PATVIRTINTA
Klaipėdos Stasio Šimkaus
konservatorijos direktoriaus
2023 m. balandžio 21 d. įsakymu
Nr. V-86
(Klaipėdos Stasio Šimkaus
konservatorijos direktoriaus
2026 m. lapkričio 18 d. įsakymo
Nr. V-207 redakcija)

KLAIPĖDOS STASIO ŠIMKAUS KONSERVATORIJA

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS IR JOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS
BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato prevencijos ir intervencijos priemonių sistemą kurti saugiai nuo psichologinio smurto ir priekabiavimo aplinkai Klaipėdos Stasio Šimkaus konservatorijoje (toliau – Konservatorija).

2. Prevencijos tikslas – sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešiškų, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsinamasi 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.

3. Tvarkos apraše vartojamos sąvokos:

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

3.2. **Priekabiavimas** yra nepageidaujamas elgesys, kai siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas dėl jo turimo tapatybės bruožo ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

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

3.4. **Psichologinio smurto ir priekabiavimo prevencija** – organizacijos socialinė politika, planingų ir sistemingų priemonių visuma, skirta sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešiškų, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsinamasi 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.

3.5. **Psichologinio smurto ir priekabiavimo intervencija** – išankstinė nuostata, leidžianti spręsti psichologinio smurto, priekabiavimo ir mobingo sukeltas krizines situacijas. Intervencija – tai intensyvi prevencija, todėl taikytina ne įsiplieskusiems konfliktams gesinti, bet, žvelgiant sistemiškai, siekiant laiku užbėgti už akių naujiems konfliktams. Psichologinio smurto ir priekabiavimo pirminė intervencijos užduotis – lokalizuoti konfliktą iki lemiamojo įvykio, o dar veiksmingiau – vystyti kultūrinį ir organizacinį imunitetą patyčioms, priekabėms ir radikaliausiai psichologinio smurto formai – mobingui, kaip diskriminacijai darbuotojų santykiuose.

II SKYRIUS
KONSERVATORIJOJE NETOLERUOJAMOS PSICHOLOGINIO SMURTO IR PRIEKABIAVIMO APRAIŠKOS

4. Konservatorijoje psichologiniu smurtu ir priekabiavimu laikomos šios taktikos:

4.1. **žeminimas.** Pažeminimas – vieno asmens ar grupės elgesys kito asmens ar grupės atžvilgiu, tyčiomis arba atsitiktinai užgaunant pastarojo savigarbą. Asmuo, suvokiantis elgesį kaip jo pažeminimą, išgyvena pažeminimo jausmą. Pažeminimu tiesiogiai arba netiesiogiai imponuojamas žeminamo asmens nelygiavertiškumas, akcentuojamas žeminančio pranašumas ir socialinė hierarchija. Žeminimas visuomet laikomas psichologiniu smurtu ir yra sudėtinis mobingo elementas;

4.2. **gąsdinimas (siekis įbauginti).** Gąsdinimas – tai priešiški, neetiški, žeminantys, agresyvūs, užgauliojantys, įžeidžiantys veiksmai, kuriais kėsinamasi 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;

4.3. **kompetencijos žeminimas.** Kompetencijos žeminimas pasireiškia tuo, kad apie asmenį nuolat blogai atsiliepiama, jo darbas nuolat menkinamas, viešai abejojama jo kompetencijomis, asmuo tampa nuolatiniu neobjektyvios kritikos objektu ir pan.;

4.4. **socialinė izoliacija.** Izoliacija pasireiškia tuo, kad su asmeniu yra vengiama bendrauti net ir darbiniais klausimais, asmeniui nesuteikiama visa darbui reikalinga informacija, į komunikacijos boikotą raginami įsitraukti ir kiti kolektyvo nariai, asmuo ignoruojamas.

5. Konservatorijoje psichologiniu smurtu ir priekabiavimu laikomi šie veiksmai:

5.1. **boikotas** (asmens socialinė izoliacija, darbui reikalingos informacijos neteikimas, dalinis, ne visos informacijos teikimas ir pan.);

5.2. **neetiškas elgesys** (užgaulus elgesys, nepagarbus bendravimas, nepagrįstos pretenzijos ir pan.);

5.3. **patyčios** (priešiški, neetiški, žeminantys, agresyvūs, užgauliojantys, įžeidžiantys veiksmai, pasisakymai ir pan.);

5.4. **klaidingos informacijos pateikimas, šmeižtas** (informacijos, neatitinkančios tikrovės ir galinčios daryti žalą asmens garbei ir orumui, skleidimas, klaidinančios informacijos perdavimas, siekiant suklaidinti ir pan.);

5.5. **materialusis kenkimas** (priemonių, reikalingų darbui ar kitų daiktų pasisavinimas, sunaikinimas ar sugadinimas ir pan. siekiant apsunkinti ar trukdyti asmens darbą).

