

## VILNIAUS ŽYGYMANTO AUGUSTO PROGIMNAZIJOS DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SAUGUMO UŽTIKRINIMO TVARKOS APRAŠAS

### I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo Vilniaus Žygimanto Augusto progimnazijoje aprašas (toliau – Aprašas) nustato principus, kuriais vadovaujasi Vilniaus Žygimanto Augusto progimnazijoje siekiant užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichologinio smurto ir mobingo darbe atvejų registravimo ir nagrinėjimo tvarką, psichologinio smurto ir mobingo darbe prevencijos principus, jų įgyvendinimo priemonės 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 Vilniaus Žygimanto Augusto progimnazijos darbuotojams.
3. Šis Aprašas taikomas visiems Vilniaus Žygimanto Augusto progimnazijos darbuotojams.
4. Aprašo įgyvendinimui bus paskirti įgalioti asmenys arba Komisija, apmokinta Taryba, kiti atsakingi asmenys.
5. Sudarant šį Aprašą buvo vadovaujamas Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos išaiškinimais, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimais bei aktualiais kitais teisės aktais, Vilniaus Žygimanto Augusto progimnazijos bendruomenės etikos kodeksu, Vilniaus Žygimanto Augusto progimnazijos darbo tvarkos taisyklėmis, Lygių galimybių ir nediskriminavimo aprašu.

### II SKYRIUS APRAŠE VARTOJAMOS SĄVOKOS

6. Pagrindinės sąvokos:
  - 6.1. **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.).
  - 6.2. **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 svėrų turintis asmuo, tiek darbuotojų grupė.
  - 6.3. **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.

- 6.4. **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 veiksnius.
- 6.5. **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.
- 6.6. **Psichosocialinė rizika** – rizika darbuotojų psichinei ir fizinei sveikatai bei socialinei gerovei, kurią kelia psichosocialiniai veiksniai susiję su darbo santykiais.
- 6.7. **Darbo taryba** – Vilniaus Žygimanto Augusto progimnazijoje išrinkta, veikianti institucija, kuri padės tam tikromis švietėjiškomis priemonėmis rinkti informaciją ar nėra Vilniaus Žygimanto Augusto progimnazijoje psichologinio smurto ar mobingo apraiškų.
- 6.8. **Bendruomenės etikos kodeksas** – Vilniaus Žygimanto Augusto progimnazijoje patvirtintas Vilniaus Žygimanto Augusto progimnazijos bendruomenės narių elgsenos progimnazijoje taisyklių rinkinys.
- 6.9. **Įgalioti asmenys / Komisija** – paskirti atsakingi asmenys už šiame Apraše nurodytos tvarkos įgyvendinimą / nukentėjusiems asmenims pagalbos organizavimą.
7. Kitos Apraše naudojamos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos respublikos darbo kodekse, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme ir Psichosocialinės rizikos vertinimo metodiniuose nurodymuose.

### III SKYRIUS PSICHOLOGINIO SMURTO DARBE ATPAŽINIMAS

8. 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. Kitaip tariant, psichosocialinė rizika gali būti suprantama, kaip *rizika darbuotojų psichinei ir fizinei sveikatai bei socialinei gerovei, kurią kelia psichosocialiniai veiksniai susiję su darbo santykiais*.
9. *Vadovaujantis LR darbo kodekso 30 str. nuostatomis* – Smurtas ir priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą bei smurtą ir priekabiavimą dėl lyties (smurtas ir priekabiavimas nukreiptas prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą), – įvairus nepriimtinas elgesys ar jo grėsmė, nesvarbu, ar nepriimtinu elgesiu vieną kartą ar pakartotinai siekiama padaryti fizinę, psichologinę, seksualinę ar ekonominę žalą, ar nepriimtinu elgesiu ši žala padaroma arba gali būti padaryta.
10. Dažniausiai psichologinis smurtas apibrėžiamas kaip *nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys, kuris gali pasireikšti įvairiomis formomis*.
11. Yra išskiriamos dvi pagrindinės psichologinio smurto pasireiškimo formos: priekabiavimas (kuomet pakartotinai ir sąmoningai išnaudojama, grasinama ir (arba) žeminama su darbu susijusiomis aplinkybėmis) bei smurtas (kuomet užpuolamas vienas ar daugiau darbuotojų ar vadovų su darbu susijusiomis aplinkybėmis). Šiuos veiksmus gali atlikti vienas ar darbuotojų

