

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Kultūros centro Panevėžio bendruomenių rūmų (toliau – bendruomenių rūmai) smurto ir priekabiavimo prevencijos politika (toliau – Politika) nustato principus, kuriais vadovaujamasi, siekiant užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą.
2. Politikos tikslas – viešai deklaruoti smurto ir priekabiavimo darbe netoleravimą Rūmuose ir užtikrinti psichologiškai saugios darbo aplinkos kūrimą. Psichologiškai saugios darbo aplinkos kūrimas apima Rūmų darbuotojus, klientus, tiekėjus ir lankytojus.

II SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO POLITIKOS PRINCIPAI

3. Bendruomenių rūmuose netoleruojamas bet kokia forma pasireikšti galintis smurtas:
 - priekabiavimas, nepageidaujamas elgesys darbe, siekiant įžeisti darbuotojo orumą dėl amžiaus, negalios, šeimyninės padėties, lyties, nuomonės ar įsitikinimų, fizinis, psichologinis ir/ar seksualinis išnaudojimas, vienkartinis ar sistemingas neetiškas, nepagarbus elgesys;
 - bauginimas, grasinimai siekiant sukelti fizinės, psichologinės skriaudos baimę;
 - bet kokia forma pasireikšti galintis mobingas.
4. Bendruomenių rūmai, atsižvelgdami į psichosocialinę riziką, darbą siekia organizuoti taip, kad būtų kuriama saugi ir psichologinei sveikatai palanki darbo aplinka, kad darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, 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.
5. Bendruomenių rūmai skatina darbuotojus apie galimai patirtus ar pastebėtus psichologinio smurto atvejus anonimiškai ar atskleidžiant savo tapatybę pranešti šioje Politikoje nustatyta tvarka, atvirai kalbėti šiomis temomis, rodyti netoleranciją bet kokioms psichologinio smurto darbe apraiškoms.
6. Bendruomenių rūmai užtikrina darbuotojams galimybę teikti klausimus, siūlymus, prašymus ir (ar) skundus dėl pastebėto ar patiriamo psichologinio smurto darbe.
7. Jei asmuo kreipėsi ne anonimiškai, o atskleisdamas savo tapatybę, bendruomenių rūmai užtikrina pateiktų duomenų konfidencialumą ir taiko asmenų, pateikusių informaciją apie pažeidimus, apsaugos, skatinimo ir pagalbos priemones.

III SKYRIUS

PRIEŠ PSICHOLOGINĮ SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ TAIKOMOS PREVENCINĖS PRIEMONĖS

Eil. Nr.	Prevencinė priemonė	Aprašymas	Atsakomybė
1.	Atsakingo asmens paskyrimas	Paskirtas atsakingas asmuo konsultuoja darbuotojus psichologinio smurto ir priekabiavimo klausimais. Skatina informacijos sklaidą, teikia pasiūlymus darbo sąlygų ir mikroklimato gerinimui, skatina pagarba, įstaigos direktoriaus įsakymu paskirtas atsakingas asmuo 2 - 7 atidumu ir atvirumu grįstą organizacijos kultūrą, bendravimą ir bendradarbiavimą.	
2.	Darbuotojų supažindinimas su tinkamo elgesio darbe normomis ir mokymas atpažinti psichologinį smurtą	Prieš darbo pradžią ir vėliau pagal poreikį darbuotojai supažindinami su darbo tvarkos taisyklėmis, pareiginiais nuostatais, instrukcijomis, tvarkomis, kurios aiškiai reglamentuoja tinkamą darbuotojų elgesį. Taip pat darbuotojai supažindinami su šia Politika bei mokomi atpažinti psichologinį smurtą. Darbuotojus supažindina ir moko įmonės DSS specialistas.	Kartojamas darbų saugos įvadinis instruktažas, priimant darbuotoją į darbą. Kol kas mes neturime psichologinio smurto atpažinimo/ mokymo instrukcijos. DSS specialistas neturi pažymėjimo, kad jis buvo apmokytas.ir gali mokyti kitus.
3.	Pranešimų apie smurto atvejus skatinimas, jų registravimas ir tyrimas	Darbuotojai įvairiais būdais (interviu, anketinė apklausa) skatinami pranešti apie galimus smurto atvejus. Problemų atpažinimas, jų viešinimas ir netoleravimas leis veiksmingiau valdyti psichologinį smurtą darbe.	Už pranešimus atsakingas kiekvienas darbuotojas asmeniškai. Už atvejų tyrimą - direktoriaus įsakymu paskirta komisija.
4.	Darbuotojų įtraukimas	Į atvejų tyrimą įtraukti darbuotojus, jų išklausti. Taip darbdaviui bus lengviau modeliuoti tinkamą elgesį.	Direktoriaus įsakymu paskirta komisija.
5.	Pagalba darbuotojams patyrusiems psichologinį smurtą	Atsižvelgiant į konkretų atvejį ir esamą poveikį darbuotojų emocinei sveikatai gali būti taikoma įvairių	Direktoriaus įsakymu paskirta komisija

