

DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SAUGUMO UŽTIKRINIMO PLUNGĖS SPECIALIOJO UGDYMO CENTRE POLITIKOS IR ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo Plungės specialiojo ugdymo centro (toliau – Centras) politikos ir įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato principus, kuriais vadovaujamosi Centre, siekiant užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą.

2. Šis aprašas skirtas formuoti, įgyvendinti ir viešai deklaruoti psichologinio smurto ir/ar mobingo darbe netoleravimą, bei užtikrinti saugios darbo aplinkos kūrimą visiems Centro darbuotojams.

3. Šis aprašas taikoma visiems Centro darbuotojams.

4. 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 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.).

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. Kitos sąvokos – *priekabiavimas, psichosocialinė rizika, psichosocialinės rizikos veiksniai, stresas ir pan.* – vartojamos šiame apraše suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos respublikos Darbo kodekse, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme ir Psichosocialinės rizikos vertinimo metodiniuose nurodymuose.

5. Aprašas paremtas Centro Etikos kodeksu, Vidaus darbo ir tvarkos taisyklėmis, Lygių galimybių politikos ir įgyvendinimo tvarkos aprašu, pareigybių aprašymais.

II SKYRIUS DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SAUGUMO UŽTIKRINIMO IR ĮGYVENDINIMO POLITIKOS PRINCIPAI

6. Centre draudžiama bet kokia forma pasireikšti galintis psichologinis smurtas ir /ar mobingas: priekabiavimas, nepageidaujamas elgesys darbe, siekiant įžeisti darbuotojo orumą dėl amžiaus, negalios, šeimyninės padėties, lyties, nuomonės ar įsitikinimų, fizinis, psichologinis ir/ar seksualinis išnaudojimas, vienkartinis ar sistemingas neetiškas, nepagarbus elgesys, nuoseklus ilgalaikis netinkamas elgesys, fizinės, socialinės ar psichologinės gerovės pažeidimas bet kurių centro darbuotojų atžvilgiu.

7. Centre darbą siekiama organizuoti taip, kad būtų kuriama saugi ir psichologinei sveikatai palanki darbo aplinka, kad darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančiu, agresyviu, užgauliu, įžeidžiančiu veiksmy, kuriais kėsiniama į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.

8. Centre organizuojant darbą yra atsižvelgiama į psichosocialinę riziką ir psichosocialinių rizikos veiksnių poveikį visiems Centro darbuotojams.

9. Centras imasi priemonių, kad kaip įmanoma efektyviau būtų įgyvendinamos psichologinio smurto darbe prevencijos priemonės ir skatina darbuotojus apie galimai patirtus ar pastebėtus psichologinio smurto ir/ar mobingo atvejus anonimiškai ar atskleidžiant savo tapatybę pranešti nustatyta tvarka, atvirai kalbėti šiomis temomis, rodyti netoleranciją tokiam elgesiui.

10. Centras suteikia galimybę darbuotojams teikti klausimus, siūlymus, prašymus ir/ar skundus dėl pastebėto ar patiriamo psichologinio smurto ir/ar mobingo darbe.

11. Jei asmuo kreipėsi ne anonimiškai, o atskleisdamas savo tapatybę, Centras užtikrina pateiktų duomenų konfidencialumą ir taiko asmenų, pateikusių informaciją apie pažeidimus, apsaugos, skatinimo ir pagalbos jiems priemones.

III SKYRIUS

PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE ATVEJŲ REGISTRAVIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

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

13. Darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs psichologinio smurto ir/ar mobingo atvejį, turi teisę (taip pat ir anonimiškai) apie jį pranešti: informuojant direktorių arba vedėją, kurie apie praneštą atvejį turi informuoti Komisiją.

14. Pagal poreikį, Komisijos pirmininko (ar jo pavaduotojo) sprendimu, į Komisiją gali būti įtraukiamas papildomas (-i) specialistas (-ai) ar darbuotojas (-ai) (administracijos darbuotojas, teisininkas, darbuotojų atstovas, psichologas, psichiatras ir kiti) atvejo nagrinėjimui arba gali būti prašoma jų ekspertizės.

