psichologinę žalą kitam asmeniui. Tikslas – kontroliuoti kitą žmogų jį žeminant, menkinant, izoliuojant, nutildant ir taikant kitas panašias strategijas.

4.8. **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.

4.9. **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.

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

5. Kitos Apraše naudojamos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme ir Psichosocialinės rizikos vertinimo metodiniuose nurodymuose.

6. Aprašas taikomas visiems Progimnazijos darbuotojams nepriklausomai nuo jų užimamų pareigų ar sudarytos darbo sutarties rūšies.

II SKYRIUS DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SAUGUMO UŽTIKRINIMO POLITIKOS PRINCIPAI

7. Progimnazijoje netoleruojamas:

7.1. bet kokia forma pasireikšti galintis smurtas: fizinės jėgos naudojimas, nuolatinė nepagrįsta kritika, sarkazmas, pasikartojančios nepagrįstos pastabos, šaukimas, ignoravimas, šmeižtas, manipuliavimas, viešas žeminimas, noras išjuokti, tyčiojimas, pasiekimų nuvertinimas, priekabiavimas, grasinimas panaudoti jėgą, atleisti iš darbo ir pan.;

7.2. bet koks veikimas, kuriuo siekiama sukelti fizinės, socialinės, psichologinės skriaudos baimę;

7.3. bet kokia forma pasireikšti galintis mobingas, t. y. nuoseklus ilgalaikis netinkamas elgesys, fizinės, socialinės ar psichologinės gerovės pažeidimas bet kurių darbuotojų atžvilgiu.

8. Progimnazija darbą organizuoja taip, kad būtų kuriama saugi ir sveikatai palanki darbo aplinka, kad darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsinama į atskiros 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.

9. Organizuojant darbą yra atsižvelgiama į psichosocialinę riziką ir psichosocialinių rizikos veiksnių poveikį visiems Progimnazijos darbuotojams. Esant poreikiui, konsultuojamasi psichosocialinio darbo sąlygų gerinimo klausimais su specialistais.

10. Progimnazija imasi priemonių, kad kaip įmanoma efektyviau būtų įgyvendinamos smurto, priekabiavimo ir mobingo darbe prevencijos priemonės, ir skatina darbuotojus apie galimai patirtus ar pastebėtus smurto, priekabiavimo ir (ar) mobingo atvejus anonimiškai ar atskleidžiant savo tapatybę pranešti šiame Apraše nustatyta tvarka, atvirai kalbėti šiomis temomis, rodyti netoleranciją tokiam elgesiui.

11. Progimnazija užtikrina darbuotojams galimybę teikti klausimus, siūlymus, prašymus ir (ar) skundus dėl pastebėto ar patiriamo smurto, priekabiavimo ir (ar) mobingo darbe. Visi asmenys, susiję su smurto, priekabiavimo ir mobingo darbe atveju, turi galimybę išsakyti savo požiūrį.

III SKYRIUS SMURTO, PRIEKABIAVIMO IR MOBINGO FORMOS IR JŲ ATPAŽINIMAS

12. Progimnazijoje smurtu, priekabiavimu ir mobingu laikomos šios taktikos:

12.1. fizinis smurtas – tyčinis fizinio skausmo sukėlimas;

12.2. 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 akcentuojamas žeminamo asmens nelygiavertiškumas, žeminančio pranašumas ir socialinė hierarchija. Žeminimas visuomet laikomas psichologiniu smurtu ir yra sudėtinis mobingo elementas;

12.3. bauginimas – tai priešiški, neetiški, žeminantys, agresyvūs, užgauliojantys, įžeidžiantys veiksmai, kuriais kėsinama į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą, siekiant darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį;

12.4. kompetencijos žeminimas – asmuo tampa nuolatiniu neobjektyvios kritikos objektu, t. y. apie asmenį nuolat blogai atsiliepiama, jo darbas nuolat menkinamas, viešai abejojama jo kompetencijomis ir pan.;

12.5. socialinė izoliacija – su asmeniu yra vengiama bendrauti net ir darbiniais klausimais, asmeniui nesuteikiama visa darbui reikalinga informacija, asmuo ignoruojamas, su asmeniu nebendrauti raginami ir kiti kolektyvo nariai.

