

PATVIRTINTA
VšĮ Lietuvos verslo kolegijos
Akademinės Tarybos
2021-11-04 nutarimu Nr. 2.12-74

VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS LIETUVOS VERSLO KOLEGIJOS

FIZINIO IR PSICHOLOGINIO SMURTO DARBO APLINKOJE PREVENCIJOS TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. VšĮ Lietuvos verslo kolegijos (toliau – Kolegija) fizinio ir psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijos tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato Kolegijos prevencijos priemonių sistemą kurti saugiai aplinkai Kolegijoje bei siekiant užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichologinio smurto ir mobingo darbe atvejų registravimo ir nagrinėjimo tvarką, psichologinio smurto ir mobingo darbe prevencijos principus, jų įgyvendinimo priemones ir tvarką Kolegijoje.

2. Prevencijos tikslas – sukurti saugią ir palankią aplinką, kurioje visi darbuotojai jaučiasi saugūs ir gerbiami bei užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą psichosocialinės rizikos valdymą, psichologinio smurto ir mobingo prevencijos įgyvendinimą ir saugios darbo aplinkos kūrimą visiems Kolegijos darbuotojams.

3. Šis Aprašas yra parengtas vadovaujantis šiais teisės aktais: Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30 straipsniu, 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 taip pat Tarptautinės darbo organizacijos Konvencija Nr. 190 Dėl smurto ir priekabiavimo panaikinimo darbo aplinkoje, Tarptautinės darbo organizacijos Rekomendacijomis Nr. R206 Dėl smurto ir priekabiavimo panaikinimo darbo aplinkoje ir taikytinos vykdam įvairias ekonomines veiklas.

4. Aprašas pagrįstas šiais principais:

4.1. Kolegijos darbdavio ir darbuotojų saugumas – prioritetinis tikslas;

4.2. visiškas smurto netoleravimas Kolegijoje;

4.3. darbdavys ir kiekvienas Kolegijos darbuotojas, pastebėjęs ar sužinojęs apie smurtą, nedelsdamas reaguoja ir stabdo jį.

5. Apraše vartojamos sąvokos:

5.1. **Fizinis ir psichologinis smurtas** – tai fizinę ar psichologinę jėgos persvarą turinčio asmens ar asmenų grupės tyčiniai veiksmai siekiant pažeminti, įžeisti, įskaudinti ar kitaip sukelti fizinę ar psichologinę žalą kitam asmeniui;

5.2. **Smurto prevencija** – planinių priemonių veikla, skirta fizinio ir psichologinio smurto rizikai mažinti;

5.3. **Smurto intervencija** – Kolegijos darbdavio ir darbuotojų koordinuoti veiksmai, nukreipti į fizinio ir psichologinio smurto stabdymą.

5.4. **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.

5.5. **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.

5.6. **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.

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

II SKYRIUS SMURTO PREVENCIJA

6. Fizinis smurtas - tai tyčinis fizinio skausmo sukėlimas.

7. Asmenų polinkio fiziniam smurtui požymiai, kurie gali prasiveržti ir smurtiniu elgesiu:

7.1. spoksojimas ir akių kontaktas (spoksojimas ir rūstus žvilgsnis norint įbauginti darbuotoją);

7.2. tonas ir balso garsumas (pakeltu tonu išreiškiami reikalavimai, balso garsumu siekiama užgožti dialogą ar oponento pastabas);

7.3. nerimas (rankų gniaužymas, trynimas);

7.4. murmėjimas, vapėjimas;

7.5. žingsniavimas, nerimastingas vaikščiojimas.

8. 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.

9. Psichologinis smurtas darbo aplinkoje gali pasireikšti (sąrašas nebaigtinis):

9.1. grasinimais (pvz., atleisti iš darbo, bloginti darbo sąlygas sudarant darbo grafikus ir kt.);

9.2. pasiekimų nuvertinimais (pvz., kritika darbuotojui dėl atliktų užduočių jį žeminant, siekiant įžeisti ir kt.);

9.3. šmeižtu (pvz., tikrovės neatitinkančios informacijos, galinčios padaryti žalos asmens garbei ir orumui, paskleidimas. Šmeižtu dažnai siekiama apkaltinti kitą asmenį nebūtais dalykais ir kt.);

9.4. pasikartojančiomis neigiamomis pastabomis (pvz., nemalonūs skirtingo turinio komentarai ir kt.);

9.5. ignoravimu (pvz., izoliavimas, atribojimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų, nesidalinimas informacija ir kt.);

9.6. manipuliavimu (pvz., darbuotojui nustatomas neadekvatus darbo krūvis, manipuliavimas darbo užmokesčiu, keliami neįgyvendinami reikalavimai ir kt.);

9.7. nepagrįsta kritika (pvz., destruktivi kritika darbuotojui dėl atliktų užduočių jį žeminant, siekiant įžeisti ir kt.);

9.8. sarkazmu (pvz., piktas pašiepimas, kandi ironija ir kt.);

9.9. noru išjuokti (pvz., 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.);

9.10. riksmis (pvz., bendravimas pakeltu tonu, nevaldomos emocijos ir kt.);

9.11. viešu žeminimu (pvz., žeminantys komentarai darbuotojo atžvilgiu, darbuotojo sumenkinimas, panieka ir kt.).

