

ŠILUTĖS SOCIALINĖS GLOBOS NAMŲ DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SAUGUMO UŽTIKRINIMO GLOBOS NAMUOSE POLITIKOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROJI DALIS

1. Šilutės socialinės globos namai (toliau – globos namai), psichologinio smurto ir mobingo Aprašo (toliau – Aprašas) tikslas – užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichosocialinės rizikos valdymą, psichologinio smurto ir mobingo prevencijos įgyvendinimą ir saugios darbo aplinkos kūrimą visiems globos namų darbuotojams.

1.1. Pagrindinės Apraše vartojamos sąvokos:

1.1.1 **atsakingas asmuo** – globos namų vadovo paskirtas asmuo, atsakingas už priešsmurtinę veiklą globos namuose ir nustatyta tvarka nagrinėjantis psichologinio smurto ir/ar mobingo atvejus darbe;

1.1.2 **komisija** – įstaigos vadovo įsakymu sudaryta komisija, nagrinėjanti psichologinio smurto ir mobingo darbe atvejį;

1.1.3 **nukentėjusysis** – globos namų darbuotojas, patyręs ar galimai patyręs psichologinį smurtą ir/ar mobingo atvejį darbe;

1.1.4 **pranešimas** – žodinis arba rašytinis pranešimas, informacijos pateikimas apie psichologinį smurtą ir/ar mobingo atvejį darbe;

1.1.5. **smurto prevencija** – planinių priemonių veikla, priešsmurtinė veikla, skirta fizinio ir psichologinio smurto rizikai mažinti;

1.1.6. **priešsmurtinė strategija** – administracijos, darbdavio ir darbuotojų koordinuoti veiksmai, nukreipti į fizinio ir psichologinio smurto stabdymą;

1.1.7. **psichosocialinė rizika** – rizika darbuotojų psichinei ir fizinei sveikatai bei socialinei gerovei, kurią sukelia psichosocialiniai veiksniai susiję su darbo santykiais.

1.1.8. **psichosocialinis veiksnys** – veiksnys, kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio ar darbdavio ir darbuotojų tarpusavio santykių, sukelia darbuotojui psichinį stresą.

1.1.9. kitos sąvokos atitinka teisės aktuose vartojamas sąvokas;

1.1.10. Aprašas taikomas visiems globos namų darbuotojams nepriklausomai nuo jų užimamų pareigų ar sudarytos darbo sutarties rūšies.

II SKYRIUS PSICHOLOGINIS SMURTAS IR MOBINGAS DARBE

2. **Psichologinis smurtas** – nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys, kuris gali pasireikšti įvairiomis formomis. 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, globėjų, artimųjų, trečiųjų asmenų ir kt.).

2.1. **Pagrindinės psichologinio smurto pasireiškimo formos:**

2.1.1. *smurtas* – tai fizinę ar psichologinę jėgos persvarą turinčio asmens ar asmenų grupės tyčiniai veiksmai siekiant pažeminti, įžeisti, įskaudinti ar kitaip sukelti fizinę ar psichologinę žalą kitam asmeniui;

2.1.2. *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 žmogaus orumas, ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

2.2. Smurtas ir priekabiavimas gali pasireikšti:

2.2.1. *fiziniu, psichologiniu ir/ar seksualiniu* išnaudojimu;

2.2.2. *neetišku elgesiu* (vieną kartą ar sistemingai);

2.2.3. *nepagarbiu elgesiu* kitų asmenų atžvilgiu.

2.3. Psichologinio smurto darbe apraiškos (sąrašas nebaigtinis):

2.3.1. *pasikartojantis ir sąmoningas* išnaudojimas;

2.3.2. *grąšinimas ir/ar žeminimas* su darbu susijusiomis aplinkybėmis;

2.3.3. *vieno ar daugiau* darbuotojų ar vadovų užpuolimas su darbu susijusiomis aplinkybėmis;

2.3.4. *šmeižtas*, siekimas apkaltinti kitą nebūtais dalykais;

2.3.5. *pasikartojančios neigiamos pastabos*, nemalonūs neigiami komentarai;

2.3.6. *ignoravimas*, t.y. izoliavimas, atribojimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų, nesidalinimas informacija;

2.3.7. *manipuliavimas*, kai keliami neįgyvendinami reikalavimai, manipuliavimas darbo užmokesčiu, nustatomas neadekvatus darbo krūvis;

2.3.8. *nepagrįsta kritika*, t.y. destruktivi kritika darbuotojui dėl atliktų užduočių jį žeminant, siekiant įžeisti;

2.3.9. *sarkazmas*, piktas pašiepimas, kandi ironija;

2.3.10. *viešas žeminimas*, žeminantys komentarai darbuotojo atžvilgiu, darbuotojo sumenkinimas, panieka;

2.3.11. *noras išjuokti*, pašaipios pastabos, asociatyvūs juokai, priešiškos ir neetiškos aplinkos kūrimas, užgauliojimas;

2.3.12. *riksmai*, bendravimas pakeltu tonu, emocijų nevaldymas.