13. Progimnazijoje smurtu, priekabiavimu ir mobingu laikomi šie veiksmai:

13.1. boikotas (asmens socialinė izoliacija, darbui reikalingos informacijos neteikimas, dalinis, ne visos informacijos teikimas ir pan.);

13.2. priekabiavimas (užgaulus elgesys, nepagarbus bendravimas, nepagrįstos pretenzijos ir pan.);

13.3. patyčios (priešiški, neetiški, žeminantys, agresyvūs, užgauliojantys, įžeidžiantys veiksmai, pasisakymai ir pan.);

13.4. klaidingos informacijos pateikimas, šmeižtas (informacijos, neatitinkančios tikrovės ir galinčios daryti žalą asmens garbei ir orumui, skleidimas, neteisingos informacijos perdavimas, siekiant suklaidinti ir pan.);

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

14. Smurtu, priekabiavimu ir mobingu Progimnazijoje laikomi veiksmai šiose srityse:

14.1. poveikis saviraiškai ir komunikacijai (veiksmai, sunkinantys galimybę asmenį aktualizuoti kaip socialią būtybę ir palaikyti ryšius su aplinkiniais, kai apribota galimybė išreikšti savo nuomonę, kalbant 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 kėsinama į asmeninę ir darbinę saviraišką, nutraukiami socialiniai kontaktai – asmuo socialiai atskiriamas ir bauginamas;

14.2. 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);

14.3. 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, 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);

14.4. 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 parodyti, kad asmuo nesugeba dirbti);

14.5. tiesioginis puolimas sveikatos srityje (grasinama panaudoti fizinę jėgą, naudojama fizinė jėga siekiant pamokyti, grubus elgesys, daroma materialinė žala arba verčiama patirti išlaidas, seksualinis priekabiavimas).

15. Pastebėtas fizinio ar psichologinio smurto atvejis darbe turi būti sprendžiamas konkrečiais veiksmais ir bendromis pastangomis, numatant fizinės ir psichologinės rizikos prevencines priemones.

16. Darbdavio atliekamos patikros, ar darbuotojas tinkamai laikosi darbo sutartimi, vidaus teisės aktais prisiimtų įsipareigojimų, pagrįstos pastabos dėl darbo trūkumų, t. y. konstruktyvi kritika, kuri išreiškiama pagarbiai atsižvelgiant į faktinę situaciją, tinkamai ir objektyviai įvertinus darbuotojo veiklą, tarp darbdavio ir darbuotojo kilę nesutarimai, diskusijos, nuomonių nesutapimai negali būti vertinami kaip psichologinis smurtas ar mobingas.

IV SKYRIUS SMURTO, PRIEKABIAVIMO IR MOBINGO PREVENCIJA

17. Progimnazijoje yra patvirtinta Lygių galimybių politika ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašas, Darbo tvarkos taisyklės, Elgesio kodeksas ir kiti vidaus dokumentai, kuriuose įtvirtinti Progimnazijos darbuotojų elgesio standartai.

18. Progimnazijos taikomų prevencinių priemonių tikslas – kiek įmanoma greičiau sustabdyti arba pakeisti nepriimtinius veiksmus, kuriais kėsinama į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą.

19. Progimnazijoje numatytos ir taikomos šios pagrindinės smurto, priekabiavimo ir mobingo darbe prevencinės priemonės:

19.1. psichosocialinės aplinkos gerinimas:

19.1.1. darbuotojams turi būti aišku, ko iš jų tikimasi darbe – prieš pradėdant dirbti darbuotojai supažindinami su darbuotojo darbą reglamentuojančiais Progimnazijos vidaus dokumentais, darbo funkcijos aiškiai apibrėžtos darbuotojų pareigybės aprašymuose, darbuotojai apmokomi atlikti konkrečias darbo funkcijas, aiškios kiekvieno darbuotojo atsakomybės ribos;

19.1.2. su darbu susiję sprendimai pagrįsti teisingumo, sąžiningumo, lygių galimybių ir pagarbos žmogui principais, darbuotojų darbo krūvis sudaromas taip, kad nepažeistų teisės aktų reikalavimų, darbai paskirstomi po lygiai, tinkamam užduočių atlikimui turi pakakti laiko ir pan.

