

PATVIRTINTA Vilniaus Antakalnio gimnazijos
direktore

Anželika Keršinskienė
(data, dokumento pavadinimas)

VILNIAUS ANTAKALNIO GIMNAZIJOS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

2024 m.

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. **VILNIAUS ANTAKALNIO GIMNAZIJOS** (toliau – **Istaiga**) Smurto ir priekabiavimo prevencijos politika skirta smurto darbo aplinkoje prevencijai, psichosocialinių darbo sąlygų gerinimui, kad darbuotojai nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiamasi į darbuotojų garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar darbuotojų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.

2. Politikoje vartojamos sąvokos:

2.1. **Psichologinis smurtas** - tai nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys, kuris gali pasireikšti įvairiomis formomis.

2.2. **Smurtas ir priekabiavimas** - vieno ar kelių asmenų nepriimtinas elgesys, galintis pasireikšti įvairiomis formomis, kurių vienos nustatomos lengviau negu kitos, tai elgesys, kai vienas ar daugiau vadovų ar darbuotojų siekia įžeisti arba įžeidžia darbuotojo orumą, siekia daryti arba daro neigiamą įtaką jo emocinei sveikatai ir (arba) siekia sukurti arba sukuria priešišką darbo aplinką.

2.3. **Smurtas** - tai asmens (-ų) veikimas ar neveikimas 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.

2.4. **Mobingas** – bet koks ir bet kokios formos įžeidžiantis, užgaulus ar kitoks piktnaudžiaujamo pobūdžio pasikartojantis elgesys, nukreiptas prieš atskirą (-us) darbuotoją (-us), kuriuo pažeidžiama darbuotojo profesinė, materialinė, socialinė ar psichologinė gerovė, sukeliamas poveikis psichinei ir fizinei darbuotojo sveikatai, reputacijai, mažinamas darbuotojo produktyvumas.

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

2.6. **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.

2.7. **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.

2.8. **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.

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

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

II. SMURTO IR PRIEKABIAVIMO ATPAŽINIMO BŪDAI

4. Psichologinis smurtas įstaigoje, organizacijoje gali būti atpažįstamas pagal kelis požymius:

- 4.1. pasikartojimą,
- 4.2. trukmę,
- 4.3. stiprėjimą,
- 4.4. piktnaudžiavimą valdžia ir tyčinį elgesį.

5. Atsiskleidžia per organizacines priemones, socialinę darbuotojo ar jų grupės izoliaciją, priekabiavimo veiksmus, kuriais kėsiamasi į asmens privačią erdvę, verbalinę agresiją, gąsdinimą ar net fizinę prievartą ir gaudus apie asmenį.

6. Yra išskiriamos dvi pagrindinės psichologinio smurto pasireiškimo formos:

6.1. priekabiavimas (kuomet pakartotinai ir sąmoningai išnaudojama, grasinama ir (arba) žeminama su darbu susijusiomis aplinkybėmis);

6.2. smurtas (kuomet užpuolamas vienas ar daugiau darbuotojų ar vadovų su darbu susijusiomis aplinkybėmis);

6.3. Šiuos veiksmus gali atlikti vienas ar darbuotojų grupė, klientai, paslaugų vartotojai ar kiti tretieji asmenys, siekdami pažeisti vadovo/-ų ar darbuotojo/-ų orumą ir (ar) sukurti priešišką darbo aplinką.

7. Pripažįstama, kad priekabiavimas ir smurtas gali pasireikšti:

- 7.1. fiziniu, psichologiniu ir/ar seksualiniu išnaudojimu;
- 7.2. neetišku elgesiu (vieną kartą ar sistemingai);
- 7.3. nepagarbiu elgesiu kitų asmenų atžvilgiu.

8. Priekabiavimas ir smurtas gali pasireikšti bet kurioje darbo vietoje ir gali paveikti bet kurios grandies darbuotoją, neatsižvelgiant į įstaigos dydį, veiklos sritį ar darbo santykių formą, tačiau tam tikruose sektoriuose patirti psichosocialinę riziką gali kilti žymiai didesnis pavojus.