6. Psichologiniu smurtu ir priekabiavimu Konservatorijoje laikomi veiksmai šiose srityse:

6.1. **poveikis saviraiškai ir komunikacijai** (veiksmai, sunkinantys galimybę asmenį aktualizuoti kaip socialią būtybę ir palaikyti ryšius su aplinkiniais, kai apribota galimybė išreikšti savo nuomonę, kalbantis asmuo nuolat pertraukiamas, kai bendraujama pakeltu tonu, šaukiama, garsiai barama, asmens darbas yra nuolatinės kritikos taikinyje, kritikuojamas privatus asmens gyvenimas, asmuo terorizuojamas telefonu, grasinama žodžiu, raštu, su asmeniu vengiama kontaktuoti, atsiribojama paniekinančiais žvilgsniais, gestais, vengiama kontakto kalbant užuominomis, tiesiogiai nieko nepasakant ir pan.), šiais veiksmais kėsinamasi į asmeninę ir darbinę saviraišką, nutraukiami socialiniai kontaktai – asmuo socialiai atskiriamas ir bauginamas;

6.2. **puolimas socialinių santykių srityje** (su asmeniu nutraukiami komunikaciniai ryšiai – nebekalbama, nebendraujama, nereaguojama, darbo vieta perkeliama į kitą patalpą, toliau nuo bendradarbių, bandoma bendradarbiams drausti bendrauti su asmeniu, socialiniai ryšiai nutraukiami verbaliniu ir neverbaliniu lygmenimis, lokaliai pabrėžiama distancija tarp asmens ir bendradarbių);

6.3. **reputacijos, autoriteto puolimas** (siekiama sumenkinti asmens reputaciją ir įtikinti jo menkavertiškumu: apie puolamąjį nuolatos neigiamai atsiliepiama, asmuo tampa nuolatinių paskalų objektu, asmuo išjuokiamas, pašiepiamas, skleidžiama nuomonė, įtarimai, jog asmuo gali būti psichiškai nesveikas, pamėgdžiojimas siekiant pasišaipyti, puolamos politinės arba religinės asmens pažiūros, juokiamasi iš privataus gyvenimo, pajuokų objektu tampa tautybė, rasė, lytis, amžius, asmuo verčiamas

atlikti darbus, kurie žalingai veikia jo pasąmonę, darbinis įnašas be pagrindo vertinamas neigiamai, liguistai, abejojama visais asmens sprendimais, asmeniui adresuojami keiksmažodžiai arba kitokie neigiami žodžiai, seksualinio pobūdžio užuominos arba verbaliniai seksualiniai pasiūlymai, asmens autoritetas ir reputacija puolami neformaliaisiais komunikacijos kanalais, naudojantis išankstinėmis neigiamomis nuostatomis, prietarais ir stereotipais, tokie veiksmai asmeniui kelia skausmą ir sunkina gynybą, nes stereotipinė informacija nediskutuojama ir negrindžiama objektyviais įrodymais);

6.4. **pasikėsinimas į profesinę ir gyvenimo kokybę** (beprasmių, neatitinkančių kompetencijos užduočių skyrimas, nušalinimas nuo sričių, už kurias asmuo buvo atsakingas, pernelyg didelio (diskriminuojančio, neadekvataus) darbo krūvio skyrimas, perdėtas darbo kontroliavimas ir nerealūs terminai, užduotys, kurios viršija asmens gebėjimus, iš anksto žinant, kad jos nebus atliktos arba bus atliktos ne be priekaištų, nuolat skiriamos naujos užduotys, skiriamos įžeidžiančios darbo užduotys, skiriamos darbo užduotys, kurios viršija kvalifikaciją siekiant demaskuoti, t. y. parodyti, kad asmuo nesugeba dirbti);

6.5. **tiesioginis puolimas sveikatos srityje** (asmuo verčiamas dirbti sveikatai žalingus darbus, grasinama panaudoti fizinę jėgą, naudojama fizinė jėga siekiant pamokyti, grubus elgesys, daroma materialinė žala arba verčiama patirti išlaidas, seksualinis priekabiavimas).

7. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:

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

7.2 pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buities, sanitarinėmis ir higienos patalpomis;

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

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

7.5 pakeliui į darbą ar iš darbo.

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

III SKYRIUS
PRIEŠ PSICHOLOGINĮ SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ NUKREIPTA STRATEGIJA

9. Pagrindinis strategijos tikslas yra kiek įmanoma greičiau sustabdyti ir pakeisti elgesį, kuris žemina darbuotoją, žeidžia jo vertę ir orumą.

10. Prieš smurtą nukreipta strategija numato atsakingų asmenų pareigas.

11. Kiekvienas Konservatorijos darbuotojas, pastebėjęs (patyręs) bet kokio pobūdžio psichologinio smurto ar priekabiavimo apraiškas, apie tai nedelsiant informuoja:

11.1. tiesioginį vadovą (skyriaus vedėją, atsakingą asmenį);

11.2. direktorių;

11.3. darbuotojų atstovus – darbo tarybą.

11.4. Darbo ginčų komisiją prie Valstybinės darbo inspekcijos (kai aukščiau nurodyti asmenys nesiima veiksmų, galinčių užkirsti kelią psichologiniam smurtui ir priekabiavimui).

12. Mokyklos administracija ar darbuotojų atstovai, gavę informaciją apie Konservatorijoje pastebėtas psichologinio smurto ar priekabiavimo apraiškas, įsipareigoja:

12.1. užtikrinti psichologinio smurto ir priekabiavimo atvejų registravimą ir analizę;

12.2. užtikrinti neatidėliotiną, objektyvią skundų analizę;

12.3. užtikrinti teisingą ir saugų skundų ir konfliktinių situacijų sprendimo procesą;

12.4. skatinti darbuotojus atvirai kalbėti apie psichologinio smurto ir priekabiavimo darbe problemą;

12.5. įtraukti darbuotojus į sprendimų priėmimo procesus;

12.6. nepalikti neišspręstų konfliktų;

12.7. užtikrinti ir anonimiškai gautos informacijos (skundų) analizę.

13. Konservatorijos administracija savo asmeniniu pavyzdžiu moko ir skatina darbuotojus:

13.1. nubrėžti aiškias kiekvieno darbuotojo atsakomybės ribas;

13.2. puoselėti Konservatorijoje pagarbaus bendravimo ir bendradarbiavimo kultūrą, vertybes;

13.3. deklaruoti nepakantumą bet kokiai psichologinio smurto, priekabiavimo, mobingo, patyčių formai, aiškiai parodant, kad tokie veiksmai yra neteisėti ir netoleruojami Konservatorijoje.

14. Konservatorijos administracija, įgyvendindama prieš psichologinį smurtą ir priekabiavimą nukreiptą strategiją, įsipareigoja:

14.1. užtikrinti, kad sprendimai bus priimami vadovaujantis objektyvumo ir nešališkumo principais;

14.2. garantuoti konfidencialumą ir objektyvumą psichologinio smurto ir priekabiavimo atvejo dalyvių atžvilgiu;

14.3. garantuoti smurto aukoms tinkamą pagalbą atvejo nagrinėjimo metu bei po jo;

14.4. taikyti drausmines priemones smurtautojams, esant reikalui atskirti pagal aplinkybes, keisti darbo grafikus, kad priešingos pusės susitiktų kiek įmanoma mažiau, kol bus išnagrinėtas atvejis ir priimtas sprendimas;

14.5. užtikrinti prieš smurtą nukreiptų veiksmų nepertraukiamumą;

14.6. tobulinti prieš psichologinį smurtą ir priekabiavimą nukreiptas strategijas;

14.7. organizuoti prieš psichologinį smurtą ir priekabiavimą nukreiptus darbuotojų ir vadovybės mokymus.

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

15.1. į darbo aplinką be psichologinio smurto, priekabiavimo, mobingo ir patyčių apraiškų;

15.2. į aiškiai apibrėžtą vaidmenį darbe ir aiškias atsakomybes;

15.3. į Konservatorijos lėšomis organizuojamus psichologinio smurto ir priekabiavimo atpažinimo ir įveikos mokymus;

15.4. į psichologinę pagalbą;

15.5. į pagarbų bendravimą ir dalykiškus darbinius santykius;

15.6. į galimybę derinti darbo ir asmeninio gyvenimo poreikius;

15.7. aktyviai dalyvauti vertinant profesinę riziką, tiriant psichologinį klimatą Konservatorijoje;

15.8. teikti pasiūlymus kuriant bei įgyvendinant prieš psichologinį smurtą ir priekabiavimą nukreiptą strategiją;

15.9. bendradarbiauti su darbuotojų atstovais – darbo taryba, darbuotojų atstovų organizacijomis.

