

VILNIAUS ANTAKALNIO GIMNAZIJA

SUDERINTA

Vilniaus Antakalnio gimnazijos
Darbo tarybos 2022 m. kovo 17 d.
posėdžio protokolu Nr. 12

PATVIRTINTA

Vilniaus Antakalnio gimnazijos
L. e. direktoriaus pareigas
2022 m. kovo 30 d.
įsakymu Nr. V-2022-54

DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SAUGUMO UŽTIKRINIMO TVARKOS APRAŠAS

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo Vilniaus Antakalnio gimnazijoje (toliau Gimnazija) aprašas (toliau – Aprašas) nustato principus, kuriais vadovaujama Gimnazijoje siekiant užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichologinio smurto ir mobingo darbe atvejų registravimo ir nagrinėjimo tvarką, psichologinio smurto ir mobingo darbe prevencijos principus, jų įgyvendinimo priemones ir tvarką.

2. Šio Aprašo tikslas – vertinti psichosocialinius rizikos veiksnius bei užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichosocialinės rizikos valdymą, psichologinio smurto, mobingo, priekabiavimo prevencijos įgyvendinimą ir saugios darbo aplinkos kūrimą visiems Gimnazijos darbuotojams.

3. Šis Aprašas taikomas visiems Gimnazijos darbuotojams.

4. Aprašo įgyvendinimą koordinuoja, organizuoja pagalbą nukentėjusiems asmenims Komisija, kurią sudaro bendruomenės įgalioti/ išrinkti asmenys, kiti atsakingi asmenys.

5. Aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos išaiškinimais, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimais, Pedagogų, socialinių pedagogų, psichologų, vidaus tvarkos taisyklėmis, Lygių galimybių ir nediskriminavimo aprašu ir kitais aktualiais teisės aktais.

II. APRAŠE VARTOJAMOS SĄVOKOS

Psichologinis smurtas	Žodinis agresyvus elgesys kito asmens atžvilgiu: žeminimas, įžeidinėjimas, gąsdinimas, grasinimas, vertimas jaustis kaltu, blogos savijautos sukėlimas, parodymas, kad žmogus yra blogesnis už kitus, šaipymasis, šaukimas, apkalbinėjimas siekiant pažeminti; nesikalbėjimas, ignoravimas, grubus, neetiškas savo nuomonės primetimas; tai pat įžeidžių žinučių ar elektroninių laiškų rašymas, privačios informacijos atskleidimas.
Mobingas	Jėgų disbalansu paremti santykiai darbo vietoje, pasireiškiantys nuosekliu ilgalaikiu netinkamu elgesiu, nukreiptu prieš darbuotoją, kuriais pažeidžiama darbuotojo fizinė, socialinė ar psichologinė gerovė, mažinamas jo produktyvumas bei pasitenkinimas darbu. Mobingą gali taikyti tiek vienas, kolektyvo pritarimą ar galios svertų turintis asmuo, tiek darbuotojų grupė.
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.
Stresas	Sveikatai nepalanki žmogaus reakcija į nuolatinę įtampą darbe dėl nepalankių darbo sąlygų, netinkamų reikalavimų, blogo darbo organizavimo bei darbuotojų tarpusavio santykių ir/ar santykių su darbdaviu psichosocialinių veiksnių.
Psichosocialinis veiksny	Veiksny, kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio ar darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykių sukelia darbuotojui psichinį stresą.
Psichosocialinė rizika	Rizika darbuotojų psichinei ir fizinei sveikatai bei socialinei gerovei, kurią kelia su darbo santykiais susiję psichosocialiniai veiksniai.
Darbo taryba	Gimnazijoje išrinktas, veikiantis organas, kuris tam tikromis švietėjiškomis priemonėmis padės rinkti informaciją, ar nėra Gimnazijoje psichologinio smurto ar mobingo apraiškų.
Etikos kodeksas	Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministro 2018 m. birželio 11 d. įsakymu Nr. V-561 patvirtintas „Pedagogų etikos kodeksas“ (toliau – Kodeksas), kuriame nustatomi pagrindiniai pedagoginių darbuotojų ir laisvųjų mokytojų (toliau – pedagogai) profesinės etikos reikalavimai ir įsipareigojimai siekti etiško ir profesionalaus elgesio su mokiniais, jų tėvais (globėjais, rūpintojais) ir kitais šeimos nariais, kolegomis ir bendruomene.
Komisija (įgalioti asmenys)	Paskirti atsakingi asmenys už šiame Apraše nurodytos tvarkos įgyvendinimą/ nukentėjusiems asmenims pagalbos organizavimą.

