

VILNIAUS „ŽIBURIO“ PRADINĖS MOKYKLOS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Vilniaus „Žiburio“ pradinės mokyklos (toliau – Mokykla) Smurto ir priekabiavimo prevencijos politika (toliau – Politika) ir Vilniaus „Žiburio“ pradinės mokyklos Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato principus, kuriais vadovaujamosi, siekiant užtikrinti Mokyklos darbuotojų psichologinį saugumą, smurto ir priekabiavimo darbe atvejų registravimo ir nagrinėjimo tvarką, prevencijos principus, įgyvendinimą bei saugios darbo aplinkos Mokykloje kūrimą.

2. Šis Aprašas taikomas visiems Mokyklos darbuotojams.

3. Apraše vartojamos sąvokos:

3.1. **Bet koks nepriimtinas elgesys ar jo grėsmė** – smurtas ir priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą, smurtą ir priekabiavimą dėl lyties (smurtas ir priekabiavimas nukreiptas prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą), nesvarbu, ar nepriimtinu elgesiu vieną kartą ar pakartotinai siekiama padaryti fizinį, psichologinį, seksualinį ar ekonominį poveikį, ar nepriimtinu elgesiu šis poveikis padaromas arba gali būti padarytas, ar tokiu elgesiu įžeidžiamas asmens orumas arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka arba (ir) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ir (arba) neturtinė žala.

3.1. **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.

3.2. **Smurtu** laikomas asmens(-ų) veikimu ar neveikimu kitam(-iems) asmeniui(ims) padaromas tyčinis fizinis, psichinis, seksualinis, ekonominis poveikis, susijęs su darbu, dėl kurio darbuotojas patiria arba gali patirti neturtinę ar turtingą žalą.

3.3. **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, neetišką savo nuomonės primetimas; tai pat įžeidžių žinučių ar elektroninių laiškų rašymas, privačios informacijos atskleidimas.

3.4. **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 pagrindu pažeidžiamas jo orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti aplinka.

3.5. **Seksualinis priekabiavimas** – nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, turint tikslą pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

3.6. **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.

3.7. **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.

3.8. **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;

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

3.10. **Grėsmė** – gresianti padėtis, pavojus, įskaitant įvairius grėsmingus įvykius (pavyzdžiui, darbdavio, tiesioginio vadovo, kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų žodiniai išpuoliai, įvairus susirūpinimą keliantis elgesys). Pabrėžtina, kad grėsmė gali kilti tiek vienam darbuotojui, tiek darbuotojų grupei. Analizuojant galimą(-as) grėsmę(-es), kuri(-os) gali būti akivaizdi(-ios) ir neakivaizdi(-ios), pagrindinis elementas yra grėsmės pasekmės: įvairus smurtas, taikomos bausmės, ignoravimas, izoliavimas, priekabiavimas, engimas, patyčios ir t. t.

3.11. **„Patyčių dėžutė“** – oficiali, Lietuvos Respublikos Švietimo, mokslo ir sporto ministerijos rekomenduojama elektroninė priemonė, skirta šalies mokykloms, kuri leidžia anonimiškai ir greitai pranešti apie įtariamą arba įvykusias patyčias, o mokykloms – reaguoti į jas ir laiku suteikti pagalbą.

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

3.13. 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.

II SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS ĮGYVENDINIMO NUOSTATOS

4. Visi Mokyklos 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 Mokykloje.

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

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

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

5.3. į galimybę derinti darbo ir asmeninio gyvenimo poreikius;

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

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

5.6. į Mokyklos lėšomis organizuojamus mobingo, priekabiavimo, psichologinio smurto, streso atpažinimo ir įveikos mokymus;

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

5.8. patyrus/pastebėjus/įtarus psichologinio smurto, mobingo, priekabiavimo atvejį, kreiptis į Mokykloje veikiančią Galimų smurto ir priekabiavimo darbe atvejų nagrinėjimo komisiją ir/arba į steigėją, arba į Valstybinę darbo inspekciją, ypač, kai Mokykloje į pranešimus apie psichologinio smurto apraiškas ar stresą keliančius veiksmus nebuvo reaguojama, nebuvo suteikta pagalba; arba kai skundžiamasi dėl Mokyklos vadovo veiksmų arba neveikimo.

