

MAŽEIKIŲ LOPŠELIO-DARŽELIO „SAULUTĖ“ DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SAUGUMO UŽTIKRINIMO POLITIKOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Darbuotojų psichologinio saugumo ir smurto bei priekabiavimo prevencijos politika Mažeikių lopšelyje-darželyje „Saulutė“ (toliau – Darželis) nustato principus, kuriais vadovaujamosi Darželyje siekiant užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, smurto ir priekabiavimo (įskaitant psichologinį smurtą ir mobingą) prevenciją, smurto ir priekabiavimo darbe atvejų atpažinimo, registravimo ir nagrinėjimo tvarką, taip pat prevencinių ir intervencinių priemonių taikymą.

2. Šio Aprašo tikslas – sukurti ir palaikyti psichologiškai saugią darbo aplinką, užtikrinti darbuotojų orumo apsaugą, psichosocialinės rizikos valdymą, smurto ir priekabiavimo prevencijos įgyvendinimą bei Darželio darbuotojų sveikatos ir gerovės apsaugą.

3. Šis Aprašas taikomas visiems Darželio darbuotojams, nepriklausomai nuo jų pareigų, darbo sutarties rūšies ar darbo laiko normos.

4. Apraše vartojamos sąvokos:

4.1. **Psichologinis smurtas** – nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys, kuris gali pasireikšti smurto ir priekabiavimo forma, pasireiškianti sistemingu ar vienkartinio neetišku, įžeidžiančiu, žeminančiu, bauginančiu elgesiu, žodžiais ar veiksmais, galinčiais sukelti darbuotojui psichologinę žalą ar neigiamą poveikį jo gerovei. 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.) ;

4.2. **Smurtas ir priekabiavimas** – nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys ar jo grėsmė, galintis pasireikšti vienkartiniais ar pasikartojančiais veiksmais, kuriais siekiama arba sukeliamas fizinė, psichologinė, seksualinė ar ekonominė žala, pažeidžiamas asmens orumas arba sukuriamas bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti darbo aplinka;

4.3. **Mobingas** – ilgalaikis, sistemingas psichologinis smurtas darbo aplinkoje, grindžiamas galios ar jėgų disbalansu, kai prieš darbuotoją taikomas pasikartojantis priešiškas elgesys, pažeidžiantis jo orumą, psichinę ar socialinę gerovę ir bloginantis darbo sąlygas. Mobingą gali taikyti tiek vienas, kolektyvo pritarimą ar galios svertų turintis asmuo, tiek darbuotojų grupė;

4.4. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kai asmens lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etinės priklausomybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, pilietybės, šeimyninės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriamas bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka;

4.5. **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 veiksnys;

4.6. **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;

4.7. Psichosocialinė rizika – rizika darbuotojų psichinei, fizinei sveikatai ir socialinei gerovei, kylanti dėl psichosocialinių veiksnių darbo aplinkoje.

5. Kitos Apraše vartojamos sąvokos suprantamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme, Tarptautinės darbo

organizacijos Smurto ir priekabiavimo konvencijoje (Nr. 190) ir kituose teisės aktuose, reglamentuojančiuose smurto ir priekabiavimo prevenciją darbo aplinkoje.

II SKYRIUS

PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMO TVARKA

6. Darželyje turi būti įgyvendinami pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

6.1. Pirminiai prevenciniai veiksmai:

6.1.1. Psichosocialinės darbo aplinkos gerinimas, užtikrinant, kad su darbu susiję sprendimai būtų pagrįsti teisingumo, sąžiningumo, lygių galimybių ir pagarbos darbuotojui principais; kad organizuojant darbą būtų optimizuojamas darbo krūvis, darbai paskirstomi po lygiai, atsižvelgiant į etatinį darbo krūvį, būtų skatinami geri darbuotojų tarpusavio santykiai, efektyviai sprendžiamos iškilusios problemos ir mažinamas besitęsiančio streso pavojus. Darbuotojui turi būti aišku, ko iš jo tikimasi darbe, jis turi būti pakankamai apmokytas kaip atlikti savo darbą;

6.1.2. Nedelsiant registruojami galimo psichologinio smurto ir mobingo atvejai, analizuojami suteikiant darbuotojams galimybę pateikti pranešimus apie įvykius su detaliais paaiškinimais, nurodant smurtautojus, įvykio aplinkybes ir galimus liudininkus;

6.1.3. Įstaigos kultūros ugdymas, įsipareigojant užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą visais su darbu susijusiais aspektais. Aiškiai apibrėžiamos darbuotojų pareigos ir atsakomybės. Skatinama diskusija, gerbiama kitokia nuomonė, netoleruojamas psichologinis smurtas ir mobingas;