10. Bet kokia smurto forma yra neteisėta ir netoleruojama.

11. Pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

11.1. registruoti ir išsamiai analizuoti smurto atvejus;

11.2. netoleruoti prieš darbuotojus ir kitus asmenis nukreipto psichologinio smurto;

- 11.3. rinkti bei saugoti netoleruotino elgesio/galimo psichologinio smurto įrodymus;
 - 11.4. pranešti apie patirtą smurto atvejį tiesioginiam vadovui;
 - 11.5. aktyviai bendradarbiauti tiriant psichologinio smurto atvejį;
 - 11.6. gerinti psichosocialinę aplinką, pagrįstą pagarba, atvirumu ir atidumu;
 - 11.7. ugdyti kultūrą, kurioje smurtas netoleruojamas;
 - 11.8. mokyti elgesio taisyklių, pykčio valdymo, streso įveikimo, bendravimo įgūdžių, kurie padėtų išvengti smurto ar jį sumažinti įskaitant saugios aplinkos kūrimą;
 - 11.9. suteikti pagalbą smurto aukoms;
 - 11.10. skirti drausmines nuobaudas smurtautojui.
12. Kolegijos darbuotojai apie patirtą fizinį smurtą darbo vietoje – nedelsiant praneša Bendrajam pagalbos centrui (BPC) telefonu 112 ir informuoja direktorių.

III SKYRIUS

PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMO TVARKA

13. Kolegijoje turi būti įgyvendinami pagrindiniai prevenciniai veiksmai:
- 13.1. Pirminiai prevenciniai veiksmai:
 - 13.1.1. 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;
 - 13.1.2. 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;
 - 13.1.3. Kolegijos 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;
 - 13.1.4. Fizinės darbo aplinkos gerinimas užtikrinant, kad darbo vieta būtų saugi, patogi, tinkamai įrengta ir prižiūrima.
 - 13.2. Antriniai prevenciniai veiksmai:

13.2.1. Darbuotojų informavimas apie darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo politiką ir kitas galiojančias tvarkas užtikrinančias, kad visi Kolegijoje dirbantys ar naujai įsidarbinantys darbuotojai žinotų ir suprastų Kolegijoje siektino elgesio taisykles ir vykdomas priemones. Informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: personalo susirinkimai, skyrių informacinės lentos, informaciniai pranešimai, atmintinės, dalomoji medžiaga ir kiti būdai;

13.2.2. Inicijuojami personalo mokymai atsižvelgiant į poreikius ir esamą situaciją;

13.2.3. Nuolat stebima situacija, atsižvelgiant į psichosocialinės rizikos veiksnius, organizuojamas, atliekamas ir, esant reikalui, atnaujinamas psichosocialinės rizikos vertinimas skyriuose.

13.3. Tretiniai prevenciniai veiksmai:

13.3.1. 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 skyriams, 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 Kolegijos darbuotojams;

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

13.3.3. 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;

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

IV SKYRIUS SMURTO INTERVENCIJA

14. Įvykus fizinio ar psichologinio smurto atvejui, Kolegijos darbuotojas reaguoja atlikdamas šiuos procedūrinius veiksmus:

14.1. Reagavimas:

14.1.1. sustabdyti fizinį ir/ar psichologinį smurtą panaudojusį asmenį;

- 14.1.2. suteikti pirmąją pagalbą nukentėjusiam asmeniui (jeigu reikia).
- 14.2. Informavimas:
- 14.2.1. informuojamas tiesioginis vadovas;
- 14.2.2. informuojamas Kolegijos direktorius;
- 14.2.3. darbuotojas, įtariantis, kad prieš jį naudojamas psichologinis smurtas, turi teisę atlikti tokius veiksmus, kurie numatyti šio Aprašo 1 priede;
- 14.2.4. atitinkamų institucijų informavimas kaip nurodyta 12 punkte.
- 14.3. Sprendimas:
- 14.3.1. smurto atvejo ištyrimas, kiekvienu konkrečiu smurto atveju Kolegijos direktoriaus įsakymu sudaroma Smurto darbe atvejų nagrinėjimo komisija (toliau – Komisija), kurios paskirtis išnagrinėti ir pateikti siūlymą dėl sprendimo priėmimo Kolegijos direktoriui;
- 14.3.2. pagalbos priemonių nustatymas;
- 14.3.3. drausminių priemonių nustatymas;
- 14.3.4. prevencinių priemonių nustatymas.
- 14.4. Grįžtamasis ryšys:
- 14.4.1. ilgalaikės pagalbos nukentėjusiam nuo smurto darbuotojui teikimas. Pagalbą teikia konkrečiu atveju paskirtas psichologas;
- 14.4.2. užtikrinama darbuotojo reintegracija į darbo aplinką, garantuojant apsaugą nuo nemalonių santykių su smurtautoju;
- 14.4.3. esant reikalui, suteikiama galimybė gauti teisinę pagalbą;
- 14.4.4. pagalbos smurtautojui organizavimas, konkrečiu atveju paskiriant psichologą;
- 14.4.5. organizuoti atvejo aptarimą su skyriaus, kuriame įvyko smurtas, darbuotojais ir aptarti susidariusią situaciją, jos priežastis.
- 14.4.6. vykdyti smurto pasireiškimo įstaigoje stebėseną.

