

PATVIRTINTA
SBĮ Anykščių rajono socialinių
paslaugų centro direktoriaus
2021 m. kovo 20 d.
įsakymu Nr. Į-39

ANYKŠČIŲ RAJONO SOCIALINIŲ PASLAUGŲ CENTRO PRIEŠ SMURTĄ NUKREIPTOS POLITIKOS IR PREVENCINIŲ VEIKSMŲ ĮGYVENDINIMO PRIEMONĖS

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Šios priemonės skirtos formuoti ir įgyvendinti prieš smurtą nukreiptą politiką Anykščių rajono socialinių paslaugų centro darbo vietose.

II. PRIEŠ SMURTĄ NUKREIPTA POLITIKA

2. Psichologinis smurtas darbe yra neleistinas ir privalo būti sprendžiamas įstaigos lygiu kaip ir kiti profesinės rizikos veiksniai.

3. Psichologinis smurtas apibrėžiamas kaip tyčinis valdžios prieš kitą asmenį ar darbuotojų grupę naudojimas, įskaitant ir grasinimą panaudoti fizinę jėgą, veiksmus, kurie gali pakenkti fizinei, protinei, dvasinei, moralinei ar socialinei gerovei.

4. Psichologinis smurtas darbe:

4.1. Per profesinę sritį:

4.1.1. Viešas pažeminimas;

4.1.2. Nuomonės menkinimas;

4.1.3. Kaltinimas dėl pastangų stygiaus;

4.1.4. Beprasmių, neatitinkančių kompetencijos užduočių skyrimas;

4.1.5. Nušalinimas nuo sričių, už kurias darbuotojas buvo atsakingas;

4.1.6. Pernelyg didelio darbo krūvio skyrimas;

4.1.7. Darbo kontroliavimas ir nerealūs terminai.

4.2. Per asmeninę reputaciją:

4.2.1. Užgaulios pastabos;

4.2.2. Plūdimasis;

4.2.3. Užgauliojimai;

4.2.4. Bauginimas;

- 4.2.5. Menkinimas;
- 4.2.6. Užuominos dėl amžiaus, lyties ar kitų asmeninių dalykų;
- 4.2.7. Apkalbos.
- 4.3. Per izoliaciją:
 - 4.3.1. Psichologinis ir socialinis išskyrimas;
 - 4.3.2. Galimybių apribojimas;
 - 4.3.3. Nuomonės ignoravimas;
 - 4.3.4. Priešiškos reakcijos;
 - 4.3.5. Darbui reikalingos informacijos nuslėpimas.
- 5. Pastebėtas psichologinio smurto atvejis darbe turi būti sprendžiamas konkrečiais veiksmais ir bendromis pastangomis, numatant psichosocialinės rizikos prevencines priemones.

III. PRIEŠ SMURTĄ NUKREIPTA STRATEGIJA

- 6. Anykščių rajono socialinių paslaugų centro prieš smurtą nukreipta strategija apima veiksmingas smurto atvejų sprendimo procedūras ir veiksmus, kuriais siekiama užkirsti kelią smurtui bei numatoma, kaip bus reaguojama į smurtą darbe jei jis įvyks.
- 7. Prieš smurtą nukreipta strategija numato visų suinteresuotų pusių teises ir pareigas.
- 8. Pagrindinis strategijos tikslas yra kiek įmanoma greičiau sustabdyti arba pakeisti elgesį, kuris žemina darbuotoją, žeidžia jo savivertę ir orumą.
- 9. Bet kokia psichologinio smurto forma yra neteisėta ir netoleruojama.
- 10. Visi, kurie susiję su psichologinio smurto darbe situacija, turi galimybę išsakyti savo požiūrį, pasisakyti, kaip jie suvokia situaciją.
- 11. Sprendimai turi būti priimti remiantis objektyvumo ir nešališkumo principu.
- 12. Darbuotojai turi būti supažindinti su psichologinio smurto samprata, pateikiant smurto bei skatinamo elgesio pavyzdžius.
- 13. Esant poreikiui, turi būti kreipiamasi patarimo į kitų organizacijų specialistus.

