

PATVIRTINTA

Šiaulių r. Kuršėnų lopšelio - darželio „Eglutė“ direktoriaus

2021 m. rugsėjo 27 d. įsakymu Nr. VK – 104(1.7)

ŠIAULIŲ R. KURŠĖNŲ LOPŠELIO DARŽELIO „EGLUTĖ“ DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SAUGUMO POLITIKOS UŽTIKRINIMO IR ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo politika Šiaulių r. Kuršėnų lopšelio darželio „Eglutė“ (toliau Lopšelis – darželis) nustato principus, kuriais vadovaujasi 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 lopšelyje - darželyje.

2. Šio Aprašo tikslas – užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichosocialinės rizikos valdymą, psichologinio smurto ir mobingo prevencijos įgyvendinimą ir saugios darbo aplinkos kūrimą visiems lopšelio - darželio darbuotojams.

3. Šis Aprašas taikomas visiems Lopšelio - darželio darbuotojams.

4. Apraše vartojamos sąvokos:

4.1. **Psichologinis smurtas** – nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys, kuris gali pasireikšti įvairiomis formomis, pagrinde – priekabiavimu ir smurtu: fiziniu, psichologiniu ir/ar seksualiniu išnaudojimu, vienkartinio ar sistemingu (nuolatinio) neetišku elgesiu, nepagarbiu elgesiu kitų asmenų atžvilgiu (nepagrįsta kritika, neigiamos pastabos, riksmi, ignoravimas, šmeižtas, manipuliavimas, viešas žeminimas, noras išjuokti, pasiekimų nuvertinimas, grasinimas). 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, paslaugų 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. **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 veiksmus.

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

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

5. Kitos Apraše naudojamos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos Darbo kodekse, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme, Darbuotojų etikos kodekse ir Psichosocialinės rizikos vertinimo metodiniuose nurodymuose.

II SKYRIUS

PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMO TVARKA

6. Lopšelyje - darželyje turi būti įgyvendinami pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

6.1. Pirminiai prevenciniai veiksmai:

6.1.1. 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, būtų atsižvelgiama į gerus darbuotojų tarpusavio santykius, efektyviai sprendžiamos iškilusios problemos ir vengiama besitęsiančio streso situacijų. Darbuotojui turi būti aišku, ko iš jo tikimasi darbe, jis turi būti pakankamai apmokytas, kaip atlikti savo darbą;

6.1.2. Nedelsiant registruojami galimo psichologinio smurto ir mobingo atvejai žurnale (priedas Nr. 2), jie analizuojami sudarant galimybes darbuotojams teikti pranešimus apie įvykius su detaliais paaiškinimais, nurodant smurtautojus, smurto situaciją, aplinkybes, galimus liudininkus;

6.1.3. Lopšelio - darželio kultūros ugdytas įsipareigojant, kad bus užtikrinta darbuotojų sauga ir sveikata visais su darbu susijusiais aspektais. Aiškiai apibrėžiamos darbuotojų pareigos ir atsakomybės. Netolerancija psichologiniam smurtui ir mobingui bei skatinamos diskusijos, gerbiama kitokia pozicija, nuomonė. Nepakantumas bet kokiai diskriminacijai (dėl lyties, religijos, tautybės ir kt.)

6.1.4. Fizinės darbo aplinkos gerinimas užtikrinant, kad darbo vieta būtų saugi, patogi, tinkamai įrengta ir prižiūrima.

6.2. Antriniai prevenciniai veiksmai:

6.2.1. Darbuotojų informavimas apie darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo politiką ir kitas galiojančias tvarkas užtikrinančias, kad visi Lopšelyje - darželyje dirbantys ar naujai įsidarbinantys darbuotojai žinotų ir suprastų įstaigos siektino elgesio taisykles ir vykdomas priemones. Informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: darbuotojų susirinkimai, informacinės lentos, informaciniai pranešimai įstaigos svetainėje, socialinėje paskyroje ir kiti būdai;

6.2.2. Inicijuojami darbuotojų mokymai atsižvelgiant į poreikius ir esamą situaciją;

6.2.3. Nuolat stebima situacija, atsižvelgiant į psichosocialinės rizikos veiksnius, organizuojamas, atliekamas ir esant reikalui atnaujinamas psichosocialinės rizikos vertinimas.

