



PATVIRTINTA

Vilniaus vaikų socialinės globos namų

„Gilė“ direktoriaus

2021 m.  rugsėjo 20 d. įsakymu Nr.  V-21

PRITARTA

Vilniaus vaikų socialinės globos namų „Gilė“

Darbo tarybos 2021 m.  rugsėjo 20 d.

posėdžio protokolu Nr.  2

## BĮ VILNIAUS VAIKŲ SOCIALINĖS GLOBOS NAMŲ „GILĖ“ DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SAUGUMO UŽTIKRINIMO POLITIKOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS

### I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. BĮ Vilniaus vaikų socialinės globos namų „Gilė“ (toliau – Globos namai) Darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo politikos įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato principus, kuriais vadovaujamosi Globos namuose siekiant užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichologinio smurto ir mobingo darbe atvejų atpažinimo, registravimo ir nagrinėjimo tvarką, psichologinio smurto ir mobingo darbe prevencijos principus, jų įgyvendinimo priemones ir tvarką.
2. Šio Aprašo tikslas – užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichosocialinės rizikos valdymą, psichologinio smurto ir mobingo prevencijos įgyvendinimą ir saugios darbo aplinkos kūrimą visiems Globos namų darbuotojams.
3. Šis Aprašas taikomas visiems Globos namų darbuotojams.
4. Pagrindinės Apraše vartojamos sąvokos:
  - 4.1. **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.).
  - 4.2. **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.
  - 4.3. **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.
  - 4.4. **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.
  - 4.5. **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.
  - 4.6. **Psichosocialinė rizika** – rizika darbuotojų psichinei ir fizinei sveikatai bei socialinei

gerovei, kurią kelia psichosocialiniai veiksniai susiję su darbo santykiais.

5. Kitos Apraše vartojamos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos respublikos Darbo kodekse, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme, Psichosocialinės rizikos vertinimo metodiniuose nurodymuose ir kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

## **II SKYRIUS**

### **DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SAUGUMO UŽTIKRINIMO POLITIKOS PRINCIPAI, PAGRINDINĖS DARBUOTOJŲ TEISĖS**

6. Globos namuose netoleruojamas bet kokia forma pasireikšti galintis psichologinis smurtas: priekabiavimas, nepageidaujamas elgesys darbe, siekiant įžeisti darbuotojo orumą dėl amžiaus, negalios, šeimyninės padėties, lyties, nuomonės ar įsitikinimų, fizinis, psichologinis ir/ar seksualinis išnaudojimas, vienkartinis ar sistemingas neetiškas, nepagarbus elgesys bet kurių darbuotojų atžvilgiu.
7. Globos namuose netoleruojamas bauginimas, grasinimai siekiant sukelti fizinės, psichologinės skriaudos baimę.
8. Globos namuose netoleruojamas bet kokia forma pasireikšti galintis mobingas: nuoseklus ilgalaikis netinkamas elgesys, fizinės, socialinės ar psichologinės gerovės pažeidimas bet kurių Globos namų darbuotojų atžvilgiu.
9. Globos namuose netoleruojamos visos tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos formos, taip pat nurodymas diskriminuoti dėl lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ar kitų pagrindų. Darbuotojai neturi teisės diskriminuoti, priekabiauti, tyčiotis, gąsdinti kitų darbuotojų dėl jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ar kitų pagrindų. Lygių galimybių įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonės Globos namuose nustato Lygių galimybių politika.
10. Globos namai savo darbą siekia organizuoti taip, kad būtų kuriama saugi ir psichologinei sveikatai palanki darbo aplinka, kad darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsinama 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.
11. Globos namai, kaip darbdavys, periodiškai organizuoja psichosocialinės rizikos veiksnių darbo vietoje vertinimą, kurį atlikti skiriamas kompetentingas asmuo. Globos namai užtikrina, kad psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimas darbo vietoje būtų atliekamas periodiškai - ne rečiau kaip kartą per vienerius metus, o gavus pranešimą apie patirtą (pastebėtą) psichologinį smurtą/mobingą, įvykus kitokioms ekstremalioms situacijoms (pvz. susijusioms su mirtimi darbe, smurto išraiškomis darbo vietoje ir pan.) nedelsiant būtų sprendžiama dėl psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimo atnaujinimo būtinybės. Į psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimą įtraukiami Globos namų darbuotojai.
12. Globos namuose organizuojant darbą atsižvelgiama į psichosocialinę riziką ir psichosocialinių rizikos veiksnių poveikį visiems Globos namų darbuotojams.
13. Globos namai užtikrina, kad įstaigoje būtų paskirtas atsakingas asmuo, į kurį darbuotojai galėtų kreiptis patyrę ar pastebėję galimą psichologinio smurto ar mobingo darbe atvejį. Globos namai siekia užtikrinti, kad tokiu atsakingu asmeniu pagal galimybes būtų skiriamas įstaigoje dirbantis psichologas, į kurį galėtų kreiptis ne tik darbuotojai, galimai patyrę ar pastebėję psichologinį smurtą ar mobingą, tačiau ir darbuotojai, kuriems reikalinga psichologinė konsultacija dėl situacijų iškilusių/kylančių darbinėje aplinkoje.
14. Globos namai imasi visų įmanomų priemonių, kad kaip įmanoma efektyviau būtų įgyvendinamos psichologinio smurto ir mobingo darbe prevencijos priemonės ir skatina darbuotojus apie galimai