9. Darbo aplinkoje smurtas gali pasireikšti:
 - 9.1. tarp to paties lygmens kolegų (horizontalus smurtas);
 - 9.2. tarp vadovų ir jų pavaldinių (vertikalus smurtas);
 - 9.3. darbuotojų ir kitų asmenų (klientų, vartotojų, trečiųjų asmenų ir kt.).
10. Pagrindinis smurto darbe požymis - prievartą taikančio asmens siekimas psichologiškai dominuoti prieš smurto auką gali būti nesunkiai identifikuotas.
11. Psichologinio smurto darbe išraiškos - nuolatinė nepagrįsta kritika, sarkazmas, pasikartojančios neigiamos pastabos, riksmas, darbuotojo ignoravimas, šmeižtas, manipuliavimas, viešas žeminimas, noras išjuokti, pasiekimų nuvertinimas, grasinimas atleisti iš darbo ir pan.
12. Pagrindinė ir dažniausia psichologinio smurto darbe pasekmė darbuotojui/vadovui yra patiriamas 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 veiksniai.
13. **Psichologinis smurtas** - nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys, kuris gali pasireikšti priekabiavimu ir smurtu: fiziniu, psichologiniu ir/ar seksualiniu išnaudojimu, vienkartinio ar sistemingu neetišku elgesiu, nepagarbiu elgesiu kitų asmenų atžvilgiu. 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.).
14. **Fizinis smurtas** - veiksmas, kuriuo siekiama sukelti skausmą ir (arba) sužaloti. Fizinis smurtas gali pasireikšti (bet neatsiriboja) mušimu, stumdymu, smaugimu, trenkimu, purtymu, tampymu, daiktų daužymu ginčo metu, daiktų mėtymu įpykus, turto naikinimu, sužeidimu - kūno sužalojimais.
15. **Ekonominis smurtas** - darbuotojo žeminamas dėl ekonominės priklausomybės ir (ar) patirtos/patiriamos ekonominės žalos, atsiradusios dėl smurtautojo prievartos. Tai gali pasireikšti (bet neapsiriboja) daromu poveikiu susidoroti su darbuotoju finansiškai, grasinimais neskirti skatinimo priemonių ar jų mokėjimo nutraukimo, darbuotojo nuvertinimu pagal jo nuopelnus ir kvalifikaciją, neleidimas dirbti ir kt.
16. **Seksualinis smurtas** - kėsینimasis ne tik į asmens sveikatą, asmens kūno neliečiamumą, bet ir socialinę laisvę, asmenybės garbę ir orumą, t.y., tuo pačiu metu seksualiniame smurte pasireiškia fizinio ir psichologinio smurto bruožai. Šis smurtas pasireiškia įvairiomis formomis, pavyzdžiui, juokais ar šaipymusi iš kito darbuotojo seksualumo ar kūno, įžeidžiančių pareiškimų darymas, įžeidinėjimas, pravardžiavimas dėl asmens seksualinių nuostatų/elgesio ir kt.
17. **Psichologinis smurtas** kaip asmens įžeidinėjimais, nepagrįstų pastabų teikimu, grasinimais, draudimais, gąsdinimais, žeminimais, užgauliojimais ir kitu netinkamu elgesiu, kuriuo siekiama darbuotoją įskaudinti, įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį, priversti suvokti priklausomybę/atlikti tam tikrą veiksmą/paklusti smurtautojui. Pavyzdžiui, grasinimais bandoma nuslopinti galimą aukos pasipriešinimą. Psichologinio smurto darbe baimė riboja jį

patiriančių darbuotojų veiksmus, laisvę, daro įtaką jų sprendimams, bendravimui, savijautai ir gerovei darbe.

18. **Žodinis/verbalinis smurtas** - labai paplitusi psichologinio smurto darbe atmaina t.y., bet kokia įžeidžianti kalba, kuria siekiama pažeminti, sugėdinti ar grasinti darbuotojui. Tai gali pasireikšti (bet neapsiriboja) grasinimais, prasivardžiavimais, šaukimu, rėkimu, siautėjimu, terorizavimu, atsisakymu kalbėtis ir kt.