V SKYRIUS

PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE ATVEJŲ REGISTRAVIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

15. Galimai patirtus ar pastebėtus psichologinio smurto ir mobingo atvejus nagrinėja, prevencines priemones siūlo Kolegijos direktoriaus (-ės) įsakymu sudaryta ir patvirtinta galimų smurto darbe atvejų nagrinėjimo komisija.

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

16.1. informuojant savo tiesioginį vadovą. Tiesioginis vadovas apie praneštą atvejį turi per 3 darbo dienas informuoti Komisiją.

17. Pagal poreikį, Komisijos pirmininko (ar jo pavaduotojo) sprendimu, gali būti į Komisiją įtraukiamas papildomas (-i) specialistas (-ai) ar darbuotojas (-ai) (Kolegijos administracijos darbuotojas, teisininkas (-ė), darbuotojų atstovas (-ai), darbuotojų atstovas (-ė) saugai ir sveikatai ar kt.) atvejo nagrinėjimui.

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

18.1. pradedama nedelsiant Komisijai gavus rašytinę informaciją;

18.2. galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejis nedelsiant užregistruojamas ir Komisijos pirmininkas, jo pavaduotojas ar sekretoriaus informuoja Komisiją bei pateikia gautą medžiagą susipažinti;

18.3. 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;

18.4. 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 Komisija ir teikti visą atvejo tyrimui reikalingą informaciją;

18.5. surinkus informaciją, rengiamas Komisijos posėdis, kuriame atvejis aptariamas ir teikiamos išvados bei prevencinės priemonės Kolegijos administracijai;

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

19. Kolegijos direktorius (-ė) užtikrina reikiamos pagalbos teikimą nukentėjusiesiems pagal psichologinio smurto ir mobingo darbe prevencijos įgyvendinimo tvarką.

20. Kolegijos direktorius (-ė) bei Komisijos nariai užtikrina darbuotojų, pateikiančių pranešimą dėl psichologinio smurto ar mobingo konfidencialumą, objektyvumą ir nešališkumą visų galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejo dalyvių atžvilgiu.

VI SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

21. Ši tvarka privaloma ir su ja supažindinami visi Kolegijos darbuotojai, tvarką išsiunčiant darbuotojų elektroniniu paštu.

22. Visi dokumentai ir duomenys, susiję su darbuotoju yra konfidencialūs ir naudojami tik tiek, kiek tai būtina atsakingiems fiziniams ar juridiniams asmenims atlikti pavestas funkcijas, užtikrinti darbuotojo teises ir teisėtus interesus.

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

24. Ši tvarka skelbiama Kolegijos internetiniame puslapyje.

VšĮ Lietuvos verslo kolegijos
Fizinio ir psichologinio smurto darbo aplinkoje
prevencijos tvarkos aprašo 1 priedas

DARBUOTOJO ĮTARIANČIO, KAD PRIEŠ JĮ NAUDOJAMAS PSICHOLOGINIS SMURTAS VEIKSMAI:			
kai smurtauja bendradarbiai, lankytojai, klientai (horizontalus smurtas)	kai smurtauja tiesioginis vadovas (vertikalus smurtas)	visai atvejais, įskaitant kai darbuotojas negauna pagalbos įmonės viduje, gali kreiptis:	Į PROFESINĘ SAJUNGĄ, DARBO TARYBĄ, DARBUOTOJŲ ATSTOVUS
KREIPIASI Į TIESIOGINĮ VADOVĄ	KREIPIASI Į ĮMONĖS VADOVĄ		Į VALSTYBINĘ DARBO INSPEKCIJĄ
kai tiesioginis vadovas nesiima veiksmų			Į DARBO GINČŲ KOMISIJĄ
KREIPIASI Į ĮMONĖS VADOVĄ			Į GENERALINĘ PROKURATŪRĄ (NORINT GAUTI PRANEŠĖJO STATUSĄ)
kai įmonės vadovas nesiima veiksmų			Į BENDROSIOS KOMPETENCIJOS TEISMUS