6. Mokykloje privalo būti užtikrinta:

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

6.2. kad Mokykloje pagalbą teikiantys asmenys nuolatinių kontaktų palaikymui būtų aprūpinami techninėmis priemonėmis;

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

6.4. sudarytos sąlygos visiems darbuotojams dalyvauti priimant sprendimus, susijusius su psichologinio klimato Mokykloje gerinimu;

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

6.6. 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;

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

6.8. visų darbuotojų supažindinimas apie galimas nepageidaujamo, nepagarbaus, neetiško elgesio pasekmes.

III SKYRIUS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO ATPAŽINIMO BŪDAI, FORMOS

7. 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.

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.). Skiriamasis smurto darbe pagrindinis požymis – prievartą taikančio asmens siekimas psichologiškai dominuoti prieš smurto auką, gali būti nesunkiai identifikuotas.

Priekabiavimas gali pasireikšti žodžiu ir raštu, rečiau – fiziniiais veiksmais. Smurtas ir priekabiavimas – tai žmogaus teisių pažeidimas, darantis žalą tiek asmens, tiek įstaigos gerovei. Pagrindinis smurto ir priekabiavimo skirtumas yra tai, kad priekabiavimas yra tęstinis procesas, t. y. – pasikartojantis nepriimtinas elgesys, o smurtas dažniausiai būna vienkartinis, staigus (ūmus) netinkamo elgesio proveržis.

8. Dirbant gali kilti grėsmių, kurios nėra akivaizdžios, tačiau kuria nemalonią, bauginančią, žeminančią ar įžeidžiančią darbo aplinką. Todėl visiems Mokyklos darbuotojams:

8.1. privaloma gerbti kito asmens orumą, mandagiai ir pagarbiai bendrauti su kitais, savo elgesiu užtikrinti darbo aplinką, kurioje kitas asmuo nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų;

8.2. draudžiama priekabiauti ir (arba) smurtauti, neetiškai ir nepagarbiai elgtis su darbuotojais ir kitais asmenimis (pvz.: klientais, mokiniais, kt.):

8.2.1. darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį;

8.2.2. pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buties, sanitarinėmis ir higienos patalpomis;

8.2.3. su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu;

8.2.4. su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu;

8.2.5. pakeliui į darbą arba iš darbo.

9. Smurto ir priekabiavimo darbo aplinkoje atpažinimo būdai ir išraiška:

9.1. profesinėje srityje: viešu pažeminimu, nuomonės menkinimu, kaltinimu dėl pastangų stygiaus, beprasmių, neatitinkančių kompetencijos užduočių skyrimu, nušalinimu nuo sričių, už kurias darbuotojas yra atsakingas, pernelyg didelio darbo krūvio skyrimu, darbo užduočių įvykdymo nerealiais terminais pavedimo;

9.2. dėl asmeninės reputacijos: užgauliomis pastabomis, nuolatiniu įžeidinėjimu, grasinimu, bauginimu, menkinimu, užuominomis dėl amžiaus, lyties ar kitų asmeninių dalykų, apkalbomis;

9.3. per izoliaciją: psichologiniu ir socialiniu išskyrimu, galimybių apribojimu, nuomonės ignoravimu, darbui reikalingos informacijos nuslėpimu;

9.4. fiziniais veiksniais: spoksojimu ir akių kontaktu (spoksojimas ir rūstus žvilgsnis norint įbauginti darbuotoją), tonu ir balso garsumu (pakeltu tonu išreiškiami reikalavimai, balso garsumu siekiama užgožti dialogą ar oponento pastabas), nerimu (rankų gniaužymu, trynimu, murmėjimu, vapėjimu, žingsniavimu, nerimastingu vaikščiojimu ir kt.), smurtu, kuomet užpuolamas vienas ar daugiau darbuotojų ar vadovų su darbu susijusiomis aplinkybėmis;

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

9.6. 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.).