Kitos Apraše vartojamos sąvokos suprantamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme, Lietuvos Respublikos švietimo įstatyme, Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatyme, Profesinės rizikos vertinimo bendruosiuose nuostatuose, patvirtintuose Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2012 m. spalio 25 d. įsakymu Nr. A1-457/V-961 „Dėl Profesinės rizikos vertinimo bendrųjų nuostatų patvirtinimo“ (toliau – Profesinės rizikos vertinimo bendrieji nuostatai) ir kituose teisės aktuose, reglamentuojančiuose darbuotojų saugą ir sveikatą.

III SKYRIUS

PSICHOLOGINIO SAUGUMO UŽTIKRINIMO POLITIKOS ĮGYVENDINIMO NUOSTATOS

6. Visi Gimnazijos darbuotojai privalo laikytis pozityvaus elgesio/ etikos taisyklių; puoselėti pagarbaus bendravimo ir bendradarbiavimo kultūrą, vertybes, deklaruoti nepakantumą bet kokiam mobingo, psichologinio smurto, priekabiavimo formai, aiškiai parodant, kad tokie veiksmai yra neteisėti ir netoleruojami Gimnazijoje.

7. Kiekvienas Gimnazijos darbuotojas, neatsižvelgiant į jo rasę, tautybę, amžių, socialinę padėtį, įsitikinimus, orientaciją, užimamas pareigas, turi teisę:

7.1. į darbo aplinką be įtampos, streso, psichologinio smurto, mobingo, priekabiavimo apraiškų;

7.2. į pagarbų bendravimą, dalykiškus darbinius santykius, aiškiai apibrėžtą savo vaidmenį darbe ir aiškiai suformuluotas atsakomybes;

7.3. į galimybę derinti darbo ir asmeninio gyvenimo poreikius;

7.4. į galimybę pranešti apie darbe patiriamą stresą, psichologinį smurtą, mobingą, priekabiavimą ir nepatirti dėl to priešiškos reakcijos bei gauti reikiamą pagalbą;

7.5. dalyvauti vertinant profesinę riziką, tiriant psichologinį klimatą organizacijoje, teikti pasiūlymus kuriant bei įgyvendinant prieš psichologinį smurtą nukreiptą kultūrą;

7.6. į Gimnazijos lėšomis organizuojamus mobingo, priekabiavimo, psichologinio smurto, streso atpažinimo ir įveikos mokymus;

7.7. bendradarbiauti su profesinėmis sąjungomis, darbuotojų atstovais, kitomis darbuotojų teises ginančiomis organizacijomis;

7.8. patyrus/ pastebėjus/ įtarus psichologinio smurto, mobingo, priekabiavimo atvejį, kreiptis į Gimnazijoje veikiančią galimų psichologinio smurto darbe atvejų nagrinėjimo Komisiją ir/arba į steigėją, arba į Valstybinę darbo inspekciją, ypač kai Gimnazijoje į pranešimus apie psichologinio smurto apraiškas ar stresą keliančius veiksnius nebuvo reaguojama, nebuvo suteikta pagalba; arba kai skundžiamasi dėl Gimnazijos vadovo veiksmų arba neveikimo.

8. Gimnazijoje užtikrinama, kad:

8.1. būtų paskirti asmenys, į kuriuos gali kreiptis darbuotojai, patyrę psichologinį smurtą/mobingą;

8.2. pagalbą teikiantys asmenys nuolatinių kontaktų palaikymui būtų aprūpinami techninėmis priemonėmis;

8.3. visų gaunamų pranešimų apie psichologinio smurto, mobingo, priekabiavimo atvejus registravimas ir neatidėliotina kiekvieno įtariamo/ nustatyto atvejo analizė;

8.4. būtų sudarytos sąlygos visiems darbuotojams dalyvauti priimant sprendimus, susijusius su psichologinio klimato Gimnazijoje gerinimu;

