

PATVIRTINTA

Rokiškio jaunimo centro direktoriaus

2025 m. sausio 3 d. įsakymu Nr. V-2

## **ROKIŠKIO JAUNIMO CENTRO SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE PREVENCIJOS PRIEMONIŲ APRAŠAS**

### **I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Rokiškio jaunimo centro smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos priemonių aprašas (toliau – Aprašas) nustato principus, kuriais vadovaujasi Rokiškio jaunimo centre (toliau - Jaunimo centras), siekiant užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, smurto ir priekabiavimo darbe, mobingo atvejų registravimo ir nagrinėjimo tvarką, smurto ir priekabiavimo darbe, mobingo prevencijos principus, jų įgyvendinimo priemones ir tvarką.

2. Šio Aprašo tikslas – užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichosocialinės rizikos valdymą, smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos įgyvendinimą ir saugios darbo aplinkos kūrimą visiems Rokiškio jaunimo centro darbuotojams.

3. Apraše vartojamos sąvokos:

3.1. **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.).

3.2. **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.

3.3. **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.

3.4. **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.

3.5. **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.

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

4. 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.

## **II SKYRIUS**

### **SMURTO, PRIEKABIAVIMO IR MOBINGO DARBE PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMO TVARKA**

5. Jaunimo centre įgyvendinami pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

5.1. Pirminiai prevenciniai veiksmai:

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

5.1.2. nedelsiant registruojami galimo smurto, priekabiavimo ir mobingo atvejai, jie analizuojami sudarant galimybes darbuotojams teikti pranešimus apie įvykius su detaliais paaiškinimais, nurodant smurtautojus, smurto situaciją, aplinkybes, galimus liudininkus;

5.1.3. įstaigos kultūros ugdytas išipareigojant, kad bus užtikrinta darbuotojų sauga ir sveikata visais su darbu susijusiais aspektais. Aiškiai apibrėžiamos darbuotojų pareigos ir atsakomybės. Netolerancija smurtui, priekabiavimui ir mobingui bei skatinamos diskusijos, gerbiama kitokia pozicija, nuomonė;

5.1.4. fizinės darbo aplinkos gerinimas užtikrinant, kad darbo vieta būtų saugi, patogi, tinkamai įrengta ir prižiūrima.

5.2. Antriniai prevenciniai veiksmai:

5.2.1. darbuotojų informavimas apie darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo politiką, galiojančias tvarkas užtikrinančias, kad visi Jaunimo centre dirbantys ar naujai įsidarbinantys darbuotojai žinotų ir suprastų Jaunimo centro siektino elgesio taisyklės ir vykdomas priemonės. Informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: personalo susirinkimai, informacinės lentos, informaciniai pranešimai ir kiti būdai;

5.2.2. periodiškai (vieną kartą kas 3 metus) organizuojami personalo mokymai apie smurto, priekabiavimo ir mobingo pavojus, prevencijos priemones, darbuotojų teises ir pareigas smurto ir priekabiavimo srityje. Mokymai privalomi visiems darbuotojams. Jei darbuotojas negali tą dieną dalyvauti mokymuose, jam turi būti sudarytos sąlygos per 5 darbo dienas nuo susiklosčiusių aplinkybių pasibaigimo susipažinti su mokymų medžiaga;

5.2.3. nuolatinis situacijos stebėjimas, atsižvelgiant į psichosocialinės rizikos veiksnius, organizuojamas, atliekamas ir esant reikalui atnaujinamas psichosocialinės rizikos vertinimas Jaunimo centre.

5.3. Tretiniai prevenciniai veiksmai:

5.3.1. smurtą, priekabiavimą ir mobingą patyrusių ar mačiusių darbuotojų psichologinių traumų ir streso lygio mažinimas, skubiai ir efektyviai nagrinėjant galimo smurto ar mobingo atvejus, teikiant rekomendacijas administracijai, užtikrinant visų reikalingų psichologinės pagalbos resursų (psichologų, psichiatrų, socialinių darbuotojų, psichologinės pagalbos organizacijų, psichologinės pagalbos telefono linijų) nuorodų ir kontaktų suteikimą visiems Jaunimo centro darbuotojams;

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

5.3.3. iškilusių problemų sprendimas neformaliomis priemonėmis – pokalbiu su smurtautoju, psichologo konsultacijos rekomendavimu, o jei to nepakanka, naudojimu drausminių priemonių - raštiško įspėjimo, perkėlimo į kitas pareigas, atleidimo iš darbo. Drausminės procedūros numatomos ir taikomos smurtautojams, atsižvelgiant į abiejų smurto įvykyje dalyvavusių pusių paaiškinimus, nurodomas aplinkybes, ankstesnį smurtautojo elgesį, objektyviai jas išklausius.

