

ŠIAULIŲ REGBIO IR ŽOLĖS RIEDULIO AKADEMIJOS DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SAUGUMO UŽTIKRINIMO TVARKOS APRAŠAS

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo Šiaulių regbio ir žolės riedulio akademijoje (toliau – Akademija) aprašas (toliau – Aprašas) nustato principus, kuriais vadovaujamosi Akademijoje 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, psichologinės rizikos valdymą, psichologinio smurto ir mobingo prevencijos įgyvendinimą ir saugios darbo aplinkos kūrimą visiems Akademijos darbuotojams.

3. Šis Aprašas taikomas visiems Akademijos darbuotojams.

4. 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 (sportininkų ir jų atstovų, 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, žemonanti 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 veiksmai susiję su darbo santykiais.

5. Kitos Apraše naudojamos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžiamos Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme ir psichosocialinės rizikos vertinimo metodiniuose nurodymuose.

II. PSICHOLOGINIO SMURTO DARBE ATPAŽINIMAS

6. Psichologinis 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.

7. Dažniausiai psichologinis smurtas apibrėžiamas kaip nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys, kuris gali pasireikšti įvairiomis formomis.

8. 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, sportininkai ir jų atstovai, paslaugų vartotojai ar kiti tretieji asmenys, siekdami pažeisti vadovo ar darbuotojo/-ų orumą ir (ar) sukurti priešišką darbo aplinką.

9. Pripažįstama, kad priekabiavimas ir smurtas gali pasireikšti:

9.1. fiziniu, psichologiniu ir/ar seksualiniu išnaudojimu;

9.2. neetišku elgesiu (vieną kartą ar sistemingai);

9.3. nepagarbiu elgesiu kitų asmenų atžvilgiu.

10. Priekabiavimas ir smurtas gali pasireikšti bet kurioje darbo vietoje ir gali paveikti bet kurios grandies darbuotoją.

11. Darbo aplinkoje smurtas gali pasireikšti tarp to paties lygmens kolegų (horizontalus smurtas), tarp vadovų ir jų pavaldinių (vertikalus smurtas) bei darbuotojų ir kitų asmenų (sportininkų ir jų atstovų, ir kt.).

12. Nors pastebėti ir atpažinti smurto darbe apraiškas labai sudėtinga, tačiau skiriamasis smurto darbe pagrindinis požymis – prievartą taikančio asmens siekimas psichologiškai dominuoti prieš smurto auką.

13. 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.

14. 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 veiksmus.

II. PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMAS

Akademijoje turi būti įgyvendinami pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

15. Pirminiai prevenciniai veiksmai:

15.1. 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;

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

15.3. 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;

15.4. Akademija užtikrina darbuotojų saugą ir sveikatą visais su darbu susijusiais aspektais. Aiškiai apibrėžiamos darbuotojų pareigos ir atsakomybės;

15.5. netolerancija psichologiniam smurtui ir mobingui bei skatinamos diskusijos, gerbiama kitokia pozicija, nuomonė;

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

16. Antriniai prevenciniai veiksmai:

16.1. darbuotojų informavimas apie darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo politiką ir kitas galiojančias tvarkas užtikrinančias, kad visi Akademijoje dirbantys ar naujai įsidarbinantys darbuotojai žinotų ir suprastų Akademijoje siektino elgesio taisykles ir vykdomas priemones

informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: Akademijos tarybos, susirinkimai, informacinės lentos, informaciniai pranešimai, atmintinės ir kt. būdai;

16.2. inicijuojami darbuotojų mokymai atsižvelgiant į poreikius ir esamą situaciją, vykdomos darbuotojų apklausos, pildant psichologinės rizikos darbe klausimyną (1 priedas);

17. Tretiniai prevenciniai veiksmai:

17.1. 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 Akademijos direktoriui, užtikrinant medicinos 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 Akademijos darbuotojams;

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

17.3. stengtis iškilusias problemas spręsti neformaliomis priemonėmis – pokalbiu su smurtautoju, psichologo konsultacijos rekomendavimu, o jei to nepakanka, naudoti drausmines priemones – raštišką įspėjimą, perkėlimą į kitą skyrių ar pareigas, atleidimą iš darbo;

17.4. drausminės procedūros numatomos ir taikomos smurtautojams, atsižvelgiant į abiejų smurto įvykyje dalyvavusių pusių paaiškinimus, nurodomas aplinkybes, ankstesnį smurtautojo elgesį, objektyviai jas išklausus.

III. PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE ATVEJŲ REGISTRAVIMAS IR NAGRINĖJIMAS

18. Galimai patirtus ar pastebėtus psichologinio smurto ir mobingo atvejus nagrinėja, prevencines priemones siūlo Akademijos direktoriaus įsakymu paskirtas asmuo, atsakingas už galimų psichologinio smurto darbe atvejų nagrinėjimą (toliau – Atsakingas asmuo).

19. Darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs psichologinio smurto ar mobingo atvejį, turi teisę (taip pat ir anonimiškai) apie jį pranešti:

19.1. informuojant Akademijos direktorių Atsakingą asmenį. Akademijos direktorius apie praneštą atvejį turi informuoti Atsakingą asmenį;

19.2. registruojant psichologinio smurto ar mobingo atvejį naudojantis Akademijos interneto svetaine www.smklevas.com, pasirinkus Galimų psichologinio smurto atvejų darbe anketą (2 priedas) ir pateikus reikiamą informaciją;

19.3. siunčiant elektroninį laišką adresu pranesk@smklevas.lt nurodant informaciją:

19.3.1. asmens vardą ir pavardę, kontaktus (el. paštą ir/ar tel. Nr.) (nebūtina, bet pageidautina siekiant tikslesnio tyrimo, išvadų ir tikslingos prevencijos);

19.3.2. įvykio datą (arba periodą nuo – iki); galimus iniciatorius, nukentėjusius, liudininkus;

19.3.3. pranešimą pildančio asmens sąsajas su įvykiu;

19.3.4. detalų įvykio aplinkybių aprašymą;

19.3.5. siūlomas prevencines priemones (jei esama pasiūlymų).

