

PATVIRTINTA

Šiaulių Sauliaus Sondeckio menų gimnazijos
direktorius 2022 m. spalio 19 d.
įsakymu Nr. VĮ-150/2022

ŠIAULIŲ SAULIAUS SONDECKIO MENŲ GIMNAZIJA

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROJI DALIS

1. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimo aprašas (toliau – Aprašas) nustato principus, kuriais vadovaujamosi Šiaulių Sauliaus Sondeckio menų gimnazijoje (toliau – Gimnazija), siekiant užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichologinio smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos principus, jų įgyvendinimo priemones, psichologinio smurto ir priekabiavimo darbe atvejų registravimo ir nagrinėjimo tvarką.

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

3. Aprašas parengtas, vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Profesinės rizikos vertinimo bendraisiais nuostatais, patvirtintais Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2012 m. spalio 25 d. įsakymu Nr. A1-457/V-961, 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“ ir Rekomendacija Nr. 206 „Dėl smurto ir priekabiavimo panaikinimo darbo aplinkoje“.

4. Pagrindinės Apraše vartojamos sąvokos:

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

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 psichologinį smurtą ir priekabiavimą darbe.

4.4. **Pranešimas** – žodinis arba rašytinis informacijos pateikimas apie psichologinį smurtą ir priekabiavimą darbe.

4.5. **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.

4.6. **Psichologinis smurtas** – tai pasikartojantis ne fiziškai žalojantis elgesys, besiremiantis galios santykiu, kurį žmogus naudoja tame santykiyje silpnesnio asmens atžvilgiu, dėl kurio pastarasis dažnai patiria psichologinę traumą. Tikslas – kontroliuoti kitą žmogų jį žeminant, menkinant, izoliuojant, nutildant ir taikant kitas panašias strategijas.

4.7. **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.

4.8. **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.

4.9. **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 Gimnazijos darbuotojams nepriklausomai nuo jų užimamų pareigų ar sudarytos darbo sutarties rūšies.

II SKYRIUS

DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SAUGUMO UŽTIKRINIMO POLITIKOS PRINCIPAI

7. Gimnazijoje netoleruojamas bet kokia forma pasireikšti galintis psichologinis smurtas – nuolatinė nepagrįsta kritika, sarkazmas, pasikartojančios nepagrįstos pastabos, šaukimas, ignoravimas, šmeižtas, manipuliavimas, viešas žeminimas, noras išjuokti, tyčiojimasis, pasiekimų nuvertinimas, priekabiavimas, grasinimas panaudoti jėgą, atleisti iš darbo ir pan.

8. Gimnazijoje netoleruojamas bet koks veikimas, kuriuo siekiama sukelti fizinės, socialinės, psichologinės skriaudos baimę.

9. Gimnazijoje netoleruojamas bet kokia forma pasireikšti galintis priekabiavimas: nuoseklus ilgalaikis netinkamas elgesys, fizinės, socialinės ar psichologinės gerovės pažeidimas bet kurių darbuotojų atžvilgiu.

10. Gimnazija darbą organizuoja taip, kad būtų kuriama saugi ir sveikatai palanki darbo aplinka, kad darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksnių, kuriais kėsiamasi 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.

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

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

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

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

III SKYRIUS

PSICHOLOGINIO SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE APRAIŠKOS

15. Gimnazijoje psichologiniu smurtu ir priekabiavimu laikomos šios taktikos:

15.1. 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 priekabiavimo elementas.

15.2. Bauginimas – tai priešiški, neetiški, žeminantys, agresyvūs, užgauliojantys, įžeidžiantys veiksmai, kuriais kėsiamasi 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.

15.3. Kompetencijos žeminimas – asmuo tampa nuolatinio neobjektyvios kritikos objektu, t. y. apie asmenį nuolat blogai atsiliepiama, jo darbas nuolat menkinamas, viešai abejojama jo kompetencijomis ir pan.

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

16. Gimnazijoje psichologiniu smurtu ir priekabiavimu laikomi šie veiksmai:

16.1. Boikotas (asmens socialinė izoliacija, darbu reikalingos informacijos neteikimas, dalinis, ne visos informacijos teikimas ir pan.);

16.2. Priekabiavimas (užgaulus elgesys, nepagarbus bendravimas, nepagrįstos pretenzijos ir pan.);

16.3. Patyčios (priešiški, neetiški, žeminantys, agresyvūs, užgauliojantys, įžeidžiantys veiksmai, pasisakymai ir pan.);

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

16.5. Materialusis kenkimas (priemonių, reikalingų darbu ar kitų daiktų pasisavinimas, sunaikinimas ar sugadinimas ir pan., siekiant apsunkinti ar trukdyti asmens darbą).