2.4. **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.

2.5. **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.

III SKYRIUS

PSICHOLOGINIO SMURTO IR (AR) MOBINGO DARBE PRIEŠSMURTINĖ STRATEGIJA

3. Įvykus fizinio, psichologinio smurto ir (ar) mobingo darbe atvejui, jį pastebėjęs darbuotojas reaguoja atlikdamas šiuos procedūrinius veiksmus:

3.1. kiek įmanoma greičiau sustabdyti ir pakeisti nepriimtinius veiksmus, kuriais kėsinama į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę, orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą;

3.2. suteikia pirmąją pagalbą nukentėjusiam asmeniui (jei reikia);

3.3. informuoja globos namų direktorių ar atsakingą asmenį.

3.3.1. darbuotojų, patyrusių arba galimai patyrusių psichologinį smurtą ir (ar) mobingą darbe, veiksmų taikymo seka (5 priedas):

3.3.2. jei netinkamai elgiasi bendradarbiai, paslaugų gavėjai arba kiti tretieji asmenys, darbuotojas turi kreiptis į atsakingą asmenį, arba į tiesioginį vadovą, kuris perduos atsakingam asmeniui;

3.3.3. jei netinkamai elgiasi tiesioginis darbo vadovas arba tiesioginis vadovas nesiima veiksmų, darbuotojai turi kreiptis į atsakingą asmenį, arba į globos namų direktorių;

3.3.4. visais atvejais, kai darbuotojas negauna pagalbos Globos namų viduje turi kreiptis į Darbo tarybą, Valstybinę darbo inspekciją, darbo ginčų komisiją, generalinę prokuratūrą, bendrosios kompetencijos teismus.

3.4. darbuotojas įtariantis, kad prieš jį naudojamas psichologinis smurtas, turi galimybę išsakyti savo požiūrį;

3.5. kiekvienu konkrečiu atveju globos namų direktoriaus įsakymu sudaroma Psichologinio smurto ir (ar) mobingo darbe atvejų nagrinėjimo komisija, kurios paskirtis – ištirti psichologinio smurto ir (ar) mobingo darbe atvejį ir pateikti sprendimo priėmimo siūlymą globos namų direktoriui dėl:

3.5.1. pagalbos priemonių nustatymo;

3.5.2. drausminių priemonių nustatymo;

3.5.3. prevencinių priemonių nustatymo.

IV SKYRIUS PSICHOLOGINIO SMURTO IR (AR) MOBINGO DARBE ATVEJŲ REGISTRAVIMAS IR NAGRINĖJIMAS

4. Darbuotojas, pagrįstai manantis, kad prieš jį naudojamas psichologinis smurtas ir/ar mobingas, turi teisę (taip pat ir anonimiškai) apie tai žodžiu arba raštu pranešti:

4.1. informuojant globos namų tiesioginį vadovą, kuris informaciją perduoda atsakingam asmeniui, arba 4.2. ir 4.3. nurodytais būdais pateikiant reikiamą informaciją;

4.2. siunčiant elektroninį laišką adresu psichologas@silutesglobosnamai.lt nurodant informaciją: asmens vardą ir pavardę, kontaktus (el. paštą ir/ar tel. nr.) (*nebūtina, bet pageidaujama 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, pateikiant kitą turimą informaciją (teisėtai padarytus garso įrašus, susirašinėjimus ir pan.), siūlomas prevencines priemones (*jei esama pasiūlymų*);

4.3. siunčiant elektroninį laišką adresu direktorius@silutesglobosnamai.lt nurodant reikiamą informaciją;

4.4. registruojant psichologinio smurto ir (ar) mobingo atvejį asmuo gali naudotis anonimine (pasiūlymų) dėžute, užpildant Galimų psichologinio smurto atvejų anketą (1 priedas), kurioje pateikiama reikiama informacija. Anoniminę (pasiūlymų) pranešimų dėžutę prižiūri, ją kasdien tikrina įstaigos įgaliotas asmuo.