		formų pagalba; sudaryti sąlygas psichologų ar psichiatrų pagalbai, vadovaujantis protingumo principu, apmokėti už tokią pagalbą, taikyti darbo rotaciją arba perkelti darbuotojus į kitą darbo vietą, suteikti atostogas ir pan.	Viešųjų pirkimų specialistui įtraukti tokią paslaugą į įstaigos pirkimų planą ir išsiaiškinti kaip ir iš kur jos gali būti apmokamos.
6.	Skyrių vedėjų kompetencijų ugdymas	Periodiškai organizuoti mokymus ir susirinkimus, siekiant pagilinti žinias psichologinio smurto atpažinimo ir valdymo klausimais.	Įstaigos direktoriaus įsakymu paskirtas atsakingas asmuo
7.	Vidinė komunikacija	Periodiškai darbuotojams priminti apie galimas psichologinio smurto situacijas, sprendimus, bendravimo ir elgesio būdus, skatinti emociškai saugią darbo aplinką bei pažeistų teisių gynbos galimybes. Akcentuoti nekonfliktiškos kultūros palaikymą. Viešinti iškilusias problemas. Motyvuoti darbuotojus netoleruoti smurto ir atskleisti galimus smurtautojus, skatinti atvirai kalbėti apie psichologinio smurto darbe problemas.	Įstaigos direktoriaus įsakymu paskirtas atsakingas asmuo (Pastabos kurios niekam neįdomios: Atrodo dirbame ne kultūros įstaigoje, o griežto režimo kolonijoje, kur visi tik ir nori vienas kitam pakenkti. Kažkas sugalvojo, kad reikia „kovoti“, tai dabar atrodo kad Lietuvoje nebėra normalių vyrų (kažkodėl) vien tik blogiukai. Visi kaip avių banda – pirmyn nes taip kažkas nurodė. Nejaugi Lietuvoje nėra nei vienos įstaigos kuri pasakytų nėra pas mus tokių problemų, daugiau dėmesio skirkite darbui, o ne dirbtinėms problemoms spręsti.(Bobutė: viskas iš dyko buvimo vaikelio))
8.	Informaciniai susitikimai	Skatinami vadovų ir pavaldinių susitikimai ir pokalbiai, aptariant konkrečias situacijas, ko pasekoje tikimasi jog darbuotojas apgalvos savo veiksmus ar elgesį, kas ateityje galimai užkirstų kelią konfliktinėms situacijoms	Skyrių vedėjai

