

PATVIRTINTA

Mažeikių r. Vieکشnių lopšelio-darželio „Liepaitė“  
direktoriaus 2021 m. rugpjūčio 31 d. įsakymu Nr. V1-38

PRITARTA

Lopšelio-darželio tarybos posėdžio  
2021 m. rugpjūčio 30 d. protokolo Nr. B-43 nutarimu

## **PSICHOLOGINIO SMURTO DARBO APLINKOJE PREVENCIJOS IR PSICHOSOCIALINIŲ DARBO SĄLYGŲ GERINIMO MAŽEIKIŲ R. VIEKŠNIŲ LOPŠELYJE-DARŽELYJE „LIEPAITĖ“ POLITIKOS APRAŠAS**

### **I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijos ir psichosocialinių darbo sąlygų gerinimo Mažeikių r. Vieکشnių lopšelyje-darželyje „Liepaitė“ politikos aprašo (toliau – Aprašas) tikslas – padidinti Mažeikių r. Vieکشnių lopšelio-darželio „Liepaitė“ (toliau – Lopšelis-darželis) darbuotojų supratimą apie smurtą darbe, nustatyti tinkamo elgesio darbe standartus, prevencijos psichologinio smurto darbo aplinkoje vykdymą, atsakomybės lygius.

2. Aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 30 straipsniu, Valstybinės darbo inspekcijos prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos parengtomis Psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijos, psichosocialinių darbo sąlygų gerinimo metodinėmis rekomendacijomis ir 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, 2019 m. vasario 5 d. įsakymo Nr. V-153/A1-77 redakcija.

3. Lopšelio-darželio direktorius įsakymu skiria asmenį ar grupę asmenų, atsakingų už prevencinių priemonių prieš psichologinį smurtą ir kitus psichosocialinius veiksnius darbo vietose organizavimą ir įgyvendinimą:

3.1. psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijos ir psichosocialinių darbo sąlygų gerinimo Mažeikių r. Vieکشnių lopšelyje-darželyje „Liepaitė“ politikos aprašo parengimą;

3.2. informacinio psichosocialinių veiksnių plakato parengimą.

### **II SKYRIUS PSICHOLOGINIO SMURTO DARBE APIBRĖŽIMAS**

4. Daugelį psichosocialinių veiksnių sąvokų sunku tiksliai apibrėžti, nes šie veiksniai priklauso nuo subjektyvaus darbuotojo/darbdavio aplinkos suvokimo:

4.1. 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. Kitaip tariant, psichosocialinė rizika gali būti suprantama, kaip rizika darbuotojų psichinei ir fizinei sveikatai bei socialinei gerovei, kurią kelia psichosocialiniai veiksniai susiję su darbo santykiais.

4.2. Psichologinis smurtas apibrėžiamas kaip *nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys, kuris gali pasireikšti įvairiomis formomis*.

4.3. Yra išskiriamos dvi pagrindinės psichologinio smurto pasireiškimo formos: priekabiavimas (kuomet pakartotinai ir sąmoningai išnaudojama, grasinama ir (arba) žeminama su darbu susijusiomis aplinkybėmis) bei smurtas (kuomet užpuolamas vienas ar daugiau darbuotojų ar vadovų su darbu susijusiomis aplinkybėmis). Šiuos veiksmus gali atlikti vienas ar darbuotojų grupė, klientai, ar kiti tretieji asmenys, siekdami pažeisti vadovo/-ų ar darbuotojo/-ų orumą ir (ar) sukurti priešišką darbo aplinką.

Priekabiavimas ir smurtas gali pasireikšti:

- fiziniu, psichologiniu ir/ar seksualiniu išnaudojimu;
- neetišku elgesiu (vieną kartą ar sistemingai);
- nepagarbiu elgesiu kitų asmenų atžvilgiu.

4.4. Nors pastebėti ir atpažinti smurto darbe apraiškas labai sudėtinga, tačiau skiriamasis smurto darbe pagrindinis požymis – prievartą taikančio asmens siekimas psichologiškai dominuoti prieš smurto auką gali būti nesunkiai identifikuotas.

