



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

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

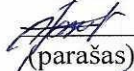
2021 m. birželio 3 d. Nr. IV-341
Biržai

Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos Viešųjų įstaigų įstatymo 9 straipsnio 4 dalimi, 2005 m. rugpjūčio 24 d. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu Nr. V-699/A1-241 patvirtintais Psichosocialinių profesinės rizikos veiksmų 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:

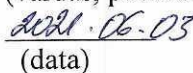
1. t v i r t i n u Viešosios įstaigos Biržų rajono socialinių paslaugų centro Smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką ir Prieš smurtą nukreiptos politikos ir prevencinių veiksmų įgyvendinimo priemones (pridedama);
2. s k i r i u Globos centro padalinio vedėją Vaidą Markuckienę atsakinga už smurto ir priekabiavimo prevencijos organizavimą įstaigoje;
3. s k i r i u Globos centro padalinio vedėją Vaidą Markuckienę asmeniu į kurį gali kreiptis įstaigos darbuotojai patyrę smurtą ir/ar priekabiavimą.



Susipažinau ir sutinku:


(parašas)


(vardas, pavardė)


(data)



Jolanta Jasinskytė

VŠĮ BIRŽŲ RAJONO SOCIALINIŲ PASLAUGŲ CENTRO SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

I. SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos (toliau – Politika) tikslas – numatyti ir įgyvendinti efektyvias ir veiksmingas priemones, siekiant apsaugoti darbuotojus nuo smurto ir priekabiavimo veiksnių, užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichosocialinės rizikos valdymą, smurto ir priekabiavimo prevencijos įgyvendinimą ir saugios darbo aplinkos kūrimą visiems VšĮ Biržų rajono socialinių paslaugų centro (toliau – Centras) darbuotojams, taip pat smurto ir priekabiavimo atvejų atpažinimo, registravimo ir nagrinėjimo tvarką, prevencijos principus, jų įgyvendinimo priemones ir tvarką.

2. Politika nustato šiuos **principus**, kuriais vadovaujamosi Centre, siekiant užtikrinti darbuotojams:

2.1. teisingumo ir saugumo jausmą darbo vietoje;

2.2. pagarbų ir objektyvų darbuotojų galimybių ir jų darbo rezultatų vertinimą;

2.3. sąžiningą Centro išteklių paskirstymą ir teisingą atlygį už darbą;

2.4. optimalų darbo krūvį ir tikslingą laiką užduotims atlikti;

2.5. bendradarbiavimą su kitų profesijų darbuotojais;

2.6. aiškų siekį, ko iš darbuotojo tikimasi darbe. Darbas aiškiai apibrėžtas ir darbuotojas apmokomas konkrečiam darbui;

2.7. pasitikėjimą savo tiesioginiu vadovu, kuris sprendžia jam pavaldžių darbuotojų darbinės, konfliktines situacijas;

2.8. galimybę derinti darbo ir asmeninio gyvenimo poreikius;

2.9. netoleravimą prieš juos ar kitus asmenis nukreiptą smurtą.

3. Politikoje vartojamos sąvokos:

Smurtas – nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys, užpuolimas su darbu susijusiomis aplinkybėmis, kuris gali pasireikšti įvairiomis formomis, pagrinde – priekabiavimu ir smurtu: fiziniu, psichologiniu ir/ar seksualiniu išnaudojimu, vienkartinio ar sistemingu neetišku elgesiu, nepagarbiu

elgesiu kitų asmenų atžvilgiu. Darbo aplinkoje smurtas gali pasireikšti tarp to paties lygmens kolegų (horizontalus smurtas), tarp vadovų ir jų pavaldinių (vertikalus smurtas) bei darbuotojų ir kitų asmenų (paslaugų gavėjų, trečiųjų asmenų ir kt.).

Priekabiavimas – pasikartojantis ir sąmoningas išnaudojimas, grasinimas ir (arba) žeminimas su darbu susijusiomis aplinkybėmis, 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, ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

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 veiksnius.

