

PATVIRTINTA
Pagirių meno mokyklos
direktoriaus 2021 m. rugpjūčio 27 d.
įsakymu Nr. V- 30

VILNIAUS R. PAGIRIŲ MENO MOKYKLA

DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SAUGUMO UŽTIKRINIMO POLITIKOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo Pagirių meno mokykloje (toliau – Mokykla) politikos įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato principus, kuriais vadovaujama Pagirių meno mokykloje, 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 Pagirių meno mokykloje.

2. Šis Aprašas yra parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30 straipsniu, Profesinės rizikos vertinimo bendraisiais nuostatais, patvirtintais Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2012 m. spalio 25 d. įsakymu Nr. A1-457/V-961, Psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių tyrimo metodiniais nurodymais, patvirtintais Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. rugpjūčio 24 d. įsakymu Nr. V-699/A1-241 bei Tarptautinės darbo organizacijos Konvencija Nr. 190 „Dėl smurto ir priekabiavimo panaikinimo darbo aplinkoje“.

3. Šio Aprašo tikslas – užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichosocialinės rizikos valdymą, psichologinio smurto ir mobingo prevencijos įgyvendinimą ir saugios darbo aplinkos kūrimą visiems Pagirių meno mokyklos darbuotojams.

4. Šis Aprašas taikomas visiems Pagirių meno mokyklos darbuotojams.

5. Apraše vartojamos sąvokos:

5.1. **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 neetišku elgesiu, nepagarbiu elgesiu kitų asmenų atžvilgiu. 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, vartotojų, trečiųjų asmenų ir kt.).

5.2. **Smurto prevencija** - planinių priemonių veikla, skirta psichologinio smurto rizikai mažinti.

5.3. **Smurto intervencija**- Mokyklos darbdavio ir darbuotojų koordinuoti veiksmai nukreipti į psichologinio smurto stabdymą.

5.4. **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.

5.5. **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.

5.6. **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.

5.7. **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.

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

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

II. SMURTO PREVENCIJA

7. 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.

8. Psichologinis smurtas darbo aplinkoje gali pasireikšti (sąrašas nebaigtinis):

8.1. grasinimais (pvz. atleisti iš darbo, bloginti darbo sąlygas sudarant darbo grafikus ir kt.);

8.2. pasiekimų nuvertinimais (pvz. kritika darbuotojui dėl atliktų užduočių jį žeminant, siekiant įžeisti ir kt.);

8.3. šmeižtu (pvz. tikrovės neatitinkančios informacijos, galinčios padaryti žalos asmens garbei ir orumui paskleidimas. Šmeižtu dažnai siekiama apkaltinti kitą asmenį nebūtais dalykais ir kt.);

8.4. pasikartojančiomis neigiamomis pastabomis (pvz. nemalonūs skirtingo turinio komentarai ir kt.);

8.5. ignoravimu (pvz. izoliavimas, apribojimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų, nesidalinimas informacija ir kt.);

8.6. manipuliavimu (pvz. darbuotojui nustatomas neadekvatus darbo krūvis, manipuliavimas darbo užmokesčiu, keliami neįgyvendinami reikalavimai ir kt.);

8.7. nepagrįsta kritika (pvz. destruktivi kritika darbuotojui dėl atliktų užduočių jį žeminant, siekiant įžeisti ir kt.);

8.8. sarkazmu (pvz. piktas pašiepimas, kandi ironija ir kt.);

8.9. noru išjuokti (pvz. darbuotojo ar darbuotojų grupės elgesys kai kolektyvo pajuokai yra pateikiamos asmeninės ir profesinės kito asmens savybės, laidomos pašaipios pastabos apie darbuotoją arba asociatyvūs juokai, sukuriama priešiška ir neetiška aplinka, kurioje darbuotojas jaučiasi užgauliojamas, žeminamas ir kt.);

8.10. riksmomis (pvz. bendravimas pakeltu tonu, emocijų nevaldymas ir kt.);

8.11. viešu žeminimu (pvz. žeminantys komentarai darbuotojo atžvilgiu, darbuotojo sumenkinimas, panika ir kt.).