4.5. visi pranešimai (tiek žodiniai, tiek rašytiniai) turi būti registruojami bei nagrinėjami. Visus gautus pranešimus registruoja atsakingas asmuo neviešame registre (2 priedas).

4.6. jei pranešimas gaunamas paštu, dokumentų valdymo funkcijas atliekantis asmuo pranešimo neregistruoja, nedelsdamas, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną, jį perduoda atsakingam asmeniui, kuris užregistruoja jį registre.

4.7. atsakingas asmuo, gautą informaciją nedelsiant, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną perduoda globos namų direktoriui.

4.8. Globos namų direktorius, įvertinęs gauto pranešimo situaciją, apraiškas ir aplinkybes, nurodo atsakingam asmeniui išnagrinėti psichologinio smurto ir mobingo atvejį, bei sudaro komisija. Komisija sudaroma visiems psichologinio smurto ir (ar) mobingo darbe atvejams nagrinėti arba konkrečiam psichologinio smurto ar mobingo darbe atvejui nagrinėti, susidarius tam tikroms aplinkybėms (pvz.: vieno iš komisijos narių nedarbingumo, atostogų, komandiruotės metu, taip pat jei pranešimas gautas dėl komisijos nario/ narių nepriimtino elgesio ir pan.).

4.9. **Pagrindinės atsakingo asmens ir/ar komisijos funkcijos:**

4.9.1. įvertinti gautą informaciją apie patirtą smurtą ir /ar mobingą per įmanomai trumpiausią laiką, bet ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo pranešimo gavimo dienos;

4.9.2. apklausti pranešimą pateikusį asmenį ir asmenį, kurio elgesys skundžiamas (šalys apklausinėjamos atskirai). Prireikus apklausti kitus asmenis, galinčius suteikti papildomos informacijos, jei to pageidauja pranešimą pateikęs asmuo. Visos apklausos turi būti protokoluojamos;

4.9.3. jei reikia, surinkti papildomą informaciją, susijusią su pranešimu, išsiaiškinti papildomas įvykio aplinkybes;

4.9.4. išnagrinėti psichologinio smurto ir/ar mobingo atvejį darbe, pateikti išvadą globos namų direktoriui, kuris priima sprendimą dėl tolimesnių veiksmų ir/ar priemonių taikymo. Apie priimtą sprendimą informuoti darbuotoją, pateikusį pranešimą (jei darbuotojas to pageidavo).

4.10. **Atsakingas asmuo ir/ar komisija turi teisę:**

4.10.1. siūlyti globos namų direktoriui, nukentėjusiam darbuotojui suteikti galimybę neatvykti į darbo vietą, kol nebus išnagrinėtas pranešimas;

4.10.2. jei sunku išsiaiškinti netinkamo elgesio aplinkybes ar abejojama pranešimo dėl patirto netinkamo elgesio pagrįstumu, suderinęs su globos namų direktoriumi, kreiptis į psichologą;

4.10.3. teikti pasiūlymus globos namų direktoriui dėl tolimesnių veiksmų priėmimo nukentėjusiojo ir asmens, kuris elgėsi netinkamai ar dėl kurio darbuotojas patyrė psichologinį smurtą ir/ar mobingą, atžvilgiu;

4.10.4. rekomenduoti globos namų direktoriui atmesti pranešimą, kaip nepagrįstą.

4.11. Pranešimo nagrinėjimo principai:

4.11.1. *nekaltumas* – asmuo laikomas nekaltu iki bus priimtas sprendimas dėl jo netinkamo elgesio;

4.11.2. *operatyvumas* – atvejo nagrinėjimas atliekamas per įmanomai trumpiausią terminą;

4.11.3. *betarpiškumas* – visiems su atveju susijusiems asmenims (nukentėjusiajam, smurtavusiam, galimai smurtavusiam darbuotojui, liudininkui (-ams)) sudaromos visos galimybės pateikti paaiškinimus;

4.11.4. *nešališkumas* – atvejis nagrinėjamas objektyviai, be išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo.

