PATVIRTINTA
Kauno lopšelio-darželio „Boružėlė“
direktorės 2022 m. gruodžio 12 d.
įsakymu Nr. V- 242

# KAUNO LOPŠELIO-DARŽELIO „BORUŽĖLĖ“ SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS TVARKOS APRAŠAS

## I SKYRIUS
## BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo Įstaigoje aprašas (toliau – Aprašas) nustato principus, kuriais vadovaujamasi, siekiant užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichologinio smurto ir mobingo darbe atvejų registravimo ir nagrinėjimo tvarką, psichologinio smurto ir mobingo darbe prevencijos principus, jų įgyvendinimo priemones ir tvarką.

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.

3. Šis Aprašas taikomas visiems Įstaigos darbuotojams.

4. Aprašo įgyvendinimui bus paskirti įgalioti asmenys arba Komisija, apmokinta Taryba, kiti atsakingi asmenys.

5. Sudarant šį Aprašą buvo vadovaujamas Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos išaiškinimais, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimais bei aktualiais kitais teisės aktais, Darželio etikos kodeksu, vidaus tvarkos taisyklėmis, Lygių galimybių ir nediskriminavimo aprašu.

## II SKYRIUS
## APRAŠE VARTOJAMOS SĄVOKOS

6. **Pagrindinės sąvokos:**

6.1. **Atsakingas asmuo** - įstaigos vadovo paskirtas asmuo, atsakingas už smurto ir priekabiavimo prevenciją įstaigoje ir nustatyta tvarka nagrinėjantis smurto ir priekabiavimo darbe atvejį arba organizuojantis smurto ir priekabiavimo darbe atvejo nagrinėjimą;

6.2. **Darbdavys -** Kauno lopšelis-darželis „Boružėlė“;

6.3. **Darbuotojas -** asmuo, dirbantis Kauno lopšelyje-darželyje „Boružėlė“ pagal darbo sutartį;

6.4. **Komisija -** įstaigos vadovo įsakymu sudaryta komisija, nagrinėjanti smurto ir priekabiavimo darbe atvejį;

6.5. **Nukentėjusysis -** įstaigos darbuotojas, patyręs ar galimai patyręs smurtą ir priekabiavimą darbe;

6.6. **Pranešimas** - žodinis arba rašytinis informacijos pateikimas apie smurtą ir priekabiavimą darbe;

6.7. **Psichologinis smurtas** - nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys, kuris gali pasireikšti įvairiomis formomis, pagrinde - priekabiavimu ir smurtu: fiziniu, psichologiniu ir/ar seksualiniu išnaudojimu, vienkartiniu 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.).

6.7.1 **Kas nėra laikoma psichologiniu smurtu?**

Dažniausiai pasitaikantys atvejai, kuomet teisėtus darbdavio veiksmus, darbuotojas gali nepagrįstai įvertinti kaip psichologinį smurtą:

6.7.2. Reiklumas - 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.).

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

6.7.4. **Klaidingas psichologinio smurto suvokimas** - darbuotojas gali nežinoti teisės aktų reikalavimų, kurių privalo laikytis, tinkamai nėra susipažinęs su įstaigos vidaus (norminiais) teisės aktais ir pan.

6.8. **Ekonominis smurtas** gali būti suprantamas kaip darbuotojo žeminimas dėl ekonominės priklausomybės ir (ar) patirtos / patiriamos ekonominės žalos, atsiradusios dėl smurtautojo prievartos;

6.9. **Seksualinis smurtas** gali būti suprantamas kaip kėsinimasis ne tik į darbuotojo sveikatą, kūno neliečiamumą, bet ir socialinę laisvę, asmenybės garbę ir orumą;

6.10. **Fizinis smurtas** gali būti suprantamas kaip veiksmas, kuriuo siekiama sukelti skausmą ir (arba) sužaloti.

6.11. **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.

6.12. **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.

