

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);  
Vilniaus lietuvių namų direktoriaus  
2026 m. kovo 9 d. įsakymo Nr. V1-38 (1.3)  
redakcija)

## **VILNIAUS LIETUVIŲ NAMŲ DARBUOTOJŲ PSICHOSOCIALINIO SAUGUMO UŽTIKRINIMO POLITIKOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS**

### **I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Vilniaus lietuvių namų darbuotojų psichosocialinio saugumo užtikrinimo politikos įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau – tvarkos aprašas) nustato principus, kuriais vadovaujamasi Vilniaus lietuvių namai (toliau – Lietuvių namai), siekiant užtikrinti darbuotojų psichosocialinę 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 Lietuvių namuose.

2. Šio tvarkos aprašo tikslas – užtikrinti darbuotojų psichologinę saugumą, psichosocialinės rizikos valdymą, psichologinio smurto, ir mobingo prevencijos įgyvendinimą ir saugios darbo aplinkos kūrimą visiems Lietuvių namų 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. darbdavio suteiktame būste;

2.6. pakeliui į darbą ar iš darbo.

3. Šis tvarkos aprašas taikomas visiems Lietuvių namų 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 atibojamas 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, vienkartinio 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 PRIEKABIIVIMO 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 kaip (sąrašas nebaigtinis):

8.1. **grasinimai** (pvz., atleisti iš darbo, bloginti darbo sąlygas sudarant darbo grafikus ir kt.);

8.2. **pasiekimų nuvertinimas** (pvz., kritika darbuotojui dėl atliktų užduočių jį žeminant, siekiant įžeisti ir kt.);

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

8.4. **ignoravimas** (pvz., izoliavimas, atbigojimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų, nesidalinimas informacija ir kt.);

8.5. **manipuliavimas** (pvz., darbuotojui nustatomas neadekvatus darbo krūvis, manipuliavimas darbo užmokesčiu, keliama neįgyvendinami reikalavimai ir kt.);

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

8.7. **rikšmai** (pvz., bendravimas pakeltu tonu, nevaldomos emocijos ir kt.);

8.8. **žeminimas** (pvz., žeminantys komentarai darbuotojo atžvilgiu, darbuotojo sumenkinimas, panieka ir kt.);

8.9. **įžeidimai**, siekiant pakirsti darbuotojo pasitikėjimą savimi.;

8.10. **sarkazmas** (pvz., piktas pašiepimas, kandi ironija ir kt.);

8.11. **noras išjuokti** (pvz., darbuotojo ar darbuotojų grupės elgesys, kai kolektyvo pajuokai yra pateikiamos asmeninės ir profesinės kito asmens savybės, išsakomos pašaipios pastabos apie darbuotoją ar asociatyvūs juokai, sukuriamas priešiška ir neetiška aplinka, kurioje darbuotojas jaučiasi užgauliojamas, žeminamas ir kt.).

9. Lietuvių namuose laikomasi nuostatos, kad bet kokia forma galintis pasireikšti smurtas, priekabiavimas, įskaitant seksualinį priekabiavimą, psichologinį smurtą, kitas netinkamas arba nepageidaujamas elgesys ar naudojimas užimama padėtimi yra draudžiami, nepriimtini ir yra nesuderinami su Lietuvių namų darbuotojo elgesiu.

10. Smurtas ir priekabiavimas dažniausiai gali pasireikšti fiziniais, verbaliniais arba neverbaliniais veiksmais:

10.1. nepriimtini arba nepageidaujami smurto ir priekabiavimo fiziniai veiksmai:

- fiziniai prisilietimai, fizinio ar psichologinio diskomforto sukėlimas, nesilaikant pagarbaus fizinio atstumo;

- fizinis smurtas (stumdytas, trenkimas, purtymas, tampymas, tyčinis daiktų mėtymas ir kt.);

- įžeidūs ar nepagarbūs gestai;

- įkyrus dėmesio rodymas;

10.2. nepriimtini ar nepageidaujami smurto ir priekabiavimo verbaliniai veiksmai:

- kalbėjimo tonas, riksmas, nevaldomos emocijos, kurie gali žėisti, žeminti ar kelti neigiamas asociacijas;