IV SKYRIUS
PREVENCINIAI VEIKSMAI, NUKREIPTI PRIEŠ PSICHOLOGINĮ SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ

16. Konservatorijos administracija deda visas pastangas sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešiškų, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsinamasi 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.

17. Konservatorijos administracija netoleruoja psichologinio smurto ir priekabiavimo prieš darbuotojus – bet kokio ir bet kokios formos įžeidžiančio, užgaulaus ar kitokio piktnaudžiaujamo pobūdžio pasikartojančio elgesio, nukreipto 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. Direktorius deda visas pastangas užkirsti tam kelią, imasi prevencijos veiksmų.

18. Konservatorijoje išskiriami prevenciniai veiksmai, nukreipti prieš psichologinį smurtą ir priekabiavimą:

18.1. **Pirminė prevencija** – veiksmai, skirti pašalinti psichologinio smurto, priekabiavimo, mobingo ir patyčių apraiškas ir taip sumažinti neigiamą jo įtaką darbuotojams:

18.1.1. psichosocialinės darbo aplinkos gerinimas užtikrinant, 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, būtų atsižvelgiama į gerus darbuotojų tarpusavio santykius, efektyviai sprendžiamos iškilusios problemos ir vengiama besitęsiančio streso situacijų. Darbuotojui turi būti aišku, ko iš jo tikimasi darbe;

18.1.2. nedelsiant registruojami galimo psichologinio smurto, priekabiavimo ir mobingo atvejai, jie analizuojami sudarant galimybes darbuotojams teikti pranešimus apie įvykius su detaliais paaiškinimais, nurodant smurtautojus, smurto situaciją, aplinkybes, galimus liudininkus;

18.1.3. Konservatorijos kultūros ugdymas įsipareigojant, kad bus užtikrinta darbuotojų sauga ir sveikata visais su darbu susijusiais aspektais. Aiškiai apibrėžiamos darbuotojų pareigos ir atsakomybės, deklaruojama netolerancija psichologiniam smurtui, priekabiavimui ir mobingui bei skatinamos diskusijos, gerbiama kitokia pozicija, nuomonė;

18.1.4. fizinės darbo aplinkos gerinimas užtikrinant, kad darbo vieta būtų saugi, patogi.

18.2. **Antrinė prevencija** – prieš psichologinį smurtą, priekabiavimą ir mobingą nukreiptos politikos formavimas:

18.2.1. Darbuotojai informuojami apie Konservatorijos parengtą prieš smurtą nukreiptą strategiją prasidėjus naujiems mokslo metams, atvykus naujiems darbuotojams, ar dažniau pagal poreikį.

18.2.2. Organizuojami mokymai visiems darbuotojams psichologinio smurto, priekabiavimo ir mobingo temomis, esant rizikai ar matant poreikį kartoti.

18.2.3. Organizuojamos darbuotojų apklausos „Mobingas darbe ir jo prevencija“ prasidėjus naujiems mokslo metams ar esant rizikai.

18.3. **Tretinė prevencija** – visapusė pagalba psichologinį smurtą, priekabiavimą ir mobingą patyrusiems asmenims ir taikomos drausminės nuobaudos smurtautojams:

18.3.1. psichologinį smurtą, priekabiavimą ir mobingą patyrusių ar mačiusių darbuotojų psichologinių traumų ir streso lygio mažinimas, skubiai ir efektyviai nagrinėjant galimo psichologinio smurto, priekabiavimo ar mobingo atvejus, teikiant rekomendacijas administracijai, užtikrinant Konservatorijos psichologo paslaugų prieinamumą ir visų reikalingų psichologinės pagalbos resursų (psichologinės pagalbos telefono linijų) nuorodų ir kontaktų suteikimą visiems Konservatorijos darbuotojams;

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

18.3.3. stengtis iškilusias problemas spręsti neformaliomis priemonėmis – pokalbiu su smurtautoju, psichologo konsultacijos rekomendavimu, o jei to nepakanka, naudoti drausmines priemones – raštišką įspėjimą, perkėlimą į kitas pareigas (esant galimybei), atleidimą iš darbo;

18.3.4. drausminės procedūros numatomos ir taikomos smurtautojams, atsižvelgiant į abiejų smurto įvykyje dalyvavusių pusių paaiškinimus, nurodomas aplinkybes, ankstesnį smurtautojo elgesį, objektyviai jas išklausius.

