

PATVIRTINTA
Vilniaus lietuvių namų direktoriaus
2021 m. rugpjūčio 31 d. įsakymu Nr. V1-103 (1.3)
(Vilniaus lietuvių namų direktoriaus
2022 m. spalio 20 d. įsakymo Nr. V1-119 (1.3)
redakcija)

VILNIAUS LIETUVIŲ NAMŲ DARBUOTOJŲ PSICHOSOCIALINIO SAUGUMO UŽTIKRINIMO POLITIKOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Darbuotojų psichosocialinio saugumo užtikrinimo Vilniaus lietuvių namuose (toliau – gimnazija) politika (toliau – politika) nustato principus, kuriais vadovaujamosi gimnazija, siekiant užtikrinti darbuotojų psichosocialinį saugumą, psichologinio smurto, įskaitant smurto ir priekabiavimo dėl lyties, ir mobingo darbe atvejų registravimo ir nagrinėjimo tvarką, psichologinio smurto ir mobingo darbe prevencijos principus, jų įgyvendinimo priemones ir tvarką gimnazijoje.

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

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

2.2. pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buities, sanitarinėmis ir higienos patalpomis;

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

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

2.5. pakeliui į darbą ar iš darbo.

3. Šis aprašas taikomas visiems gimnazijos darbuotojams.

4. Apraše vartojamos sąvokos:

Smurtas ir priekabiavimas – vieno ar kelių asmenų nepriimtinas elgesys, galintis pasireikšti įvairiomis formomis, kurių vienos nustatomos lengviau negu kitos, tai elgesys, kai vienas ar daugiau vadovų ar darbuotojų siekia įžeisti arba įžeidžia darbuotojo orumą, siekia daryti arba daro neigiamą įtaką jo emocinei sveikatai ir (arba) siekia sukurti arba sukuria priešišką darbo aplinką.

Smurtu laikomas asmens (-ų) veikimu ar neveikimu kitam (-iems) asmeniui (-ims) padaromas tyčinis fizinis, psichinis, seksualinis, ekonominis poveikis, susijęs su darbu, dėl kurio darbuotojas patiria arba gali patirti neturtinę ar turtinę žalą.

Priekabiavimas – nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka (Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 7 dalis). Priekabiavimas gali pasireikšti

žodžiu ir raštu, rečiau – fiziniais veiksmais. Priekabiavimo metu gali būti taikomi įžeidūs komentarai, juokeliai, žeminimas, nesidalijama svarbia informacija, asmuo atribojamas nuo kitų kolegų, susitikimų arba pasitarimų, ignoruojamas, jam skiriamos su darbinėmis funkcijomis nesusijusios užduotys ir pan. Pagrindinis smurto ir priekabiavimo skirtumas yra tai, kad priekabiavimas yra tęstinis procesas, t. y. – pasikartojantis nepriimtinas elgesys, o smurtas dažniausiai būna vienkartinis, staigus (ūmus) netinkamo elgesio proveržis.

Smurtas ir priekabiavimas – tai žmogaus teisių pažeidimas, darantis žalą tiek asmens, tiek visos įmonės, įstaigos ir organizacijos gerovei. Darbdavys privalo užtikrinti darbuotojams sveiką ir saugią darbo aplinką. Siekiant užkirsti kelią smurto ir priekabiavimo apraiškoms darbovietėse, rekomenduojama skatinti darbuotojus prisidėti prie smurto ir priekabiavimo prevencijos, pagarbos ir darbo kultūros ugdymo.

Psichologinis smurtas – nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys, kuris gali pasireikšti įvairiomis formomis, pagrinde – priekabiavimu ir smurtu: fiziniu, psichologiniu ir / ar seksualiniu išnaudojimu, vienkartiniu 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 (klientų, vartotojų, trečiųjų asmenų ir kt.).

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.

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.

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 metodinėse nurodymuose.

II SKYRIUS PSICHOLOGINIO SMURTO IR PRIEKABIAVIMO ATPAŽINIMO BŪDAI IR FORMOS

6. Fizinis smurtas tai tyčinis fizinio skausmo sukėlimas.

7. 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, moralinei ar socialinei gerovei.