- grupė, klientai, paslaugų vartotojai ar kiti tretieji asmenys, siekdami pažeisti vadovo/-ų ar darbuotojo/-ų orumą ir (ar) sukurti priešišką darbo aplinką.
12. Pripažįstama, kad priekabiavimas ir smurtas gali pasireikšti:
    - 12.1. fiziniu, psichologiniu ir / ar seksualiniu išnaudojimu;
    - 12.2. neetišku elgesiu (viena kartą ar sistemingai);
    - 12.3. nepagarbiu elgesiu kitų asmenų atžvilgiu;
    - 12.4. taip kaip plačiau apibrėžiama LR darbo kodekso 30 str. nuostatose bei LR Seimo kontrolieriaus išaiškinimuose.
  13. Priekabiavimas ir smurtas gali pasireikšti bet kurioje darbo vietoje ir gali paveikti bet kurios grandies darbuotoją, neatsižvelgiant įmonės/organizacijos dydį, veiklos sritį ar darbo santykių formą, tačiau tam tikruose sektoriuose patirti psichosocialinę riziką gali kilti žymiai didesnis pavojus.
  14. 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.).
  15. Nors pastebėti ir atpažinti smurto darbe apraiškas labai sudėtinga, tačiau skiriamasis smurto darbe pagrindinis požymis – prievartą taikančio asmens siekimas psichologiškai dominuoti prieš smurto auką gali būti nesunkiai identifikuotas.
  16. 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.
  17. Pagrindinė ir dažniausia psichologinio smurto darbe pasekmė darbuotojui / vadovui yra patiriamas *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.
  18. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:
    - 18.1. darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį;
    - 18.2. pertraukos pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buities, sanitarine ir higienos patalpomis;
    - 18.3. su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu;
    - 18.4. su darbu susijusio bendravimo, įskaitant ir bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu;
    - 18.5. darbdavio suteiktame būste;
    - 18.6. pakeliui į darbą ar iš darbo.
  19. Identifikavęs psichologinio smurto apraiškas darbo aplinkoje, Darbdavys imasi visų būtinų priemonių smurto ir priekabiavimo prevencijai užtikrinti ir pagalbai asmenims, patyrusiems smurtą ar priekabiavimą, suteikti:
    - 19.1. atsižvelgdamas į galimus smurto ir priekabiavimo pavojus, imasi jų šalinimo arba kontrolės priemonių;
    - 19.2. nustato pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą pateikimo bei nagrinėjimo tvarką ir supažindina su ja darbuotojus;
    - 19.3. organizuoja darbuotojams mokymus, kuriuose darbuotojai sužino apie smurto ir priekabiavimo pavojus, prevencijos priemones, savo teises bei pareigas smurto ir priekabiavimo srityje.

20. Asmuo, pažeidęs LR darbo kodekso nuostatas bei šio Aprašo nuostatas (psichologiškai smurtavo bet kokia forma) – pripažįstamas šiurkščiai pažeidęs darbo tvarkos nuostatas bei iš darbo atleidžiamas vadovaujantis LR darbo kodekso 58 str. pagrindu, t.y. smurtas ar priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą bei smurtą ar priekabiavimą dėl lyties (smurtas ar priekabiavimas, nukreiptas prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą), diskriminacinio pobūdžio veiksmai ar garbės ir orumo pažeidimas kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų atžvilgiu darbo metu ar darbo vietoje.

