

VILNIAUS JUOZO TALLAT-KELPŠOS KONSERVATORIJOS DARBUOTOJŲ SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Darbuotojų smurto ir priekabiavimo prevencijos Juozo Tallat-Kelpšos konservatorijoje (toliau – Konservatorija) politika (toliau – Politika) nustato principus, kuriais vadovaujasi, siekiant užtikrinti galimų darbuotojų smurto ir priekabiavimo atvejų registravimo ir nagrinėjimo tvarką, smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos principus, jų įgyvendinimo priemones ir tvarką Konservatorijoje.

2. Aprašas parengtas, vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30 straipsniu, Smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos priemonių aprašu, patvirtintu Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2024 m. gruodžio 17 d. įsakymu Nr. EV-221, Profesinės rizikos vertinimo bendraisiais nuostatais, patvirtintais Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2012 m. spalio 25 d. įsakymu Nr. A1-457/V-961, 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“ ir Rekomendacija Nr. 206 „Dėl smurto ir priekabiavimo panaikinimo darbo aplinkoje“.

3. Aprašo tikslas – užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichosocialinės rizikos valdymą, smurto ir priekabiavimo prevencijos įgyvendinimą ir saugios darbo aplinkos kūrimą visiems Konservatorijos darbuotojams.

4. Apraše vartojamos sąvokos:

4.1. Smurtas - asmens (-ų) veikimas ar neveikimas kitam (-iems) asmeniui (-ims), kuriuo padaromas tyčinis fizinis, psichinis, seksualinis, ekonominis poveikis, susijęs su darbu, dėl kurio darbuotojas patiria arba gali patirti neturtinę ar turtinę žalą;

4.2. Priekabiavimas – nepageidaujamas elgesys, 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;

4.3. Seksualinis priekabiavimas - nepageidaujamas užgaulus seksualinio pobūdžio elgesys, nukreiptas į konkretų asmenį. Tokio elgesio tikslas arba jo poveikis – pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką. Seksualinis priekabiavimas gali pasireikšti žodžiu, raštu arba fiziniais veiksmais;

4.4. Smurto ir priekabiavimo prevencija - organizacijos socialinė politika, planingų ir sistemingų priemonių visuma, skirta sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksnių, kuriais kėsiamasi 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;

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

4.6. Komisija - paskirti atsakingi asmenys už šiame Apraše nurodytos tvarkos įgyvendinimą/nukentėjusiems asmenims pagalbos organizavimą.

4.7. Darbuotojų elgesio taisyklės - bendrovės patvirtintas Darbuotojų elgsenos darbe taisyklių rinkinys.

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.

II. KONSERVATORIJOJE NETOLERUOJAMO SMURTO IR PRIEKABIAVIMO APRAIŠKOS

6. Konservatorijoje smurtu laikomos šios elgesio taktikos:

6.1. mobingas - patyčių atmaina, psichologinis smurtas ar bet koks ir bet kokios formos sisteminis, ilgesnį laiką pasikartojantis įžeidžiantis, užgaulus ar kitoks piktnaudžiaujamo pobūdžio elgesys, nukreiptas 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;

6.2. 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;

6.3. gąsdinimas (siekis įbauginti). Gąsdinimas – tai priešiški, neetiški, žeminantys, agresyvūs, užgauliojantys, įžeidžiantys veiksmai, kuriais kėsiniama 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;

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

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

7. Konservatorijoje netoleruotinos seksualinio priekabiavimo elgesio išraiškos:

7.1. 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;

7.2. nepadoraus turinio informacijos demonstravimas ar siuntimas;

7.3. įkyrus domėjimasis apie privatų gyvenimą, intymius santykius;

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

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

7.6. tyčinis darbuotojo izoliavimas darbinėje veikloje;

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

7.8. elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę;

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

8. Konservatorijoje smurtu laikomi šie veiksmai:

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

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

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

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

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

8.6. grasinimai (siekis įbauginti);

8.7. pasiekimų nuvertinimas (kritika darbuotojui dėl atliktų užduočių jį žeminant, siekiant įžeisti ir pan.);

8.8. pasikartojančios neigiamos pastabos (nemalonūs skirtingo turinio komentarai ir siekiant pažeminti ir pan.);

8.9. viešas žeminimas (žeminantys komentarai darbuotojo atžvilgiu siekiant darbuotojo sumenkinimo, paniekinimo ir pan.).