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.

Psichosocialinė rizika – rizika darbuotojų psichinei ir fizinei sveikatai bei socialinei gerovei, kurią kelia psichosocialiniai veiksniai susiję su darbo santykiais.

Komisija - Įstaigos direktoriaus įsakymu paskirta komisija, nagrinėjanti smurto ir priekabiavimo darbe atvejį.

Nukentėjusysis – Įstaigos darbuotojas, patyręs ar galimai patyręs smurtą ir priekabiavimą darbe.

Pranešimas – žodinis ar rašytinis informacijos pateikimas apie smurtą ir prevenciją.

4. Kitos Politikoje naudojamos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Darbo kodekse, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme ir Psichosocialinės rizikos vertinimo metodiniuose nurodymuose.

5. Ši Politika taikoma visiems Įstaigos darbuotojams, nepriklausomai nuo jų užimamų pareigų ar sudarytos darbo sutarties rūšies.

II. SKYRIUS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE ATPAŽINIMAS

6. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:

6.1. darbo vietoje, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį;

6.2. pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buitėmis, sanitarinėmis ir higienos patalpomis;

6.3. su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu;

6.4. su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu;

6.5. pakeliui į darbą arba iš darbo.

7. Smurtas ir priekabiavimas darbo aplinkoje gali pasireikšti:

7.1. **profesinėje srityje:** viešu pažeminimu, nuomonės menkinimu, kaltinimu dėl pastangų stygiaus, beprasmių, neatitinkančių kompetencijos užduočių skyrimu, nušalinimu nuo sričių, už kurias darbuotojas yra atsakingas, pernelyg didelio darbo krūvio skyrimu, darbo užduočių įvykdymo nerealiais terminais pavedimo, grasinimu atleisti iš darbo, nepalankių darbo grafikų sudarymu;

7.2. **dėl asmeninės reputacijos:** šmeižtu, sarkazmu, manipuliavimu, užgauliomis pastabomis, užgauliojimais, bauginimu, menkinimu, užuominomis dėl amžiaus, lyties ar kitų asmeninių dalykų, apkalbomis;

7.3. **per izoliaciją:** psichologiniu ir socialiniu išskyrimu, galimybių apribojimu, nuomonės ignoravimu, darbui reikalingos informacijos nuslėpimu;

7.4. **fiziniais veiksmais:** spoksojimu ir akių kontaktu (spoksojimas ir rūstus žvilgsnis norint įbauginti darbuotoją), tonu ir balso garsumu (pakeltu tonu išreiškiami reikalavimai, balso garsumu siekiama užgožti dialogą ar oponento pastabas), nerimu (rankų gniaužymu, trynimu, murmėjimu, vapėjimu, žingsniavimu, nerimastingu vaikščiojimu ir kt.), grasinimu panaudoti jėgą.

8. Atvejai ir situacijos, kai darbuotojas dėl savo turimo išsilavinimo, įgytų kompetencijų ar kitų aplinkybių gali klaidingai įžvelgti smurtą ar priekabiavimą darbo aplinkoje:

8.1. darbuotojas nežino teisės aktų reikalavimų, kurių privalo tinkamai laikytis;

8.2. darbuotojas nėra susipažinęs su Centro vidaus teisės aktais;

8.3. vykdant darbuotojo veiklos vertinimą, darbuotojui gali būti vardijami jo atliekamo darbo trūkumai, vertinamos darbuotojo dalykinės savybės, darbo rezultatai, išreiškiamos pastabos;

8.4. darbdavys gali tikrinti ar darbuotojas laikosi darbo sutartyje pavestų pareigų, reikalauti laikytis lokalių teisės aktų reikalavimų (atvykti į darbą laiku, drausti palikti darbo vietą be tiesioginio vadovo leidimo);

8.5. nesusipratimai/diskusijos/nuomonių nesutapimai tarp vadovo ir darbuotojo savaime negali būti vertinami kaip smurtas.

III. SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMO TVARKA

9. Centre įgyvendinami pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

9.1. Pirminiai prevenciniai veiksmai:

9.1.1. 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 apmokytas, kaip atlikti savo darbą;

9.1.2. 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;

9.1.3. Centro kultūros ugdymas įsipareigojant, kad bus užtikrinta darbuotojų sauga ir sveikata visais su darbu susijusiais aspektais. Netolerancija smurtui ir priekabiavimui bei skatinamos diskusijos, gerbiama kitokia pozicija, nuomonė;

9.1.4. Fizinės darbo aplinkos gerinimas užtikrinant, kad darbo vieta būtų saugi, patogi, tinkamai įrengta ir prižiūrima.

9.2. Antriniai prevenciniai veiksmai:

9.2.1. darbuotojų informavimas apie darbuotojų smurto ir priekabiavimo politiką ir kitas galiojančias tvarkas, užtikrinančias, kad visi Centre dirbantys ar naujai įsidarbinantys darbuotojai žinotų ir suprastų Centro siektino elgesio taisykles ir vykdomas priemones. Informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: personalo susirinkimai, padalinių informacinės lentos, informaciniai pranešimai, darbuotojų elgesio atmintinės, dalomoji medžiaga ir kiti būdai;

9.2.2. inicijuojami personalo mokymai, atsižvelgiant į poreikius ir esamą situaciją.

9.2.3. nuolat stebima situacija, atsižvelgiant į psichosocialinės rizikos veiksnius, organizuojamas, atliekamas ir esant reikalui atnaujinamas psichosocialinės rizikos vertinimas Centre. Gavus pranešimą apie smurto ir priekabiavimo atvejus arba įtarus galimus atvejus, Centro direktoriaus paskirta komisija inicijuoja situacijos vertinimą pagal numatytą procedūrą.

9.3. Tretiniai prevenciniai veiksmai:

9.3.1. smurtą ir priekabiavimą patyrusių ar mačiusių darbuotojų psichologinių traumų ir streso lygio mažinimas atliekamas skubiai ir efektyviai nagrinėjant galimo psichologinio smurto ar

mobingo atvejus, atsiradimo priežastis, situacijoje dalyvavusius asmenis, teikiant rekomendacijas administracijai ir padaliniams dėl atvejo tyrimo ir prevencinių priemonių užtikrinimo;

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

9.3.3. stengtis iškilusias problemas spręsti neformaliomis priemonėmis – pokalbiu su smurtautoju, psichologo konsultacijos rekomendavimu, o jei to nepakanka, naudoti drausmines priemones – raštišką įspėjimą, perkėlimą į kitą skyrių ar pareigas, atleidimą iš darbo;

9.3.4. išklaudyti įvykyje dalyvavusias puses bei, atsižvelgiant į surinktą informaciją, taikyti reikiamas procedūras, kurių pagalba smurto ar priekabiavimo atvejai nepasikartotų.

IV.SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE ATVEJŲ REGISTRAVIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

10. Galimai patirtus ar pastebėtus smurto ar priekabiavimo atvejus nagrinėja, prevencines ir poveikio smurtautojui priemones siūlo Centro direktoriaus įsakymu paskirta nešališka smurto ir priekabiavimo darbe atvejų nagrinėjimo komisija (toliau – Komisija).

11. Į komisiją draudžiama įtraukti darbuotojus, kurie yra galimai susiję su nagrinėjimu smurto ar priekabiavimo atveju.

12. Darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs smurto ar priekabiavimo atvejį, turi teisę apie jį pranešti:

12.1. informuojant žodžiu arba raštu Centro direktorių, nurodytais būdais pateikiant reikiamą informaciją:

12.1.1. registruojant smurto ar priekabiavimo atvejį, pasirinkus galimų smurto ir priekabiavimo atvejų anketą ir pateikus reikiamą informaciją (1 priedas);

12.1.2. siunčiant elektroninį laišką adrebu adrebirzai.socpaslaugos@gmail.com, nurodant informaciją:

– asmens vardą ir pavardę, kontaktus (el. paštą ir/ar tel. Nr.);

– padalinį;

– įvykio datą (arba periodą nuo – iki);

– galimus iniciatorius, nukentėjusius, liudininkus;

– pranešimą pildančio asmens sąsajas su įvykiu;

– detalų įvykio aplinkybių aprašymą;

– siūlomas prevencines priemonės (jei esama, pasiūlymus dėl situacijos sprendimo laikotarpio ir formos).

13. Darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs smurto ar priekabiavimo atvejį, turi teisę apie jį pranešti anonimiškai, neatskleidžiant savo tapatybės, užpildant formą tinklalapyje www.birzuspc.lt.

14. Galimo smurto ar priekabiavimo darbe atvejo nagrinėjimo procedūra:

14.1. pradedama nedelsiant gavus rašytinę ar kitokios formos informaciją Politikoje nurodytomis priemonėmis arba kitais būdais, bet ne vėliau, kaip per 5 darbo dienas. Atvejis turi būti išnagrinėtas ir pateiktos tyrimo išvados bei pasiūlytos prevencinės ir poveikio smurtautojui priemonės ne vėliau kaip per 15 darbo dienų nuo pranešimo apie atvejį gavimo dienos;

14.2. Centro direktoriaus įsakymu paskirta Komisija turi teisę prašyti darbuotojo, galimai patyrusio ar pastebėjusio smurto 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;

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

14.4. surinkus informaciją, Komisija priima sprendimą, dėl susiklosčiusios situacijos bei nustato prevencines priemones Centro administracijai įgyvendinti.

15. Centras užtikrina reikiamos pagalbos prieinamumą nukentėjusiesiems teikiant nuorodas bei kontaktinę informaciją apie reikalingą pagalbą.

16. Centras užtikrina darbuotojų, pateikiančių pranešimą dėl smurto ar priekabiavimo konfidencialumą, objektyvumą ir nešališkumą visų galimo smurto ar priekabiavimo atvejo dalyvių atžvilgiu.

17. Centras užtikrina, jog darbuotojai bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jei pateiks pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto smurto ar priekabiavimo atvejo.

V.SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

18. Politika skelbiama viešai Centro tinklalapyje www.birzuspc.lt

19. Darbuotojai su šia Politika yra supažindinami pasirašytinai arba elektroninio ryšio priemonėmis (elektroniniu paštu) ir atlikdami savo darbofunkcijas turi vadovautis šioje Politikoje nustatytais principais.

20. Darbuotojams, pateikusiems pranešimą nurodyta tvarka, užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.

21. Jei Politikos pateikiamame pranešime minimi ir kiti galimi nusižengimai (korupcijos, Etikos kodekso ar pan.), su tuo susijusi informacija perduodama pagal veiklos sritį atitinkamoms tarnyboms ir/ar komisijai nagrinėjimui.

22. Šios Politikos pažeidimas yra laikomas darbo pareigų pažeidimu ir taikoma atsakomybė numatyta Darbo kodekse ar kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

23. Politika tvirtinama, keičiama ir naikinama Centro direktoriaus įsakymu.

**VŠĮ 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 centro darbo vietose.

II. PRIEŠ SMURTĄ NUKREIPTA POLITIKA

2. Psichologinis smurtas darbe yra neleistinas ir privalo būti sprendžiamas įstaigos lygiu kaip ir kiti profesinės rizikos veiksniai.

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, moralei ar socialinei gerovei.

