

PATVIRTINTA

Trakų meno mokyklos direktoriaus

2021 m. rugsėjo 10 d.

įsakymu Nr. (1.3.) V1-79

(2025 m. kovo 3 d. įsakymo

Nr. (1.3.) V1- 40 redakcija)

DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SAUGUMO UŽTIKRINIMO POLITIKOS TRAKŲ MENO MOKYKLOJE ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Trakų meno mokyklos (toliau – Mokyklos) darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo politika (toliau – Politika) nustato principus, kuriais vadovaujama Mokykloje, siekiant užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichologinio smurto ir priekabiavimo darbe atvejų atpažinimo, registravimo ir nagrinėjimo tvarką, psichologinio smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos principus, jų įgyvendinimo priemones ir tvarką Mokykloje.

2. Šio Aprašo tikslas – užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichosocialinės rizikos valdymą, psichologinio smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos įgyvendinimą ir saugios darbo aplinkos kūrimą visiems Mokyklos darbuotojams.

3. Mokykloje nustatoma nulinė tolerancija psichologiniam smurtui ir priekabiavimui darbe bei garantuojamas skaidrus visų tokių atvejų tyrimas bei sankcijos smurtą naudojantiems darbuotojams.

4. Šis Aprašas taikomas visiems Mokyklos darbuotojams.

5. Apraše vartojamos sąvokos:

5.1. **Psichologinis smurtas** – pasikartojantis ne fiziškai žalojantis elgesys, besiremiantis galios santykiu, kurį žmogus naudoja tame santykiyje silpnesnio asmens atžvilgiu, dėl kurio pastarasis dažnai patiria psichologinę traumą. 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.). Tikslas – kontroliuoti kitą žmogų jį žeminant, menkinant, izoliuojant, nutildant ir taikant kitas panašias strategijas.

5.2. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kai asmens lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etninės 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.

5.3. **Stresas** – darbuotojo reakcija į nepalankius darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio santykių ir (ar) santykių su mokyklos direktoriumi ir (ar) trečiaisiais asmenimis psichosocialinius veiksnys.

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

5.5. **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.

7. Darbuotojai turi teisę:
- 7.1. į saugias darbo sąlygas, taip pat ir į darbo vietą be smurto apraiškų;
 - 7.2. į aiškiai apibrėžtą vaidmenį darbe ir atsakomybę;
 - 7.3. lankyti mokymus, skirtus smurto prevencijai;
 - 7.4. rūpintis savo darbo kultūros puoselėjimu ir bendravimo kokybe;
 - 7.5. derinti darbo ir asmeninio gyvenimo poreikius;
 - 7.6. aktyviai dalyvauti vertinant profesinę riziką;
 - 7.7. aktyviai dalyvauti įgyvendinant prieš smurtinę politiką ir kuriant strategiją;
 - 7.8. naudotis priemonėmis, kurios numatytos prieš smurtą nukreiptoje strategijoje;
 - 7.9. netoleruoti prieš juos ir kitus asmenis nukreipto psichologinio smurto;
 - 7.10. pranešti apie patirtą smurto atvejį, detaliai jį aprašyti.

II SKYRIUS

PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE ATPAŽINIMAS

8. Psichologinis smurtas ir priekabiavimas darbo aplinkoje gali pasireikšti:

8.1. profesinėje srityje: viešu pažeminimu, nuomonės menkinimu, kaltinimu dėl pastangų stygiaus, beprasmių, neatitinkančių kompetencijos užduočių skyrimu, nušalinimu nuo sričių, už kurias darbuotojas yra atsakingas, pernelyg didelio darbo krūvio skyrimu, darbo užduočių įvykdymo nerealiais terminais pavedimo;

8.2. dėl asmeninės reputacijos: užgauliomis pastabomis, užgauliojimais, bauginimu, menkinimu, užuominomis dėl amžiaus, lyties ar kitų asmeninių dalykų, apkalbomis;

8.3. per izoliaciją: psichologiniu ir socialiniu išskyrimu, galimybių apribojimu, nuomonės ignoravimu, darbui reikalingos informacijos nuslėpimu;

8.4. fiziniiais veiksmais: spoksojimu ir akių kontaktu (spoksojimas ir rūstus žvilgsnis norint įbauginti darbuotoją), tonu ir balso garsumu (pakeltu tonu išreiškiami reikalavimai, balso garsumu siekiama užgožti dialogą ar oponento pastabas), nerimu (rankų gniaužymu, trynimu, murmėjimu, vapėjimu, žingsniavimu, nerimastingu vaikščiojimu ir kt.).