- įžeidūs ar nepagarbūs juokeliai ir (arba) pokštai, sarkazmas, šaipymasis, kandi ironija;

- nepagrįstos pastabos, kaltinimai, vieša kritika dėl atliktų užduočių;

- neapykantos kalba, apkalbos, gandų skleidimas, šmeižtas;

- grasinimas arba kitoks bauginantis elgesys, kuriuo siekiama priversti suvokti priklausomybę / atlikti tam tikrą veiksmą / paklusti smurtautojui / nuslopinti galimą pasipriešinimą;

- raginimas / nurodymas nebendrauti / ignoruoti / izoliuoti;

- pasikartojantis nuolatinis konfliktų eskalavimas, tyčinis nenoras spręsti problemas;

- familiarus pasisveikinimo būdas, naudojami nepagarbūs kreipiniai – pravardės, mažybiniai kreipiniai;

- nepageidaujami įžeidūs komentarai apie fizinę išvaizdą ar aprangą, pažiūras, asmeninį gyvenimą;

- grasinimai atleisti iš darbo, perkelti į žemesnes pareigas, neskirti užduočių ir pan.;

- tyčinis tikrovės neatitinkančios informacijos paskleidimas, siekiant padaryti žalą;

- noras išjuokti profesines ir (arba) asmenines darbuotojo savybes, užgauliojimas, žeminimas;

10.3. nepriimtini arba nepageidaujami smurto ir priekabiavimo neverbaliniai veiksmai:

- sąmoningas darbuotojo izoliavimas / atskyrimas nuo bendrų veiklų, dalykinio bendravimo nebuvimas, nesidalijimas informacija, prašymų ir poreikių nepaisymas, neigimas ir pan.;

- neigiamo nusistatymo konkretaus asmens atžvilgiu demonstravimas;

- informacijos apie asmenį rinkimas, kai tai nesusiję su atliekamomis darbo funkcijomis;

- įžeidaus pobūdžio, žeminančių garbę ir orumą pranešimų, žinučių siuntimas;

- priešiškas elgesys;

- nepakantumas skirtingoms pažiūroms;

- nepagrįstas darbo sąlygų bloginimas, palyginti su kitais darbuotojais arba kai nėra objektyvių priežasčių.

11. Seksualinis priekabiavimas yra viena iš labiausiai nepageidaujamų priekabiavimų formų, kuri gali pasireikšti fiziniais, verbaliniais arba neverbaliniais veiksmais:

11.1. nepriimtini arba nepageidaujami seksualinio priekabiavimo fiziniai veiksmai:

- prisilietimas (pavyzdžiui, plekšnojimas, glostymas, glamonėjimas, grybštelėjimas, siekimas pabučiuoti, bučiavimas), kai kitas darbuotojas / asmuo išreiškė aiškų nesutikimą;

- persekiojimas;

- intymių santykių siekimas, kai kitas darbuotojas / asmuo išreiškė aiškų nesutikimą.

11.2. nepriimtini arba nepageidaujami seksualinio priekabiavimo verbaliniai veiksmai:

- seksualinio turinio pasisakymai ar užuominos, žeminančios moteris ir vyrus arba lytį dėl fizinių savybių;

- seksualinio turinio pasisakymai, kuriais siekiama pasityčioti iš kito asmens;

- pasimatymų, apsikabinimų reikalavimas, kai asmuo išreiškė aiškų nesutikimą;

- seksualinių santykių reikalavimas mainais už pageidaujamas pareigas arba kitas galimybes;

11.3. nepriimtini arba nepageidaujami seksualinio priekabiavimo neverbaliniai veiksmai:

- seksualinio turinio filmuotos medžiagos, nuotraukų, piešinių ar kitų vaizdinių ir materialių priemonių rodymas, siuntimas ar dovanojimas.

12. Kiekvienam Lietuvių namų darbuotojui, pastebėjusiam įvairias smurto išraiškas, priekabiavimą, seksualinį priekabiavimą kito Lietuvių namų darbuotojo atžvilgiu, rekomenduojama netoleruoti tokio elgesio ir paskatinti nukentėjusįjį pareikšti šiuos veiksmus atlikusiam Lietuvių namų darbuotojui, kad toks elgesys nepageidaujamas ir turi būti nedelsiant nutrauktas, taip pat ir patiems pasakyti netinkamai besielgiantiems darbuotojams apie nepriimtina arba nepageidaujamą jų elgesį.

13. Priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir smurto formų sąrašas nėra baigtinis ir gali pasireikšti kitokiais būdais, kurie nėra akivaizdūs, tačiau kuria nemalonią, bauginančią, žeminančią ar įžeidžią darbo aplinką.

14. Bet kokia smurto forma yra neteisėta ir netoleruojama.

15. Pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

15.1. registruoti ir išsamiai analizuoti smurto atvejus;

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

15.3. ugdyti darbo kultūrą, kurioje smurtas netoleruojamas;

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

15.5. suteikti pagalbą psichologinio / fizinio smurto aukoms;

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

### **III SKYRIUS**

#### **SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE PREVENCIJOS PRIEMONĖS**

16. Lietuvių namai privalo sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar darbuotojų grupė nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiamasi į atskiros darbuotojo ar darbuotojų 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.

17. Smurto ir priekabiavimo darbe prevencija – visos priemonės, kurių imamasi arba ketinama imtis Lietuvių namų darbo (veiklos) etapuose, kad būtų išvengta smurto ir priekabiavimo darbe pasireiškimo rizikos.

18. Smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos priemonės – visos priemonės (techninės, organizacinės, medicinos, teisinės ir kt.), kurias įgyvendina darbdavys, siekdamas sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas (-ai) nepatirtų priešiškų, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiamasi į darbuotojo (-ų) garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją (-us) įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.

19. Taikomos prevencijos priemonės turi kuo labiau apsaugoti nuo smurto ir priekabiavimo darbe visus darbuotojus.

20. Smurtas, įskaitant psichologinį smurtą, ir priekabiavimas, nepaisant jų trukmės, gali turėti žalingų pasekmių darbuotojo psichinei sveikatai ir gerovei nepriklausomai nuo darbuotojo reakcijos į smurtą ir priekabiavimą.

21. Lietuvių namai siekdami sumažinti smurto ir priekabiavimo apraiškas, įgyvendina veiksmingas prevencijos priemones darbuotojo kaip asmens, grupės darbuotojų ir įstaigos lygmeniu.

22. Tvarkos apraše teikiamas tik būtinų smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos priemonių sąrašas. Lietuvių namai gali įgyvendinti papildomai ir kitas prevencijos priemones (psichologo konsultacijas, sveikatinimo dienas, papildomą sveikatos draudimą, anonimes darbuotojų apklausas ir pan.), kurios neprieštarautų teisės aktų reikalavimams. Tvarkos apraše nenurodytos prevencijos priemonės gali būti taikomos kartu (kompleksiškai) arba įgyvendinamos palaipsniui, nustatant prioritetus pagal darbuotojų emocinę būklę.

23. Būtinios smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos priemonės yra šios:

23.1. deklaravimas apie smurto ir priekabiavimo darbe draudimą:

23.1.1. darbdavys reglamentuoja vietiniuose norminiuose teisės aktuose smurto ir priekabiavimo darbe draudimą bei atsakomybę darbuotojams, taikantiems smurtą ir priekabiavimą;

23.1.2. darbdavys įvairiomis priemonėmis skatina saugią, pagarbią ir sveiką aplinką darbe ir aiškiai informuoja darbuotojus, kur ir kokiais būdais jie gali kreiptis patyrę ar pastebėję smurto ir priekabiavimo apraiškų, skelbdamas informaciją darbuotojams prieinamu būdu (pav., informaciniuose stenduose, specialiuose plakatuose, lankstinukuose, atmintinėse, įmonės intranete ar vidinėse socialinių tinklų grupėse);

23.2. tinkamo elgesio / etikos taisyklių nustatymas:

23.2.1. šia priemone siekiama tiksliai nustatyti, koks elgesys darbovietėje laikomas priimtiniu ir tinkamu. Darbuotojai turi tiksliai žinoti, kokie bendravimo standartai ir reikalavimai yra taikomi konkrečioje įmonėje, ir privalo jų laikytis;

