

PATVIRTINTA

Kauno "Santaros" gimnazijos
Direktorės Astos Karlienės
2022-10-31 įsakymu Nr. V1-182

KAUNO „SANTAROS” GIMNAZIJA SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

I. SKYRIUS PAGRINDINĖS SĄVOKOS

1. Smurto ir priekabiavimo Kauno "Santaros" gimnazijoje prevencijos politika (toliau – Politika) parengta vadovaujantis:
 - 1.1. LR Konstitucija;
 - 1.2. LR švietimo įstatymu;
 - 1.3. LR sveikatos apsaugos įstatymu;
 - 1.4. LR socialinės apsaugos įstatymu;
 - 1.5. LR darbo kodeksu;
 - 1.6. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ar persekiojimo prevencijos taisyklėmis.
2. Kauno "Santaros" gimnazijos, juridinio asmens kodas 190139844, buveinės adresas Baltų pr. 51, LT - 48239 Kaunas (toliau – Gimnazija) bendruomenė (darbuotojai) privalo aktyviai dalyvauti draugiškos, žmogaus orumą gerbiančios, lygias galimybes ir diskriminavimą užtikrinančios darbo aplinkos kūrimo.
3. Gimnazijoje draudžiama priekabinti, seksualiai priekabinti, persekioti ar smurtauti.

II SKYRIUS VARTOJAMOS SĄVOKOS

4. **Atsakingas asmuo** – direktoriaus (-ės) skiriamas asmuo, pirmasis gaunantis pranešimą ar skundą apie įvykį ir pagal nustatytą tvarką organizuojantis skundo ar įvykio nagrinėjimą. Atsakingo asmens pavardė ir kontaktai viešai neskelbiami.
5. **Komisija** – įstaigos direktoriaus (-ės) įsakymu sudaryta komisija priekabiavimo, smurto, seksualinio priekabiavimo ar persekiojimo atvejui tirti.
6. **Politikos pažeidimas** – tai Politikoje nustatytų normų pažeidimas arba nurodymas smurtauti ar priekabinti, padarytas dėl įstaigos darbuotojo (-ų) veiksmų / kaltės.
7. **Persekiojimas** – asmens traktavimas mažiau palankiai, lyginant su kitais asmenimis, dėl to, kad asmuo pateikė, ketino pateikti skundą dėl priekabiavimo ar seksualinio priekabiavimo, smurto, liudijo, teikė paaiškinimus apie priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, smurto atvejį, padėjo pateikti pranešimą ar skundą dėl priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ar smurto, dalyvavo pranešimo ar skundo dėl priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ar smurto pateikimo ir jo tyrimo procese.
8. **Pranešimas** – žodinis arba rašytinis informacijos pateikimas apie priekabiavimą, seksualinį priekabiavimą, smurtą ar persekiojimą.
9. **Fizinis smurtas** – tai tyčinis ir nepageidautinas veiksmas, pavyzdžiui, kumščiavimas, mušimas, spyrimas, stumdymas, tempimas ir kita, dėl kurio patiriama fizinė trauma arba kūno sužalojimas.

10. **Psichologinis smurtas** – tai bet koks nepageidautinas veiksmas, įskaitant izoliavimą, žodinių įžeidimų, asmens orumo pažeminimą, gąsdinimą, psichologinę agresiją, grasinimą panaudoti fizinę jėgą arba kitą elgesį, kuris gali menkinti tapatumo, orumo ir savivertės jausmą bei pakenkti fizinei, psichinei, dvasinei, moralei arba socialinei darbuotojo sveikatai, saugai ir gerovei.

11. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kai asmens lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etninės priklausomybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, pilietybės, šeiminės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti arba įžeidi aplinka.

12. **Seksualinis priekabiavimas** – nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu arba fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, turint tikslą pakenkti asmens orumui, ypač sukuriama bauginančią, priešiška, žeminančią ar įžeidžią aplinką.