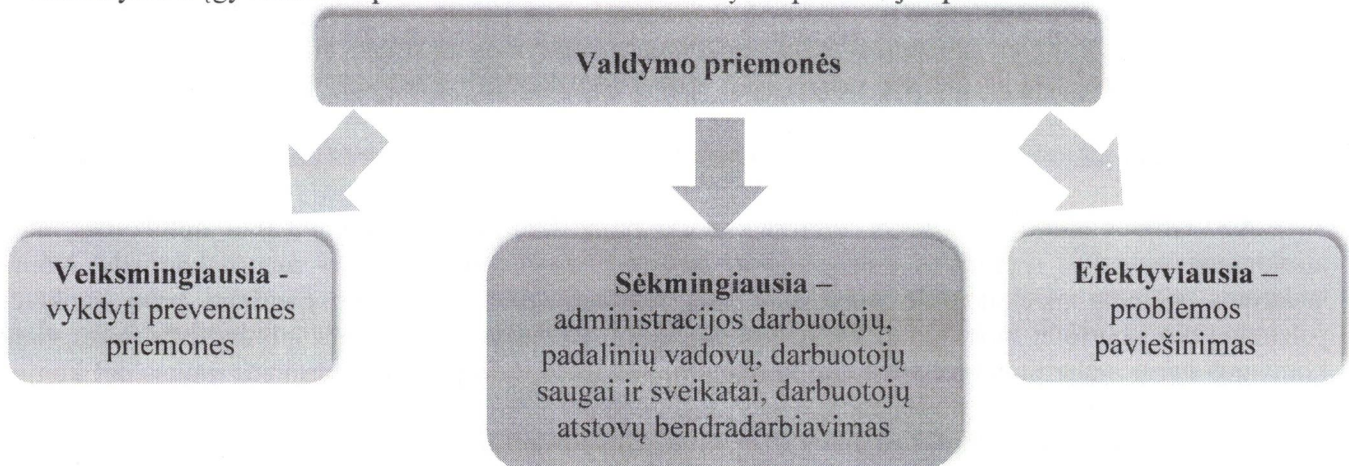
4.12. Konfidencialumas:

4.12.1. Globos namai užtikrina darbuotojo, pateikusio pranešimą, konfidencialumą. Atsakingas asmuo ir Komisija pasirašo Konfidencialumo pasižadėjimą (3 priedas). Draudžiama atskleisti bet kokią informaciją, susijusią su psichologinio smurto ir/ar mobingo darbe nagrinėjimu, nagrinėjimo procese nedalyvaujantiems asmenims;

4.12.2. bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš darbuotoją, kuris pateikė pranešimą dėl patirto psichologinio smurto ir/ar mobingo, yra draudžiami ir yra laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

V SKYRIUS PREVENCIJA IR VALDYMAS

5. Siekiant sumažinti ir suvaldyti psichologinį smurtą ir (ar) mobingą darbo aplinkoje, turi būti numatytos ir įgyvendintos psichosocialinės rizikos valdymo prevencijos priemonės.



5.1. Globos namuose turi būti įgyvendinami pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

5.2. Pirminiai prevenciniai veiksmai:

5.2.1. *psichosocialinės darbo aplinkos gerinimas*:

5.2.2. užtikrinti teisingumą ir saugumo jausmą darbo vietoje. Pagarbiai ir objektyviai vertinti darbuotojų galimybes, jų darbo rezultatus, sąžiningai skirstyti darbo krūvį, atlygį ir darbo funkcijas;

5.2.3. gerinti darbuotojų darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą;

5.2.4. atsižvelgti į darbuotojų bendradarbiavimą, tarpusavio santykius, (ar gali dirbti kartu, ar kolegos sutaria, ar darbus pasiskirsto tolygiai, ar dažnai vyksta konfliktai);

5.2.5. darbuotojams turi būti aišku, ko iš jų tikimasi darbe. Darbuotojai turi pasitikėti savo tiesioginiu vadovu, o vadovas turi rūpintis, darbuotojų savijauta;