10. Grėsmių situacijos, atpažinimas (sąrašas nebaigtinis):

10.1. Grėsme laikytina įstaigoje taikoma praktika dėl kasmetinių atostogų suteikimo, kai nesudaroma kasmetinių atostogų eilė, o jų suteikimas tiesiogiai priklauso nuo darbdavio valios (paveikta grupė – visi darbuotojai);

10.2. Grėsme taip pat laikytina įstaigos taikoma praktika dėl darbo grafikų sudarymo, nesilaikant DK nustatytų terminų, pavyzdžiui, laiku neinformuojant darbuotojo apie pasikeitusį darbo grafiką, piktybiškai manipuluojant darbo grafikais, kurių nustatymas tiesiogiai priklauso nuo tiesioginio vadovo valios (paveikta grupė – visi darbuotojai);

10.3. akivaizdžios grėsmės pavyzdžiu laikytinas darbuotojo persekiojimas darbo metu ir (arba) po darbo valandų arba pašėpiančio vaizdo įrašo, el. susirašinėjimų platinimas įmonės, įstaigos, organizacijos vidiniame tinkle, kai dėl šių grėsmių gali kilti realus priekabiavimo ir (arba) smurto pavojus konkrečiam darbuotojui.

10.4. neakivaizdžios grėsmės pavyzdžiu laikytina situacija, kai nesprendžiamas(-i) konfliktas(-ai) gali tapti netinkamo elgesio darbe priežastimi, neigiamai veikti emocinę darbo aplinką ir darbo produktyvumą, ir dėl to ateityje, emocinei įtampai gerokai išaugus, gali kilti realaus smurto ir (arba) priekabiavimo pavojus ir kitos situacijos, kurios gali padidinti darbuotojo pažeidžiamumą.

11. Dažniausiai pasireiškiančios psichologinio smurto darbe formos ir nepriimtino elgesio išraiškos, kurios kenkia darbuotojo emocinei, o sunkiais atvejais – psichinei ir fizinei sveikatai (sąrašas nebaigtinis):

11.1. nepriimtinas ar nepageidaujamas fizinis kontaktas (pavyzdžiui, fizinis prisilietimas, glostymas, plekštelėjimas, grybštelėjimas, siekimas prisiliesti (apkabinti), prisitraukti arčiau kito asmens ir kt.) ar tokio fizinio kontakto reikalavimas;

11.2. nepadoraus turinio informacijos demonstravimas ar siuntimas;

11.3. įkyrus domėjimasis apie privatų gyvenimą, intymius santykius;

11.4. nepageidaujami komentarai dėl išvaizdos, kūno formos, aprangos;

11.5. įžeidžiantys juokai, patyčios, apkalbos, gandai, šmeižtas, užgaulūs gestai;

11.6. tyčinis darbuotojo izoliavimas darbinėje veikloje;

11.7. informacijos, nesusijusios su darbuotojo funkcijomis, apie jį rinkimas ir (arba) platinimas;

11.8. elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę;

11.9. poveikis darbuotojui, siekiant tam tikrų su darbu nesusijusių funkcijų (paslaugų) atlikimo.

12. Pagrindinė ir dažniausia smurto ir priekabiavimo darbe pasekmė darbuotojui/vadovui yra patiriamas stresas dėl kurio darbuotojams yra sunku susikaupti, tinkamai atlikti savo darbą, krenta darbuotojų darbo našumas, padaugėja daromų klaidų, sutrinka dėmesingumas, ko pasekoje gali įvykti nelaimingi atsitikimai. Darbuotojai jaučia nuolatinį nuovargį, stresą darbe ir dirbti tokioje aplinkoje jiems tampa labai sunku, kartais gali išsivystyti depresija. Dažniau kreipiamasi į gydymo įstaigas.

13. Smurtui ir priekabiavimui nepriskiriama:

13.1. darbuotojui įvardijami jo atliekamo darbo trūkumai ir privalumai, darbdavio ar jo įgalioto asmens išsakomos pastabos dėl atliekamo darbo (pastabos negali būti išsakomos žeminančiai, pašaipiai);

13.2. darbdavio ar jo įgalioto asmens reiklumas ir tikrinimas, ar darbuotojas laikosi jam darbo sutartimi (pareigybės aprašymu) pavestų pareigų, reikalavimas laikytis lokalių teisės aktų reikalavimų (nepagrįstai padidintas reiklumas tik vieno darbuotojo atžvilgiu gali būti traktuojamas psichologiniu smurtu);

13.3. tarp darbdavio ir darbuotojo kilę nesusipratimai, diskusijos, nuomonių nesutapimai.

IV SKYRIUS PREVENCINIAI VEIKSMAI, NUKREIPTI PRIEŠ MOBINGĄ IR PSICHOLOGINĮ SMURTA

14. Išskiriami pirminiai, antriniai ir tretiniai smurto darbe prevenciniai veiksmai. Už šių prevencinių veikslių įgyvendinimą Mokykloje atsakingas Mokyklos direktorius.