13. **Skundas** – nukentėjusio asmens rašytinis kreipimasis dėl priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, smurto ar persekiojimo.

14. **Skundžiamasis** – asmuo, dėl kurio netinkamo arba nepageidaujamo elgesio pateiktas pranešimas (skundas) dėl smurto, priekabiavimo arba seksualinio priekabiavimo.

15. **Smurtas** – veikimu ar neveikimu asmeniui daromas tyčinis fizinis, psichinis, seksualinis, ekonominis ar kitas poveikis, dėl kurio asmuo patiria neturtinę, fizinę ar materialinę žalą.

16. **Privatus gyvenimas** (privati erdvė) – tai įstaigos darbuotojo asmeninis gyvenimas ir veikla, nesusijusi su jo pareigų atlikimu ir (arba) vieša veikla.

17. **Šmeižimas** – atvejis, kai įstaigos darbuotojas (-ai) sąmoningai paskleidė tikrovės neatitinkančią informaciją, galinčią paniekinti, pažeminti arba kitaip neigiamai paveikti kitą asmenį, pavyzdžiui, sumažinti pasitikėjimą juo.

18. **Žeminimas** – elgesys, kai menkinamas asmuo gali pasijusti negerbiamas ir nevertinamas.

19. **Ujimas** – pasikartojantis užgaulus elgesys, siekiant kerštingai, piktybiškai pažeminti ir pakenkti.

20. **Grasinimas** – įvardytas žadėjimas panaudoti fizinę jėgą ar valdžią ir jo sukelta fizinės, psichologinės, seksualinės skriaudos baimė arba kitos neigiamos pasekmės.

III SKYRIUS

PRIEKABIAVIMO, SEKSUALINIO PRIEKABIAVIMO, SMURTO AR PERSEKIOJIMO FORMOS

21. Priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, smurtas ar persekiojimas gali pasireikšti šiomis formomis:

21.1. nepageidaujamas fizinis kontaktas (pvz., plekštelėjimas, glostymas, glamonėjimas, grybštelėjimas, siekimas pabučiuoti, bučiavimas ir kt.) ar tokio kontakto reikalavimas;

21.2. žodinis ar rašytinis žeminimas (įžeidžiantys juokai ir pokštai, nuolatinės pastabos, neapykantos kalba, apkalbos, gandų skleidimas, šmeižtas ir pan.);

21.3. įžeidžiančių paveikslėlių, užrašų ar kitos medžiagos demonstravimas, įžeidūs gestai;

21.4. pornografinių ar seksistinių nuotraukų, paveikslėlių, tekstų demonstravimas ar siuntimas elektroninio ryšio priemonėmis;

21.5. sąmoningas izoliavimas ar nebendravimas įstaigos veikloje, atskyrimas nuo socialinių veiklų;

21.6. įkyrus siekis bendrauti, asmens sekimas ar informacijos apie asmenį rinkimas, kai tai nesusiję su atliekamomis darbinėmis funkcijomis;

21.7. grasinimas ar kitoks bauginantis elgesys, kuriuo siekiama riboti darbuotojo apsisprendimo laisvę;

21.8. poveikis bendruomenės nariui, siekiant tam tikro su darbo funkcijų atlikimu nesusijusio elgesio, paslaugų ar seksualinių paslaugų;

21.9. nepagrįstas darbo sąlygų pabloginimas, lyginant su kitais darbuotojais.

22. Priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, smurto ar persekiojimo formų sąrašas nėra baigtinis.

23. Priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, smurtas ar persekiojimas gali pasireikšti ir kitokiais būdais, kurie nėra akivaizdūs, tačiau kuria nemalonią, bauginančią, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

IV SKYRIUS

REKOMENDUOJAMAS DARBUOTOJŲ ELGESYS, SIEKIANČI IŠVENGTI PRIEKABIAVIMO, SEKSUALINIO PRIEKABIAVIMO, SMURTO AR PERSEKIOJIMO

24. Įstaigos bendruomenei rekomenduojama laikytis šių principinių nuostatų :

24.1. analizuoti savo elgesį ir vertinti, ar jis atitinka Politikos nuostatas;

24.2. būti sąmoningu, žinoti ar numanyti, koks potencialus elgesys gali būti laikomas priekabiavimu, seksualiniu priekabiavimu, smurtu ar persekiojimu;

24.3. būti atidžiu ir jautriu kitiems bendruomenės nariams, gerbti jų privatų gyvenimą, pažiūras, įsitikinimus, jų fizinį ir psichinį neliečiamumą, stengtis suvokti, ar jo žodžiu, raštu ar fiziniu

veiksmu išreikštas elgesys gali sukelti nemalonus, nepageidaujamas, orumą žeidžiančias pasekmes,

gali trukdyti kitą darbuotoją darbo aplinkoje, dėl ko jis gali nesugebėti tinkamai vykdyti savo funkcijas, pavyzdžiui:

24.3.1. familiarus pasisveikinimo būdas ;

24.3.2. komplimentai, nesusiję su bendruomenės nario dalykinėmis savybėmis bei vykdomomis funkcijomis;

24.3.3. komentarai apie fizinę išvaizdą ar aprangą, žmogaus identiteto požymius;

24.3.4. neetiški komentarai apie pažiūras, silpnybes ar stiprybes, jo privatų gyvenimą;

24.3.5. neetiški kreipiniai (pavyzdžiui, vardų trumpiniai, pravardės, mažybiniai kreipiniai);

24.3.6. seksualinio pobūdžio, įžeidžiantys ar nepagarbūs juokeliai ar pokštai;

24.3.7. fiziniai prisilietimai prie darbuotojo, fizinio ar psichologinio diskomforto sukėlimas, nesilaikant pagarbaus fizinio atstumo;

24.3.8. įkyrus dėmesio rodymas, fizinės išvaizdos apžiūrinėjimas;

24.3.9. kalbėjimo tonas, reiškiami garsai ir judesiai, kurie gali žėisti, žeminti žmogų ar kelti seksualinio pobūdžio asociacijas;

24.3.10. žeminančių garbė ir orumą vizualinių priemonių naudojimas (plakatai, nuotraukos, piešiniai, daiktai ir kt.);

24.3.11. įžeidžiančio pobūdžio, žeminančių garbė ir orumą pranešimų, žinučių siuntimas.

24.4. siekiant išvengti darbuotojui nemalonus, nepriimtino elgesio bei šio elgesio neigiamų pasekmių, esant abejonėms, kad tam tikras elgesys gali būti nepageidaujamas arba gali

priversti darbuotoją jaustis nepatogiai, žeminti jo orumą, rekomenduotina iš anksto pasiteirauti, aptarti su bendruomenės nariais, ar tam tikras elgesys, bendravimo forma yra priimtini;

24.5. jei darbuotojas žodžiu, veiksmais ar atsako nebuvimu parodo, kad tam tikras elgesys, nesusijęs ir (ar) nebūtinai procesui ar darbo funkcijų vykdymui, jam nėra priimtinas – privaloma nedelsiant nutraukti tokį elgesį ir apriboti bendravimą iki privalomo vykdant darbo funkcijas;

24.6. nebūti pasyviu Politikos nuostatas pažeidžiančio elgesio stebėtoju, bet imtis aktyvių veiksmų tokiam elgesiui sustabdyti. Jeigu toks elgesys vyksta, netoleruoti jo, nelaikyti to pokštu ar nevykusiu pajuokavimu, neskatinti tokio elgesio pritariančia šypsena, juoku ar kitais tokį elgesį palaikančiais veiksmais;