9. Bet kokia smurto forma yra neteisėta ir netoleruojama.

10. Pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

10.1. registruoti ir išsamiai analizuoti smurto atvejus;

10.2. netoleruoti prieš darbuotojus ir kitus asmenis nukreipto psichologinio smurto;

- 10.3. rinkti bei saugoti netoleruotino elgesio/galimo psichologinio smurto įrodymus;
- 10.4. pranešti apie patirtą smurto atvejį tiesioginiam vadovui;
- 10.5. aktyviai bendradarbiauti tiriant psichologinio smurto atvejį;
- 10.6. gerinti psichosocialinę aplinką pagrįstą pagarba, atvirumu ir atidumu;
- 10.7. ugdyti kultūrą, kurioje smurtas netoleruojamas;
- 10.8. mokyti elgesio taisyklių, pykčio valdymo, streso įveikimo, bendravimo įgūdžių, kurie padėtų išvengti smurto ar jį sumažinti įskaitant saugios aplinkos kūrimą;
- 10.9. suteikti pagalbą smurto aukoms;
- 10.10. skirti drausmines nuobaudas smurtautojui.

III. PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMO TVARKA

11. Pagirių meno mokykloje turi būti įgyvendinami pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

11.1. Pirminiai prevenciniai veiksmai:

11.1.1. Psichosocialinės darbo aplinkos gerinimas užtikrinant, kad su darbu susiję sprendimai būtų pagrįsti teisingumo, sąžiningumo, lygių galimybių ir pagarbos žmogui principais, kad organizuojant darbą būtų 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;

11.1.2. Nedelsiant registruojami galimo psichologinio smurto ir mobingo atvejai, jie analizuojami sudarant galimybes darbuotojams teikti pranešimus apie įvykius su detaliais paaiškinimais, nurodant smurtautojus, smurto situaciją, aplinkybes, galimus liudininkus;

11.1.3. Įstaigos kultūros ugdymas 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;

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

11.2. Antriniai prevenciniai veiksmai:

11.2.1. Darbuotojų informavimas apie darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo politiką ir kitas galiojančias tvarkas užtikrinančias, kad visi Pagirių meno mokykloje dirbantys ar naujai įsidarbinantys darbuotojai žinotų ir suprastų Pagirių meno mokykloje siektino elgesio taisykles ir vykdomas priemones. Informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: susirinkimai, informaciniai pranešimai, ir kiti būdai;

11.2.2. Inicijuojami darbuotojų mokymai atsižvelgiant į poreikius ir esamą situaciją, vykdomos darbuotojų apklausos, pildant psichologinės rizikos darbe klausimyną (Priedas Nr.1);

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

11.3. Tretiniai prevenciniai veiksmai:

11.3.1. 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 medicinos 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 Pagirių meno mokyklos darbuotojams;

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

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

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

IV. SMURTO INTERVENCIJA

12. Įvykus psichologinio smurto atvejui, Mokyklos darbuotojas reaguoja atlikdamas šiuos procedūrinius veiksmus:

12.1. Reagavimas:

12.1.1. sustabdyti psichologinį smurtą panaudojusį asmenį.

12.2. Informavimas:

12.2.1. informuojamas Mokyklos direktorius

12.3. Sprendimas:

12.3.1. smurto atvejų ištyrimas. Kiekvienu konkrečiu smurto atveju Mokyklos direktoriaus įsakymu sudaroma Psichologinio smurto darbe atvejų nagrinėjimo komisija (toliau Komisija), kurios paskirtis išnagrinėti ir pateikti siūlymą dėl sprendimo priėmimo Mokyklos direktoriui;

12.3.2. pagalbos priemonių nustatymas;

12.3.3. drausminių priemonių nustatymas;

12.3.4. prevencinių priemonių nustatymas.

12.4. Grįžtamasis ryšys:

12.4.1. ilgalaikės pagalbos nukentėjusiam nuo smurto darbuotojui teikimas rekomenduojant psichologo paslaugas;

12.4.2. užtikrinama darbuotojo reintegracija į darbo aplinką, garantuojant apsaugą nuo nemalonių santykių su smurtautoju;

12.4.3. pagalba smurtautojui rekomenduojant psichologo paslaugas;

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

12.4.5. vykdyti smurto pasireiškimo įstaigoje stebėseną.

III. PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE ATVEJŲ REGISTRAVIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

13. Galimai patirtus ar pastebėtus psichologinio smurto ir mobingo atvejus nagrinėja, prevencines priemones siūlo direktoriaus įsakymu sudaryta ir patvirtinta galimų psichologinio smurto darbe atvejų nagrinėjimo komisija (toliau – Komisija).