19. Įgyvendinant Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo nustatytą pareigą užtikrinti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas visais su darbu susijusiais aspektais, darbdavys privalo

20. Pagal galiojančius teisės aktus Darbdaviai yra įpareigojami:

20.1. Sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešiškų, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, 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.

20.2. Įgyvendinti darbo pobūdį atitinkančias prevencines organizacines ir technines priemones profesinei rizikai šalinti ir (ar) sumažinti ir imtis visų būtinų priemonių psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijai užtikrinti ir pagalbai asmenims, patyrusiems psichologinį smurtą darbo aplinkoje, suteikti.

20.3. Už smurto ir (ar) priekabiavimo darbe prevencijos priemonių nustatymą yra atsakingas įstaigos direktorius, šios priemonės, prieš jas patvirtinant, privalo būti suderintos su darbuotojų atstovu saugai ir sveikatai, ar darbuotojų saugos ir sveikatos komitetu.

20.4. Įstaigoje paskirti atsakingą už priešsmurtinę veiklą asmenį, kuriuo darbuotojai besąlygiškai pasitiki ir gali kreiptis, jeigu mano, jog patiria smurtą ir (ar) priekabiavimą.

20.5. Įgyvendinti smurto ir (ar) priekabiavimo darbe prevenciją, patvirtinti smurto ir (ar) priekabiavimo darbe nustatinėjimo tvarką ir su įstaigoje paskirtu atsakingu už priešsmurtinę veiklą asmeniu stengtis valdyti smurto ir (ar) priekabiavimo apraiškas. Paskatinti darbuotojus, galimai patyrusius smurtą, pildyti anketą (Pavyzdinis priedas Nr. 2).

20.6. Organizuoti psichologinio smurto ir kitų psichosocialinės rizikos veiksnių darbo vietose vertinimą įmonei priimtiniu būdu, pavyzdžiui, darbuotojų anketavimo;

20.7. Motyvuoti visus darbuotojus netoleruoti smurto ir atskleisti galimus smurtautojus;

20.8. Bendradarbiaujant su darbuotojais parengti trumpą ir veiksmingą smurto įveikos strategiją;

20.9. Lanksčiau spręsti darbuotojų darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo klausimus;

20.10. Užtikrinti smurto atvejų registravimą ir analizę;

- 20.11. Užtikrinti prieš smurtą nukreiptų veiksmų nepertraukiamumą;
- 20.12. Užtikrinti priešsmurtinės strategijos tobulinimą;
- 20.13. Užtikrinti neatidėliotiną aukų skundų analizę ir sprendimą;
- 20.14. Skatinti atvirai kalbėti apie psichologinio smurto darbe problemą;
- 20.15. Kurti pagarba grįstą bendravimą;
- 20.16. Nepalikti neišspręstų konfliktų;
- 20.17. Nubrėžti aiškias kiekvieno darbuotojo atsakomybės ribas;
- 20.18. Užtikrinti teisingumą ir saugumą;
- 20.19. Stengtis įtraukti darbuotojus į sprendimų priėmimo procesus;
- 20.20. Puoselėti prieš psichologinį smurtą nukreiptas vertybes;
- 20.21. Skirti atsakingą asmenį, kuriuo visi pasitikėtų (psichologą, kitą specialistą, darbuotoją);
- 20.22. Organizuoti mokymus, kviestis specialistus;
- 20.23. Garantuoti konfidencialumą ir objektyvumą smurto aukos atžvilgiu galimiems **mobingo** atvejams išsiaiškinti;
- 20.24. Garantuoti smurto aukoms tinkamą pagalbą;
- 20.25. Taikyti drausmines priemones smurtautojams;
- 20.26. Įtraukti į šį procesą ir darbuotojų atstovus (darbo tarybas, profesines sąjungas bei darbuotojų atstovus ir kt.), kad darbdavio nustatytos prevencinės priemonės būtų pakankamos ir tinkamos.