23.2.2. taisyklėse galima nurodyti ne tik tinkamo elgesio, bet ir nepriimtino elgesio principus, nurodant, kokie gestai, žodžiai, komentarai, elgesys (aktyvus, pasyvus) ar kiti veiksmai yra nepriimtini, netoleruoti, nes sukuria žeminančią, įžeidžiančią darbinę aplinką;

23.3. atsakingo (-ų) asmens (-ų), į kurį (-iuos) gali kreiptis darbuotojas, susidūręs darbe su galimomis smurto ir priekabiavimo apraiškomis, paskyrimas:

23.3.1. rekomenduotina, kad atsakingu (-ais) asmeniu (-imis) pasitikėtų darbuotojai ir jis (jie) turėtų žinių apie smurtą ir priekabiavimą. Tokiu (-iais) asmeniu (-imis) gali būti paskirtas (-i) ir darbuotojų atstovas (-ai) – darbuotojų patikėtinis, darbo tarybos ar profesinės sąjungos narys (-iai). Taip pat tokio (-ių) asmens (-ų) paskyrimui gali būti organizuojami ir vidiniai darbuotojų rinkimai;

23.3.2. atsakingas (-i) asmuo (-enys) galėtų konsultuoti darbuotojus kilus konfliktui, išklausti darbuotojų nuogastavimus ir organizuoti vidinę komunikaciją, susijusią su smurto ir priekabiavimo darbe prevencija;

23.4. pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo bei nagrinėjimo tvarkos nustatymas;

23.5. mokymų apie smurto ir priekabiavimo pavojus, prevencijos priemones, darbuotojų teises ir pareigas smurto ir priekabiavimo srityje organizavimas.

#### **IV SKYRIUS**

#### **PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMO TVARKA**

24. Lietuvių namuose turi būti įgyvendinami pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

24.1. Pirminiai prevenciniai veiksmai:

24.1.1. 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;

24.1.2. 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;

24.1.3. Lietuvių namų 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;

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

24.2. antriniai prevenciniai veiksmai:

24.2.1. 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;

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

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

24.3. Tretiniai prevenciniai veiksmai:

24.3.1. 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;

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

24.3.3. 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;

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

## **V SKYRIUS**

### **VIDINIS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO ATVEJO REGISTRAVIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA**

25. 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)

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

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

26.2. 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; detalų įvykio aplinkybių aprašymą; siūlomas prevencines priemones (jei esama pasiūlymų).

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

28. Lietuvių namų direktorius, gavęs pranešimą apie smurto ir priekabiavimo apraiškas Lietuvių namuose, ne vėliau kaip per 3 darbo dienas nuo pranešimo gavimo dienos sudaro komisiją smurto ir priekabiavimo darbe atvejui tirti (toliau – Komisija), o nesant tokios galimybės, paskiria asmenį pranešimui tirti (toliau kartu – tyrimą atliekantis subjektas).

29. Sudarant Komisiją, laikomasi šių sąlygų:

29.1. Komisija sudaroma iš nelyginio narių skaičiaus. Vienas iš Komisijos narių skiriamas pirmininku;

29.2. darbo tarybos atstovai, kurie turi teisę į Komisijos sudėtį deleguoti ne mažiau kaip 1 / 3 Komisijos narių.

29.3. Komisijos nariai, prieš pradėdami darbą, pasirašo konfidencialumo pasižadėjimą saugoti informaciją, kuri jiems taps žinoma dėl nagrinėjamo atvejo, ir jos neatskleisti.

27. Tyrimą atliekanti Komisija tyrimą atlieka ir išvadą Lietuvių namų direktoriui pateikia per kuo trumpesnę laiką.

30. Tyrimas atliekamas laikantis objektyvumo, nešališkumo, operatyvumo, betarpiškumo, nekaltumo prezumpcijos principų.

31. Lietuvių namų direktorius, įvertinęs tyrimą atlikusio subjekto išvadą, priima sprendimą pritarti ar nepritarti išvadai.

32. Darbuotojui, pranešusiam apie patiriamą smurtą ir priekabiavimą, taip pat darbuotojui, dėl kurio elgesio buvo atliktas vidinis smurto ir priekabiavimo atvejo tyrimas, ne vėliau kaip per 3 darbo dienas nuo darbdavio sprendimo priėmimo raštu pateikiamas minėtas sprendimas bei tyrimą atlikusio subjekto išvada arba jos išrašas, užtikrinant asmens duomenų apsaugą.

