

**KLAIPĖDOS LOPŠELIO-DARŽELIO „ŠVYTURĖLIS“  
DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SAUGUMO UŽTIKRINIMO POLITIKOS  
ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS**

**I SKYRIUS  
BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo Klaipėdos lopšelyje-darželyje „Švyturėlis“ (toliau – Įstaiga) politikos įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato principus, kuriais vadovaujamosi Įstaigoje, siekiant užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichologinio smurto ir mobingo darbe prevencijos principus, jų įgyvendinimo priemones ir tvarką Įstaigoje.

2. Šio Aprašo tikslas – užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichosocialinės rizikos valdymą, psichologinio smurto ir mobingo prevencijos įgyvendinimą ir saugios darbo aplinkos kūrimą visiems Įstaigos darbuotojams. Priedas Nr.1.

3. Šis Aprašas taikomas visiems Įstaigos darbuotojams.

4. Apraše 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 (horizontalusis smurtas), tarp vadovų ir jų pavaldinių (vertikalusis 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. 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 sukuriami bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

4.4. 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 psichosomatinius veiksnius.

4.5. 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.

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

5. Kitos Politikoje naudojamos sąvokos suprantamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos Darbo kodekse, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme ir Psichosocialinės rizikos vertinimo metodiniuose nurodymuose.

**II SKYRIUS  
PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMO  
TVARKA**

6. Turi būti įgyvendinami pagrindiniai prevenciniai veiksmai. Priedas Nr.2:

6.1. Pirminiai prevenciniai veiksmai:

6.1.1. 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;

6.1.2. 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;

6.1.3. Įstaigos 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 mobingui bei skatinamos diskusijos, gerbiama kitokia pozicija, nuomonė;

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

6.2. Antriniai prevenciniai veiksmai:

6.2.1. Darbuotojų informavimas apie darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo politiką ir kitas galiojančias tvarkas, užtikrinančias, kad visi Įstaigoje dirbantys ar naujai įsidarbinantys darbuotojai žinotų ir suprastų Įstaigoje siektino elgesio taisykles ir vykdomas priemones. Informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: personalo posėdžiai, informacinės lentos, informaciniai pranešimai, atmintinės, dalomoji medžiaga ir kiti būdai;

6.2.2. Inicijuojami personalo mokymai atsižvelgiant į poreikius ir esamą situaciją;

6.2.3. Nuolat stebima situacija, atsižvelgiant į psichosocialinės rizikos veiksnius, organizuojamas, atliekamas ir esant reikalui atnaujinamas psichosocialinės rizikos vertinimas padaliniuose. Priedai Nr.3, Nr.4.

6.3. Tretiniai prevenciniai veiksmai:

6.3.1. Psichologinį smurtą ir mobingą patyrusių ir 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 įstaigos darbuotojams;

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

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

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

### **III SKYRIUS**

#### **PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE ATVEJŲ REGISTRAVIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA**

7. 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).

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

8.1. Informuojant direktorių arba direktoriaus pavaduotojus. Direktorius arba direktoriaus pavaduotojai apie praneštą atvejį turi informuoti Komisiją 8.2. arba 8.3. nurodytais būdais pateikiant reikiamą informaciją.

8.2. Registruojant psichologinio smurto ar mobingo atvejį Įstaigos raštinėje pateikiant prašymą nurodant informaciją: asmens vardą, pavardę, kontaktus (el. paštą ir/ar tel. Nr.) (nebūtina, bet pageidautina siekiant tikslesnio tyrimo, išvadų ir tikslingos prevencijos), įvykio datą (arba periodą nuo-iki), galimus iniciatorius, nukentėjusius, liudininkus, pranešimą pildančio asmens sąsajas su įvykiu, detalų įvykio aplinkybių aprašymą, siūlomas prevencines priemones (jei esama pasiūlymų).

9. Pagal poreikį, Komisijos pirmininko (ar jo pavaduotojo) sprendimu gali būti į Komisiją įtraukiamas papildomas(-i) kiti Įstaigos darbuotojai.