8.5. visi įtariamai ar nustatyti psichologinio smurto, mobingo, priekabiavimo atvejai būtų tiriami vadovaujantis konfidencialumo, objektyvumo ir nešališkumo principais, užtikrinamas darbuotojų, pateikiančių pranešimus, konfidencialumas;

8.6. būtų nedelsiant šalinamos nustatytos įtampa, stresą darbuotojams keliančios aplinkybės bei nagrinėjami ir sprendžiami psichologinio smurto, mobingo, priekabiavimo apraiškų atvejai, suteikiama reikalinga pagalba šio smurto aukoms bei taikomos adekvačios drausminės priemonės smurtautojams;

8.7. vyktų nepertraukiamas prieš psichologinį smurtą, mobingą, priekabiavimą nukreiptų veiksmų vykdymas, efektyvus prevencinių priemonių taikymas;

8.8. visi darbuotojai supažindinti su galimomis nepageidaujamo, nepagarbaus, neetiško elgesio pasekmėmis.

IV. PSICHOLOGINIO SMURTO DARBE ATPAŽINIMAS

9. Psychosocialinis veiksnys – veiksnys, kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio ar darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykių sukelia darbuotojui psichinį stresą. Kitaip tariant, psychosocialinė rizika gali būti suprantama, kaip rizika darbuotojų psichinei ir fizinei sveikatai bei socialinei gerovei, kurią kelia psychosocialiniai veiksniai susiję su darbo santykiais.

10. Dažniausiai psichologinis smurtas apibrėžiamas kaip *nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys, kuris gali pasireikšti įvairiomis formomis*.

11. Išskiriamos dvi pagrindinės psichologinio smurto pasireiškimo formos: priekabiavimas (kuomet pakartotinai ir sąmoningai išnaudojama, grasinama ir (arba) žeminama su darbu susijusiomis aplinkybėmis) bei smurtas (kai užpuolamas vienas ar daugiau darbuotojų ar vadovų su darbu susijusiomis aplinkybėmis). Šiuos veiksmus gali atlikti vienas ar darbuotojų grupė, ar kiti tretieji asmenys, siekdami pažeisti vadovo/-ų ar darbuotojo/-ų orumą ir (ar) sukurti priešišką darbo aplinką.

12. Pripažįstama, kad priekabiavimas ir smurtas gali pasireikšti:

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

13. Priekabiavimas ir smurtas gali pasireikšti bet kurioje darbo vietoje ir paveikti bet kurios grandies darbuotoją.

14. Darbo aplinkoje smurtas gali pasireikšti tarp to paties lygmens kolegų (horizontalus smurtas), tarp vadovų ir jų pavaldinių (vertikalus smurtas) bei darbuotojų ir kitų trečiųjų asmenų ir kt.).

15. Skiriamasis smurto darbe požymis – prievartą taikančio asmens siekimas psichologiškai dominuoti prieš smurto auką.

16. Pagrindinės 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.

17. 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 veiksnius.

V. PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMAS

18. Išskiriami pirminiai, antriniai ir tretiniai smurto darbe prevenciniai veiksmai. Už šių prevencinių veiksnių įgyvendinimą Gimnazijoje atsakingas Gimnazijos direktorius.

19. Pirminiai prevenciniai veiksmai:

19.1. siekiant pagerinti psichosocialinę darbo aplinką užtikrinama, kad su darbu susiję sprendimai būtų pagrįsti teisingumo, sąžiningumo, lygių galimybių ir pagarbos žmogui principais, kad organizuojant darbą būtų optimizuojamas darbo krūvis, darbai paskirstomi po lygiai, atsižvelgiant į etatinį darbo krūvį, gerus darbuotojų tarpusavio santykius, efektyviai sprendžiamos iškilusios problemos ir vengiama besitęsiančio streso situacijų;

19.2. aiškiai apibrėžiamos darbuotojų pareigos ir atsakomybės, su kuriomis darbuotojas supažindinamas priėmimo į darbą metu;

19.3. rengiami ir tvirtinami vidaus dokumentai, kuriuose aiškiai aprašyti elgesio standartai tarp darbuotojų, tarp darbdavio/ vadovų ir darbuotojų;

