

PATVIRTINTA

Biržų rajono kūno kultūros ir sporto centro
direktorius 2022 m. lapkričio 3 d. įsakymu Nr. V-109

BIRŽŲ RAJONO KŪNO KULTŪROS IR SPORTO CENTRO SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Biržų rajono kūno kultūros ir sporto centro darbuotojų smurto ir priekabiavimo prevencijos tvarkos aprašas (toliau Aprašas) nustato priemones ir būdus, kuriais vadovaujamosi Biržų rajono kūno kultūros ir sporto centre (toliau Centras) siekiant užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichologinio smurto ir priekabiavimo darbe atvejų registravimo ir nagrinėjimo tvarką, prevencijos principus ir jų įgyvendinimo priemones.

2. Šis Aprašas taikomas visiems Centro darbuotojams, neatsižvelgiant į jų užimamas pareigas ar sudarytą darbo sutarties rūšį.

3. Aprašas parengtas vadovaujamas Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos išaiškinimais, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimais bei aktualiais kitais teisės aktais.

4. Apraše vartojamos sąvokos:

- 4.1. **Darbo taryba** – išrinktas, veikiantis organas, kuris padės tam tikromis švietėjiškais priemonėmis rinkti informaciją ar nėra psichologinio smurto ar mobingo apraiškų.
- 4.2. **Etikos kodeksas** – patvirtintas Darbuotojų elgsenos darbe taisyklių rinkinys.
- 4.3. **Įgalioti asmenys/Komisija** – išrinkta Elgesio ir etikos komisija už šiame Apraše nurodytos tvarkos įgyvendinimą/nukentėjusiems asmenims pagalbos organizavimą.
- 4.4. **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.
- 4.5. **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. Priekabiavimas gali pasireikšti žodžiu ir raštu, rečiau – fiziniiais veiksmais. Priekabiavimo metu gali būti taikomi įžeidūs komentarai, juokeliai, žeminimas, nesidalijama svarbia informacija, asmuo atribojamas nuo kitų kolegų, susitikimų arba pasitarimų, ignoruojamas, jam skiriamos su darbinėmis funkcijomis nesusijusios užduotys ir pan.
- 4.6. **Psichologinis smurtas** – nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys, kuris gali pasireikšti įvairiomis formomis, dažniausiai – 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.).
- 4.7. **Psichosocialinė rizika** – rizika darbuotojų psichinei ir fizinei sveikatai bei socialinei gerovei, kurią kelia psichosocialiniai veiksniai susiję su darbo santykiais.
 - 4.8. **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.
 - 4.9. **Psichologinė prievarta** – tai bet koks nepageidautinas veiksmas, įskaitant įkalinimą, izoliavimą, žodinių įžeidimų, pažeminimą, gąsdinimą, psichologinę agresiją, grasinimą panaudoti fizinę jėgą, arba kitą elgesį, kuris gali menkinti tapatumo, orumo ir savivertės jausmą, taip pat gali pakenkti fizinei, psichinei, dvasinei, moralinei ar socialinei darbuotojo ar kito suinteresuoto asmens sveikatai, saugai ir gerovei.
 - 4.10. **Seksualinis priekabiavimas** – nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su darbuotoju, turint tikslą pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.
 - 4.11. **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 veiksmus.
5. Kitos Apraše naudojamos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos respublikos darbo kodekse, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme ir Psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių tyrimo metodiniuose nurodymuose.

II SKYRIUS GALIMOS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO FORMOS

6. Dažniausiai pasireiškiančios psichologinio smurto ir priekabiavimo darbe formos:
- 6.1. nepriimtinas ar nepageidaujamas fizinis kontaktas (pavyzdžiui, fizinis prisilietimas, glostymas, plekštelėjimas, grybštelėjimas, siekimas prisiliesti (apkabinti), prisitraukti arčiau kito asmens ir kt.) ar tokio fizinio kontakto reikalavimas;
 - 6.2. nepadoraus turinio informacijos demonstravimas ar siuntimas;
 - 6.3. įkyrus domėjimasis apie privatų gyvenimą, intymius santykius;
 - 6.4. nepageidaujami komentarai dėl išvaizdos, kūno formos, aprangos;
 - 6.5. įžeidžiantys juokai, patyčios, apkalbos, gandai, šmeižtas, užgaulūs gestai;
 - 6.6. tyčinis darbuotojo izoliavimas darbinėje veikloje;
 - 6.7. informacijos, nesusijusios su darbuotojo funkcijomis, apie jį rinkimas ir (arba) platinimas;
 - 6.8. elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę;
 - 6.9. poveikis darbuotojui, siekiant tam tikrų su darbu nesusijusių funkcijų (paslaugų) atlikimo.
7. Psichologinio smurto ir priekabiavimo darbe formų sąrašas nėra baigtinis. Psichologinis smurtas ir priekabiavimas darbe ar persekiojimas gali pasireikšti ir kitokiais būdais, kurie nėra akivaizdūs, tačiau kuria nemalonią, bauginančią, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

III SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMAS

8. Centre gerbiamas kito asmens orumas, mandagiai ir pagarbiai bendraujama, darbuotojų elgesiu užtikrinama darbo aplinka, kurioje kitas asmuo nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų.