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

10.1. Pradedama nedelsiant Komisijai gavus rašytinę informaciją Apraše nurodytomis priemonėmis arba kitais būdais (visuomenės informavimo priemonėse paskelbtą ar kt.);

10.2. Galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejis nedelsiant užregistruojamas ir Komisijos pirmininkas, jo pavaduotojas ar sekretorius informuoja Komisiją bei pateikia gautą medžiagą susipažinimui;

10.3. 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;

10.4. 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;

10.5. Surinkus informaciją, rengiamas Komisijos posėdis, kuriame aptariamas atvejis ir teikiamos išvados bei prevencinės priemonės Įstaigos administracijai;

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

11. Įstaiga užtikrina reikiamos pagalbos teikimą nukentėjusiesiems pagal psichologinio smurto ir mobingo darbe prevencijos įgyvendinimo tvarką.

12. Įstaiga užtikrina darbuotojų, pateikiančių pranešimą dėl psichologinio smurto ar mobingo konfidencialumą, objektyvumą ir nešališkumą visų galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejo dalyvių atžvilgiu.

13. Įstaiga užtikrina, jog darbuotojai bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jei pateiks pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto psichologinio smurto ar mobingo atvejo.

14. Komisija teikia įstaigos direktoratui veiklos ataskaitą kas ketvirtį arba anksčiau, atsižvelgiant į užregistruoto atvejo(-ų) pobūdį.

#### **IV SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

15. Darbuotojai su šiuo Aprašu yra supažindinami pasirašytinai ir atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis šiame Apraše nustatytais principais.

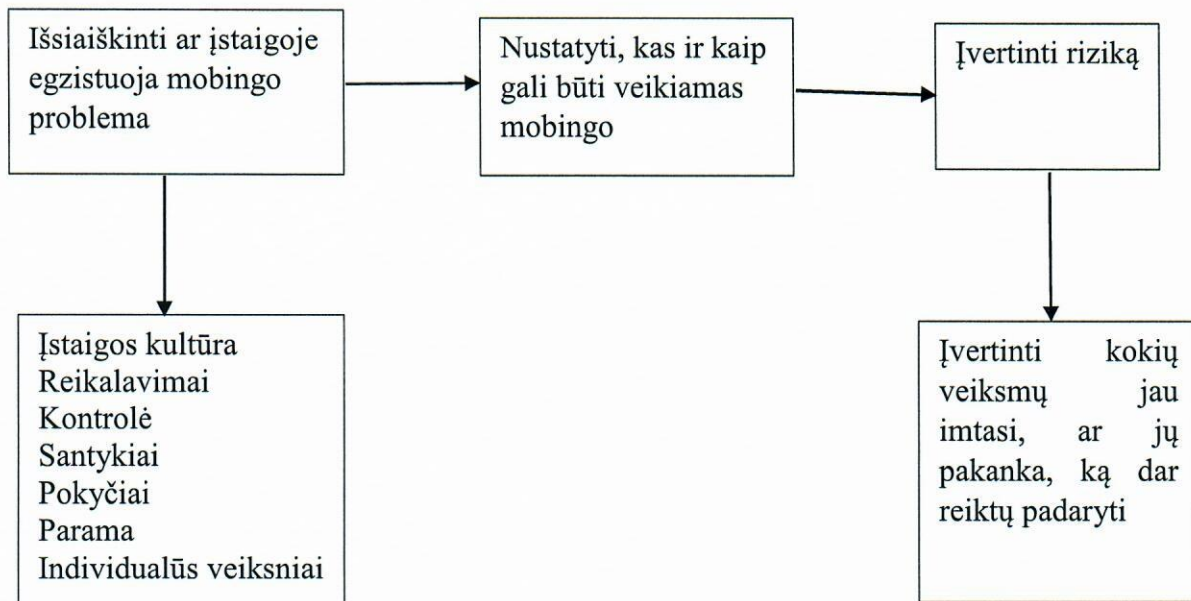
16. Darbuotojams, pateikusiems pranešimą 8 p. nurodyta tvarka, užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.

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

18. Aprašas gali būti keičiamas keičiantis imperatyviems teisės aktams. Aprašas tvirtinamas, keičiamas ir naikinamas Įstaigos direktoriaus įsakymu.

