

**PSICHOLOGINIO SMURTO DARBO APLINKOJE PREVENCIJOS,  
PSICHOSOCIALINIŲ DARBO SĄLYGŲ GERINIMO IR MOBINGO DARBE  
PREVENCIJOS TVARKOS APRAŠAS**

**I. BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Darbdavys privalo sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešišku, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmy, kuriais kėsinamasi į atskiro darbuotojo ar jų 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.

2. Darbuotojų psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijos, psichosocialinių darbo sąlygų gerinimo ir mobingo darbe prevencijos tvarkos aprašas (toliau - Aprašas) nustato principus, kuriais vadovaujamosi įstaiga, siekiant užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą.

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

4. **Sąvokos:**

5. **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.).

6. **Mobingas** – jėgų disbalansu paremti santykiai darbo vietoje, pasireiškiantys nuosekliu ilgalaikiu - besitęsiančiu ilgiau nei šešis mėnesius, pasikartojančiu bent kartą per savaitę 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 svėrtų turintis asmuo, tiek darbuotojų grupė.

7. **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 sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

8. **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.

9. **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.

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

## II. PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE IŠRAIŠKOS IR SITUACIJOS

11. Smurtas gali pasireikšti:

11.1. fiziniu, psichologiniu ir/ar seksualiniu išnaudojimu;

11.2. neetišku elgesiu (vieną kartą ar sistemingai);

11.3. nepagarbiu elgesiu kitų asmenų atžvilgiu.

12. Išskiriamos tokios psichologinio smurto darbe išraiškos – nuolatinė nepagrįsta kritika, sarkazmas, pasikartojančios neigiamos pastabos, riksmas, darbuotojo ignoravimas, šmeižtas, manipuliavimas, viešas žeminimas, noras išjuokti, pasiekimų nuvertinimas, grasinimas atleisti iš darbo ir pan.

13. Situacijos, galinčios kelti didesnę tikimybę patirti psichologinį smurtą ar mobingą darbe:

13.1. darbas vienumoje/po vieną;

13.2. darbas esant griežtiems laiko terminams;

13.3. bendradarbių tarpusavio konfliktai;

13.4. galimo fizinio smurto tikimybė, grasinimas ar panašus elgesys;

13.5. darbas su grynaisiais pinigais ar kitomis vertybėmis;

13.6. klientų aptarnavimas;

13.7. konfliktai su klientais;

13.8. galimas turto sugadinimas.

## III. DARBUOTOJŲ TEISĖS IR PAREIGOS

14. Darbuotojų teisės:

14.1. į saugias darbo sąlygas, taip pat ir į darbo vietą be smurto apraiškų;

14.2. į aiškiai apibrėžtą vaidmenį darbe ir atsakomybę;

- 14.3. lankyti mokymus, skirtus smurto prevencijai;
  - 14.4. rūpintis savo darbo kultūros puoselėjimu ir bendravimo kokybe;
  - 14.5. derinti darbo ir asmeninio gyvenimo poreikius;
  - 14.6. naudotis priemonėmis, kurios numatytos priešsmurtinėje įstaigos politikoje.
15. Darbuotojų pareigos:
- 15.1. aktyviai dalyvauti vertinant profesinę riziką;
  - 15.2. aktyviai dalyvauti įgyvendinant priešsmurtinę įstaigos politiką ir kuriant strategiją;
  - 15.3. bendradarbiauti su profesinėmis sąjungomis;
  - 15.4. netoleruoti prieš juos ir kitus asmenis nukreipto psichologinio smurto;
  - 15.5. pranešti apie patirtą smurto atvejį, detalai jį aprašyti.