20. Pagal poreikį, tiriant užregistruotą atvejį gali būti įtraukiamas papildomas (-i) darbuotojas (-ai), darbuotojų atsovas (-ai), darbuotojų atsovas (-ai) saugai ir sveikatai ar kt.

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

21.1. pradedama nedelsiant Atsakingam asmeniui gavus rašytinę informaciją Apraše nurodytomis priemonėmis arba kitais būdais;

21.2. galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejis nedelsiant užregistruojamas bei Atsakingam asmeniui pateikiama gauta medžiaga susipažinimui;

21.3. Atsakingas asmuo 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;

21.4. 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 Atsakingu asmeniu ir teikti visą atvejo tyrimui reikalingą informaciją;

21.5. surinkus informaciją, rengiamas posėdis, kuriame atvejis aptariamas ir teikiamos išvados bei prevencinės priemonės Akademijos direktoriui;

21.6. po pateiktos išvados, galutinius sprendimus dėl įvikių priima Akademijos direktorius, o jei jis nusišalinęs, Atsakingas asmuo;

21.7. posėdžius protokoluoja ir su tyrimo veikla susijusius dokumentus registruoja Atsakingas asmuo.

22. Akademijs užtikrina reikiamos pagalbos teikimą nukentėjusiems pagal psichologinio smurto ir mobingo darbe prevencijos įgyvendinimo tvarką.

23. Akademijs užtikrina darbuotojų, pateikiančių pranešimą dėl psichologinio smurto ar mobingo konfidencialumą, objektyvumą ir nešališkumą visų galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejo dalyvių atžvilgiu.

24. Akademijs užtikrina, jog darbuotojai bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jei pateiks pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto psichologinio smurto ar mobingo atvejo.

25. Atsakingas asmuo po užregistruoto atvejo(-ų) teikia Akademijos direktoriui veiklos ataskaitą kas ketvirtį arba anksčiau, atsižvelgiant į užregistruoto atvejo (-ų) pobūdį.

IV. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS




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

27. Darbuotojams, pateikusiems pranešimą 19 p. nurodyta tvarka, užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.

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

29. Aprašas gali būti keičiamas keičiantis imperatyviems teisės aktams. Aprašas tvirtinamas, keičiamas ir naikinamas Akademijos direktoriaus įsakymu.

PSICHOLOGINĖS RIZIKOS DARBE KLAUSIMYNAS

Nr.	Klausimai	Visiškai sutinkate/visiškai nesutinkate				
		5 	4	3 	2	1 
1.	Visuomet iš vadovų gaunu aiškias ir man suprantamas užduotis					
2.	Mano nuomonė ir pasiūlymai yra išklausomi					
3.	Iš savo vadovo sulaukiu pagalbos ir paramos, kurios man gali priekti					
4.	Galiu daryti įtaką savo darbui: priimti sprendimus ir prisiimti atsakomybę					
5.	Darbe nepatiriu didelės įtampos, nesu verčiamas dirbti iki savo galimybių ribų					
6.	Man pakanka laiko užduotis atlikti tinkamai ir saugiai					
7.	Mano darbas vyksta be trukdžių, pertraukinėjimo ir laukimo laikotarpių					
8.	Buvau tinkamai supažindintas ir apmokytas, kaip atlikti visas man paskirtas užduotis, taip pat kaip elgtis užpuolimo, vagystės, sveikatos sutrikdymo atveju					
9.	Mano darbo vietoje išsamiai aptariamos darbo užduotys, tikslai bei priemonės, kaip jų pasiekti					
10.	Mano sbeikatai ir saugai nekelia pavojaus smurtas, grasinimai, užpuolimai					
11.	Mano darbo vietoje nepasitaikė bauginimų ar priekabiavimo atvejų					
12.	Psichologinė atmosfera darbe yra gera					
13.	Darbe nekyla tarpasmeninių konfliktų ar konfliktų tarp darbuotojų grupių					
14.	Kiliosios problemos tarp darbuotojų ir vadovų visuomet būna išspręstos iki galo					
15.	Mane visuomet pasiekia atsiliepimai apie mano darbą					
16.	Man padėkojama už gerai atliktą darbą					
17.	Darbe nesijaučiu vienišas – visuomet galiu pabendrauti su kolegomis					

DARBUOTOJŲ GALIMŲ PSICHOLOGINIO SMURTO ATVEJŲ DARBE ANKETA

_____ (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"/> Fizinis: užgauliojimas veiksmais (pargriovimas, įspyrimas, kumštelėjimas, spjaudymas, daiktų atiminėjimas ar gadinimas ir pan.);	
<input type="checkbox"/> Psichologinis, emocinis smurtas: žeidžiantys žodžiai, pastabos, grasinimai, draudimai, gąsdinimai, kaltinimai, nesikalbėjimas, tylėjimas, ignoravimas, patyčios, savo nuomonės primetimas kitam žmogui, siekiant savo tikslų.	
<input type="checkbox"/> Elektroninis: 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"/> Kiti pastebėjimai (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:

--

_____ (Užpildžiusio asmens vardas, pavardė)

_____ (Parašas)