9. Psichologinio smurto darbe atpažinimas priklauso nuo subjektyvaus darbuotojo ar vadovo aplinkos suvokimo, todėl kai kurių situacijų negalima vertinti kaip psichologinio smurto ar priekabiavimo darbe (sąrašas nebaigtinis):

9.1. kai darbuotojas dėl savo turimo išsilavinimo, įgytų kompetencijų ar kitų aplinkybių gali klaidingai įžvelgti psichologinį smurtą, pvz., darbuotojas gali nežinoti teisės aktų reikalavimų, kurių privalo laikytis, tinkamai nėra susipažinęs su mokyklos vidaus (norminiai) teisės aktais ir pan.;

9.2. kai vyksta darbuotojų veiklos vertinimas, darbuotojui gali būti įvardijami jo atliekamo darbo trūkumai ir privalumai, išreiškiamos pastabos. Darbdavys turi teisę vertinti darbuotojo dalykines savybes, darbo rezultatus todėl reikia atskirti pagrįstą darbdavio vertinimą (darbinę kritiką), ir vertinti ar konkrečiu atveju tokia kritika nėra išreiškiama žeminančiai, pašaipiai;

9.3. darbdavys gali tikrinti ar darbuotojas laikosi darbo sutartimi pavestų pareigų, reikalauti laikytis lokalinių teisės aktų reikalavimų (atvykti į darbą laiku, drausti palikti darbo vietą be tiesioginio vadovo leidimo ir kt.). Darbdavio reiklumas darbuotojui bendrai nėra laikytinas psichologiniu smurtu, tačiau nepagrįstai padidintas reiklumas tik vieno darbuotojo atžvilgiu gali būti traktuojamas psichologiniu smurtu;

9.4. tarp darbdavio ir darbuotojo kilę nesusipratimai/diskusijos/nuomonių nesutapimai savaime negali būti vertinami kaip psichologinis smurtas.

III SKYRIUS

PSICHOLOGINIO SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMO TVARKA

10. Mokykloje turi būti įgyvendinami pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

10.1. Pirminiai prevenciniai veiksmai:

10.1.1. 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;

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

10.1.3. Mokyklos darbo kultūros ugdymas išipareigojant, kad bus užtikrinta darbuotojų sauga ir sveikata visais su darbu susijusiais aspektais. Aiškiai apibrėžiamos darbuotojų pareigos ir atsakomybės. Netolerancija psichologiniam smurtui ir priekabiavimui darbe bei skatinamos diskusijos, gerbiama kitokia pozicija, nuomonė;

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

10.2. Antriniai prevenciniai veiksmai:

10.2.1. Darbuotojų informavimas apie darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo politiką ir kitas galiojančias tvarkas užtikrinančias, kad visi Mokykloje dirbantys ar naujai įsidarbinantys darbuotojai žinotų ir suprastų Mokykloje siektino elgesio taisyklės ir vykdomas priemones. Informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: susirinkimai, informacinės lentos, informaciniai pranešimai (el. paštu, Teams ir kt.) atmintinės, dalomoji medžiaga ir kiti būdai;

10.2.2. Mokyklos darbuotojams ne rečiau kaip kas 3 metai organizuojami mokymai priekabiavimo ir smurto prevencijos tema;

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

10.3. Tretiniai prevenciniai veiksmai:

10.3.1. Psichologinį smurtą ir priekabiavimą darbe patyrusių ar mačiusių darbuotojų psichologinių traumų ir streso lygio mažinimas, skubiai ir efektyviai nagrinėjant galimo psichologinio smurto ar priekabiavimo darbe atvejus, teikiant rekomendacijas administracijai, pagal galimybes užtikrinant reikalingų psichologinės pagalbos resursų nuorodų ir kontaktų suteikimą visiems Mokyklos darbuotojams;

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

10.3.3. Stengtis iškilusias problemas spręsti neformaliomis priemonėmis – pokalbiu su smurtautoju, psichologo konsultacijos rekomendavimu, o jei to nepakanka, naudoti drausmines priemones – raštišką įspėjimą, perkėlimą į kitą skyrių ar pareigas, atleidimą iš darbo;

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

IV SKYRIUS

PSICHOLOGINIO SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE ATVEJŲ REGISTRAVIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

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

12. Darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs psichologinio smurto ar priekabiavimo darbe atvejį, turi teisę kreiptis į bet kurį Komisijos narį ar kitą mokyklos darbuotoją, kuriuo pasitiki.

