

DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SAUGUMO UŽTIKRINIMO JONAVOS PRADINĖJE MOKYKLOJE POLITIKA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo Jonavos pradinėje mokykloje (toliau Mokykla) politika (toliau – Politika) nustato principus, kuriais vadovaujasi Mokykloje, siekiant užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą.

2. Politikos tikslas – viešai deklaruoti psichologinio smurto ir mobingo darbe netoleravimą Mokykloje ir užtikrinti saugios darbo aplinkos kūrimą visiems Mokyklos darbuotojams.

3. Ši Politika taikoma visiems Mokyklos darbuotojams.

4. Politikoje 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.

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 sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

4.4. **Psichosocialinis rizikos veiksnys** – veiksnys, kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio ar darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykių sukelia darbuotojui psichinį stresą.

4.5. **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 ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos respublikos Darbo kodekse, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme ir Psichosocialinės rizikos vertinimo metodiniuose nurodymuose.

II SKYRIUS DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SAUGUMO UŽTIKRINIMO MOKYKLOJE POLITIKOS PRINCIPAI

6. Mokykloje netoleruojamas bet kokia forma pasireikšti galintis psichologinis smurtas: 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 bet kurių Mokyklos darbuotojų atžvilgiu.

7. Mokykloje netoleruojamas bauginimas, grasinimai siekiant sukelti fizinės, psichologinės skriaudos baimę.

8. Mokykloje netoleruojamas bet kokia forma pasireikšti galintis mobingas: nuoseklus ilgalaikiu netinkamas elgesys, fizinės, socialinės ar psichologinės gerovės pažeidimas bet kurių Mokyklos darbuotojų atžvilgiu.

9. Mokykloje netoleruojamas psichologinis smurtas, pasireiškiantis kaip:

- pasiekimų nuvertinimas (kritika darbuotojui, kolegai dėl atliktų užduočių jį žeminant, siekiant įžeisti ir kt.);
- šmeižtas (tikrovės neatitinkančios informacijos, galinčios padaryti žalos asmens garbei ir orumui, paskleidimas ir kt.);
- pasikartojančios neigiamos pastabos (nemalonūs skirtingo turinio komentarai ir kt.);
- ignoravimas (izoliavimas, atrijimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų, nesidalinimas informacija ir kt.);
- manipuliavimas (darbuotojui nustatomas neadekvatus darbo krūvis, manipuliavimas darbo užmokesčiu, keliama neįgyvendinami reikalavimai ir kt.);
- nepagrįsta kritika (destruktyvi kritika darbuotojui dėl atliktų užduočių jį žeminant, siekiant įžeisti ir kt.);
- sarkazmas (piktas pašiepimas, kandi ironija ir kt.);
- noras išjuokti (darbuotojo ar darbuotojų grupės elgesys, kai kolektyvo pajuokai yra pateikiamos asmeninės ir profesinės kito asmens savybės, laidomos pašaipios pastabos apie darbuotoją ar asociatyvūs juokai, sukuriama priešiška ir neetiška aplinka, kurioje darbuotojas jaučiasi užgauliojamas, žeminamas ir kt.);
- riksmas (bendravimas pakeltu tonu, nevaldomos emocijos ir kt.);
- viešas žeminimas (žeminantys komentarai darbuotojo atžvilgiu, darbuotojo sumenkinimas, panieka ir kt.).

10. Mokykla darbą siekia organizuoti taip, kad būtų kuriama saugi ir psichologinei sveikatai palanki darbo aplinka, kad darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešiškų, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsinama 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.

11. Mokykloje organizuojant darbą yra atsižvelgiama į psichosocialinę riziką ir psichosocialinių rizikos veiksnių poveikį visiems Mokyklos darbuotojams.

12. Mokykla 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 šioje Politikoje nustatyta tvarką (detaliau žr. 13-15 punktus), atvirai kalbėti šiomis temomis, rodyti netoleranciją tokiam elgesiui.

13. Mokykla užtikrina darbuotojams galimybę teikti klausimus, siūlymus, prašymus ir (ar) skundus dėl pastebėto ar patiriamo psichologinio smurto ir (ar) mobingo darbe.

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

15. Mokykloje psichologinio smurto ar mobingo atvejus galima registruoti užpildant pateiktą anketos formą (galima anketą pildyti ir anonimiškai) el. paštu jonavospradine@gmail.com

III SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

16. Darbuotojai su šia Politika yra supažindinami (pasirašytinai) ir atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis šioje Politikoje nustatytais principais.

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

18. Politika tvirtinama, keičiama ir naikinama Mokyklos direktoriaus įsakymu.