19. Darbuotojai privalo bendradarbiauti vieni su kitais, taikiai spręsti įvairias situacijas, etiškai ir mandagiai elgtis su kolegomis, o iškilus bet kokioms konfliktinėms situacijoms ar kilus nesutarimams tarp darbuotojų, kreiptis į tiesioginį vadovą ir, nenaudojant psichologinio smurto, spręsti situaciją.

20. Siekiant išvengti streso, kylančio iš darbuotojams keliamų darbo reikalavimų, Konservatorijos administracija siekia, jog būtų:

20.1. darbas organizuojamas taip, kad, kiek tai įmanoma, būtų išvengta per didelių krūvių;

20.2. išklausyti darbuotojai, kurie fiziškai ir psichologiškai nesusidoroja su dideliu darbo krūviu;

20.3. darbuotojai skatinami nuolat tobulinti įgūdžius.

20.4. darbuotojams rekomenduojama psichologinė pagalba, kurią pirmiausia gali teikti Konservatorijos psichologas, bei sudaromos palankios darbui sąlygos lankytis konsultacijose esant poreikiui.

21. Siekiant išvengti streso, kylančio iš darbo kontrolės, Konservatorijos administracija siekia, jog:

21.1.darbuotojai turėtų galimybę tiesioginiam vadovui pateikti pasiūlymus dėl darbo organizavimo, formos ir kiekio;

21.2. darbuotojams būtų teikiamas grįžtamasis ryšys.

22. Siekiant užtikrinti gerą darbo atmosferą, Konservatorijos administracija siekia, jog:

22.1. būtų skatinama darbuotojų tarpusavio pagarba;

22.2. nauji darbuotojai būtų tinkamai įtraukiami (esant galimybei, paskiriamas nauju darbuotoju besirūpinantis kolega iš Etikos ir galimų psichologinio smurto bei mobingo darbe atvejų nagrinėjimo komisijos, padedantis jam adaptuotis ir prisitaikyti prie naujos aplinkos);

22.3. būtų vengiama, kad darbuotojai nuolat dirbtų vieni, be kolegų pagalbos;

22.4. fizinis ir psichologinis smurtas, priekabiavimas ir mobingas darbe būtų netoleruojamas, o gauti pranešimai ar įtarimai apie tai būtų ištirti bei, įtarimams pasitvirtinus – netoleruojami veiksmai nutraukti, o kalti asmenys – patraukti atsakomybėn;

22.5. esant galimybei, skatinamas darbuotojų laisvalaikis kartu.

V SKYRIUS
PSICHOLOGINIO SMURTO, PRIEKABIAVIMO IR MOBINGO DARBE ATVEJŲ REGISTRAVIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

23. Visi darbuotojai, kurie patiria mobingą, smurtą, patyčias ar susiduria su kitais šiame Apraše nurodytais sunkumais, turi teisę raštu kreiptis į Konservatorijos direktorių, darbuotojų atstovus – darbo tarybą bei nuolat veikiančią Etikos ir galimų psichologinio smurto bei mobingo darbe atvejų nagrinėjimo komisiją (toliau – Komisija), Komisijos pirmininką adresu, nurodytu internetinėje svetainėje (skiltyje Administracinė informacija/ Psichologinis saugumas). Pranešime darbuotojas turi (bet neprivalo) nurodyti:

23.1. asmenį/(-is), dėl kurio darbuotojas jaučia, kad patiria minėtus sunkumus, kuris/(-ie) galimai pažeidžia darbuotojo teises, jei tai susiję su konkrečiais asmenimis;

23.2. tokio pažeidimo aplinkybes (turi būti nurodomos kiek įmanoma tikslesnės ir konkrečios faktinės aplinkybės, laikas, jeigu įmanoma, pateikiami pažeidimą įrodantys įrodymai (susirašinėjimas el. paštu, pokalbių išklotinės ir pan.);

23.3. išsamią poziciją dėl to, kaip buvo pažeistos darbuotojo teisės ar teisėti interesai (jei buvo);

23.4. pasiūlymus (jei darbuotojas turi), kaip mažinti stresą darbe ar spręsti darbuotojo aprašytą situaciją;

23.5. prašymą (užklausimą) dėl apsaugos ir psichologinės pagalbos atvejo nagrinėjimo metu bei po jo;

23.6. darbuotojo elektroninio pašto adresą, kuriuo, esant reikalui, turi vykti komunikacija dėl pranešimo nagrinėjimo.

