

KRETINGOS LOPŠELIS – DARŽELIS „PASAKA“

(Įstaigos pavadinimas)

įst/k. 190278580

PATVIRTINTA:

Kretingos lopšelio – darželio „Pasaka”
direktorės

(dokumento sudarytojo pavadinimas)

2021 m. rugpjūtio 21 d. Pasakymu Nr. 11-34

(data, dokumento rūšies pavadinimas)

DARBUOTOJŲ PRANEŠIMO BEI TYRIMO APIE PSICHOLOGINĮ SMURTĄ/MOBINGĄ DARBE TVARKA

Tvarkos aprašo tikslas – siekiant sukurti draugišką ir saugią įstaigos darbo atmosferą, nustatyti, kokie turi būti daromi veiksmai, siekiant užkirsti kelią smurtui/mobingui.

Tvarkos aprašas nustato įstaigos direktoriaus, pedagogų, kitų įstaigos darbuotojų veiksmus sukuriant sveiką, saugią, užkertančią kelią bet kokioms smurto/mobingo apraiškoms aplinkoje.

Tvarkos aprašas nustato smurto/mobingo stebėsenos, prevencijos vykdymą įstaigoje.

Tvarkos aprašas remiasi šiais principais:

1. visi įstaigos darbuotojai privalo reaguoti į smurtą/mobingą, nepriklausomai nuo jų turinio (dėl lyties, seksualinės orientacijos, negalės, religinės ar tautinės priklausomybės, išskirtinių bruožų ar kt.) ir formos;
2. kiekvienas įstaigos administracijos atstovas, pedagogas, švietimo pagalbos specialistas ar kitas personalo darbuotojas, pastebėjęs ar sužinojęs apie smurtą/mobingą, turi reaguoti ir jį stabdyti;
3. kiekvienas įstaigos bendruomenės narys turi gebėti tinkamai reaguoti smurto/mobingo situacijoje.

Smurtas/mobingas galėtų būti suprantamas kaip 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 svertą turintis asmuo, tiek darbuotojų grupė. Dažniausiai psichologinis smurtas pasireiškia darbuotojo įžeidinėjimu, patyčiomis, užgauliojimu, priekabiavimu, grasinimu, nekonstruktyvia, žeminančia kritika, žodine agresija, persekiojimu ir kitoku netinkamu elgesiu. Įprastai psichologinis smurtas pasireiškia daugiau nei viena netinkamo elgesio forma, daugiausia tai priekabiavimas (kuomet pakartotinai ir sąmoningai išnaudojama, grasinama ir (arba) žeminama ir pan.) bei smurtas (kuomet užpuolamas vienas ar daugiau darbuotojų ar vadovų su tikslu pažeisti asmens orumą ir (ar) sukurti priešišką darbo aplinką). Priekabiavimas ir smurtas gali pasireikšti: fiziniu, psichologiniu ir/ar seksualiniu išnaudojimu; neetišku elgesiu (vieną kartą ar sistemingai) ir nepagarbiu elgesiu kitų asmenų atžvilgiu.

Darbo aplinkoje priekabiavimas ir smurtas gali pasireikšti bet kurioje darbo vietoje ir gali paveikti bet kurios grandies darbuotoją, neatsižvelgiant į įstaigos dydį, veiklos sritį ar darbo santykių formą, tačiau tam tikruose sektoriuose patirti psichosocialinį smurtą gali kilti žymiai didesnis pavojus, ypač viešojo sektoriaus (sveikatos priežiūros, socialinės globos, švietimo, savivaldos) bei privataus sektoriaus (viešojo maitinimo, mažmeninės prekybos, transporto ir kt.) įstaigose/organizacijose. Taikomą psichologinį smurtą ir mobingą sunkiau atpažinti, kadangi jis gali būti išreikštas: pirma, tiesiogiai (kai smurtauja pats smurtautojas) ir netiesiogiai (smurtauojama kito asmens „pavedimu“). Šiuo laikmečiu smurtauojama taip pat panaudojant informacines technologijas (elektroninius laiškus), mobilius telefonus (SMS žinutės, skambučiai atostogų metu, ne darbo metu ir pan.), įstaigos vidinį intranetą, visuomenės informavimo ar bendravimo platformas darbo ir nedarbo metu. Psichologinis smurtas gali turėti verbalinę ir (ar) neverbalinę (per balso intonaciją, veido išraišką, mimiką, gestus, kūno kalbą ir kt.) išraišką.