33. Darbuotojas, nesutinkantis su Lietuvių namų direktoriaus sprendimu, turi teisę jį skųsti individualiems darbo ar tarnybiniams ginčams nagrinėti nustatyta tvarka.

34. Lietuvių namų direktorius, pritaręs tyrimą atlikusio subjekto išvadai, kurioje pripažintas smurto ir priekabiavimo darbe fakto buvimas:

34.1. sprendžia klausimą dėl poveikio priemonės (-ių) taikymo smurtą ir priekabiavimą taikiusiam darbuotojui;

34.2. organizuoja darbuotojams seminarą, diskusiją ar mokymus konkrečiam atvejui aktualia tema arba taiko kitas prieinamas priemones įvykio eskalacijai ir galimoms pasekmėms sumažinti.

35. Lietuvių namų direktorius užtikrina, kad asmenys, patyrę smurtą ir priekabiavimą, turėtų visas galimybes gauti teisinę pagalbą ir emocinę paramą. Atsižvelgiant į konkretų atvejį ir poveikį darbuotojo emocinei sveikatai, pagalba nukentėjusiajam gali būti įvairių formų, pavyzdžiui, sudaryta galimybė naudotis visų reikalingų specialistų (psichologų, psichiatrų, teisininkų ir kt.) paslaugomis, apmokėta už tų specialistų paslaugas (laikantis protingumo principo), darbuotojo perkėlimas į kitą darbo vietą (nepažeidžiant teisės aktų nuostatų), atostogų suteikimas ir kita pagalba.

36. Lietuvių namų direktorius, pritaręs tyrimą atlikusio subjekto išvadai, kurioje nepripažintas smurto ir priekabiavimo darbe fakto buvimas, laikydamasis proporcingumo principo, papildomai primena (pavyzdžiui, siunčia el. laiškus, organizuoja seminarą, diskusiją ar mokymus) darbuotojams apie smurto ir priekabiavimo darbe požymius, apraiškas, pagarbaus elgesio standartus ir kitus aktualius klausimus.

## **VI SKYRIUS MOKYMŲ ORGANIZAVIMAS**

37. Lietuvių namai organizuoja darbuotojams mokymus apie smurto ir priekabiavimo pavojus, prevencijos priemones, darbuotojų teises ir pareigas smurto ir priekabiavimo srityje (Darbo kodekso 30 straipsnio 3 dalies 3 punktas).

38. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos patvirtinimas, paskelbimas ir darbuotojų supažindinimas su ja (Darbo kodekso 30 straipsnio 5 dalis) nelaikytini mokymais apie smurto ir priekabiavimo pavojus, prevencijos priemones, darbuotojų teises ir pareigas smurto ir priekabiavimo srityje (Darbo kodekso 30 straipsnio 3 dalies 3 punktas).

39. Mokymai turi būti skirti padėti darbuotojams identifikuoti, suprasti ir veiksmingai reaguoti į smurto ir priekabiavimo atvejus ir turi apimti temas, susijusias su smurto ir priekabiavimo darbe formomis, jų pasekmėmis, tinkamo (etiško) bendravimo, pažeistų teisių gynimo būdais, atvejų analize ir diskusijomis, padedančiomis darbuotojams įgyti reikalingų tinkamo bendravimo ir elgesio darbovietėje žinių.

40. Mokymai organizuojami periodiškai. Mokymų periodiškumą nustato Lietuvių namų direktorius, užtikrindamas, kad jie būtų vykdomi ne rečiau kaip vieną kartą per 3 kalendorinius metus.

41. Lietuvių namų direktorius, siekdamas mokymų efektyvumo ir prieinamumo, mokymų būdus ir formą pasirenka pagal Lietuvių namų veiklos pobūdį, darbuotojų užimtumą, darbo funkcijų pobūdį bei pasiteisinusią mokymų organizavimo praktiką.

