



**VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS BIRŽŲ RAJONO SOCIALINIŲ PASLAUGŲ CENTRO
DIREKTORIUS**

**ĮSAKYMAS
DĖL VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS BIRŽŲ RAJONO SOCIALINIŲ PASLAUGŲ CENTRO
PRIEŠ SMURTĄ NUKREIPTOS POLITIKOS IR PREVENCINIŲ VEIKSMŲ
ĮGYVENDINIMO PRIEMONĖS**

2021 m. birželio 3 d. Nr. IV-341
Biržai

Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymo 9 straipsnio 4 dalimi, 2005-08-24 Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu Nr. V-699/A1-241 patvirtintais Psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių tyrimo metodiniais nurodymais, Tarptautinės darbo organizacijos Konvencija Nr. 190 Dėl smurto ir priekabiavimo panaikinimo darbo aplinkoje, Viešosios įstaigos Biržų rajono socialinių paslaugų centro įstatų 44 ir 45.9 punktais,

t v i r t i n u Viešosios įstaigos Biržų rajono socialinių paslaugų centro prieš smurtą nukreiptos politikos ir prevencinių veiksmų įgyvendinimo priemonės (pridedama).

Direktorė



Jolanta Jasinskytė

PATVIRTINTA
VšĮ Biržų rajono socialinių
paslaugų centro direktoriaus
2021 m. birželio 3 d.
įsakymu Nr. IV-341

VŠĮ BIRŽŲ RAJONO SOCIALINIŲ PASLAUGŲ CENTRO PRIEŠ SMURTĄ NUKREIPTOS POLITIKOS IR PREVENCINIŲ VEIKSMŲ ĮGYVENDINIMO PRIEMONĖS

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Šios priemonės skirtos formuoti ir įgyvendinti prieš smurtą nukreiptą politiką VšĮ Biržų rajono socialinių paslaugų centre.

II. PRIEŠ SMURTĄ NUKREIPTA POLITIKA

2. Psichologinis smurtas darbe yra neleistinas ir privalo būti sprendžiamas įstaigos lygiu kaip ir kiti profesinės rizikos klausimai. Bet kokia smurto forma įstaigoje yra netoleruotina, o potencialios ar realios bet kokios smurto formos rizikos ignoravimas ir (ar) atvejų nuslėpimas, ar abejingumas galimam ar esamam pavojui, ar aplaidus pareigų (ne)vykdymas yra laikomas esminiu darbo drausmės pažeidimu.

3. Psichologinis smurtas apibrėžiamas kaip tyčinis valdžios prieš kitą asmenį ar darbuotojų grupę naudojimas, įskaitant ir grasinimą panaudoti fizinę jėgą, veiksmus, kurie gali pakenkti fizinei, protinei, dvasinei ar socialinei gerovei.

4. Psichologinis smurtas darbe galimas: per profesinę sritį (viešas pažeminimas, nuomonės menkinimas, kaltinimas dėl pastangų stygiaus, beprasmių, neatitinkančių kompetencijos užduočių skyrimas, nušalinimas nuo sričių, už kurias darbuotojas buvo atsakingas, pernelyg didelis darbo krūvis, darbo kontroliavimas ir nereali terminai), per asmeninę reputaciją (užgaulios pastabos, plūdimasis, užgauliojimai, bauginimas, menkinimas, užuominos dėl amžiaus, lyties ar kitų asmeninių dalykų, apkaltos), per izoliaciją (psichologinis ir socialinis išskyrimas, galimybių apribojimas, nuomonės ignoravimas, priešiškos reakcijos, darbui reikalingos informacijos nuslėpimas).

5. Pastebėtas psichologinio smurto atvejis darbe turi būti sprendžiamas konkrečiais veiksmais ir bendromis pastangomis, numatant psichosocialinės rizikos prevencijos priemones.

III. PRIEŠ SMURTĄ NUKREIPTA STRATEGIJA

6. VšĮ Biržų rajono socialinių paslaugų centro prieš smurtą nukreipta strategija apima veiksmingas smurto atvejų sprendimo procedūras ir veiksmus, kuriais siekiama užkirsti kelią smurtui bei numatoma, kaip bus reaguojama į smurtą darbe, jei jis įvyks.

7. Prieš smurtą nukreipta strategija numato visų suinteresuotų pusių teises ir pareigas.

8. Pagrindinis strategijos tikslas – kiek įmanoma greičiau sustabdyti arba pakeisti elgesį, kuris žemina darbuotoją, žeidžia jo vertę ir orumą.

9. Bet kokia psichologinio smurto forma yra neteisėta ir netoleruotina.

10. Visi, kurie susiję su psichologinio smurto darbe situacija, turi turėti galimybę išsakyti savo požiūrį, pasisakyti, kaip jie suvokia situaciją.