9.	Mikroklimato tyrimų organizavimas	Pagal poreikį arba siekiant išsiaiškinti darbuotojų savijautą darbe, organizuojamas mikroklimato tyrimas.	Įstaigos direktoriaus įsakymu paskirtas atsakingas asmuo Daugiau skirti lėšų kolektyvo tarpusavio santykių stiprinimui (vakaronės, išvykos, dalyvavimas kitų miestų org. renginiuose ir pan.)
10.	Sutartinių įsipareigojimų su užsakovais praplėtimas	Parduodant paslaugas užsakovams ir pasirašant su jais sutartį, įpareigoti užsakovą ne tik sudaryti Bendruomenių rūmų darbuotojams saugias darbo sąlygas ir supažindinti juos su savo tvarkomis ir taisyklėmis, bet ir užtikrinti darbo aplinką, kurioje darbuotojai nepatirtų psichologinio smurto ir/ar priekabiavimo.	Direktorius ir renginių vadybininkas
11.	Poveikio priemonių taikymas smurtautojui	Atsižvelgiant į psichologinio smurto įrodymo lygį, išklausių pusių paaiškinimus, aplinkybes, ankstesnį smurtautojo elgesį, gali būti taikomos įvairios poveikio formos (pokalbis su smurtautoju, raštiškas įspėjimas, atleidimas iš darbo)	Direktoriaus įsakymu paskirta komisija 3 – 7

IVSKYRIUS

DARBDAVIO IR DARBUOTOJO PAREIGOS

8. Darbdavys privalo sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, 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“ (LR DK 30 str.).

9. Darbdavys turi pareigą užtikrinti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas visais su darbu susijusiais aspektais, darbdavys privalo vykdyti ir privalo vertinti psichosocialinių veiksmų profesinę riziką, įgyvendinti darbo pobūdį atitinkančias prevencines organizacines ir technines priemones profesinei rizikai šalinti ir (ar) sumažinti ir imtis visų būtinų priemonių psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijai užtikrinti ir pagalbai asmenims, patyrusiems psichologinį smurtą darbo aplinkoje, suteikti (LR DSS įstatymo 11 str.)

10. Darbo santykiuose darbuotojas yra laikomas silpnesniąja šalimi, tačiau nepamiršti vykdyti savo pareigas privalo ne tik darbdavys, bet ir darbuotojas.

11. Kiekvieno darbuotojo pareiga vykdyti įmonės darbo tvarkos taisyklių, tvarkų, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių dokumentų reikalavimus, su kuriais jie supažindinti ir apmokyti juos vykdyti, ir kaip galima labiau rūpintis savo ir kitų darbuotojų sauga ir sveikata, remiantis savo žiniomis ir vadovaujantis skyriaus vedėjo, darbdaviui atstovaujančio asmens duotais nurodymais (LR DSS įstatymo 33 str.).

12. Visais atvejais, tiek darbuotojai, tiek ir darbdaviai, įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas, turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles ir veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų.

V SKYRIUS

PRANEŠIMŲ APIE GALIMĄ PSICHOLOGINĮ SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

13. Visi pranešimai apie smurto ir priekabiavimo darbe atvejus (tiek žodiniai, tiek rašytiniai) turi būti fiksuojami bei nagrinėjami, sudarant galimybes darbuotojams teikti pranešimus apie įvykius su detaliais paaiškinimais, nurodant smurtautojus, smurto ir priekabiavimo situaciją, aplinkybes, galimus liudininkus ir pan.

14. Apie galimus psichologinio smurto atvejus darbuotojai gali pranešti (žodžiu ar raštu):

- savo tiesioginiam vadovui;
- skambinti tel. 8 612 90417;
- rašyti el. p. rumai@pankultura.lt;
- užpildyti anoniminę formą tinklapyje www.pankultura.lt;

15. Darbuotojai, gavę žodinę ar rašytinę informaciją apie galimą psichologinio smurto atvejį, nedelsiant privalo pranešti įstaigos vadovui ir DSS specialistui.

16. DSS specialistas atvejį registruoja Galimų psichologinio smurto ir priekabiavimo atvejų registravimo žurnale: Pranešimo data; Pranešėjas ir pranešimo būdas; Aplinkybės (trumpai); Liudininkai; Atvejo išnagrinėjimo data; Atvejo tyrimo išvados ir pritaikytos poveikio priemonės;

17. Registruotus smurto ir priekabiavimo atvejus nagrinėja, prevencines ir poveikio smurtautojui priemones siūlo Bendruomenių rūmų direktoriaus įsakymu sudaryta nešališka smurto ir priekabiavimo darbe atvejų nagrinėjimo komisija (toliau – Komisija).