13. Komisija, gavusi kreipimąsi dėl galimo psichologinio smurto ar priekabiavimo darbe atvejo, minėtą atvejį registruoja. Pildoma Galimų psichologinio smurto atvejų anketa (1 priedas);

14. Pagal poreikį, Komisijos sprendimu, į Komisiją gali būti įtraukiamas (-i) papildomas (-i) specialistas (-ai) ar darbuotojas (-ai).

15. Galimo psichologinio smurto ar priekabiavimo darbe atvejo nagrinėjimas:

15.1. pradedamas nedelsiant Komisijai gavus rašytinę ar žodinę informaciją arba kitais būdais (visuomenės informavimo priemonėse paskelbtą ar kt.);

15.2. galimo psichologinio smurto ar priekabiavimo darbe atvejis nedelsiant užregistruojamas. Komisijos pirmininkas informuoja Komisiją bei pateikia gautą medžiagą susipažinimui;

15.3. Komisija turi teisę prašyti darbuotojo, galimai patyrusio ar pastebėjusio psichologinio smurto ar priekabiavimo darbe 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 ar priekabiavimo darbe 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 Mokyklos direktoriui;

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

15.7. Komisija sudaroma trejiems metams, o nutrūkus Komisijos nario įgaliojimams anksčiau laiko, išrenkamas naujas Komisijos narys.

16. Mokykla užtikrina reikiamos pagalbos teikimą nukentėjusiesiems pagal psichologinio smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos įgyvendinimo tvarką.

17. Mokykla užtikrina darbuotojų, pateikiančių pranešimą dėl psichologinio smurto ar priekabiavimo darbe konfidencialumą, objektyvumą ir nešališkumą visų galimo psichologinio smurto ar priekabiavimo darbe atvejo dalyvių atžvilgiu.

18. Mokykla užtikrina, jog darbuotojai bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jei pateiks pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto psichologinio smurto ar priekabiavimo darbe atvejo.

19. Komisija teikia Mokyklos direktoriui veiklos ataskaitą kasmet arba anksčiau, atsižvelgiant į užregistruoto(-ų) atvejo (-ų) skaičių ir pobūdį.

V SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

20. Darbuotojai su šiuo Aprašu yra supažindinami pasirašytinai (2 priedas) ir atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis šiame Apraše nustatytais principais.

21. Darbuotojams, pateikusiems pranešimą užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.

22. Jei pateikiamame pranešime minimi ir kiti galimi nusižengimai (korupcijos, Etikos kodekso ar pan.), su tuo susijusi informacija perduodama pagal veiklos sritį atitinkamoms tarnyboms ir/ar komisijai nagrinėjimui.

23. Visais atvejais, tiek darbuotojai, tiek ir darbdaviai, įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas, turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles ir veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų.

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

25. Aprašas gali būti keičiamas keičiantis teisės aktams. Aprašas tvirtinamas Mokyklos direktoriaus įsakymu.

**DARBUOTOJŲ GALIMŲ PSICHOLOGINIO SMURTO ATVEJŲ DARBE
ANKETA**

_____ data

Bendrieji duomenys:

Kam pranešta apie galimo psichologinio smurto atvejį:	
Pranešusio apie galimo psichologinio smurto atvejį vardas, pavardė, el. paštas, tel. Nr.	
Galimo psichologinio smurto atvejo data, valanda, trukmė	
Galimo psichologinio smurto atvejo vieta	
Kokia psichologinio smurto forma naudota ar įtariama, kad buvo naudota:	
<input type="checkbox"/> Fizinis: užgauliojimas veiksmais (pargriovimas, įspyrimas, 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 detalių viešinimas, tapatybės pasisavinimas ir pan.).	
<input type="checkbox"/> Kiti pastebėjimai (įrašyti) _____ .	
Ar yra žinomas tokio elgesio pasikartojimas	

Duomenys apie patyčių dalyvius:

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

Išsamesnė informacija apie įvykį:

--

_____ (Užpildžiusio asmens vardas, pavardė)

_____ (Parašas)

Darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo
Trakų meno mokykloje politikos įgyvendinimo
tvarkos aprašo 2 priedas

Žemiau pasirašę asmenys pasirašydami patvirtina, kad susipažino su tvarkos aprašu:

Eil. Nr.	Parašas	Vardas, pavardė
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		
19		
20		
21		
22		
23		
24		
25		
26		
27		
28		
29		