19.2. fizinės darbo aplinkos gerinimas – užtikrinti, kad darbo vietos būtų patogios ir saugios t. y. atitinkančios darbo vietoms nustatytus teisės aktų reikalavimus;

19.3. progimnazijos darbuotojų kultūros ugdymas – darbuotojų ir vadovų bendradarbiavimas pagrįstas pagarba ir atvirumu, netoleruojamas bet kokios formos kitą asmenį diskriminuojantis elgesys;

19.4. smurto, priekabiavimo ir mobingo darbe atvejų registravimas ir nagrinėjimas – sudarytos sąlygos darbuotojams teikti pranešimus, įtvirtinta speciali pranešimų nagrinėjimo tvarka. Darbuotojų, patyrusių arba galimai patyrusių smurtą, priekabiavimą ir mobingą darbe, veiksmų schema pateikiama Aprašo 1 priede;

19.5. darbuotojų informavimas ir mokymas:

19.5.1. darbuotojai informuojami (susirinkimų ar susitikimų metu, darbuotojų instituciniu elektroniniu paštu) apie psichologinio saugumo užtikrinimo politiką, siekiamo pozityvaus elgesio taisyklės, vykdomas priemones;

19.5.2. darbuotojams ir vadovams organizuojami mokymai ugdant smurto, priekabiavimo ir mobingo atpažinimo, eliminavimo, komunikavimo, darbo komandoje, tolerancijos ugdymo kompetencijas, vykdomos apklausos.

19.6. nuolat stebima situacija, atsižvelgiant į psichosocialinės rizikos veiksnius, organizuojamas, atliekamas ir esant poreikiui atnaujinamas psichosocialinės rizikos vertinimas;

19.7. visapusė ir neatidėliotina pagalba smurtą, priekabiavimą ir mobingą darbe patyrusiems asmenims – psichologo paslaugų prieinamumas, teisinė pagalba, reikalingos informacijos (psichologų, psichiatrų, socialinių darbuotojų, psichologinės pagalbos organizacijų ir kt.), nuorodų ar kontaktų suteikimas, saugių darbo sąlygų užtikrinimas tyrimo metu ir kt.;

19.8. poveikio priemonės taikomos, atsižvelgiant į padaryto pažeidimo sunkumą, trukmę, kaltės formą ir rūšį, ankstesnius pažeidimus, kitas svarbias aplinkybes.

20. Atsakingas asmuo organizuoja ir įgyvendina smurto, priekabiavimo ir mobingo prevencines priemones (toliau – prevencinės priemonės) bei priima, registruoja, pateikia informaciją Progimnazijos direktoriui pranešimus dėl galimai patirto smurto, priekabiavimo ir (ar) mobingo atvejus, vykdo šių pranešimų nagrinėjimo kontrolę.

21. Prevencinės priemonės peržiūrimos (atsižvelgiant į Progimnazijoje nustatytas smurto, priekabiavimo ir mobingo darbe apraiškas) ir, esant poreikiui, atnaujinamos.

22. Išnagrinėjus smurto, priekabiavimo ir mobingo darbe atvejį gali būti numatomos papildomos prevencinės priemonės.

V SKYRIUS

PRANEŠIMŲ APIE SMURTA, PRIEKABIAVIMĄ IR MOBINGĄ DARBE TEIKIMO IR ATVEJŲ NAGRINĖJIMO TVARKA

23. Darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs smurto, priekabiavimo ar mobingo atvejį, turi teisę (taip pat ir anonimiškai) apie jį pranešti:

23.1. elektroniniu paštu pasitikek@jovaras.com;

23.2. atsiunčiant pranešimą paštu: Šiaulių Jovaro progimnazija, Vytauto g. 132, 76341 Šiauliai;

23.3. pranešant savo tiesioginiam vadovui, kuris informaciją perduoda Aprašo 20 punkte nurodytam atsakingam asmeniui.