#### **IV. DARBDAVIŲ PAREIGOS PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE PREVENCIJAI IR VALDYMUI**

16. Siekiant valdyti psichologinį smurtą ir molingą darbe darbdaviai yra įpareigojami:
- 16.1. organizuoti psichologinio smurto ir kitų psichosocialinės rizikos veiksnių darbo vietose vertinimą;
  - 16.2. bendradarbiauti su darbuotojais, stengtis įtraukti darbuotojus į sprendimų priėmimo procesus;
  - 16.3. užtikrinti smurto atvejų registravimą ir analizę;
  - 16.4. užtikrinti prieš smurtą nukreiptų veiksmų nepertraukiamumą;
  - 16.5. užtikrinti priešsmurtinės strategijos tobulinimą;
  - 16.6. užtikrinti neatidėliotiną aukų skundų analizę ir sprendimą;
  - 16.7. skatinti atvirai kalbėti apie psichologinio smurto darbe problemą;
  - 16.8. kurti pagarba grįstą bendravimą;
  - 16.9. nepalikti neišspręstų konfliktų;
  - 16.10. nubrėžti aiškias kiekvieno darbuotojo atsakomybės ribas;
  - 16.11. užtikrinti teisingumą ir saugumą;
  - 16.12. puoselėti prieš psichologinį smurtą ir molingą nukreiptas vertybes;
  - 16.13. skirti atsakingus asmenis, kuriais visi pasitikėtų;
  - 16.14. jeigu yra poreikis organizuoti mokymus, kviestis specialistus;
  - 16.15. garantuoti konfidencialumą ir objektyvumą smurto aukos atžvilgiu;
  - 16.16. garantuoti smurto aukoms tinkamą pagalbą;
  - 16.17. taikyti drausmines priemones smurtautojams.
17. Siekiant mažinti stresą darbe, prevenciniai veiksmai gali būti derinami visi kartu, tačiau pati efektyviausia priemonė yra problemos viešinimas.



## V. SMURTO DARBE PREVENCIJA

18. **Pirminė prevencija** – veiksmai pašalinti smurto apraiškas ir taip sumažinti neigiamą jo įtaką darbuotojams, t. y. psichosocialinės ir fizinės darbo aplinkos gerinimas (darbo aplinkos keitimas; lanksčių darbo grafikų tvirtinimas; darbuotojų įtraukimas; grįžtamojo ryšio suteikimas); psichologinio smurto atvejų registravimas ir organizacijos kultūros ugdymas.

19. **Antrinė prevencija** – prieš smurtą nukreiptos įmonės politikos formavimas. Antrinės prevencijos įgyvendinimo metu darbuotojai informuojami apie įstaigos bendruomenės etikos taisykles, etikos ir gerovės užtikrinimo politiką, skundų ir pasiūlymų nagrinėjimo tvarką, kur kreiptis patiriant psichosocialinį smurtą ar mobingą darbe, apie organizuojamus mokymus vadovams ir darbuotojams psichologinio smurto temomis.

20. Darbuotojai mokomi:

- 20.1. kaip nustatyti galimas psichologinio smurto situacijas;
- 20.2. kokie galimi psichologinio smurto šalinimo sprendiniai;
- 20.3. bendravimo įgūdžių, kurie padėtų išvengti smurto ir/ar jį sumažinti;
- 20.4. kaip skatinti teigiamą aplinką darbe bei teisinio gynimo galimybes.

21. Vadovai mokomi:

- 21.1. suprasti ir paaiškinti įmonės priešsmurtinę strategiją;
- 21.2. pastebėti netinkamą savo ir darbuotojų elgesį;
- 21.3. įvertinti darbo aplinką ir numatyti priemones, kurios padėtų išvengti psichologinio smurto darbe;
- 21.4. padėti nukentėjusiems darbuotojams;
- 21.5. užtikrinti informacijos apie patyrusius smurtą darbuotojus konfidencialumą pagal galiojančius teisės aktus;
- 21.6. palaikyti darbuotojus ir skatinti abipuse pagarba grįstą darbo aplinką.

22. **Tretinė prevencija** – visapusė pagalba psichologinį smurtą patyrusiems asmenims ir taikomos drausminės nuobaudos smurtautojams. Darbdaviai turi užtikrinti visų reikalingų specialistų (psichologų, psichiatrų ir kitų) pagalbą smurtą patyrusiems darbuotojams, kurie gali jausti nerimą, baimę, irzlumą, miego sutrikimus, pyktį, susierzinimą ir kitus. Skubiai suteikta tinkama pagalba sumažina smurtą patyrusių darbuotojų psichologinę traumą ir dėl to patiriamą streso lygį. Smurtą patyrusiam darbuotojui užtikrinama reintegracija į darbovietę arba perkėlimas į kitą darbą. Tokiais atvejais naudinga psichologo konsultacija (ypač jei sunku išsiaiškinti smurto priežastis) bei teisinė pagalba.