15. Pirminiai prevenciniai veiksmai:

15.1. psichosocialinės darbo aplinkos Mokykloje gerinimas užtikrinant, kad su darbu susiję sprendimai būtų pagrįsti teisingumo, sąžiningumo, lygių galimybių ir pagarbos žmogui principais, organizuojant darbą būtų optimizuojamas darbo krūvis: darbai paskirstomi, atsižvelgiant į kiekvieno darbuotojo etatinį darbo krūvį, kiekvienam darbuotojui turi būti aišku, ko iš jo tikimasi darbe, jis turi būti apmokytas, kaip atlikti darbą;

15.2. savalaikis reagavimas į galimo psichologinio smurto ir mobingo, priekabiavimo atvejus;

15.3. Mokyklos kultūros formavimas išipareigojant, kad bus užtikrinta darbuotojų sauga ir sveikata visais su darbu susijusiais aspektais; prevencinių priemonių prieš psichologinį smurtą/mobingą darbe taikymas;

15.4. fizinės darbo aplinkos gerinimas užtikrinant, kad darbo vieta kiekvienam darbuotojui būtų saugi, patogi, tinkamai įrengta ir prižiūrima.

16. Antriniai prevenciniai veiksmai:

16.1. visų darbuotojų savalaikis informavimas apie visus su jų darbu Mokykloje susijusius sprendimus, klausimus ir planus; informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai (mokyklos tarybos ir mokytojų tarybos darbuotojų susirinkimai, informacinės lentos, Mokyklos interneto svetainė, elektroninis dienynas, informaciniai pranešimai elektroniniu paštu ir kt.);

16.2. sąlygų sudarymas visiems Mokyklos darbuotojams saugiai ir laiku pranešti apie galimą/patiriamą, įtarimą/pastebėtą psichologinį smurtą darbe, t. y.: smurto ir priekabiavimo politikos įgyvendinimo Mokykloje tvarkos aprašo viešinimas, psichologinio smurto darbe atvejų nagrinėjimo komisijos sudarymas, atsakingų asmenų paskyrimas, jų aprūpinimas komunikacijai ir duomenų saugumo užtikrinimui reikalingomis priemonėmis; specialaus el. pašto, skirto pranešimams registruoti, sukūrimas, el. įrankio „Patyčių dėžutė“ įsidiegimas ir darbuotojų informavimas apie jų naudojimą; darbuotojų supažindinimas su darbo tvarkos taisyklėmis, asmens duomenų apsaugos reikalavimais, jų laikymosi politika Mokykloje;

16.3. darbuotojai yra įtraukiami į psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimą – periodiškai vykdomos anoniminės darbuotojų apklausos, atliekami tyrimai mikroklimatui darbe įvertinti, užtikrinant asmens duomenų konfidencialumą; inicijuojami darbuotojų mokymai atsižvelgiant į poreikius ir esamą situaciją. Mokyklos darbuotojų švietimas nediskriminacijos darbe temomis, organizuojant mokymus, susitikimus, diskusijas.

17. Tretiniai prevenciniai veiksmai:

17.1. psichologinį smurtą, mobingą, priekabiavimą patyrusių ir/ar mačiusių darbuotojų psichologinių traumų ir streso lygio mažinimas, skubiai ir efektyviai nagrinėjant tokius atvejus, užtikrinant pagalbos prieinamumą ir visų reikalingų psichologinės pagalbos resursų: psichologų, socialinių darbuotojų, psichologinės pagalbos organizacijų, psichologinės pagalbos telefono linijų nuorodų ir kontaktų suteikimą visiems Mokyklos darbuotojams;

17.2. sąlygų dalytis patirtimi sudarymas organizuojant darbuotojų susirinkimus, skatinant darbuotojus kalbėti apie savo patirtį, informuoti atsakingus asmenis ir ieškoti pagalbos, gauti paramos iš kolegų;

17.3. psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimo atnaujinamas (darbuotojų apklausos) po kiekvieno psichologinio smurto, mobingo, priekabiavimo atvejo tyrimo; įvykus kitoms ekstremalioms/krizinėms situacijoms, susijusioms su smurto apraiškomis darbo vietoje;

17.4. psichologinio poveikio priemonių taikymas (pokalbiai su darbuotoju, psichologo konsultacijos) nustatytam smurtautojui; o jei to nepakanka, naudojamos Lietuvos Respublikos darbo kodekse apibrėžtos drausminės priemonės; drausminės procedūros numatomos ir taikomos smurtautojams, atsižvelgiant į abiejų smurto įvykyje dalyvavusių pusių paaiškinimus, nurodomas aplinkybes, ankstesnį smurtautojo elgesį, objektyviai jas išklausius.