4. Psichologinis smurtas darbe galimas:

4.1. Per profesinę sritį:

4.1.1. Viešas pažeminimas;

4.1.2. Nuomonės menkinimas;

4.1.3. Kaltinimas dėl pastangų stygiaus;

4.1.4. Beprasmių, neatitinkančių kompetencijos užduočių skyrimas;

4.1.5. Nušalinimas nuo sričių, už kurias darbuotojas buvo atsakingas;

4.1.6. Pernelyg didelio darbo krūvio skyrimas;

4.1.7. Darbo kontroliavimas ir nerealūs terminai.

4.2. Per asmeninę reputaciją:

4.2.1. Užgaulios pastabos;

4.2.2. Plūdimasis;

4.2.3. Užgauliojimai;

4.2.4. Bauginimas;

- 4.2.5. Menkinimas;
- 4.2.6. Užuominos dėl amžiaus, lyties ar kitų asmeninių dalykų;
- 4.2.7. Apkalbos.
- 4.3. Per izoliaciją:
 - 4.3.1. Psichologinis ir socialinis išskyrimas;
 - 4.3.2. Galimybių apribojimas;
 - 4.3.3. Nuomonės ignoravimas;
 - 4.3.4. Priešiškos reakcijos;
 - 4.3.5. Darbui reikalingos informacijos nuslėpimas.
- 5. Pastebėtas psichologinio smurto atvejis darbe turi būti sprendžiamas konkrečiais veiksmais ir bendromis pastangomis, numatant psichosocialinės rizikos prevencines priemones.

III. PRIEŠ SMURTĄ NUKREIPTA STRATEGIJA

- 6. Vši 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 yra kiek įmanoma greičiau sustabdyti arba pakeisti elgesį, kuris žemina darbuotoją, žeidžia jo savivertę ir orumą.
- 9. Bet kokia psichologinio smurto forma yra neteisėta ir netoleruojama.
- 10. Visi, kurie susiję su psichologinio smurto darbe situacija, turi galimybę išsakyti savo požiūrį, pasisakyti, kaip jie suvokia situaciją.
- 11. Sprendimai turi būti priimti remiantis objektyvumo ir nešališkumo principu.
- 12. Darbuotojai turi būti supažindinti su psichologinio smurto samprata, pateikiant smurto bei skatinamo elgesio pavyzdžius.
- 13. Esant poreikiui, turi būti kreipiamasi patarimo į kitų organizacijų specialistus.

IV. PAREIGOS IR TEISĖS

- 14. Vadovas yra įpareigojamas, bendradarbiaudamas su darbuotojais parengti trumpą ir veiksmingą smurto įveikos strategiją:
 - 14.1. užtikrinti smurto atvejų registravimą ir analizę ir paskirti asmenį į kurį gali kreiptis įstaigos darbuotojai patyrę smurtą ir/ar priekabiavimą;

- 14.2. užtikrinti prieš smurtą nukreiptų veikslių nepertraukiamumą;
 - 14.3. užtikrinti prieš smurtinės strategijos tobulinimą;
 - 14.4. užtikrinti neatidėliotiną aukų skundų analizę ir sprendimą;
 - 14.5. skatinti atvirai kalbėti apie psichologinio smurto darbe problemą;
 - 14.6. kurti pagarba pagrįsta bendravimą;
 - 14.7. nepalikti nesispręstų problemų;
 - 14.8. nubrėžti aiškias kiekvieno darbuotojo atsakomybės ribas;
 - 14.9. užtikrinti teisingumą ir saugumą;
 - 14.10 stengtis įtraukti darbuotojus į sprendimų priėmimo procesus;
 - 14.11. puoselėti vertybes aiškiai netoleruoti psichologinio smurto;
 - 14.12. esant poreikiui organizuoti mokymus, kviešti specialistus, užtikrinti psichologo paslaugų teikimą;
 - 14.13. garantuoti konfidencialumą ir objektyvumą smurto atvejo dalyvių atžvilgiu;
 - 14.14. garantuoti smurto aukoms tinkamą pagalbą;
 - 14.15. taikyti drausmines priemones smurtautojams.
15. Darbuotojai turi teisę:
- 15.1. į saugias darbo sąlygas, taip pat į darbo vietą be smurto apraiškų;
 - 15.2. į aiškiai apibrėžtą vaidmenį darbe ir atsakomybę;
 - 15.3. lankyti mokymus, skirtus smurto prevencijai;
 - 15.4. rūpintis savo kultūros darbe puoselėjimui ir bendravimo kokybei;
 - 15.5. derinti darbo ir asmeninio gyvenimo poreikius;
 - 15.6. aktyviai dalyvauti vertinant profesinę riziką;
 - 15.7. aktyviai dalyvauti įgyvendinant prieš smurtinę politiką ir kuriant strategiją;
 - 15.8. naudotis priemonėmis, kurios numatytos prieš smurtą nukreiptoje strategijoje;
 - 15.9. bendradarbiauti su profesinėmis sąjungomis;