8.10. riksmas (bendravimas pakeltu tonu siekiant pažeminti, įbauginti ir pan.).

9. Smurtu Konservatorijoje laikomi veiksmai šiose srityse:

9.1. 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 kėsiamasi į asmeninę ir darbinę saviraišką, nutraukiami socialiniai kontaktai – asmuo socialiai atskiriamas ir bauginamas;

9.2. 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);

9.3. reputacijos, autoriteto puolimas (siekiami 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 pašamonę, 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);

9.4. 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);

9.5. 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).

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

III. SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE PREVENCIJA

11. Konservatorijoje turi būti įgyvendinami pagrindiniai prevenciniai veiksmai, nukreipti prieš smurtą ir priekabiavimą:

11.1. Pirminiai prevenciniai veiksmai:

11.1.1. 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, jis turi būti pakankamai apmokytas, kaip atlikti savo darbą;

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

11.1.3. įstaigos kultūros ugdymas išipareigojant, kad bus užtikrinta darbuotojų sauga ir sveikata visais su darbu susijusiais aspektais. Aiškiai apibrėžiamos darbuotojų pareigos ir atsakomybės. Netolerancija smurtui ir priekabiavimui bei skatinamos diskusijos, gerbiama kitokia pozicija, nuomonė;

11.1.4. fizinės darbo aplinkos gerinimas užtikrinant, kad darbo vieta būtų saugi, patogi, tinkamai įrengta ir prižiūrima;

11.1.5. Konservatorijoje yra patvirtintas darbuotojų elgesio taisyklės ir kiti vidaus dokumentai („Bendruomenės narių elgesio normos“), kuriuose aiškiai įtvirtinti elgesio standartai tiek tarp darbuotojų, tiek tarp darbdavio ir darbuotojų.

11.2. Antriniai prevenciniai veiksmai:

11.2.1. darbuotojų informavimas apie darbuotojų smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką ir kitas galiojančias tvarkas užtikrinančias, kad visi Konservatorijoje dirbantys ar naujai įsidarbinantys darbuotojai žinotų ir suprastų Konservatorijoje siektino elgesio taisykles ir vykdomas priemones;

11.2.2. informacijai skleisti gali būti pasitelkiami visi galimi būdai: susirinkimai, informaciniai pranešimai, atmintinės, dalomoji medžiaga ir kiti būdai;

11.2.3. inicijuojami personalo mokymai atsižvelgiant į poreikius ir esamą situaciją;

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

11.3. Tretiniai prevenciniai veiksmai:

11.3.1. smurtą ir (ar) priekabiavimą patyrusių ar mačiusių darbuotojų psichologinių traumų ir streso lygio mažinimas, skubiai ir efektyviai nagrinėjant galimo smurto ir (ar) priekabiavimo atvejus, teikiant rekomendacijas administracijai ir / ar padaliniams, užtikrinant psichologo paslaugų prieinamumą ir visų reikalingų psichologinės pagalbos resursų (psichologų, psichiatrų, socialinių darbuotojų, psichologinės pagalbos organizacijų, psichologinės pagalbos telefono linijų) nuorodų ir kontaktų suteikimą visiems Konservatorijos darbuotojams;

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

11.3.3. stengtis iškilusias problemas spręsti neformaliomis priemonėmis – pokalbiu su smurtautoju, psichologo konsultacijos rekomendavimu, o jei to nepakanka, naudoti drausmines priemones – raštišką įspėjimą, nušalinimą nuo darbo, atleidimą iš darbo;

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

IV. PRANEŠIMŲ TEIKIMO, NAGRINĖJIMO IR INFORMAVIMO TVARKA

12. Konservatorijoje prieš smurtą ir priekabiavimą nukreipta strategija apima veiksmingas galimų smurto ir (ar) priekabiavimo atvejų sprendimo procedūras ir veiksnius.