patirtus ar pastebėtus psichologinio smurto ir (ar) mobingo atvejus anonimiškai ar atskleidžiant savo tapatybę pranešti šiame Apraše nustatyta tvarka, atvirai kalbėti šiomis temomis, rodyti netoleranciją tokiam elgesiui.

15. Globos namai užtikrina darbuotojams galimybę teikti klausimus, siūlymus, prašymus ir (ar) pranešimus/skundus dėl galimai pastebėto ar patiriamo psichologinio smurto ir (ar) mobingo darbe. Globos namai užtikrina pateiktų duomenų konfidencialumą.
16. Globos namai taip pat užtikrina, kad asmenims, pateikusiems informaciją apie galimus pažeidimus, būtų suteiktos reikalingos apsaugos, pagalbos jiems priemonės, o visi asmenys, kurie susiję su galimo psichologinio smurto/mobingo darbe apraiška, įvykusi incidentu, turėtų galimybę išsakyti savo poziciją.
17. Globos namai skatina darbuotojus būti aktyviems, teikti administracijai pasiūlymus dėl darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo politikos, numatytų prevencinių priemonių prieš psichologinį smurtą/mobingą darbe tobulinimo. Savo ruožtu Globos namai užtikrina, kad numatytos prevencinės priemonės prieš psichologinį smurtą/mobingą darbe būtų nuolat peržiūrimos, ir, esant poreikiui, atnaujinamos.
18. Globos namai, kaip darbdavys, gerbia savo darbuotojų teises ir aiškiai deklaruoja, jog darbuotojai turi teisę:
  - 18.1. į saugias darbo sąlygas, taip pat ir į darbo vietą be smurto apraiškų;
  - 18.2. į aiškiai apibrėžtą vaidmenį darbe ir atsakomybę;
  - 18.3. lankyti mokymus, skirtus smurto prevencijai;
  - 18.4. rūpintis savo kultūros darbe puoselėjimu ir bendravimo kokybe;
  - 18.5. derinti darbo ir asmeninio gyvenimo poreikius;
  - 18.6. aktyviai dalyvauti vertinant profesinę riziką;
  - 18.7. aktyviai dalyvauti įgyvendinant priešsmurtinę politiką ir kuriant strategiją;
  - 18.8. naudotis priemonėmis, kurios numatytos prieš smurtą nukreiptoje strategijoje;
  - 18.9. bendradarbiauti su darbuotojų atstovais;
  - 18.10. netoleruoti prieš juos ir kitus asmenis nukreipto psichologinio smurto;
  - 18.11. pranešti apie patirtą smurto atvejį, detalai jį aprašyti.