DAŽNIAUSIAI PSICHOLOGINIS SMURTAS DARBE PASIREIŠKIA KAIP (sąrašas nebaigtinis):

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

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

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

pasikartojančios neigiamos pastabos (pvz., nemalonūs skirtingo turinio komentarai ir kt.);

ignoravimas (pvz., izoliavimas, atribojimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų, nesidalinimas informacija ir kt.);

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

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

sarkazmas (pvz., piktas pašėpimas, kandi ironija ir kt.);

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

riksmai (pvz., bendravimas pakeltu tonu, nevaldomos emocijos ir kt.);

viešas žeminimas (pvz., žeminantys komentarai darbuotojo atžvilgiu, darbuotojo sumenkinimas, panieka ir kt.).

Įstaigos veikla, struktūra

- Įstaigos veikla pagal įstatus:

ikimokyklinis ugdymas

- Įstaigos vadovas:

Judita Leščiauskienė
(vardas, pavardė)

- Kiti atsakingi įstaigos vadovai:

(pareigos, vardas, pavardė)

(atsakomybė)

(pareigos, vardas, pavardė)

(atsakomybė)

ATSAKOMYBĖS

- Atsakingas asmuo už priešsmurtinę veiklą (žurnalo pildymas ir t.t.):

Anta Machmajeva 067808513
(vardas, pavardė, telefonas)

- Smurto darbe atvejų registravimas

Įmonėje/įstaigoje registruojami pranešimai apie psichologinį smurtą darbe. Registravimo žurnalas laikomas pas atsakingą asmenį už priešsmurtinę veiklą darbe.

Anta Machmajeva
(vardas, pavardė)

- Kontaktinis asmuo

Anta Machmajeva 067808513
(vardas, pavardė, telefonas)

Dirbtoriaus parašuotoja uždymui
(atsakomybė)

- Konfidencialus pranešimo kontaktinis telefonas, elektroninis paštas

067808513

KONSULTAVIMASIS SU DARBUOTOJ AIS

• Darbuotojų atstovas saugai ir sveikatai (-ai) yra:
<i>Mykolas Lonkaitis</i>
(vardas, pavardė)
• Darbuotojų patikėtinis yra:
<i>Mykolas Lonkaitis</i>
(vardas, pavardė)
• Konsultacijas su darbuotojais praveda:
<i>Anta Machmajeva</i>
(vardas, pavardė)
• Darbdaviui atstovaujantis asmuo
<i>Indita Lėičiauskienė</i>
(vardas, pavardė)

PSICHOLOGINIO SMURTO/MOBINGO DARBE NAGRINĖJIMO
KOMISIJA

• Komisijos pirmininkas:
<i>Arta Machmajeva</i>
(vardas, pavardė)
• Komisijos narys (gali būti kontaktinis asmuo už priešsmurtinę veiklą, : darbuotojų atstovas saugai ir sveikatai):
<i>Alipie Konhaitrenė</i>
(vardas, pavardė)
• Komisijos narys (sekretorius):
<i>Arta Liulpienė</i>
(vardas, pavardė)

TEIGIAMOS PSICHOSOCIALINĖS APLINKOS DARBE POKALBIŲ, SEMINARŲ ORGANIZAVIMAS DARBUOTOJAMS (kontrolė)

• Įstaigos vadovų teigiama psichologinė atmosfera:
Darbuotojų stebėjimas, pagyrimas, jei reikia, pastabų pareiškimas, laikantis
įstaigos taisyklių
• Aktyvus darbuotojų įsitraukimas į kolektyvo veiklą
Darbuotojų stebėjimas darbo, susirinkimų metu ar kitur, ar neišryškėja
smurto/mobingo
požymiai (žeminantys komentarai ir t.t.)
• Mokymų, seminarų organizavimas:
Darbo aplinkos keliamos rizikos, priekabiautojų elgesio motyvai
Komandinio darbo mokymas, komunikavimas
Bendrų sprendimų priėmimas
• Aktyvus darbuotojų dalyvavimas įstaigos bendruomenės organizuojamose
veiklose įstaigos ribų
• Atsakingo asmens paskyrimas už lygių galimybių įgyvendinimą
Skiriamas nešališkas, apmokytas asmuo, siekiantis užtikrinti visiems saugią darbo
aplinką
<i>Asta Machmajeva</i>
(vardas, pavardė)