4.5. Išskiriamos tokios psichologinio smurto darbe išraiškos – nuolatinė nepagrįsta kritika, sarkazmas, pasikartojančios neigiamos pastabos, riksmas, darbuotojo ignoravimas, šmeižtas, manipuliavimas, viešas žeminimas, noras išjuokti, pasiekimų nuvertinimas, grasinimas atleisti iš darbo ir pan.

4.6. Pagrindinė ir dažniausia psichologinio smurto darbe pasekmė darbuotojui/vadovui yra patiriamas *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 veiksmus.

Darbuotojai patiria stresą tuomet, kai jaučia, kad jiems keliami reikalavimai neatitinka jų galimybių įvykdyti šiuos reikalavimus. Nors stresas yra psichologinis išgyvenimas, jis kenkia ir fizinei darbuotojų sveikatai. Labiausiai paplitusios streso priežastys yra galimybės kontroliuoti darbą neturėjimas, netinkamų reikalavimų darbuotojams kėlimas ir kolegų bei vadovų paramos trūkumas. Stresą sukelia blogas darbuotojų ir darbo derinimas, prasti tarpusavio santykiai, psichologinis arba fizinis smurtas darbo vietoje ir pareigų darbe bei gyvenime nesuderinamumas.

Darbuotojai skirtingai reaguoja į tokias pačias aplinkybes. Vieni sugeba geriau susidoroti su dideliais reikalavimais nei kiti. Svarbu, kaip darbuotojas subjektyviai vertina savo padėtį. Atsižvelgiant tik į aplinkybes, neįmanoma nustatyti, kokį stresą jos gali sukelti.

Dėl trumpalaikio streso, pavyzdžiui., kai reikia suspėti atlikti darbą iki nustatyto termino, problemų paprastai nekyla: iš tikrųjų tai gali padėti darbuotojams dirbti taip, kaip jie geriausiai sugeba. Stresas tampa pavojingas sveikatai ir saugai, kai jis trunka ilgai.

#### ***Streso darbe požymiai:***

Dėl patiriamo streso gali pasikeisti darbuotojo savijauta, mąstymas ir elgesys.

Požymiai įstaigos lygmeniu:

- pravaikštos, didelė darbuotojų kaita, nepunktualumas, drausmės problemos, priekabiavimas, mažesnis našumas, nelaimingi atsitikimai, klaidos, didesnės kompensacijų ir sveikatos priežiūros išlaidos.

Požymiai atskirų darbuotojų lygmeniu:

- emocinės reakcijos (dirglumas, nerimas, miego problemos, depresija, hipochondrija, susvetimėjimas, išsekimas, blogi santykiai šeimoje);
- pažintinės reakcijos (sunku susikaupti, įsiminti, išmokti naujų dalykų, priimti sprendimus);
- elgesio reakcijos (piktnaudžiavimas narkotikais, alkoholiu, tabaku; žalingas elgesys);
- fiziologinės reakcijos (nugaros problemos, imuniteto susilpnėjimas, skrandžio opos, širdies problemos, padidėjęs kraujospūdis).

### **III SKYRIUS PSICHOSOCIALINIŲ RIZIKOS VEIKSNIŲ VERTINIMAS**

5. Praktiškai įvertinti ir registruoti psichosocialinius darbo veiksmus gana sudėtinga, tam reikia specialių žinių ir patirties.

6. Už psichosocialinių veiksmų įvertinimą Lopšelyje-darželyje yra atsakingas Lopšelio-darželio direktorius.

7. Psichosocialinių veiksmų tyrimą atlieka kompetentingi asmenys, taikant gerąją praktiką ir (arba) moksliniais tyrimais pagrįstas ir (ar) tarptautinių organizacijų rekomenduotas metodikas.

8. Psichosocialinių veiksnių tyrimo metu Lopšelio-darželio direktorius užtikrina pokalbių su darbuotojais ar Darbo taryba, darbuotojų anketavimo galimybę.