21. Darbuotojo teisės

- 21.1. Į saugias darbo sąlygas, taip pat ir į darbo vietą be smurto apraiškų;
- 21.2. Į aiškiai apibrėžtą vaidmenį darbe ir atsakomybę. Darbuotojui turi būti aišku, ko iš jo tikimasi darbe. Darbas turi būti aiškiai apibrėžtas ir turi pakakti apmokymų pavestam darbui atlikti;

- 21.3. Lankyti mokymus, skirtus smurto prevencijai;
- 21.4. Rūpintis savo darbo kultūros puoselėjimu ir bendravimo kokybe;
- 21.5. Derinti darbo ir asmeninio gyvenimo poreikius;
- 21.6. Aktyviai dalyvauti vertinant profesinę riziką;
- 21.7. Aktyviai dalyvauti įgyvendinant priešsmurtinę politiką ir kuriant strategiją;
- 21.8. Naudotis priemonėmis, kurios numatytos prieš smurtą nukreiptoje strategijoje;
- 21.9. Netoleruoti prieš juos ir kitus asmenis nukreipto psichologinio smurto;
- 21.10. Pranešti apie patirtą smurto atvejį, detalai jį aprašyti;
- 21.11. Žinoti apie tinkamą elgesį ir gynybos galimybes, jei jie jaučiasi patyrę smurtą ir (ar) priekabiavimą.

III. SMURTO IR (AR) PRIEKABIAVIMO DARBE PREVENCIJA, NUSTATYMAS IR VALDYMAS, PRANEŠIMŲ NAGRINĖJIMO TVARKA

- 22. Pastebėtas smurto ir (ar) priekabiavimo atvejis darbe turi būti sprendžiamas konkrečiais veiksmais ir bendromis pastangomis, numatant psichosocialinės rizikos prevencines priemones.
- 23. Prevencinės priemonės prieš smurtą ir (ar) priekabiavimą darbe turi būti nuolat peržiūrimos, esant poreikiui, atnaujinamos, atsižvelgiant į psichosocialines rizikas darbovietėje.
- 24. Smurto ir (ar) priekabiavimo darbe patvirtintoje prevencijoje išskiriami pirminiai, antriniai ir tretiniai smurto darbe prevenciniai veiksniai.

Įstaigoje turi būti įgyvendinami šie pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

- 25. **Pirminiai prevenciniai veiksmai** - veiksmai pašalinti smurto apraiškas ir taip sumažinti neigiamą jo įtaką darbuotojams, t.y. psichosocialinės ir fizinės darbo aplinkos gerinimas (darbo aplinkos keitimas; lanksčių darbo grafikų tvirtinimas; darbuotojų įtraukimas; grįžtamojo ryšio suteikimas); psichologinio smurto atvejų registravimas ir organizacijos kultūros ugdymas.
- 26. Nedelsiant registruojami galimo psichologinio smurto ir mobingo atvejai, jie analizuojami sudarant galimybes darbuotojams teikti pranešimus apie įvykius su detaliais paaiškinimais, nurodant smurtautojus, smurto situaciją, aplinkybes, galimus liudininkus;
 - 26.1. psichosocialinės ir fizinės darbo aplinkos gerinimas;
 - 26.2. Įstaigos kultūros ugdymas.

27. **Antriniai prevenciniai veiksmai** - prieš smurtą nukreiptos įstaigos politikos formavimas. Antrinės prevencijos įgyvendinimo metu darbuotojai informuojami apie organizacijos parengtą prieš smurtą nukreiptą strategiją, organizuojamus mokymus vadovams ir darbuotojams psichologinio smurto temomis.

28. Darbuotojai mokomi: kaip nustatyti galimas psichologinio smurto situacijas; kokie galimi psichologinio smurto šalinimo sprendiniai; bendravimo įgūdžių, kurie padėtų išvengti smurto ir/ar jį sumažinti; kaip skatinti teigiamą aplinką darbe bei teisinio gynimo galimybes.

29. Vadovai mokomi: suprasti ir paaiškinti įstaigos priešsmurtinę strategiją; pastebėti netinkamą savo ir darbuotojų elgesį; įvertinti darbo aplinką ir numatyti priemones, kurios padėtų išvengti psichologinio smurto darbe; padėti nukentėjusiems darbuotojams; užtikrinti informacijos apie patyrusius smurtą darbuotojus konfidencialumą pagal galiojančius teisės aktus; palaikyti darbuotojus ir skatinti abipusę pagarbą grįstą darbo aplinką.