LYGIŲ GALIMYBIŲ ĮGYVENDINIMAS

Kiekvienas įstaigos darbuotojas privalo būti tolerantiškas
kitų darbuotojų atžvilgiu, turi vyrauti pagarba kiekvieno asmens orumui.
Visiems darbuotojams yra suteikiamos galimybės mokytis, kelti kvalifikaciją, ugdyti gebėjimus ir siekti pažangos
Įstaiga visiems darbuotojams sudaro vienodas sąlygas
Darbuotojai turi nediskriminuoti, priekabiauti, tyčiotis ar gąsdinti kitų darbuotojų dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, o šie neturi jų persekioti ar imtis kitų poveikio priemonių prieš tokius darbuotojus, kurie pateikia nepagrįstus įtarimus
Įstaigoje užtikrinama, kad darbuotojas, pateikęs skundą dėl diskriminacijos ar dalyvaujantis byloje dėl diskriminacijos, jo atstovas ar asmuo, liudijantis ir teikiantis parodymus, paaiškinimus dėl diskriminacijos, nėra persekiojamas ir yra apsaugomas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių
Visi darbuotojai privalo laikytis lygių galimybių politikos, kad būtų užtikrintos galimybės išvengti diskriminacijos

DARBUOTOJŲ INFORMAVIMAS BEI KONSULTAVIMAS

• Apie organizacinius ir kitus pokyčius įstaigoje informuoja atsakingas:
<i>Judita Leičiauskienė</i>
(vardas, pavardė)
• Apie įstaigoje darbo užmokesčio pakitimus informuoja atsakingas:
<i>Laimonė Valančiūtė</i>
(vardas, pavardė)
• Apie tolygų darbo krūvio paskirstymą darbuotojams
<i>Asta Machmajeva</i>
(vardas, pavardė)
• Apie įstaigoje organizuojamus renginius, seminarus informuoja atsakingas
<i>Asta Machmajeva</i>
(vardas, pavardė)

SMURTO/MOBINGO STEBĖSENA IR PREVECIJA

Smurto/mobingo tvarkos įgyvendinimą koordinuoja įstaigos (lopšelio - darželio)
<i>Arta Machmajeva</i>
(vardas, pavardė)
Kartu su psichologu, kurie:
1. atlikta įstaigos bendruomenės narių apklausa ir apibendrinti jos rezultatai;
2. jei reikia, atlieka įstaigoje fiksuotų pranešimų apie smurtą/mobingą analizę;
3. remiantis apklausos ir pranešimų apie smurtą ir patyčias analizės duomenimis, jei reikia, rengia smurto ir patyčių prevencijos ir intervencijos priemonių plano projektą;
4. aptaria turimą informaciją, svarsto smurto ir prevencijos ir intervencijos priemonių plano įgyvendinimą komisijos posėdžiuose;
5. teikia siūlymus įstaigos direktoriui dėl smurto/mobingo prevencijos priemonių įgyvendinimo įstaigoje, įstaigos darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo smurto/mobingo prevencijos klausimais;
6. atlieka kitus numatytus veiksmus.
Atsakingas asmuo gavęs informaciją apie įtariamą ir/ar įvykusį smurtą/mobingą:
<i>Arta Machmajeva</i>
(vardas, pavardė)
1. išsiaiškina situaciją, nustato, ar tai smurto/patyčių atvejis;
2. organizuoja individualius pokalbius su patyčių dalyviais;
3. toliau stebi situaciją, bendradarbiauja su psichologu ir informuoja apie pokyčius;
4. registruoja pranešimų apie psichologinį smurtą/mobingą darbe registracijos žurnale;
5. kartu su psichologu imasi spręsti smurto/mobingo situaciją;
6. esant sudėtingesnei situacijai inicijuoja įstaigos bendruomenės posėdį;
7. nedelsiant praneša įstaigos direktoriui, kuris priima sprendimą dėl švietimo pagalbos priemonių taikymą.
*Visiems smurto ir patyčių dalyviams pagal individualius poreikius teikiama specialistų (psichologo, kt. darbuotojų) pagalba

GALIMO PSICHOLOGINIO SMURTO/MOBINGO DARBE ATVEJO NAGRINĖJIMO TVARKA

Galimo psichologinio smurto/mobingo darbe atvejo nagrinėjimo procedūra:
1. galimo psichologinio smurto/mobingo atvejis nedelsiant užregistruojamas ir komisijos pirmininkas ar sekretorius informuoja Komisiją bei pateikia medžiagą susipažinimui;
2. komisija turi teisę prašyti darbuotojo, galimai patyrusio psichologinį smurto/mobingo atvejį, galimai įvykyje dalyvavusių asmenų (liudininkų, nukentėjusiųjų, galimų smurtautojų) ir kitų darbuotojų paaiškinimo, informacijos patikslinimo raštu ar žodžiu. Ir turimų įrodymų pateikimo;
3. darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs psichologinio smurto/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;
4. surinkus informaciją, rengiamas komisijos posėdis, kuriame atvejis aptariamas. Ir teikiamos išvados bei prevencinės priemonės įstaigos administracijai
5. komisijos posėdžius protokoluoja ir su komisijos veikla susijusius dokumentus nagrinėja komisijos sekretorius