24. Pranešime rekomenduojama nurodyti:

24.1. pranešimo datą;

24.2. pranešėjo vardą, pavardę, elektroninio pašto adresą, telefono numerį;

24.3. jei yra žinoma, informaciją apie asmenį, kurio veiksmai yra skundžiami (galimo pažeidėjo) – vardą, pavardę, pareigas, kitus žinomus duomenis (elektroninio pašto adresą, telefono numerį);

24.4. įvykio situaciją, apraiškas, padarymo laiką (datą) ir aplinkybes;

24.5. galimus liudininkus (vardus, pavardes ir žinomus kontaktinius duomenis);

24.6. kitą turimą informaciją (vaizdo ir (ar) garso įrašus, nuotraukas, susirašinėjimą elektroniniu paštu ar trumposiomis žinutėmis ir pan.);

24.7. suformuluotą reikalavimą / prašymą.

25. Visus pranešimus Atsakingas asmuo registruoja registre. Jei pranešimas gaunamas paštu, dokumentų valdymo funkcijas atliekantis darbuotojas pranešimo neregistruoja. Nedelsdamas, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną, jį perduoda Atsakingam asmeniui, kuris užregistruoja jį registre.

26. Atsakingas asmuo gautą informaciją nedelsiant, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną, įvertina ir pateikia Progimnazijos direktoriui, kuris, susipažinęs su pateikta informacija dėl galimo psichologinio smurto ir (ar) mobingo atvejo, nurodo atsakingam asmeniui inicijuoti atvejo tyrimą.

27. Galimai patirtus ar pastebėtus smurto ir mobingo atvejus nagrinėja, prevencines poveikio priemones siūlo Progimnazijos direktoriaus įsakymu sudaryta nuolatinė Smurto, priekabiavimo ir mobingo darbe atvejų nagrinėjimo komisija (toliau – Komisija), į kurios sudėtį

įtraukiami: Profesinės sąjungos atstovas, darbuotojas, atsakingas už saugą ir sveikatą ir kiti atitinkamų sričių specialistai.

28. Komisijos narys, prieš pradėdamas darbą Komisijoje, turi pasirašyti nešališkumo deklaraciją ir konfidencialumo pasižadėjimą (2 priedas). Kilus pagrįstoms abejonėms dėl nešališkumo ir nepriklausomumo, Komisijos narys turi nusišalinti nuo pranešimo nagrinėjimo ir sprendimų priėmimo.

29. Komisija turi teisę kviešti atitinkamų sričių specialistus (toliau – ekspertus) dalyvauti Komisijos posėdžiuose. Pasirašę nešališkumo deklaraciją ir konfidencialumo pasižadėjimą, ekspertai gali dalyvauti Komisijos darbe. Priimant sprendimus ekspertai nebalsuoja.

30. Pranešimo nagrinėjimo principai:

30.1. operatyvumas – atvejo nagrinėjimas atliekamas per įmanomai trumpiausią terminą;

30.2. betarpiškumas – visiems su atveju susijusiems asmenims (nukentėjusiajam, smurtavusiam ar galimai smurtavusiam darbuotojui, liudininkui(-ams)) sudaromos visos galimybės pateikti paaiškinimus;

30.3. nešališkumas – atvejis nagrinėjamas objektyviai, be išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo;

30.4. konfidencialumas – draudžiama atskleisti bet kokią informaciją, susijusią su smurto, priekabiavimo ir mobingo darbe atvejo nagrinėjimu, tyrimo procese nedalyvaujantiems asmenims.

31. Komisijos funkcijos:

31.1. ne vėliau kaip per 5 darbo dienas elektroninio ryšio priemonėmis informuoja atitinkamus asmenis (pranešėją ir galimą pažeidėją, kitas suinteresuotas tyrimo šalis) apie tyrimo pradėjimą, jeigu Komisijai yra žinomi kontaktiniai duomenys, ir, jeigu reikia, prašo pateikti su tyrimu susijusią informaciją bei paaiškinimus. Paaiškinimai gali būti pateikti raštu arba žodžiu. Paaiškinimus teikiant žodžiu daromas garso įrašas ir jo pagrindu parengiamas išsamus protokolas. Protokolo nuorašas elektroniniu paštu siunčiamas susipažinti paaiškinimus pateikusiam asmeniui. Asmuo, kurio prašoma pateikti paaiškinimus, yra informuojamas apie tai, kad, nepateikus paaiškinimų, bus laikoma, kad asmuo atsisakė teisės būti išklausytam;