30. **Tretiniai prevenciniai veiksmai** - visapusė pagalba psichologinį smurtą patyrusiems asmenims ir taikomos drausminės nuobaudos smurtautojams.

31. Darbdaviai turi užtikrinti visų reikalingų specialistų (psichologų, psichiatrų ir kitų) pagalbą smurtą patyrusiems darbuotojams, kurie gali jausti nerimą, baimę, irzlumą, miego sutrikimus, pyktį, susierzinimą ir kitus. Skubiai suteikta tinkama pagalba sumažina smurtą patyrusių darbuotojų psichologinę traumą ir dėl to patiriamą streso lygį. Smurtą patyrusiam darbuotojui užtikrinama reintegracija į darbovietę arba perkėlimas į kitą darbą. Tokiais atvejais naudinga psichologo konsultacija (ypač jei sunku išsiaiškinti smurto priežastis) bei teisinė pagalba.

32. Drausminių nuobaudų taikymas yra kraštutinė priemonė, gali būti taikoma kai abi pusės turi būti objektyviai išklaustos, atsižvelgta į paaiškinimus, aplinkybes, ankstesnį smurtautojų elgesį. Daugeliu atveju pakanka neformalaus sprendimo - pokalbio su smurtautoju, skirti jam psichologo konsultaciją. Jei to nepakanka, galimos tokios drausminės nuobaudos: raštiški įspėjimai, perkėlimas į kitą skyrių ar pareigas, atleidimas iš darbo.

33. Pati efektyviausia smurto darbe valdymo priemonė - problemos paviešinimas. Patyrusiems smurtą darbe reikia nebijoti prašyti pagalbos, kreiptis į darbuotojų atstovus, darbo tarybas, profesines sąjungas. Sveikos darbo aplinkos be smurto apraiškų kūrimo sėkmei užtikrinti reikalingas administracijos, darbuotojų, padalinių ir skyrių vadovų, sveikatos ir saugos atstovų bei profesinių sąjungų bendradarbiavimas.

34. Asmenims galimai patyrusiems horizontalų smurtą - smurtauja bendradarbiai, laikytojai, klientai - būtina kreiptis į tiesioginį vadovą.

35. Asmenims galimai patyrusiems vertikalų smurtą - smurtauja tiesioginis vadovas - būtina kreiptis į įstaigos/organizacijos vadovą. Patyrusiems smurtą darbe reikia nebijoti prašyti pagalbos, kreiptis į darbuotojų atstovus, darbo tarybas, profesines sąjungas.

36. Dažniausia skundai dėl psichologinio smurto ir mobingo grindžiami tik subjektyvia nukentėjusiojo asmens nuomone bei įsitikinimais, todėl rekomenduojama rinkti visus su ginču susijusius objektyvius įrodymus:

36.1. dokumentus (pvz., psichologų/psichoterapeutų konsultacijų sąskaitos ir kt.);

- 36.2. išsaugoti SMS žinutes;
- 36.3. išsaugoti elektroninius laiškus, persiųsti į asmeninį el. paštą;
- 36.4. turimas nuotraukas;
- 36.5. vaizdo ar garso įrašus;
- 36.6. liudininkus, galinčius patvirtinti nederamą kito asmens elgesį ir kt.
- 37. Būtina registruoti smurto atvejus ir juos analizuoti:

37.1. Siekiant veiksmingiau valdyti smurtą darbe, smurto atvejai turi būti registruojami nedelsiant, juos išsamiai išanalizuojant;

38. Vadovas privalo paraginti smurto aukas rašyti skundus / pranešimus apie įvykį su detaliais paaiškinimais, nurodant galimus liudininkus:

38.1. Darbuotojas, galimai patyręs smurtą, turi raštu kreiptis į asmenį, atsakingą už priešsmurtinės veiklos įstaigoje organizavimą (pavyzdinė pranešimo forma priede Nr.1).

38.2. Pranešime nurodoma, ar smurtavo įstaigoje dirbantis asmuo ar nedirbantysis (gyventojas ar pan.), smurto situacija, apraiškos ir aplinkybės, smurtautojo ir aukos charakteristikos.

