

ŠIAULIŲ TENISO AKADEMIJOS DARBUOTOJŲ SMURTO, PRIEKABIIVIMO AR MOBINGO PREVENCIJOS POLITIKA IR JOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS

BENDROJI DALIS

1. Šiaulių teniso akademijos (toliau – Akademija) darbuotojų (toliau – darbuotojų) smurto, priekabiavimo, ar mobingo prevencijos politika ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato pagrindinius principus, kuriais vadovaujamosi, siekiant užtikrinti Akademijos darbuotojų saugumo, smurto, įskaitant psichologinį smurtą, priekabiavimo ir mobingo darbe prevencijos priemones, jų įgyvendinimo priemones bei smurto, priekabiavimo ir mobingo darbe atvejų registravimo ir nagrinėjimo tvarką.

2. Aprašo tikslas – užtikrinti smurto, priekabiavimo ir mobingo prevencijos įgyvendinimą, psichosocialinės rizikos valdymą ir Akademijos darbuotojams saugios darbo aplinkos kūrimą.

3. Aprašas parengtas, vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių tyrimo metodiniais nurodymais, patvirtintais Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. rugpjūčio 24 d. įsakymu Nr. V-699/A1-241, Tarptautinės darbo organizacijos Konvencija Nr. 190 „Dėl smurto ir priekabiavimo panaikinimo darbo aplinkoje“, Rekomendacija Nr. 206 „Dėl smurto ir priekabiavimo panaikinimo darbo aplinkoje“, LR lygių galimybių įstatymu ir kitais teisės aktais, reglamentuojančiais smurtą, priekabiavimą ir mobingą darbo aplinkoje.

4. Pagrindinės Apraše vartojamos sąvokos:

4.1. **Atsakingas asmuo** – Akademijos direktoriaus įsakymu paskirtas darbuotojas, atsakingas už smurto, priekabiavimo ir mobingo prevencijos veiklą.

4.2. **Bauginimas** – priekabiavimo forma, kuri apibūdina grėsmingą ar gąsdinančią darbo aplinką, kurioje žmonių grupė ar atskiras asmuo patiria baimės ar nesaugumo jausmą dėl kitos grupės žmonių ar atskiro asmens neigiamo ar nedraugiško elgesio.

4.3. **Nukentėjusysis** – darbuotojas, patyręs ar galimai patyręs smurtą, priekabiavimą ar mobingą darbe.

4.4. **Mobingas** – jėgų disbalansu paremti santykiai darbo vietoje, pasireiškiantys nuosekliu ilgalaikiu netinkamu elgesiu, nukreiptu prieš darbuotoją, kuriuo pažeidžiama darbuotojo fizinė, socialinė ar psichologinė gerovė, mažinamas darbuotojo produktyvumas ir pasitenkinimas darbu. Mobingą gali taikyti tiek vienas, kolektyvo pritarimą ar galios svertų turintis asmuo, tiek darbuotojų grupė.

4.5. **Pranešimas** – žodinis arba rašytinis informacijos pateikimas apie psichologinį smurtą ir mobingą darbe.

4.6. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys (įskaitant seksualinį priekabiavimą), kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

4.7. **Fizinis ir psichologinis smurtas** – tai fizinę ar psichologinę jėgos persvarą turinčio asmens ar asmenų grupės tyčiniai veiksmai siekiant pažeminti, įžeisti, įskaudinti ar kitaip sukelti fizinę ar psichologinę žalą kitam asmeniui. Tikslas – kontroliuoti kitą žmogų jį žeminant, menkinant, izoliuojant, nutildant ir taikant kitas panašias strategijas.

4.8. **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.

4.9. **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.

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

5. 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.

6. Aprašas taikomas visiems Akademijos darbuotojams nepriklausomai nuo jų užimamų pareigų ar sudarytos darbo sutarties rūšies.

II SKYRIUS

DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SAUGUMO UŽTIKRINIMO POLITIKOS PRINCIPAI

7. Akademijoje netoleruojamas:

7.1. bet kokia forma pasireikšti galintis smurtas: fizinės jėgos naudojimas, nuolatinė nepagrįsta kritika, sarkazmas, pasikartojančios nepagrįstos pastabos, šaukimas, ignoravimas, šmeižtas, manipuliavimas, viešas žeminimas, noras išjuokti, tyčiojimas, pasiekimų nuvertinimas, priekabiavimas, grasinimas panaudoti jėgą, atleisti iš darbo ir pan.