42. Mokymai gali vykti pasitelkiant tiek vidinius, tiek išorinius žmogiškuosius išteklius.

43. Mokymai privalomi visiems darbuotojams.

44. Visi darbuotojai privalo dalyvauti smurto ir priekabiavimo darbe prevencijai skirtuose mokymuose. Jeigu dėl objektyvių priežasčių (neatidėliotinių arba iš anksto suplanuotų būtinų tarnybinių funkcijų vykdymo, nedarbingumo, atostogų, komandiruočių ir pan.) darbuotojas negali juose dalyvauti, jam turi būti sudarytos sąlygos per 5 darbo dienas nuo nurodytų aplinkybių pasibaigimo susipažinti su mokymų medžiaga.

45. Naujai priimtiems darbuotojams turi būti sudarytos sąlygos susipažinti su mokymų medžiaga ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo priėmimo į darbą.

46. Mokymų faktas fiksuojamas įmonės vidiniuose dokumentuose (protokole, dokumentų valdymo sistemoje ir pan.).

## **VII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

29. Lietuvių namų direktorius vykdo prevencijos priemonių įgyvendinimo kontrolę ir užtikrina jų veiksmingumą. Jeigu nustatoma, kad taikomos prevencijos priemonės yra neveiksmingos arba sąlygos Lietuvių namuose pasikeičia tiek, kad taikomos prevencijos priemonės tampa neaktualios, jos yra peržiūrimos ir atnaujinamos.

30. Darbuotojas, patyręs vadovo smurtą ir priekabiavimą, turi teisę kreiptis į vadovą į pareigas priėmusį asmenį ar juridinio asmens steigėją dėl vadovo elgesio vertinimo, į Lietuvos Respublikos valstybinę darbo inspekciją prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos dėl situacijos identifikavimo ir poveikio priemonių taikymo, į individualius darbo ginčus ar tarnybinius ginčus nagrinėjančias institucijas dėl žalos atlyginimo.

31. Lietuvių namų direktorius, analizuodamas gaunamų pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą darbe turinį ir kitą informaciją (pavyzdžiui, anketinių apklausų turinį, psichologinio interviu ir testų rezultatus), užtikrina šių dokumentų konfidencialumą, jų neviešina, neperduoda tretiesiems asmenims ar kitokiu būdu jų neatskleidžia, išskyrus Lietuvos Respublikos teisės aktuose numatytus atvejus.

32. Vykdamas Darbo kodekso 30 straipsnyje numatytas pareigas, asmens duomenys tvarkomi vadovaujantis 2016 m. balandžio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentu (ES) 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB (Bendrojo duomenų apsaugos reglamentu), Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymu, duomenų valdytojų patvirtintais ir kitais teisės aktais, reglamentuojančiais asmens duomenų tvarkymą ir teisinę apsaugą.

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

34. Darbuotojams, pateikusiems pranešimą nurodyta tvarka, užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.

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

36. 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"/> <b>Fizinis:</b> užgauliojimas veiksmais (pargriovimas, įspyrimas, kumštelėjimas, spjaudymas, daiktų atiminėjimas ar gadinimas ir pan.);                                                                                                                                                                                               |  |
| <input type="checkbox"/> <b>Psichologinis, emocinis smurtas:</b> žeidžiantys žodžiai, pastabos, grasinimai, draudimai, gąsdinimai, kaltinimai, nesikalbėjimas, tylėjimas, ignoravimas, patyčios, savo nuomonės primetimas kitam žmogui, siekiant savo tikslų.                                                                                                  |  |
| <input type="checkbox"/> <b>Elektroninis:</b> 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"/> <b>Kiti pastebėjimai –</b><br>.....<br>.....<br>.....                                                                                                                                                                                                                                                                                 |  |
| Ar yra žinomas tokio elgesio pasikartojimas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |  |

### Duomenys apie patyčių dalyvius:

|                                                                         |  |
|-------------------------------------------------------------------------|--|
| <b>Patyrusio</b> psichologinį smurtą vardas ir pavardė                  |  |
| <b>Galimai smurtavusio</b> vardas ir pavardė                            |  |
| <b>Stebėjusių</b> galimai psichologinio smurto atvejį vardas ir pavardė |  |

### Išsamesnė informacija apie įvykį:

|  |
|--|
|  |
|--|

(Parašas)

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