24.7. patyrus tokį elgesį, turintį priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, smurto ar persekiojimo požymius, patartina ramiai, mandagiu tonu pasakyti ar pranešti taip besielgiančiam asmeniui, kad šis elgesys nepriimtinas ir turi būti nutrauktas. Tai gali būti padaryta ir elektroniniu laišku ar žinute. Rekomenduotina paaiškinti, kokie gestai, žodžiai, komentarai, fizinis elgesys ar kiti veiksmai yra nemalonūs, sukuria žeminančią, įžeidžiančią darbinę aplinką;

24.8. patartina visus įvykusius priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, smurto ar persekiojimo veiksmus (elgesį) fiksuoti, užsirašyti laiką, liudytojus ir kitas reikšmingas aplinkybes;

24.9. jeigu priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, smurtas ar persekiojimas vyko kito bendruomenės nario atžvilgiu, rekomenduotina padrašinti jį prabilti apie tai, skatinti kreiptis į šiuos veiksmus atlikusį asmenį ir nedelsiant jam pranešti, kad toks elgesys yra nepageidaujamas.

V SKYRIUS PRANEŠIMO AR SKUNDO TYRIMO PRINCIPAI

25. Pranešimo ar skundo tyrimas grindžiamas šiais principais:

25.1. nekaltumo – skundžiamasis laikomas nekaltu iki bus priimtas sprendimas dėl Politikos pažeidimo;

25.2. operatyvumo – tyrimas atliekamas per įmanomai trumpiausią terminą;

25.3. betarpiškumo – nukentėjusiajam, skundžiamajam, liudytojui (-ams) sudaromos visos galimybės pateikti paaiškinimus, savo veiksmų vertinimo ir aiškinimo versiją;

25.4. pagalbos nukentėjusiajam – gavus skundą dėl Politikos pažeidimo, sudaromos saugios darbo sąlygos;

25.5. aktyvių prevencijos priemonių taikymo – nustačius pažeidimą, taikomos atitinkamos individualios prevencinės priemonės, užtikrinant darbuotojams saugias ir jų orumo nežeidžiančias darbo sąlygas;

25.6. objektyvumo ir nešališkumo – tyrimas atliekamas objektyviai, neturint išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo.

VI SKYRIUS PRANEŠIMŲ IR SKUNDŲ PATEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

26. Norėdamas pranešti apie pažeidimą, asmuo gali tiesiogiai kreiptis į įstaigos administraciją arba užpildyti įstaigos interneto puslapyje etikos skirsnyje esančią pranešimo formą lietuvių arba anglų kalba (2 priedas). Jei asmuo kreipiasi žodžiu į įstaigos administracijos atstovą, šis direktoriui turi pateikti tarnybinį pranešimą (3 priedas).

27. Pranešimas bus laikomas konfidencialiu.

28. Asmuo, pateikdamas pranešimą apie įvykį ar skundą, turi nurodyti savo darbo santykius (darbuotojas) ir (padalinį).

29. Atsakingo asmens gautas pranešimas ar skundas nagrinėjamas žemiau nustatyta tvarka.

30. Jei skundą pateikia įstaigos darbuotojas, įvertinus pranešimo pobūdį, sudaroma komisija, kurios preliminarai sudėtis yra: direktoriaus paskiriama iš ne mažiau kaip trijų asmenų (vengiant paskirti su tyrimu galimai susijusį ir suinteresuotą darbuotoją, pvz., tiesioginį vadovą ar pavaldinį).

31. Gavus pranešimą apie įvykį ar skundą, per 3 (tris) darbo dienas sudaroma atitinkama komisija. Įvykio nagrinėjimui skirta 15 darbo dienų su galimybe pratęsti šį terminą.

32. Atvejais, kai komisijos narys negali dalyvauti nagrinėjant skundą ar pranešimą, į komisiją direktoriaus įsakymu skiriamas kitas narys.