18. Pagal poreikį, atvejo tyrimui, į Komisiją gali būti įtraukiami ir papildomi asmenys (specialistai, darbuotojai, užsakovų atstovai ir kt.).

19. Atvejis turi būti pradėtas tirti nedelsiant, bet ne vėliau, kaip per 3 darbo dienas. Atvejis turi būti išnagrinėtas ir pateiktos tyrimo išvados bei pasiūlytos prevencinės ir poveikio smurtautojui priemonės ne vėliau kaip per 20 darbo dienų nuo pranešimo apie atvejį gavimo dienos.

20. Bendruomenių rūmų darbuotojams yra garantuojamas:

- pranešimo aplinkybių ne viešinimas;
- darbuotojo, pranešusio apie smurto ir priekabiavimo atvejį/-us ir (ar) nukentėjusiojo, konfidencialumas (esant tokiam prašymui);
- pranešimą tiriančių asmenų (sudarytos komisijos narių) objektyvumas.

21. Komisija turi teisę prašyti darbuotojo, galimai patyrusio ar pastebėjusio smurto ir priekabiavimo atvejį, galimai įvykyje dalyvavusių asmenų (įvykio liudininkų, nukentėjusiųjų, galimų smurtautojų)

ir kitų darbuotojų paaiškinimo, informacijos patikslinimo raštu ar žodžiu ir turimų įrodymų pateikimo.

22. Darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs smurto ir 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.

23. Komisijai gali rinkti visus su ginču susijusius objektyvius įrodymus:

- dokumentus (pvz., psichologų/psichoterapeutų konsultacijų sąskaitos ir kt.);
- išsaugoti SMS žinutes;
- išsaugoti elektroninius laiškus, persiųsti į asmeninį el. paštą;
- turimas nuotraukas;
- vaizdo ar garso įrašus;
- liudininkus, galinčius patvirtinti nederamą kito asmens elgesį ir kt.

24. Surinkus informaciją, organizuojamas Komisijos posėdis, kuriame atvejis aptariamas ir teikiamos išvados bei prevencinės priemonės Bendruomenių rūmų vadovybei. Komisijos posėdžiai protokoluojami. Atvejų tyrimo dokumentai ir įrodymai kaupiami ir saugomi.

25. Jeigu darbuotojui pranešus apie galimas smurto apraiškas nesiimama veiksmų, darbuotojas patyręs ar pastebėjęs smurtą turi raštiškai kreiptis tiesiogiai į Bendruomenių rūmų direktorių.

26. Jeigu negaunama pagalba organizacijos viduje, smurtą patyręs ar pastebėjęs darbuotojas gali kreiptis į:

- darbo tarybą;
- darbo ginčų komisiją prie Valstybinės darbo inspekcijos.

27. Bendruomenių rūmai užtikrina:

- reikiamos pagalbos teikimą nukentėjusiesiems nuo smurto ir priekabiavimo darbe;
- darbuotojų, pateikusių pranešimą dėl smurto ir priekabiavimo, konfidencialumą, objektyvumą ir nešališkumą visų galimo smurto ir priekabiavimo atvejo dalyvių atžvilgiu;
- kad darbuotojai bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jei pateiks pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto smurto ir priekabiavimo atvejo.

28. Jei pateiktame pranešime minimi ir kiti galimi nusižengimai (nusikalstamos veikos, korupcijos, etikos kodekso ar pan.), su tuo susijusi informacija perduodama pagal veiklos sritį atitinkamoms tarnyboms nagrinėjimui.

VI SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

1. Politika privaloma Bendruomenių rūmams ir visiems jos darbuotojams.

2. Politika skelbiama viešai įmonės tinklapyje www.pankultura.lt;

3. Darbuotojai su šia Politika yra supažindinami pasirašytinai ir atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis šioje Politikoje nustatytais principais.

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

5. Politika tvirtinama, keičiama ir naikinama Bendruomenių rūmų direktoriaus įsakymu.

PASTABA: Žali tekstai neprivalomi