



VŠĮ ANYKŠČIŲ RAJONO PSICHIKOS SVEIKATOS CENTRO SMURTO IR (AR) PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROJI DALIS

1. Smurto ir (ar) priekabiavimo prevencijos politikos aprašas (toliau – Politika) nustato principus, kuriais vadovaujamosi VšĮ Anykščių rajono psichikos sveikatos centre (toliau – Centras) siekiant užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos principus, jų įgyvendinimo priemones, smurto ir priekabiavimo darbe atvejų registravimo ir nagrinėjimo tvarką, prevencijos ir intervencijos priemonių sistemą, saugiai darbo aplinkai Centre.

2. **Politikos tikslas** - kurti ir palaikyti sveiką bei saugią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančiu, agresyviu, užgauliu, įžeidžiančiu veiksnu, 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. Visi galimo smurto ir priekabiavimo atvejai Centre yra registruojami, tiriama ir užkardomi.

3. Politika parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Profesinės rizikos vertinimo bendraisiais nuostatais, patvirtintais Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2012 m. spalio 25 d. įsakymu Nr.A1- 457/V-961, Psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių tyrimo metodiniais nurodymais, patvirtintais Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. rugpjūčio 24 d. įsakymu Nr. V-699/A1-241, Asmens sveikatos priežiūros įstaigos smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos rengimo ir jos įgyvendinimo rekomendacijomis, patvirtintomis Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2023 m. vasario 24 d. įsakymu Nr. V-257, Tarptautinės darbo organizacijos Konvencija Nr. 190 „Dėl smurto ir priekabiavimo panaikinimo darbo aplinkoje“ ir Rekomendacija Nr. 206 „Dėl smurto ir priekabiavimo panaikinimo darbo aplinkoje“.

4. Aprašas privalomas visiems Centro darbuotojams.

II SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE IŠRAIŠKOS

5. Smurto ir priekabiavimo darbe formos:

5.1. **fizinis smurtas** – suprantamas kaip veiksmas, kuriuo siekiama sukelti skausmą ir (arba) sužaloti;

5.2. **ekonominis smurtas** – suprantamas kaip darbuotojo žeminimas dėl ekonominės priklausomybės ir (ar) patirtos / patiriamos ekonominės žalos, atsiradusios dėl smurtautojo prievartos. Tai gali pasireikšti (bet neapsiriboja) daromu poveikiu susidoroti su darbuotoju finansiškai, grasinimais neskirti skatinimo priemonių ar jų mokėjimo nutraukimo, darbuotojo nuvertinimu pagal jo nuopelnus ir kvalifikaciją, neleidimas dirbti ir kt.;

5.3. **seksualinis smurtas** – kėsinimasis ne tik į asmens sveikatą, asmens kūno neliečiamumą, bet ir socialinę laisvę, asmenybės garbę ir orumą, t. y. tuo pačiu metu seksualiniame smurte pasireiškia fizinio ir psichologinio smurto ir priekabiavimo bruožai. Šis smurtas pasireiškia įvairiomis formomis, pavyzdžiui: juokais ar šaipymusi iš kito darbuotojo seksualumo ar kūno, įžeidžiančių pareiškimų darymas, įžeidinėjimas, pravardžiavimas dėl asmens seksualinių nuostatų / elgesio ir kt.;

5.4. **psichologinis smurtas** – asmens įžeidinėjimais, nepagrįstų pastabų teikimu, grasinimais, draudimais, gąsdinimais, žeminimais, užgauliojimais ir kitu netinkamu elgesiu, kuriuo siekiama darbuotoją įskaudinti, įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį, priversti suvokti priklausomybę / atlikti tam tikrą veiksmą / paklusti smurtautojui. Labai paplitusi psichologinio smurto ir priekabiavimo darbe atmaina yra žodinis / verbalinis smurtas, t. y. bet kokia įžeidžianti kalba, kuria siekiama pažeminti, sugėdinti ar grasinti darbuotojui. Tai gali pasireikšti (bet neapsiriboja) grasinimais, prasivardžiavimais, šaukimu, rėkimu, siautėjimu, terorizavimu, atsisakymu kalbėtis ir kt. Dažniausiai psichologinis smurtas darbe pasireiškia kaip (sąrašas nebaigtinis):

✓ tiesioginiai arba netiesioginiai grasinimai ar kaltinimai, siekiant sukelti emocinį ar fizinį skausmą ar praradimą (pavyzdžiui: grasinimai atleisti iš darbo, bloginti darbo sąlygas, sudarant darbo grafikus ir kt.);

