

KĖDAINIŲ MUZIKOS MOKYKLOS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Kėdainių muzikos mokyklos (toliau – Mokyklos) smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos aprašas (toliau – Aprašas) parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 30 str. 4 d.

2. Aprašo tikslas – padėti užtikrinti saugią ir pagarbią darbo aplinką Mokykloje, atpažinti smurtą ir priekabiavimą darbo vietoje.

3. Vartojamos sąvokos suprantamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos Darbo kodekse.

4. Aprašas remiasi šiais principais:

4.1. į smurtą, priekabiavimą ar patyčias būtina reaguoti nepriklausomai nuo jų turinio (dėl lyties, seksualinės orientacijos, negalės, religinės ar tautinės priklausomybės, išskirtinių bruožų ar kt.) ir formos;

4.2. veiksnių turi būti imamasi visais atvejais, nepriklausomai nuo pranešančiųjų apie smurtą, priekabiavimą ar patyčias amžiaus ir pareigų;

5. Apraše vartojamos sąvokos:

5.1. smurtas ir priekabiavimas – bet koks nepriimtinas elgesys ar jo grėsmė, kuriuo siekiama padaryti fizinį, psichologinį, seksualinį ar ekonominį poveikį;

5.2. prevencija – priemonės ir būdai užkirsti kelią smurtui ar priekabiavimui, įskaitant psichologinį smurtą bei smurtą ar priekabiavimą dėl lyties (smurtas ar priekabiavimas nukreiptas prieš asmenį dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenį, įskaitant seksualinį priekabiavimą), diskriminacinio pobūdžio veiksmai ar garbės ir orumo pažeidimas kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų atžvilgiu darbo metu ar darbo vietoje.

II SKYRIUS GALIMOS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO FORMOS

6. Patyrus nepriimtina elgesį, turintį smurto ar priekabiavimo požymių, patartina ramiai, mandagiai informuoti taip besielgiantį asmenį, kad šis elgesys nepriimtinas ir turi būti nutrauktas, o pastarajam nepakeitus savo elgesio – pranešti vadovui ar atsakingam asmeniui.

7. Esant konfliktinėms situacijoms, nesutarimams, nesutampant nuomonėms ir t.t. gali kilti grėsmių, kurios nėra akivaizdžios, tačiau kuria nemalonią, bauginančią, žeminančią ar įžeidžiančią darbo aplinką, kuri kenkia darbuotojų emocinei, o sunkesniais atvejais- psichinei ir fizinei sveikatai:

7.1. Nepriimtinas ar nepageidaujamas fizinis kontaktas;

7.2. Įkyrus domėjimasis apie privatų gyvenimą;

7.3. Nepadoraus turinio informacijos demonstravimas ar siuntimas;

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.

III SKYRIUS

PRANEŠIMŲ APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

8. Darbuotojas, pagrįstai manantis, kad prie jo ar kito asmens yra priekabiuojama ir (arba) naudojamas smurtas, pranešimą pateikia laisvos formos raštu tiesiogiai įteikiant raštinės vedėjui arba siunčiant elektroniniu paštu. Pranešimas registruojamas ir pateikiamas Mokyklos vadovui.

9. Mokyklos vadovas, susipažinęs su pranešimu, per 1-2 darbo dienas perduoda Pranešimų apie smurtą ir priekabavimą nagrinėjimo komisijai.

10. Komisija per 2 darbo dienas išnagrinėja pranešimą ir, esant pagrįstumui, siūlo mokyklos administracijai sudaryti galimybes darbuotojams, patyrusiems smurtą, kreiptis į visus reikalingus specialistus (psichologus, psichiatrus ir t.t.), esant būtinybei ir pageidavimui, suteikti atostogas.

11. Jei nukentėjęs asmuo pageidauja tik sudrausminti skundžiamąjį ir užkirsti kelią tokiems veiksams ateityje, tačiau nepageidauja, kad būtų pradėtas tyrimas, gali būti taikomos tokios procedūros: - neformalus pokalbis, kai atsakingas asmuo atskirai bendrauja su skundžiamuoju, dalyvaujant ar nedalyvaujant besiskundžiančiam asmeniui, siekiant taikiai išspręsti kilusius nesutrimus, arba priimamas sprendimas pakartotinai supažindinti skundžiamąjį asmenį su Darbuotojų darbo etikos taisyklėmis.

IV SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

12. Visi darbo santykių dalyviai – darbdavys ir darbuotojai – privalo prisidėti prie palankių emocinei ir psichinei sveikatai darbo santykių kūrimo.

13. Jeigu smurtas ir (arba) priekabavimas vyko kito darbuotojo atžvilgiu, rekomenduojama padrašinti jį kalbėti apie tai, skatinti kreiptis į šiuos veiksmus atlikusį darbuotoją ir nedelsiant jam pranešti, kad toks elgesys yra nepageidaujamas.

14. Stebėti ir netoleruoti smurto ir (arba) priekabavimo darbe ir imtis prevencinių veiksmų šiems veiksams sustabdyti.