17. Psichologiniu smurtu ir priekabiavimu Gimnazijoje laikomi veiksmai šiose srityse:

17.1. 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 kėsiamasi į asmeninę ir darbinę saviraišką, nutraukiami socialiniai kontaktai – asmuo socialiai atskiriamas ir bauginamas;

17.2. 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);

17.3. 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 pasąmonę, 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 neįrodinama objektyviais įrodymais);

17.4. 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 nereali 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);

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

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

19. Darbdavio atliekamos patikros, ar darbuotojas tinkamai laikosi darbo sutartimi, vidaus teisės aktais priimtų 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 priekabiavimas.

IV SKYRIUS

PSICHOLOGINIO SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJA

20. Gimnazijoje yra patvirtintos Darbo tvarkos taisyklės ir kiti lokaliniai teisės aktai, kuriuose aiškiai įtvirtinti Gimnazijos bendruomenės elgesio standartai.

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

22. Gimnazijoje numatytos ir taikomos šios pagrindinės psichologinio smurto ir priekabiavimo darbe prevencinės priemonės:

22.1. Psichosocialinės aplinkos gerinimas:

22.1.1. darbuotojams turi būti aišku, ko iš jų tikimasi darbe – prieš pradėdami dirbti darbuotojai supažindinami su darbuotojo darbą reglamentuojančiais Gimnazijos vidaus dokumentais, darbuotojai apmokomi atlikti konkrečias darbo funkcijas, aiškios kiekvieno darbuotojo atsakomybės ribos;

22.1.2. 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.

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

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

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

22.5. Darbuotojų informavimas ir mokymas:

22.5.1. darbuotojai informuojami (susirinkimų ar susitikimų metu, darbuotojų instituciniu elektroniniu paštu ar vidaus informacinės sistemos priemonėmis) apie psichologinio saugumo užtikrinimo politiką, siekiamo pozityvaus elgesio taisykles, vykdomas priemones;

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

22.6. Nuolat stebima situacija, atsižvelgiant į psichosocialinės rizikos veiksnius,

organizuojamas, atliekamas ir esant poreikiui atnaujinamas psichosocialinės rizikos vertinimas;

22.7. Visapusė ir neatidėliotina pagalba psichologinį smurtą ir priekabiavimą 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.;

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

23. Pranešimus dėl galimai patirto psichologinio smurto ir (ar) priekabiavimo priima, registruoja, pateikia informaciją direktoriui, vykdo šių pranešimų nagrinėjimo kontrolę direktoriaus įsakymu paskirtas darbuotojas (toliau – atsakingas asmuo).

24. Prevencinės priemonės peržiūrimos (atsižvelgiant į Gimnazijoje nustatytas psichologinio smurto ir priekabiavimo darbe apraiškas) ir, esant poreikiui, atnaujinamos.

25. Išnagrinėjus psichologinio smurto ir priekabiavimo darbe atvejį gali būti numatomos papildomos prevencinės priemonės.

V SKYRIUS

PSICHOLOGINIO SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE ATVEJŲ NAGRINĖJIMO TVARKA

26. Gimnazija užtikrina, kad pranešėjas bus apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateiks pranešimą dėl galimo psichologinio smurto ir (ar) priekabiavimo atvejo.

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

elektroniniu paštu personalas@sondeckis.lt;

27.1. Telefonu (8 41) 43 29 32;

27.2. Atsiunčiant pranešimą paštu;

27.3. Pranešant savo tiesioginiam vadovui, kuris informaciją perduoda Aprašo 23 punkte nurodytam atsakingam asmeniui.

28. Pranešime rekomenduojama nurodyti:

28.1. Pranešimo datą;

28.2. Pranešėjo vardą, pavardę, elektroninio pašto adresą, telefono numerį;

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

28.4. Įvykio situaciją, apraiškas, padarymo laiką (datą) ir aplinkybes;

28.5. Galimus liudininkus (vardus, pavardes ir žinomus kontaktinius duomenis);

28.6. Kitą turimą informaciją (vaizdo ir (ar) garso įrašus, nuotraukas, susirašinėjamą elektroniniu paštu ar trumposiomis žinutėmis ir pan.);

28.7. Suformuluotą reikalavimą / prašymą.

29. Visus pranešimus atsakingas asmuo registruoja dokumentų valdymo sistemoje konfidencialumo režimu, taip pat užpildo Psichologinio smurto ir priekabiavimo darbe atvejų registravimo formą (2 priedas).

30. 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 dokumentų valdymo sistemoje.

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

32. Galimai patirtus ar pastebėtus psichologinio smurto ir priekabiavimo atvejus nagrinėja, prevencines poveikio priemones siūlo direktoriaus įsakymu sudaryta psichologinio smurto ir priekabiavimo darbe atvejų nagrinėjimo komisija (toliau – Komisija).

33. Komisijos narys, prieš pradėdamas darbą Komisijoje, turi pasirašyti nešališkumo deklaraciją ir konfidencialumo pasižadėjimą (3 priedas). Kilus pagrįstoms abejonėms dėl nešališkumo ir nepriklausomumo, komisijos narys turi nusišalinti nuo pranešimo nagrinėjimo ir sprendimų priėmimo.

34. 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.