#### IV SKYRIUS

#### PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMAS

21. Vilniaus Žygimanto Augusto progimnazijoje turi būti įgyvendinami pagrindiniai prevenciniai veiksmai:
- 21.1. Pirminiai prevenciniai veiksmai:**
- 21.1.1. 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;
- 21.1.2. darbuotojui turi būti aišku, ko iš jo tikimasi darbe, jis turi būti pakankamai apmokytas, kaip atlikti savo darbą;
- 21.1.3. Vilniaus Žygimanto Augusto progimnazijoje yra sukurti ir laiku atnaujinami vidaus dokumentai, kuriuose aiškiai įtvirtinti elgesio standartai tiek tarp darbuotojų, tiek tarp darbdavio ir darbuotojų;
- 21.1.4. Vilniaus Žygimanto Augusto progimnazijoje darbuotojai šviečiami kaip atpažinti, identifikuoti ir reaguoti į aptinkamą psichologinį smurtą darbe, organizuojami seminarai, pranešimai;
- 21.1.5. Vilniaus Žygimanto Augusto progimnazija yra paskyrusi atsakingą asmenį, į kurį nukentėjęs darbuotojas gali kreiptis ir prašyti pagalbos, o paskirtas asmuo turi pagalbą suteikti arba ją organizuoti;
- 21.1.6. Vilniaus Žygimanto Augusto progimnazijoje yra paskirta Darbo Taryba, kuri organizuoja visų darbuotojų apklausas dėl galimo ar patiriamo smurto darbe atvejų, daro anoniminių anketų analizes, pateikia darbdaviui išvadas / įžvalas kartą per metus;
- 21.1.7. nedelsiant registruojami galimo psichologinio smurto ir mobingo atvejai;
- 21.1.8. darbuotojams yra sudaryta galimybė anonimiškai teikti pranešimus apie įvykius su detaliais paaikškinimais, nurodant smurtautojus, smurto situaciją, aplinkybes, galimus liudininkus;
- 21.1.9. Vilniaus Žygimanto Augusto progimnazija užtikrina darbuotojų saugą ir sveikatą visais su darbu susijusiais aspektais. Aiškiai apibrėžiamos darbuotojų pareigos ir atsakomybės;
- 21.1.10. netolerancija psichologiniam smurtui ir mobingui bei skatinamos diskusijos, gerbiama kitokia pozicija, nuomonė;
- 21.1.11. fizinės darbo aplinkos gerinimas užtikrinant, kad darbo vieta būtų saugi, patogi, tinkamai įrengta ir prižiūrima.
- 21.2. Antriniai prevenciniai veiksmai:**
- 21.2.1. darbuotojų informavimas apie darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo politiką ir kitas galiojančias tvarkas užtikrinančias, kad visi Vilniaus Žygimanto Augusto progimnazijoje

dirbantys ar naujai įsidarbinantys darbuotojai žinotų ir suprastų Vilniaus Žygimanto Augusto progimnazijoje siektino elgesio taisykles ir vykdomas priemones;

- 21.2.2. informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: personalo susirinkimai, padalinių informacinės lentos, informaciniai pranešimai elektroniniu paštu ir/ar per elektroninį dienyną, atmintinės, dalomoji medžiaga ir kiti būdai;
- 21.2.3. inicijuojami personalo mokymai atsižvelgiant į poreikius ir esamą situaciją;
- 21.2.4. nuolat stebima situacija, atsižvelgiant į psichosocialinės rizikos veiksnius, organizuojamas, atliekamas ir esant reikalui atnaujinamas psichosocialinės rizikos vertinimas.

### **21.3. *Tretiniai prevenciniai veiksmai:***

- 21.3.1. 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 Vilniaus Žygimanto Augusto progimnazijos darbuotojams;
- 21.3.2. sąlygų dalytis patirtimi sudarymas organizuojant darbuotojų susirinkimus, skatinant darbuotojus kalbėti apie savo patirtis, informuoti atsakingus asmenis ir ieškoti pagalbos, gauti paramos iš kolegų;
- 21.3.3. stengtis iškilusias problemas spręsti neformaliomis priemonėmis – pokalbiu su smurtautoju, psichologo konsultacijos rekomendavimu, o jei to nepakanka, naudoti drausmines priemones – raštišką įspėjimą, nušalinimą nuo darbo, perkėlimą į kitą skyrių ar pareigas, atleidimą iš darbo;
- 21.3.4. drausminės procedūros numatomos ir taikomos smurtautojams, atsižvelgiant į abiejų smurto įvykyje dalyvavusių pusių paaiškinimus, nurodomas aplinkybes, ankstesnį smurtautojo elgesį, objektyviai jas išklausius;
- 21.3.5. po kiekvieno įvykio, smurtinio incidento apraškos, įvertinami Vilniaus Žygimanto Augusto progimnazijos lygmens teisės aktai, vidinės organizacinės procedūros, daromas administracijos susirinkimas, kuriame būtų sprendžiama ką Vilniaus Žygimanto Augusto progimnazijoje reikėtų pakeisti, kad panašių incidentų nepasikartotų. Po susirinkimo informuojami visi atsakingi asmenys, personalo darbuotojai, Darbo taryba, Komisija ar įgalioti asmenys.

