

PATVIRTINTA
Kėdainių pagalbos šeimai centro direktoriaus
2025 m. vasario 28 d. įsakymu Nr. V-57

KĖDAINIŲ PAGALBOS ŠEIMAI CENTRO SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE PREVENCIJOS POLITIKA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Kėdainių pagalbos šeimai centro Smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos politika (toliau – Politika) nustato principus, kuriais vadovaujamosi Kėdainių pagalbos šeimai centre, siekiant užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą.

2. Politikos tikslas – viešai deklaruoti smurto ir priekabiavimo darbe netoleravimą Kėdainių pagalbos šeimai centre, užtikrinti psichologiškai saugios darbo aplinkos kūrimą visiems Kėdainių pagalbos šeimai centro darbuotojams, padėti atpažinti smurto ir priekabiavimo atvejus, galimas smurto ir priekabiavimo formas, supažindinti su smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis, pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarka, apie smurtą ir priekabiavimą pranešusių asmenų ir/ar patyrusių smurtą ir/ar priekabiavimą asmenų apsaugos priemonėmis bei jiems teikiama pagalba, rekomenduojamais elgesio darbe (darbo etikos) modeliais ir kita informacija, susijusia su smurto ir priekabiavimo prevencija.

3. Ši Politika taikoma visiems Kėdainių pagalbos šeimai centro darbuotojams, neatsižvelgiant į užimamas pareigas, amžių, lytį, socialinę padėtį, orientaciją ar įsitikinimus ir kt.

4. Politikoje vartojamos sąvokos:

4.1. **Smurtas** – nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys, kuris gali pasireikšti įvairiomis formomis: 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.).

4.2. **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, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

4.4. **Psichosocialinis rizikos veiksnys** – veiksnys, kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio ar darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykių sukelia darbuotojui psichinį stresą.

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

4.6. **psichologinis smurtas** – pasireiškia asmens įžeidinėjimais, nepagrįstų pastabų teikimu, grasinimais, draudimais, gąsdinimais, žeminimais, užgauliojimais ir kitu netinkamu elgesiu, kuriuo siekiama darbuotoją įskaudinti, įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį, priversti suvokti priklausomybę/atlikti tam tikrą veiksmą/paklusti smurtautojui. Labai paplitusi psichologinio smurto ir priekabiavimo darbe atmaina yra žodinis/verbalinis smurtas, t. y., bet kokia įžeidžianti kalba, kuria siekiama pažeminti, sugėdinti ar grasinti darbuotojui. Tai gali pasireikšti (bet neapsiriboja) grasinimais, prasivardžiavimais, šaukimu, rėkimu, siautėjimu, terorizavimu, atsisakymu kalbėtis ir kt. Dažniausiai psichologinis smurtas darbe pasireiškia kaip (sąrašas nebaigtinis): tiesioginiai arba netiesioginiai grasinimai ar kaltinimai, siekiant sukelti emocinį ar fizinį skausmą, ar praradimą (pavyzdžiui, grasinimai atleisti iš darbo, bloginti darbo sąlygas, sudarant darbo grafikus ir kt.); pasiekimų nuvertinimas (pavyzdžiui, nepagrįsta kritika darbuotojui dėl atliktų užduočių, siekiant jį žeminti, įžeisti ir kt.); šmeižtas (pavyzdžiui, tikrovės neatitinkančios informacijos, galinčios padaryti žalos asmens garbei ir orumui, paskleidimas ir kt.); pasikartojančios neigiamos pastabos (pavyzdžiui, nemalonūs skirtingo turinio komentarai ir kt.); ignoravimas (pavyzdžiui, izoliavimas, atribojimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų, nesidalinimas informacija, nuolatinis darbuotojo prašymų ir poreikių nepaisymas, neigimas ir kt.); manipuliavimas (pavyzdžiui, atvejai, kai darbuotojui nustatomas neadekvatus darbo krūvis, manipuliavimas darbo užmokesčiu, keliami neįgyvendinami reikalavimai ir kt.); sarkazmas (pavyzdžiui, piktas pašėpimas, kandi ironija ir kt.); noras išjuokti (pavyzdžiui, darbuotojo ar darbuotojų grupės elgesys, kai kolektyvo pajuokai yra pateikiamos asmeninės ir profesinės kito asmens savybės, laidomos pašaipios pastabos apie darbuotoją ar asociatyvūs juokai, sukuriama priešiška ir neetiška aplinka, kurioje darbuotojas jaučiasi užgauliojamas, žeminamas ir kt.); riksmas (pavyzdžiui, bendravimas pakeltu tonu, nevaldomos emocijos ir kt.); viešas žeminimas (pavyzdžiui, žeminantys komentarai darbuotojo atžvilgiu, komentarai, kuriais siekiama darbuotoją pažeminti, sumenkinti, panieka ir kt.); įžeidimai, siekiant pakirsti darbuotojo pasitikėjimą savimi, įskaitant ir viešą pažeminimą; veiksmų, pareiškimų ar gestų, kurie nukreipti į darbuotojo savigarbą ir savivertę, siekiant pažeminti, naudojimas.