### **III SKYRIUS**

#### **PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE ATPAŽINIMAS**

19. Globos namuose nustatoma nulinė tolerancija psichologiniam smurtui ir mobingui darbe bei garantuojamas skaidrus visų tokių atvejų tyrimas bei sankcijos smurtą naudojančiams darbuotojams.
20. Psichologinis smurtas ir mobingas darbo aplinkoje gali pasireikšti per:
  - 20.1. *profesinę sritį*:
    - 20.1.1. viešas žeminimas;
    - 20.1.2. nuomonės menkinimas;
    - 20.1.3. kaltinimas dėl pastangų stygiaus;
    - 20.1.4. beprasmių, neatitinkančių kompetencijos užduočių skyrimas;
    - 20.1.5. nepagrįstas nušalinimas nuo sričių, už kurias darbuotojas buvo atsakingas;
    - 20.1.6. pernelyg didelis darbo krūvio skyrimas;
    - 20.1.7. perteklinė darbo kontrolė ir neadekvatūs terminai darbo užduotims atlikti;
    - 20.1.8. grasinimas atleisti iš darbo.
  - 20.2. *asmeninę reputaciją*:
    - 20.2.1. pasikartojanti nepagrįsta kritika, neigiamos pastabos;
    - 20.2.2. plūdimalis, užgauliojimas;
    - 20.2.3. bauginimas;
    - 20.2.4. menkinimas, pasiekimų nuvertinimas;

- 20.2.5. manipuliavimas.
  - 20.2.6. sarkazmas;
  - 20.2.7. užuominos dėl amžiaus, lyties ar kitų asmeninių asmens savybių;
  - 20.2.8. apkalbos, šmeižtas;
  - 20.3. *izoliaciją:*
    - 20.3.1. psichologinis ir socialinis išskyrimas;
    - 20.3.2. galimybių apribojimas;
    - 20.3.3. nuomonės ignoravimas;
    - 20.3.4. priešiškos reakcijos;
    - 20.3.5. darbui reikalingos informacijos nuslėpimas/nesuteikimas;
  - 20.4. *fizinius veiksmus:*
    - 20.4.1. spoksojimas ir rūstus žvilgsnis norint įbauginti darbuotoją;
    - 20.4.2. pakeltu tonu išreiškiami reikalavimai, balso garsumu užgožiamas dialogas ar oponento pastabos;
    - 20.4.3. nerimas (rankų gniaužymas, trynimas, murmėjimas, vapėjimas, žingsniavimas, nerimastingas vaikščiojimas ir kt.).
21. Esminis psichologinio smurto/mobingo ir konflikto darbe skiriamasis požymis yra prievartą taikančio asmens siekimas psichologiškai dominuoti prieš smurto auką. Taigi tokie atvejai, kaip pvz. darbdavio reikalavimas darbuotojui laikytis teisės aktų reikalavimų, kurių jis privalo laikytis, reikalavimas laikytis įstaigos vidaus (norminių) teisės aktų, įstaigoje nustatytos tvarkos, darbuotojo veiklos, dalykinių savybių, darbo rezultatų vertinimas, darbuotojui įvardijant jo atliekamo darbo trūkumus ir privalumus, išreiškiant pastabas (darbinė kritika), darbdavio pagrįstas reiklumas darbuotojui darbo sutartimi pavestų pareigų vykdymo atžvilgiu, darbo pareigų pažeidimo išaiškinimas ir pranešimas apie jį darbuotojui ir pan. nėra laikytinas psichologiniu smurtu. Psichologiniu smurtu savaimė nėra laikomi ir tarp darbdavio bei darbuotojo kilę nesusipratimai, diskusijos ar nuomonių nesutapimai.