33. Komisijos nariai privalo užtikrinti konfidencialumą. Komisijos nariams draudžiama atskleisti bet kokią su tyrimu susijusią informaciją darbuotojams, nedalyvaujantiems tyrimo procedūroje. Visi komisijos nariai turi pasirašyti konfidencialumo deklaraciją. Komisijos nariui, atskleidusiam kitiems asmenims su tyrimu susijusią informaciją, taikoma drausminė atsakomybė.

34. Komisijos nariai, susiję su nukentėjusiuoju ar skundžiamuoju asmeniu, nuo tyrimo privalo nusišalinti (konfidencialumo įsipareigojimas lieka galioti). Tokiu atveju nusišalinusio komisijos nario vietą užima kitas direktoriaus įsakymu paskirtas asmuo.

35. Komisija pranešimą ar skundą apie priekabiavimą, seksualinį priekabiavimą, persekiojimą ar smurtą tiria išsamiai, diskretiškai, sąžiningai ir jautriai tiek asmens pateikusio pranešimą ar skundą, tiek skundžiamojo asmens atžvilgiu, atsižvelgiant į poveikį nukentėjusiam asmeniui bei tokio pobūdžio veiksmų specifiškumą, asmeninį pobūdį.

36. Komisija asmenį apie jo vykdomą apklausos laiką bei tyrimo objektą informuoja likus ne mažiau kaip vienai darbo dienai iki apklausos.

37. Apklausiant nukentėjusįjį ar skundžiamąjį asmenį, apklausoje gali dalyvauti ir jo atstovas.

38. Apklausoje dalyvauja tik tuo metu apklausiamas asmuo, jo atstovas ir komisija.

39. Apklausiant nukentėjusįjį, skundžiamąjį ar liudytoją, komisijai rekomenduotina:

39.1. neišsakyti savo nuomonės ar vertinimo dėl sužinotų faktų;

39.2. kontroliuoti kalbos toną ir parinkti mandagius, neutralius žodžius;

39.3. formuoti konkrečius ir aiškius klausimus, nepateikti klausimų su menamu atsakymu;

39.4. nepertraukinėti apklausiamojo.

40. Nukentėjusio asmens apklausos ypatumai:

40.1. nukentėjusiajam asmeniui apklausos metu pirmiausiai pasiūloma papasakoti apie pranešime ar skunde nurodytas aplinkybes, ramiai ir dėmesingai jį išklaudyti, nepertraukti;

40.2. aptarti, kokie santykiai sieja nukentėjusįjį asmenį su skundžiamuoju, kaip jie keitėsi;

40.3. pasiūlyti apibūdinti skundžiamo elgesio pobūdį ir trukmę;

40.4. išsiaiškinti kaip įmanoma daugiau detalių, aplinkybių, susijusių su skundžiamu elgesiu;

40.5. pasiūlyti nurodyti, kokius išgyvenimus sukėlė skundžiamas elgesys, ar tai sukūrė jam bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką;

40.6. leisti nukentėjusiam asmeniui pačiam įvertinti situaciją ir skundžiamojo veiksmus bei vidinį nusiteikimą jo atžvilgiu;

40.7. paprašyti pateikti turimus įrodymus (pavyzdžiui, raštelių, žinutes, nuotraukas, paveikslėlius ir kt.), susijusius su skundžiamu elgesiu;

40.8. pasiūlyti nurodyti asmenis, kurie galėtų paliudyti ar pateikti kitą su tyrimu susijusią informaciją.

