

PATVIRTINTA

Alytaus jaunimo centro direktoriaus
2022 m. gruodžio 7 d.
įsakymu Nr. V-87

**ALYTAUS JAUNIMO CENTRO DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SAUGUMO
UŽTIKRINIMO, SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS
ĮGYVENDINIMO
TVARKOS APRAŠAS**

**I SKYRIUS
BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo, smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos Alytaus jaunimo centre (toliau – įstaiga) tvarkos aprašas (toliau – aprašas) nustato principus, kuriais vadovaujamosi, siekiant užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichologinio smurto ir mobingo darbe atvejų registravimo ir nagrinėjimo tvarką, psichologinio smurto, priekabiavimo ir mobingo darbe prevencijos principus, jų įgyvendinimo priemones.

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

3. Šis aprašas taikomas visiems įstaigos darbuotojams.

4. Apraše vartojamos sąvokos:

4.1. 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;

4.2. 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 sukuriamas bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka;

4.3. 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;

4.4. 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;

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

4.6. Seksualinis priekabiavimas – nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, turint tikslą pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

5. Galimos nepriimtino elgesio išraiškos (sąrašas nebaigtinis):

- 5.1. nepriimtinas ar nepageidaujamas fizinis kontaktas;
 - 5.2. nepageidaujami komentarai dėl išvaizdos, kūno formos, aprangos;
 - 5.3. įžeidžiantys juokai, patyčios, šmeižtas, užgaulūs gestai;
 - 5.4. tyčinis darbuotojo izoliavimas darbinėje veikloje;
 - 5.5. informacijos, nesusijusios su darbuotojo funkcijomis, apie jį rinkimas ir (arba) platinimas;
 - 5.6. įkyrus domėjimasis apie privatų gyvenimą.
6. Kitos apraše naudojamos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme ir Psichosocialinės rizikos vertinimo metodiniuose nurodymuose.
7. Darbuotojai įsipareigoja kurti pozityvų mikroklimatą vykdydami prievolę gerbti kito asmens orumą, mandagiai ir pagarbiai bendrauti su kitais, savo elgesiu užtikrinti darbo aplinką, kurioje kitas asmuo nepatirtų priešišku, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų; vadovautis Alytaus jaunimo centro darbuotojų etikos kodeksu ir Vidaus darbo tvarkos taisyklėmis.

II SKYRIUS

PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMO TVARKA

8. Įstaigoje turi būti įgyvendinami pagrindiniai prevenciniai veiksmai:
 - 8.1. pirminiai prevenciniai veiksmai;
 - 8.2. antriniai prevenciniai veiksmai;
 - 8.3. tretiniai prevenciniai veiksmai.
9. Pirminiai prevenciniai veiksmai:
 - 9.1. 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, 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;
 - 9.2. 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;
 - 9.3. įstaigos 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;
 - 9.4. fizinės darbo aplinkos gerinimas užtikrinant, kad darbo vieta būtų saugi, patogi, tinkamai įrengta ir prižiūrima.
10. Antriniai prevenciniai veiksmai:
 - 10.1. darbuotojų informavimas apie darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo politiką ir kitas galiojančias tvarkas užtikrinančias, kad visi įstaigoje dirbantys ar naujai įsidarbinantys darbuotojai žinotų ir suprastų įstaigoje siektino elgesio taisykles ir vykdomas priemones. Informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: įstaigos tarybos ir mokytojų tarybos susirinkimai, informacinės lentos, informaciniai pranešimai, atmintinės, dalomoji medžiaga ir kiti būdai;

10.2. inicijuojami darbuotojų mokymai atsižvelgiant į poreikius ir esamą situaciją, vykdomos darbuotojų apklausos, pildant psichologinės rizikos darbe klausimyną (1 priedas);

10.3. nuolat stebima situacija, atsižvelgiant į psichosocialinės rizikos veiksnius, organizuojamas, atliekamas ir esant reikalui atnaujinamas psichosocialinės rizikos vertinimas įstaigoje.