## **V SKYRIUS PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE ATVEJŲ FIKSAVIMAS IR NAGRINĖJIMAS**

22. 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 arba įgalioti asmenys.
23. Darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs psichologinio smurto ar mobingo atvejį, turi teisę (taip pat ir anonimiškai) apie jį pranešti, informuoti atsakingus asmenis:
  - 23.1. informuojant savo tiesioginį vadovą arba įgaliotus Vilniaus Žygimanto Augusto progimnazijos asmenis;
  - 23.2. tiesioginis vadovas apie praneštą atvejį turi informuoti įgaliotus asmenis [Komisiją];

- 23.3. registruojant psichologinio smurto ar mobingo atvejį asmuo gali naudodamasis anonimine dėžute, užpildydamas Galimų psichologinio smurto atvejų anketą ir ten pateikdamas reikiamą informaciją. Anoniminę pranešimų dėžutę prižiūri, ją tikrina įgaliotas asmuo kasdien;
- 23.4. siunčiant elektroninį laišką adresu ..... nurodant informaciją: asmens vardą ir pavardę, kontaktus (el. paštą ir / ar tel. nr.) (nebūtina, bet pageidautina siekiant tikslesnio tyrimo, išvadų ir tikslingos prevencijos), 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).
24. Tiriant užregistruotą atvejį į tyrimą gali būti įtraukti papildomi asmenys: kiti darbuotojai, specialistai, daromos ekspertizės ir kt.
25. Galimo psichologinio smurto ar mobingo darbe atvejo nagrinėjimo procedūra:
  - 25.1. pradėdama nedelsiant atsakingiems asmenims gavus rašytinę informaciją Apraše nurodytomis priemonėmis arba kitais būdais;
  - 25.2. galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejis nedelsiant užregistruojamas bei atsakingiems asmenims pateikiama esama / gauta medžiaga susipažinimui;
  - 25.3. Komisija (įgalioti asmenys), susipažinusi su informacija, 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;
  - 25.4. 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 (įgaliotais asmenimis) ir teikti visą atvejo tyrimui reikalingą informaciją;
  - 25.5. surinkus informaciją, rengiamas Komisijos (įgaliotų asmenų) posėdis, kuriame atvejis aptariamas ir teikiamos išvados bei prevencinės priemonės administracijai, Darbo tarybai, personalo skyriui kitiems atsakingiems asmenims;
  - 25.6. po pateiktos išvados, galutinius sprendimus dėl įvykio priima Vilniaus Žygimanto Augusto progimnazijos direktorius, o jei jis nusišalinęs, įgaliotas asmuo;
  - 25.7. posėdžius protokoluoja ir su tyrimo veikla susijusius dokumentus registruoja paskirtas atsakingas asmuo / sekretorius.
26. Po tyrimo ir tyrimo metu, Vilniaus Žygimanto Augusto progimnazija užtikrina reikiamos pagalbos teikimą nukentėjusiesiems pagal psichologinio smurto ir mobingo darbe prevencijos įgyvendinimo tvarką.
27. Vilniaus Žygimanto Augusto progimnazija užtikrina darbuotojų, pateikiančių pranešimą dėl psichologinio smurto ar mobingo konfidencialumą, objektyvumą ir nešališkumą visų galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejo dalyvių atžvilgiu.
28. Vilniaus Žygimanto Augusto progimnazija užtikrina, jog darbuotojai bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jei pateiks pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto psichologinio smurto ar mobingo atvejo darbe.
29. Komisija [įgalioti asmenys] teikia Vilniaus Žygimanto Augusto progimnazijos direktoriui veiklos ataskaitą kas ketvirtį arba anksčiau, atsižvelgiant į užregistruoto atvejo (-ų) pobūdį.
30. Darbdavys atnaujiną smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką, atsižvelgdamas į gautus pranešimus apie smurtą ir priekabiavimą, nustatytus smurto ir priekabiavimo atvejus, pasikeitus

galimiems jų pavojams ar atsiradus naujų arba pareikalavus Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos darbo inspektoriui.

## **VI SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

31. Darbuotojai su šiuo Aprašu yra supažindinami pasirašytinai ir atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis šiame Apraše nustatytais principais.
32. Darbuotojams, pateikusiems pranešimą apie galimą psichologinį smurtą, užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.
33. Šio Aprašo pažeidimas gali būti laikomas darbo pareigų pažeidimu ir taikoma atsakomybė numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse ar kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.
34. Aprašas gali būti keičiamas keičiantis imperatyvioms teisės aktų nuostatoms.
35. Aprašas tvirtinamas, keičiamas ir naikinamas Vilniaus Žygimanto Augusto progimnazijos direktoriaus įsakymu.

