

VILNIAUS VILKPĖDĖS LOPŠELIO – DARŽELIO PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO POLITIKA

BENDROSIOS NUOSTATOS

Šios priemonės skirtos formuoti ir įgyvendinti prieš psichologinį smurtą ir mobingą nukreiptą politiką Vilniaus Vilkpėdės lopšelio – darželio (toliau – Darželis) darbo vietose.

1. Šis dokumentas taikomas visiems Darželio darbuotojams.

2. Dokumente vartojamos sąvokos:

3.1. **Psichologinis smurtas** – žodinis agresyvus elgesys kito asmens atžvilgiu: žeminimas, įžeidinėjimas, gąsdinimas, grasinimas, vertimas jaustis kaltu, blogos savijautos sukėlimas, parodymas, kad žmogus yra blogesnis už kitus, šaipymasis, šaukimas, apkalbinėjimas siekiant pažeminti; nesikalbėjimas, ignoravimas, grubus, neetiškas savo nuomonės primetimas; tai pat įžeidžių žinučių ar elektroninių laiškų rašymas, privačios informacijos atskleidimas.

3.2. **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.

3.3. **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 pagrindu pažeidžiamas jo orumas ir siekiama sukurti arba sukuriami bauginanti, priešiška, žeminanti aplinka.

3.4. **Stresas** – sveikatai nepalanki žmogaus reakcija į nuolatinę įtampą darbe dėl nepalankių darbo sąlygų, netinkamų reikalavimų, blogo darbo organizavimo bei darbuotojų tarpusavio santykių ir/ar santykių su darbdaviu psichosocialinių veiksnių;

4. Kitos Apraše naudojamos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme ir Psichosocialinės rizikos vertinimo metodiniuose nurodymuose.

PSICHOLOGINIO SAUGUMO UŽTIKRINIMO POLITIKOS ĮGYVENDINIMO NUOSTATOS

5. Visi Darželio darbuotojai privalo laikytis pozityvaus elgesio/ etikos taisyklių; puoselėti pagarbaus bendravimo ir bendradarbiavimo kultūrą, vertybes, deklaruoti nepakantumą bet kokiai mobingo, psichologinio smurto, priekabiavimo formai, aiškiai parodant, kad tokie veiksmai yra neteisėti ir netoleruojami Darželyje.

6. Kiekvienas Darželio darbuotojas, neatsižvelgiant į jo rasę, tautybę, amžių, socialinę padėtį, įsitikinimus, orientaciją, užimamas pareigas, turi teisę:

6.1. į darbo aplinką be įtampos, streso, psichologinio smurto, mobingo, priekabiavimo apraiškų;

6.2. į pagarbų bendravimą, dalykiškus darbinius santykius, aiškiai apibrėžtą savo vaidmenį darbe ir aiškiai suformuluotas atsakomybes;

6.3. į galimybę derinti darbo ir asmeninio gyvenimo poreikius;

6.4. į galimybę pranešti apie darbe patiriamą stresą, psichologinį smurtą, mobingą, priekabiavimą ir nepatirti dėl to priešiškos reakcijos bei gauti reikiamą pagalbą;

6.5. dalyvauti vertinant profesinę riziką, tiriant psichologinį klimatą organizacijoje, teikti pasiūlymus kuriant bei įgyvendinant prieš psichologinį smurtą nukreiptą kultūrą;

6.6. į Darželio lėšomis organizuojamus mobingo, priekabiavimo, psichologinio smurto, streso atpažinimo ir įveikos mokymus;

6.7. bendradarbiauti su profesinėmis sąjungomis, darbuotojų atstovais, darbuotojų teises ginančiomis organizacijomis;

6.8. patyrus/ pastebėjus/ įtarus psichologinio smurto, mobingo, priekabiavimo atvejį, kreiptis į Darželyje tam atvejui sudarytą prieš smurtą nukreiptos politikos ir prevencinių veiksmų įgyvendinimo darbo grupę arba į steigėją, arba į Valstybinę darbo inspekciją, kai Darželyje į pranešimus apie psichologinio smurto apraiškas ar stresą keliančius veiksnius nebuvo reaguojama, nebuvo suteikta pagalba; arba kai skundžiamasi dėl Darželio vadovo veiksmų arba neveikimo.

