

PATVIRTINTA
Kauno technikos profesinio mokymo centro
direktoriaus 2021 m. birželio 17 d.
įsakymu Nr. 48-P-132

KAUNO TECHNIKOS PROFESINIO MOKYMO CENTRO FIZINIO IR PSICHOLOGINIO SMURTO PRIEŠ DARBUOTOJUS PREVENCIJOS IR INTERVENCIJOS TVARKOS APRAŠAS

I. SKYRIUS. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Kauno technikos profesinio mokymo centro (toliau – Kauno TPMC) fizinio ir psichologinio smurto prieš darbuotojus prevencijos ir intervencijos tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato Kauno TPMC prevencijos ir intervencijos priemonių sistemą kurti saugiai aplinkai Kauno TPMC.

2. Prevencijos tikslas – sukurti saugią ir palankią aplinką, kurioje darbuotojai jaučiasi saugūs ir gerbiami.

3. Aprašas pagrįstas šiais principais:

3.1. Kauno TPMC darbuotojų saugumas – prioritetinis tikslas;

3.2. visiškas smurto netoleravimas įstaigoje;

3.3. kiekvienas Kauno TPMC darbuotojas, pastebėjęs ar sužinojęs apie smurtą, nedelsiant reaguoja ir stabdo jį.

4. Apraše vartojamos sąvokos:

4.1. **Fizinis ir psichologinis 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;

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

4.3. **Smurto intervencija** – Kauno TPMC darbuotojų koordinuoti veiksmai, nukreipti į fizinio ir psichologinio smurto stabdymą.

II. SKYRIUS. SMURTO PREVENCIJA

5. Fizinis smurtas tai tyčinis fizinio skausmo sukėlimas.

6. 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.

7. Psichologinis smurtas darbo aplinkoje gali pasireikšti:

7.1. *profesinėje srityje*: viešu pažeminimu, nuomonės menkinimu, kaltinimu dėl pastangų stygiaus, beprasmių, neatitinkančių kompetencijos užduočių skyrimu, nušalinimu nuo sričių, už kurias darbuotojas yra atsakingas, pernelyg didelio darbo krūvio skyrimu, darbo užduočių įvykdymo nerealiais terminais pavedimo;

7.2. *dėl asmeninės reputacijos*: užgauliomis pastabomis, užgauliojimais, bauginimu, menkinimu, užuominomis dėl amžiaus, lyties ar kitų asmeninių dalykų, apkalbomis;

7.3. *per izoliaciją*: psichologiniu ir socialiniu išskyrimu, galimybių apribojimu, nuomonės ignoravimu, darbui reikalingos informacijos nuslėpimu.

8. Bet kokia smurto forma yra neteisėta ir netoleruojama.

9. Pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

9.1. registruoti ir išsamiai analizuoti smurto atvejus;

9.2. gerinti psichosocialinę aplinką, pagrįstą pagarba, atvirumu ir atidumu;

9.3. ugdyti kultūrą, kurioje smurtas netoleruojamas;

9.4. mokyti elgesio taisyklių, pykčio valdymo, streso įveikimo, bendravimo įgūdžių, kurie padėtų išvengti smurto ar jį sumažinti įskaitant saugios aplinkos kūrimą;

9.5. suteikti pagalbą psichologinio/fizinio smurto aukoms;

9.6. skirti drausmines nuobaudas smurtautojui.

10. Kauno TPMC darbuotojai apie patirtą fizinį ar psichologinį smurtą darbo vietoje – nedelsiant informuoja savo tiesioginį vadovą ir įstaigos direktorių.

III. SKYRIUS. SMURTO INTERVENCIJA

11. Įvykus fizinio ar psichologinio smurto atvejui, Kauno TPMC darbuotojas reaguoja atlikdamas šiuos procedūrinius veiksmus:

11.1. *Reagavimas*:

11.2. sustabdyti fizinį ir/ar psichologinį smurtą panaudojusį asmenį;

11.3. suteikti pirmąją pagalbą nukentėjusiam asmeniui (jeigu reikia).

12. *Informavimas*:

12.1. informuojamas tiesioginis vadovas ir įstaigos direktorius;

13. *Sprendimas*:

13.1. smurto atvejo ištyrimas;

13.2. kiekvienu konkrečiu smurto atveju Kauno TPMC direktoriaus įsakymu sudaroma Smurto atvejo nagrinėjimo komisija, kurios paskirtis išnagrinėti ir pateikti siūlymą dėl sprendimo priėmimo Kauno TPMC direktoriui;

13.3. pagalbos priemonių nustatymas;

13.4. drausminių priemonių nustatymas;

13.5. prevencinių priemonių nustatymas.

14. *Grįžtamasis ryšys*:

14.1. ilgalaikės pagalbos nukentėjusiam nuo smurto darbuotojui teikimas. Pagalba teikia konkrečiu atveju paskirtas psichologas;

14.2. organizuoti atvejo aptarimą su skyriaus, kuriame įvyko smurtas, darbuotojais ir aptarti susidariusią situaciją, jos priežastis.

14.3. vykdyti smurto pasireiškimo įstaigoje stebėseną.

IV. SKYRIUS. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

15. Su šiuo aprašu Kauno TPMC darbuotojai supažindinami pasirašytinai.

16. Visi dokumentai ir duomenys, susiję su darbuotoju yra konfidencialūs ir naudojami tik tiek, kiek tai būtina atsakingiems fiziniams ar juridiniams asmenims atlikti pavestas funkcijas, užtikrinti darbuotojo teises ir teisėtus interesus.

17. Aprašas gali būti keičiamas arba pripažįstamas netekusiu galios Kauno TPMC direktoriaus įsakymu.

SUDERINTA
Kauno TPMC darbo tarybos
2021 m. birželio 14 d. susirinkime
protokolo Nr. 111-2

SUDERINTA
Centro tarybos
2021 m. birželio 15 d. susirinkime
protokolo Nr. 16-5