

PATVIRTINTA
Telšių „Atžalyno“ progimnazijos
direktoriaus 2025 m. sausio 2 d.
įsakymu Nr. V-1

DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SAUGUMO UŽTIKRINIMO TELŠIŲ „ATŽALYNO“ PROGIMNAZIJOJE POLITIKOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo Telšių „Atžalyno“ progimnazijoje (toliau – Progimnazija) politika (toliau – Politika) nustato principus, kuriais vadovaujasi Progimnazijoje, siekiant užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichologinio smurto ir mobingo darbe atvejų registravimo ir nagrinėjimo tvarką, psichologinio smurto ir mobingo darbe prevencijos principus, jų įgyvendinimo priemonės ir tvarką Progimnazijoje.

2. Šio Aprašo tikslas – užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichosocialinės rizikos valdymą, psichologinio smurto ir mobingo prevencijos įgyvendinimą ir saugios darbo aplinkos kūrimą visiems Progimnazijos darbuotojams.

3. Šis Aprašas taikomas visiems Progimnazijos darbuotojams.

4. Apraše vartojamos sąvokos:

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

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

4.3. **priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kai asmens lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etinės priklausomybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, pilietybės, šeimyninės padėties pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka;

4.4. **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 veiksniai;

4.5. **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;

4.6. **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.

II SKYRIUS

PAGRINDINIAI ĮSTAIGOS DARBUOTOJŲ VEIKLOS IR DARBO ETIKOS PRINCIPAI

6. Pagrindiniai Progimnazijos darbuotojų veiklos ir darbo etikos principai yra šie:

6.1. **atsakomybė** - kiekvienas įstaigos darbuotojas turi atsakyti už savo veiksmų padarinius, naudojamos informacijos, dokumentų tinkamą naudojimą ir konfidencialumą; vadovo reikalavimu atsiskaityti už savo veiklą;

6.2. **atvirumas** - kiekvienas įstaigos darbuotojas turi būti atviras kitokiam požiūriui, pozityvioms iniciatyvoms, dialogui, bendradarbiavimui, naujovėms;

6.3. **efektyvumas** - kiekvienas įstaigos darbuotojas darbinės veiklos rezultatų turi siekti kuo mažesnėmis sąnaudomis, jam skirtus išteklius naudoti ekonomiškai;

6.4. **kūrybingumas** - kiekvienas įstaigos darbuotojas turi būti iniciatyvus, tarp iššūkių įžvelgti naujas galimybes organizacijos sėkmei kurti ir siekti jas įgyvendinti;

6.5. **lankstumas** - kiekvienas įstaigos darbuotojas turi gebėti prisitaikyti prie kintančių veiklos sąlygų ir reikalavimų, technologijų, technikos, darbo organizavimo pokyčių ir kitų aplinkybių;

6.6. **lojalumas organizacijai** - kiekvienas įstaigos darbuotojas savo darbinėje veikloje turi veikti organizacijos labui, nepažeisti reglamentuojančių teisės aktų, vadovautis organizacijoje nustatytomis normomis, principais ir politika, prireikus imtis visų teisėtų veiksmų, reikalingų jiems apsaugoti;

6.7. **nesavanaudiškumas** - kiekvienas įstaigos darbuotojas privalo naudoti jam patikėtą įstaigos turtą, darbinę informaciją tik organizacijos gerovei, darbe nesiekti papildomos naudos sau ar kitiems su juo susijusiems asmenims;

6.8. **sąžiningumas ir nešališkumas** - kiekvienas įstaigos darbuotojas privalo būti objektyvus, priimdamas sprendimus vengti asmeniškumų. Išklausyti ir pateikti tokią informaciją, kuri padėtų asmeniui priimti tinkamiausią sprendimą. Nedemonstruoti savo simpatijų ar antipatijų ir išskirtinio dėmesio atskiriems asmenims ar jų grupėms;

6.9. **padorumas** - kiekvienas įstaigos darbuotojas privalo elgtis nepriekaištingai, nepriimti dovanų, pinigų ar paslaugų, išskirtinių lengvatų ir nuolaidų iš asmenų ar organizacijų, siekiančių daryti įtaką organizacijai ar jos reputacijai;