7. Darželyje privalo būti užtikrinta:

7.1. kad Darželyje būtų paskirtas asmuo, į kurį gali kreiptis darbuotojai, patyrę psichologinį smurtą/mobingą (toliau – Atsakingas asmuo);

7.2. visų gaunamų pranešimų apie psichologinio smurto, mobingo, priekabiavimo atvejus registravimas ir neatidėliotina kiekvieno įtariamo/ nustatyto atvejo analizė;

7.3. sudarytos sąlygos visiems darbuotojams dalyvauti priimant sprendimus, susijusius su psichologinio klimato Darželyje gerinimu;

7.4. visi įtariamai ar nustatyti psichologinio smurto, mobingo, priekabiavimo atvejai tiriami vadovaujantis konfidencialumo, objektyvumo ir nešališkumo principais, užtikrinamas darbuotojų, pateikiančių pranešimus konfidencialumas;

7.5. nedelsiant šalinamos nustatytos įtampa, stresą darbuotojams keliančios aplinkybės bei nagrinėjami ir sprendžiami psichologinio smurto, mobingo, priekabiavimo apraiškų atvejai, suteikiama reikalinga pagalba šio smurto aukoms bei taikomos adekvačios drausminės priemonės smurtautojams;

7.6. nepertraukiamas prieš psichologinį smurtą, mobingą, priekabiavimą nukreiptų veiksmų vykdymas, efektyvus prevencinių priemonių taikymas;

7.7. visų darbuotojų supažindinimas apie galimas nepageidaujamo, nepagarbaus, neetiško elgesio pasekmes.

PREVENCINIAI VEIKSMAI, NUKREIPTI PRIEŠ MOBINGĄ IR PSICHOLOGINĮ SMURTĄ

8. Išskiriami pirminiai, antriniai ir tretiniai smurto darbe prevenciniai veiksmai. Už šių prevencinių veiksmų įgyvendinimą Darželyje atsakingas Darželio direktorius.

9. Pirminiai prevenciniai veiksmai:

9.1. psichosocialinės darbo aplinkos Darželyje gerinimas užtikrinant, kad su darbu susiję sprendimai būtų pagrįsti teisingumo, sąžiningumo, lygių galimybių ir pagarbos žmogui principais, organizuojant darbą būtų optimizuojamas darbo krūvis: darbai paskirstomi, atsižvelgiant į kiekvieno darbuotojo etatinį darbo krūvį, kiekvienam darbuotojui turi būti aišku, ko iš jo tikimasi darbe, jis turi būti apmokytas, kaip atlikti darbą;

9.2. savalaikis reagavimas į galimo psichologinio smurto ir mobingo, priekabiavimo atvejus;

9.3. Darželio kultūros formavimas įsipareigojant, kad bus užtikrinta darbuotojų sauga ir sveikata visais su darbu susijusiais aspektais; prevencinių priemonių prieš psichologinį smurtą/mobingą darbe taikymas;

9.4. fizinės darbo aplinkos gerinimas užtikrinant, kad darbo vieta kiekvienam darbuotojui būtų saugi, patogi, tinkamai įrengta ir prižiūrima.

10. Antriniai prevenciniai veiksmai:

10.1. visų darbuotojų savalaikis informavimas apie visus su jų darbu Darželyje susijusius sprendimus, klausimus ir planus; informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai (Darželio tarybos ir mokytojų tarybos darbuotojų susirinkimai, informacinės lentos, Darželio interneto

svetainė, elektroninis dienynas, informaciniai pranešimai elektroniniu paštu, socialiniai tinklai ir kt.);

10.2. sąlygų sudarymas visiems Darželio darbuotojams saugiai ir laiku pranešti apie galimą/ patiriamą, įtarimą/ pastebėtą psichologinį smurtą darbe, t. y.: darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo politikos Darželyje viešinimas, psichologinio smurto darbe atvejų nagrinėjimo darbo grupės sudarymas, atsakingų asmenų paskyrimas, darbuotojų supažindinimas su darbo tvarkos taisyklėmis, asmens duomenų apsaugos reikalavimais, jų laikymosi politika Darželyje;

10.3 darbuotojai yra įtraukiami į psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimą - periodiškai vykdomos anoniminės darbuotojų apklausos, atliekami tyrimai mikroklimatui darbe įvertinti, užtikrinant asmens duomenų konfidencialumą; inicijuojami darbuotojų mokymai atsižvelgiant į poreikius ir esamą situaciją. Darželio darbuotojų švietimas nediskriminacijos darbe temomis, organizuojant mokymus, susitikimus, diskusijas ir pan.