**VALSTYBINĖS DARBO INSPEKCIJOS  
IŠAIŠKINIMAS****KAIP ATPAŽINTI PSICHOLOGINĮ SMURTĄ IR MOBINGĄ DARBE?  
KOKIE TEISINIAI GYNYBOS BŪDAI?**

2021 m. birželio 11 d.

- ❖ Kas yra mobingas darbe?
- ❖ Darbdavio ir darbuotojų pareigos
- ❖ Kas nėra laikoma mobingu?
- ❖ Kaip įrodyti psichologinį smurtą?
- ❖ Kaip ginti pažeistas teises?
- ❖ Smurto darbe prevencija ir valdymas

**Kas yra mobingas darbe?**

Nei Lietuvos Respublikos darbo kodekse, nei įstatymuose, nei visuotinai taikomuose poįstatyminiuose teisės aktuose ar jų taikymo praktikoje nėra apibrėžtos psichologinio smurto darbe ar mobingo sąvokos. Nesant psichologinio smurto ir mobingo darbe sąvokų apibrėžimų, atsakingų asmenų atžvilgiu yra sudėtinga taikyti atsakomybę – iš esmės ji galima tik dėl mobingo pasekmių: neteisėto atleidimo, nepagrįsto nušalinimo nuo darbo, darbo sąlygų pakeitimo ir kt.

Mobingas galėtų būti suprantamas kaip 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. Paminėtina, kad mobingą gali taikyti tiek vienas, kolektyvo pritarimą ar galios svertų turintis asmuo, tiek darbuotojų grupė.

Pastebima, kad dažniausiai psichologinis smurtas pasireiškia darbuotojo įžeidinėjimu, patyčiomis, užgauliojimu, priekabiavimu, grasinimu, nekonstruktyvia, žeminančia kritika, žodine agresija, persekiojimu ir kitokiu netinkamu elgesiu. Įprastai psichologinis smurtas pasireiškia daugiau nei viena netinkamo elgesio forma, daugiausia tai priekabiavimas (kuomet pakartotinai ir sąmoningai išnaudojama, grasinama ir (arba) žeminama ir pan.) bei smurtas (kuomet užpuolamas vienas ar daugiau darbuotojų ar vadovų su tikslu pažeisti asmens orumą ir (ar) sukurti priešišką darbo aplinką). Priekabiavimas ir smurtas gali pasireikšti: fiziniu, psichologiniu ir/ar seksualiniu išnaudojimu; neetišku elgesiu (vieną kartą ar sistemingai) ir nepagarbiu elgesiu kitų asmenų atžvilgiu.

Darbo aplinkoje priekabiavimas ir smurtas gali pasireikšti bet kurioje darbo vietoje ir gali paveikti bet kurios grandies darbuotoją, neatsižvelgiant į įmonės dydį, veiklos sritį ar darbo santykių formą, tačiau tam tikruose sektoriuose patirti psichosocialinį smurtą gali kilti žymiai didesnis pavojus, ypač viešojo sektoriaus (sveikatos priežiūros, socialinės globos, švietimo, savivaldos) bei privataus sektoriaus (viešojo maitinimo, mažmeninės prekybos, transporto ir kt.) įmonėse/įstaigose/organizacijose.

Taikomą psichologinį smurtą ir mobingą sunkiau atpažinti, kadangi jis gali būti išreikštas: pirma, tiesiogiai (kai smurtauja pats smurtautojas) ir netiesiogiai (smurtaujama kito asmens „pavedimu“). Šiuo laikmečiu smurtaujama taip pat panaudojant informacines technologijas (elektroninius laiškus), mobilius telefonus (SMS žinutės, skambučiai atostogų metu, ne darbo metu ir pan.), įmonės vidinį intranetą, visuomenės informavimo ar bendravimo platformas darbo ir nedarbo metu. Paminėtina, kad psichologinis smurtas gali turėti verbalinę ir (ar) neverbalinę (per balso intonaciją, veido išraišką, mimiką, gestus, kūno kalbą ir kt.) išraišką.