19.4. darbuotojai informuojami/ mokomi, kaip atpažinti, identifikuoti ir reaguoti į psichologinį smurtą darbe: organizuojami kolektyviniai seminarai/ mokymai, siunčiami pranešimai ir kita informacija, skatinamos diskusijos;

19.5. darbuotojai informuojami apie psichologinio saugumo užtikrinimo Gimnazijoje politiką, supažindinami su galiojančiomis tvarkomis, kurios užtikrina, kad visi Gimnazijoje dirbantys, naujai įsidarbinantys darbuotojai žinotų ir suprastų siektino elgesio Gimnazijoje taisykles ir vykdomas priemones. Informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: susirinkimai, informacinės lentos, informaciniai pranešimai, atmintinės, dalomoji medžiaga, el. dienynas, Microsoft Office 365 Education platforma ir kiti būdai;

19.6. darbuotojui skiriant užduotį, paaiškinama, ko iš jo tikimasi, t.y. aiškiai nurodoma, ką, kaip, iki kada jis turi atlikti. Darbuotojų veiklos planuojamos dienos, savaitės, mėnesiui, metams. Į užduočių planavimą įtraukiamas pats darbuotojas;

19.7. užtikrinama darbuotojų sauga ir sveikata;

19.8. gerinama fizinė darbo aplinka pagal Gimnazijos turimas lėšas. Rūpinamasi darbo vietos saugumu, patogumu, tinkamu įrengimu. Darbo vieta nuolat prižiūrima;

19.9. Gimnazijoje yra Darbo taryba;

19.10. darbe vadovaujamas Lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros aprašu, patvirtintu 2021 m. vasario 10 d. direktoriaus įsakymu Nr. V-2021-24;

19.11. paskirti atsakingi asmenys - Komisija, į kuriuos nukentėjęs darbuotojas gali kreiptis ir prašyti pagalbos, o paskirtas asmuo turi suteikti pagalbą arba organizuoti pagalbos suteikimą. Komisijos sudėtis ir narių kontaktai skelbiami viešai;

19.12. komisija organizuoja visų darbuotojų apklausas dėl galimo ar patiriamo smurto darbe atvejų, pateikia darbdaviui išvadas/ įžvalgas kartą per pusę metų;

Tiriant psichosocialinius veiksnius vertinamos visos arba 1-2 sritys pasirinktinai:

- darbo sąlygos (pavyzdžiui, darbas nakties laiku ar pamainomis, darbas veikiant cheminiams, biologiniams, ergonominiams, fizikiniams ar fiziniams veiksniams);
- darbo reikalavimai (pavyzdžiui, darbo krūvis, darbo tempas, darbui atlikti skiriamas laikas, darbo terminai, atsakomybė, emociniai reikalavimai, darbuotojų sugebėjimų ar galimybių ir reikalavimų atlikti darbą atitikimas);
- darbo organizavimas (pavyzdžiui, darbo laiko trukmė, darbo vaidmens, darbo atlygio ypatumai, saugumas dėl darbo, teisingumas darbe, mokymų užtikrinimas, karjeros galimybės, izoliacija, pokyčių valdymo ypatumai, darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo galimybės);
- darbo turinys (pavyzdžiui, įtaka darbo procesui ir rezultatui, darbo monotonija, darbo prasmingumas);
- darbuotojų tarpusavio santykiai ir (ar) santykiai su darbdaviu ir (ar) trečiaisiais asmenimis (pavyzdžiui, kolegų ir vadovų palaikymas, konfliktai, fizinis ir psichologinis smurtas darbe);

Visų atliktų rizikos veiksnių tyrimų rezultatai turi būti įforminti protokolais ir pasirašyti juos atlikusių asmenų.

20. Antriniai prevenciniai veiksmai:

20.1. galimai psichologinio smurto ir mobingo atvejai, detaliai paaiškinant įvykį/ situaciją/ aplinkybes, įvardinant galimus liudininkus, nurodant smurtautojus ir kitą informaciją registruojami raštinėje (pateikia pats asmuo arba Komisijos sekretorius) arba anonimiškai pateikiami Gimnazijos internetinėje svetainės skiltyje „Patyčių dėžutė”;

20.2. nuolat stebima situacija, atsižvelgiant į psichosocialinės rizikos veiksnius, organizuojamas, atliekamas ir esant reikalui atnaujinamas psichosocialinės rizikos vertinimas.