8. Psichologinis smurtas darbo aplinkoje gali pasireikšti:

8.1. profesinėje srityje: viešu pažeminimu, psichologiniu ir socialiniu išskyrimu, galimybių apribojimu, nuomonės ignoravimu ir menkinimu, darbui reikalingos informacijos nuslėpimu, 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;

8.2. dėl asmeninės reputacijos: užgauliomis pastabomis, užgauliojimais, bauginimu, menkinimu, užuominomis dėl amžiaus, lyties ar kitų asmeninių dalykų, apkalbomis, rečiau – fiziniu ir (arba) seksualiniu išnaudojimu.

9. Bet kokia smurto forma yra neteisėta ir netoleruojama.

10. Pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

10.1. registruoti ir išsamiai analizuoti smurto atvejus;

10.2. gerinti psichosocialinę aplinką, pagrįstą pagarba, atvirumu ir atidumu;

10.3. ugdyti darbo kultūrą, kurioje smurtas netoleruojamas;

10.4. mokyti elgesio taisyklių, pykčio valdymo, streso įveikimo, bendravimo ir bendradarbiavimo įgūdžių, kurie padėtų išvengti smurto ar jį sumažinti įskaitant saugios aplinkos kūrimą;

10.5. suteikti pagalbą psichologinio / fizinio smurto aukoms;

10.6. laikytini šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu ir skirti drausmines nuobaudas smurtautojui.

III SKYRIUS

PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMO TVARKA

11. Gimnazijoje turi būti įgyvendinami pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

11.1. Pirminiai prevenciniai veiksmai:

11.1.1. 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 pakankamai apmokytas, kaip atlikti savo darbą;

11.1.2. 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;

11.1.3. gimnazijos kultūros ugdymas 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;

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

11.2. Antriniai prevenciniai veiksmai:

11.2.1. darbuotojų informavimas apie darbuotojų psichosocialinio saugumo užtikrinimo politiką ir kitas galiojančias tvarkas užtikrinančias, kad visi gimnazijoje dirbantys ar naujai įsidarbinantys darbuotojai žinotų ir suprastų gimnazijoje siektino elgesio taisykles ir vykdomas priemones. Informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: personalo susirinkimai, padalinių informacinės lentos, informaciniai pranešimai, atmintinės, dalomoji medžiaga, interneto svetainė, el. paštas ir kiti būdai;

11.2.2. inicijuojami personalo mokymai atsižvelgiant į poreikius ir esamą situaciją;

11.2.3. nuolat stebima situacija, atsižvelgiant į psichosocialinės rizikos veiksnius, organizuojamas, atliekamas ir esant reikalui atnaujinamas psichosocialinės rizikos vertinimas padaliniuose;

11.3. Tretiniai prevenciniai veiksmai:

11.3.1. 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 ir/ar padaliniams, užtikrinant 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 gimnazijos darbuotojams;

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

11.3.3. 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 / padalinį ar pareigas, atleidimą iš darbo;

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

IV SKYRIUS PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE ATVEJŲ REGISTRAVIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

12. Galimai patirtus ar pastebėtus psichologinio smurto ar mobingo atvejus fiksuoja, prevencines priemones siūlo direktoriaus įsakymu patvirtintas asmuo, atsakingas už prieš smurtinę veiklą (toliau – atsakingas asmuo)

13. Darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs psichologinio smurto ar mobingo atvejį, turi teisę (taip pat ir anonimiškai) apie jį pranešti:

13.1. informuojant savo tiesioginį arba padalinio vadovą. Tiesioginis arba padalinio vadovas apie praneštą atvejį turi informuoti atsakingą asmenį ir nurodytais būdais pateikiant reikiamą informaciją;

13.2. siunčiant užpildytą Galimų psichologinio smurto atvejų anketą (1 priedas) el. paštu atsakingam darbuotojui ar gimnazijos direktoriui, nurodant informaciją: asmens vardą ir pavardę, kontaktus (el. pašta ir / ar mob.) (nebūtina, bet pageidautina siekiant tikslesnio tyrimo, išvadų ir tikslingos prevencijos); padalinį, įvykio datą (arba periodą nuo – iki); galimus iniciatorius, nukentėjusius, liudininkus; pranešimą pildančio asmens sąsajas su įvykiu; detalių įvykio aplinkybių aprašymą; siūlomas prevencines priemones (jei esama pasiūlymų).