#### IV SKYRIUS

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

22. Darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo politika Globos namuose grindžiama pagrindiniais prieš psichologinį smurtą ir mobingą darbe nukreiptais prevenciniais veiksmais.
22. Prevenciniai veiksmai apima psichosocialinės ir fizinės darbo aplinkos gerinimą, psichologinio smurto ir mobingo darbe atvejų registravimą, įstaigos organizacinės kultūros ugdymą, darbuotojų informavimą apie įstaigos prieš psichologinį smurtą ir mobingą nukreiptą strategiją, mokymus šiomis temomis, visapusę pagalbą psichologinį smurtą ar mobingą patyrusiems asmenims ir taikomas drausmines priemones smurtautojams.
- 22.1. Pirminiai prevenciniai veiksmai:**
- 22.1.1. Psichosocialinės darbo aplinkos gerinimas užtikrinant, kad su darbu susiję sprendimai būtų pagrįsti teisingumo, sąžiningumo, lygių galimybių, pagarbos žmogui, šeimos ir darbo derinimo principais, taip pat užtikrinant, kad organizuojant darbą būtų optimizuojamas darbo krūvis, darbai paskirstomi po lygiai, atsižvelgiant į etatinį darbo krūvį, garantuojamas teisės aktų reikalavimus atitinkantis apmokėjimas už darbą. Darbuotojui turi būti aišku, ko iš jo tikimasi darbe, jis turi būti pakankamai apmokytas, kaip atlikti savo darbą. Atsižvelgiama į gerus darbuotojų tarpusavio santykius, vertinama, ar darbuotojams patinka dirbti kartu, ar kolegos sutaria ir dirba vieningai. Tiesioginis darbuotojų vadovas vertina, ar darbuotojai juo pasitiki, kaip darbuotojai jaučiasi jam vadovaujant. Naudojimasis tarnybine padėtimi, sprendimų, susijusių su darbuotojais priėmimas, neaptarus to su jais, neįvertinus pagrįstos kritikos, Globos namuose netoleruojamas. Stengiamasi iškilusias problemas spręsti efektyviai, vengiant

besitęsiančio streso situacijų;

22.1.2. 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;

22.1.3. Įstaigos kultūros ugdymas išipareigojant, kad bus užtikrinta darbuotojų sauga ir sveikata visais su darbu susijusiais aspektais. Aiškiai apibrėžiamos darbuotojų pareigos ir atsakomybės. Netolerancija psichologiniam smurtui ir mobingui, pagarba, atidumu ir atvirumu pagrįstas tarpusavio bendravimas. Skatinamos diskusijos, gerbiama kitokia pozicija, nuomonė. Siekiant mažinti psichologinio smurto ir mobingo darbe riziką, Globos namuose aktyviai taikomas pokalbio su darbuotoju metodas, kurio pagalba siekiama išsiaiškinti problemas, kylančias darbuotojo darbe, aptarti kilusias konfliktines situacijas, įvykusius incidentus, rasti galimus sprendimų būdus, aptarti konkrečios pagalbos darbuotojui poreikį, išsiaiškinti darbuotojo požiūrį į vienokias ar kitokias situacijas, įvertinti darbuotojo lūkesčius, galimai patiriamas neigiamas emocijas, to šaltinį ir pan. Skatinamas darbuotojų darbas komandoje, tuo tarpu darbuotojo ar tam tikros darbuotojų grupės izoliavimas, menkinimas, netoleruojami.

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

## **22.2. Antriniai prevenciniai veiksmai:**

22.2.1. Darbuotojų informavimas apie darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo politiką ir kitas galiojančias tvarkas užtikrinančias, kad visi Globos namuose dirbantys ar naujai įsidarbinantys darbuotojai žinotų ir suprastų Globos namų siektino elgesio taisykles ir vykdomas priemones. Informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: personalo susirinkimai, susitikimai bei individualūs pokalbiai su darbuotojais, informacinės lentos, informaciniai pranešimai, atmintinės, dalomoji medžiaga ir kiti būdai;

22.2.2. Inicijuojami darbuotojų mokymai atsižvelgiant į poreikius, esamą situaciją, vykdomos darbuotojų apklausos;

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

## **22.3. Tretiniai prevenciniai veiksmai:**

22.3.1. 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, užtikrinant įstaigoje dirbančio psichologo ar, esant poreikiui, kito specialisto (pvz. socialinio darbuotojo, teisininko) pagalbos prieinamumą, taip pat visų reikalingų psichologinės pagalbos resursų (psichologų, psichiatrų, socialinių darbuotojų, psichologinės pagalbos organizacijų, psichologinės pagalbos telefono linijų), teismo ar kitų kompetentingų institucijų nuorodų ir kontaktų suteikimą darbuotojams;

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

22.3.3. Psichologinį smurtą ar mobingą darbe patyrusio asmens reintegracija į darbovietę, garantuojant apsaugą nuo nemalonių santykių su smurtautoju (pvz. keičiant darbo (pamainų) grafikus, perkeltiant darbuotoją iš vienos į kitą darbuotojų komandą, suteikiant darbuotojui teisę, esant galimybei pagal darbuotojo atliekamas darbo funkcijas ir darbo pobūdį, dirbti nuotoliniu būdu ir pan.). Esant būtinybei ir darbdavio galimybei, psichologinį smurtą ar mobingą darbe patyrusiai aukai, esant jos pageidavimui, gali būti