7.2. bet koks veikimas, kuriuo siekiama sukelti fizinės, socialinės, psichologinės skriaudos baimę.

7.3. bet kokia forma pasireikšti galintis mobingas t.y. nuoseklus ilgalaikis netinkamas elgesys, fizinės, socialinės ar psichologinės gerovės pažeidimas bet kurių darbuotojų atžvilgiu.

8. Akademijs darbą organizuoja taip, kad būtų kuriama saugi ir sveikatai palanki darbo aplinka, kad darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsinama 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.

9. Organizuojant darbą yra atsižvelgiama į psichosocialinę riziką ir psichosocialinių rizikos veiksnių poveikį visiems Akademijos darbuotojams. Esant poreikiui, konsultuojamasi psichosocialinio darbo sąlygų gerinimo klausimais su specialistais.

10. Akademijs imasi priemonių, kad kaip įmanoma efektyviau būtų įgyvendinamos smurto, priekabiavimo ir mobingo darbe prevencijos priemonės, ir skatina darbuotojus apie galimai patirtus ar pastebėtus smurto, priekabiavimo ir (ar) mobingo atvejus anonimiškai ar atskleidžiant savo tapatybę pranešti šiame Apraše nustatyta tvarka, atvirai kalbėti šiomis temomis, rodyti netoleranciją tokiam elgesiui.

11. Akademijs užtikrina darbuotojams galimybę teikti klausimus, siūlymus, prašymus ir (ar) skundus dėl pastebėto ar patiriamo smurto, priekabiavimo ir (ar) mobingo darbe. Visi asmenys, susiję su smurto, priekabiavimo ir mobingo darbe atveju, turi galimybę išsakyti savo požiūrį.

III SKYRIUS

SMURTO, PRIEKABIAVIMO IR MOBINGO FORMOS IR JŲ ATPAŽINIMAS

12. Akademijoje smurtu, priekabiavimu ir mobingu laikomos šios taktikos:

12.1. fizinis smurtas - tyčinis fizinio skausmo sukėlimas;

12.2. 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 akcentuojamas žeminamo asmens nelygiavertiškumas, žeminančio pranašumas ir socialinė hierarchija. Žeminimas visuomet laikomas psichologiniu smurtu ir yra sudėtinis mobingo elementas;

12.3. bauginimas – tai priešiški, neetiški, žeminantys, agresyvūs, užgauliojantys, įžeidžiantys veiksmai, kuriais kėsinama į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą, siekiant darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį;

12.4. kompetencijos žeminimas – asmuo tampa nuolatiniu neobjektyvios kritikos objektu, t. y. apie asmenį nuolat blogai atsiliepiama, jo darbas nuolat menkinamas, viešai abejojama jo kompetencijomis ir pan.;

12.5. socialinė izoliacija – su asmeniu yra vengiama bendrauti net ir darbiniais klausimais, asmeniui nesuteikiama visa darbui reikalinga informacija, asmuo ignoruojamas, su asmeniu nebendrauti raginami ir kiti kolektyvo nariai.

13. Akademijoje smurtu, priekabiavimu ir mobingu laikomi šie veiksmai:

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

13.2. priekabiavimas (užgaulus elgesys, nepagarbus bendravimas, nepagrįstos pretenzijos ir pan.);

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

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

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

14. Smurtu, priekabiavimu ir mobingu Akademijoje laikomi veiksmai šiose srityse:

14.1. 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 – 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;

14.2. 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);

14.3. reputacijos, autoriteto puolimas (siekiami sumenkinti asmens reputaciją ir įtikinti jo menkavertiškumą: apie puolamąjį nuolatos neigiamai atsiliepiama, asmuo tampa nuolatinis 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 sąmonę, darbinis įnašas be pagrindo vertinamas neigiamai, 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);

14.4. 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 parodyti, kad asmuo nesugeba dirbti);

14.5. tiesioginis puolimas sveikatos srityje (grasinama panaudoti fizinę jėgą, naudojama fizinė jėga siekiant pamokyti, grubus elgesys, daroma materialinė žala arba verčiama patirti išlaidas, seksualinis priekabiavimas).