V SKYRIUS

PRANEŠIMŲ APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

18. Mokykloje sudaroma ir Mokyklos vadovo įsakymu patvirtinama nuolat veikianti Mokyklos Galimų smurto ir priekabiavimo darbe atvejų nagrinėjimo komisija (toliau – Komisija), kurios paskirtis: registruoti pranešimus bei nagrinėti darbuotojų patirtus ar pastebėtus psichologinio smurto, mobingo, priekabiavimo darbe atvejus; vertinti psychosocialinius rizikos veiksnius vykdant anonimines darbuotojų apklausas, tyrimus ir mokymus; inicijuoti prevencines priemones;

18.1. Komisija sudaroma iš 3 Mokyklos darbuotojų;

18.2. kiekvienas Komisijos narys privalo pasirašyti Konfidencialumo pasižadėjimą (2 priedas);

18.3. Komisijos nariai pirmo posėdžio metu išrenka Komisijos pirmininką, kuris vadovauja Komisijos darbui; ne rečiau kaip kas pusmetį teikia Komisijos veiklos ataskaitas Mokyklos vadovui.

19. Darbuotojas, galimai patyręs ir/ar pastebėjęs psichologinio smurto, mobingo, priekabiavimo atvejį darbe, turi teisę (taip pat ir anonimiškai) pranešti apie tai Komisijos pirmininkui ar kitam Komisijos nariui, pateikti informaciją specialiu el. pašto adresu informuok@ziburio.vilnius.lm.lt ir/arba naudojantis mokykloje įdiegtu įrankiu „Patyčių dėžutė“.

19.1. pranešimams gauti Komisijos nariai aprūpinami komunikacijos su darbuotojais priemonėmis, Komisijos narių kontaktai turi būti žinomi visiems Mokyklos darbuotojams;

19.2. Mokykloje sukuriama ir visi Mokyklos darbuotojai supažindinami su specialiu el. pašto adresu informuok@ziburio.vilnius.lm.lt, skirtu pranešimams registruoti; šį el. paštą administruoja, prisijungimo teisę turi ir ja suteikti/panaikinti kitiems Komisijos nariams gali tik Komisijos pirmininkas;

19.3. Mokykloje visi darbuotojai supažindinami ir apmokomi naudotis el. įrankiu „Patyčių dėžutė“;

19.4. 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 (gali būti naudojama rekomenduojama pranešimo forma, priedas Nr.1).

20. Galimo psichologinio smurto, mobingo, priekabiavimo darbe atvejo nagrinėjimo procedūra:

20.1. pradedama nedelsiant, Komisijai gavus informaciją Apraše nurodytomis priemonėmis, – kviečiamas Komisijos posėdis; visi Komisijos posėdžiai protokoluojami;

20.2. pagal poreikį (konkreto atvejo nagrinėjimui), Komisijos pirmininko sprendimu, į Komisijos posėdį gali būti kviečiami ir kiti darbuotojai (profesinių sąjungų atstovai, darbo tarybos, saugos, sveikatos specialistai ir kt.); visi kviečiami į posėdį asmenys privalo pasirašyti Konfidencialumo pasižadėjimą;

20.3. Komisija turi teisę prašyti darbuotojo, galimai patyrusio, įtarusio ir/ar pastebėjusio psichologinio smurto, mobingo, priekabiavimo atvejį darbe, galimai įvykyje dalyvavusių asmenų (įvykio liudytojų, nukentėjusiųjų, galimų smurtautojų) ir kitų darbuotojų paaiškinimo, informacijos patikslinimo raštu ar žodžiu ir turimų įrodymų pateikimo;

20.4. Mokyklos darbuotojai privalo bendradarbiauti su Komisija ir teikti visą atvejo tyrimui reikalingą informaciją;

20.5. Komisijai baigus darbą, išvados ir siūlymai teikiami Mokyklos vadovui. Jei Komisija nustato psichologinio smurto, mobingo, priekabiavimo darbe atvejį, kurį sukėlė Mokyklos vadovas, apie tai informuojamas Mokyklos steigėjas – siunčiamas pranešimas oficialiu savivaldybės el. pašto adresu.