23. Drausminių nuobaudų taikymas yra kraštutinė priemonė, gali būti taikoma kai abi pusės turi būti objektyviai išklaustytos, atsižvelgta į paaiškinimus, aplinkybes, ankstesnį smurtautojų elgesį.

24. Daugeliu atveju pakanka neformalaus sprendimo – pokalbio su smurtautoju, skirti jam psichologo konsultaciją. Jei to nepakanka, galimos tokios drausminės nuobaudos: raštiški įspėjimai, perkėlimas į kitą skyrių ar pareigas, atleidimas iš darbo.

25. Siekiant mažinti stresą darbe gali būti derinami visi prevenciniai veiksmai kartu.

26. Pati efektyviausia smurto darbe valdymo priemonė – problemos paviešinimas.

## **VI. PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE TYRIMAS**

27. Darbuotojas patyręs psichologinį smurtą ir mobingą darbe turi pagal galimybes rinkti visus su ginču susijusius objektyvius įrodymus:

27.1. dokumentus (pvz., psichologu/psichoterapeutų konsultacijų sąskaitos ir kt.);

27.2. išsaugoti visas su psichologiniu smurtu ar mobingu susijusias SMS žinutes;

27.3. išsaugoti visus su psichologiniu smurtu ar mobingu susijusius elektroninius laiškus ir/arba persisiųsti juos į savo asmeninį elektroninį paštą;

27.4. jeigu įmanoma padaryti nuotraukas, vaizdo ar garso įrašus;

27.5. turėti liudininkus.

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

29. Darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs psichologinio smurto ar mobingo atvejį, turi teisę (taip pat ir anonimiškai) apie jį pranešti raštu arba žodžiu įsakymu paskirtam asmeniui arba tiesioginiam vadovui. Atsakingi asmenys apie praneštą atvejį turi informuoti Komisiją siunčiant elektroninį laišką nurodant informaciją: asmens vardą ir pavardę, kontaktus (el. paštą ir/ar tel. Nr.), padalinį, skyrių; 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).

30. Pagal poreikį, Komisijos pirmininko (ar jo pavaduotojo) sprendimu, gali būti į Komisiją įtraukiamas papildomas darbuotojas (KAUNO RAJONO SAVIVALDYBĖS VIEŠOJI BIBLIOTEKA administracijos darbuotojas, padalinio vadovas, darbuotojų atstovas (-ai) saugai ir sveikatai ar kt.) atvejo nagrinėjimui arba gali būti prašoma jų ekspertizės.

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

31.1. pradedama nedelsiant Komisijai gavus rašytinę informaciją;

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

31.3. 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;

31.4. 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;

31.5. surinkus informaciją, rengiamas Komisijos posėdis, kuriame atvejis aptariamas ir teikiamos išvados bei prevencinės priemonės KAUNO RAJONO SAVIVALDYBĖS VIEŠOJI BIBLIOTEKA administracijai;