5. Kitos Politikoje 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

DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SAUGUMO UŽTIKRINIMO KĖDAINIŲ PAGALBOS ŠEIMAI CENTRO POLITIKOS PRINCIPAI

6. Smurto ir priekabiavimo bei nepriimtino elgesio išraiškos, kurios nėra toleruojamos Kėdainių pagalbos šeimai centre ir kurioms taikoma Politika:

6.1. **fiziniai veiksmai**, kuriais siekiama sukelti skausmą ir/ar sužaloti. Fizinis smurtas gali pasireikšti (bet neapsiriboja) mušimu, stumdymu, smaugimu, trenkimu, purtymu, tampymu, daiktų daužymu ginčo metu, daiktų mėtymu įpykus, turto naikinimu, sužeidimu – kūno sužalojimais;

6.2. **psichologiniai veiksmai** – asmens įžeidinėjimas, nepagrįstų pastabų teikimas, grasinimas, draudimai, gąsdinimas, žeminimas, užgauliojimas ir kitas netinkamas elgesys, kuriuo siekiama asmenį įskaudinti, įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį, priversti suvokti priklausomybę, atlikti tam tikrą veiksma, paklusti smurtautojui;

6.3. **seksualiniai veiksmai** – kėsanimasis ne tik į asmens sveikatą, asmens kūno neliečiamumą, bet ir socialinę laisvę, asmenybės garbę ir orumą, t. y. tuo pačiu metu seksualiniame smurte pasireiškia ir fizinio, ir psichologinio smurto bruožai. Šis smurtas pasireiškia įvairiomis formomis, pavyzdžiui, juokais ar šaipymusi iš kito darbuotojo seksualumo ar kūno, įžeidžiančių pareiškimų darymu, įžeidinėjimu, pravardžiavimu dėl asmens seksualinių nuostatų/elgesio ir kt.;

6.4. **nepriimtinas elgesys** – elgesys, kuris kenkia asmens emocinei, o sunkiais atvejais – ir psichinei bei fizinei sveikatai. Tai gali būti nepriimtinas ar nepageidaujamas fizinis kontaktas (fizinis prisilietimas, glostymas, plekštelėjimas, grybštelėjimas, siekimas prisiliesti (apkabinti), prisitraukti arčiau kito asmens ir kt.) ar tokio fizinio kontakto reikalavimas; nepadoraus turinio informacijos demonstravimas ar siuntimas; įkyrus domėjimasis apie privatų gyvenimą, intymius santykius; nepageidaujami komentarai dėl išvaizdos, kūno formos, aprangos; įžeidžiantys juokai, dėl asmens seksualinių nuostatų/elgesio, patyčios, apkalbos, gandai, šmeižtas, užgaulūs gestai; tyčinis asmens izoliavimas darbinėje veikloje; informacijos, nesusijusios su asmens atliekamomis funkcijomis, apie šį asmenį rinkimas ir/ar platinimas; elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę; poveikis asmeniui, siekiant tam tikrų su darbu nesusijusių funkcijų (paslaugų) atlikimo ir kt.

7. **Kėdainių pagalbos šeimai centre netoleruojamas ir draudžiamas:**

7.1. **bet kokia forma pasireikšti galintis smurtas:** priekabiavimas, nepageidaujamas elgesys darbe, siekiant įžeisti darbuotojo orumą dėl amžiaus, negalios, šeimyninės padėties, lyties, nuomonės ar įsitikinimų, fizinis, psichologinis ir/ar seksualinis išnaudojimas, vienkartinis ar sistemingas neetiškas, nepagarbus elgesys bet kurių Kėdainių pagalbos šeimai centro darbuotojų atžvilgiu bauginimas, grasinimai siekiant sukelti fizinės, psichologinės skriaudos baimę.

7.2. **bet kokia forma pasireikšti galintis mobingas:** nuoseklus ilgalaikis netinkamas elgesys, fizinės, socialinės ar psichologinės gerovės pažeidimas bet kurių Kėdainių pagalbos šeimai centro darbuotojų atžvilgiu.