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

16. Darbdavio atliekamos patikros, ar darbuotojas tinkamai laikosi darbo sutartimi, vidaus teisės aktais prisiimtų įsipareigojimų, pagrįstos pastabos dėl darbo trūkumų, t. y. konstruktyvi kritika, kuri išreiškiama pagarbiai atsižvelgiant į faktinę situaciją, tinkamai ir objektyviai įvertinus darbuotojo

veiklą, tarp darbdavio ir darbuotojo kilę nesutarimai, diskusijos, nuomonių nesutapimai negali būti vertinami kaip psichologinis smurtas ar mobingas.

IV SKYRIUS SMURTO, PRIEKABIAVIMO IR MOBINGO PREVENCIJA

17. Akademijoje yra patvirtinta Darbo vidaus tvarkos taisyklės, kiti vidaus dokumentai, kuriuose įtvirtinti Akademijos darbuotojų elgesio standartai.

18. Akademijoje taikomų prevencinių priemonių tikslas – kiek įmanoma greičiau sustabdyti arba pakeisti nepriimtinius veiksmus, kuriais kėsinama į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą.

19. Akademijoje numatytos ir taikomos šios pagrindinės smurto, priekabiavimo ir mobingo darbe prevencinės priemonės:

19.1. psichosocialinės aplinkos gerinimas:

19.1.1. darbuotojams turi būti aišku, ko iš jų tikimasi darbe – prieš pradėdant dirbti darbuotojai supažindinami su darbuotojo darbą reglamentuojančiais Akademijos vidaus dokumentais, darbo funkcijos aiškiai apibrėžtos darbuotojų pareigybės aprašymuose, darbuotojai apmokomi atlikti konkrečias darbo funkcijas, aiškios kiekvieno darbuotojo atsakomybės ribos;

19.1.2. su darbu susiję sprendimai pagrįsti teisingumo, sąžiningumo, lygių galimybių ir pagarbos žmogui principais, darbuotojų darbo krūvis sudaromas taip, kad nepažeistų teisės aktų reikalavimų, darbai paskirstomi po lygiai, tinkamam užduočių atlikimui turi pakakti laiko ir pan.;

19.2. fizinės darbo aplinkos gerinimas – užtikrinti, kad darbo vietos būtų patogios ir saugios t. y. atitinkančios darbo vietoms nustatytus teisės aktų reikalavimus;

19.3. Akademijos darbuotojų kultūros ugdymas – darbuotojų ir vadovo bendradarbiavimas pagrįstas pagarba ir atvirumu, netoleruojamas bet kokios formos kitą asmenį diskriminuojantis elgesys;

19.4. smurto, priekabiavimo ir mobingo darbe atvejų registravimas ir nagrinėjimas – sudarytos sąlygos darbuotojams teikti pranešimus, įtvirtinta speciali pranešimų nagrinėjimo tvarka.

19.5. darbuotojų informavimas ir mokymas:

19.5.1. darbuotojai informuojami (susirinkimų ar susitikimų metu, darbuotojų instituciniu elektroniniu paštu ar vidaus informacinės sistemos priemonėmis) apie psichologinio saugumo užtikrinimo politiką, siekiamo pozityvaus elgesio taisyklės, vykdomas priemonės;

19.5.2. darbuotojams organizuojami mokymai ugdant smurto, priekabiavimo ir mobingo atpažinimo, eliminavimo, komunikavimo, darbo komandoje, tolerancijos ugdymo kompetencijas, vykdomos apklausos;

19.6. nuolat stebima situacija, atsižvelgiant į psichosocialinės rizikos veiksnius, organizuojamas, atliekamas ir esant poreikiui atnaujinamas psichosocialinės rizikos vertinimas;

19.7. visapusė ir neatidėliotina pagalba smurtą, priekabiavimą ir mobingą darbe patyrusiems asmenims – psichologo paslaugų prieinamumas, teisinė pagalba, reikalingos informacijos (psichologų, psichiatrų, socialinių darbuotojų, psichologinės pagalbos organizacijų ir kt.), nuorodų ar kontaktų suteikimas, saugių darbo sąlygų užtikrinimas tyrimo metu ir kt.;

19.8. poveikio priemonės taikomos, atsižvelgiant į padaryto pažeidimo sunkumą, trukmę, kaltės formą ir rūšį, ankstesnius pažeidimus, kitas svarbias aplinkybes.

20. Atsakingas asmuo pateikia informaciją Akademijos direktoriui pranešimus dėl galimai patirto smurto, priekabiavimo ir (ar) mobingo atvejus, vykdo šių pranešimų nagrinėjimo kontrolę.