14. Reikalui esant, atsakingo asmens siūlymu gali būti sudaroma galimų psichologinio smurto darbe atvejų nagrinėjimo komisija (toliau – Komisija).

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

15.1. pradedama nedelsiant gavus rašytinę informaciją Apraše nurodytomis priemonėmis arba kitais būdais (visuomenės informavimo priemonėse paskelbtą ar kt.);

15.2. galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejis nedelsiant užregistruojamas ir atsakingas asmuo informuoja gimnazijos direktorių bei pateikia gautą medžiagą susipažinti;

15.3. atsakingas asmuo 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;

15.4. 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 atsakingu asmeniu arba Komisija ir teikti visą atvejo tyrimui reikalingą informaciją;

15.5. surinkus informaciją, rengiamas komisijos posėdis, kuriame atvejis aptariamas ir teikiamos išvados bei prevencinės priemonės gimnazijos direktoriui;

15.6. komisijos posėdžius protokoluoja ir su Komisijos veikla susijusius dokumentus registruoja atsakingas asmuo.

16. Gimnazija užtikrina reikiamos pagalbos teikimą nukentėjusiesiems pagal psichologinio smurto ir mobingo darbe prevencijos įgyvendinimo tvarką.

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

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

19. Atsakingas asmuo teikia gimnazijos direktoriui informaciją apie veiklą, atsižvelgiant į užregistruoto atvejo (-ų) pobūdį.

IV SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

20. Darbuotojai su šiuo aprašu yra supažindinami el. priemonėmis ir atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis šiame apraše nustatytais principais.

21. Darbuotojams, pateikusiems pranešimą 13 punkte nurodyta tvarka, užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.

22. Jei 13 punkte nurodytoje tvarkoje 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.

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 gimnazijos direktoriaus įsakymu.

DARBUOTOJŲ GALIMŲ PSICHOLOGINIO SMURTO AR MOBINGO ATVEJŲ DARBE ANKETA

202 - -
Vilnius

Bendrieji duomenys:

Kam pranešta apie galimo psichologinio smurto ir mobingo atvejį:	
Pranešusio apie galimo psichologinio smurto atvejį darbuotojo vardas ir pavardė, el. paštas, mob.	
Galimo psichologinio smurto atvejo data, val. trukmė	
Galimo psichologinio smurto atvejo vieta	
Kokia psichologinio smurto forma naudota ar įtariama, kad buvo naudota:	
<input type="checkbox"/> Fizinis: užgauliojimas veiksmais (pargriovimas, įspyrimas, kumštelėjimas, spaudymas, daiktų atiminėjimas ar gadinimas ir pan.);	
<input type="checkbox"/> Psichologinis, emocinis smurtas: žeidžiantys žodžiai, pastabos, grasinimai, draudimai, gąsdinimai, kaltinimai, nesikalbėjimas, tylėjimas, ignoravimas, patyčios, savo nuomonės primetimas kitam žmogui, siekiant savo tikslų.	
<input type="checkbox"/> Elektroninis: patyčios vykstančios elektroninėje erdvėje: socialiniuose tinkluose, kitose vietose internete, naudojant mobiliuosius telefonus (nemalonių žinučių arba elektroninių laiškų rašinėjimas, skaudinantis bendravimas pokalbių kambariuose, asmeninio gyvenimo detalių viešinimas, tapatybės pasisavinimas ir pan.).	
<input type="checkbox"/> Kiti pastebėjimai –	
Ar yra žinomas tokio elgesio pasikartojimas	

Duomenys apie patyčių dalyvius:

Patyrusio psichologinį smurtą vardas ir pavardė	
Galimai smurtavusio vardas ir pavardė	
Stebėjusių galimai psichologinio smurto atvejį vardas ir pavardė	

Išsamesnė informacija apie įvykį:

--

(Parašas)

.....
(Anketą užpildžiusio asmens vardas ir pavardė)