11. Tretiniai prevenciniai veiksmai:

11.1. 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 įstaigos vadovui, užtikrinant medicinos 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 įstaigos darbuotojams;

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

11.4. drausminės procedūros numatomos ir taikomos smurtautojui (-ams), atsižvelgiant į abiejų smurto įvykyje dalyvavusių pusių paaiškinimus, nurodomas aplinkybes, ankstesnį elgesį, objektyviai jas išklausius.

III SKYRIUS

PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE ATVEJŲ REGISTRAVIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

12. Galimai patirtus ar pastebėtus psichologinio smurto ir mobingo atvejus nagrinėja, prevencines priemones siūlo įstaigos direktoriaus įsakymu sudaryta ir patvirtinta galimų psichologinio smurto darbe atvejų nagrinėjimo komisija (toliau – komisija).

13. Darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs psichologinio smurto ar mobingo atvejį, turi teisę apie jį pranešti:

13.1. įstaigos direktoriui ar jį vaduojančiam asmeniui. Įstaigos direktorius ar jį vaduojantis asmuo apie praneštą atvejį turi informuoti komisiją;

13.2. užpildydamas įstaigos interneto svetainėje www.ajc.lt pateiktą anketos formą (2 priedas), ją pateikti el. paštu ajc@ajc.lt arba įdėti į įstaigos pašto dėžutę, esančią prie šoninio įėjimo.

14. Pagal poreikį, komisijos pirmininko (ar jo pavaduotojo) sprendimu, gali būti į komisiją įtraukiamas papildomas (-i) darbuotojas (-ai), darbuotojų atstovas (-ai), darbuotojų atstovas (-ai) saugai ir sveikatai ar kt. atvejo nagrinėjimui arba gali būti prašoma jų ekspertizės.

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

15.1. pradedama nedelsiant komisijai gavus rašytinę informaciją apraše nurodytomis priemonėmis arba kitais būdais;

15.2. galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejis nedelsiant užregistruojamas ir komisijos pirmininkas, jo pavaduotojas ar sekretorius informuoja komisiją bei pateikia gautą medžiagą susipažinimui;

15.3. komisija 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 (-ęs) asmenys (-uo), įvykio liudininkai, nukentėjusieji, galimi smurtautojai ir kiti darbuotojai privalo bendradarbiauti su komisija ir teikti visą atvejo tyrimui reikalingą informaciją;

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

15.6. komisijos posėdį protokoluoja ir su komisijos veikla susijusius dokumentus registruoja komisijos sekretorius.

16. Pranešimų apie galimą psichologinį smurtą, priekabiavimą ar mobingą tyrimas grindžiamas betarpiškumo, operatyvumo, pagalbos nukentėjusiajam, objektyvumo, nešališkumo ir nekaltumo principais.

17. Įstaiga užtikrina reikiamos pagalbos teikimą nukentėjusiajam (-iesiems) pagal psichologinio smurto ir mobingo darbe prevencijos įgyvendinimo tvarką.

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

19. Įstaiga užtikrina, jog darbuotojas (-ai) bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jei pateiks pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto psichologinio smurto ar mobingo atvejo.

20. Komisija teikia įstaigos direktoriui veiklos ataskaitą kas ketvirtį arba anksčiau, atsižvelgiant į užregistruoto atvejo (-ų) pobūdį, kol įvykis būna visiškai išspręstas.

IV SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

21. Darbuotojai su šiuo aprašu yra supažindinami pasirašytinai ir atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis šiame apraše nustatytais principais.

22. Darbuotojams, pateikusiems pranešimą 11 punkte nurodyta tvarka, užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.

23. Jei 11 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 teisės aktams arba įstaigos direktoriaus įsakymu, tvirtinamas ir naikinamas taip pat įstaigos direktoriaus įsakymu.

