

## VILNIAUS BALTUPIŲ PROGIMNAZIJOS DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SAUGUMO UŽTIKRINIMO TVARKOS APRAŠAS

### I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Vilniaus Baltupių progimnazijos (toliau – Progimnazija) darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo aprašas (toliau – Aprašas) nustato principus, kuriais vadovaujasi 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 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 Progimnazijos darbuotojams.

3. Šis Aprašas taikomas visiems Progimnazijos darbuotojams.

4. Aprašo įgyvendinimui paskirti įgalioti asmenys ir Komisija.

5. Aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos išaiškinimais, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimais bei aktualiais kitais teisės aktais, darbo tvarkos taisyklėmis, Lygių galimybių ir nediskriminavimo aprašu, Progimnazijos Etikos kodeksu.

### II. APRAŠE VARTOJAMOS SĄVOKOS

|                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b><i>Psichologinis smurtas</i></b> | Nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys, kuris gali pasireikšti įvairiomis formomis: 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.). |
| <b><i>Mobingas</i></b>              | 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 svertą turintis asmuo, tiek darbuotojų grupė.                                                                                                             |
| <b><i>Priekabiavimas</i></b>        | 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 sukuriami bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.                                                           |

|                                    |                                                                                                                                                                                                                                |
|------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Stresas</b>                     | 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. |
| <b>Psichosocialinis veiksnys</b>   | Veiksnys, kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio ar darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykių sukelia darbuotojui psichinį stresą.                              |
| <b>Psichosocialinė rizika</b>      | Rizika darbuotojų psichinei ir fizinei sveikatai bei socialinei gerovei, kurią kelia psichosocialiniai veiksniai, susiję su darbo santykiais.                                                                                  |
| <b>Profesinė sąjunga</b>           | Progimnazijoje veikiantis organas, kuris padės tam tikromis švietėjiškomis priemonėmis rinkti informaciją, ar nėra Progimnazijoje psichologinio smurto ar mobingo apraiškų.                                                    |
| <b>Etikos kodeksas</b>             | Progimnazijoje patvirtintas Darbuotojų elgsenos darbe taisyklių rinkinys.                                                                                                                                                      |
| <b>Įgalioti asmenys / Komisija</b> | Paskirti atsakingi asmenys už šiame Apraše nurodytos tvarkos įgyvendinimą / nukentėjusiems asmenims pagalbos organizavimą.                                                                                                     |

Kitos Apraše vartojamos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme ir Psichosocialinės rizikos vertinimo metodiniuose nurodymuose. Kas nelaikoma psichologiniu smurtu nurodoma Priede Nr. 1.

### III. PSICHOLOGINIO SMURTO DARBE ATPAŽINIMAS

6. 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*.

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

9. Pripažįstama, kad priekabiavimas ir smurtas gali pasireikšti:

- fiziniu, psichologiniu ir/ ar seksualiniu išnaudojimu;
- neetišku elgesiu (vieną kartą ar sistemingai);
- nepagarbiu elgesiu kitų asmenų atžvilgiu.

10. Priekabiavimas ir smurtas gali pasireikšti bet kurioje darbo vietoje ir gali paveikti bet kurios grandies darbuotoją, neatsižvelgiant į įstaigos dydį, veiklos sritį ar darbo santykių formą, tačiau tam tikruose sektoriuose patirti psichosocialinę riziką gali kilti žymiai didesnis pavojus.

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 (klientų, vartotojų, trečiųjų asmenų 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 gali būti nesunkiai identifikuotas.

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 veiksniai.*

#### IV. PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMAS

15. Progimnazijoje įgyvendinami pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

15.1. *pirminiai prevenciniai veiksmai:*

15.1.1. 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;

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

15.1.3. Progimnazijoje yra patvirtintas Etikos kodeksas, kiti vidaus dokumentai, kuriuose aiškiai įtvirtinti elgesio standartai tiek tarp darbuotojų, tiek tarp darbdavio ir darbuotojų;

15.1.4. Progimnazijoje darbuotojai šviečiami kaip atpažinti, identifikuoti ir reaguoti į aptinkamą psichologinį smurtą darbe, organizuojami seminarai, pranešimai;

15.1.5. Progimnazija yra paskyrusi atsakingą asmenį, į kurį nukentėjęs darbuotojas gali kreiptis ir prašyti pagalbos, o paskirtas asmuo turi pagalbą suteikti arba ją organizuoti;