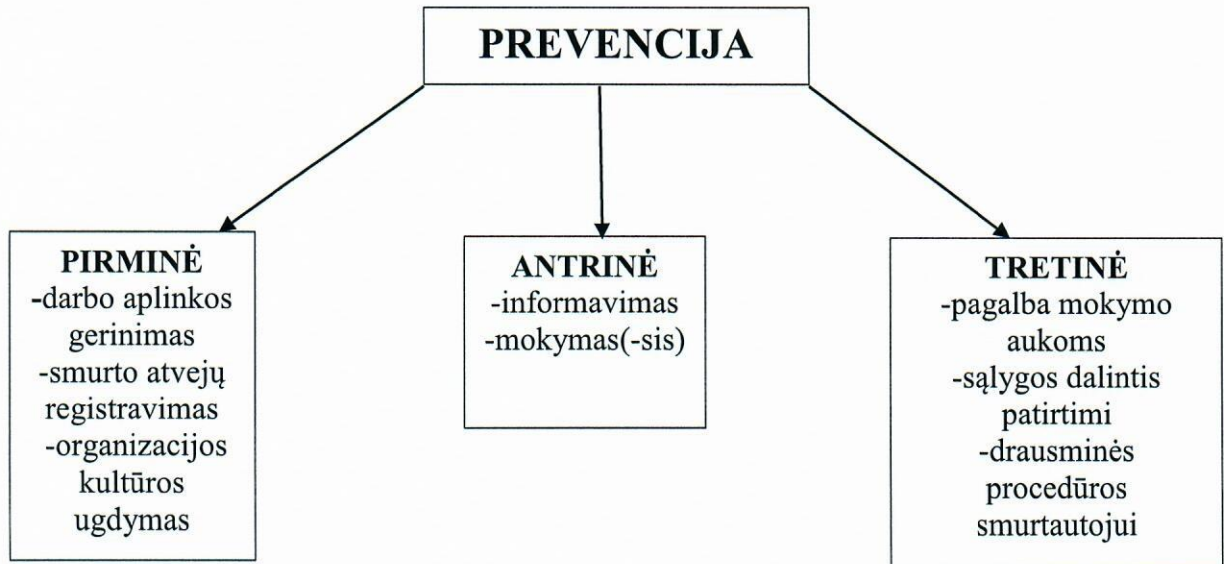
## KLAIPĖDOS LOPŠELIS-DARŽELIS „IVYTURĖLIS“

### MOBINGO DARBE VALDYMO MODULIS



Mobingo darbe valdymo modulis (Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra. Informacinis lapas Nr. 22, stresas darbe)

**KLAIPĖDOS LOPŠELIS-DARŽELIS „ŠVYTURĖLIS“  
VEIKSMAI NUSTATANT MOBINGO PREVENCIJĄ**



(Mobingo darbe valdymas Pajarskienė B., Vėbraitė I., Jasiukevičienė T. 2011)

**KLAIPĖDOS LOPŠELIS-DARŽELIS „ŠVYTURĖLIS“****ANKETA: MOBINGO PASIREIŠKIMAS ĮSTAIGOJE**

Klaipėdos lopšelio-darželio „Švyturėlis“ administracija atlieka tyrimą mobingo tema. Prašytume atsakyti į visus anketoje pateiktus klausimus. Tyrimo duomenys bus panaudoti tik įstaigos tikslais ir pristatomi tik apibendrintai, neviešinant jokios asmeninės informacijos. Jūsų anonimiškumą ir konfidencialumą garantuojame.

MOBINGAS – ilgalaikis, sistemingas psichologinis teroras, kurį grupė arba vienas asmuo taiko vienam asmeniui. Tikslinis, sisteminis, ilgesnį laiką pasikartojantis kolegų elgesys darbovietėje, kurio dažniausias tikslas pažeminti, apjuokti, sumažinti, eliminuoti.

1. Ar Jums teko girdėti terminą „mobingas“?

- Taip
- Ne

2. Ar Jums teko susidurti su mobingo reiškiniu darbe?

- Taip
- Ne

3. Kaip dažnai patiriate mobingą darbe?

- Labai dažnai
- Dažnai
- Nei dažnai, nei retai
- Retai
- Napatiriu
- Kita (įrašykite) \_\_\_\_\_

4. Kaip pasireiškė(-ia) mobingas darbe?

- Sveikatai kenksmingų darbo sąlygų sudarymas
- Psichologinis spaudimas
- Užduočių, nesusijusių su pareigybe, skyrimas
- Intrigos
- Žeminimas
- Gąsdinimas
- Fizinis gąsdinimas
- Priekabiavimas
- Pašaipos
- Šmeižtas – apkalbos

- Skundimas
- Be priežasties pastoviai kritikuojamas darbas
- Pažeminimas pareigomis
- Atleidimas iš pareigų
- Kita (įrašykite) \_\_\_\_\_