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

14. Galimai patirtus ar pastebėtus smurto ir (ar) priekabiavimo atvejus nagrinėja, prevencines priemones siūlo direktoriaus įsakymu sudaryta ir patvirtinta Galimų etikos pažeidimų, smurto ir priekabiavimo darbe atvejų nagrinėjimo komisija (toliau – Komisija), sudaryta iš nelyginio narių skaičiaus. Darbdavys, gavęs pranešimą apie smurto ir priekabiavimo apraiškas įmonėje, ne vėliau kaip per 3 darbo dienas nuo pranešimo gavimo dienos sudaro Komisiją, jei Komisija nėra sudaryta, arba nesant galimybės sudaryti Komisiją, paskiria asmenį pranešimui tirti:

14.1. vienas iš Komisijos narių skiriamas pirmininku. Komisijos nariai, prieš pradėdami darbą, Komisijos pirmininko teikimu pasirašo konfidencialumo pasižadėjimą saugoti informaciją, kuri jiems taps žinoma dėl nagrinėjamo(ų) atvejo(ų), ir jos neatskleisti.

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

14.3. Darbo taryba turi teisę į Komisijos sudėtį deleguoti ne mažiau kaip 1/3 Komisijos narių, apie tai pranešdama darbdaviui.

15. Darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs smurto ir (ar) priekabiavimo atvejį, turi teisę apie jį pranešti:

15.1. konservatorijos psichologui jo elektroniniu paštu, nurodytu konservatorijos interneto svetainėje;

15.2. konservatorijos direktoriui. Direktorius, apie praneštą atvejį nedelsiant informuoja Komisiją;

15.3. savo tiesioginiam vadovui. Tiesioginis vadovas apie praneštą atvejį nedelsiant informuoja Komisiją pateikiant 16 p. nurodytą reikiamą informaciją;

16. Pranešime, siunčiant konservatorijos psichologui elektroniniu paštu, rekomenduojama nurodyti: asmens vardą ir pavardę, kontaktus (el. pašta ir/ar tel. Nr.); 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), kitą turimą informaciją (vaizdo ir (ar) garso įrašus, nuotraukas, susirašinėjimą elektroniniu paštu ar trumposiomis žinutėmis ir pan.).

17. Galimo smurto ir (ar) priekabiavimo darbe atvejo teikimo, nagrinėjimo ir informavimo apie sprendimą tvarka:

17.1. apie galimą smurto ir (ar) priekabiavimo darbe atvejį pranešimas teikiamas raštu 15 p. nustatytais būdais nedelsiant. Pranešimą rekomenduojama pateikti per kiek įmanoma trumpiausią laiką nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo dienos;

17.2. Pranešimą apie galimo smurto ir (ar) priekabiavimo atvejį gavęs asmuo (15 p.) nedelsiant, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną jį užregistruoja dokumentų valdymo sistemoje. Su gauta informacija supažindinami visi Komisijos nariai;

17.3. nagrinėti pranešimą pradėdama nedelsiant Komisijai gavus rašytinę informaciją Politikoje nurodytomis priemonėmis. Komisija, susipažinusi su informacija, turi teisę prašyti darbuotojo, galimai patyrusio ar pastebėjusio smurto ir (ar) priekabiavimo atvejį, galimai įvykyje dalyvavusių asmenų (įvykio liudininkų, nukentėjusiųjų, galimų smurtautojų) ir kitų darbuotojų paaiškinimo, informacijos patikslinimo raštu ar žodžiu ir turimų įrodymų pateikimo;

17.4. darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs smurto ir (ar) priekabiavimo atvejį, galimai įvykyje dalyvavę asmenys (įvykio liudininkai, nukentėjusieji, galimi smurtautojai) ir kiti darbuotojai privalo bendradarbiauti su Komisija ir teikti visą atvejo tyrimui reikalingą informaciją;

