PATVIRTINTA
Palangos miesto socialinių paslaugų centro direktoriaus
2025 m. rugsėjo 30 d. įsakymu Nr. V1-304

PALANGOS MIESTO SOCIALINIŲ PASLAUGŲ CENTRO PSICHOLOGINIO SAUGUMO POLITIKOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS
BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Palangos miesto socialinių paslaugų centro (toliau – Centras) psichologinio saugumo politikos įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato principus, kuriais vadovaujamasi įstaigoje, 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. Aprašo tikslas – užtikrinti saugumą, pagarbų bendradarbiavimą Palangos miesto socialinių paslaugų centro darbuotojų kolektyve, nustatant aiškią psichologinio saugumo politikos įgyvendinimo tvarką, reglamentuojant psichologinio smurto ir mobingo prevenciją, jų atvejų registravimą, nagrinėjimą bei priemones efektyviam šių principų įgyvendinimui įstaigoje.

3. Aprašas taikomas visiems Centro darbuotojams.

4. Apraše naudojamos sąvokos:

4.1. **Psichologinis smurtas –** nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys, kuris gali pasireikšti įvairiomis formomis, labiausiai – priekabiavimu ir smurtu: fiziniu, elektroniniu, emociniu ir psichologiniu ir/ar seksualiniu priekabiavimu, vienkartiniu 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 (paslaugų gavėjų, trečiųjų asmenų ir kt.).

4.2. **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.

4.3. **Smurto ir priekabiavimo darbe prevencija** – visos priemonės, kurių imamasi arba ketinama imtis visuose Centro darbo (veiklos) etapuose, kad būtų išvengta smurto ir priekabiavimo pasireiškimo rizikos.

4.4. **Smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonės** – visos priemonės (techninės, organizacinės, medicinos, teisinės ir kt.), kurias įgyvendina darbdavys, siekdamas sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas (-ai) nepatirtų priešiškų, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsinamasi į darbuotojo (-ų) garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją (-us) įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.

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

II SKYRIUS
PSICHOLOGINIO SMURTO, PRIEKABIAVIMO DARBE PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMO TVARKA

6. Centre įgyvendinami pagrindiniai prevenciniai veiksniai:

7. Pirminiai prevenciniai veiksniai:

7.1. 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, į gerus darbuotojų tarpusavio santykius, efektyviai sprendžiamos iškilusios problemos ir vengiama besitęsiančių streso situacijų. Darbuotojas turi žinoti, ko iš jo tikimasi, ir turėti pakankamą pasirengimą bei įgūdžius savo funkcijų vykdymui;

7.2. nedelsiant registruojami galimo psichologinio smurto, priekabiavimo, lygių galimybių pažeidimo atvejai, jie analizuojami sudarant galimybes darbuotojams teikti pranešimus apie įvykius su detaliais paaiškinimais, nurodant smurtautojus, smurto situaciją, aplinkybes, galimus liudininkus;

7.3. įstaigos kultūros ugdymas įsipareigojant, kad bus užtikrinta darbuotojų sauga ir sveikata visais su darbu susijusiais aspektais. Aiškiai apibrėžiamos darbuotojų pareigos ir atsakomybės, netolerancija psichologiniam smurtui, priekabiavimui, lygių galimybių pažeidimams bei skatinamos diskusijos, gerbiama kitokia pozicija, nuomonė;

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

8. Antriniai prevenciniai veiksniai:

8.1. darbuotojų informavimas apie darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo politiką ir kitas galiojančias tvarkas užtikrinančias, kad visi Centre dirbantys ar naujai įsidarbinantys darbuotojai žinotų ir suprastų įmonės siektino elgesio taisykles ir vykdomas priemones. Norint užtikrinti informacijos pasiekiamumą, pasitelkiamos skirtingos priemonės – susirinkimai, informacinės lentos, informaciniai pranešimai, atmintinės, lankstinukai bei kiti tinkami kanalai.

8.2. inicijuojami personalo mokymai atsižvelgiant į poreikius ir esamą situaciją;

8.3. nuolat stebima situacija, atsižvelgiant į psichosocialinės rizikos veiksnius, organizuojamas, atliekamas ir, esant poreikiui, atnaujinamas psichosocialinės rizikos vertinimas.