6.10. **pagarba** - kiekvienas įstaigos darbuotojas privalo gerbti žmogų ir pagrindines jo teises ir laisves, valstybę, jos institucijas ir įstaigas, laikytis įstatymų, kitų teisės aktų;

6.11. **politinis neutralumas** - kiekvienas įstaigos darbuotojas turi būti neutralus politinio proceso dalyvių atžvilgiu;

6.12. **profesionalumas** - kiekvienas įstaigos darbuotojas turi siekti aukščiausios kokybės darbinės veiklos rezultatų, deramai atlikti savo pareigas, nuolat tobulėti;

6.13. **teisingumas** - kiekvienas įstaigos darbuotojas privalo vienodai pagarbiai elgtis su visais žmonėmis, nepaisydamas jų negalios, tautybės, rasės, lyties, kalbos, kilmės, socialinės padėties, religinių įsitikinimų ir politinių pažiūrų. Nepiktnaudžiauti jam suteiktomis galiomis. Naudoti savo darbo laiką efektyviai ir tik darbo tikslams;

6.14. **skaidrumas** - kiekvieno įstaigos darbuotojo darbinė veikla turi būti skaidri, suprantama, atvira įvertinti. Kiekvienas įstaigos darbuotojas savo veikloje privalo vengti darbinių ir privačių interesų konflikto.

7. Kiekvienas įstaigos darbuotojas savo darbinėje veikloje vadovaujasi šioje tvarkoje įtvirtintais Progimnazijos darbuotojų veiklos ir darbo etikos principais, taip deklaruodami savo nepakantumą ir nesitaikstymą su mobingu, psichologiniu smurtu ir patyčių kultūra.

8. Progimnazijos vadovybė, vadovaudamasi šiame tvarkos apraše įtvirtintais įstaigos darbuotojų veiklos ir darbo etikos principais yra atsakinga už darbo etikos politikos formavimą organizacijoje ir kontroliuoja, kaip darbo etikos politika įgyvendinama.

III SKYRIUS

ĮSTAIGOJE NETOLERUOJAMOS MOBINGO IR PSICHOLOGINIO SMURTO APRAIŠKOS

9. Progimnazijoje mobingu ir psichologiniu smurtu laikoma:

9.1. **žeminimas** - 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;

9.2. **gąsdinimas (siekis įbauginti)** – 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;

9.3. **kompetencijos žeminimas** - pasireiškia tuo, kai apie asmenį nuolat blogai atsiliepiama, jo darbas nuolat menkinamas, viešai abejojama jo kompetencijomis, asmuo tampa nuolatinio neobjektyvios kritikos objektu ir pan.;

9.4. **socialinė 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;

9.5. **boikotas** - asmens socialinė izoliacija, darbu reikalingos informacijos neteikimas, dalinis, ne visos informacijos teikimas ir pan.;

9.6. **priekabiavimas** - užgaulus elgesys, nepagarbus bendravimas, nepagrįstos pretenzijos ir pan.;

9.7. **patyčios** - priešiški, neetiški, žeminantys, agresyvūs, užgauliojantys, įžeidžiantys veiksmai, pasisakymai ir pan.;

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

9.9. **materialusis kenkimas** - priemonių, reikalingų darbu ar kitų daiktų pasisavinimas, sunaikinimas ar sugadinimas ir pan. siekiant apsunkinti ar trukdyti asmens darbą.

10. Mobingu ir psichologiniu smurtu laikomi veiksmai pasireiškiantys šiose srytise:

10.1. **poveikis saviraiškai ir komunikacijai** - veiksmai, sunkinantys galimybę asmeniui 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;

10.2. **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;

10.3. **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, prietaisais ir stereotipais. Tokie veiksmai asmeniui kelia skausmą ir sunkina gynybą, nes stereotipinė informacija nediskutuojama ir negrindžiama objektyviais įrodymais;

10.4. **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 nereali 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;

10.5. **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.