41. Skundžiamojo apklausos ypatumai:

41.1. skundžiamąjį asmenį privalu supažindinti su pareiškimo, skundo turiniu be kitomis svarbiomis skundžiamo elgesio aplinkybėmis;

41.2. skundžiamasis turėtų pateikti išsamų paaiškinimą raštu dėl visų tyrimo aplinkybių, savo nuomonę dėl skundžiamo elgesio, taip pat kitą, jo manymu, tyrimui reikšmingą informaciją;

41.3. patariama patvirtinti ar paneigti skundžiamą elgesį, nurodyti jo motyvus, priežastis ir tikslus;

41.4. paprašyti pateikti turimus įrodymus (pavyzdžiui, raštelių, žinutes, nuotraukas, paveikslėlius ir kt.), susijusius su skundžiamu elgesiu;

41.5. pasiūlyti nurodyti liudytojus, kurie galėtų patvirtinti jo parodymus ir padėtų objektyviai ištirti pranešimą ar skundą.

42. Liudytojo apklausos ypatumai:

42.1. paaiškinti liudytojui, koku tikslu jis buvo iškvieistas į apklausą, nurodyti, kieno prašymu jis kviečiamas liudyti;

42.2. informuoti apie tyrimo bei jo duomenų konfidencialumą;

42.3. supažindinti su aplinkybėmis, kurias jis galėtų paliudyti;

42.4. paprašyti nurodyti, kokie santykiai sieja jį su nukentėjusiuoju ir (ar) skundžiamuoju asmeniu;

42.5. paprašyti pateikti paaiškinimą raštu dėl faktų, kuriuos jis matė ar girdėjo, taip pat informuoti apie kitas, jo manymu, reikšmingas aplinkybes, susijusias su tyrimu;

42.6. pasiūlyti nurodyti kitus asmenis, mačiusius ar girdėjusius apie liudijamus faktus;

42.7. pasiūlyti liudytojui kreiptis į komisiją, jeigu jis prisimins ar sužinos naujas aplinkybes, susijusias su tyrimu;

42.8. patarti nedelsiant informuoti komisiją, jeigu jam buvo grasinta ar stengtasi paveikti kitokio pobūdžio priemonėmis.

43. Posėdžio eiga įrašoma garso įrašymo priemonėmis.

44. Atlikusi tyrimą, komisija įvertina jo metu gautus duomenis ir per 5 darbo dienas parengia bei pateikia išvadą direktoriui, kuris priima sprendimą dėl drausminės atsakomybės ar kitų priemonių taikymo.

45. Nukentėjęs asmuo ir skundžiamasis yra supažindinami su sprendimu per 3 darbo dienas nuo sprendimo priėmimo.

VII SKYRIUS PREVENCIJOS PROCEDŪRA

46. Prevencijos procedūros tikslas – net ir nesant akivaizdžių priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, persekiojimo ar smurto požymių ar kitų etikos pažeidimų, užtikrinti saugią ir pagarbią darbo aplinką įstaigoje.

47. Prevencijos procedūra taikoma ir tuomet, jeigu nukentėjęs asmuo pageidauja tik sudrausminti skundžiamąjį ir užkirsti kelią tokiems veiksams ateityje, tačiau nepageidauja, kad būtų pradėtas tyrimas arba nėra pakankamo pagrindo tyrimui pradėti.

48. Komisijai priėmus sprendimą pradėti prevencijos procedūrą, atsakingas asmuo pakartotinai supažindina skundžiamąjį asmenį su Politika, atkreipdamas dėmesį į tuos punktus, dėl kurių nesilaikymo pradėta prevencijos procedūra.

49. Prevencijos procedūra vykdoma pokalbio forma, kurio metu atsakingas asmuo atskirai bendrauja su skundžiamuoju, dalyvaujant ar nedalyvaujant nukentėjusiam asmeniui, siekiant taikiai išspręsti kilusius nesutarimus.

VIII SKYRIUS PSICHOLOGINĖ PAGALBA

50. Diskriminaciją, priekabiavimą ar kitą orumą žeminantį įvykį patyrusiems įstaigos darbuotojams teikiama nemokama psichologinė pagalba. Darbuotojui, patyrusiam psichologinį smurtą (mobingą), psichologinę pagalbą teikia: Nelik vienas, Emocinė parama vyrams, 8 604 11119, 18:00 – 21:00, www.nelikvienas.lt, Pagalbos moterims linija, 8 800 66366, visą parą, www.pagalbosmoterimslinija.lt

51. Informacija apie psichologinę informaciją skelbiama įstaigos internetinio puslapyje.

IX SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

52. Šios Politikos ir visi jos pakeitimai yra skelbiami įstaigos interneto svetainėje.