6.3. Tretiniai prevenciniai veiksmai:

6.3.1. Psichologinį smurtą ir mobingą patyrusių ar mačiusių darbuotojų psichologinių traumų ir streso lygio mažinimas, skubiai ir efektyviai nagrinėjant galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejus, teikiant rekomendacijas administracijai, užtikrinant psichologo paslaugų prieinamumą ir visų reikalingų psichologinės pagalbos resursų (psichologų, psichiatrų, socialinių darbuotojų, psichologinės pagalbos organizacijų, psichologinės pagalbos telefono linijų) nuorodų ir kontaktų suteikimą visiems darbuotojams;

6.3.2. Sąlygų dalytis patirtimi sudarymas organizuojant darbuotojų susirinkimus, skatinant darbuotojus kalbėti apie savo patirtis, informuoti atsakingus asmenis ir ieškoti pagalbos, gauti paramos iš kolegų;

6.3.3. Stengtis iškilusias problemas spręsti neformaliomis priemonėmis – pokalbiu su smurtautoju, psichologo konsultacijos rekomendavimu, o jei to nepakanka, naudoti drausmines priemones – raštišką įspėjimą, perkėlimu į kitas pareigas, atleidimą iš darbo;

6.3.4. Drausminės procedūros numatomos ir taikomos smurtautojams, atsižvelgiant į abiejų smurto įvykyje dalyvavusių pusių paaiškinimus, nurodomas aplinkybes, ankstesnį smurtautojo elgesį, objektyviai jas išklausius.

III SKYRIUS

PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO, ETIKOS, DARBE ATVEJŲ REGISTRAVIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

7. Galimai patirtus ar pastebėtus psichologinio smurto ir mobingo, etikos kodekso pažeidimo atvejus nagrinėja, prevencines priemones siūlo direktoriaus įsakymu sudaryta ir patvirtinta galimų psichologinio smurto ir mobingo, etikos darbe atvejų nagrinėjimo darbo grupė (toliau – Psichologinio smurto prevencinė grupė - PSPG). Grupėje rekomenduojama išrinkti bent vieną bendruomenės narį, kuriuo pasitiki visi darbuotojai. PSPG pasirašo konfidencialumo pasižadėjimą (priedas 1).

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

8.1. informuojant išrinktą PSPG atsakingą asmenį;

8.2. atsakingas asmuo informuoja lopšelio-darželio direktorių, jam nesant (ligos, atostogų, komandiruotės metu) pavaduojantį asmenį ir surenka informaciją (asmens vardas ir pavardė, kontaktai (el. paštas ir/ar tel. Nr. *(nebūtina, bet pageidautina siekiant tikslesnio tyrimo, išvadų ir tikslingos prevencijos)*), įvykio data (arba periodą nuo – iki), galimus iniciatorius, nukentėjusius, liudininkus; pranešimą pildančio asmens sąsajas su įvykiu; detalų įvykio aplinkybių aprašymą);

8.3. atsakingas asmuo surinkęs informaciją perduoda PSPG sekretoriui.

9. PSPG gavus informaciją atvejo nagrinėjimui kviečiamas profesinės sąjungos atstovas.

10. Galimo psichologinio smurto ar mobingo darbe atvejo nagrinėjimo procedūra:

10.1. pradedama nedelsiant PSPG gavus rašytinę informaciją Apraše nurodytomis priemonėmis arba kitais būdais;

10.2. PSPG sekretorius galimo psichologinio smurto ar mobingo, etikos pažeidimo atvejį nedelsiant užregistruoja (priedas 2) ir pateikia gautą medžiagą PSPG nariams susipažinti;

10.3. PSPG turi teisę prašyti darbuotojo, galimai patyrusio ar pastebėjusio psichologinio smurto ar mobingo atvejį, galimai įvykyje dalyvavusių asmenų (įvykio liudininkų, nukentėjusiųjų, galimų smurtautojų) ir kitų darbuotojų paaiškinimo, informacijos patikslinimo raštu ar žodžiu ir turimų įrodymų pateikimo;

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

10.5. surinkus informaciją, kviečiamas PSPG posėdis, kuriame aptariamas atvejis ir teikiamos išvados bei prevencinės priemonės lopšelio-darželio direktoriui;

10.6. PSPG posėdžiai protokoluojami.

11. Lopšelis-darželis užtikrina reikiamos pagalbos teikimą nukentėjusiesiems pagal psichologinio smurto ir mobingo darbe prevencijos įgyvendinimo tvarką.