21. Prevencinės priemonės peržiūrimos (atsižvelgiant į Administracijoje nustatytas smurto, priekabiavimo ir mobingo darbe apraiškas) ir, esant poreikiui, atnaujinamos.

22. Išnagrinėjus smurto, priekabiavimo ir mobingo darbe atvejį gali būti numatomos papildomos prevencinės priemonės.

V SKYRIUS PRANEŠIMŲ APIE SMURTĄ, PRIEKABIAVIMĄ IR MOBINGĄ DARBE TEIKIMO IR ATVEJŲ NAGRINĖJIMO TVARKA

23. Darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs smurto, priekabiavimo ar mobingo atvejį, turi teisę (taip pat ir anonimiškai) apie jį pranešti informuojant Akademijos direktorių arba Atsakingą asmenį. Akademijos direktorius apie praneštą atvejį turi informuoti Atsakingą asmenį arba:

- 23.1. registruojant smurto, priekabiavimo ar mobingo atvejį naudojantis Akademijos interneto svetaine www.siauliaitennis.lt, pasirinkus Galimų smurto, priekabiavimo ar mobingo atvejų darbe anketą (1 priedas) ir pateikus reikiamą informaciją;
- 23.2. elektroniniu paštu info@siauliaitennis.lt;
- 23.3. atsiunčiant pranešimą paštu;
- 23.3. pranešant savo tiesioginiam vadovui, kuris informaciją perduoda Aprašo 20 punkte nurodytam atsakingam asmeniui.
24. Pranešime rekomenduojama nurodyti:
- 24.1. pranešimo datą;
- 24.2. pranešėjo vardą, pavardę, elektroninio pašto adresą, telefono numerį;
- 24.3. jei yra žinoma, informaciją apie asmenį, kurio veiksmai yra skundžiami (galimo pažeidėjo) – vardą, pavardę, pareigas, kitus žinomus duomenis (elektroninio pašto adresą, telefono numerį);
- 24.4. įvykio situaciją, apraiškas, padarymo laiką (datą) ir aplinkybes;
- 24.5. galimus liudininkus (vardus, pavardes ir žinomus kontaktinius duomenis);
- 24.6. kitą turimą informaciją (vaizdo ir (ar) garso įrašus, nuotraukas, susirašinėjimą elektroniniu paštu ar trumposiomis žinutėmis ir pan.);
- 24.7. suformuluotą reikalavimą / prašymą.
25. Galimo smurto, priekabiavimo ar mobingo darbe atvejo nagrinėjimo procedūra:
- 25.1. pradėdama nedelsiant Atsakingam asmeniui gavus rašytinę informaciją Apraše nurodytomis priemonėmis arba kitais būdais;
- 25.2. galimo smurto, priekabiavimo ar mobingo atvejis nedelsiant užregistruojamas bei Atsakingam asmeniui pateikiama gauta medžiaga susipažinimui;
- 25.3. atsakingas asmuo turi teisę prašyti darbuotojo, galimai patyrusio ar pastebėjusio 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;
- 25.4. darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs smurto, priekabiavimo ar mobingo atvejį, galimai įvykyje dalyvavę asmenys (įvykio liudininkai, nukentėjusieji, galimi smurtautojai) ir kiti darbuotojai privalo bendradarbiauti su Atsakingu asmeniu ir teikti visą atvejo tyrimui reikalingą informaciją;
- 25.5. surinkus informaciją, rengiamas posėdis, kuriame atvejis aptariamas ir teikiamos išvados bei prevencinės priemonės Akademijos direktoriui;
- 25.6. po pateiktos išvados, galutinius sprendimus dėl įvykio priima Akademijos direktorius, o jei jis nusišalinęs, Atsakingas asmuo;
- 25.7. posėdžius protokoluoja ir su tyrimo veikla susijusius dokumentus registruoja Atsakingas asmuo.
26. Akademinė užtikrina reikiamos pagalbos teikimą nukentėjusiems pagal smurto, priekabiavimo ir mobingo darbe prevencijos įgyvendinimo tvarką.
27. Akademinė užtikrina darbuotojų, pateikiančių pranešimą dėl smurto, priekabiavimo ar mobingo konfidencialumą, objektyvumą ir nešališkumą visų galimo smurto, priekabiavimo ar mobingo atvejo dalyvių atžvilgiu.
28. Akademinė užtikrina, jog darbuotojai bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jei pateiks pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto smurto, priekabiavimo ar mobingo atvejo.
29. Atsakingas asmuo po užregistruoto atvejo(-ų) teikia Akademijos direktoriui veiklos ataskaitą kas ketvirtį arba anksčiau, atsižvelgiant į užregistruoto atvejo (-ų) pobūdį.