39. Galimai patirtus ar pastebėtus psichologinio smurto ir mobingo atvejus nagrinėja, prevencines priemones siūlo direktoriaus įsakymu sudaryta ir patvirtinta galimų psichologinio smurto darbe atvejų nagrinėjimo komisija (toliau – Komisija).

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

40.1. informuojant savo tiesioginį vadovą arba padalinio vadovą. Tiesioginis vadovas arba padalinio vadovas apie praneštą atvejį turi informuoti Komisiją 8.2. nurodytais būdais pateikiant reikiamą informaciją;

41. Galimo psichologinio smurto ar mobingo darbe atvejo nagrinėjimo procedūra:

41.1. pradedama nedelsiant Komisijai gavus rašytinę informaciją Politikoje nurodytomis priemonėmis arba kitais būdais (visuomenės informavimo priemonėse paskelbtą ar kt.);

42. galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejis nedelsiant užregistruojamas ir Komisijos pirmininkas, jo pavaduotojas ar sekretoriaus informuoja Komisiją bei pateikia gautą medžiagą susipažinimui;

43. Komisija turi teisę prašyti darbuotojo, galimai patyrusio ar pastebėjusio psichologinio smurto ar mobingo atvejį, galimai įvykyje dalyvavusių asmenų (įvykio liudininkų, nukentėjusiųjų, galimų smurtautojų) ir kitų darbuotojų paaiškinimo, informacijos patikslinimo raštu ar žodžiu ir turimų įrodymų pateikimo.

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

45. Surinkus informaciją, rengiamas Komisijos posėdis, kuriame atvejis aptariamas ir teikiamos išvados bei prevencinės priemonės Įstaigos administracijai;

46. Komisijos posėdžius protokoluoja ir su Komisijos veikla susijusius dokumentus registruoja Komisijos sekretorius.

47. Įstaiga užtikrina reikiamos pagalbos teikimą nukentėjusiesiems pagal psichologinio smurto ir mobingo darbe prevencijos įgyvendinimo tvarką.

48. Įstaiga užtikrina darbuotojų, pateikiančių pranešimą dėl psichologinio smurto ar mobingo konfidencialumą, objektyvumą ir nešališkumą visų galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejo dalyvių atžvilgiu.

49. Įstaiga užtikrina, jog darbuotojai bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jei pateiks pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto psichologinio smurto ar mobingo atvejo.

50. Komisija teikia įstaigos direktoriui veiklos ataskaitą kas ketvirtį arba anksčiau, atsižvelgiant į užregistruoto atvejo (-ų) pobūdį.

IV. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

51. Darbuotojai su šia Politika yra supažindinami pasirašytinai ar kitu įmonei priimtinu būdu. Supažindinti asmenys privalo laikytis nustatytų įpareigojimų bei atlikti savo darbo funkcijas vadovantis Politikoje nustatytais principais.

52. Šios Politikos pažeidimas gali būti laikomas darbo pareigų pažeidimu ir taikoma atsakomybė numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse ar kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

53. Įstaigos vadovas, patvirtindamas šią Politiką, įsakymu paskiria atsakingą asmenį už darbuotojų supažindinimą su Politika.

54. Su pakeitimais darbuotojai supažindinami Politikos 51 punkte nustatyta tvarka.

 SUDERINTA

Darbuotojų atstovas

 (vardas, pavardė, parašas)

PRANEŠIMAS APIE SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE ATVEJĮ

1. Duomenys apie smurtaujantįjį (pareigos, vardas, pavardė):

[illegible]

(parašas)

(vardas ir pavardė)

DARBUOTOJŲ GALIMŲ PSICHOLOGINIO SMURTO ATVEJŲ DARBE ANKETA

Bendrieji duomenys:

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

Duomenys apie patyčių dalyvius:

<u>Patyrusio psichologinį smurtą</u> vardas, pavardė	
<u>Galimai smurtavusio</u> vardas, pavardė	
<u>Stebėjusiu</u> galimai psichologinio smurto atvejį vardas, pavardė	

Išsamesnė informacija apie įvykį:

(Užpildžiusio asmens vardas, pavardė)

(Parašas)