9. Siekiant bešališkai įvertinti objektyvią darbinę situaciją Lopšelyje-darželyje ir įtraukti Lopšelio-darželio darbuotojus į psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimą, Lopšelio-darželio direktorius gali įsakymu skirti asmenį, atsakingą už subjektyvaus psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo anketų metodu organizavimą Lopšelyje-darželyje ir surinktų duomenų analizavimą. (Streso tyrimo darbe anketos pateiktos 1, 2 prieduose)

10. Psichosocialinių veiksnių tyrimo rezultatai aptariami su Lopšelio-darželio darbuotojais bei organizuojant darbą atsižvelgiama į psichosocialinių rizikos veiksnių keliamą riziką darbuotojams.

11. Psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimas yra atnaujinamas, pranešus apie psichologinį smurtą, įvykus kitoms ekstremalioms situacijoms, susijusioms su mirtimi darbe, smurto išraiškomis darbo vietoje ir pan.

#### **IV SKYRIUS NEPAGEIDAUJAMO ELGESIO APIBRĖŽTYS**

12. Lopšelyje-darželyje vadovaujamas nuostata, kad kiekvienas darbuotojas gerbia kito darbuotojo orumą, mandagiai ir pagarbiai bendrauja su kitais darbuotojais, savo elgesiu užtikrina darbo aplinką, kurioje kitas darbuotojas nepatirtų priešišku, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksnių. Lopšelyje-darželyje siekiama kurti saugią, sveiką, įtraukią ir atvirą įvairovei bendruomenę, kuri puoselėja abipusės pagarbos ir dėmesio vienas kitam kultūrą.

13. Lopšelis-darželis griežtai deklaruoja, kad netoleruojamos jokios diskriminacijos, priekabiavimo ar kitokios prievartos ar nepageidaujamo elgesio formos:

13.1. tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, nurodymas diskriminuoti dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės ar religijos;

13.2. priekabiavimas, psichologinis smurtas, patyčios, ar piktnaudžiavimas užimama padėtimi, kurie gali pasireikšti nepagarbiais atsiliepinimais apie kolegą, įžeidžiančiais žodžiais, kurie sakomi, siekiant sumenkinti darbuotojo darbo rezultatus, įžeisti žmogų, sukurti nepalankią darbo aplinką;

13.3. seksualinis priekabiavimas, kuris gali pasireikšti netinkamais žvilgsniais, balso intonacija, kūno aptarinėjimu, tariamais atsitiktiniais prisilietimais, dviprasmiškais užuominomis, asmeninės erdvės pažeidimu, tyčiniu ar netyčiniu fiziniu kontaktu, bet kokiu elgesiu, kuris kolegą verčia jaustis nepatogiai;

13.4. žodinis ar rašytinis žeminimas (asmenį įžeidžiantys juokai ir pokštai, nuolatinės pastabos, neapykantos kalba, apkalbos, gandų skleidimas, šmeižtas ir pan.);

13.5. sąmoningas izoliavimas ar nebendradarbiavimas darbe, atskyrimas nuo socialinių veiklų;

13.6. įkyrus siekis bendrauti, asmens sekimas ar informacijos apie jį rinkimas, kai tai nesusiję su vykdomomis darbinėmis funkcijomis;

13.7. grasinimas ar kitoks bauginantis elgesys, kuriuo siekiama daryti įtaką darbuotojo apsisprendimui;

13.8. nepagrįstas darbo sąlygų pabloginimas, lyginant su kitais darbuotojais;

13.9. visi kiti šiame punkte neaptarti atvejai, kai nėra užtikrinama, kad darbuotojai nepatirtų priešišku, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksnių, 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.