Dažniausiai psichologinis smurtas darbe pasireiškia kaip (sąrašas nebaigtinis):

- ✓ **grasinimai** (pvz., atleisti iš darbo, bloginti darbo sąlygas sudarant darbo grafikus ir kt.);
- ✓ **pasiekimų nuvertinimas** (pvz., kritika darbuotojui dėl atliktų užduočių jį žeminant, siekiant įžeisti ir kt.);
- ✓ **šmeižtas** (pvz., tikrovės neatitinkančios informacijos, galinčios padaryti žalos asmens garbei ir orumui, paskleidimas. Šmeižtu dažnai siekiama apkaltinti kitą asmenį nebūtais dalykais ir kt.);
- ✓ **pasikartojančios neigiamos pastabos** (pvz., nemalonūs skirtingo turinio komentarai ir kt.);
- ✓ **ignoravimas** (pvz., izoliavimas, atribojimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų, nesidalinimas informacija ir kt.);
- ✓ **manipuliavimas** (pvz., darbuotojui nustatomas neadekvatus darbo krūvis, manipuliavimas darbo užmokesčiu, keliami neįgyvendinami reikalavimai ir kt.);
- ✓ **nepagrįsta kritika** (pvz., destruktivi kritika darbuotojui dėl atliktų užduočių jį žeminant, siekiant įžeisti ir kt.);
- ✓ **sarkazmas** (pvz., piktas pašiepimas, kandi ironija ir kt.);
- ✓ **noras išjuokti** (pvz., darbuotojo ar darbuotojų grupės elgesys, kai kolektyvo pajuokai yra pateikiamos asmeninės ir profesinės kito asmens savybės, laidomos pašaipios pastabos apie darbuotoją ar asociatyvūs juokai, sukuriama priešiška ir neetiška aplinka, kurioje darbuotojas jaučiasi užgauliojamas, žeminamas ir kt.);
- ✓ **riksmai** (pvz., bendravimas pakeltu tonu, nevaldomos emocijos ir kt.);
- ✓ **viešas žeminimas** (pvz., žeminantys komentarai darbuotojo atžvilgiu, darbuotojo sumenkinimas, panieka ir kt.).

## Darbdavio ir darbuotojų pareigos

Darbdavys privalo sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančiu, agresyviu, užgauliu, įžeidžiančiu veiksmy, kuriais kėsiamasi 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 (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30 straipsnis).

Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 11 straipsnyje nustatyta pareigą **užtikrinti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas visais su darbu**

*susijusiais aspektais*, darbdavys privalo vykdyti ir privalo vertinti psichosocialinių veiksnių profesinę riziką, įgyvendinti darbo pobūdį atitinkančias prevencines organizacines ir technines priemones profesinei rizikai šalinti ir (ar) sumažinti ir imtis visų būtinų priemonių psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijai užtikrinti ir pagalbai asmenims, patyrusiems psichologinį smurtą darbo aplinkoje, suteikti. Ši pareiga itin svarbi, kadangi psichologinis smurtas darbe vertintinas kaip vienas iš psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių, kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio santykių ir (ar) santykių su darbdaviu ir (ar) trečiaisiais asmenimis kelia darbuotojui stresą darbe (Psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių tyrimo metodinių nurodymų 2.1. punktas).

Darbo santykiuose darbuotojas yra laikomas silpnesniąja šalimi, tačiau nepamiršti vykdyti savo pareigas privalo ne tik darbdavys, bet ir darbuotojas.

Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 33 straipsnis nustato kiekvieno darbuotojo pareigą **vykdyti įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos norminių dokumentų reikalavimus** ir darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus, su kuriais jie supažindinti ir apmokyti juos vykdyti, ir kaip galima labiau rūpintis savo ir kitų darbuotojų sauga ir sveikata, remiantis savo žiniomis ir vadovaujantis padalinio vadovo, darbdaviui atstovaujancio asmens duotais nurodymais.

### **Kas nėra laikoma mobingu?**

Esminis psichologinio smurto/mobingo ir konflikto darbe skiriamasis požymis – **prievar tą taikančio asmens siekimas psichologiškai dominuoti prieš smurto auką.**

Psichologinio smurto darbe atpažinimas priklauso nuo subjektyvaus darbuotojo ar vadovo aplinkos suvokimo, todėl gali pasitaikyti situacijų kai (sąrašas nebaigtinis):