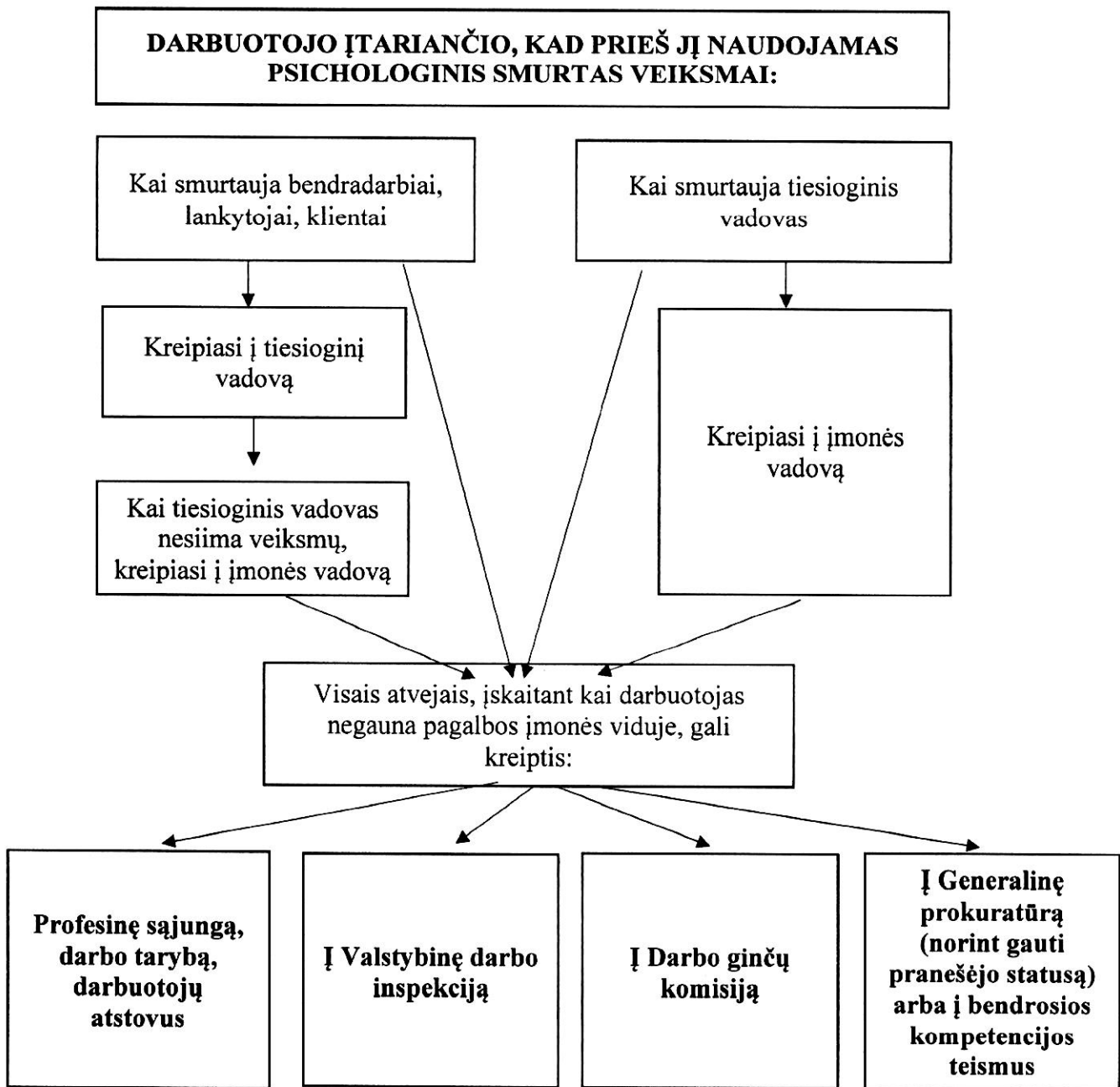
32. Komisijos posėdžius protokoluoja ir su Komisijos veikla susijusius dokumentus registruoja Komisijos sekretorius.

33. KAUNO RAJONO SAVIVALDYBĖS VIEŠOJI BIBLIOTEKA užtikrina darbuotojų, pateikiančių pranešimą dėl psichologinio smurto ar mobingo konfidencialumą, objektyvumą ir nešališkumą visų galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejo dalyvių atžvilgiu.

34. KAUNO RAJONO SAVIVALDYBĖS VIEŠOJI BIBLIOTEKA užtikrina, jog darbuotojai bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jei pateiks pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto psichologinio smurto ar mobingo atvejo.