9. Tretiniai prevenciniai veiksniai:

9.1. psichologinį smurtą ir priekabiavimą patyrusių ar mačiusių darbuotojų psichologinių traumų ir streso mažinimas, skubiai ir efektyviai nagrinėjant galimo psichologinio smurto, priekabiavimo atvejus, teikiant rekomendacijas administracijai, užtikrinant psichologo paslaugų prieinamumą ir visų reikalingų psichologinės pagalbos resursų (psichologų, psichiatrų, psichologinės pagalbos organizacijų, psichologinės pagalbos telefono linijų) nuorodų ir kontaktų sutelkimą visiems Centro darbuotojams;

9.2. skatinama darbuotojų patirties mainų kultūra organizuojant susirinkimus, suteikiant galimybę informuoti atsakingus asmenis, dalytis patirtimi ir ieškoti bei gauti kolegų paramą;

9.3. stengtis iškilusias problemas spręsti neformaliomis priemonėmis – tiesioginis pokalbis su asmeniu, kurio elgesys kelia problemas, arba psichologo konsultacijos rekomendacija. Jei neformalių priemonių nepakanka, informuojamas Centro direktorius ir vadovaujantis teisės aktų numatyta tvarka gali būti taikomos drausminės priemonės, įskaitant raštišką įspėjimą, perkėlimą į kitą darbo vietą ar atleidimą iš darbo.

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

III SKYRIUS
GALIMOS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO FORMOS

10. Smurtas ir priekabiavimas pasireiškia psichologiniu spaudimu, neetišku, nepagarbiu elgesiu kitų darbuotojų atžvilgiu, ignoravimu, engimu, nepagrįstomis pastabomis ir kritika, šaukimu, įžeidinėjimu, šmeižimu, manipuliavimu, pajuoka, patyčiomis, pasiekimų nuvertinimu, neetiškais komentarais, grasinimais, bauginimais, rečiau - fiziniu ir (arba) seksualiniu išnaudojimu.

11. Dirbant tarp darbuotojų gali kilti grėsmių, kurios nėra akivaizdžios, tačiau sukuria nemalonią, bauginančią, žeminančią ar įžeidžiančią darbo aplinką. Tai pasireiškia nepriimtino elgesio formomis, kurios gali neigiamai paveikti darbuotojo emocinę, o sunkiais atvejais – psichinę ir fizinę sveikatą:

11.1. nepriimtinas ar nepageidaujamas fizinis kontaktas (pavyzdžiui, fizinis prisilietimas, glostymas, plekštelėjimas, grybštelėjimas, siekimas prisiliesti ar apkabinti, prisitraukti arčiau kito asmens ir kt.) ar tokio fizinio kontakto reikalavimas;

11.2. nepadoraus turinio informacijos demonstravimas ar siuntimas;

11.3. įkyrus domėjimasis apie privatų gyvenimą, intymius santykius;

11.4. nepageidaujami komentarai dėl išvaizdos, kūno formos, aprangos;

11.5. įžeidžiantys juokai, patyčios, apkalbos, gandai, šmeižtas, užgaulūs gestai;

11.6. tyčinis darbuotojo izoliavimas darbinėje veikloje;

11.7. informacijos, nesusijusios su darbuotojo funkcijomis, rinkimas ir (arba) platinimas;

11.8. elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę;

11.9. veiksmai, kuriais siekiama priversti darbuotoją atlikti su darbo funkcijomis nesusijusias užduotis.

IV SKYRIUS
PSICHOLOGINIO SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE ATVEJŲ REGISTRAVIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

12. Galimai patirtus ar pastebėtus psichologinio smurto ir priekabiavimo atvejus nagrinėja, prevencines priemones siūlo direktoriaus įsakymu sudaryta ir patvirtinta Darbuotojų psichologinio smurto, priekabiavimo darbe, lygių galimybių politikos komisija (toliau - Komisija).

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

13.1. informuodamas Centro direktorių, už padalinio veiklą atsakingą darbuotoją ar Komisiją.

14. Kitais būdais:

14.1. registruodamas psichologinio smurto ar priekabiavimo atvejį naudodamasis Centro interneto svetaine www.palangosspc.lt, pasirinkęs Galimų psichologinio smurto atvejų anketą ir pateikęs reikiamą informaciją (Aprašo 1 priedas);

14.2. siųsdamas elektroninį laišką Centro interneto svetainėje skelbiamu adresu nurodydamas informaciją: asmens vardą ir pavardę, kontaktus (el. paštą ir/ar tel. Nr.) (nebūtina, bet pageidautina siekiant tikslesnio tyrimo, išvadų ir tikslingos prevencijos); padalinį, įvykio datą (arba periodą nuo - iki); galimus iniciatorius, nukentėjusiuosius; siūlomas prevencines priemones (jei esama pasiūlymų).

15. Esant poreikiui, Komisija gali papildomai pasitelkti specialistus ar darbuotojus arba gauti jų ekspertinę išvadą atvejui nagrinėti.

16. Esant poreikiui, Komisijos narių atostogų ar ligos atvejais į Komisiją turi būti įtraukiami pavaduojantys specialistai.