15.10. netoleruoti prieš juos ir kitus asmenis nukreipto psichologinio smurto;

15.11. pranešti apie patirtą smurto atvejį, detalai jį aprašyti.

V. PREVENGINIAI VEIKSMAI

16. Prieš smurtą nukreiptą politika grindžiama pagrindiniais prieš smurtą nukreiptos prevencijos principais.

17. Prevencijos veiksmai apima psichosocialinės ir fizinės darbo aplinkos gerinimą, smurto atvejų registravimą ir organizacijos kultūros ugdymą, darbuotojų informavimą apie įstaigos prieš smurtą nukreipta strategija, mokymus atsakingiems padalinių socialiniams darbuotojams smurto tema, visapuse pagalbą psichologinį smurtą patyrusiems asmenims ir taikomas drausmines procedūras smurtautojams.

18. Pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

19. Gerinti psichosocialinę darbi aplinką:

19.1. Užtikrinti teisingumą ir saugumo jausmą darbo vietoje. Pagarbiai ir objektyviai vertinti darbuotojų galimybes, pripažinti darbuotojų indėlį, sąžiningai skirstyti įstaigos išteklius ir pakankamą darbuotojų atlygį už darbą. Siekti, kad darbo krūvis būtų optimalus ir kad užduotims atlikti pakaktų laiko.

19.2. Smurto rizika padidėja, kada trūksta darbuotojų, laisvos darbo vietos neužpildomos. Vadovas turėtų atsižvelgti į tai, kad darbuotojai turi asmeninį gyvenimą ir lanksčiau spręsti darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo klausimus.

19.3. Atsižvelgti į tai, ar darbuotojams patinka dirbti kartu, ar kolegos sutaria ir dirba vieningai, ar darbai visiems paskirstomi po lygiai, kaip sekasi kartu dirbti skirtingų profesijų specialistams, ar darbe dažni konfliktai.

19.4. Darbuotojui turi būti aišku, ko iš jo tikimasi darbe. Darbas turi būti aiškiai apibrėžtas ir pakakti apmokymų pavestam darbui atlikti.

19.5. Darbuotojai turi pasitikėti tiesioginio vadovo gabumais, jis turi rūpintis tuo, kaip jaučiasi pavaldiniai.

19.6. Siekiant išvengti psichologinio smurto darbe atvejų padaugėjimo, reiktų vengti besitęsiančio streso situacijų, stebėti atvejus, kai darbuotojai neatvyksta į darbą dėl ligos.

20. Ugdyti organizacijos kultūrą

- 20.1. Darbdavys įsipareigoja užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą visais su darbu susijusiais aspektais.
- 20.2. Informuoti darbuotojus, kad psichologinis smurtas netoleruotinas.
- 20.3. Siekiant mažinti psichologinio smurto darbe riziką, darbuotojų ir vadovo bendravimas turi būti pagrįstas pagarba, atidumu ir atvirumu.
- 20.4. Ugdyti tokią organizacinę kultūrą, kurioje būtų toleruojami vyraujančiai nuomonei prieštaraujantys pasisakymai ir diskusijos, gerbiama kitokia pozicija, nuomonė.