21. Mokyklos vadovas, gavęs Komisijos išvadas, nedelsdamas, ne vėliau kaip kitą darbo dieną, praneša atitinkamoje savivaldybės pedagoginei psichologinei tarnybai ar 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.

VI SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

22. Visi Mokyklos darbuotojai su Aprašu turi būti supažindinti pagal mokykloje galiojančią tvarką; Aprašas turi būti įtrauktas į privalomai supažindinamų dokumentų sąrašą, kai priimamas naujas darbuotojas ir paskelbtas Mokyklos interneto svetainėje.

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

24. Aprašas gali būti keičiamas keičiantis teisės aktams. Aprašas tvirtinamas, keičiamas ar naikinamas Mokyklos direktoriaus įsakymu.

PRANEŠIMAS APIE SMURTO IR/AR PRIEKABIAVIMO ATVEJUS DARBE

_____ data

Bendrieji duomenys:

Pranešusiojo apie galimo smurto ir/ar priekabiavimo atvejį vardas, pavardė, el. paštas, tel. nr.*	
Galimai įvykusio (matyto) smurto ir/ar priekabiavimo atvejo data, valanda, trukmė/ laikotarpis	
Galimo smurto ir/ar priekabiavimo atvejo vieta	
Kokia smurto ir/ar priekabiavimo 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) * smurtą ir/ar priekabiavimą vardas(-ai), pavardė(-ės)	
Galimai smurtavusio(-ių) vardas(-ai), pavardė(-ės)*	
Stebėjusių, galinčių paliudyti apie smurto ir/ar priekabiavimo atvejį vardas(-ai), pavardė(-ės)*	

Išsamesnė informacija apie įvykį:

--

_____ (Užpildžiusio asmens vardas, pavardė)*

_____ (Parašas)

*visa pateikiama asmens duomenų informacija yra konfidenciali ir skirta tik tam asmeniui, kuriam ji adresuota. Griežtai draudžiama pateikiamą 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 „ŽIBURIO“ PRADINĖ MOKYKLA
SMURTO IR/AR PRIEKABIAVIMO DARBE ATVEJŲ NAGRINĖJIMO KOMISIJOS
NARIO KONFIDENCIALUMO PASIŽADĖJIMAS

20_____ m. _____ d.
Vilnius

1. Aš suprantu, kad, vykdydamas(-a) savo pareigas Vilniaus „Žiburio“ pradinėje mokykloje (toliau – Mokykla), turėsiu prieigą prie informacijos apie asmenis, kuriems taikomas reikalavimas užtikrinti konfidencialumą. Ši informacija Lietuvos Respublikos įstatymų nustatytais atvejais gali būti atskleista ar perduota tik įgaliotiems asmenims ar institucijoms.
2. Aš žinau, kad konfidencialią informaciją sudaro asmens, Lietuvos Respublikos įstatymų nustatyta tvarka ir atsižvelgiant į Vilniaus „Žiburio“ pradinės mokyklos Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimo tvarkos aprašo nuostatas, pateikęs pranešimą dėl patirto smurto ir/ar priekabiavimo, duomenys ir kita jį tiesiogiai ar netiesiogiai identifikuoti leidžianti informacija.
3. Aš pasižadu užtikrinti konfidencialumą ir neatskleisti, neperduoti informacijos, laikomos konfidencialia, nė vienam asmeniui, kuris nėra įgaliotas naudotis šia informacija, tiek Mokyklos viduje, tiek už jos ribų. Taip pat pasižadu pranešti Mokyklos direktoriui apie bet kokią pastebėtą ar sužinotą situaciją, kuri gali kelti grėsmę tokios informacijos saugumui ir konfidencialumui.
4. Aš žinau, kad šis pasižadėjimas galios visą mano darbo ar sutartinių santykių galiojimo laiką Mokykloje, taip pat man pradėjus eiti kitas pareigas arba pasibaigus darbo santykiams.
5. Aš esu susipažinęs(-usi) su Lietuvos Respublikos teisės aktų reikalavimais, reglamentuojančiais konfidencialios informacijos apsaugą.
6. Aš esu įspėtas(-a), kad už šio pasižadėjimo nesilaikymą turėsiu atsakyti pagal Lietuvos Respublikos įstatymus.

(parašas)

(vardas, pavardė)