17.5. tyrimas atliekas ir išvada darbdaviui pateikia per kuo trumpesnę laiką, bet ne vėliau kaip per 10 darbo dienų nuo informacijos gavimo. Tyrimas atliekamas laikantis objektyvumo, nešališkumo, operatyvumo, betarpiškumo, nekaltumo prezumpcijos principų;

17.6. Darbdavys, įvertinęs tyrimą atlikusio subjekto išvadą, ne vėliau kaip per mėnesį nuo pranešimo apie galimo smurto ir (ar) priekabiavimo atvejį užregistravimo priima sprendimą pritarti ar nepritarti išvadai:

17.6.1. Darbdavys, pritaręs tyrimą atlikusio subjekto išvadai, kurioje pripažintas smurto ir priekabiavimo darbe fakto buvimas:

17.6.1.1. sprendžia klausimą dėl poveikio priemonės (-ių) taikymo smurtą ir priekabiavimą taikiusiam darbuotojui;

17.6.1.2. organizuoja darbuotojams seminarą, diskusiją, pranešimą ar mokymus konkrečiam atvejui aktualia tema arba taiko kitas prieinamas priemones įvykio eskalacijai ir galimoms pasekmėms sumažinti;

17.6.2. Darbdavys, pritaręs tyrimą atlikusio subjekto išvadai, kurioje nepripažintas smurto ir priekabiavimo darbe fakto buvimas, laikydamasis proporcingumo principo, papildomai primena (pavyzdžiui, el. laišku ar žodžiu per susirinkimą, organizuoja seminarą, diskusiją ar mokymus) darbuotojams apie smurto ir priekabiavimo darbe požymius, apraiškas, pagarbaus elgesio standartus ir kitus aktualius klausimus;

17.7. Darbuotojui, pranešusiam apie patiriamą smurtą ir priekabiavimą, taip pat darbuotojui, dėl kurio elgesio buvo atliktas vidinis smurto ir priekabiavimo atvejo tyrimas, elektroniniu paštu ne vėliau kaip per 3 darbo dienas nuo darbdavio sprendimo priėmimo raštu pateikiamas minėtas sprendimas bei tyrimą atlikusio subjekto išvada arba jos išrašas, užtikrinant asmens duomenų apsaugą;

17.8. Darbuotojas, nesutinkantis su darbdavio sprendimu (17.6. p.), turi teisę jį skųsti individualiems darbo ar tarnybiniams ginčams nagrinėti nustatyta tvarka.

18. Komisija, gavusi informaciją apie organizacijoje pastebėtas galimo smurto ar priekabiavimo apraiškas, įsipareigoja:

18.1. apsaugoti pranešėją nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateiks pranešimą dėl galimo smurto ir (ar) priekabiavimo atvejo;

18.2. užtikrinti darbuotojų, pateikiančių pranešimą dėl smurto ir (ar) priekabiavimo, konfidencialumą, objektyvumą ir nešališkumą visų galimo smurto ir (ar) priekabiavimo atvejo dalyvių atžvilgiu;

18.3. reikiamos pagalbos teikimą nukentėjusiesiems pagal 22. p. nurodytą pagalbos teikimo galimybes;

18.4. užtikrinti smurto ir (ar) priekabiavimo atvejų registravimą ir analizę;

18.5. užtikrinti neatidėliotiną pranešimų analizę;

18.6. užtikrinti teisingą ir konfidencialų pranešimų ir konfliktinių situacijų sprendimo procesą;

18.7. įtraukti darbuotojus į sprendimų priėmimo procesus;

18.8. nepalikti neišspręstų konfliktų.

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

19.1. nubrėžti aiškias kiekvieno darbuotojo atsakomybės ribas;

19.2. puoselėti organizacijos pagarbaus bendravimo ir bendradarbiavimo kultūrą, vertybes;

19.3. deklaruoti nepakantumą bet kokiai smurto ar priekabiavimo formai, aiškiai parodant, kad tokie veiksmai yra neteisėti ir netoleruojami organizacijoje.