12. Lopšelio-darželio direktorius, paskirtas atsakingas asmuo ir PSPG užtikrina darbuotojų, pateikiančių pranešimą dėl psichologinio smurto ar mobingo, etikos pažeidimo konfidencialumą, objektyvumą ir nešališkumą visų galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejo dalyvių atžvilgiu.

13. Lopšelio-darželio direktorius, paskirtas atsakingas asmuo ir PSPG užtikrina, jog darbuotojai bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jei pateiks pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto psichologinio smurto ar mobingo atvejo.

14. PSPG teikia lopšelio-darželio direktoriui išnagrinėto atvejo išvadas su numatyta prevencija. PSPG iki einamųjų metų pabaigos parengia veiklos ataskaitą (nurodant posėdžių skaičių, nagrinėtų atvejų skaičių, pobūdį, rekomenduojamas darbuotojams prevencines priemones, kad išvengtų įstaigoje psichologinio smurto ir mobingo, etikos pažeidimo atvejų.

15. PSPG su ataskaitos rezultatais lopšelio-darželio darbuotojus supažindina visuotinio darbuotojų susirinkimo metu.

16. PSPG sekretorius einamųjų metų pabaigoje sutvarkytą ir archyvavimui paruoštą dokumentaciją perduoda lopšelio-darželio sekretoriui.

IV SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

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

18. Darbuotojams, pateikusiems pranešimą 8 p. nurodyta tvarka, užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.

19. PSPG nagrinėja ir kitus atvejus, jei gautame pranešime 8 p. minimi ir kiti galimi nusižengimai/pažeidimai susiję su etikos elgesio pažeidimais.

20. PSPG suderinusi su lopšelio-darželio direktoriumi turi teisę konsultuotis ir su kitomis institucijomis (psichologu, valstybine darbo inspekcija ir kt.) susijusiomis su tiriamu atveju.

21. Šio Aprašo pažeidimas gali būti laikomas darbo pareigų pažeidimu ir taikoma atsakomybė numatyta Lietuvos Respublikos Darbo kodekse ar kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

22. Aprašas tvirtinamas, keičiamas ar panaikinamas lopšelio-darželio direktoriaus įsakymu pagal galiojančius teisės aktus.

Psichologinio smurto prevencinės grupės nario (-ės)
(vardas, pavardė)

KONFIDENCIALUMO PASIŽADĖJIMAS

_____ (Dokumento data, registracijos numeris)

Būdamas (-a) Psichologinio smurto prevencinės grupės (toliau – Grupės) nariu (-e) **pasižadu:**

1. saugoti konfidencialią informaciją, kuri taps man žinoma, ir naudoti ją tik įstatymų bei kitų teisės aktų nustatytais atvejais ir tvarka, vykdant Grupės nustatytas funkcijas;
2. saugoti man patikėtą informaciją, kuri yra konfidenciali, tokiu būdu, kad tretieji asmenys neturėtų galimybės su ja susipažinti ar pasinaudoti;
3. neatskleisti kitiems asmenims man žinomos ar mano turimuose dokumentuose esančios konfidencialios informacijos, jei jos atskleidimas prieštarauja teisės aktams, kenkia visuomenės interesams;

ir **patvirtinu**, kad:

1. man išaiškinta, jog konfidencialią informaciją sudaro visa su Grupės veikla susijusi informacija, išskyrus tą, kuri yra skelbiama viešai;
2. esu įspėtas (-a), jog pažeidęs (-usi) šį pasižadėjimą atsakysiu Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka.

(Pareigos)

(Parašas)

(Vardas ir pavardė)