35. Pranešimo nagrinėjimo principai:

35.1. Operatyvumas – atvejo nagrinėjimas atliekamas per įmanomai trumpiausią terminą.

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

35.3. Nešališkumas – atvejis nagrinėjimas objektyviai, be išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo.

36. Konfidencialumas – draudžiama atskleisti bet kokią informaciją, susijusią su psichologinio smurto ir priekabiavimo darbe atvejo nagrinėjimu, tyrimo procese nedalyvaujantiems asmenims.

37. Komisijos funkcijos:

37.1. Ne vėliau kaip per 5 darbo dienas elektroninio ryšio priemėmis 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.

37.2. Jeigu reikalinga, surinkti papildomą informaciją, susijusią su pranešimu, išsiaiškinti papildomas įvykio aplinkybes.

37.3. Išnagrinėti psichologinio smurto ir priekabiavimo 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, Gimnazija išsiunčia asmeniui pranešimą raštu, nurodydama skundo nagrinėjimo pratęsimo priežastis.

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

38. Komisija turi teisę:

38.1. Siūlyti direktoriui nukentėjusiajam suteikti galimybę neatvykti į darbo vietą, kol bus nagrinėjamas pranešimas;

38.2. Teikti pasiūlymus direktoriui dėl tolimesnių veiksmų priėmimo nukentėjusiojo ir asmens, kuris elgėsi netinkamai ar dėl kurio darbuotojas patyrė psichologinį smurtą ir priekabiavimą, atžvilgiu;

38.3. Rekomenduoti gimnazijos direktoriui atmesti pranešimą, kaip nepagrįstą.

39. Pranešimą nagrinėti atsisakoma, jeigu:

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

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

39.3. Pranešimas tuo pačiu klausimu buvo išnagrinėtas, yra nagrinėjamas (jeigu informacija apie tai yra žinoma Gimnazijai) arba pagal įstatymus turi būti nagrinėjamas teisme;

39.4. Pakartotinai pateiktas pranešimas tuo pačiu klausimu jau buvo išnagrinėtas Gimnazijoje, išskyrus atvejus, kai nurodoma naujų aplinkybių ar pateikiama naujų faktų.

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

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

VI SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

42. Aprašas priimamas, gali būti keičiamas ar pripažįstamas netekusiu galios Gimnazijos direktoriaus įsakymu.

43. Šis Aprašas įsigalioja kitą dieną po paskelbimo Gimnazijos vidaus informacinėje sistemoje.

Psichologinio smurto ir priekabiavimo darbe atvejis laikomas darbo pareigų ir akademinės etikos pažeidimu. Už tokius pažeidimus taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos ir Gimnazijos vidaus teisės aktuose.

**DARBUOTOJŲ, PATYRUSIŲ ARBA GALIMAI PATYRUSIŲ PSICHOLOGINIŲ SMURTŲ
 IR PRIEKABIAVIMŲ DARBE, VEIKSMŲ SCHEMA**

kai smurtauja bendradarbiai, lankytojai, klientai (horizontalus smurtas)	kai smurtauja tiesioginis vadovas (vertikalus smurtas)	visais atvejais, įskaitant kai darbuotojas negauna pagalbos įmonės viduje, gali kreiptis:	Į PROFESINĘ SĄJUNGĄ, DARBO TARYBĄ, DARBUOTOJŲ ATSTOVUS
KREIPIASI Į TIESIOGINĮ VADOVĄ	KREIPIASI Į ĮMONĖS VADOVĄ		Į VALSTYBINĘ DARBO INSPEKCIJĄ
kai tiesioginis vadovas nesiima veiksmų			Į DARBO GINČŲ KOMISIJĄ
KREIPIASI Į ĮMONĖS VADOVĄ			Į GENERALINĘ PROKURATŪRĄ (NORINT GAUTI PRANEŠĖJO STATUSĄ)
KAI ĮMONĖS VADOVAS NESIIMA VEIKSMŲ			Į BENDROSIOS KOMPETENCIJOS TEISMUS

PSICHOLOGINIO SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE PRANEŠIMŲ REGISTRAS

Eil. Nr.	Pranešimą teikiančio asmens vardas, pavardė	Pateikimo data	Trumpas psichologinio smurto ir priekabiavimo darbe atvejo aprašymas	Priimtas sprendimas

NEŠALIŠKUMO DEKLARACIJA IR KONFIDENCIALUMO PASIŽADĖJIMAS

20____ m. _____ d.
Šiauliai

Būdamas Psichologinio smurto ir priekabiavimo 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 asmuo, pateikęs pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto psichologinio smurto ir priekabiavimo, duomenys ir kita ji tiesiogiai ar netiesiogiai identifikuoti leidžianti informacija, taip pat informacija gauta tyrimo metu iš kitų suinteresuotų šalių.
6. Įsipareigoju neatskleisti informacijos, kuri man taps žinoma dirbant Komisijos nariu(-e) tretiesiems asmenims. 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 Gimnazijoje, 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)