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

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

20.2. garantuoti konfidencialumą ir objektyvumą smurto ir priekabiavimo atveju dalyvių atžvilgiu;

20.3. garantuoti smurto aukoms tinkamą pagalbą;

20.4. taikyti drausmines priemones smurtautojams;

20.5. užtikrinti prieš smurtą nukreiptų veiksčių nepertraukiamumą;

20.6. tobulinti prieš smurto ir priekabiavimo nukreiptas strategijas;

20.7. ne rečiau kaip vieną kartą per 3 kalendorinius metus organizuoti darbuotojams mokymus apie smurto ir priekabiavimo pavojus, prevencijos priemones, darbuotojų teises ir pareigas smurto ir priekabiavimo srityje (Darbo kodekso 30 straipsnio 3 dalies 3 punktas). Mokymai privalomi

visiems darbuotojams. Jeigu dėl objektyvių priežasčių (neatidėliotinų arba iš anksto suplanuotų būtinų tarnybinių funkcijų vykdymo, nedarbingumo, atostogų, komandiruočių ir pan.) darbuotojas negali juose dalyvauti, jam sudaromos sąlygos per 5 darbo dienas nuo nurodytų aplinkybių pasibaigimo susipažinti su mokymų medžiaga. Naujai priimtiems darbuotojams sudaromos sąlygos susipažinti su mokymų medžiaga ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo priėmimo į darbą. Mokymų faktas fiksuojamas vidiniuose dokumentuose (protokole, dokumentų valdymo sistemoje ar pan.).

20.8. pagal poreikį organizuoti ir pavesti atsakingam asmeniui atlikti darbuotojų apklausą.

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

21.1. į darbo aplinką be smurto ir priekabiavimo apraiškų;

21.2. į aiškiai apibrėžtą vaidmenį darbe ir aiškias atsakomybes;

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

21.4. į psichologinę pagalbą;

21.5. į pagarbų bendravimą ir dalykiškus darbinius santykius;

21.6. į galimybę derinti darbo ir asmeninio gyvenimo poreikius;

21.7. aktyviai dalyvauti vertinant profesinę riziką, tiriant psichologinį klimatą organizacijoje;

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

21.9. bendradarbiauti su profesinėmis sąjungomis, darbuotojų atstovais, darbuotojų atstovų organizacijomis.

22. Darbuotojui, patyrusiam psichologinį smurtą ir (ar) priekabiavimą, psichologinę pagalbą gali suteikti:

- Mokyklos psichologas: konservatorijos svetainėje skelbiamais kontaktais;
- Vilniaus pedagoginė psichologinė pagalba <https://www.vilniausppt.lt/>
+370 5 2 650908; Daugiau informacijos <https://www.vilniausppt.lt/mokyklinio-ugdymo-istaigoms-2/>
- Pirminė teisinė pagalba Vilniaus mieste: +370 8 5 2112744, +370 5 2112010; +370 670 25165, www.teisesklinika.lt
- Emocinė parama telefonu: Jaunimo linija, +370 80028888, Visą parą jaunimolinija.lt
- Pagalbos moterims linija, +370 80066366, Visą parą, pagalbosmoterimslinija.lt
- Vyrų linija, www.vyrulinija.lt arba Nėlik Vienas, Emocinė parama vyrams, +370 604 11119, 18.00-21.00, nelikvienas.lt

V. SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

23. Konservatorija užtikrina reikiamos pagalbos teikimą nukentėjusiesiems pagal smurto ir priekabiavimo politiką.

24. Darbuotojai su Politika yra supažindinami patalpinat ją mokyklos tinklapyje ir atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis šioje Politikoje nustatytais principais.

25. Darbuotojams, pateikusiems pranešimą apie galimą smurtą ir (ar) priekabiavimo atvejį, užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.

26. Šios Politikos pažeidimas gali būti laikomas darbo pareigų pažeidimu ir taikoma atsakomybė numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse ar kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

27. Aprašas gali būti keičiamas keičiantis imperatyviems teisės aktams.

28. Aprašas tvirtinamas, keičiamas ir naikinamas Konservatorijos direktoriaus įsakymu.

SUDERINTA

Vilniaus Juozo Tallat-Kelpšos konservatorijos

Darbo tarybos 2025 m. kovo 7 d.

protoliniu nutarimu Nr. 13