21. Treiniai prevenciniai veiksmai:

21.1. psichologinį smurtą ir mobingą patyrusių ar mačiusių darbuotojų psichologinių traumų ir streso lygio mažinimas, skubiai ir efektyviai nagrinėjant galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejus, teikiant rekomendacijas administracijai ir/ ar skyriams, užtikrinant psichologo paslaugų prieinamumą ir visų reikalingų psichologinės pagalbos resursų (psichologų, psichiatrų, socialinių darbuotojų, psichologinės pagalbos organizacijų, psichologinės pagalbos telefono linijų) nuorodų ir kontaktų suteikimą visiems Gimnazijos darbuotojams;

21.2. organizuojamos intervizijos – sudaromos sąlygos dalytis patirtimi, skatinant kalbėti apie savo patirtis, informuoti atsakingus asmenis ir ieškoti pagalbos, gauti paramos iš kolegų. Esant būtinybei sudaromos sąlygos darbuotojams dalyvauti supervizijose;

21.3. problemos sprendžiamos neformaliomis priemonėmis (pokalbis su smurtautoju, rekomenduojama psichologo konsultacija ir pan.) arba gali būti naudojamos drausminės priemonės (raštiškas įspėjimas, nušalinimas nuo darbo, perkėlimas į kitas pareigas, atleidimas iš darbo);

21.4. drausminės procedūros numatomos ir taikomos smurtautojams, atsižvelgiant į abiejų smurto įvykyje dalyvavusių pusių paaiškinimus, nurodomas aplinkybes, ankstesnį smurtautojo elgesį, jį objektyviai išklausus;

21.5. po kiekvieno įvykio, smurtinio incidento apraiškos, vykdomos vidinės organizacinės procedūros: vyksta administracijos ir (ar) Komisijos susirinkimas, kuriame sprendžiama, ką Gimnazijoje pakeisti, kad panašių incidentų nepasikartotų. Po susirinkimo informuojami visi darbuotojai, Darbo taryba, Komisija/ įgalioti asmenys.

VI. PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE ATVEJŲ FIKSAVIMAS BEI NAGRINĖJIMAS

22. Galimai patirtus ar pastebėtus psichologinio smurto ir mobingo atvejus nagrinėja, prevencines priemones siūlo direktoriaus įsakymu iš Gimnazijos darbuotojų sudaryta ir patvirtinta galimų psichologinio smurto darbe atvejų nagrinėjimo Komisija (įgalioti asmenys);

22.1. kiekvienas Komisijos narys privalo pasirašyti duomenų konfidencialumo, sprendimų priėmimo objektyvumo ir nešališkumo deklaraciją (toliau - Deklaracija) (Deklaracijos forma pridedama, priedas Nr. 2);

22.2. komisijos nariai pirmo posėdžio metu išrenka Komisijos pirmininką, kuris vadovauja Komisijos darbui, organizuoja Komisijos susirinkimus, inicijuoja tyrimus, ne rečiau kaip kas pusmetį teikia Komisijos veiklos ataskaitas Gimnazijos vadovui.

23. Darbuotojas, galimai patyręs ir/ ar pastebėjęs psichologinio smurto, mobingo, priekabiavimo atvejį darbe, turi teisę (taip pat ir anonimiškai) pranešti apie tai savo tiesioginiam vadovui, kuris apie atvejį turi informuoti Komisiją (įgaliotus asmenis), t. y. Komisijos pirmininkui ar kitam Komisijos nariui pateikti informaciją specialiu el. pašto adresu *mobingas@antgim.lt*

23.1. Gimnazijoje sukurtas ir visi Gimnazijos darbuotojai supažindinti su specialiu el. pašto adresu *mobingas@antgim.lt*, skirtu pranešimams registruoti, taip pat pranešimo apie psichologinio smurto darbe atvejį forma (pranešimo forma pridedama, priedas Nr. 1); nurodytąjį el. paštą administruoja, prisijungimo teisę turi ir ją suteikti/ panaikinti kitiems Komisijos nariams gali tik Komisijos pirmininkas; el. paštas ir pranešimo apie psichologinį smurtą darbe forma skelbiami gimnazijos interneto svetainėje.