8. Smurtas ir priekabiavimas bei nepriimtinas elgesys yra draudžiami visose su darbu susijusiose Kėdainių pagalbos šeimai centro erdvėse ir veiklose (taip, kaip tai apibrėžta Darbo kodekso 30 straipsnio 2 dalyje).

9. Kėdainių pagalbos šeimai centras darbą organizuoja taip, kad būtų kuriama saugi ir psichologinei sveikatai palanki darbo aplinka, kad darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančiu, agresyviu, užgauliu, įžeidžiančiu veiksnu, kuriais kėsiniama į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.

10. Smurtą ir priekabiavimą svarbu atskirti ir nepainioti su žemiau nurodytomis aplinkybėmis, kurios nėra laikytinos smurtu ir (ar) priekabiavimu:

10.1. darbdavio teise organizuoti darbuotojų darbą ir nustatyti darbo organizavimo tvarką, priimti vietinius norminius teisės aktus, kurie reglamentuotų visų ar dalies darbuotojų darbo sąlygas;

10.2. darbdavio atliekamais patikrinimais, ar darbuotojas tinkamai laikosi darbo sutartimi, vidaus teisės aktais prisiimtų įsipareigojimų;

10.3. pagrįstomis darbdavio ar tiesioginio vadovo pastabomis dėl darbo trūkumų, t. y. išreikštomis pastabomis, konstruktyvia kritika, kuri išreiškiama pagarbiai atsižvelgiant į faktinę situaciją, tinkamai ir objektyviai įvertinus darbuotojo veiklą, tarp darbdavio ir darbuotojo kilusios diskusijos, nuomonių nesutapimai;

10.4. darbuotojo tiesioginio vadovo reiklumu darbuotojui bei dalykinių savybių vertinimu;

10.5. drausminių priemonių taikymu darbuotojui už padarytus darbo pareigų pažeidimus.

11. Kėdainių pagalbos šeimai centre organizuojant darbą yra atsižvelgiama į psichosocialinę riziką ir psichosocialinių rizikos veiksnių poveikį visiems Kėdainių pagalbos šeimai centro darbuotojams.

12. Kėdainių pagalbos šeimai centras imasi priemonių, kad kaip įmanoma efektyviau būtų įgyvendinamos psichologinio smurto darbe prevencijos priemonės ir skatina darbuotojus apie galimai patirtus ar pastebėtus psichologinio smurto ir (ar) mobingo atvejus anonimiškai ar atskleidžiant savo tapatybę pranešti Centre nustatyta tvarka, atvirai kalbėti šiomis temomis, rodyti netoleranciją bet kokioms psichologinio smurto darbe apraiškoms.

13. Kiekviena (-as) Centro darbuotoja (-as), neatsižvelgiant į jos/jo lytį, lytinę tapatybę, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, politinius įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją, užimamas pareigas, turi teisę:

- 13.1. į darbo aplinką be smurto ir priekabiavimo apraiškų;
- 13.2. į pagarbų bendravimą ir dalykiškus darbinius santykius;
- 13.3. aktyviai dalyvauti vertinant profesinę riziką, tiriant psichologinį klimatą įstaigoje;
- 13.4. teikti pasiūlymus kuriant bei įgyvendinant atsaką į smurtą ir priekabiavimą;
- 13.5. pateikus pranešimą apie galimą smurtą ir priekabiavimą - į objektyvų ir nešališką įvykio tyrimą.

14. Centras užtikrina darbuotojams galimybę teikti klausimus, siūlymus, prašymus ir (ar) skundus dėl pastebėto ar patiriamo psichologinio smurto ir (ar) mobingo darbe. Centre yra direktoriaus įsakymu patvirtinta ir su darbuotojų atstovais suderinta Pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą darbe teikimo bei nagrinėjimo tvarka.

15. Centro direktorius paskiria atsakingą (-us) asmenis, į kurių (-iuos) gali kreiptis darbuotojas, susidūręs darbe su galimomis smurto ir priekabiavimo apraiškoms.

III SKYRIUS

DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SAUGUMO UŽTIKRINIMO KĖDAINIŲ PAGALBOS ŠEIMAI CENTRO POLITIKA

16. Centre dirbančių asmenų elgesio darbe (darbo etikos) modeliai, siekiant išvengti smurto ir priekabiavimo:

16.1. tarpusavio santykiai turi būti grindžiami mandagumu, sąžiningumu, pagarba, tolerancija, pasitikėjimu ir bendradarbiavimu;

16.2. dirbantys asmenys negali vienas kito diskriminuoti, priekabiauti, tyčiotis ar gąsdinti, nurodyti diskriminuoti kitų Centre dirbančių asmenų dėl jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, politinių įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ar kitais pagrindais.