## V SKYRIUS PAREIGOS IR TEISĖS

14. Lopšelio-darželio direktoriaus pareigos:
- 14.1. organizuoti psichologinio smurto ir kitų psichosocialinės rizikos veiksnių darbo vietose vertinimą;
  - 14.2. bendradarbiaujant su darbuotojais parengti trumpą ir veiksmingą smurto įveikos strategiją; u
  - 14.3. užtikrinti smurto atvejų registravimą ir analizę;
  - 14.4. užtikrinti prieš smurtą nukreiptų veiksnių nepertraukiamumą;
  - 14.5. užtikrinti priešsmurtinės strategijos tobulinimą;
  - 14.6. užtikrinti neatidėliotiną aukų skundų analizę ir sprendimą;
  - 14.7. skatinti atvirai kalbėti apie psichologinio smurto darbe problemą;
  - 14.8. kurti pagarba grįstą bendravimą;
  - 14.9. nepalikti neišspręstų konfliktų;
  - 14.10. nubrėžti aiškias kiekvieno darbuotojo atsakomybės ribas;
  - 14.11. užtikrinti teisingumą ir saugumą;
  - 14.12. stengtis įtraukti darbuotojus į sprendimų priėmimo procesus;
  - 14.13. puoselėti prieš psichologinį smurtą nukreiptas vertybes;
  - 14.14. skirti atsakingą asmenį, kuriuo visi pasitikėtų (psichologą, kitą specialistą, darbuotoją);
  - 14.15. organizuoti mokymus, kviestis specialistus;
  - 14.16. garantuoti konfidencialumą ir objektyvumą smurto aukos atžvilgiu;
  - 14.17. garantuoti smurto aukoms tinkamą pagalbą;
  - 14.18. taikyti drausmines priemones smurtautojams.
15. Darbuotojai turi teisę:
- 15.1. į saugias darbo sąlygas, taip pat ir į darbo vietą be smurto apraiškų;
  - 15.2. į aiškiai apibrėžtą vaidmenį darbe ir atsakomybę;
  - 15.3. lankyti mokymus, skirtus smurto prevencijai;
  - 15.4. rūpintis savo darbo kultūros puoselėjimu ir bendravimo kokybe;
  - 15.5. derinti darbo ir asmeninio gyvenimo poreikius;
  - 15.6. aktyviai dalyvauti vertinant profesinę riziką;
  - 15.7. aktyviai dalyvauti įgyvendinant priešsmurtinę politiką;
  - 15.8. naudotis psichologinio smurto darbe prevencinėmis priemonėmis;
  - 15.9. bendradarbiauti su Lopšelio-darželio darbo taryba;
  - 15.10. netoleruoti prieš juos ir kitus asmenis nukreipto psichologinio smurto;
  - 15.11. pranešti apie patirtą smurto atvejį, detalai jį aprašyti.

## VI SKYRIUS PSICHOLOGINIO SMURTO DARBE PREVENCIJA

16. Smurtas darbe susijęs su daugeliu psichosocialinės rizikos veiksnių, todėl Lopšelyje-darželyje numatytos ir įgyvendinamos psichosocialinės rizikos valdymo prevencijos priemonės:
- 16.1. Psichosocialinės ir fizinės darbo aplinkos gerinimas:**
- 16.1.1. užtikrinti, kad darbuotojams būtų suteikti pakankami išteklių užduotims atlikti;
  - 16.1.2. organizuoti darbą taip, kad kiek įmanoma išvengtų didelių krūvių ir kliūčių; dėl darbo organizavimo konsultuotis su darbuotojais ir Lopšelio-darželio Darbo taryba;
  - 16.1.3. iš anksto įspėti darbuotojus apie darbų planus ir didžiausios apkrovos periodus, apie darbo grafiko pokyčius;
  - 16.1.4. stebėti darbo krūvį, kaip darbuotojai fiziškai ir psichologiškai susidoroja su dideliu darbo krūviu, susitarti dėl jų kompensavimo formų;

16.1.5. užtikrinti, kad darbuotojai turėtų pakankamai įgūdžių atlikti jiems skirtą darbą, užtikrinti pusiausvyrą tarp darbuotojų gebėjimų, darbo reikalavimų ir darbo krūvio;

16.1.6. skatinti darbuotojus nuolat tobulinti įgūdžius;

16.1.7. pavesti atsakomybę ir problemų sprendimą darbuotojams, pasitikėti jų įgūdžiais ir kompetencija;

16.1.8. stebėti, ar darbuotojams darbas teikia pasitenkinimo;

16.1.9. padėti darbuotojams suprasti, kad kiekvieno iš jų darbas yra labai svarbus;

16.1.10. atsižvelgti į tai, ar darbuotojams patinka dirbti kartu, ar kolegos sutaria ir dirba vieningai, ar darbai paskirstomi po lygiai, kaip sekasi dirbti su kitais specialistais;

16.1.11. užtikrinti, kad darbo vieta būtų patogi ir saugi.