✓ pasiekimų nuvertinimas (pavyzdžiui, nepagrįsta kritika darbuotojui dėl atliktų užduočių, siekiant jį žeminti, įžeisti ir kt.);

✓ šmeižtas (pavyzdžiui, tikrovės neatitinkančios informacijos, galinčios padaryti žalos asmens garbei ir orumui, paskleidimas ir kt.);

✓ pasikartojančios neigiamos pastabos (pavyzdžiui, nemalonūs skirtingo turinio komentarai ir kt.);

✓ ignoravimas (pavyzdžiui: izoliavimas, atrijimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų, nesidalinimas informacija, nuolatinis darbuotojo prašymų ir poreikių nepaisymas, neigimas ir kt.);

✓ manipuliavimas (pavyzdžiui, atvejai, kai darbuotojui nustatomas neadekvatus darbo krūvis, manipuliavimas darbo užmokesčiu, keliami neįgyvendinami reikalavimai ir kt.);

- ✓ sarkazmas (pavyzdžiui: piktas pašiepimas, kandi ironija ir kt.);
- ✓ noras išjuokti (pavyzdžiui: darbuotojo ar darbuotojų grupės elgesys, kai kolektyvo pajuokai yra pateikiamos asmeninės ir profesinės kito asmens savybės, laidomos pašaipios pastabos apie darbuotoją ar asociatyvūs juokai, sukuriama priešiška ir neetiška aplinka, kurioje darbuotojas jaučiasi užgauliojamas, žeminamas ir kt.);
- ✓ riksmi (pavyzdžiui: bendravimas pakeltu tonu, nevaldomos emocijos ir kt.);
- ✓ viešas žeminimas (pavyzdžiui, žeminantys komentarai darbuotojo atžvilgiu, komentarai, kuriais siekiama darbuotoją pažeminti, sumenkinti, panieka ir kt.);
- ✓ įžeidimai, siekiant pakirsti darbuotojo pasitikėjimą savimi, įskaitant ir viešą pažeminimą;
- ✓ veiksmų, pareiškimų ar gestų, kurie nukreipti į darbuotojo savigarbą ir savivertę, siekiant pažeminti, naudojimas.

III SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE ATVEJŲ NAGRINĖJIMO KOMISIJA

6. Patirtus ar pastebėtus smurto ir priekabiavimo atvejus nagrinėja, prevencines priemones siūlo Centro direktoriaus įsakymu sudaryta Smurto ir priekabiavimo darbe atvejų nagrinėjimo komisija (toliau – Komisija).

7. Pagal poreikį, Komisijos pirmininko sprendimu, į Komisijos darbą gali būti įtraukiamas papildomas (-i) specialistas (-ai) ar darbuotojas (-ai) (Centro darbuotojas, specialistas, darbuotojų atstovas (-ai), darbuotojų atstovas (-ai) saugai ir sveikatai ar kt.) atvejui nagrinėti.

IV SKYRIUS

PRANEŠIMŲ APIE SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE ATVEJUS TEIKIMAS IR REGISTRAVIMAS

8. 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.

9. Centro darbuotojams yra garantuojamas:

- ✓ pranešimo aplinkybių neviešinimas;
- ✓ darbuotojo, pranešusio apie smurto ir priekabiavimo darbe atvejį/-us, ir (ar) nukentėjusiojo konfidencialumas (esant tokiam prašymui);
- ✓ pranešimą tiriančių asmenų (Komisijos) objektyvumas.

10. Darbuotojas, patyręs ar pastebėjęs smurto ir priekabiavimo darbe atvejį, turi (galima ir anonimiškai) apie jį pranešti:

10.1. jei smurtauja bendradarbiai, paslaugų gavėjai ar kiti tretieji asmenys, informuodamas savo tiesioginį vadovą. Tiesioginis vadovas apie praneštą atvejį turi informuoti Komisiją:

10.2. jei tiesioginis vadovas nesiima veiksmų arba smurtauja tiesioginis vadovas, darbuotojas, patyręs smurtą, arba smurtą pastebėjęs darbuotojas turi teisę tiesiogiai informuoti Komisiją:

10.2.1. kitais darbuotojui priimtinais būdais (pvz., anoniminis pranešimas paštu),

10.2.2. kreiptis į Centro direktorių;

10.3. jei negaunama pagalba organizacijos viduje, darbuotojas, patyręs smurtą, arba smurtą pastebėjęs darbuotojas gali kreiptis į:

10.3.1. darbo tarybą,

10.3.2. darbo ginčų komisiją prie Valstybinės darbo inspekcijos.