15.1.6. Progimnazijoje yra sudaryta Etikos komisija, kuri organizuoja visų darbuotojų apklausas dėl galimo ar patiriamo smurto darbe atvejų, daro anoniminių anketų analizes, pateikia darbdaviui išvadas/ išžvalas kartą per metus;

15.1.7. nedelsiant registruojami galimo psichologinio smurto ir mobingo atvejai;

15.1.8. darbuotojams yra sudaryta galimybė anonimiškai teikti pranešimus apie įvykius su detaliais paaiškinimais, nurodant smurtautojus, smurto situaciją, aplinkybes, galimus liudininkus;

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

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

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

15.2. *antriniai prevenciniai veiksmai:*

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

15.2.2. informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: personalo susirinkimai, Mano diennas, Zoom, el. paštas, informacinės lentos, informaciniai pranešimai, atmintinės, dalomoji medžiaga ir kiti būdai;

15.2.3. inicijuojami mokymai, atsižvelgiant į poreikius ir esamą situaciją;

15.2.4. nuolat stebima situacija, atsižvelgiant į psichosocialinės rizikos veiksniai, organizuojamas, atliekamas ir esant reikalui atnaujinamas psichosocialinės rizikos vertinimas;

15.3. *trečiai prevenciniai veiksmai:*

15.3.1. 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 Progimnazijos darbuotojams;

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

15.3.3. 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;

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

15.3.5. po kiekvieno įvykio, smurtinio incidento apraiškos, įvertinami Progimnazijos esami teisės aktai, vidinės organizacinės procedūros, daromas administracijos susirinkimas, kad nuspręstų, ką Progimnazijoje pakeisti, kad panašių incidentų nepasikartotų. Po susirinkimo informuojami visi atsakingi asmenys, personalo darbuotojai, profesinė sąjunga, Etikos komisija ar įgalioti asmenys.

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

16. 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.

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

17.1. informuojant savo tiesioginį vadovą arba įgaliotus Progimnazijoje asmenis;

17.2. tiesioginis vadovas apie praneštą atvejį turi informuoti įgaliotus asmenis (Komisiją);

17.3. siunčiant elektroninį laišką adresu [direktorius@baltupiu.vilnius.lm.lt](mailto:direktorius@baltupiu.vilnius.lm.lt), nurodant informaciją: asmens vardą ir pavardę, kontaktus (el. pašta 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);

17.4. užpildant anketą (Priedas Nr. 2);

17.5. užpildant pranešimo formą „Patyčių dėžutėje“ Progimnazijos internetos svetainėje [www.baltupiuprogimnazija.vilnius.lm.lt](http://www.baltupiuprogimnazija.vilnius.lm.lt).

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

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

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

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

19.3. 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;

19.4. 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;

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

19.6. po pateiktos išvados, galutinius sprendimus dėl įvykio priima Progimnazijos vadovas, o jei jis nusišalinęs, įgaliotas asmuo;

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

20. Po tyrimo ir tyrimo metu Progimnazija užtikrina reikiamos pagalbos teikimą nukentėjusiesiems pagal psichologinio smurto ir mobingo darbe prevencijos įgyvendinimo tvarką.

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

22. 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.

23. Komisija (įgalioti asmenys) teikia direktoriui veiklos ataskaitą kas ketvirtį arba anksčiau, atsižvelgiant į užregistruoto atvejo (-ų) pobūdį.

## **VI. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

24. Darbuotojai su šiuo Aprašu yra supažindinami elektroniniu dienynu, nesinaudojantys elektroniniu dienynu – pasirašytinai raštinėje, ir atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis šiame Apraše nustatytais principais.

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

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

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

28. Aprašas tvirtinamas, keičiamas ir naikinamas Progimnazijos direktoriaus įsakymu.

29. Aprašas skelbiamas viešai Progimnazijos interneto svetainėje.

---

## KAS NĖRA LAIKOMA PSICHOLOGINIU SMURTU?

Psichologinio smurto darbe atpažinimas priklauso nuo subjektyvaus darbuotojo ar vadovo aplinkos suvokimo, todėl gali pasitaikyti situacijų, kuomet darbuotojas nepagrįstai teisėtus darbdavio veiksmus, reikalavimą atlikti pareigas, reiklumą vertina kaip psichologinį smurtą.

### ***Dažniausiai pasitaikantys atvejai:***

1. 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.;

2. veiklos vertinimo metu 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, agresyviai, neetiškai, užgausiai, įžeidžiančiai;

3. 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 pats savaime nėra laikytinas psichologiniu smurtu, tačiau nepagrįstai padidintas reiklumas tik vieno darbuotojo atžvilgiu gali būti traktuojamas psichologiniu smurtu;

4. 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.