NUMATOMOS PSICHOLOGINĖS PAGALBOS TEIKIMO GALIMYBĖS DARBUOTOJUI,
PATYRUSIAM PSICHOLOGINĮ SMURTĄ/MOBINGĄ

• Darbuotojų mokymas
Teigiama aplinka, seminarų, pokalbių organizavimas
Psichologo pagalba, smurtą patyrusiems darbuotojams:
• Pasitikėjimas nukentėjusiu darbuotoju:
Reikiamos pagalbos suteikimas
Konfidencialumas
Saugios darbo vietos sukūrimas
Psichologo pagalba
• Nuobaudos smurtautojui
Ištaigos vadovybės pokalbiai su smurtautoju
Nukreipimas pas psichologą
Drausminės nuobaudos smurtautojui
Smurtavimo darbe problemos viešinimas

KONFIDENCIALUMO UŽTIKRINIMAS

• Kontaktinio asmens ir kitų asmenų prieinančių prie įstaigos informacijos (darbuotojams, patyrusiems smurta/mobingą) konfidencialumo pasižadėjimas:
Aš, pripažįstu, kad atlikdamas (a) savo pareigas saugosiu asmens duomenų paslaptį (apie darbuotoją patyrusį mobingą):
1. Tvarkysiu darbuotojo, patyrusio mobingą, asmens duomenis, vadovaujantis LR įstatymais, kitais teisės aktais, reglamentuojančiais man patikėtą informaciją.
2. Neatskleisiu, neperduosiu ir nesudarysiu sąlygų įvairiomis priemonėmis susipažinti su turima informacija nė vienam asmeniui, kuris nėra įgaliotas susipažinti su šia informacija
3. Įsipareigoju neatskleisti konfidencialios informacijos ir imtis reikiamų priemonių, kad konfidenciali informacija nebūtų prieinama ir atskleista tretiesiems asmenims
• Aš esu susipažinęs (usi) su pagrindinėmis teisės nuostatomis, reglamentuojančiomis asmens duomenų teisinę apsaugą
• Kiti kontaktiniai asmenys:

(vardas, pavardė, parašas)
• Kiti kontaktiniai asmenys:
(vardas, pavardė, parašas)
• Kiti kontaktiniai asmenys:
(vardas, pavardė, parašas)

DARBUOTOJO VEIKSMAI, PATYRUS PSICHOLOGINĮ SMURTĄ/MOBINGĄ DARBE

• Patyręs smurtą/mobingą darbe darbuotojas gali:
Vesti dienoraštį
Išsaugoti SMS žinutes
Išsaugoti elektroniniu laiškus, persisiųsti į asmeninį el paštą
Išsaugoti turimas nuotraukas
Išsisaugoti garso ir vaizdo įrašus
Įvertinti situaciją, identifikuoti riziką
Ieškoti priežasčių
Elgtis profesionaliai, stabdyti nepriimtina elgesį
• Kreiptis pagalbos:
a) Jei patiriate smurtą iš kolegų, vadovo, kreipkitės į kontaktinį asmenį
b) Jei patiriate smurtą iš kolegų, kreiptis į komandos vadovą
c) Jei patiriate smurtą iš vadovo, kreipkitės į tą vadovą, kuriam atskaitingas jūsų vadovas
d) Jei patiriate smurtą iš įstaigos vadovo, kreipkitės į Kretingos r. savivaldybės
administracijos švietimo skyrius
Darbo ginčų komisiją
Valstybinę darbo inspekciją
Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą
Lietuvos Respublikos generalinę prokuratūrą
Bendrosios kompetencijos teismus

BAIGAIMOSIOS NUOSTATOS

• Įstaiga užtikrina, jog darbuotojai bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jei pateiks ^{net} parnešimą dėl galimai patirto ar pastebėto psichologinio smurto/mobingo atvejo.
• Prevencinės priemonės prieš darbuotojų, mokytojų smurtą/mobingą yra peržiūrimos kas metai, o esant poreikiui, atnaujinamos.
• Įstaigos darbuotojai, pedagogai pasirašytinai supažindinami su šia tvarka mokslo metų pirmąją savaitę