- ✓ kai darbuotojas dėl savo turimo išsilavinimo, įgytų kompetencijų ar kitų aplinkybių gali klaidingai įžvelgti psichologinį smurtą, pvz., darbuotojas gali nežinoti teisės aktų reikalavimų, kurių privalo laikytis, tinkamai nėra susipažinęs su įmonės, įstaigos ar organizacijos vidaus (norminiais) teisės aktais ir pan.;
- ✓ kai vyksta darbuotojų veiklos vertinimas, darbuotojui gali būti įvardijami jo atliekamo darbo trūkumai ir privalumai, išreiškiamos pastabos. Darbdavys turi teisę vertinti darbuotojo dalykines savybes, darbo rezultatus todėl reikia atskirti pagrįstą darbdavio vertinimą (darbinę kritiką), ir vertinti ar konkrečiu atveju tokia kritika nėra išreiškiama žeminančiai, pašaipiai;
- ✓ darbdavys gali tikrinti ar darbuotojas laikosi darbo sutartimi pavestų pareigų, reikalauti laikytis lokalinių teisės aktų reikalavimų (atvykti į darbą laiku, drausti palikti darbo vietą be tiesioginio vadovo leidimo ir kt.). Darbdavio reiklumas darbuotojui bendrai nėra laikytinas psichologiniu smurtu, tačiau nepagrįstai padidintas reiklumas tik vieno darbuotojo atžvilgiu gali būti traktuojamas psichologiniu smurtu;
- ✓ tarp darbdavio ir darbuotojo kilę nesusipratimai/diskusijos/nuomonių nesutapimai savaime negali būti vertinami kaip psichologinis smurtas.

Visais atvejais,  **tiek darbuotojai, tiek ir darbdaviai, įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas, turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles ir veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų.**

## Kaip įrodyti psichologinį smurtą?

Teisinė atsakomybė dėl psichologinio smurto darbo aplinkoje gali kilti bei žalą gali tekti atlyginti ne tik agresyvius veiksmus organizuojantiems, bet ir juose dalyvaujantiems darbuotojams, tretiesiems asmenims, taip pat darbdaviams, jų įgaliotiems asmenims, kurie neįgyvendina Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30 straipsnyje įtvirtintų pareigų imtis visų būtinų priemonių psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijai užtikrinti ir pagalbai asmenims, patyrusiems tokį smurtą, suteikti.

Tiek pasikartojantys, tiek ir vienkartiniai veiksmai gali būti pripažįstami prieštaraujančiais Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatomis, jeigu jie atitinka Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30 straipsnyje minimus požymius – yra priešiški, neetiški, žeminantys, agresyvūs, užgaulūs ar įžeidžiantys ir jais kėsiamasi į bent vieno darbuotojo orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.

Pažymėtina, kad kilus ginčui, abi darbo ginčo šalys (darbdavys ir darbuotojas) darbo bylos nagrinėjimo procese privalo būti aktyvios ir suinteresuotos pateikti visus įrodymus, dokumentus, pagrindžiančius / paneigiančius pareikštus reikalavimus, nurodyti aplinkybes, turinčias reikšmės darbo bylos nagrinėjimui, ir tai gali padaryti visomis Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 177 straipsnyje nustatytais įrodinėjimo priemonėmis.

Kadangi visi įrodymai yra vertinami individualiai, todėl kiekvienu atveju jų pakankamumas vertinamas atsižvelgiant į kiekvienos konkrečios situacijos faktines aplinkybes. Dažniausia skundai dėl psichologinio smurto ir mobingo grindžiami tik subjektyvia nukentėjusiojo asmens nuomone bei įsitikinimais, todėl rekomenduojama rinkti visus su ginču susijusius objektyvius įrodymus:

- ✓ dokumentus (pvz., psichologų/psichoterapeutų konsultacijų sąskaitos ir kt.);
- ✓ išsaugoti SMS žinutes;
- ✓ išsaugoti elektroninius laiškus, persiųsti į asmeninį el. paštą;
- ✓ turimas nuotraukas;
- ✓ vaizdo ar garso įrašus;
- ✓ liudininkus, galinčius patvirtinti nederamą kito asmens elgesį ir kt.

Tam tikrais atvejais, psichologinis smurtas gali tęstis net ir nutraukus darbo santykius, kai apie psichologinio smurto auką skleidžiama tikrovės neatitinkanti informacija potencialiems ar net naujiems esamiems darbdaviams.

## Kaip ginti pažeistas teises?

Viena efektyviausių smurto darbe valdymo priemonių – **problemos paviešinimas** darbo kolektyve. Sveikos darbo aplinkos be smurto apraiškų kūrimo sėkmei užtikrinti reikalingas administracijos, darbuotojų, padalinių ir skyrių vadovų, darbuotojų atstovų bei profesinių sąjungų bendradarbiavimas. Todėl, pirma, rekomenduotina pradėti spręsti psichologinio smurto/mobingo problemas įmonės/įstaigos/organizacijos viduje ir taip skatinti socialinį dialogą. Tai yra, asmenims patyrusiems horizontalų smurtą – smurtauja bendradarbiai, lankytojai, klientai – būtina kreiptis į tiesioginį vadovą. Asmenims patyrusiems vertikalų smurtą – smurtauja tiesioginis vadovas – būtina kreiptis į įmonės/įstaigos/organizacijos vadovą. Patyrusiems smurtą darbe reikia nebijoti prašyti pagalbos, kreiptis į darbuotojų atstovus, darbo tarybas, profesines sąjungas.