11. Visus galimo smurto ir priekabiavimo darbe atvejus Centre registruoja Komisija.

V SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE ATVEJO NAGRINĖJIMO PROCEDŪRA

12. Smurto ir priekabiavimo darbe atvejo nagrinėjimo procedūra pradedama nedelsiant, Komisijai gavus rašytinę informaciją Apraše nurodytomis priemonėmis.

13. Smurto ir priekabiavimo darbe atvejis nedelsiant užregistruojamas, Komisijos sekretorius informuoja Komisiją ir pateikia gautą medžiagą susipažinti.

14. Komisija turi teisę prašyti darbuotojo, patyrusio ar pastebėjusio smurto ir priekabiavimo darbe atvejį, įvykyje dalyvavusių asmenų (įvykio liudininkų, nukentėjusiųjų, galimų smurtautojų) ir kitų darbuotojų paaiškinimo, informacijos patikslinimo raštu ar žodžiu ir turimų įrodymų pateikimo.

15. Darbuotojas, patyręs ar pastebėjęs smurto ir priekabiavimo darbe atvejį, įvykyje dalyvavę asmenys (įvykio liudininkai, nukentėjusieji, galimi smurtautojai) ir kiti darbuotojai privalo bendradarbiauti su Komisija ir teikti visą atvejo tyrimui reikalingą informaciją.

16. Surinkus informaciją, rengiamas Komisijos posėdis, kuriame atvejis aptariamas ir teikiamos išvados bei prevencinės priemonės Centro direktoriui.

17. Nagrinėjant smurto ir priekabiavimo darbe atvejus, pirmiausia problemos sprendžiamos neformaliosiomis priemonėmis – pokalbis su smurtautoju (-ais), psichologo konsultacijų rekomendavimas, žodinis įspėjimas ir pan. Jei šių priemonių nepakanka, taikomos drausminės priemonės (raštiškas įspėjimas, atleidimas iš darbo). Drausminės priemonės numatomos ir taikomos smurtautojams, atsižvelgiant į abiejų smurto ir priekabiavimo įvykyje dalyvavusių asmenų paaiškinimus, nurodomas aplinkybes, ankstesnį smurtautojo elgesį, objektyviai juos išklausius.

18. Komisijos posėdžius protokoluoja ir su Komisijos veikla susijusius dokumentus registruoja Komisijos sekretorius.

19. Centras administracija užtikrina reikiamos pagalbos teikimą nukentėjusiesiems nuo smurto ir priekabiavimo darbe.

20. Centras administracija užtikrina darbuotojų, pateikiančių pranešimą dėl smurto ir priekabiavimo darbe atvejo, konfidencialumą, objektyvumą ir nešališkumą visų smurto ir priekabiavimo darbe atvejo dalyvių atžvilgiu.

21. Centro administracija užtikrina, kad darbuotojai bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jei pateiks pranešimą dėl patirto ar pastebėto smurto ir priekabiavimo darbe atvejo.

22. Komisija teikia Centro direktoriui veiklos ataskaitą kas metus arba anksčiau, atsižvelgdama į užregistruoto atvejo (-ų) pobūdį.

VI SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

23. Pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą darbe tvarkos schema pateikiama Aprašo 2 priede.

24. Darbuotojams, pateikusiems pranešimą apie galimą smurto ir priekabiavimo darbe atvejį nustatyta tvarka, užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.

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

26. Aprašo pažeidimas gali būti laikomas darbo pareigų pažeidimu ir taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse ar kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

27. Aprašas gali būti keičiamas, pripažįstamas netekusiu galios Centro direktoriaus įsakymu.

PRANEŠIMO APIE SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE ATVEJĮ ANKETA

Kam (koku būdu) pranešta apie galimo smurto ir priekabiavimo atvejį:	
Pranešusio apie galimo smurto ir priekabiavimo atvejį vardas, pavardė, el. paštas, tel.	
Galimo smurto ir priekabiavimo atvejo laikas (data, val. trukmė ir pan.)	
Galimo psichologinio smurto ir priekabiavimo atvejo vieta	
Kokia smurto forma naudota ar įtariama, kad buvo naudota:	
Fizinis: užgauliojimas veiksmais (pargriovimas, įspyrimas, kumštelėjimas, spjaudymas, daiktų atiminėjimas ar gadinimas ir pan.)	
Psichologinis, emocinis smurtas: žeidžiantys žodžiai, pastabos, grasinimai, draudimai, gąsdinimai, kaltinimai, nesikalbėjimas, tylėjimas, ignoravimas, patyčios, savo nuomonės primetimas kitam žmogui, siekiant savo tikslų	
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.)	
Kita (trumpai aprašykite):	
Ar yra žinoma, kad toks elgesys yra ne vienkartinis	
Duomenys apie galimo smurto ir priekabiavimo dalyvius	
Galimai patyrusio smurtą ir priekabiavimą vardas, pavardė, pareigos, kita svarbi informacija	
Galimai smurtavusio ir priekabiavusio vardas, pavardė, pareigos, kita svarbi informacija	
Galimai mačiusių, žinančių (liudininkų) vardas, pavardė, pareigos, kita svarbi informacija	
Išsamesnė informacija apie įvykį:	