- 5.2.6. vengti besitęsiančio streso situacijų, stebėti atvejus, kai darbuotojai neatvyksta į darbą dėl ligos;
- 5.3. *fizinės darbo aplinkos gerinimas:*
- 5.3.1. užtikrinti, kad darbo vietos būtų patogios ir saugios, bei atitiktų darbo vietoms nustatytus teisės aktų reikalavimus;
- 5.3.2. užtikrinti, kad darbo priemonės būtų techniškai tvarkingos ir prižiūrimos;
- 5.4. *psichologinio smurto ir/ar mobingo atvejų darbe registravimas ir nagrinėjimas:*
- 5.4.1. nedelsiant registruoji smurto atvejus;
- 5.4.2. informuoti darbuotojus, kad turi galimybę pranešti apie patiriamą ar patirtą psichologinio smurto ir/ar mobingo atvejį darbe;
- 5.4.3. darbuotojų psichologinio smurto ir/ar mobingo atvejai nagrinėjami globos namų nustatyta tvarka.
- 5.5. *kultūros ugdymas globos namuose:*
- 5.5.1. darbuotojai informuojami, kad psichologinis smurtas netoleruojamas globos namuose;
- 5.5.2. visi iškilę konfliktai efektyviai ir konstruktyviai sprendžiami, skatinant tinkamų sprendimų priėmimus;
- 5.5.3. aiškiai apibrėžiamos darbuotojų pareigos ir atsakomybės;
- 5.5.4. globos namuose ugdoma kultūra, kurioje būtų toleruojama ir gerbiama kitokia pozicija, nuomonė.
- 5.6. **Antriniai prevenciniai veiksmai:**
- 5.6.1. *darbuotojų informavimas ir mokymas:*
- 5.6.2. visi darbuotojai turi būti supažindinti (susirinkimų ar susitikimų metu) su globos namuose taikoma Politika ir vykdomas priemonės;
- 5.6.3. darbuotojams pateikiama informacija viešai – lankstinukai, atmintinės, skaidrės, kur kreiptis patyrus psichologinį smurtą ir/ar mobingą, jų poveikį, prevencines priemones;
- 5.6.4. inicijuojami darbuotojams ir vadovams mokymai psichologinio smurto temomis, atsižvelgiant į poreikius ir esamą situaciją;
- 5.6.5. nuolat stebima situacija, atsižvelgiant į psichosocialinės rizikos veiksnius, organizuojamas, atliekamas ir esant reikalui atnaujinamas psichosocialinės rizikos vertinimas (4 priedas).
- 5.7. **Tretiniai prevenciniai veiksmai:**
- 5.7.1. *pagalbos suteikimas psichologinį smurtą ir/ar mobingą darbe patyrusiems darbuotojams :*
- 5.7.2. užtikrinti visų reikalingų specialistų (psichologų, psichiatrų ir kitų) pagalbą nukentėjusiajam, kuris gali jausti nerimą, baimę, irzlumą, miego sutrikimus, pyktį, susierzinimą ir kitus psichologinius požymius;
- 5.7.3. nukentėjusiam užtikrinti reintegraciją į darbovietę arba perkėlimą į kitą darbo vietą;
- 5.7.4. esant poreikiui, nukentėjusiam suteikti pagalbą kreipiantis į teismą.
- 5.8. *drausminių priemonių taikymas smurtautojui:*
- 5.8.1. stengtis iškilusias problemas spręsti neformaliomis priemonėmis – pokalbiu su smurtautoju, psichologo konsultacijos rekomendavimu, o jei to nepakanka, naudoti drausmines priemones – raštišką įspėjimą, perkėlimą į kitas pareigas, atleidimą iš darbo. Prieš taikant šias priemones abi smurto įvykyje dalyvavusios pusės turi būti objektyviai išklaustos (atsižvelgiant į paaiškinimus, aplinkybes, ankstesnį smurtautojo elgesį).
- 5.8.2. pati efektyviausia smurto darbe valdymo priemonė – problemos paviešinimas.
- 5.8.3. Globos namų direktorius paskiria asmenį, atsakingą už prevencinių priemonių organizavimą ir įgyvendinimą.
- 5.8.4. prevencinės priemonės peržiūrimos (atsižvelgiant į globos namų nustatytas psichologinio smurto ir/ar mobingo darbe apraiškas) ir esant poreikiui, atnaujinamos.
- 5.8.5. išnagrinėjus psichologinio smurto ir/ar mobingo darbe atvejį gali būti numatomos papildomos prevencinės priemonės.

VI SKYRIUS POSTVENCINĖS PRIEMONĖS GALIMO SMURTO ATVEJU

- 6. Globos namuose įvykus smurto atvejui, taikomos postvencinės priemonės:

- 6.1. organizuojama psichologinė pagalba nukentėjusiam nuo smurto darbuotojui teikimas;
- 6.2. užtikrina nukentėjusio darbuotojo reintegraciją į darbo aplinką, garantuojant apsaugą nuo nemalonių santykių su smurtautoju;
- 6.3. esant poreikiui, suteikia galimybę gauti teisinę pagalbą;
- 6.4. esant poreikiui, organizuoja psichologinės pagalbos suteikimą smurtautojui;
- 6.5. esant poreikiui konsultuojamasi psichosocialinio darbo sąlygų gerinimo klausimais su kitų įstaigų specialistais.