31.2. jeigu reikalinga, surinkti papildomą informaciją, susijusią su pranešimu, išsiaiškinti papildomas įvykio aplinkybes;

31.3. išnagrinėti smurto, priekabiavimo ir mobingo darbe atvejį per įmanomai trumpiausią laiką, bet ne vėliau kaip per 1 mėnesį nuo pranešimo gavimo dienos. Kai dėl objektyvių priežasčių per šį terminą pranešimas negali būti išnagrinėtas, nagrinėjimo terminas gali būti pratęstas, bet ne ilgiau kaip 10 darbo dienų. Likus ne mažiau kaip 2 darbo dienoms iki termino pabaigos, Komisija išsiunčia asmeniui pranešimą raštu, nurodydama skundo nagrinėjimo pratęsimo priežastis;

31.4. Išnagrinėjus smurto, priekabiavimo ir mobingo darbe atvejį, raštu pateikti išvadą Progimnazijos direktoriui, kuris priima sprendimą dėl tolesnių veiksmų ir (ar) priemonių taikymo. Apie priimtą sprendimą informuoti darbuotoją, pateikusį pranešimą (jei darbuotojas to pageidavo).

32. Komisija turi teisę:

32.1. siūlyti Progimnazijos direktoriui nukentėjusiajam suteikti galimybę neatvykti į darbo vietą, kol bus nagrinėjamas pranešimas;

32.2. teikti pasiūlymus Progimnazijos direktoriui dėl tolimesnių veiksmų priėmimo nukentėjusiojo ir asmens, kuris elgėsi netinkamai ar dėl kurio darbuotojas patyrė smurtą, priekabiavimą ir mobingą, atžvilgiu;

32.3. rekomenduoti Progimnazijos direktoriui atmesti pranešimą, kaip nepagrįstą.

33. Pranešimą nagrinėti atsisakoma, jeigu:

33.1. neįmanoma pradėti tyrimo dėl duomenų trūkumo arba jeigu pranešimo tekstas neįskaitomas, o pranešėjas Komisijos prašymu per nustatytą terminą jų nepateikia ar nepatikslina, arba nėra kitos galimybės patikrinti ir (arba) patikslinti pateiktus duomenis;

33.2. pranešime nurodytų aplinkybių tyrimas nepriklauso Progimnazijos kompetencijai. Kai pranešimą nagrinėti nepriklauso Progimnazijos kompetencijai, ne vėliau kaip per 3 darbo dienas apie tai el. paštu pranešama pranešėjui, jeigu yra žinomi jo kontaktiniai duomenys;

33.3. pranešimas tuo pačiu klausimu buvo išnagrinėtas, yra nagrinėjamas (jeigu informacija apie tai yra žinoma Progimnazijai) arba pagal įstatymus turi būti nagrinėjamas teisme;

33.4. pakartotinai pateiktas pranešimas tuo pačiu klausimu jau buvo išnagrinėtas Progimnazijoje, išskyrus atvejus, kai nurodoma naujų aplinkybių ar pateikiama naujų faktų.

34. Progimnazija, atsižvelgdama į Komisijos pateiktą smurto, priekabiavimo ir (ar) mobingo atvejo tyrimo išvadą, nedelsiant imasi priemonių pašalinti susidariusią situaciją, vadovaujantis Darbo kodekso nustatyta tvarka turi teisę nutraukti darbo sutartį be įspėjimo, imasi kitų smurto, priekabiavimo ir mobingo prevencijos priemonių.

35. Progimnazija užtikrina galimo smurto, priekabiavimo ir mobingo atvejo nagrinėjimą neformaliu būdu, nukentėjusiojo asmens nuožiūra. Jeigu paaiškėja, kad nėra galimybių atvejo išspręsti neformaliai tarpininkaujant, būtina taikyti pranešimo nagrinėjimo procedūrą.

VI SKYRIUS PRANEŠUSIŲ ASMENŲ IR NUKENTĖJUSIŲ ASMENŲ APSAUGOS PRIEMONĖS IR JIEMS TEIKIAMA PAGALBA

36. Progimnazija užtikrina:

36.1. kad pranešėjas ar pažeidimo tyrime dalyvaujantis, liudijantis darbuotojas bus apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateiks pranešimą dėl galimo smurto, priekabiavimo ir (ar) mobingo atvejo;

36.2. pateiktų duomenų konfidencialumą ir taiko asmenų, pateikusių informaciją apie pažeidimus, apsaugos, skatinimo ir pagalbos jiems priemones.