## **16.2. Psichologinio smurto darbe atvejų registravimas ir analizavimas:**

16.2.1. siekiant veiksmingiau valdyti psichologinį smurtą darbe, smurto atvejai registruojami nedelsiant, juos išsamiai išanalizuojant;

16.2.2. už priešsmurtinę veiklą Lopšelyje-darželyje atsakinga Lopšelio-darželio darbo taryba, kurios nariais visi pasitiki;

16.2.3. darbuotojai, patyrę priekabiavimą, smurtą ar kitus psichosocialinius veiksmus darbe, gali kreiptis į Lopšelio-darželio darbo tarybos narius tiesiogiai, telefonu arba elektroniniu paštu;

16.2.4. Lopšelio-darželio darbo tarybos narių kontaktai skelbiami viešai Lopšelio-darželio stenduose informaciniame psichosocialinių veiksmių plakate ir internetinėje svetainėje [www.vieksniuliepaite.lt](http://www.vieksniuliepaite.lt);

16.2.5. Lopšelio-darželio darbo taryba suteikia nukentėjusiajam pagalbą ir imasi papildomų veiksmų (jei tokių reikia), užtikrinančių psichosocialinių veiksmių darbe prevenciją.

## **16.3. Lopšelio-darželio kultūros ugdymas:**

16.3.1. rengti susitikimus ir diskutuoti apie darbuotojams kylančias problemas, skatinti darbuotojus patiems rasti problemų šaltinį ir jas šalinti;

16.3.2. užtikrinti, kad grupės ar komandos būtų tinkamai sudarytos;

16.3.4. skatinti tarpusavio pagarbą;

16.3.5. plėtoti ir įgyvendinti kovos su priekabiavimu politiką;

16.3.6. pagarba, atidumu ir atvirumu grįsti bendradarbių, darbuotojų ir Lopšelio-darželio direktoriaus bendravimą.

## **16.4. Mokymų organizavimas vadovams ir darbuotojams:**

Lopšelio-darželio direktorius inicijuoja ir organizuoja mokymus vadovams ir darbuotojams psichologinio smurto temomis:

16.4.1. darbuotojai mokomi kaip nustatyti galimas psichologinio smurto situacijas; kokie galimi psichologinio smurto šalinimo sprendiniai; bendravimo įgūdžių, kurie padėtų išvengti smurto ir/ar jį sumažinti; kaip skatinti teigiamą aplinką darbe bei teisinio gynimo galimybes;

16.4.2. vadovai mokomi pastebėti netinkamą savo ir darbuotojų elgesį; įvertinti darbo aplinką ir numatyti priemones, kurios padėtų išvengti psichologinio smurto darbe; padėti nukentėjusiems darbuotojams; palaikyti darbuotojus ir skatinti abipusę pagarbą grįstą darbo aplinką;

16.4.3. mokymai gali vykti tiek individualiai, tiek grupėse.

## **16.5. Pagalba psichologinį smurtą patyrusiems asmenims:**

16.5.1. Lopšelio-darželio direktorius garantuoja smurto aukoms tinkamą pagalbą, kviečia reikalingus specialistus (psichologą, psichiatrą ir kt.), kad suteiktų pagalbą smurtą patyrusiems darbuotojams, kurie gali jausti nerimą, baimę, irzlumą, miego sutrikimus, pyktį, susierzinimą ir kt. Skubiai suteikta tinkama pagalba sumažina smurtą patyrusių darbuotojų psichologinę traumą ir dėl to patiriamą streso lygį.

16.5.2. smurtą patyrusiam darbuotojui užtikrinama reintegracija į darbovietę arba perkėlimas į kitą darbą;

16.5.3. tokiais atvejais, kai sunku išsiaiškinti smurto priežastis ar abejojama skundo dėl patirto smurto pagrįstumu, naudinga psichologo konsultacija;

16.5.4. esant reikalui užtikrinama teisinė pagalba;

16.5.5. Lopšelyje-darželyje garantuojamas konfidencialumas ir objektyvumas smurto aukos atžvilgiu pagal galiojančius teisės aktus. (Konfidencialumo pasižadėjimas pateiktas 3 priede)

#### **16.6. Drausminių nuobaudų smurtautojams taikymas:**

16.6.1. Lopšelio-darželio direktorius taiko drausmines priemones smurtautojams, nors drausminių nuobaudų taikymas yra kraštutinė priemonė bei taikoma tik tada, kai abi pusės yra objektyviai išklausytos, atsižvelgta į paaiškinimus, aplinkybes, ankstesnį smurtautojų elgesį.