11. Sprendimai turi būti priimami remiantis objektyvumo ir nešališkumo principu.

12. Darbuotojas turi supažindinti su psichologinio smurto samprata, pateikiant smurto bei skatinamojo elgesio pavyzdžių.

IV. PAREIGOS IR TEISĖS

13. VšĮ Biržų rajono socialinių paslaugų centro vadovas privalo bendradarbiauti su darbuotojais ir užtikrinti:

- 13.1. smurto atvejų registravimą ir analizę;
- 13.2. prieš smurtą nukreiptų veiksmų nepertraukiamumą;
- 13.3. neatidėliotiną aukų skundų analizę ir sprendimų priėmimą;
- 13.4. skatinti atvirai kalbėti apie psichologinio smurto darbe problemas;
- 13.5. kurti pagarba grįstą bendravimą;
- 13.6. nepalikti neišspręstų konfliktų;
- 13.7. nubrėžti aiškias kiekvieno darbuotojo atsakomybės ribas;
- 13.8. užtikrinti teisingumą ir saugumą;
- 13.9. stengtis įtraukti darbuotojus į sprendimų priėmimo procesus;
- 13.10. puoselėti vertybes aiškiai netoleruoti psichologinio smurto;
- 13.11. esant poreikiui organizuoti mokymus, kviesti specialistus, užtikrinti psichologo paslaugų teikimą;

- 13.12. garantuoti konfidencialumą ir objektyvumą smurto atvejo dalyvių atžvilgiu;
- 13.13. suteikti smurto aukoms tinkamą pagalbą;
- 13.14. taikyti drausmines priemones smurtautojams.
- 14. Darbuotojas turi teisę į:
 - 14.1. saugias darbo sąlygas be smurto apraiškų;
 - 14.2. aiškiai apibrėžtą vaidmenį darbe ir atsakomybę;
 - 14.3. esant poreikiui lankyti mokymus, skirtus smurto prevencijai;
 - 14.4. aktyviai dalyvauti vertinant profesinę riziką;
 - 14.5. aktyviai dalyvauti įgyvendinant prieš smurtą nukreiptą politiką įstaigoje;
 - 14.6. netoleruoti prieš juos ar kitus asmenis nukreipto psichologinio smurto;
 - 14.7. pranešti apie patirtą ir/ar pastebėtą smurto atvejį, detalai jį aprašyti;
 - 14.8. kreiptis pagalbos į įstaigos vadovą, administraciją patyrus psichologinį smurtą darbe iš klientų.

V. PREVENGINIAI VEIKSMAI

15. Prieš smurtą nukreipta politika grindžiama pagrindiniais prieš smurtą nukreiptos prevencijos principais.

16. Prevencijos veiksmai apima psichosocialinės ir fizinės darbo aplinkos gerinimą, smurto atvejų registravimą ir organizacijos kultūros ugdymą, darbuotojų informavimą apie įstaigos prieš smurtą nukreiptą politiką, mokymus smurto tema, visapusę pagalbą psichologinį smurtą patyrusiems asmenims ir taikomas drausmines procedūras smurtautojams.

17. Numatyti prevenciniai veiksmai:

- 17.1. Gerinti psichosocialinę ir fizinę darbo aplinką:
 - 17.1.1. užtikrinti saugumą darbo vietoje, pagarbiai ir objektyviai vertinti darbuotojų galimybes, pripažinti darbuotojų indėlį, sąžiningai skirstyti įstaigos išteklius ir atlygį už darbą bei siekti, kad darbo krūvis būtų optimalus ir užduotims atlikti pakaktų laiko;
 - 17.1.2. aiškiai apibrėžti darbuotojo funkcijas, darbą, kurį jis turi atlikti;
 - 17.1.3. siekiant išvengti psichologinio smurto darbe atvejų padaugėjimo, tikslinga vengti besitęsiančių stresinių situacijų, stebėti atvejus, kai darbuotojai dėl ligos neatvyksta į darbą;
 - 17.1.4. darbdavys turi užtikrinti, kad darbo vieta būtų saugi, tinkama darbui atlikti, naudojami įrenginiai, darbo priemonės prižiūrimi ir saugūs.
- 17.2. Registruoti smurto atvejus ir juos analizuoti:
 - 17.2.1. siekiant veiksmingai valdyti psichologinį smurtą darbe, smurto atvejai registruojami nedelsiant ir išsamiai analizuojami;

17.2.2. vadovas privalo išsiaiškinti smurto aplinkybes, paprašyti nukentėjusių, liudininkų, galimo smurtautojo paaiškinimo raštu;

17.2.3. Užfiksuoto atvejo nagrinėjimą vykdo VšĮ Biržų rajono socialinių paslaugų centro direktoriaus įsakymu sudaryta komisija.

17.3. Ugdyti organizacijos kultūrą:

17.3.1. darbdavys užtikrina darbuotojų saugą ir sveikatą visais su darbu susijusiais aspektais;

17.3.2. siekiant mažinti psichologinio smurto darbe riziką, darbuotojų ir vadovo bendravimas turi būti pagrįstas pagarba, atidumu ir atvirumu;

17.3.3. toleruoti vyraujančiai nuomonei prieštaraujančius pasisakymus ir diskusijas, gerbti kitokią poziciją ar nuomonę.

17.4. informuoti ir vykdyti darbuotojų mokymus:

17.4.1. supažindinti darbuotojus su įstaigos Vidaus tvarkos taisyklėmis bei kitais teisės aktais, kurie reglamentuoja darbuotojo veiklą;

17.4.2. esant poreikiui inicijuoti ir organizuoti mokymus siekiant gerinti darbuotojų tarpusavio bendravimo įgūdžius, gebėjimus išvengti konfliktų, taikiai spręsti juos.

17.5. Taikyti drausmines procedūras smurtautojui:

17.5.1. prieš taikant drausmines procedūras abi smurto įvykyje dalyvavusios pusės, liudininkai turi būti išklausyti;

17.5.2. būtina atsižvelgti į paaiškinimus, aplinkybes, ankstesnę smurtautojų elgesį. Priklausomai nuo situacijos smurtautojui gali būti taikomos drausminės priemonės: raštiškas įspėjimas, perkėlimas į kitas pareigas, atleidimas iš darbo;

17.5.3. Už melagingus pareiškimus numatomos drausminės priemonės tokios, kaip raštiškas įspėjimas, perkėlimas į kitas pareigas, atleidimas iš darbo.