53. Įstaigos darbuotojai su šia politika supažindinami pasirašytinai ir atlikdami darbinės funkcijas turi vadovautis Politikoje nustatytais principais.

54. Įstaigos darbuotojams, pateikusiems pranešimą apie smurtą nurodyta tvarka, užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.

55. Įstaigos darbuotojas (-ai), pažeidęs Politikos nuostatas, atsako teisės aktų nustatyta tvarka.

56. Politika yra peržiūrima ir prireikus atnaujinama, atsižvelgiant į gautus pranešimus apie smurtą ir priekabiavimą, nustatytus smurto ir priekabiavimo atvejus, pasikeitus galimiems jų pavojams arba atsiradus naujų pavojų.

PSICHOLOGINĖS RIZIKOS DARBE KLAUSIMYNAS

Nr.	Klausimai	Visada	Dažnai	Kartais	Retai	Niekada
1.	Ar darbe atsižvelgiama į Jūsų nuomonę?					
2.	Ar jaučiate, kad kuriate pridėtinę vertę įstaigai?					
3.	Ar galite priimti savarankiškus sprendimus savo kompetencijos ribose?					
4.	Ar vadovai padeda ir paremia Jūsų iniciatyvas?					
5.	Ar Jūsų įstaigoje vyrauja draugiški santykiai?					
6.	Ar esate patenkintas (-a) savo darbu?					
7.	Ar esate priverstas skubėti, kad darbą atliktumėte laiku?					
8.	Ar Jūsų darbe būna įtemptų periodų?					
9.	Ar Jūsų darbas sukelia neigiamas emocijas?					
10.	Ar Jūsų darbas fiziškai įtemptas?					
11.	Ar manote, kad Jūsų darbas svarbus ir prasmingas?					
12.	Ar Jūsų šeima vertina Jūsų darbą?					
13.	Ar Jums aišku už ką esate atsakingas?					
14.	Ar galite pats įvertinti, kada Jūsų darbas atliktas gerai ar blogai?					
15.	Ar Jūs jaučiate įtampą, nuovargį, irzlumą, nerimą šiomis dienomis?					
16.	Ar Jums patinka bendradarbiavimo su kolegomis ypatumai įstaigoje?					
17.	Ar esate patenkintas savo dabartiniu gyvenimu?					
18.	Ar pastaruoju metu jaučiatės neįprastai pavargęs?					
19.	Ar žmonės Jus vargina?					
20.	Ar Jūsų nuotaika prislėgta?					
21.	Ar esate nervingas (-a) ?					
22.	Ar Jūs jaučiatės vienišas (-a) ?					
23.	Ar Jums sunku susikaupti?					
24.	Ar darbo metu vartojate alkoholį, psichotropines medžiagas?					
25.	Ar žinote kur kreiptis pagalbos, jei patyrėte bauginimą, smurtą (ar susipažinote su psichologinio saugumo užtikrinimo įstaigoje tvarka)?					