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

12. Smurtu nėra laikoma:

12.1. teisėta konstruktyvi kritika, pagarbus pastabų išsakymas, nes tai yra darbo proceso dalis ir šiais veiksmais siekiama darbo kokybės;

12.2. įstaigos reiklumas ir reikalavimas atlikti paskirtą darbą;

12.3. darbuotojo įspėjimas pagal DK 58 str., jog per 12 mėnesių padarius antrą tokį pat darbo pareigų pažeidimą, darbuotojas bus atleidžiamas iš darbo;

12.4. reikalavimas pateikti paaiškinimą dėl darbo pareigų nevykdymo/netinkamo vykdymo;

12.5. kasmetinis veiklos vertinimas, kurio metu darbuotojui įvardijami jo atliekamo darbo trūkumai ir privalumai, išreiškiamos pastabos;

12.6. įstaigos pateiktas pasiūlymas pakeisti darbo sutarties sąlygas ar nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu;

12.7. tarp įstaigos ir darbuotojo kilę nesusipratimai/diskusijos/nuomonių nesutapimai. Kilę nesusipratimai savaime negali būti vertinami kaip smurtas ir/ar priekabiavimas.

IVSKYRIUS

PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE PREVENCIJOS

ĮGYVENDINIMO TVARKA

13. Progimnazijoje turi būti įgyvendinami pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

13.1. **Pirminiai prevenciniai veiksmai:**

13.1.1. 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 darbo krūvį, būtų atsižvelgiama į gerus darbuotojų tarpusavio santykius, efektyviai sprendžiamos iškylusios problemos ir vengiama besitęsiančio streso situacijų. Darbuotojui turi būti aišku, ko iš jo tikimasi darbe, jis turi būti pakankamai apmokytas, kaip atlikti savo darbą;

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

13.1.3. įstaigos kultūros ugdytas įsipareigojant, kad bus užtikrinta darbuotojų sauga ir sveikata visais su darbu susijusiais aspektais. Aiškiai apibrėžiamos darbuotojų pareigos ir atsakomybės. Netolerancija psichologiniam smurtui ir mobingui bei skatinamos diskusijos, gerbiama kitokia pozicija, nuomonė;

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

13.2. Antriniai prevenciniai veiksmai:

13.2.1. darbuotojų informavimas apie darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo politiką ir kitas galiojančias tvarkas užtikrinančias, kad visi Progimnazijoje dirbantys ar naujai įsidarbinantys darbuotojai žinotų ir suprastų Progimnazijoje siektino elgesio taisyklės ir vykdomas priemones. Informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: darbuotojų susirinkimai, informacinės lentos, informaciniai pranešimai, atmintinės, dalomoji medžiaga ir kiti būdai;

13.2.2. inicijuojami darbuotojų mokymai atsižvelgiant į poreikius ir esamą situaciją;

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

13.3. Tretiniai prevenciniai veiksmai:

13.3.1. psichologinį smurtą ir mobingą patyrusių ar mačiusių darbuotojų psichologinių traumų ir streso lygio mažinimas, skubiai ir efektyviai nagrinėjant galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejus, teikiant rekomendacijas administracijai, užtikrinant medicinos 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 Progimnazijos darbuotojams;

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

13.3.3. stengtis iškilusias problemas spręsti neformaliomis priemonėmis – pokalbiu su smurtautoju, psichologo konsultacijos rekomendavimu, o jei to nepakanka, naudoti drausmines priemones;

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

V SKYRIUS PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE ATVEJŲ FIKSAVIMAS BEI NAGRINĖJIMAS

14. Galimai patirtus ar pastebėtus psichologinio smurto ir mobingo atvejus nagrinėja, prevencines priemones siūlo direktoriaus įsakymu iš Progimnazijos darbuotojų sudaryta ir patvirtinta galimų psichologinio smurto darbe atvejų nagrinėjimo Komisija.

15. Kiekvienas Komisijos narys privalo pasirašyti duomenų konfidencialumo, sprendimų priėmimo objektyvumo ir nešališkumo deklaraciją (toliau - Deklaracija) (Deklaracijos forma pridedama, priedas Nr. 2).

16. Komisijos pirmininkas vadovauja Komisijos darbui, organizuoja Komisijos susirinkimus, inicijuoja tyrimus, ne rečiau kaip kas pusmetį teikia Komisijos veiklos ataskaitas Progimnazijos vadovui.