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

14.1. informuojant savo tiesioginį vadovą. Tiesioginis vadovas apie praneštą atvejį turi per 3 darbo dienas informuoti Komisiją.

15. Pagal poreikį, Komisijos pirmininko (ar jo pavaduotojo) sprendimu, gali būti į Komisiją

įtraukiamas papildomas (-i) darbuotojas (-ai) (Pagirių meno mokyklos administracijos darbuotojas, Mokytojų tarybos atstovas (-ai), ar kt.) atvejo nagrinėjimui.

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

16.1. pradedama nedelsiant Komisijai gavus rašytinę informaciją Apraše nurodytomis priemonėmis (Priedas Nr.2) arba kitais būdais (visuomenės informavimo priemonėse paskelbtą ar kt.);

16.2. galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejis nedelsiant užregistruojamas ir Komisijos pirmininkas, jo pavaduotojas ar sekretoriaus informuoja Komisiją bei pateikia gautą medžiagą susipažinimui;

16.3. Komisija 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;

16.4 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 Komisija ir teikti visą atvejo tyrimui reikalingą informaciją;

16.5. surinkus informaciją, rengiamas Komisijos posėdis, kuriame atvejis aptariamas ir teikiamos išvados bei prevencinės priemonės Pagirių meno mokyklos direktoriui;

16.6. Komisijos posėdžius protokoluoja ir su Komisijos veikla susijusius dokumentus registruoja Komisijos sekretorius.

17. Mokyklos direktorius ir Komisijos nariai užtikrina darbuotojų, pateikiančių pranešimą dėl psichologinio smurto ar mobingo konfidencialumą, objektyvumą ir nešališkumą visų galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejo dalyvių atžvilgiu.

IV. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

13. Darbuotojai su šiuo Aprašu yra supažindinami Tvarką išsiunčiant darbuotojų elektroniniu paštu ir atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis šiame Apraše nustatytais principais.

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

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

18. Šis Aprašas skelbiamas Pagirių meno mokyklos internetiniame puslapyje.

Darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo
 politikos įgyvendinimo
 tvarkos aprašo Priedas Nr.1

PSICHOLOGINĖS RIZIKOS DARBE KLAUSIMYNAS

Klau simo Nr.	Klausimai	5 Visiškai sutinku	4 Sutinku	3 Iš dalies sutinku	2 Iš dalies nesutinku	1 Visiškai nesutinku
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.	Mano darbo vietoje nepasitaikė bauginimų ar priekabiavimo atvejų.					
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.	Psichologinė atmosfera darbe yra gera.					
12.	Darbe nekyla tarpasmeninių konfliktų ar konfliktų tarp darbuotojų grupių.					
13.	Kilusios problemos tarp darbuotojų ir vadovų visuomet būna išspręstos iki galo.					
14.	Mane visuomet pasiekia atsiliepimai apie mano darbą.					
15.	Man padėkojama už gerai atliktą darbą.					
16.	Darbe nesijaučiu vienišas – visuomet galiu pabendrauti su kolegomis.					

**DARBUOTOJŲ GALIMŲ PSICHOLOGINIO SMURTO 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 atvejo data, val. trukmė	
Galimo psichologinio smurto atvejo vieta	
Kokia psichologinio smurto forma naudota ar įtariama, kad buvo naudota:	
<input type="checkbox"/> Fizinis: užgauliojimas veiksmais (pargriovimas, išpyrimas, kumštelėjimas, spjaudymas, daiktų atiminėjimas ar 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 viešinimas, tapatybės pasisavinimas ir pan.).	
<input type="checkbox"/> Kiti pastebėjimai (įrašyti)	
Ar yra žinomas tokio elgesio pasikartojimas	

Duomenys apie psichologinio smurto darbe dalyvius:

<u>Patyrusio psichologinį smurtą</u> vardas, pavardė	
<u>Galimai smurtavusio</u> vardas, pavardė	
<u>Stebėjusiu</u> galimai psichologinio smurto atvejį vardas, pavardė	

Išsamesnė informacija apie įvykį:

--

_____ (Užpildžiusio asmens vardas, pavardė)

_____ (Parašas)