VI SKYRIUS

PRANEŠUSIŲ ASMENŲ IR NUKENTĖJUSIŲ ASMENŲ APSAUGOS PRIEMONĖS IR JIEMS TEIKIAMA PAGALBA

30. Akademinė užtikrina:

30.1. kad pranešėjas ar pažeidimo tyrime dalyvaujantis, liudijantis darbuotojas bus apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateiks pranešimą dėl galimo smurto, priekabiavimo ir (ar) mobingo atvejo;

30.2. pateiktų duomenų konfidencialumą ir taiko asmenų, pateikusių informaciją apie pažeidimus, apsaugos, skatinimo ir pagalbos jiems priemonės.

31. Taikomos šios nukentėjusių asmenų apsaugos ir pagalbos priemonės:

31.1. sudaroma galimybė darbuotojams, patyrusiems smurtą, priekabiavimą ir (ar) mobingą naudotis visų reikalingų specialistų (psichologų, psichiatrų ir kt.) paslaugomis;

31.2. nustatius pažeidimo atvejį, apmokamos specialistų paslaugos (vadovaujantis protingumo principu);

31.3. vykdoma darbo rotacija, darbuotojo perkėlimas į kitą darbo vietą (nepažeidžiant Darbo kodekso),

31.4. darbuotojui pageidaujant jam suteikiamos priklausančios kasmetinės atostogos, sveikatinimo dienos ar kt.

31.5. nukentėjusiam asmeniui pageidaujant gali būti taikomos kitos priemonės atsižvelgiant į nukentėjusio asmens individualius poreikius.

32. Akademija, gavusi pranešimą dėl smurto, priekabiavimo ir (arba) mobingo atvejo, nedelsiant nukentėjusiajam sudaro psichologiškai saugias darbo sąlygas.

VII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

33. Aprašas priimamas, gali būti keičiamas ar pripažįstamas netekusiu galios Akademijos direktoriaus įsakymu.

34. Smurto, priekabiavimo ir (ar) mobingo darbe atvejis laikomas tarnybiniu nusižengimu, darbo pareigų ir etikos pažeidimu. Už tokius pažeidimus taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos ir Administracijos vidaus teisės aktuose.

35. Tai, kas nereglamentuota Apraše, sprendžiama taip, kaip numatyta kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

DARBUOTOJŲ GALIMŲ SMURTO, PRIEKABIIVIMO AR MOBINGO ATVEJŲ DARBE ANKETA

_____ (data)

Bendrieji duomenys:

Kam pranešta apie galimo smurto, priekabiavimo ar mobingo atvejį:	
Pranešusio apie galimo smurto, priekabiavimo ar mobingo atvejį vardas, pavardė, el. paštas, tel. Nr.	
Galimo smurto, priekabiavimo ar mobingo atvejo data, val. trukmė	
Galimo smurto, priekabiavimo ar mobingo atvejo vieta	
Kokia smurto, priekabiavimo ar mobingo forma naudota ar įtariama, kad buvo naudota:	
<input type="checkbox"/> Fizinis: užgauliojimas veiksmais (pargriovimas, įspyrimas, 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"/> Priekabiavimas: nepageidaujamas elgesys (įskaitant seksualinį priekabiavimą), kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.	
<input type="checkbox"/> Socialinė izoliacija – su asmeniu yra vengiama bendrauti net ir darbiniais klausimais, asmeniui nesuteikiama visa darbui reikalinga informacija, asmuo ignoruojamas, su asmeniu nebendrauti raginami ir kiti kolektyvo nariai.	
<input type="checkbox"/> Kiti pastebėjimai (įrašyti) _____	
Ar yra žinomas tokio elgesio pasikartojimas?	

Duomenys apie patyčių dalyvius:

<u>Patyrusio smurtą, priekabiavimą ar mobingą</u> vardas, pavardė	
<u>Galimai smurtavusio</u> vardas, pavardė	
<u>Stebėjusių</u> galimai smurto, priekabiavimo ar mobingo atvejį vardas, pavardė	

Įsamesnė informacija apie įvykį:

--