PRITARTA

Alytaus jaunimo centro darbo tarybos
2022-11-17 protokolu Nr. L-334-(1.16)

Alytaus jaunimo centro darbuotojų
 psichologinio saugumo užtikrinimo, smurto
 ir priekabiavimo prevencijos politikos
 įgyvendinimo tvarkos aprašo 1 priedas

PSICHOLOGINĖS RIZIKOS DARBE

KLAUSIMYNAS

Nr.	Klausimas	Visiškai sutinkate/Visiškai nesutinkate				
		1	2	3	4	5
1.	Visuomet iš vadovo gaunu aiškias ir man suprantamas užduotis					
2.	Mano nuomonė ir pasiūlymai yra išklausomi					
3.	Iš savo vadovo sulaukiu pagalbos ir paramos, kurios man gali prireikti					
4.	Galiu daryti įtaką savo darbui – priimti sprendimus ir prisiimti atsakomybę					
5.	Darbe nepatiriu didelės įtampos, nesu verčiamas dirbti iki savo galimybių ribų					
6.	Man pakanka laiko užduotis atlikti tinkamai ir saugiai					
7.	Mano darbas vyksta be trukdžių, pertraukinėjimo ir laukimo laikotarpių					
8.	Esu supažindintas ir apmokytas, kaip atlikti visas man paskirtas užduotis, kaip elgti nenumatytais atvejais					
9.	Mano darbo vietoje išsamiai aptariamos darbo užduotys, tikslai bei priemonės, kaip jų pasiekti					
10.	Mano sveikatai ir saugai nekelia pavojaus smurtas, grasinimai, užpuolimai					
11.	Mano darbo vietoje nepasitaikė bauginimų ar priekabiavimo atvejų					
12.	Psichologinė atmosfera darbe yra gera					
13.	Darbe nekyla tarpasmeninių konfliktų ar konfliktų tarp darbuotojų grupių					
14.	Kilusios problemos tarp darbuotojų ir vadovų visuomet būna išspręstos iki galo					
15.	Mane visuomet pasiekia atsiliepimai apie mano darbą					
16.	Man padėkojama už gerai atliktą darbą					
17.	Darbe nesijaučiu vienišas – visuomet galiu pabendrauti su kolegomis					
18.	Jei man pasiūlytų darbą kitoje darbovietėje – nesutikčiau					

Alytaus jaunimo centro darbuotojų
psichologinio saugumo užtikrinimo, smurto
ir priekabiavimo prevencijos politikos
įgyvendinimo tvarkos aprašo 2 priedas

**DARBUOTOJŲ GALIMŲ PSICHOLOGINIO SMURTO ATVEJŲ DARBE
ANKETA**

_____ data

BENDRIEJI DUOMENYS	
Kam pranešta apie galimo psichologinio smurto ir mobingo atvejį:	
Pranešusio apie galimo psichologinio smurto atvejį vardas, pavardė, el. paštas, tel. Nr. (<i>gali būti nenurodoma</i>):	
Galimo psichologinio smurto atvejo data, valanda, trukmė:	
Galimo psichologinio smurto atvejo vieta:	
Kokia psichologinio smurto forma naudota ar įtariama, kad buvo naudota (pažymėti kvadratėlius): <input type="checkbox"/> fizinė – užgauliojimas veiksmais (pargriovimas, išpyrimas, kumštelėjimas, spjaudymas, 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"/> elektroninės 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 (įrašyti):	
Smurto pasikartojimo dažnumas:	
DUOMENYS APIE PATYČIŲ DALYVIUS	
Patyrusio smurtą vardas, pavardė:	
Galimai smurtavusio vardas, pavardė:	
Galimai stebėjusių smurto atvejį vardas, pavardė:	
IŠSAMESNĖ INFORMACIJA APIE ĮVYKĮ (APRAŠYTI)	

_____ (Užpildžiusio asmens vardas, pavardė)

_____ (Parašas)