21. Gerinti fizinę darbo aplinką

21.1. Darbdavys turi užtikrinti, kad darbo vieta būtų patogi ir saugi – ergonomiška, subalansuotas temperatūros ir drėgmės režimas, įrengtas tinkamas apšvietimas, ventiliacija, apsauga nuo dulkių, triukšmo ir vibracijos. Įranga tinkamai įrengta ir prižiūrima.

22. Informuoti ir mokyti darbuotojus

- 22.1. Visi darbuotojai, neatsižvelgiant į tai, ar seniai dirba, ar tik įsidarbino, turi suprasti įstaigos siekiamo elgesio taisyklės ir vykdomas priemones, aptariant per susirinkimus ar panašiai.
- 22.2. Įstaigos administracija inicijuoja ir organizuoja mokymus, pritaikytus skirtingų profesijų darbuotojams.
- 22.2.1. Darbuotojų mokomi:
- 22.2.1.1. nustatyti potencialias psichologinio smurto situacijas;
 - 22.2.1.2. psichologinio smurto įveikos ir problemų sprendimo būdai;
 - 22.2.1.3. bendravimo įgūdžių, kurie padėtų išvengti smurto ar jį sumažinti;
 - 22.2.1.4. skatinti palaikančią aplinką darbe;
 - 22.2.1.5. apsiginti.
- 22.2.2. Darbdavys turi:
- 22.2.2.1. suprasti ir paaiškinti organizacijos prieš smurtinę politiką;
 - 22.2.2.2. pastebėti netinkamą darbuotojų elgesį;
 - 22.2.2.3. įvertinti darbo aplinką ir numatyti priemones, kurios padėtų išvengti smurto apraiškų darbe;
 - 22.2.2.4. padėti nukentėjusiems darbuotojams;
 - 22.2.2.5. užtikrinti informacijos apie patyrusius smurtą darbuotojus konfidencialumą pagal galiojančius teisės aktus.

23. Suteikti pagalbą psichologinio smurto aukoms

23.1. Darbdavys turi užtikrinti visų reikalingų specialistų pagalbą smurtą patyrusiems darbuotojams. Skubiai suteikta tinkama pagalba sumažintu nukentėjusių ar smurtą mačiusių darbuotojų psichologinę traumą ir streso lygį.

23.2. Psichologo konsultacija naudinga, kai sunku išsiaiškinti smurto priežastis ar abejojama skundo dėl patirto smurto pagrįstumu.

23.3. Smurtą payrusiam darbuotojui turi būti užtikrinta reintegracija į darbovietę, garantuojant apsaugą nuo nemalonių santykių su smurtautoju, ar perkėlimas į kitą darbą.

23.4. Esant būtinybei, psichologinį smurtą patyrusiai aukai gali būti skirtas laikas poilsiui bei reabilitacijai (laisvų dienų poreikis priklauso nuo individualių asmens poreikių).

23.5. Darbdavys, esant reikalui, aukai turėtų užtikrinti pagalbą kreipiantis į teismą ir gauti žalos atlyginimą.

24. Drausminių procedūrų taikymas smurtautojui.

24.1. Prieš taikant drausmines procedūras abi smurto įvykyje dalyvavusios pusės turi būti objektyviai išklaustos.

24.2. Būtina atsižvelgti į paaiškinimus, aplinkybes, ankstesnį smurtautojų elgesį. Kai neužtenka neformalaus sprendimo – pokalbio su smurtautoju, skiriant jam psichologo konsultacija, taikomos tokios drausminės priemonės, kaip raštiški įspėjimai, perkėlimas į kitą skyrių ar pareigas, atleidimas iš darbo.

24.3. Už melagingus pareiškimus yra numatytos drausminės priemonės.

VI. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

25. Įstaigos klimatas – tai psichologinė atmosfera darbe, pasitenkinimas darbu, bendravimo ypatumai, asmeninis kiekvieno darbuotojo efektyvumas, funkcijų ir atsakomybės paskirstymas, pagal įstaigos tikslų ir plėtros perspektyvų aiškumas visų lygių įstaigos darbuotojams.