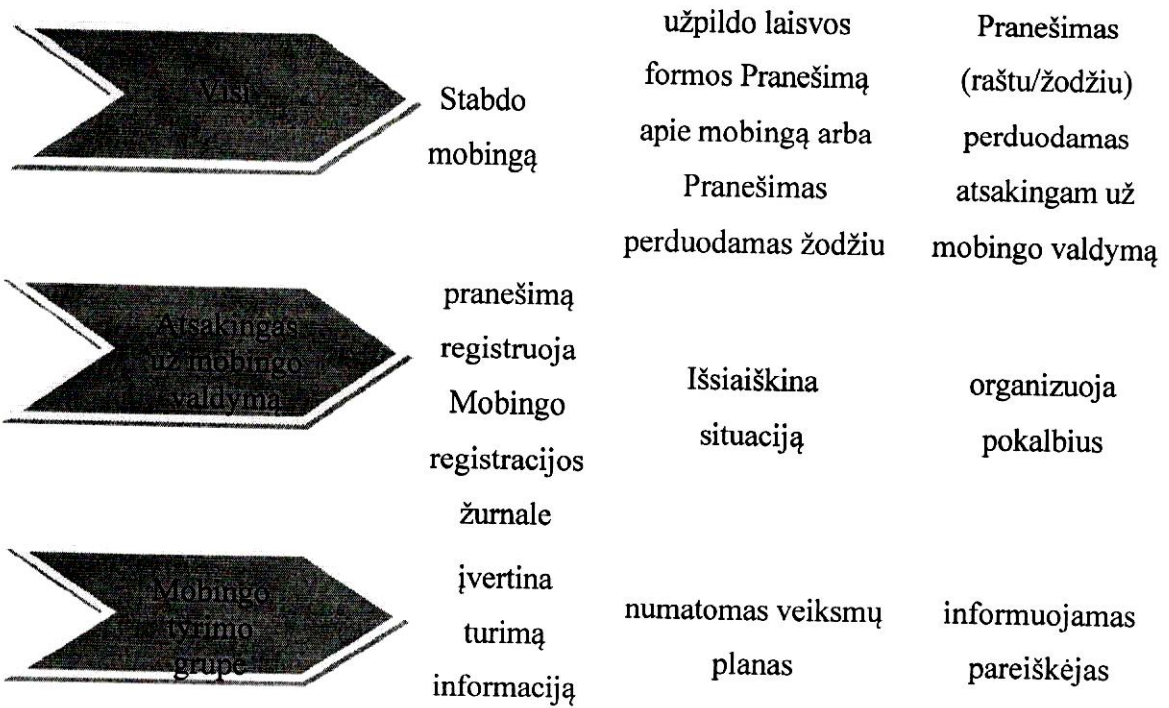
1 Priedas. Darbuotoju veiksmai paryrus psichologinį smurtą:



Įstaigos kontaktinis asmuo anonimiškai pateikti informaciją: vyr. specialistė Daiva Noreikienė

tel. Nr. 8 684 78605 el. p.: d.noreikiene@krsvbiblioteka.lt

## REAGAVIMO Į PSICHOLOGINĮ SMURTĄ IR PAGALBOS JAM ĮVYKUS ALGORITMAS







**KAUNO RAJONO SAVIVALDYBĖS VIEŠOJI BIBLIOTEKA  
DIREKTORIUS**

**ĮSAKYMAS**

**DĖL PSICHOLOGINIO SMURTO DARBO APLINKOJE PREVENCIJOS,  
PSICHOSOCIALINIŲ DARBO SĄLYGŲ GERINIMO IR MOBINGO DARBE  
PREVENCIJOS TVARKOS APRAŠO PATVIRTINIMO**

2022 m. birželio 10 d. Nr. 108  
Garliava, Kauno raj.

Vadovaudamasi 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 vykdant įvairias ekonomines veiklas:

1. Tvirtinu KAUNO RAJONO SAVIVALDYBĖS VIEŠOJI BIBLIOTEKA Psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijos, psichosocialinių darbo sąlygų gerinimo ir mobingo darbe prevencijos tvarkos aprašą (pridedama).

2. N u r o d a u , kad darbuotojai patyrę ar pastebėję psichologinio smurto ar mobingo atvejį raštu arba žodžiu gali kreiptis į tiesioginį vadovą arba į vyr. specialistę Daivą Noreikienę, tel. Nr. +370 684 78605, el. paštu: d.noreikiene@krsvbiblioteka.lt

3. Į p a r e i g o j u :

3.1. 2 punkte nurodytiems asmenims, suteikti į jį besikreipiančiam nukentėjusiajam pagalbą ir imtis papildomų veiksmų (jei tokių reikia), užtikrinančių psichologinio smurto ar mobingo darbe prevenciją ir tyrimą;

3.2. Mobingo atvejų tyrimo komisiją administruoti reikalingus tyrimo dokumentus, pateikti prevencines priemones;

Direktorius



Irena Viktorija Stančiauskienė