5. Kokie asmenys naudoja mobingą?

- Mobingą patiriu iš vadovo
- Mobingą patiriu iš pavaduotojų
- Mobingą patiriu iš žemesnės hierarchijos darbuotojų
- Mobingą patiriu iš jaunesnių savo bendradarbių
- Mobingą patiriu iš vyresnių savo bendradarbių
- Mobingą patiriu iš savo amžiaus bendradarbių

6. Ar sudarytos sąlygos įstaigoje pasireiškus mobingui apie tai pranešti?

- Taip
- Ne

7. Ar žinote, kas gali suteikti pagalbą pasireiškus mobingo atvejui(-ams)?

- Taip
- Ne

8. Į ką kreiptumėtės pasireiškus mobingo atvejui(-ams)?

- Į vadovą
- Į pavaduotoją
- Į įstaigoje sudarytą mobingo pasireiškimo komisiją
- Į šeimos narius
- Į draugus
- Į psichologus
- Į psichoterapeutus
- Į pagalbos liniją(-as)
- Niekur nesikreipčiau (problema spręščiau savarankiškai)
- Kita (įrašykite) \_\_\_\_\_

Dėkojame už atsakymus.

**KLAIPĖDOS LOPŠELIS-DARŽELIS „ŠVYTURĖLIS“**  
**ANKETA: POŽYMAI, SIGNALIZUOJANTYS MOBINGO PASIREIŠKIMĄ ĮSTAIGOJE**

Klaipėdos lopšelio-darželio „Švyturėlis“ administracija atlieka tyrimą mobingo tema. Prašytume atsakyti į visus anketoje pateiktus klausimus. Tyrimo duomenys bus panaudoti tik įstaigos tikslais ir pristatomi tik apibendrintai, neviešinant jokios asmeninės informacijos. Jūsų anonimiškumą ir konfidencialumą garantuojame.

MOBINGAS – ilgalaikis, sistemingas psichologinis teroras, kurį grupė arba vienas asmuo taiko vienam asmeniui. Tikslinis, sisteminis, ilgesnį laiką pasikartojantis kolegų elgesys darbovietėje, kurio dažniausias tikslas pažeminti, apjuokti, sumažinti, eliminuoti.

Eil. Nr.	Teiginiai	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
1	Požymiai, signalizuojantys apie mobingo raišką	1	2	3	4
<b>Bendravimas</b>					
1.1.	Tiesioginis vadovas riboja mano galimybę išreikšti savo nuomonę darbe				
1.2.	Kai aš kalbu, mane nuolat pertraukia				
1.3.	Ant manęs šaukia ir garsiai žemina				
1.4.	Mano darbas nuolat kritikuojamas				
1.5.	Mano asmeninis gyvenimas nuolat kritikuojamas				
1.6.	Mane terorizuoja telefoniniais skambučiais				
1.7.	Man po darbo valandų siuntinėjamos elektroninės žinutės				
1.8.	Man grasinama žodiniiais įspėjimais				
1.9.	Man grasinama raštiškais įspėjimais				
1.10.	Vengiama kontakto su manimi parodant tai gestais ir veido grimasomis				
1.11.	Vengiama kontakto su manimi neparodant to tiesioginiais gestais				
<b>Izoliacija</b>					
1.12.	Bendradarbiai nebendrauja su manimi				
1.13.	Kiti kolegos neleidžia man bendrauti su jais				
1.14.	Mano darbo vieta perkelta toliau nuo bendradarbių				
1.15.	Bendradarbiams uždrausta su manimi bendrauti				
1.16.	Su manimi elgiamasi kaip su „tuščia vieta“				
<b>Reputacija</b>					
1.17.	Bendradarbiai apkalba mane man už nugaros				
1.18.	Apie mane skleidžiamos netikros apkabos				
1.19.	Iš manęs tyčiojamosi				
1.20.	Kalbama, kad aš turiu psichikos sutrikimų				
1.21.	Kalbama, kad aš turiu apsilankyti pas psichiatrą				
1.22.	Šaipomasi iš mano fizinių trūkumų				
1.23.	Šaipomasi iš mano eisenos, gestų ir kalbos				
1.24.	Esu puldinėjamas dėl savo politinių įsitikinimų				