VII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

- 7.1. už melagingus pranešimus darbuotojai atsako Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka.
- 7.2. darbuotojai turi teisę teikti pasiūlymus dėl Aprašo nuostatų tobulinimo.
- 7.3 darbuotojai su šiuo Aprašu yra supažindinami pasirašytinai ir atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis šiame apraše nustatytais principais.
- 7.4.darbuotojams, pateikusiems pranešimą apie galimą psichologinį smurtą, užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.
- 7.5. šio Aprašo pažeidimas gali būti laikomas darbo pareigų pažeidimu ir taikoma atsakomybė numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse ar kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.
- 7.6. Aprašas gali būti keičiamas keičiantis teisės aktų nuostatomis.
- 7.7. Aprašas tvirtinamas, keičiamas ir naikinamas globos namų direktoriaus įsakymu.

DARBUOTOJŲ GALIMŲ PSICHOLOGINIO SMURTO/ MOBINGO 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/ mobingo data, val, trukmė | |
| Kokia psichologinio smurto forma naudota ar įtariama, kad buvo naudota: | |
| <input type="checkbox"/> Fizinis: užgauliojimas veiksmais (pargriovimas, įspyrimas, kumštelėjimas, spjaudymas, daiktų atiminėjimas ir 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:

| | |
|--|--|
| Patyrusio psichologinį smurtą/ mobingą vardas, pavardė | |
| Galimai smurtavusio vardas, pavardė | |
| Galimai stebėjusių psichologinio smurto atvejį vardas, pavardė | |

Išsamesnė informacija apie įvykį:

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

_____ (užpildžiusio asmens vardas, pavardė)

_____ (parašas)

KONFIDENCIALUMO PASIŽADĖJIMAS

_____ (data)

Būdamas Psichologinio smurto ir (ar) mobingo atvejų nagrinėjimo komisijos (toliau – Komisija) nariu (-e), pasižadu:

1. Objektyviai, dalykiškai, be išankstinio nusistatymo, vadovaudamasis lygiateisiškumo, nediskriminavimo atlikti man pavestas pareigas.

2. Aš suprantu, kad, vykdydamas(-a) savo pareigas Komisijoje, turėsiu prieigą prie informacijos apie asmenis, kuriai taikomas konfidencialumo reikalavimas.

3. Aš žinau, kad konfidencialią informaciją sudaro asmens, pateikęs pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto psichologinio smurto ir mobingo, duomenys ir kita ji tiesiogiai ar netiesiogiai identifikuoti leidžianti informacija, taip pat informacija gauta tyrimo metu iš kitų suinteresuotų šalių.

4. Įsipareigoju tretiesiems asmenims neatskleisti informacijos, kuri man taps žinoma dirbant Komisijos nariu(-e). Pažadu man patikėtus dokumentus, kuriuose yra konfidenciali informacija, saugoti tokiu būdu, kad tretieji asmenys neturėtų galimybės su jais susipažinti ar pasinaudoti.

5. Aš žinau, kad šis pasižadėjimas galios visą mano darbo santykių galiojimo laiką taip pat man pradėjus eiti kitas pareigas arba pasibaigus darbo santykiams.

6. Aš esu įspėtas(-a), kad už šio pasižadėjimo nesilaikymą turėsiu atsakyti pagal Lietuvos Respublikos įstatymus.

(vardas ir pavardė)

(parašas)

(vardas ir pavardė)

(parašas)

(vardas ir pavardė)

(parašas)

(vardas ir pavardė)

(parašas)

(vardas ir pavardė)

(parašas)

(vardas ir pavardė)

(parašas)

(vardas ir pavardė)

(parašas)

PSICHOSOCIALINĖS RIZIKOS DARBE KLAUSIMYNAS

| Eilės 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 prireikti. | | | | | |
| 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 sveikatai 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. | Kilusios 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. | | | | | |
| 18. | Jei man pasiūlytų darbą kitoje darbovietėje – nesutikčiau. | | | | | |

DARBUOTOJŲ, PATYRUSIŲ ARBA GALIMAI PATYRUSIŲ PSICHOLOGINĮ SMURTĄ IR MOBINGĄ DARBE, VEIKSMŲ SCHEMA