23.2. pranešant apie atvejį bet kuriuo aukščiau nurodytu būdu turi būti nurodoma su įvykiu susijusi informacija: įvykio data/ periodas, galimi pažeidėjai, nukentėjusieji, liudytojai; pranešimą pildančio asmens sąsajos su įvykiu, detalus įvykio bei aplinkybių aprašymas.

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

24.1. pradedama nedelsiant Komisijai gavus rašytinę informaciją Apraše nurodytomis priemonėmis ir būdais;

24.2. galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejis nedelsiant užregistruojamas gimnazijos raštinėje ir Komisijai pateikiama esama/ gauta medžiaga susipažinimui;

24.3. Komisija (įgalioti asmenys), susipažinusi su informacija, 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;

24.4. 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 (įgaliotais asmenimis) ir teikti visą atvejo tyrimui reikalingą informaciją;

24.5. surinkus informaciją, rengiamas Komisijos (įgaliotų asmenų) posėdis, kuriame atvejis aptariamas ir teikiamos išvados bei prevencinės priemonės administracijai, Darbo tarybai, personalo skyriui, kitiems atsakingiems asmenims; posėdžius protokoluoja ir su tyrimo veikla susijusius dokumentus registruoja paskirtas Komisijos sekretorius;

24.6. po pateiktos išvados galutinius sprendimus dėl įvykio priima Gimnazijos vadovas, o jei jis nusišalinęs, įgaliotas asmuo;

24.7. Gimnazijos vadovas, gavęs Komisijos išvadas ne vėliau kaip kitą darbo dieną, praneša atitinkamam psichologinės pagalbos teikėjui, su kuriuo savivaldybės vykdomoji institucija yra sudariusi sutartį dėl psichologinės pagalbos teikimo, ir rekomenduoja smurtavusiam ar smurtą patyrusiam asmeniui kreiptis psichologinės pagalbos;

24.8. jei Komisija nustato psichologinio smurto, mobingo, priekabiavimo darbe atvejį, kurį sukėlė Gimnazijos vadovas, apie tai informuojamas šios ugdymo įstaigos steigėjas – siunčiamas pranešimas oficialiu savivaldybės el. pašto adresu.

25. Po tyrimo ir tyrimo metu Komisija užtikrina reikiamos pagalbos teikimą nukentėjusiesiems pagal Darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo tvarkos aprašą.

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

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

VII. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

28. Darbuotojai su šiuo Aprašu yra supažindinami pasirašytinai ir atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis šiame Apraše nustatytais principais.

29. Šio Aprašo pažeidimas gali būti laikomas darbo pareigų pažeidimu ir taikoma atsakomybė numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse ar kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

30. Aprašas gali būti keičiamas keičiantis teisės aktų nuostatomis ar rekomendavus Komisjai/ administracijai.

31. Aprašas tvirtinamas, keičiamas ir naikinamas Gimnazijos direktoriaus įsakymu.

PRANEŠIMAS APIE PSICHOLOGINIO SMURTO ATVEJĮ DARBE

_____ data

Bendrieji duomenys:

Pranešusio apie galimo psichologinio smurto atvejį vardas, pavardė, el. paštas, tel. nr.*	
Galimo psichologinio smurto atvejo data, val. trukmė/ laikotarpis	
Galimo psichologinio smurto atvejo vieta	
Kokia psichologinio smurto forma naudota ar įtariama, kad buvo naudota:	
<input type="checkbox"/> Psichologinis smurtas - (<i>kaltinimai, gąsdinimai, įtampos darbe sukėlimas, menkinimas parodymas, kad žmogus yra blogesnis už kitus, privačios informacijos atskleidimas</i>)	
<input type="checkbox"/> Emocinis smurtas (<i>atviros patyčios, pašaipos, plūdimasis, šaukimas, grasinimai, nesikalbėjimas, ignoravimas, grubus, neetiškas savo nuomonės primetimas ir pan.</i>)	
<input type="checkbox"/> Mobingas (<i>jėgų disbalansu paremti santykiai darbo vietoje, pasireiškiantys nuosekliu ilgalaikiu netinkamu elgesiu, sukeliant įtampą, stresą darbuotojui</i>)	
<input type="checkbox"/> Priekabiavimas (<i>nepageidaujamas elgesys, kai dėl lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etinės priklausomybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, pilietybės, šeimyninės padėties pagrindu įžeidžiamas kito asmens orumas, siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka</i>)	
<input type="checkbox"/> Patyčios, vykstančios elektroninėje erdvėje (<i>nemalonių žinučių arba elektroninių laiškų rašinėjimas, skaudinantis bendravimas pokalbių kambariuose, asmeninio gyvenimo detalių viešinimas, tapatybės pasisavinimas ir pan.</i>)	
<input type="checkbox"/> Kita	
Ar yra žinomas tokio elgesio pasikartojimas	