16.6.2. daugeliu atveju pakanka neformalaus sprendimo – pokalbio su smurtautoju, skirti jam psichologo konsultaciją;

16.6.3. jei to nepakanka, galimos tokios drausminės nuobaudos: raštiški įspėjimai, perkėlimas į kitą grupę ar pareigas, atleidimas iš darbo.

17. Siekiant mažinti stresą darbe gali būti derinami visi prevenciniai veiksmai kartu.

18. Pati efektyviausia smurto darbe valdymo priemonė – problemos paviešinimas. Patyrusiems smurtą darbe reikia nebijoti prašyti pagalbos, kreiptis į atsakingus asmenis, Lopšelio-darželio darbo tarybą. Sveikos darbo aplinkos be smurto apraiškų kūrimo sėkmei Lopšelyje-darželyje užtikrinti reikalingas administracijos, darbuotojų ir darbo tarybos bendradarbiavimas. Tam tikslui pasiekti, Lopšelio-darželio direktorius turi ne tik informuoti, bet ir motyvuoti visus darbuotojus netoleruoti smurto ir atskleisti galimus smurtautojus. Imantis šios srities prevencijos, Lopšelyje-darželyje siekiama sudaryti sąlygas darbuotojams atskleisti informaciją, užtikrinant visišką konfidencialumą. Lopšelio-darželio darbuotojai kviečiami prisiimti individualią ir kolektyvinę atsakomybę, užtikrinant, kad profesiniai santykiai būtų grindžiami abipuse pagarba ir jautrumu.

## **VII SKYRIUS TINKAMO ELGESIO DARBE STANDARTAI**

19. Darbuotojams rekomenduojama laikytis šių principinių nuostatų:

19.1. būti sąmoningiems, žinoti ar numanyti, koks potencialus elgesys gali būti laikomas priekabiavimu, seksualiniu priekabiavimu ar persekiojimu;

19.2. būti atidiems ir jautriems kitiems darbuotojams, gerbti jų privatų gyvenimą, pažiūras, įsitikinimus, jų fizinį ir psichinį neliečiamumą, stengtis suvokti, ar jo žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas elgesys gali sukelti nemalonus, nepageidaujamas, orumą žeidžiančias pasekmes, gali trikdyti kitą asmenį darbo aplinkoje, dėl ko jis gali nesugebėti tinkamai vykdyti savo funkcijų, pavyzdžiui:

19.2.1. familiarus pasisveikinimo darbo aplinkoje būdas, kai jis nepriimtinas nors vienai pusei;

19.2.2. komentarai apie fizinę išvaizdą ar aprangą, žmogaus identiteto požymius, žeidžiantys, seksualinio pobūdžio, netinkami komentarai;

19.2.3. neetiški komentarai apie darbuotojo pažiūras, silpnybes ar stiprybes, jo asmeninį gyvenimą;

19.2.4. neetiški kreipiniai (pavyzdžiui, vardų trumpiniai, pravardės, mažybiniai kreipiniai), kai nėra gautas asmens sutikimas vadinti (nes asmuo gali pageidauti būti vadinamas trumpiniu, pravarde);

19.2.5. seksualinio pobūdžio, įžeidžiančios ar nepagarbios užuominos ar pokštai;

19.2.6. fiziniai prisilietimai prie darbuotojo, fizinio ar psichologinio diskomforto sukėlimas nesilaikant pagarbaus fizinio atstumo;

19.2.7. įkyrus dėmesio rodymas, fizinės išvaizdos apžiūrinėjimas;

19.2.8. kalbėjimo tonas, reiškiami garsai ir judesiai, kurie gali žėisti, žeminti žmogų ar kelti seksualinio pobūdžio asociacijas;