Antra, nepavykus išspręsti psichologinio smurto/mobingo problemų įmonės/įstaigos/organizacijos viduje, psichologinio smurto/mobingo auka gali kreiptis į:

- ✓ Lietuvos Respublikos valstybinę darbo inspekciją (toliau – VDI) su skundu dėl situacijos identifikavimo ir galimo poveikio priemonių darbdavio atžvilgiu pritaikymo, jeigu darbdavys, pažeisdamas darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančius teisės aktus, neorganizuoja psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių vertinimo;
- ✓ Darbo ginčų komisiją su prašymu atlyginti turtinę ar neturtinę žalą dėl patirtų emocijų išgyvenimų, nepatogumų, psichologinių sukrėtimų, psichologinio spaudimo ir pan.
- ✓ Lietuvos Respublikos generalinę prokuratūrą, siekiant gauti Pranešėjo statusą;
- ✓ Bendrosios kompetencijos teismus (civilinio proceso, sunkesniais atvejais ir baudžiamojo proceso tvarka).

### Smurto darbe prevencija ir valdymas

Visi be išimties darbuotojai ir vadovai, kaip beje ir tretieji asmenis privalo:

- ✓ netoleruoti prieš darbuotojus ir kitus asmenis nukreipto psichologinio smurto;
- ✓ rinkti bei saugoti netoleruotino elgesio/galimo psichologinio smurto įrodymus;
- ✓ pranešti apie patirtą smurto atvejį tiesioginiam vadovui, darbuotojų atstovui saugai ir sveikatai; profesinei sąjungai;
- ✓ aktyviai bendradarbiauti tiriant psichologinio smurto atvejį;
- ✓ teikti siūlymus įmonės administracijai psichologinio smurto prevencijos klausimais.

Taip pat, darbuotojai ir vadovai turi prisiminti, kad psichosocialinių darbo sąlygų gerinimo kontekste turi teisę:

- ✓ į saugias darbo sąlygas be smurto apraiškų;
- ✓ į aiškiai apibrėžtas darbo funkcijas ir atsakomybę;
- ✓ lankyti mokymus, skirtus smurto prevencijai;
- ✓ rūpintis savo kultūros darbe puoselėjimu ir bendravimo kokybe;
- ✓ derinti darbo ir asmeninio gyvenimo poreikius;
- ✓ aktyviai dalyvauti vertinant profesinę riziką;
- ✓ aktyviai dalyvauti kuriant ir įgyvendinant prieš psichologinį smurtą nukreiptą politiką;
- ✓ naudotis priemonėmis, kurios numatytos prieš psichologinį smurtą nukreiptoje politikoje.

VILNIAUS ŽYGIMANTO AUGUSTO PROGIMNAZIJOS DARBUOTOJŲ VEIKSMAI  
PATYRUS PSICHOLOGINĮ SMURTĄ:

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

Vilniaus Žygimanto Augusto progimnazijos darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo tvarkos  
aprašo 3 priedasVILNIAUS ŽYGMANTO AUGUSTO PROGIMNAZIJOS DARBUOTOJŲ GALIMŲ  
PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO ATVEJŲ  
DARBE ANKETA

202\_\_ m. \_\_\_\_\_ d.

**Bendrieji duomenys:**

Kam pranešta apie galimo psichologinio smurto/ mobingo atvejį:	
Pranešusio apie galimo psichologinio smurto/mobingo atvejį vardas, pavardė, el. paštas, tel. Nr.	
Galimo psichologinio smurto/mobingo atvejo data, val. trukmė	
Galimo psichologinio smurto/mobingo atvejo vieta	
Kokia psichologinio smurto forma naudota ar įtariama, kad buvo naudota:	
<input type="checkbox"/> <b>Fizinis:</b> užgauliojimas veiksmais (pargriovimas, išpyrimas, 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:**

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

**Išsamesnė informacija apie įvykį (aprašykite plačiau):**\_\_\_\_\_  
(Užpildžiusio asmens vardas, pavardė)\_\_\_\_\_  
(parašas)