Pranešimo registravimas, nagrinėjimas, smurto ir priekabiavimo užkardymo ir prevencijos priemonių taikymas (pildo pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą nagrinėjimo komisija)	
Pranešimo registravimo data ir laikas ir Nr.	
Informacijos komisijai perdavimo data ir laikas	
Informacijos vadovybei perdavimo data ir laikas	
Pranešimo nagrinėjimo komisijos sudėtis	1. 2. 3. 4.
Komisijos pranešimo nagrinėjimo pirmo posėdžio data ir laikas	
Trumpas komisijos posėdžio aprašymas:	
Komisijos pranešimo nagrinėjimo ___ posėdžio data ir laikas	
Trumpas komisijos posėdžio aprašymas:	
Panašių smurto ir priekabiavimo atvejų užkardymo priemonės:	
Panašių smurto ir priekabiavimo atvejų prevencinės priemonės:	
Smurtautojui taikytos poveikio priemonės:	
Atvejo nagrinėjimas baigtas (data)	

PRANEŠIMŲ APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ DARBE TVARKA

SMURTAUTOJAI

Psichologiškai smurtauti gali tiek vienas darbuotojas, tiek smurtautojų grupė, taip pat paslaugų gavėjai ar kiti tretieji asmenys

PSICHOLOGINIO SMURTO DARBE IŠRAIŠKOS:

- ✓ Nuolatinė, nepagrįsta kritika,
- ✓ Perdėtas sarkazmas,
- ✓ Neigiamos pastabos,
- ✓ Darbuotojo ignoravimas,
- ✓ Bendravimas pakeltu tonu,
- ✓ Šmeižtas,
- ✓ Manipuliavimas,
- ✓ Viešas žeminimas,
- ✓ Patyčios,
- ✓ Grasinimas

DARBUOTOJŲ PAREIGOS:

- ✓ Netoleruoti bet kokio smurto bet kokiomis formomis,
- ✓ Rinkti ir saugoti galimo smurto įrodymus,
- ✓ Pranešti apie galimai patirtus ar pastebėtus smurto atvejus,
- ✓ Bendradarbiauti tiriant smurto atvejus,
- ✓ Teikti pasiūlymus administracijai psichologinio smurto prevencijos klausimais

KAIP ELGTIS GALIMAI PATYRUS AR PASTEBĖJUS SMURTĄ DARBE?

DARBUOTOJŲ TEISĖS:

- ✓ Dirbti saugioje darbo vietoje be psichologinio smurto apraiškų,
- ✓ Turėti aiškiai apibrėžtą vaidmenį ir atsakomybes darbe,
- ✓ Dalyvauti smurto prevencijos mokymuose,
- ✓ Rūpintis savo kultūros puoselėjimu ir bendradarbiavimo kokybe,
- ✓ Derinti darbo ir asmeninio gyvenimo poreikius,
- ✓ Dalyvauti vertinant profesinę riziką darbe,
- ✓ Dalyvauti kuriant ir įgyvendinant smurto netolerancijos politiką darbe,
- ✓ Naudotis psichologinio smurto prevencijos priemonėmis,
- ✓ Bendradarbiauti su profesinėmis sąjungomis, darbo taryba ir kitomis darbuotojų interesams atstovaujančiomis organizacijomis

JEI SMURTAUJA BENDRADARBIAI, PASLAUGŲ GAVĖJAI AR KITI TRETIEJI ASMENYS

KREIPTIS Į TIESIOGINĮ VADOVĄ

JEI TIESIOGINIS VADOVAS NESIMA VEIKSMŲ ARBA JEI SMURTAUJA TIESIOGINIS VADOVAS

JUMS TINKAMU BŪDU KREIPTIS Į:

- ✓ SMURTO DARBE ATVEJŲ NAGRINĖJIMO KOMISIJĄ:
 - Rašant el. paštu
 - Registruojant rašytinį pranešimą ..
 - Paliekant anoniminį pranešimą.
- ✓ ORGANIZACIJOS VADOVĄ

KAI NEGAUNAMA PAGALBOS ORGANIZACIJOS VIDUJE

KREIPTIS Į:

- ✓ Darbo tarybą
- ✓ Darbo ginčų komisiją prie Valstybinės darbo inspekcijos