19.2.9. žeminančių garbę ir orumą vizualinių priemonių naudojimas (plakatai, nuotraukos, piešiniai, daiktai ir kt.);

19.2.10. įžeidžiančių, žeminančių garbę ir orumą, nesusijusių su darbo funkcijomis ar seksualinio pobūdžio pranešimų, žinučių siuntimas;

19.3. kitas nepageidaujamas elgesys ar veiksmai siekiant išvengti darbuotojui nemalonaus, nepriimtino elgesio bei šio elgesio neigiamų pasekmių, esant abejonėms, kad tam tikras elgesys gali būti nepageidaujamas arba gali priversti narį jaustis nepatogiai, žeminti jo orumą, rekomenduotina iš anksto pasiteirauti, aptarti su nariu ar kitais nariais, ar tam tikras elgesys, bendravimo forma yra priimtini;

19.4. nebūti pasyviems žeidžiančio elgesio stebėtojams, bet imtis aktyvių veiksmų tokiam elgesiui sustabdyti. Jeigu toks elgesys vyksta, netoleruoti jo, nelaikyti to pokštu ar nevykusi pajuokavimu, neskatinti tokio elgesio pritariančia šypsena, juoku ar kitais tokį elgesį palaikančiais veiksmais;

19.5. patyrus elgesį, turintį priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ar persekiojimo požymius, ramiai, mandagiu tonu pasakyti ar kitaip pranešti taip besielgiančiam asmeniui, kad šis elgesys yra nepriimtinas ir turi būti nutrauktas. Rekomenduotina paaiškinti, kokie gestai, žodžiai, komentarai, fizinis elgesys ar kiti veiksmai yra nemalonūs, sukuria žeminančią, įžeidžiančią darbinę aplinką;

19.6. patartina visus įvykusius priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ar persekiojimo veiksmus (elgesį) fiksuoti, užsirašyti laiką, liudytojus ir kitas reikšmingas aplinkybes;

19.7. jeigu priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas ar persekiojimas vyko kito darbuotojo atžvilgiu, nedelsiant sureaguoti, išreiškiant nuostatą, kad toks elgesys yra nepageidaujamas, padrašinti nukentėjusį nuo tokio elgesio asmenį kreiptis ar prabilti apie tokį elgesį.

## VII SKYRIUS

### DARBUOTOJŲ PRANEŠIMŲ (SKUNDŲ) PATEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

20. Lopšelio-darželio darbuotojai turi teisę Lopšelio-darželio darbo tarybos nariams pranešti arba pateikti pranešimą (skundą) dėl patyčių, diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ar kito netinkamo elgesio savo arba kito darbuotojo atžvilgiu.

21. Darbuotojas gali kreiptis tiesiogiai į Lopšelio-darželio darbo tarybos narius arba jų elektroniniu paštu, kurie skelbiami viešai Lopšelio-darželio standuose informaciniame psichosocialinių veiksnių plakate ir internetinėje svetainėje [www.vieksniuliepaite.lt](http://www.vieksniuliepaite.lt);

22. Pranešime (skunde) darbuotojas turi pateikti šią informaciją:

22.1. įvykio detalius paaiškinimus apie patirto smurto darbe situaciją, apraiškas ir aplinkybes;

22.2. nurodyti, ar netinkamai elgėsi Lopšelio-darželio darbuotojas ar kitas asmuo;

22.3. nurodyti galimus liudininkus;

22.4. pateikti visą kitą turimą informaciją (garso įrašus, susirašinėjimą ir pan.).

23. Lopšelio-darželio darbo tarybos nariai, gavę pranešimą (skundą) apie diskriminaciją ar nepageidaujamą elgesį darbuotojų atžvilgiu, per įmanomai trumpiausią laiką, bet ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo pranešimo (skundo) gavimo dienos:

23.1. prireikus surenka papildomą informaciją, susietą su pranešimu (skundu), išsiaiškina įvykio aplinkybes ir pateikia svarstyti gautą pranešimą (skundą) Lopšelio-darželio darbo tarybai;

23.2. netinkamą elgesį patyrusiam darbuotojui pasiūlo galimybę neatvykti į darbo vietą, kol bus tiriamas skundas;