\*Parengta vadovaujantis Valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos gairėmis.

**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"/> <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><br>(įrašyti)_____.                                                                                                                                                                                                                                                                                           |  |
| Ar yra žinomas tokio elgesio pasikartojimas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |  |

Duomenys apie patyčių dalyvius:

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

**Išsamesnė informacija apie įvykį:**

|  |
|--|
|  |
|--|

\_\_\_\_\_  
(Užpildžiusio asmens vardas, pavardė)

\_\_\_\_\_  
(Parašas)

## VALSTYBINĖS DARBO INSPEKCIJOS ATMINTINĖ

### Darbdavys yra įpareigotas:

1. Organizuoti psichologinio smurto ir kitų psichosocialinės rizikos veiksnių darbo vietose vertinimą.
2. Bendradarbiaujant su darbuotojais parengti trumpą ir veiksmingą smurto įveikos strategiją.
3. Užtikrinti smurto atvejų registravimą ir analizę.
4. Užtikrinti prieš smurtą nukreiptų veiksmų nepertraukiamumą.
5. Užtikrinti priešsmurtinės strategijos tobulinimą.
6. Užtikrinti neatidėliotiną aukų skundų analizę ir sprendimą.
7. Skatinti atvirai kalbėti apie psichologinio smurto darbe problemą.
8. Kurti pagarba grįstą bendravimą.
9. Nepalikti neišspręstų konfliktų.
10. Nubrėžti aiškias kiekvieno darbuotojo atsakomybės ribas.
11. Užtikrinti teisingumą ir saugumą.
12. Stengtis įtraukti darbuotojus į sprendimų priėmimo procesus.
13. Puoselėti prieš psichologinį smurtą nukreiptas vertybes.
14. Skirti atsakingą asmenį, kuriuo visi pasitikėtų (psichologą, kitą specialistą, darbuotoją).
15. Organizuoti mokymus, kviestis specialistus.
16. Garantuoti konfidencialumą ir objektyvumą smurto aukos atžvilgiu.
17. Garantuoti smurto aukoms tinkamą pagalbą.
18. Taikyti drausmines priemones smurtautojams.

### Darbuotojai turi teisę:

1. Į saugias darbo sąlygas, taip pat ir į darbo vietą be smurto apraiškų.
2. Į aiškiai apibrėžtą vaidmenį darbe ir atsakomybę.
3. Lankyti mokymus, skirtus smurto prevencijai.
4. Rūpintis savo darbo kultūros puoselėjimu ir bendravimo kokybe.
5. Derinti darbo ir asmeninio gyvenimo poreikius.
6. Aktyviai dalyvauti vertinant profesinę riziką.
7. Aktyviai dalyvauti įgyvendinant priešsmurtinę politiką ir kuriant strategiją.
8. Naudotis priemonėmis, kurios numatytos prieš smurtą nukreiptoje strategijoje.
9. Bendradarbiauti su profesinėmis sąjungomis.
10. Netoleruoti prieš juos ir kitus asmenis nukreipto psichologinio smurto.
11. Pranešti apie patirtą smurto atvejį, detalai jį aprašyti

## **ADMINISTRACINIŲ NUSIŽENGIMŲ KODEKSO TAIKYMAS\***

Kodekse numatyta, kad fizinio asmens, kuris pagal įstatymų ir (ar) viešojo administravimo subjektų nustatytus reikalavimus paslaugų gavėjui teikia socialines, švietimo, sveikatos priežiūros, kultūros ir (ar) kitas valstybės ar savivaldybių garantuojamas ir visuomenės nariams vienodai prieinamas paslaugas, garbės ir orumo pažeminimas, reiškiamas raštu, žodžiu, gestais, įžeidžiančiu, įžūliu, provokuojančiu ar kitoku elgesiu, užtraukia baudą nuo penkiasdešimt iki trijų šimtų eurų.

Taip pat Kodekse nustatyta, kad tais atvejais, kai pažeminami viešąsias paslaugas teikiančio asmens garbė ir orumas, administracinių nusižengimų teiseną pradės, tyrimą atliks ir protokolus surašys policijos pareigūnai ir savivaldybių administracijų pareigūnai. Todėl mokytojas ar kitas švietimo įstaigos darbuotojas, kuris mano, kad atliekant pareigas jo garbę ar orumą pažemino, turėtų kreiptis į minėtas institucijas.

\*Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministerijos išaiškinimas (2023-12-04).

---