6.13. **Smurtas ir priekabiavimas** (įskaitant psichologinį smurtą, smurtą ir priekabiavimą dėl

lyties) - bet koks nepriimtinas elgesys ar jo grėsmė, nesvarbu, ar nepriimtinu elgesiu vieną kartą ar pakartotinai siekiama padaryti fizinį, psichologinį, seksualinį ar ekonominį poveikį, ar nepriimtinu elgesiu šis poveikis padaromas arba gali būti padarytas, ar tokiu elgesiu įžeidžiamas darbuotojo orumas arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka ar (ir) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ir (ar) neturtinė žala;

6.14. **Smurtas ir priekabiavimas dėl lyties** - smurtas ir priekabiavimas nukreiptas prieš darbuotojus dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties darbuotojus, įskaitant seksualinį priekabiavimą);

6.15. **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 veiksnius.

6.16. **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.

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

6.18. **Darbo taryba** -išrinktas, veikiantis organas, kuris padės tam tikromis švietėjiškomis priemonėmis rinkti informaciją ar nėra psichologinio smurto ar mobingo apraiškų.

6.19. **Etikos kodeksas** -patvirtintas Darbuotojų elgsenos darbe taisyklių rinkinys.

6.20. **Įgalioti asmenys / Komisija** - paskirti atsakingi asmenys už šiame Apraše nurodytos tvarkos įgyvendinimą / nukentėjusiems asmenims pagalbos organizavimą.

7. 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.

## III SKYRIUS
## PRIEŠSMURTINĖ STRATEGIJA ĮSTAIGOJE

8. Kiek įmanoma greičiau sustabdyti arba pakeisti nepriimtinus veiksmus, kuriais kėsinamasi į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą;

9. Netoleruojama bet kokia smurto ir priekabiavimo forma;

10. Visi su tuo susiję konfliktai;

11. Visi asmenys, susiję su smurto ir priekabiavimo darbe atveju, turi galimybę išsakyti savo požiūrį;

12. Sprendimai turi būti priimami laikantis objektyvumo ir nešališkumo principu:;

13. Esant poreikiui, turi būti konsultuojamasi dėl psichosocialinio darbo sąlygų gerinimo;

14. Darbuotojų, patyrusių arba galimai patyrusių smurtą ir priekabiavimą, veiksmų schema

pateikta 1 priede.

## IV SKYRIUS

## DARBUOTOJŲ ELGESIO (DARBO ETIKOS ) TAISYKLĖS

15. Visi įstaigos darbuotojai turi laikytis įstaigos etikos kodekse nustatytų elgesio (darbo etikos) taisyklių, kuriomis siekiama sukurti darbo aplinką, ginančią ir saugančią darbuotojo ar darbuotojų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį neliečiamumą.

16. Pagrindinės darbuotojų elgesio taisyklės numatytos 2 priede.

## V SKYRIUS

## PSICHOLOGINIO SMURTO DARBE ATPAŽINIMAS

17. **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, kurių kelia psichosocialiniai veiksniai susiję su darbo santykiais.*

18. *Vadovaujantis LR darbo kodekso 30 str. nuostatomis* - Smurtas ir priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą bei smurtą ir priekabiavimą dėl lyties (smurtas ir priekabiavimas nukreiptas prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą), - įvairus nepriimtinas elgesys ar jo grėsmė, nesvarbu, ar nepriimtinu elgesiu vieną kartą ar pakartotinai siekiama padaryti fizinę, psichologinę, seksualinę ar ekonominę žalą, ar nepriimtinu elgesiu ši žala padaroma arba gali būti padaryta.

19. Dažniausiai psichologinis smurtas apibrėžiamas, kaip **nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys, kuris gali pasireikšti įvairiomis formomis.**

20. 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, paslaugų vartotojai ar kiti tretieji asmenys, siekdami pažeisti vadovo/-ų ar darbuotojo/-ų orumą ir (ar) sukurti priešišką darbo aplinką.

21. **Pripažįstama, kad priekabiavimas ir smurtas gali pasireikšti:**

21.1. fiziniu, psichologiniu ir / ar seksualiniu išnaudojimu;

21.2. neetišku elgesiu (vieną kartą ar sistemingai);

21.3. nepagarbiu elgesiu kitų asmenų atžvilgiu;

21.4. taip kaip plačiau apibrėžiama LR darbo kodekso 30 str. nuostatose bei LR Seimo kontrolieriaus išaiškinimuose.

22. Priekabiavimas ir smurtas gali pasireikšti bet kurioje darbo vietoje ir gali paveikti bet kurios grandies darbuotoją, neatsižvelgiant į įmonės dydį, veiklos sritį ar darbo santykių formą, tačiau tam tikruose sektoriuose patirti psichosocialinę riziką gali kilti žymiai didesnis pavojus.