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

24.1. informuodamas savo tiesioginį vadovą. Tiesioginis vadovas apie praneštą atvejį turi informuoti Komisiją, 24.2. punkte nurodytais būdais pateikdamas reikiamą informaciją;

24.2. siųsdamas elektroninį laišką adresu, nurodytu internetinėje svetainėje (skiltyje Administracinė informacija/ Psichologinis saugumas), nurodant informaciją: asmens vardą ir pavardę,

kontaktus (el. paštą ir/ar tel. Nr.) (nebūtina, bet pageidautina, siekiant tikslesnio tyrimo, išvadų ir tikslingos prevencijos), įvykio datą (arba periodą nuo – iki), galimus iniciatorius, nukentėjusius, liudininkus, pranešimą pildančio asmens sąsajas su įvykiu, detalų įvykio aplinkybių aprašymą, siūlomas prevencines priemones (jei esama pasiūlymų).

25. Asmenys, gavę darbuotojo rašytinį pranešimą apie stresą darbe ar kitus pažeidimus, tokį pranešimą nedelsdami perduoda nagrinėti Konservatorijoje sudarytai Komisijai, arba pati Komisija, gavusi tokį pranešimą, nedelsiant jį registruoja.

26. Komisija sudaroma Konservatorijos direktoriaus ir darbuotojų atstovų susitarimu pariteto pagrindais.

27. Į Komisiją deleguojami darbuotojai, dėl savo žinių, turimos kvalifikacijos ar kitų dalykinių savybių galintys tokius pranešimus objektyviai ir kompetentingai nagrinėti.

28. Jeigu pranešimas yra pateiktas dėl Komisijos sudėtyje esančio darbuotojo, tai direktorius ar darbuotojų atstovai savo sprendimu atitinkamai į Komisiją paskiria kitą kompetentingą darbuotoją per kiek įmanoma greitesnį terminą.

29. Pagal poreikį, Komisijos pirmininko (ar jo pavaduotojo) sprendimu, į Komisiją gali būti įtraukiamas papildomas (-i) specialistas (-ai) ar darbuotojas (-ai) (administracijos darbuotojas, darbuotojų atstovas (-ai), ir kt.) atvejo nagrinėjimui arba gali būti prašoma jų ekspertizės.

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

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

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

30.3. Komisija turi teisę prašyti darbuotojo, galimai patyrusio ar pastebėjusio psichologinio smurto, priekabiavimo 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;

30.4 darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs psichologinio smurto, priekabiavimo 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;

30.5.surinkus informaciją, rengiamas Komisijos posėdis, kuriame atvejis aptariamas ir Konservatorijos administracijai teikiamos išvados bei prevencinės priemonės;

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

30.7. Komisijos posėdžiuose konflikto dalyviams užtikrinamas psichologinis saugumas bei prireikus siūloma psichologinė pagalba. Nukentėjusiai pusei sudaromos sąlygos naudotis psichologine pagalba viso konflikto proceso nagrinėjimo metu.

31. Darbuotojo pranešimą Komisija išnagrinėja per 15 darbo dienų nuo jo gavimo. Bendras pranešimo nagrinėjimo terminas gali būti pratęstas tik esant svarbioms priežastims ir tik motyvuotu sprendimu ne daugiau kaip 10 darbo dienų.

32. Komisija, Konservatorijos administracija ir darbo taryba užtikrina:

32.1. reikiamos pagalbos teikimą nukentėjusiesiems darbuotojams siūlant psichologinę pagalbą;

32.2. darbuotojų, pateikiančių pranešimą dėl psichologinio smurto ar mobingo, konfidencialumą, objektyvumą ir nešališkumą visų galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejo dalyvių atžvilgiu;

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

VI SKYRIUS
BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

33. Visi Konservatorijos darbuotojai su Aprašu yra supažindinami elektroniniu paštu ir atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis Apraše nustatytais principais.

34. Darbuotojams, pateikusiems pranešimą 24. punkte nurodyta tvarka, užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.

35. Jei pateikiamame pranešime minimi ir kiti galimi nusižengimai (korupcijos ar pan.), su tuo susijusi informacija perduodama pagal veiklos sritį atitinkamiems asmenims ir/ar tarnyboms nagrinėjimui.

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

37. Aprašas gali būti keičiamas keičiantis teisės aktams, pareikalavus Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos darbo inspektoriui. Aprašas tvirtinamas, keičiamas ir naikinamas Konservatorijos direktoriaus įsakymu suderinus su Darbo taryba.

_____