17. Darbuotojas, galimai patyręs ir/ ar pastebėjęs psichologinio smurto, mobingo, priekabiavimo atvejį darbe, turi teisę žodžiu arba raštu (taip pat ir anonimiškai) pranešti apie tai Progimnazijos vadovui, arba Komisijos pirmininkui. Komisijos pirmininkui tai pat galima pranešti specialiu el. pašto adresu mobingas@atzalynomokykla.lt

18. Progimnazijoje sukurtas ir visi darbuotojai supažindinti su specialiu el. p. adresu mobingas@atzalynomokykla.lt, skirtu pranešimams registruoti, taip pat pranešimo apie psichologinio smurto darbe atvejį forma (pranešimo forma pridedama, priedas Nr. 1). El. pašto adresas ir pranešimo apie psichologinį smurtą darbe forma skelbiami gimnazijos interneto svetainėje.

19. Pranešant apie atvejį bet kuriuo aukščiau nurodytu būdu turi būti nurodoma su įvykiu susijusi informacija: įvykio data, galimi pažeidėjai, nukentėjusieji, liudytojai. Pranešimą pildančio asmens sąsajos su įvykiu, detalus įvykio bei aplinkybių aprašymas.

20. Galimo psichologinio smurto ar mobingo darbe atvejo nagrinėjimo procedūra:

20.1. pradedama nedelsiant Komisijai gavus rašytinę informaciją Apraše nurodytomis priemonėmis ir būdais;

20.2. galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejis nedelsiant užregistruojamas Progimnazijos raštinėje ir Komisijai pateikiama gauta medžiaga susipažinimui;

20.3. Komisija susipažinusi su informacija, turi teisę prašyti darbuotojo, galimai patyrusio ar pastebėjusio psichologinio smurto 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;

20.4. darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs psichologinio smurto 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;

20.5. surinkus informaciją, rengiamas Komisijos posėdis, kuriame atvejis aptariamas ir teikiamos išvados bei prevencinės priemonės administracijai, Darbo tarybai, kitiems atsakingiems asmenims. Posėdžius protokoluoja ir su tyrimo veikla susijusius dokumentus registruoja paskirtas Komisijos sekretorius;

20.6. po pateiktos išvados galutinius sprendimus dėl įvykio priima Progimnazijos vadovas, o jei jis nusišalinęs, įgaliotas asmuo;

20.7. jei Komisija nustato psichologinio smurto, mobingo, priekabiavimo darbe atvejį, kurį sukėlė Progimnazijos vadovas, apie tai informuojamas šios ugdymo įstaigos steigėjas.

21. Progimnazija užtikrina darbuotojų, pateikiančių pranešimą dėl psichologinio smurto ar mobingo konfidencialumą, objektyvumą ir nešališkumą visų galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejo dalyvių atžvilgiu.

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

VI SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

23. Darbuotojai su šiuo Aprašu yra supažindinami pasirašytinai ir atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis šiame Apraše nustatytais principais.

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

25. Aprašas gali būti keičiamas keičiantis imperatyviems teisės aktams. Aprašas tvirtinamas, keičiamas ir naikinamas Progimnazijos direktoriaus įsakymu.

Telšių „Atžalyno“ progimnazijos
darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo
tvarkos aprašo 2 priedas

**TELŠIŲ „ATŽALYNO“ PROGIMNAZIJOS
GALIMŲ PSICHOLOGINIO SMURTO DARBE ATVEJŲ NAGRINĖJIMO
KOMISIJOS NARIO**

(vardas, pavardė)

**DUOMENŲ KONFIDENCIALUMO, SPRENDIMŲ PRIĖMIMO OBJEKTIVUMO IR
NEŠALIŠKUMO DEKLARACIJA**

202__ m. _____ mėn. ____ d.

Aš, _____
(vardas, pavardė)

Dalyvaudamas(-a) Telšių „Atžalyno“ progimnazijos Galimų psichologinio smurto darbe atvejų nagrinėjimo Komisijos veikloje, nagrinėdamas(-a) bei vertindamas (-a) galimus psichologinio smurto, mobingo, priekabiavimo, atvejus:

1. Pasižadu:

1.1. saugoti ir tik įstatymų bei kitų teisės aktų nustatytais tikslais ir tvarka naudoti konfidencialią informaciją, kuri man taps žinomą, nagrinėjant ir vertinant psichologinio smurto, mobingo, priekabiavimo atvejus;

1.2. man patikėtus dokumentus, kuriuose yra konfidenciali informacija, saugoti tokiu būdu, kad tretieji asmenys neturėtų galimybės su jais pasinaudoti.