- skirtas laikas poilsiui;
- 22.3.4. Stengtis iškilusias problemas spręsti neformaliomis priemonėmis – pokalbiu su smurtautoju, psichologo konsultacijos rekomendavimu, o jei to nepakanka, taikyti darbo (pamainų) grafiko pakeitimus, perkėlimą į kitą darbuotojų komandą, tuo atveju, jei neužtenka vieno iš aukščiau nurodytų darbdavio sprendimų ir esant teisėtam pagrindui, gali būti taikomos tokios smurtautoją drausminančios priemonės, kaip raštiškas įspėjimas ar atleidimas iš darbo;
- 22.3.5. Drausminės procedūros numatomos ir taikomos smurtautojams, atsižvelgiant į abiejų smurto įvykyje dalyvavusių pusių paaiškinimus, nurodomas aplinkybes, ankstesnį smurtautojo elgesį, objektyviai jas išklausius. Priekabiavimas dėl lyties ar seksualinis priekabiavimas, diskriminacinio pobūdžio veiksmai ar garbės ir orumo pažeidimas kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų atžvilgiu darbo metu ar darbo vietoje yra laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, už kurį gali būti taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse bei įstaigos vidaus teisės aktuose. Jeigu paaiškėja, kad darbuotojo skundas ar pranešimas dėl patirto psichologinio smurto ar mobingo buvo pateiktas siekiant pakenkti kito darbuotojo reputacijai, pažeminti jį, toks skundą pateikęs darbuotojo elgesys traktuojamas kaip darbo pareigų pažeidimas, už kurį gali būti taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse bei įstaigos vidaus teisės aktuose.

## **V SKYRIUS**

### **PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE ATVEJŲ REGISTRAVIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA**

23. Galimai patirtus ar pastebėtus psichologinio smurto ir mobingo atvejus nagrinėja, prevencines priemones siūlo Globos namų direktoriaus įsakymu sudaryta ir patvirtinta Galimų psichologinio smurto darbe atvejų nagrinėjimo komisija (toliau – Komisija).
24. Darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs psichologinio smurto ar mobingo atvejį, turi teisę (taip pat ir anonimiškai) apie jį pranešti:
- 24.1. informuojant Globos namų direktorių arba įstaigoje paskirtą atsakingą asmenį, į kurį darbuotojai gali kreiptis patyrę/pastebėję psichologinį smurtą ar mobingą (toliau – Atsakingas asmuo). Globos namų direktorius apie praneštą atvejį informuoja Komisiją. Atsakingas asmuo inicijuoja Komisijos susirinkimą. Komisijai turi būti pateikta visa su galimo psichologinio smurto/mobingo atveju susijusi informacija (tokia informacija gali būti pateikiama ir užpildant Aprašo 1 priede pateikiamą pavyzdinę Pranešimo apie galimą psichologinio smurto ar mobingo darbe atvejį formą).
- 24.2. siunčiant elektroninį laišką adresu [psichologai@gilesvaikai.lt](mailto:psichologai@gilesvaikai.lt) nurodant informaciją: asmens vardą ir pavardę, kontaktus (el. pašta 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) (nurodyta informacija gali būti pateikiama ir atsiunčiant užpildytą Aprašo 1 priede pateikiamą pavyzdinę Pranešimo apie galimą psichologinio smurto ar mobingo darbe atvejį formą).
- 24.3. įmetant laisvos formos pranešimą/skundą ar užpildytą Aprašo 1 priede pateikiamą pavyzdinę Pranešimo apie galimą psichologinio smurto ar mobingo darbe atvejį formą į Pasitikėjimo dėžutę. Pranešėjui pageidaujant – užtikrinamas konfidencialumas.
25. Gavusi pranešimą apie galimą psichologinio smurto/mobingo atvejį, esant poreikiui, atvejo nagrinėjimui Komisijos pirmininko (ar jo pavaduotojo) sprendimu, į Komisiją gali būti įtraukiamas papildomas specialistas ar darbuotojas (Globos namų administracijos darbuotojas, darbuotojų atstovas saugai ir sveikatai ar kt.) ar keli jų.

