

**VILNIAUS ŠV. KRISTOFORO GIMNAZIJA**

**PREVENCINIŲ PRIEMONIŲ PRIEŠ SMURTĄ, BAUGINIMĄ, GRASINIMĄ DARBE  
ĮGYVENDINIMO TVARKA**

Vadyvaujantis LR Sveikatos apsaugos ministro ir LR Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsak. Patv. 2005 m. rugpjūčio 24 d. Nr. V-699/A1-241; Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metodiniais nurodymais.

ĮMONĖJE PATVIRTINTOS šios prevencines priemones prieš smurtą, bauginimą, grasinimą darbe:

1. Įmonėje yra nuolat stebimi darbuotojų tarpusavio santykiai, taip pat santykiai su darbdaviu ir užtikrinama, kad šie santykiai būtų sklandūs ir visapusiškai suprantami (toleruojamas tinkamas vadovybės elgesys su darbuotojais).
2. Pageidaujama darbuotojams nuolat teikti pasiūlymus dėl jų darbų kokybės užtikrinimo ir prevencijos prieš smurtą bei bauginimą darbe.
3. Darbuotojas, patyręs smurtą, bauginimą, gąsdinimą ar kitus panašius veiksmus darbe privalo nedelsti ir kreiptis į įmonės paskirtus atsakingus asmenis (pateiktus šios tvarkos apačioje).
4. Darbuotojams periodiškai rengiami susitikimai su įmonės administracija, kurios metu yra skiriamas laikas diskutavimui apie darbuotojams kylančias problemas.
5. Įmonė skiria ypatingą dėmesį užtikrinti, kad itin pažeidžiami darbuotojai būtų tinkamai ginami ir galėtų kreiptis į įmonės atsakingus asmenis kilus konfliktams su darbuotojais ar darbo aplinkoje esančiais asmenimis.

Įmonėje paskirti atsakingi asmenys, į kuriuos reikia kreiptis esant aukščiau nurodytiems požymiams darbe:

1. Vidas Dusevičius (dorinio ugdymo (tikybos) mokytojas);
2. Jelena Tarasova (budinti).

Įmonėje išrinkti darbuotojų atstovai saugai ir sveikatai:

1. Visuomenės sveikatos priežiūros specialistas.

## **PATVIRTINTA**

Vilniaus šv. Kristoforo gimnazijos  
direktorės A. Grušnienės  
2021-09-08 d. įsak. Nr. V-127B

# **VILNIAUS ŠV. KRISOTOFORO GIMNAZIJOJE PRIEŠ SMURTĄ NUKREIPTOS POLITIKOS IR PREVENCINIŲ VEIKSMŲ ĮGYVENDINIMO PRIEMONĖS**

## **I. BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Šios priemonės skirtos formuoti ir įgyvendinti prieš smurtą nukreiptą politiką Vilniaus šv. Kristoforo gimnazijoje, įm. k. 302420721, toliau „Įmonė“ darbo vietose.

## **II. PRIEŠ SMURTĄ NUKREIPTA POLITIKA**

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

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, moralinei ar socialinei gerovei.

4. Psichologinis smurtas darbe:

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 didelis darbo krūvio skyrimas;

4.1.7. darbo kontroliavimas ir nereali terminai.

4.2. Per asmeninę reputaciją:

4.2.1. užgaulios pastabos;

4.2.2. plūdimasis;

4.2.3. užgauliojimas;

4.2.4. bauginimas;

4.2.5. menkinimas;

4.2.6. užuominos dėl amžiaus, lyties ar kitų asmeninių dalykų, 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. UAB „IMONĖ1“, ĮMK. 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 vertę ir orumą.
9. Bet kokia psichologinio smurto forma yra neteisėta ir netoleruojama.
10. Visi, kurie yra 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. 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;
  - 14.2. užtikrinti prieš smurtą nukreiptų veiksmų nepertraukiamumą;
  - 14.3. užtikrinti priešsmurtinės 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 grįstą bendravimą;
  - 14.7. nepalikti neišspręstų konfliktų;
  - 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. skirti atsakingą asmenį, kuriuo visi pasitikėtų (psichologą);
  - 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 ir 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 puoselėjimu ir bendravimo kokybe;
  - 15.5. derinti darbo ir asmeninio gyvenimo poreikius;
  - 15.6. aktyviai dalyvauti vertinant profesinę riziką;
  - 15.7. aktyviai dalyvauti įgyvendinant priešsmurtinę 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 nukreipta 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 įmonės prieš smurtą nukreiptą strategiją, mokymus padalinių vadovams ir darbuotojams smurto tema, visapuse pagalbą psichologinį smurtą patyrusiems asmenims ir taikomas drausmines procedūras smurtautojams.

18. Pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

### **19. Gerinti psichosocialinę darbo aplinką**

19.1. Užtikrinti teisingumą ir saugumo jausmą darbo vietoje. Pagarbiai ir objektyviai vertinti darbuotojų galimybes, pripažinti darbuotojų indėlį, sąžiningai skirstyti įmonės išteklius ir pakankamą 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 jo pavaldiniai.

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

### **20. Registruoti smurto atvejus ir juos analizuoti**

20.1. Siekiant veiksmingiau valdyti psichologinį smurtą darbe, smurto atvejai turi būti registruojami nedelsiant, juos išsamiai išanalizuojant.

20.2. Vadovas privalo informuoti smurto aukas rašyti skundus / pranešimus apie įvykį su detaliais paaiškinimais, nurodant galimus liudininkus.

20.3. Pranešime nurodoma, ar smurtavo įmonėje dirbantis asmuo ar nedirbantysis (klientas ar pan.), smurto situacija, apraiškos ir aplinkybės, smurtautojo ir aukos charakteristikos.

### **21. Ugdyti organizacijos kultūrą**

21.1. Darbdavys įsipareigoja užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą visais su darbu susijusiais aspektais.

21.2. Informuoti darbuotojus, kad psichologinis smurtas netoleruojamas.

21.3. Siekiant mažinti psichologinio smurto darbe riziką, darbuotojų ir vadovo bendravimas turi būti pagrįstas pagarba, atidumu ir atvirumu.

21.4. Ugdyti tokią organizacinę kultūrą, kurioje būtų toleruojami vyraujančiai nuomonei prieštaraujantys pasisakymai ir diskusijos, gerbiama kitokia pozicija, nuomonė.

### **22. Gerinti fizinę darbo aplinką**

22.1. 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.

### **23. Informuoti darbuotojus**

23.1. Visi darbuotojai, neatsižvelgiant į tai, ar seniai dirba, ar tik įsidarbino, turi suprasti įmonėje siekiamo elgesio taisyklės ir vykdomas priemones, aptariant per susirinkimus ar panašiai.

23.2. Darbdavys turi informuoti darbuotojus.

23.2.1. Darbuotojai informuojami, kad atpažintų, suprastų ir gebėtų:

- 23.2.1.1. nustatyti potencialias psichologinio smurto situacijas;
- 23.2.1.2. psichologinio smurto įveikos ir problemų sprendimo būdus;
- 23.2.1.3. bendravimo įgūdžių, kurie padėtų išvengti smurto ar jį sumažinti;
- 23.2.1.4. skatinti palaikančią aplinką darbe;
- 23.2.1.5. apsiginti.

23.2.2. Vadovas turi:

- 23.2.2.1. suprasti ir paaiškinti organizacijos priešsmurtinę politiką;
- 23.2.2.2. pastebėti netinkamą darbuotojų elgesį;
- 23.2.2.3. įvertinti darbo aplinką ir numatyti priemones, kurios padėtų išvengti smurto

darbe;

- 23.2.2.4. padėti nukentėjusiems darbuotojams;
- 23.2.2.5. užtikrinti informacijos apie patyrusius smurtą darbuotojus konfidencialumą

pagal galiojančius teisės aktus;

- 23.2.2.6. palaikyti darbuotojus ir abipuse pagarba grįstą darbo aplinką.

#### **24. Suteikti pagalbą psichologinio smurto aukoms**

24.1. Darbdavys turi užtikrinti visų reikalingų specialistų (psichologų, psichiatrų, slaugytojų, socialinių darbuotojų) pagalbą smurtą patyrusiems darbuotojams. Skubiai suteikta tinkama pagalba sumažintų nukentėjusiųjų ar smurtą mačiusių darbuotojų psichologinę traumą ir streso lygį.

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

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

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

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

#### **25. Drausminių procedūrų taikymas smurtautojui**

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

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

25.3. Už melagingus pareiškimus yra numatytos drausminės priemonės.

## **VI. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

26. Įmonės klimatas – tai psichologinė atmosfera darbe, pasitenkinimas darbu, bendradarbiavimo ypatumai, asmeninis kiekvieno darbuotojo efektyvumas, funkcijų ir atsakomybės paskirstymas, įmonės tikslų ir plėtros perspektyvų aiškumas visų lygių įmonės darbuotojams.

27. Įmonės bendras psichologinis klimatas daugeliu atveju priklauso ne tik nuo vadovo, tačiau ir darbuotojų. Siektina, kad didelė dauguma darbuotojų būtų jautrūs ir pastabūs savo kolegų atžvilgiu – padėtų darbo metu, gerbtų vieni kitus, vertintų atliekamą darbą, būtų lojalūs.