9. Centre draudžiama priekabiauti ir (ar) smurtauti, neetiškai ir nepagarbiai elgtis su darbuotojais ir kitais asmenimis (interesantais, svečiais ir kt.).

10. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:

10.1. darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį;

10.2. pertraukos pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buities, sanitarine ir higienos patalpomis;

10.3. su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu;

10.4. su darbu susijusio bendravimo, įskaitant ir bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu;

10.5. pakeliui į darbą ar iš darbo.

11. Identifikavęs psichologinio smurto, priekabiavimo apraiškas darbo aplinkoje, Darbdavys imasi visų būtinų priemonių smurto ir priekabiavimo prevencijai užtikrinti ir pagalbai asmenims, patyrusiems smurtą ar priekabiavimą, suteikti, atsižvelgdamas į galimus smurto ir priekabiavimo pavojus, imasi jų šalinimo arba kontrolės priemonių.

12. Asmuo, pažeidęs LR darbo kodekso nuostatas bei šio Aprašo nuostatas (psichologiškai smurtavo bet kokia forma) – pripažįstamas šiurkščiai pažeidęs darbo tvarkos taisyklių nuostatas.

13. Centre turi būti įgyvendinami pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

13.1. *Pirminiai prevenciniai veiksmai:*

13.1.1. 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,

13.1.2. atsižvelgiant į etatinį darbo krūvį, būtų atsižvelgiama į gerus darbuotojų tarpusavio santykius, efektyviai sprendžiamos iškilusios problemos ir vengiama besitęsiančio streso situacijų;

13.1.3. darbuotojui turi būti aišku, ko iš jo tikimasi darbe, jis turi būti pakankamai apmokytas, kaip atlikti savo darbą;

13.1.4. Centre yra patvirtintas Etikos kodeksas, kiti vidaus dokumentai, kuriose aiškiai įtvirtinti elgesio standartai tiek tarp darbuotojų, tiek tarp darbdavio ir darbuotojų;

13.1.5. Centre organizuojami pranešimai, mokymai darbuotojams, kaip atpažinti ir reaguoti į psichologinį smurtą darbe;

13.1.6. Centre yra patvirtinta Etikos komisija, į kurią nukentėjęs darbuotojas gali kreiptis ir prašyti pagalbos, o komisija turi pagalbą suteikti arba ją organizuoti;

13.1.7. Centro administracija užtikrina darbuotojų saugą ir sveikatą visais su darbu susijusiais aspektais. Aiškiai apibrėžiamos darbuotojų pareigos ir atsakomybės;

13.1.8. Centre ugdoma netolerancija psichologiniam smurtui, priekabiavimui ir mobingui bei skatinamos diskusijos, gerbiama kitokia pozicija, nuomonė;

13.1.9. užtikrinama, kad darbo vieta būtų saugi, patogi, tinkamai įrengta ir prižiūrima.

13.2. *Antriniai prevenciniai veiksmai:*

- 13.2.1. darbuotojai informuojami apie darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo tvarką ir kitas galiojančias tvarkas, užtikrinančias, kad visi dirbantys ar naujai įsidarbinantys darbuotojai žinotų ir suprastų siektino elgesio taisykles ir vykdomas priemones;
- 13.2.2. informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: personalo susirinkimai, Centro taryba, informacinės lentos, informaciniai pranešimai, atmintinės ir kiti būdai;
- 13.2.3. inicijuojami personalo mokymai atsižvelgiant į poreikius ir esamą situaciją;
- 13.2.4. nuolat stebima situacija, atsižvelgiant į psichosocialinės rizikos veiksnius, organizuojamas, atliekamas ir esant reikalui atnaujinamas psichosocialinės rizikos vertinimas.

13.3. Tretiniai prevenciniai veiksmai:

- 13.3.1. skubiai ir efektyviai nagrinėjami galimo psichologinio smurto, priekabiavimo ar mobingo atvejai, teikiant rekomendacijas administracijai, panaudojant visus reikalingus psichologinės pagalbos resursus (psichologų, psichiatrų, socialinių darbuotojų, psichologinės pagalbos organizacijų, psichologinės pagalbos telefono linijų) nuorodų ir kontaktų suteikimą visiems Centro darbuotojams;
- 13.3.2. sudaromos sąlygos dalintis patirtimi organizuojant darbuotojų susirinkimus, skatinant darbuotojus kalbėti apie savo patirtis, informuoti atsakingus asmenis ir ieškoti pagalbos, gauti paramos iš kolegų;
- 13.3.3. iškilusios problemos sprendžiamos neformaliomis priemonėmis – pokalbiu su smurtautoju, psichologo konsultacijos rekomendavimu, o jei to nepakanka, naudojamos drausminės priemonės – raštiškas įspėjimas, nušalinimas nuo darbo, perkėlimas į kitas pareigas, atleidimas iš darbo;
- 13.3.4. drausminės procedūros numatomos ir taikomos smurtautojams, objektyviai išklausius abiejų smurto įvykyje dalyvavusių pusių paaiškinimus, nurodomas aplinkybes, ankstesnį smurtautojo elgesį;
- 13.3.5. po kiekvieno įvykio, smurtinio incidento apraiškos, įvertinami esami teisės aktai, vidinės organizacinės procedūros, daromas administracijos susirinkimas, kad nuspręsti ką pakeisti, kad panašių incidentų nepasikartotų. Po susirinkimo informuojami visi atsakingi asmenys, personalo darbuotojai, ar įgalioti asmenys.