15. Galimo psichologinio smurto ir/ar mobingo darbe atvejo nagrinėjimo procedūra:

15.1. pradama nedelsiant Komisijai gavus informaciją;

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

15.3. Komisija turi teisę prašyti darbuotojo, galimai patyrusio ar pastebėjusio psichologinio smurto ir/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;

15.4 darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs psichologinio smurto ir/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;

15.5. surinkus informaciją, rengiamas Komisijos posėdis, kuriame atvejis aptariamas ir teikiamos išvados bei prevencinės priemonės Centro administracijai;

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

16. Centras užtikrina reikiamos pagalbos teikimą nukentėjusiesiems pagal psichologinio smurto darbe prevencijos įgyvendinimo tvarką bei užtikrina, kad darbuotojai bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jei pateiks pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto psichologinio smurto ir/ar mobingo atvejo.

17. Komisija teikia Centro direktoriui veiklos ataskaitą kas pusmetį arba anksčiau, atsižvelgiant į užregistruoto (-ų) atvejo (-ų) pobūdį.

IV SKYRIUS

PSICHOLOGINIO SMURTO DARBE PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMO TVARKA

18. Esant psichologinio smurto ir/ar mobingo atvejams darbe, priežastys šalinamos konkrečiais veiksmais ir bendromis viso kolektyvo pastangomis. Išskiriami pirminiai, antriniai ir tretiniai psichologinio smurto darbe prevenciniai veiksmai:

18.1. Pirminė prevencija – veiksmai pašalinti smurto apraiškas ir taip sumažinti neigiamą jo įtaką darbuotojams, t.y. psichosocialinės ir fizinės darbo aplinkos gerinimas (darbo

aplinkos keitimas; lanksčių darbo grafikų tvirtinimas; darbuotojų įtraukimas; grįžtamojo ryšio suteikimas); psichologinio smurto atvejų registravimas, analizavimas ir organizacijos kultūros ugdymas: pagarba, atidumu ir atvirumu grįstas bendradarbių, darbuotojų ir administracijos bendravimas, direktoriaus parama darbuotojams sprendžiant problemas.

18.2. Antrinė prevencija – prieš smurtą nukreiptos Centro politikos formavimas; darbuotojai informuojami apie Centro psichologinio saugumo užtikrinimo politiką; atsižvelgiant į poreikius ir esamą situaciją, inicijuojami mokymai psichologinio smurto ir/ar mobingo darbe atpažinimui.

18.2.1. Nuolat stebima situacija, atsižvelgiant į psichosocialinės rizikos veiksnius, organizuojamas, atliekamas ir, esant reikalui, atnaujinamas psichosocialinės rizikos veiksnių vertinimas (1 priedas).

18.3. Tretinė prevencija – visapusė pagalba psichologinį smurtą patyrusiems asmenims ir taikomos drausminės nuobaudos smurtautojams. Centro direktorius turi užtikrinti visų reikalingų specialistų (psichologų, psichiatrų, teisininkų ir kitų) pagalbą smurtą patyrusiems darbuotojams.

19. Visi prevenciniai veiksmai gali būti derinami kartu.

20. Stengtis iškilusius sunkumus spręsti neformaliomis priemonėmis – pokalbis su smurtautoju, psichologo konsultacijos rekomendacija, o jei to nepakanka, galimos tokios drausminės nuobaudos: raštiški įspėjimai, perkėlimas į kitas pareigas, atleidimas iš darbo.

21. Drausminių nuobaudų taikymas yra kraštutinė priemonė, gali būti taikoma objektyviai išklausių abi puses, atsižvelgiant į paaiškinimus, aplinkybes, ankstesnį smurtautojų elgesį.

22. Skatinti darbuotojus laikytis nuostatos, kad pati efektyviausia psichologinio smurto ir/ar mobingo darbe valdymo priemonė – problemos paviešinimas. Patyrusiems smurtą darbe reikia nebijoti prašyti pagalbos, kreiptis į administraciją, darbuotojų atstovus (Centro taryba, Darbo taryba).

V SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

23. Darbuotojai su šiuo aprašu yra supažindinami pasirašytinai ir atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis nustatytais principais.

24. Darbuotojams, pateikusiems pranešimą pagal 13 punkte nurodyta tvarką, užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.

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

26. Aprašas tvirtinamas, keičiamas ir naikinamas Centro direktoriaus įsakymu.

RUOŠĖ

Švietimo pagalbos ir konsultavimo skyriaus vedėja

Gintarė Vičienė

SUDERINTA

Darbo tarybos pirmininkė

Dalia Budrienė

2021-08-