IV. PAREIGOS IR TEISĖS

- 14. Vadovas yra įpareigojamas, bendradarbiaudamas su darbuotojais parengti trumpą ir veiksmingą smurto įveikos strategiją:
 - 14.1. užtikrinti smurto atvejų registravimą ir analizę;

- 14.2. užtikrinti prieš smurtą nukreiptų veiksmų nepertraukiamumą;
- 14.3. užtikrinti prieš smurtinės strategijos tobulinimą;
- 14.4. užtikrinti neatidėliotiną aukų skundų analizę ir sprendimą;
- 14.5. skatinti atvirai kalbėti apie psichologinio smurto darbe problemą;
- 14.6. kurti pagarba pagrįsta bendravimą;
- 14.7. nepalikti nesispręstų problemų;
- 14.8. nubrėžti aiškias kiekvieno darbuotojo atsakomybės ribas;
- 14.9. užtikrinti teisingumą ir saugumą;
- 14.10. stengtis įtraukti darbuotojus į sprendimų priėmimo procesus;
- 14.11. puoselėti vertybes aiškiai netoleruoti psichologinio smurto;
- 14.12. organizuoti mokymus, kviesti specialistus;
- 14.13. garantuoti konfidencialumą ir objektyvumą smurto atvejo dalyvių atžvilgiu;
- 14.14. garantuoti smurto aukoms tinkamą pagalbą;
- 14.15. taikyti drausmines priemones smurtautojams.
15. Darbuotojai turi teisę:
 - 15.1. į saugias darbo sąlygas, taip pat į darbo vietą be smurto apraiškų;
 - 15.2. į aiškiai apibrėžtą vaidmenį darbe ir atsakomybę;
 - 15.3. lankyti mokymus, skirtus smurto prevencijai;
 - 15.4. rūpintis savo kultūros darbe puoselėjimui ir bendravimo kokybei;
 - 15.5. derinti darbo ir asmeninio gyvenimo poreikius;
 - 15.6. aktyviai dalyvauti vertinant profesinę riziką;
 - 15.7. aktyviai dalyvauti įgyvendinant prieš smurtinę politiką ir kuriant strategiją;
 - 15.8. naudotis priemonėmis, kurios numatytos prieš smurtą nukreiptoje strategijoje;
 - 15.9. bendradarbiauti su profesinėmis sąjungomis;

15.10. netoleruoti prieš juos ir kitus asmenis nukreipto psichologinio smurto;

15.11 pranešti apie patirtą smurto atvejį, detaliai jį aprašyti.

V.PREVENGINIAI VEIKSMAI

16. Prieš smurtą nukreiptą politika grindžiama pagrindiniais prieš smurtą nukreiptos prevencijos principais.

17. Prevencijos veiksmai apima psichosocialinės ir fizinės darbo aplinkos gerinimą, smurto atvejų registravimą ir organizacijos kultūros ugdymą, darbuotojų informavimą apie įstaigos prieš smurtą nukreipta strategija, mokymus atsakingiems padalinių socialiniams darbuotojams smurto tema, visapuse pagalbą psichologinį smurtą patyrusiems asmenims ir taikomas drausmines procedūras smurtautojams.

18. Pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

19. Gerinti psichosocialinę darbi aplinką:

19.1. Užtikrinti teisingumą ir saugumo jausmą darbo vietoje. Pagarbiai ir objektyviai vertinti darbuotojų galimybes, pripažinti darbuotojų indėlį, sąžiningai skirstyti įstaigos išteklius ir pakankamą darbuotojų atlygį už darbą. Siekti, kad darbo krūvis būtų optimalus ir kad užduotims atlikti pakaktų laiko.

19.2. Smurto rizika padidėja, kada trūksta darbuotojų, laisvos darbo vietos neužpildomos. Vadovas turėtų atsižvelgti į tai, kad darbuotojai turi asmeninį gyvenimą ir lanksčiau spręsti darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo klausimus.

19.3. Atsižvelgti į tai, ar darbuotojams patinka dirbti kartu, ar kolegos sutaria ir dirba vieningai, ar darbai visiems paskirstomi po lygiai, kaip sekasi kartu dirbti skirtingų profesijų specialistams, ar darbe dažni konfliktai.

19.4. Darbuotojui turi būti aišku, ko iš jo tikimasi darbe. Darbas turi būti aiškiai apibrėžtas ir pakakti apmokymų pavestam darbui atlikti.

19.5. Darbuotojai turi pasitikėti tiesioginio vadovo gabumais, jis turi rūpintis tuo, kaip jaučiasi pavaldiniai.

19.6. Siekiant išvengti psichologinio smurto darbe atvejų padaugėjimo, reiktų vengti besitęsiančio streso situacijų, stebėti atvejus, kai darbuotojai neatvyksta į darbą dėl ligos.

20. Ugdyti organizacijos kultūrą

21.1. Darbdavys įsipareigoja užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą visais su darbu susijusiais aspektais.

21.2. Informuoti darbuotojus, kad psichologinis smurtas netoleruotinas.

21.3. Siekiant mažinti psichologinio smurto darbe riziką, darbuotojų ir vadovo bendravimas turi būti pagrįstas pagarba, atidumu ir atvirumu.