6.1.4. Fizinės darbo aplinkos gerinimas užtikrinant, kad darbo vieta būtų saugi, patogi, tinkamai įrengta ir prižiūrima.

6.2. Antriniai prevenciniai veiksmai:

6.2.1. Darbuotojų informavimas apie Darželio politiką psichologinio saugumo ir smurto bei mobingo prevencijos srityje. Informacijai skleisti naudojami susirinkimai, informacinės lentos, raštiški pranešimai, atmintinės, dalomoji medžiaga ir kiti būdai;

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

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

6.3. Tretiniai prevenciniai veiksmai:

6.3.1. 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, pagal Darželio galimybes užtikrinant psichologo paslaugų prieinamumą ir visų reikalingų psichologinės pagalbos resursų (psichologų, psichiatrų, ir kt darbuotojų, psichologinės pagalbos organizacijų, psichologinės pagalbos telefono linijų) nuorodų ir kontaktų suteikimą visiems Darželio darbuotojams;

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

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

6.3.4. Drausminės procedūros taikomos objektyviai, įvertinant visų dalyvių paaiškinimus, aplinkybes ir ankstesnį elgesį, siekiant užtikrinti teisingą ir proporcingą sprendimą.

III SKYRIUS

PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE ATVEJŲ REGISTRAVIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

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

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

8.1. informuojant savo tiesioginį vadovą arba direktorių. Tiesioginis vadovas arba direktorius apie praneštą atvejį turi informuoti Komisiją;

8.2. registruojant psichologinio smurto ar mobingo atvejį naudojantis „Mūsų darželis“ sistema, per vidines žinutes pasirinkus atsakingą darbuotoją ir nusiuntus jam Galimų psichologinio smurto atvejų anketą (1 priedas) bei pateikus reikiamą informaciją;

8.3. siunčiant elektroninį laišką adresu mazeikiai.saulute@gmail.com nurodant informaciją: asmens vardą ir pavardę, kontaktus (el. paštą ir/ar tel. Nr.) (nebūtina, bet pageidautina siekiant tikslesnio tyrimo, išvadų ir tikslingos prevencijos); 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).

9. Pagal poreikį, Komisijos pirmininko (ar jo pavaduotojo) sprendimu, gali būti į Komisiją įtraukiamas papildomas (-i) specialistas (-ai) ar darbuotojas (-ai) (Darželio administracijos darbuotojas, Teisės tarnybos specialistas, struktūrinio padalinio vadovas, darbuotojų atstovas (-ai), darbuotojų atstovas (-ai) saugai ir sveikatai ar kt.) atvejo nagrinėjimui arba gali būti prašoma jų ekspertizės.

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

10.1. pradedama nedelsiant Komisijai gavus rašytinę informaciją Apraše nurodytomis priemonėmis arba kitais būdais (visuomenės informavimo priemonėse paskelbta informacija ar kt.);

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

10.3. 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;

10.4 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;

10.5. surinkus informaciją, organizuojamas Komisijos posėdis, kuriame atvejis aptariamas ir teikiamos išvados bei prevencinės priemonės Darželio administracijai;

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

11. Darželis užtikrina reikiamos pagalbos teikimą nukentėjusiesiems pagal psichologinio smurto ir mobingo darbe prevencijos įgyvendinimo tvarką.

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

13. Darželis užtikrina, jog darbuotojai bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jei pateiks pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto psichologinio smurto ar mobingo atvejo.

14. Komisija teikia metinę veiklos ataskaitą arba anksčiau, atsižvelgiant į užregistruoto atvejo (-ų) pobūdį.

IV SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

15. Darbuotojai su šiuo Aprašu yra supažindinami pasirašytinai ir atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis šiame Apraše nustatytais principais.

16. Darbuotojams, pateikusiems pranešimą 8 punktu nurodyta tvarka, užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.

17. Jei pagal 8 punktą 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.

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

19. Aprašas gali būti keičiamas keičiantis imperatyviems teisės aktams. Aprašas tvirtinamas, keičiamas ir naikinamas Darželio direktoriaus įsakymu.