Duomenys apie dalyvius:

Patyrusio/ galimai patyrusio(ių) * psichologinį smurtą vardas(ai), pavardė(ės)	
Galimai smurtavusio(ių) vardas(ai), pavardė(ės)*	
Stebėjusių, galinčių paliudyti apie psichologinio smurto atvejį vardas(ai), pavardė(ės)*	

Išsamesnė informacija apie įvykį:

--

_____ (Užpildžiusio asmens Vardas ir Pavardė)*

_____ (Parašas)

*visa pateikiama asmens duomenų informacija yra konfidenciali ir skirta tik tam asmeniui, kuriam ji adresuota. Griežtai draudžiama pateiktą informaciją tvarkyti, kopijuoti, platinti ar atlikti bet kokius kitus, ne su įvykio tyrimu susijusius veiksmus. Už neteisėtą informacijos tvarkymą (naudojimą) taikoma atsakomybė teisės aktų nustatyta tvarka.

VILNIAUS ANTAKALNIO GIMNAZIJOS
GALIMŲ PSICHOLOGINIO SMURTO DARBE ATVEJŲ NAGRINĖJIMO
KOMISIJOS NARIO

(Vardas ir Pavardė)

DUOMENŲ KONFIDENCIALUMO, SPRENDIMŲ PRIĖMIMO OBJEKTIVUMO IR
NEŠALIŠKUMO DEKLARACIJA

202 ___ m. _____ mėn. ___ d.

Aš, _____

(Vardas ir Pavardė)

dalyvaudamas (-a) Vilniaus Antakalnio gimnazijos Galimų psichologinio smurto darbe atvejų nagrinėjimo Komisijos veikloje, nagrinėdamas (-a) bei vertindamas (-a) galimus psichologinio smurto, mobingo, priekabiavimo, atvejus:

1. Pasižadu:

1.1. saugoti ir tik įstatymų bei kitų teisės aktų nustatytais tikslais ir tvarka naudoti konfidencialią informaciją, kuri man taps žinoma, nagrinėjant ir vertinant galimus psichologinio smurto, mobingo, priekabiavimo atvejus;

1.2. man patikėtus dokumentus, kuriuose yra konfidenciali informacija, saugoti tokiu būdu, kad tretieji asmenys neturėtų galimybės su jais susipažinti ar pasinaudoti.

2. Pareiškiu, kad man išaiškinta, jog konfidencialią informaciją sudaro:

2.1. pranešimų apie galimus psichologinio smurto, mobingo, priekabiavimo atvejus duomenys ir turinys;

2.2. galimų psichologinio smurto, mobingo, priekabiavimo atvejų tyrimų išvados;

2.3. galimų psichologinio smurto, mobingo, priekabiavimo atvejų tyrimų rezultatų duomenys.

3. Patvirtinu, jog atsisakysiu tirti ir vertinti galimą psichologinio smurto, mobingo, priekabiavimo atvejį, jei paaiškės, kad su šiuo esu susijęs (-usi) kaip nagrinėjimo subjektas – nukentėjęs (-oji), atsakovas (-ė) ar liudytojas (-a), taip pat dėl privačiųjų ir viešųjų interesų nesuderinamumo, ar kitų tik man žinomų objektyvių asmeninių priežasčių galiu būti šališkas (-a).

4. Esu perspėtas (-a), kad pažeidęs (-usi) šį pasižadėjimą, atsisakysiu LR teisės aktų nustatyta tvarka.

Komisijos narys _____

(parašas)

(Vardas ir Pavardė)