11. Tretiniai prevenciniai veiksmai:

11.1. psichologinį smurtą, mobingą, priekabiavimą patyrusių ir/ar mačiusių darbuotojų psichologinių traumų ir streso lygio mažinimas, skubiai nagrinėjant tokius atvejus, užtikrinant pagalbos prieinamumą ir visų reikalingų psichologinės pagalbos resursų: psichologų, socialinių darbuotojų, psichologinės pagalbos organizacijų, psichologinės pagalbos telefono linijų nuorodų ir kontaktų - suteikimą visiems Darželio darbuotojams;

11.2. sąlygų dalytis patirtimi sudarymas organizuojant darbuotojų susitikimus, skatinant darbuotojus kalbėti apie savo patirtį, informuoti atsakingus asmenis ir ieškoti pagalbos, gauti paramos iš kolegų;

11.3. psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimo atnaujinamas (darbuotojų apklausos) po kiekvieno psichologinio smurto, mobingo, priekabiavimo atvejo tyrimo; įvykus kitoms ekstremalioms/ krizinėms situacijoms, susijusioms su smurto apraiškomis darbo vietoje;

11.4. psichologinio poveikio priemonių taikymas (pokalbiai su darbuotoju, psichologo konsultacijos) nustatytam smurtautojui; o jei to nepakanka, naudojamos Lietuvos Respublikos darbo kodekse apibrėžtos drausminės priemonės; drausminės procedūros numatomos ir taikomos smurtautojams, atsižvelgiant į abiejų smurto įvykyje dalyvavusių pusių paaiškinimus, nurodomas aplinkybes, ankstesnį smurtautojo elgesį, objektyviai jas išklausius.

PSICHOLOGINIO SMURTO ATVEJŲ REGISTRAVIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

12. Darželyje sudaroma ir Darželio vadovo įsakymu patvirtinama Darželio prieš smurtą nukreiptos politikos ir prevencinių veiksmų įgyvendinimo atvejo darbo grupė (toliau – Grupė), kurios paskirtis: nagrinėti darbuotojų patirtus ar pastebėtus psichologinio smurto, mobingo, priekabiavimo darbe atvejus; vertinti psichosocialinius rizikos veiksnius vykdant anonimines darbuotojų apklausas, tyrimus ir mokymus; inicijuoti prevencines priemones;

12.1. Grupė sudaroma iš Darželio darbuotojų (3 - 5 nariai), įskaitan ir Atsakingą asmenį;

12.2. kiekvienas Grupės narys privalo pasirašyti duomenų konfidencialumo, sprendimų priėmimo objektyvumo ir nešališkumo deklaraciją;

12.3. Grupės pirmininku skiriamas Atsakingas asmuo;

13. Galimo psichologinio smurto, mobingo, priekabiavimo darbe atvejo nagrinėjimo procedūra:

13.1. pradedama, Atsakingam asmeniui ar Darželio vadovui gavus rašytinį pranešimą apie darbuotojų patirtus ar pastebėtus psichologinio smurto, mobingo, priekabiavimo darbe atvejus – sudaroma atvejo nagrinėjimo darbo grupė; visi Grupės pasitarimai protokoluojami;

13.2. pagal poreikį (konkretaus atvejo nagrinėjimui), Grupės pirmininko sprendimu, į Grupės pasitarimą gali būti kviečiami ir kiti darbuotojai (darbo ar įstaigos tarybos atstovai, saugos, sveikatos specialistai ir kt.); visi kviečiami į posėdį asmenys privalo pasirašyti duomenų konfidencialumo, sprendimų priėmimo objektyvumo ir nešališkumo deklaracijas;

13.3. Grupė turi teisę prašyti darbuotojo, galimai patyrusio, įtarusio ir/ ar pastebėjusio psichologinio smurto, mobingo, priekabiavimo atvejį darbe, galimai įvykyje dalyvavusių asmenų

(įvykio liudytojų, nukentėjusiųjų, galimų smurtautojų) ir kitų darbuotojų paaiškinimo, informacijos patikslinimo raštu ar žodžiu ir turimų įrodymų pateikimo;

13.4 Darželio darbuotojai privalo bendradarbiauti su Grupe ir teikti visą atvejo tyrimui reikalingą informaciją;

13.5. Grupei baigus darbą, išvados ir siūlymai teikiami Darželio vadovui. Jei Grupė nustato psichologinio smurto, mobingo, priekabiavimo darbe atvejį, kurį sukėlė Darželio vadovas, apie tai informuojamas Darželio steigėjas – siunčiamas pranešimas oficialiu savivaldybės el. pašto adresu.

14. Darželio vadovas, gavęs Grupės išvadas, nedelsdamas imasi rekomenduojamų veiksmų.

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

15. Visi Darželio darbuotojai su Politika turi būti supažindinti pagal įstaigoje galiojančią tvarką; Politika turi būti įtraukta į privalomai supažindinamų dokumentų sąrašą, kai priimamas naujas darbuotojas ir paskelbtas Darželio interneto svetainėje.

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

17. Politika gali būti keičiama keičiantis teisės aktams. Ji tvirtinama, keičiama ar naikinama Darželio direktoriaus įsakymu.