PRITARTA

Įstaigos tarybos 2026 m. sausio 19 d.

posėdžio protokoliniu nutarimu (protokolas Nr. 1)

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.	
Galimo psichologinio smurto atvejo data, val. trukmė	
Galimo psichologinio smurto atvejo vieta	
Kokia psichologinio smurto forma naudota ar įtariama, kad buvo naudota:	
<i>Fizinis:</i> užgauliojimas veiksmais (pargriovimas, išpyrimas, kumštelėjimas, spjaudymas, daiktų atiminėjimas ar gadinimas ir pan.);	
<i>Psichologinis, emocinis smurtas:</i> žeidžiantys žodžiai, pastabos, grasinimai, draudimai, gąsdinimai, kaltinimai, nesikalbėjimas, tylėjimas, ignoravimas, patyčios, savo nuomonės primetimas kitam žmogui, siekiant savo tikslų.	
<i>Elektroninis:</i> 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.).	
<i>Kiti pastebėjimai</i> (įrašyti) _____	
Ar yra žinomas tokio elgesio pasikartojimas	

Duomenys apie patyčių dalyvius:

Patyrusio psichologinį smurtą vardas, pavardė.
Galimai smurtavusio vardas, pavardė
Stebėjusių galimai psichologinio smurto atvejį vardas, pavardė

Išsamesnė informacija apie įvykį:

(Užpildžiusio asmens vardas, pavardė)

(Parašas)

PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE PREVENCIJOS PRIEMONIŲ APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Šios priemonės skirtos formuoti ir įgyvendinti prieš smurtą nukreiptą politiką Mažeikių lopšelio-darželio „Saulutė“ darbo vietose.

II SKYRIUS 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 valdžios prieš kitą asmenį ar darbuotojų grupę, taip pat darbuotojų tarpusavio santykiai ir (ar) santykiai su darbdaviu ir (ar) trečiaisiais asmenimis, naudojimas, įskaitant ir grasinimą panaudoti fizinę jėgą, veiksmus, kurie gali pakenkti fizinei, protinei, dvasinei, moralei 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 nerealūs terminai.

4.2. Per asmeninę reputaciją:

4.2.1. užgaulios pastabos;

4.2.2. užgauliojimas;

4.2.3. bauginimas;

4.2.4. menkinimas;

4.2.5. 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 SKYRIUS PRIEŠ SMURTĄ NUKREIPTA STRATEGIJA

6. Mažeikių lopšelio-darželio „Saulutė“ prieš smurtą nukreipta strategija apima veiksmingas smurto atveju 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 SKYRIUS 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;
 - 14.12. garantuoti konfidencialumą ir objektyvumą smurto atvejo dalyvių atžvilgiu;
 - 14.13. pagal galimybes garantuoti smurto aukoms tinkamą pagalbą.
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. rūpintis savo kultūros darbe puoselėjimu ir bendravimo kokybe;
 - 15.4. derinti darbo ir asmeninio gyvenimo poreikius;
 - 15.5. aktyviai dalyvauti vertinant profesinę riziką;
 - 15.6. aktyviai dalyvauti įgyvendinant priešsmurtinę politiką ir kuriant strategiją;
 - 15.7. netoleruoti prieš juos ir kitus asmenis nukreipto psichologinio smurto;
 - 15.8. pranešti apie patirtą smurto atvejį, detalai jį aprašyti,

V SKYRIUS PREVENCINIAI 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, 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 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 turi 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 įvykius detaliais paaiškinimais, nurodant galimus liudininkus.(gyventojas 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 įstaigoje siekiamo elgesio taisykles ir vykdomas priemones, aptariant per susirinkimus ar panašiai.

23.1.1. Vadovas turi:

23.1.1.1. suprasti ir paaiškinti organizacijos priešsmurtinę politiką;

23.1.1.2. pastebėti netinkamą darbuotojų elgesį;

23.1.1.3. įvertinti darbo aplinką ir numatyti priemones, kurios padėtų išvengti smurtodarbe;

23.1.1.4. padėti nukentėjusiems darbuotojams;

23.1.1.5. užtikrinti informacijos apie patyrusius smurtą darbuotojus konfidencialumą pagal galiojančius teisės aktus;

23.1.1.6. palaikyti darbuotojus ir abipuse pagarba grįstą darbo aplinką.

24. Suteikti pagalbą psichologinio smurto aukoms

24.1. Pagal galimybes darbdavys turi užtikrinti visų reikalingų specialistų (psichologų, psichiatrų ir kt.) pagalbą smurtą patyrusiems darbuotojams.

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

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

24.4. Darbdavys, esant reikalui, aukai turėtų užtikrinti pagalbą kreipiantis į teismą.

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, ankstesnį smurtautojų elgesį. Kai neužtenka neformalaus sprendimo – pokalbio su smurtautoju, taikomos tokios drausminės priemonės, kaip raštiški įspėjimai, atleidimas iš darbo.

VI SKYRIUS

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.