1.25.	Esu puldinėjamas dėl savo religinių įsitikinimų				
1.26.	Tyčiojamasi iš mano tautybės				
1.27.	Tyčiojamasi iš mano socialinės padėties				
1.28.	Mano darbas įvertinamas nesąžiningai				
1.29.	Nuolat abejojama dėl mano sprendimų				
1.30.	Nuolat girdžiu įžeidžiančias frazes, pastabas ir t.t.				
1.31	Kalbama apie mano seksualinius santykius				
<b>Užduotys</b>					
1.32.	Aš negaunu jokių darbo užduočių				
1.33.	Aš neturiu galimybės ką nors atlikti darbe savarankiškai				
1.34.	Aš gaunu bereikšmes darbo užduotis				
1.35.	Man paskirtos užduotys viršija mano įgaliojimus (pagal pareigybę)				
1.36.	Aš nuolat gaunu vis kitas užduotis				
1.37.	Aš priverstas atlikti užduotis, kurios žemina mano savivertę				
1.38.	Aš gaunu užgaulias darbo užduotis				
1.39.	Aš gaunu užduotis, kurios viršija mano kompetencijas, siekiant mane „sudirbti“				
<b>Fizinė būklė ir pasėkmės/žala</b>					
1.40.	Aš turiu atlikti užduotis žalingas mano sveikatai				
1.41.	Man grasinama, kad bus naudojama fizinė jėga				
1.42.	Fizinė jėga prieš mane buvo naudota tam, kad mane „pamokytų“				
1.43.	Su manimi elgiamasi ypač griežtai				
1.44.	Patiriu seksualinio priekabiavimo užuominas				
1.45.	Man padaryta materialinė žala				
2.	Prevencinių priemonių galimybės mobingo valdymui				
<b>Mobingo rizikos vertinimas</b>					
2.1.	Dažnai jaučiu psichologinę įtampą				
2.2.	Stengiuosi išvengti darbo (imu nedarbingumo pažymėjimą, vėluoju, išeinu anksčiau, nedalyvauju posėdžiuose, susirinkimuose ir kt.)				
2.3.	Mano darbas man teikia pasitenkinimą				
2.4.	Jei būtų galimybė keisčiau darbą (ieškau kito darbo)				
2.5.	Mąstau išeiti iš darbo				
2.6.	Mąstau išeiti iš šio darbo dėl patyčių				
<b>Mobingo prevencija</b>					
2.7.	Mano darbovietėje imamas veiksmų tam, kad užkirsti kelią mobingui				
2.8.	Mano darbovietėje sukurta veiksminga komunikacijos sistema, kuri pabrėžia draugiškos darbo aplinkos, kuri yra be priekabiavimo, kaltinimų ir kt., svarbą				

2.9.	Esant mobingui man padeda vadovas, padalinio vadovas ir kt.				
2.10.	Esant mobingui man padeda psichologas/psichoterpeutas				
2.11.	Mano darbovietėje mobingas visada pavyšinamas kaip netoleruotinas pavyzdys				
2.12.	Yra rengiami vidiniai ir išoriniai mokymai mobingo prevencijos klausimais				
2.13.	Esant mobingui man padeda šeima, draugai				
2.14.	Mano darbovietėje nustatytos vertybės skatinančios komandinį darbą ir nulinės tolerancijos politiką dėl patyčių				
2.15.	Esant mobingui man nuolat padeda vadovas				
2.16.	Įžeidinėjantis, priekabiaujantis asmuo visada susilaukia pasekmių				
2.17.	Vadovas visada pabrėžia, kad mobingas yra nepriimtinas ir netoleruojamas				
2.18.	Esant mobingui man padeda psichologai ir pagalbos linijos				
2.19.	Esant mobingui į įstaigą yra kviečiami profesionalūs konsultantai sprendžiantys mobingo klausimus				
2.20.	Mobingo situacija visada aptariama su kolegomis				
2.21.	Pastebėjus ar įtarus mobingo atvejį(-us) administracija visada imasi veiksmų				
2.22.	Darbovietėje nesiimama jokių priemonių mobingo prevencijai				
2.23.	Aš norėčiau turėti daugiau žinių apie mobingą ir jo prevenciją				

### 3. Kokį rinktumėtės mobingo sprendimo būdą?

- Savarankiškai spręsti problemą
- Ignoruoti problemą
- Išeiti iš darbo
- Kreiptis pagalbos į specialistą
- Kita (įrašykite)

### 4. Kaip manote ar įstaigoje galite išvengti mobingo?

- Taip
- Ne
- Kita (įrašykite)

Dėkojame už atsakymus.