### **III SKYRIUS**

#### **SMURTO, PRIEKABIAVIMO IR MOBINGO DARBE ATVEJŲ REGISTRAVIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA**

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

7. Darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs smurto, priekabiavimo ar mobingo atvejį, turi teisę (taip pat ir anonimiškai) apie jį pranešti siunčiant elektroninį laišką adresu [rastine@rokiskiojc.lt](mailto:rastine@rokiskiojc.lt) nurodant temą „Komisijai“. Pranešime Komisijai nurodyti informaciją: asmens vardą ir pavardę, el. paštą ir/ar tel. Nr. (nebūtina, bet pageidautina siekiant tikslesnio tyrimo, išvadų ir tikslingos prevencijos), įvykio datą (arba periodą nuo – iki), galimus iniciatorius, nukentėjusius, liudininkus, pranešimą pildančio asmens sąsajas su įvykiu, detalų įvykio aplinkybių aprašymą, siūlomas prevencines priemones (jei esama pasiūlymų).

8. Pagal poreikį, Komisijos pirmininko sprendimu, gali būti į Komisiją įtraukiamas Jaunimo centro darbuotojų patikėtinis ar darbuotojas (-ai) atvejo nagrinėjimui.

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

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

9.2. galimo smurto, priekabiavimo ar mobingo atvejis nedelsiant užregistruojamas ir Komisijos pirmininkas, informuoja Komisiją bei pateikia gautą medžiagą susipažinimui;

9.3. Komisijos nariai, prieš pradėdami darbą, pasirašo konfidencialumo pasižadėjimą saugoti informaciją, kuri jiems taps žinoma dėl nagrinėjamo atvejo, ir jos neatskleisti;

9.4. Komisija turi teisę prašyti darbuotojo, galimai patyrusio ar pastebėjusio 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;

9.5 darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs 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;

9.6. surinkus informaciją, rengiamas Komisijos posėdis, kuriame atvejis aptariamas ir per kuo trumpesnę laiką pateikiamos išvados bei prevencinės priemonės Jaunimo centro direktoriui;

9.7. Jaunimo centro direktorius, įvertinęs komisijos išvadą, priima sprendimą pritarti ar nepritarti išvadai. Pritaręs išvadai, kurioje pripažintas smurto ir priekabiavimo darbe fakto buvimas, sprendžia klausimą dėl poveikio priemonės (-ių) taikymo smurtą, priekabiavimą ar mobingą taikiusiam darbuotojui;

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

10. Jaunimo centras užtikrina:

10.1. kad darbuotojai, patyrę smurtą, priekabiavimą ar mobingą, turėtų visas galimybes gauti teisinę pagalbą ir emocinę paramą. Atsižvelgiant į konkretų atvejį ir poveikį darbuotojo emocinei sveikatai, pagalba nukentėjusiajam gali būti įvairių formų, pavyzdžiui, sudaryta galimybė naudotis visų reikalingų specialistų (psichologų, psichiatrų, teisininkų ir kt.) paslaugomis ir kt.

10.2. darbuotojų, pateikiančių pranešimą dėl smurto, priekabiavimo ar mobingo konfidencialumą, objektyvumą ir nešališkumą visų galimo smurto, priekabiavimo ar mobingo atvejo dalyvių atžvilgiu;

10.3. kad darbuotojai bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jei pateiks pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto smurto, priekabiavimo ar mobingo atvejo.

#### **IV SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

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

12. Jei Aprašo 7 punkte nurodytoje tvarkoje pateikiamame pranešime minimi ir kiti galimi nusižengimai (korupcijos, Etikos kodekso ar pan.), su tuo susijusi informacija perduodama pagal veiklos sritį atitinkamoms tarnyboms ir/ar komisijai nagrinėjimui.

13. Darbuotojas, patyręs Jaunimo centro direktoriaus smurtą, priekabiavimą ar mobingą, turi teisę kreiptis į Rokiškio rajono savivaldybės merą dėl vadovo elgesio vertinimo, į Lietuvos Respublikos valstybinę darbo inspekciją prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos dėl situacijos identifikavimo ir poveikio priemonių taikymo, į individualius darbo ginčus ar tarnybinius ginčus nagrinėjančias institucijas dėl žalos atlyginimo.

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

15. Aprašas gali būti keičiamas keičiantis teisės aktams. Aprašas tvirtinamas, keičiamas ir naikinamas Rokiškio jaunimo centro direktoriaus įsakymu.

---