IV SKYRIUS

PSICHOLOGINIO SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE ATVEJŲ FIKSAVIMAS IR NAGRINĖJIMAS

14. Galimai patirtus ar pastebėtus psichologinio smurto, priekabiavimo ar mobingo atvejus nagrinėja, prevencines priemones siūlo direktoriaus įsakymu sudaryta ir patvirtinta galimų psichologinio smurto darbe atvejų nagrinėjimo Komisija arba įgalioti asmenys.

15. Darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs psichologinio smurto, priekabiavimo ar mobingo atvejį, turi teisę (taip pat ir anonimiškai) apie jį pranešti, informuoti atsakingus asmenis:

15.1. informuojant vadovą ir / ar Etikos komisiją;

15.2. siunčiant elektroninį laišką adresu direktorius@bkksc.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).

16. Tiriant užregistruotą atvejį į tyrimą gali būti įtraukti papildomi asmenys: kiti darbuotojai, specialistai, daromos ekspertizės ir kt.

17. Pranešimų tyrimas grindžiamas šiais pagrindiniais principais:

17.1. betarpiškumo – visiems susijusiems asmenims (nukentėjusiajam, skundžiamajam, liudytojui (-ams) sudaromos visos galimybės pateikti paaiškinimus dėl savo veiksmų;

17.2. operatyvumo – pranešimai nagrinėjami per kiek įmanoma trumpiausią terminą;

17.3. pagalbos nukentėjusiajam – gavus pranešimą dėl priekabiavimo ir (arba) smurto, sudaromos psichologiškai saugios darbo sąlygos;

17.4. objektyvumo ir nešališkumo – tyrimas atliekamas objektyviai, neturint išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo;

17.5. nekaltumo – skundžiamasis laikomas nekaltu, kol bus priimtas sprendimas dėl pažeidimo ar jo netinkamo elgesio.

18. Galimo psichologinio smurto, priekabiavimo ar mobingo darbe atvejo nagrinėjimo procedūra:

18.1. pradedama nedelsiant atsakingiems asmenims gavus rašytinę informaciją Apraše nurodytomis priemonėmis arba kitais būdais;

18.2. galimo psichologinio smurto, priekabiavimo ar mobingo atvejis nedelsiant užregistruojamas bei atsakingiems asmenims pateikiama esama / gauta medžiaga susipažinimui;

18.3. Komisija (įgalioti asmenys), susipažinusi su informacija, turi teisę prašyti darbuotojo, galimai patyrusio ar pastebėjusio psichologinio smurto, priekabiavimo 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;

18.4. darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs psichologinio smurto, priekabiavimo 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;

18.5. surinkus informaciją, rengiamas Komisijos (įgaliotų asmenų) posėdis, kuriame atvejis aptariamas ir teikiamos išvados bei prevencinės priemonės administracijai, kitiems atsakingiems asmenims;

18.6. po pateiktos išvados, galutinius sprendimus dėl įvykio priima Centro direktorius, o jei jis nusišalinęs, įgaliotas asmuo;

18.7. posėdžius protokoluoja ir su tyrimo veikla susijusius dokumentus registruoja paskirtas atsakingas asmuo/sekretorius.

19. Po tyrimo ir tyrimo metu, užtikrina reikiamos pagalbos teikimą nukentėjusiesiems pagal šio Aprašo įgyvendinimo tvarką.

20. Užtikrina darbuotojų, pateikiančių pranešimą dėl psichologinio smurto, priekabiavimo ar mobingo konfidencialumą, objektyvumą ir nešališkumą visų galimo psichologinio smurto, priekabiavimo ar mobingo atvejo dalyvių atžvilgiu.

21. Užtikrina, jog darbuotojai bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jei pateiks pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto psichologinio smurto, priekabiavimo ar mobingo atvejo darbe.

V SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

22. Darbuotojams, pateikusiems pranešimą apie galimą psichologinį smurtą, užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.

23. Už melagingus pranešimus darbuotojai atsako Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka.

24. Darbuotojai turi teisę teikti pasiūlymus Aprašo tobulinimui.

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

26. Aprašas gali būti keičiamas keičiantis imperatyvioms teisės aktų nuostatoms.