37. Taikomos šios nukentėjusių asmenų apsaugos ir pagalbos priemonės:

37.1. sudaroma galimybė darbuotojams, patyrusiems smurtą, priekabiavimą ir (ar) mobingą naudotis visų reikalingų specialistų (psichologų, psichiatrų ir kt.) paslaugomis;

37.2. nustatčius pažeidimo atvejį, apmokamos specialistų paslaugos (vadovaujantis protingumo principu);

37.3. vykdoma darbo rotacija, darbuotojo perkėlimas į kitą darbo vietą (nepažeidžiant Darbo kodekso);

37.4. darbuotojui pageidaujant jam suteikiamos priklausančios kasmetinės atostogos, sveikatinimo dienos ar kt.;

37.5. nukentėjusiam asmeniui pageidaujant gali būti taikomos kitos priemonės atsižvelgiant į nukentėjusio asmens individualius poreikius.

38. Progimnazija, gavusi pranešimą dėl smurto, priekabiavimo ir (arba) mobingo atvejo, nedelsiant nukentėjusiajam sudaro psichologiškai saugias darbo sąlygas.

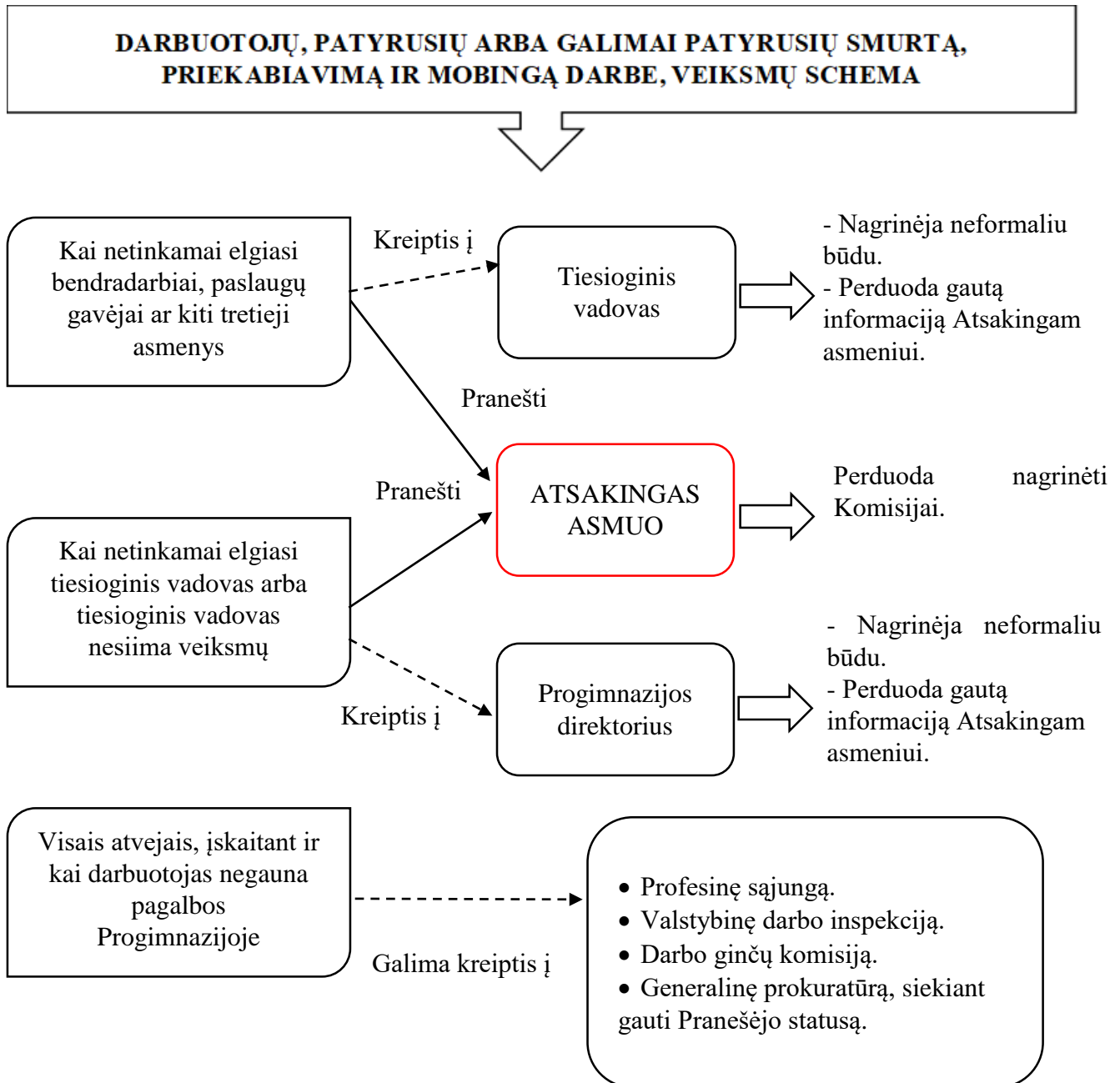
VII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