26. Įstaigos bendras psichologinis klimatas daugeliu atveju priklauso net tik nuo vadovo, bet ir nuo darbuotojų. Siektina, kad didelė dauguma darbuotojų būtų jautrūs ir pastabūs savo kolegų atžvilgiu – padėtų darbo metu, gerbtų vieni kitus, vertintu atliekamą darbą, būtų lojalūs.

VŠĮ BIRŽŲ RAJONO SOCIALINIŲ PASLAUGŲ CENTRO

ATMINTINĖ DARBUOTOJAMS

<p>NEPRIIMTINAS ELGESYS <i>(savarais ir baigtinis)</i></p>	<p>Darbo sąlygų bloginimas; nepagrįsta kritika dėl atliktų užduočių; tikrovės neatitinkančios informacijos, galinčios padaryti žalos darbuotojo garbei ir orumui, skleidimas; nemalonūs skirtingo turinio komentarai; darbuotojo atirbojimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų; nesidalinimas informacija; nuolatinis darbuotojo prašymų ir poreikių nepaisymas, neigimas; neadekvatus darbo krūvio nustatymas; manipuliavimas darbo užmokesčiu; grasinimai, susiję su darbuotojo finansais; keliami neįgyvendinami reikalavimai; piktas pašiepimas, kandi ironija; laidomos pašaipios, pastabos apie darbuotoją, asociatyvūs juokai; bendravimas pakeltu tonu, nevaldomos emocijos; vieši komentarai, kuriais siekiama darbuotoją pažeminti, sumenkinti, panieka; įžeidimai, siekiant sumažinti darbuotojo pasitikėjimą savimi; veiksmai, parciškimai ar gestai, kurie nukreipti į darbuotojo savigarbą ir savivertę, siekiant pažeminti; prieš darbuotojo valią jo organizmui daromas neteisėtas, tyčinis fizinis poveikis ir kt.</p>
<p>PRIIMTINAS ELGESYS <i>(sąrašas nebaigtinis)</i></p>	<p>Atviras ir teisingas bendravimas; abipusiai naudingo konfliktų sprendimo priėmimas; noras siekti kompromiso; nuomonės vertinimas; išklaušymas be išankstinio nusistatymo; pagarbus ir tolerantiškas elgesys su kolegomis; elgesys, leidžiantis darbo metu kitiems jaustis fiziškai ir emociškai saugiai; pagalbos profesinėje veikloje suteikimas kitiems kolegomis; dalijimasis patirtimi ir žiniomis; savo profesinių klaidų pripažinimas; nepiktnaudžiavimas suteiktomis galiomis ar suteiktais įgaliojimais ir kt.</p>
<p>NEPAMIRŠKITE, JŪS TURITE TEISĘ</p>	<p>Dirbti saugioje darbo aplinkoje be smurto ir priekabiavimo apraiškų; turėti aiškiai apibrėžtas darbo funkcijas ir atsakomybę; dalyvauti mokymuose, skirtuose smurto ir priekabiavimo prevencijai; rūpintis savo kultūros darbe puoselėjimu ir bendravimo kokybe; derinti darbo ir asmeninio gyvenimo poreikius; dalyvauti vertinant profesinę riziką; teikti pasiūlymus smurto ir priekabiavimo prevencijos klausimais; naudotis numatytais smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis.</p>
	<p>Smurtas ar priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą ir smurtą ar priekabiavimą dėl lyties (smurtas ar priekabiavimas, nukreiptas prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą), diskriminacinio pobūdžio veiksmai ar garbės ir orumo pažeidimas kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų atžvilgiu darbo metu ar darbo vietoje laikomi šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu (pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 58 straipsnio 3 dalies 4 punktą).</p>

Elkitės su kolegomis taip, kaip norėtumėte, kad kolegos elgtųsi su Jumis!