21.4. Ugdyti tokią organizacinę kultūrą, kurioje būtų toleruojami vyraujančiai nuomonei prieštaraujantys pasisakymai ir diskusijos, gerbiama kitokia pozicija, nuomonė.

22. Gerinti fizinę darbo aplinką

22.1. Darbdavys turi užtikrinti, kad darbo vieta būtų patogi ir saugi – ergonomiška, subalansuotas temperatūros ir drėgmės režimas, įrengtas tinkamas apšvietimas, ventiliacija, apsauga nuo dulkių, triukšmo ir vibracijos. Įranga tinkamai įrengta ir prižiūrima.

23. Informuoti ir mokyti darbuotojus

23.1. Visi darbuotojai, neatsižvelgiant į tai, ar seniai dirba, ar tik įsidarbino, turi suprasti įstaigos siekiamo elgesio taisyklės ir vykdomas priemones, aptariant per susirinkimus ar panašiai.

23.2. Įstaigos administracija inicijuoja ir organizuoja mokymus, pritaikytus skirtingų profesijų darbuotojams.

23.2.1. Darbuotojų mokomi:

23.2.1.1. nustatyti potencialias psichologinio smurto situacijas;

23.2.1.2. psichologinio smurto įveikos ir problemų sprendimo būdai;

23.2.1.3. bendravimo įgūdžių, kurie padėtų išvengti smurto ar jį sumažinti;

23.2.1.4. skatinti palaikančią aplinką darbe;

23.2.1.5. apsiginti.

23.2.2. Darbdavys turi:

23.2.2.1. suprasti ir paaiškinti organizacijos prieš smurtinę politiką;

23.2.2.2. pastebėti netinkamą darbuotojų elgesį;

23.2.2.3. įvertinti darbo aplinką ir numatyti priemones, kurios padėtų išvengti smurto apraiškų darbe;

23.2.2.4. padėti nukentėjusiems darbuotojams;

23.2.2.5. užtikrinti informacijos apie patyrusius smurtą darbuotojus konfidencialumą pagal galiojančius teisės aktus.

24. Suteikti pagalbą psichologinio smurto aukoms

24.1. Darbdavys turi užtikrinti visų reikalingų specialistų pagalbą smurtą patyrusiems darbuotojams. Skubiai suteikta tinkama pagalba sumažintu nukentėjusių ar smurtą mačiusių darbuotojų psichologinę traumą ir streso lygį.

24.2. Psichologo konsultacija naudinga, kai sunku išsiaiškinti smurto priežastis ar abejojama skundo dėl patirto smurto pagrįstumu.

24.3. Smurtą payrusiam darbuotojui turi būti užtikrinta reintegracija į darbovietę, garantuojant apsaugą nuo nemalonių santykių su smurtautoju, ar perkėlimas į kitą darbą.

24.4. Esant būtinybei, psichologinį smurtą patyrusiai aukai gali būti skirtas laikas poilsiui bei reabilitacijai (laisvų dienų poreikis priklauso nuo individualių asmens poreikių).

24.5. Darbdavys, esant reikalui, aukai turėtų užtikrinti pagalbą kreipiantis į teismą ir gauti žalos atlyginimą.

25. Drausminių procedūrų taikymas smurtautojui.

25.1. Prieš taikant drausmines procedūras abi smurto įvykyje dalyvavusios pusės turi būti objektyviai išklausytos.

25.2. Būtina atsižvelgti į paaiškinimus, aplinkybes, ankstesnį smurtautojų elgesį. Kai neužtenka neformalaus sprendimo – pokalbio su smurtautoju, skiriant jam psichologo konsultacija, taikomos tokios drausminės priemonės, kaip raštiški įspėjimai, perkėlimas į kitą skyrių ar pareigas, atleidimas iš darbo.

25.3. Už melagingus pareiškimus yra numatytos drausminės priemonės.

V. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

26. Įstaigos klimatas – tai psichologinė atmosfera darbe, pasitenkinimas darbu, bendravimo ypatumai, asmeninis kiekvieno darbuotojo efektyvumas, funkcijų ir atsakomybės paskirstymas, pagal įstaigos tikslų ir plėtros perspektyvų aiškumas visų lygių įstaigos darbuotojams.

27. Įstaigos bendras psichologinis klimatas daugeliu atveju priklauso net tik nuo vadovo, bet ir nuo darbuotojų. Siektina, kad didelė dauguma darbuotojų būtų jautrūs ir pastabūs savo kolegų atžvilgiu – padėtų darbo metu, gerbtų vieni kitus, vertintu atliekamą darbą, būtų lojalūs.