26. Galimo psichologinio smurto ar mobingo darbe atvejo nagrinėjimo procedūra:
- 26.1. pradedama nedelsiant Komisijai gavus rašytinę informaciją Apraše nurodytomis priemonėmis arba kitais būdais (visuomenės informavimo priemonėse paskelbtą ar kt.);
  - 26.2. galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejis nedelsiant užregistruojamas ir Komisijos pirmininkas, jo pavaduotojas ar sekretorius informuoja Komisiją bei pateikia gautą medžiagą susipažinimui;
  - 26.3. 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;
  - 26.4. 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;
  - 26.5. surinkus informaciją, rengiamas Komisijos posėdis, kuriame atvejis aptariamas ir teikiamos išvados bei siūlomos prevencinės priemonės Globos namų direktoriui.
  - 26.6. Komisijos posėdžius protokoluoja ir su Komisijos veikla susijusius dokumentus registruoja Komisijos sekretorius.
27. Globos namai užtikrina reikiamos pagalbos teikimą nukentėjusiesiems.
28. Globos namai užtikrina darbuotojų, pateikiančių pranešimą dėl psichologinio smurto ar mobingo konfidencialumą, objektyvumą ir nešališkumą visų galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejo dalyvių atžvilgiu.
29. Globos namai užtikrina, jog darbuotojai bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jei pateiks pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto psichologinio smurto ar mobingo atvejo.
30. Komisija Globos namų direktoriui teikia savo metines veiklos ataskaitas.

## **VI SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

31. Darbuotojai su šiuo Aprašu yra supažindinami pasirašytinai ir atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis šiame Apraše nustatytais principais.
32. Su šiuo Aprašu supažindinta Globos namuose veikianti Darbo taryba ir dėl šio Aprašo priėmimo su ja pasikonsultuota.
33. Darbuotojams šiame Apraše nustatyta tvarka pateikusiems pranešimą apie patirtą (pastebėtą) psichologinį smurtą ar mobingą, užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.
34. Jei darbuotojo pateikiamame pranešime apie patirtą (pastebėtą) psichologinį smurtą ar mobingą minimi ir kiti galimi nusižengimai (korupcijos, Etikos kodekso ar pan.), su tuo susijusi informacija perduodama pagal veiklos sritį kitam įstaigos paskirtam atsakingam asmeniui ir/ar komisijai nagrinėjimui, arba, esant teisėtam pagrindui, kitoms kompetentingoms institucijoms.
35. Nepavykus išspręsti psichologinio smurto/mobingo problemų įstaigos viduje, psichologinio smurto/mobingo auka teisės aktų nustatyta tvarka turi teisę kreiptis į Lietuvos Respublikos valstybinę darbo inspekciją, Darbo ginčų komisiją, Lietuvos Respublikos generalinę prokuratūrą (siekiant gauti pranešėjo statusą), Bendrosios kompetencijos teismus.
36. Šio Aprašo pažeidimas gali būti laikomas darbo pareigų pažeidimu, už kurį gali būti taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse ar kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.
37. Aprašas gali būti keičiamas keičiantis imperatyviems teisės aktams.
38. Aprašas tvirtinamas, keičiamas ir naikinamas Globos namų direktoriaus įsakymu.

**PRANEŠIMAS**  
**APIE GALIMĄ PSICHOLOGINIO SMURTO AR MOBINGO ATVEJĮ DARBE**

\_\_\_\_\_

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:	
<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> (įrašyti) _____ .	
Ar yra žinomas tokio elgesio pasikartojimas	

Duomenys apie patyčių dalyvius:

<b><u>Patyrusio psichologini smurtą</u></b> vardas, pavardė	
<b><u>Galimai smurtavusio</u></b> vardas, pavardė	
<b><u>Stebėjusių</u></b> galimai psichologinio smurto atvejį vardas, pavardė	

**Išsamesnė informacija apie įvykį:**

--

\_\_\_\_\_

(Užpildžiusio asmens vardas, pavardė)

\_\_\_\_\_

(Parašas)