DARBUOTOJŲ GALIMŲ PSICHOLOGINIO SMURTO ATVEJŲ DARBE ANKETA

_____ data

Bendrieji duomenys:

Kam pranešta apie galimo psichologinio smurto ir mobingo atvejį:	
Pranešusio apie galimo psichologinio smurto atvejį vardas, pavardė, el. paštas, tel. nr.	
Galimo psichologinio smurto atvejo data, val. trukmė	
Galimo psichologinio smurto atvejo vieta	
Kokia psichologinio smurto forma naudota ar įtariama, kad buvo naudota:	
<input type="checkbox"/> Fizinis : užgauliojimas veiksmais (pargriovimas, išpyrimas, kumštelėjimas, spjaudymas, daiktų atiminėjimas ar gadinimas ir pan.).	
<input type="checkbox"/> Psichologinis, emocinis smurtas : žeidžiantys žodžiai, pastabos, grasinimai, draudimai, gąsdinimai, kaltinimai, nesikalbėjimas, tylėjimas, ignoravimas, patyčios, savo nuomonės primetimas kitam žmogui, siekiant savo tikslų.	
<input type="checkbox"/> 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.).	
<input type="checkbox"/> 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)

(vardas, pavardė)

(pareigos)

Kauno "Santaros" gimnazijos
Direktoriui (-ei)

TARNYBINIS PRANEŠIMAS

(data)

Detali informacija apie tai, kas, kada, apie kokias aplinkybes informavo.

Asmens, pateikusio informaciją darbdavio atstovo, kontaktiniai duomenys (jei atskleidė).

Pasirašydamas patvirtinu, kad suprantu, jog pranešime esanti informacija yra konfidenciali ir ją galiu atskleisti tik asmenims, tiriantiems aukščiau nurodytos informacijos pagrįstumą.

(vardas, pavardė, parašas)

ATMINTINĖ DARBDAVIAMS

Darbdavys yra įpareigojamas:

1. Organizuoti psichologinio smurto ir kitų psichosocialinės rizikos veiksnių darbo vietose vertinimą.
2. Bendradarbiaujant su darbuotojais, parengti trumpą ir veiksmingą smurto įveikos strategiją.
3. Užtikrinti smurto atvejų registravimą ir analizę.
4. Užtikrinti prieš smurtą nukreiptą veiksmų nepertraukiamumą.
5. Užtikrinti priešsmurtinės strategijos tobulinimą.
6. Užtikrinti neatidėliotiną aukų skundų analizę ir sprendimą.
7. Skatinti atvirai kalbėti apie psichologinio smurto darbe problemą.
8. Kurti pagarba grįstą bendravimą.
9. Nepalikti neišspręstų konfliktų.
10. Nubrėžti aiškias kiekvieno darbuotojo ribas.
11. Užtikrinti teisingumą ir saugumą.
12. Stengtis įtraukti darbuotojus į sprendimų priėmimo procesus.
13. Puoselėti prieš psichologinį smurtą nukreitas vertybes.
14. Skirti atsakingą asmenį, kuriuo visi pasitikėtų (psichologą, kitą specialistą, darbuotoją).
15. Organizuoti mokymus, kviestis specialistus.
16. Garantuoti konfidencialumą ir objektyvumą smurto aukos atžvilgiu.
17. Garantuoti smurto aukoms tinkamą pagalbą.
18. Taikyti drausmines priemones smurtautojams.

ATMINTINĖ DARBUOTOJAMS

Darbuotojas turi teisę :

1. Į saugias darbo sąlygas, taip pat į darbo vietą be smurto apraiškų.
2. Į aiškiai apibrėžtą vaidmenį darbe ir atsakomybę.
3. Lankyti mokymus, skirtus smurto prtevencijai.
4. Rūpintis savo darbo kultūros puoselėjimu ir bendravimo kokybe.
5. Derinti darbo ir asmeninio gyvenimo poreikius.
6. Aktyviai dalyvauti vertinant profesinę riziką.
7. Aktyviai dalyvauti įgyvendinant priešsmurtinę politiką ir kuriant strategiją.
8. Naudotis priemonėmis, kurios numatytos prieš smurtą nukreiptoje strategijoje.
9. Bendradarbiauti su darbo taryba.
10. Netoleruoti prieš juos ir kitus asmenis nukreipto psichologinio smurto.
11. Pranešti apie patirtą smurto atvejį, detalai jį aprašyti.