17. Centre organizuojant darbą yra atsižvelgiama į psichosocialinę riziką ir psichosocialinių rizikos veiksnių poveikį visiems Kėdainių pagalbos šeimai centro darbuotojams.

18. Centras imasi priemonių, kad kaip įmanoma efektyviau būtų įgyvendinamos psichologinio smurto darbe prevencijos priemonės ir skatina darbuotojus apie galimai patirtus ar pastebėtus psichologinio smurto ir (ar) mobingo atvejus pranešti, atvirai kalbėti šiomis temomis, rodyti netoleranciją bet kokioms psichologinio smurto darbe apraiškoms.

19. Centre išskiriami pirminiai, antriniai ir tretiniai prevenciniai veiksmai, nukreipti prieš smurtą ir priekabiavimą:

19.1. **pirminė prevencija** – veiksmai, skirti užkardyti smurto ir priekabiavimo apraiškas ir sumažinti smurto ir priekabiavimo darbe riziką: psichosocialinės ir fizinės darbo aplinkos gerinimas (darbo aplinkos tobulinimas, darbuotojų įtraukimas, grįžtamojo ryšio suteikimas ir kt.); pagarba, atidumu ir atvirumu grįsto bendradarbių, darbuotojų ir vadovo bendravimo kūrimas; užduotis formuojančių asmenų parama sprendžiant problemas, mažinant smurto ir priekabiavimo riziką bei ugdant organizacinę kultūrą;

19.2. **antrinė prevencija** – prieš smurtą ir priekabiavimą nukreiptos Centro politikos formavimas. Antrinės prevencijos įgyvendinimo metu Centre dirbantys asmenys informuojami apie parengtą Politiką, organizuojamus mokymus smurto ir priekabiavimo prevencijos temomis;

19.3. **tretinė prevencija** – smurto ir/ar priekabiavimo atvejų fiksavimas, nagrinėjimas, analizavimas, išvadų, sprendimų priėmimas, visapusė pagalba smurtą ir/ar priekabiavimą patyrusiems asmenims; taikomos poveikio priemonės smurtą ir priekabiavimą taikiusiam darbuotojui; taikomos priemonės įvykio eskalacijai ir galimoms pasekmėms sumažinti; papildomų mokymų darbuotojams organizavimas.

III SKYRIUS DARBUOTOJŲ MOKYMŲ ORGANIZAVIMAS

20. Centras organizuoja darbuotojams mokymus apie smurto ir priekabiavimo pavojus, prevencijos priemones, darbuotojų teises ir pareigas smurto ir priekabiavimo srityje (Darbo kodekso 30 straipsnio 3 dalies 3 punktas).

21. Mokymai organizuojami periodiškai, užtikrinant, kad jie būtų vykdomi ne rečiau kaip vieną kartą per 3 kalendorinius metus.

22. Mokymai turi būti skirti padėti darbuotojams identifikuoti, suprasti ir veiksmingai reaguoti į smurto ir priekabiavimo atvejus, ir turi apimti temas, susijusias su smurto ir priekabiavimo darbe formomis, jų pasekmėmis, tinkamo (etiško) bendravimo, pažeistų teisių gynimo būdais, atvejų analize ir diskusijomis, padedančiomis darbuotojams įgyti reikalingo tinkamo bendravimo ir elgesio darbovietėje žinių.

23. Mokymai privalomi visiems Centro darbuotojams, įskaitant dirbančius nuotoliniu ar hibridiniu būdu.

24. Jei dėl objektyvių priežasčių (neatidėliotinių arba iš anksto suplanuotų būtinų tarnybinių funkcijų vykdymo, nedarbingumo, atostogų, komandiruotės ir pan.) darbuotojas negali mokymuose dalyvauti, per 5 darbo dienas nuo nurodytų aplinkybių pasibaigimo dienos jis turi susipažinti su mokymų medžiaga.

25. Naujai priimtiems darbuotojams sudaromos sąlygos susipažinti su mokymų medžiaga ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo priėmimo į darbą.

III SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

26. Centro darbuotojai su šia Politika yra supažindinami elektroniniu būdu;

27. Centro darbuotojai, atlikdami savo darbo funkcijas, privalo vadovautis šioje Politikoje nustatytais principais.

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

29. Politika tvirtinama, keičiama ir naikinama Kėdainių pagalbos šeimai centro direktoriaus įsakymu, suderinus su darbuotojų atstovais.

Informavimo ir konsultavimo procedūros su darbuotojų atstovais įvykdytos

2025 m. vasario 24 d. protokolo Nr. 2