2. Pareiškiu, kad man išaiškinta, jog konfidencialią informaciją sudaro:

2.1. pranešimų apie galimus psichologinio smurto, mobingo, priekabiavimo atvejus duomenys ir turinys;

2.2. galimų psichologinio smurto, mobingo, priekabiavimo atvejų tyrimų išvados;

2.3. galimų psichologinio smurto, mobingo, priekabiavimo atvejų tyrimų rezultatų duomenys.

3. Patvirtinu, jog atsisakysiu tirti ir vertinti galimą psichologinio smurto, mobingo, priekabiavimo atvejį, jei paaiškės, kad su šiuo esu susijęs (-usi) kaip nagrinėjimo subjektas – nukentėjusysis (-oji), atsakovas (-ė) ar liudytojas (-a), taip pat dėl privačiųjų ir viešųjų interesų nesuderinamumo, ar kitų tik man žinomų objektyvių asmeninių priežasčių galiu būti šališkas (-a).

4. Esu perspėtas (-a), kad pažeidęs (-usi) šį pasižadėjimą, atsakysiu LR teisės aktų nustatyta tvarka.

Komisijos narys

(parašas)

(vardas, pavardė)

PRANEŠIMAS APIE PSICHOLOGINIO SMURTO ATVEJĮ DARBE

(data)

Bendrieji duomenys:

Pranešusio apie galimo psichologinio smurto atvejį vardas, pavardė, el. p., tel. Nr.*	
Galimo psichologinio smurto atvejo data, val. trukmė/laikotarpis	
Galimo psichologinio smurto atvejo vieta	
Kokia psichologinio smurto forma naudota ar įtariama, kad buvo naudota:	
☐ Psichologinis smurtas – (kaltinimai, gąsdinimai, įtampos darbe sukėlimas, menkinimas parodymas, kad žmogus yra blogesnis už kitus, privačios informacijos atskleidimas) ☐ Emocinis smurtas (atviros patyčios, pašaipos, plūdimasis, šaukimas, grasinimai, nesikalbėjimas, ignoravimas, grubus, neetiškas savo nuomonės primetimas ir pan.) ☐ Mobingas (jėgų disbalansu paremti santykiai darbo vietoje, pasireiškiantys nuosekliu ilgalaikiu netinkamu elgesiu, sukeliant įtampą, stresą darbuotojui) ☐ Priekabiavimas (nepageidaujamas elgesys, kai dėl lyties, lyties orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etinės priklausomybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, pilietybės, šeimyninės padėties pagrindu įžeidžiamas kito asmens orumas, siekiama sukurti arba sukuriami bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka) ☐ Patyčios, vykstančio elektroninėje erdvėje (nemalonių žinučių arba elektroninių laiškų rašinėjimas, skaudinantis bendravimas pokalbių kambariuose, asmeninio gyvenimo detalių viešinimas, tapatybės pasisavinimas ir pan.) ☐ Kita	
Ar yra žinomas tokio elgesio pasikartojimas	

Duomenys apie dalyvius:

Patyrusio/ galimai patyrusio(ių) * psichologinį smurtą vardas(ai), pavardė(ės)	
Galimai smurtavusio(ių) vardas(ai), pavardė(ės)*	
Stebėjusių, galinčių paliudyti apie psichologinio smurto atvejį vardas(ai), pavardė(ės)*	

Išsamesnė informacija apie įvykį:

--

(užpildžiusio asmens vardas ir pavardė)

(parašas)

*visa pateikiama asmens duomenų informacija yra konfidenciali ir skiria tik tam asmeniui, kuriam ji adresuota. Griežtai draudžiama pateikiamą informaciją tvarkyti, kopijuoti, platinti ar atlikti bet kokius kitus, ne su įvykio tyrimu susijusius veiksmus. Už neteisėtą informacijos tvarkymą (naudojimą) taikoma atsakomybė teisės aktų nustatyta tvarka.