39. Aprašas priimamas, gali būti keičiamas ar pripažįstamas netekusiu galios Progimnazijos direktoriaus įsakymu.

40. Smurto, priekabiavimo ir (ar) mobingo darbe atvejis laikomas tarnybiniu nusižengimu, darbo pareigų ir etikos pažeidimu. Už tokius pažeidimus taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos ir Progimnazijos vidaus teisės aktuose.

41. Tai, kas nereglamentuota Apraše, sprendžiama taip, kaip numatyta kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

Šiaulių Jovaro progimnazijos darbuotojų smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašo 1 priedas



Šiaulių Jovaro progimnazijos darbuotojų
smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos
ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašo
2 priedas

NEŠALIŠKUMO DEKLARACIJA IR KONFIDENCIALUMO PASIŽADĖJIMAS

20____ m. _____ d.
Šiauliai

Būdamas Smurto, priekabiavimo ir mobingo atvejų nagrinėjimo komisijos (toliau – Komisija) nariu, pasižadu:

1. Objektyviai, dalykiškai, be išankstinio nusistatymo, vadovaudamasis lygiateisiškumo, nediskriminavimo, proporcingumo ir skaidrumo principais, atlikti man pavestas pareigas.

2. Pažymiu, kad neturiu jokių privačių interesų, tiesiogiai ar netiesiogiai susijusių su Komisijoje nagrinėjamų atvejų tyrimu, taip pat nėra kitų aplinkybių, dėl kurių galėtų atsirasti privačių interesų kaip tai suprantama pagal Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatymą.

3. Jei privatūs interesai egzistuoja ar gali atsirasti, pasižadu apie tai pranešti Komisijos pirmininkui ir visuomet nusišalinti nuo tyrimo ir sprendimo priėmimo.

4. Aš suprantu, kad, vykdydamas(-a) savo pareigas Komisijoje, turėsiu prieigą prie informacijos apie asmenis, kuriai taikomas konfidencialumo reikalavimas.

5. Aš žinau, kad konfidencialią informaciją sudaro asmens, pateikęs pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto smurto, priekabiavimo ir mobingo, duomenys ir kita ji tiesiogiai ar netiesiogiai identifikuoti leidžianti informacija, taip pat informacija gauta tyrimo metu iš kitų suinteresuotų šalių.

6. Įsipareigoju tretiesiems asmenims neatskleisti informacijos, kuri man taps žinoma dirbant Komisijos nariu(-e). Pažadu man patikėtus dokumentus, kuriuose yra konfidenciali informacija, saugoti tokiu būdu, kad tretieji asmenys neturėtų galimybės su jais susipažinti ar pasinaudoti.

7. Aš žinau, kad šis pasižadėjimas galios visą mano darbo santykių galiojimo laiką Progimnazijoje, taip pat man pradėjus eiti kitas pareigas arba pasibaigus darbo santykiams.

8. Aš esu įspėtas(-a), kad už šio pasižadėjimo nesilaikymą turėsiu atsakyti pagal Lietuvos Respublikos įstatymus.

(parašas)

(vardas ir pavardė)