23.3. apklausia skundą pateikusį asmenį ir asmenį, kurio elgesys skundžiamas, (šalys apklausiamos atskirai) ir prireikus kviečia kitus asmenis, galinčius suteikti papildomos informacijos, jei skundą pateikęs asmuo pageidauja;

23.4. kai sunku išsiaiškinti nepageidaujamo elgesio aplinkybes ar abejojama pranešimo (skundo) dėl patirto netinkamo elgesio pagrįstumu, gali būti kviečiamas psichologas;

23.5. esant reikalui konsultuojamasi ir kreipiamasi pagalbos į kitų organizacijų, dirbančių darbuotojų apsaugos, profesinės sveikatos, lygių galimybių srityje, specialistus;

23.6. priima sprendimą teikti pasiūlymą Lopšelio-darželio direktoriui dėl tolesnių veiksmų pareiškėjo ir asmens, kuris netinkamai elgėsi ar dėl kurio pareiškėjas patyrė diskriminaciją, atžvilgiu.

24. Lopšelio-darželio darbo taryba, apsvarsčiusi pranešimą (skundą), gali rekomenduoti Lopšelio-darželio direktoriui asmens, kurio elgesys skundžiamas, atžvilgiu:

24.1. inicijuoti galimo tarnybinio nusižengimo tyrimo ar darbo pareigų pažeidimo nustatymo procedūrą;

24.2. inicijuoti nukentėjusio darbuotojo apsaugą nuo nemalonių santykių ar sudaryti kitas saugias darbo sąlygas;

24.3. inicijuoti netinkamą elgesį patyrusiam darbuotojui psichologo konsultacijas;

24.4. esant reikalui, inicijuoti, kad būtų užtikrinta pagalba kreipiantis į teismą dėl žalos atlyginimo ar baudžiamosios atsakomybės;

24.5. atmesti skundą kaip nepagrįstą.

25. Lopšelio-darželio darbo tarybos priimtas sprendimas išsiunčiamas skundą pateikusiam darbuotojui ir asmeniui, kurio elgesys skundžiamas, ne vėliau kaip kitą darbo dieną nuo jo priėmimo.

26. Lopšelyje-darželyje garantuojamas konfidencialumas ir objektyvumas smurto aukos atžvilgiu pagal galiojančius teisės aktus. (Konfidencialumo pasižadėjimas pateiktas 3 priede)

27. Lopšelyje-darželyje užtikrinama, kad darbuotojas bus apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu darbuotojas pateiks pranešimą (skundą) dėl nepageidaujamo elgesio ar diskriminacijos arba dalyvaus byloje dėl nepageidaujamo elgesio ar diskriminacijos prieš Lopšelio-darželį, jos darbuotoją ar kitą su Lopšeliu-darželiu kaip nors susijusį asmenį. Bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš darbuotoją, kuris pateikė pranešimą (skundą) dėl diskriminacijos ar nepageidaujamo elgesio, yra draudžiamas ir yra laikomas tarnybinio nusižengimu ar darbo pareigų pažeidimu.

28. Už melagingą pranešimą darbuotojas atsako teisės aktų nustatyta tvarka.

## **VIII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

29. Aprašas yra Lopšelio-darželio vidaus tvarkos dokumentas, privalomas visiems darbuotojams, kurie vykdydami savo darbo funkcijas turi laikytis Apraše nustatytų įpareigojimų ir principų.

30. Visi Lopšelio-darželio darbuotojai supažindinami su Aprašu pasirašytinai.

31. Aprašo nuostatų neįgyvendinimas ar netinkamas įgyvendinimas užtraukia teisės aktų nustatytą atsakomybę.

32. Už psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijos ir psichosocialinių darbo sąlygų gerinimo Lopšelyje-darželyje politikos įgyvendinimą, priežiūrą ir jos plėtrą atsakinga Lopšelio-darželio darbo taryba, kurios funkcijos ir veikla nustatyta darbo tarybos reglamentu.

33. Lopšelio-darželio Aprašą, pritarus Lopšelio-darželio tarybai, įsakymu tvirtina ir už jo vykdymo kontrolę atsako Lopšelio-darželio direktorius.

---