17. Galimo psichologinio smurto ar priekabiavimo atvejo nagrinėjimo procedūra:

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

17.2. galimo psichologinio smurto ar priekabiavimo atvejis nedelsiant užregistruojamas. Komisijos pirmininkas sušaukia Komisijos posėdį, informuoja apie gautus dokumentus ir pateikia gautą medžiagą susipažinti;

17.3. Komisija turi teisę prašyti darbuotojo, galimai patyrusio ar pastebėjusio psichologinio smurto ar priekabiavimo atvejį, įvykyje galimai dalyvavusių asmenų (įvykio liudininkų, nukentėjusiųjų, galimų smurtautojų) ir kitų darbuotojų paaiškinimo, informacijos

patikslinimo raštu ar žodžiu ir turimų įrodymų pateikimo;

17.4. darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs psichologinio smurto ar priekabiavimo atvejį, įvykyje galimai dalyvavę asmenys (įvykio liudininkai, nukentėjusieji, galimi smurtautojai) ir kiti darbuotojai privalo bendradarbiauti su Komisija ir teikti visą atvejo tyrimui reikalingą informaciją;

17.5. surinkus informaciją rengiamas Komisijos posėdis, kuriame aptariamas atvejis ir teikiamos išvados bei prevencinės priemonės Centro direktoriui;

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

18. Komisijos posėdžiai, įspėjus visus posėdyje dalyvausiančius asmenis, įrašomi diktofonu. Įrašai saugomi nustatyta tvarka. Pareikalavus kitoms institucijoms (teismui, valstybinei darbo inspekcijai ir kt.) posėdžio protokolai gali būti perduoti tolesniam tyrimui ar sprendimui priimti.

19. Centras užtikrina reikiamos pagalbos teikimą nukentėjusiesiems pagal psichologinio smurto ir priekabiavimo prevencijos įgyvendinimo tvarką.

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

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

22. Komisija teikia Centro direktoriui veiklos plano įgyvendinimo ataskaitą ketvirtą metų ketvirtį.

V SKYRIUS
BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

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

24. Darbuotojams, pateikusiems pranešimą apie patirtą smurtą, užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančių teisės aktų nurodytą tvarką.

25. Jei pateikiamame pranešime minimi ir kiti galimi nusižengimai (korupcijos, Etikos kodekso ar pan.), su tuo susijusi informacija pagal veiklos sritį perduodama nagrinėti atitinkamoms tarnyboms ir/ar Komisijoms.

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

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

Psichologinio saugumo politikos įgyvendinimo
tvarkos aprašo
1 priedas

DARBUOTOJŲ GALIMŲ PSICHOLOGINIO SMURTO ATVEJŲ DARBE ANKETA

_____
Data

Bendrieji duomenys:

Kam pranešta apie galimo psichologinio smurto, priekabiavimo, lygių galimybių pažeidimo atvejį:	
Pranešusio apie galimo psichologinio smurto, priekabiavimo, lygių galimybių pažeidimo atvejį vardas, pavardė, el. paštas, tel. Nr.	
Galimo psichologinio smurto, priekabiavimo, lygių galimybių pažeidimo atvejo data, val., trukmė (jei žinoma)	
Galimo psichologinio smurto, priekabiavimo, lygių galimybių pažeidimo atvejo vieta (jei žinoma)	
Kokia psichologinio smurto forma naudota ar įtariama, kad buvo naudota:	
Kaip fiksuotas psichologinio smurto, priekabiavimo, lygių galimybių pažeidimo faktas (garso, vaizdo įrašai, rašytiniai dokumentai ir kiti, faktą įrodantys argumentai)	
☐ ***Fizinis***: užgauliojimas veiksmais (pargriovimas, įspyrimas, kumštelėjimas, spjaudymas, daiktų atiminėjimas ar gadinimas ir pan.); ☐ ***Psichologinis, emocinis smurtas***: žeidžiantys žodžiai, pastabos, grasinimai, draudimai, gąsdinimai, kaltinimai, nesikalbėjimas, tylėjimas, ignoravimas, patyčios, savo nuomonės primetimas kitam žmogui, siekiant savo tikslų. ☐ ***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.). ☐ ***Kiti pastebėjimai*** (įrašyti)_____.	
Ar yra žinomas tokio elgesio pasikartojimas	

Duomenys apie psichologinio smurto dalyvius:

Patyrusio *psichologinį smurtą* vardas, pavardė	
Galimai smurtavusio vardas, pavardė	
Stebėjusių galimai psichologinio *smurto* atvejį vardas, pavardė	

Išsamesnė informacija apie įvykį:

(Užpildžiusio asmens vardas, pavardė) (Parašas)