23. 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.).

24. 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.

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

26. 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 veiksnius.*

27. **Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:**

27.1. darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį;

27.2. pertraukos pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buities, sanitarine ir higienos patalpomis;

27.3. su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu;

27.4. su darbu susijusio bendravimo, įskaitant ir bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu;

27.5. pakeliui į darbą ar iš darbo.

28. **Identifikavęs psichologinio smurto apraiškas darbo aplinkoje, Darbdavys imasi visų būtinų priemonių smurto ir priekabiavimo prevencijai užtikrinti ir pagalbai asmenims, patyrusiems smurtą ar priekabiavimą, suteikti:**

28.1. atsižvelgdamas į galimus smurto ir priekabiavimo pavojus, imasi jų šalinimo arba kontrolės priemonių;

28.2. nustato pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą pateikimo bei nagrinėjimo tvarką ir supažindina su ja darbuotojus;

28.3. organizuoja darbuotojams mokymus, kuriuose darbuotojai sužino apie smurto ir priekabiavimo pavojus, prevencijos priemones, savo teises bei pareigas smurto ir priekabiavimo

srityje.

29. Asmuo, pažeidęs LR darbo kodekso nuostatas bei šio Aprašo nuostatas (psichologiškai smurtavo bet kokia forma) - pripažįstamas šiurkščiai pažeidęs darbo tvarkos nuostatas bei iš darbo atleidžiamas vadovaujantis LR darbo kodekso 58 str. pagrindu, t.y. smurtas ar priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą bei smurtą ar priekabiavimą dėl lyties (smurtas ar priekabiavimas, nukreiptas prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą), diskriminacinio pobūdžio veiksmai ar garbės ir orumo pažeidimas kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų atžvilgiu darbo metu ar darbo vietoje.

## VI SKYRIUS
## PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMAS

30. Įstaigoje turi būti įgyvendinami pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

30.1. ***Pirminiai prevenciniai veiksmai:***

30.1.1. 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;

30.1.2. darbuotojui turi būti aišku, ko iš jo tikimasi darbe, jis turi būti pakankamai apmokytas, kaip atlikti savo darbą;

30.1.3. Įstaigoje yra patvirtinamos Etikos elgesio taisyklės kiti vidaus dokumentai, kuriose aiškiai įtvirtinti elgesio standartai tiek tarp darbuotojų, tiek tarp darbdavio ir darbuotojų;

30.1.4. Įstaigoje darbuotojai šviečiami kaip atpažinti, identifikuoti ir reaguoti į aptinkamą psichologinį smurtą darbe, organizuojami seminarai, pranešimai;

30.1.5. Įstaigoje yra paskyrusi atsakingą asmenį, į kurį nukentėjęs darbuotojas gali kreiptis ir prašyti pagalbos, o paskirtas asmuo turi pagalbą suteikti arba ją organizuoti;

30.1.6. Įstaigoje yra Darbo taryba, kuri organizuoja visų darbuotojų apklausas dėl galimo ar patiriamo smurto darbe atvejų, daro anoniminių anketų analizes, pateikia darbdaviui išvadas / įžvalgas kartą per pusę metų;

30.1.7. nedelsiant registruojami galimo psichologinio smurto ir mobingo atvejai;

30.1.8. darbuotojams yra sudaryta galimybė anonimiškai teikti pranešimus apie įvykius su detaliais paaiškinimais, nurodant smurtautojus, smurto situaciją, aplinkybes, galimus liudininkus;

30.1.9. Įstaiga užtikrina darbuotojų saugą ir sveikatą visais su darbu susijusiais aspektais. Aiškiai apibrėžiamos darbuotojų pareigos ir atsakomybės;

30.1.10. netolerancija psichologiniam smurtui ir mobingui bei skatinamos diskusijos,

gerbiama kitokia pozicija, nuomonė;

30.1.11. fizinės darbo aplinkos gerinimas užtikrinant, kad darbo vieta būtų saugi, patogi, tinkamai įrengta ir prižiūrima.

30.2. ***Antriniai prevenciniai veiksmai:***

30.2.1. darbuotojų informavimas apie darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo politiką ir kitas galiojančias tvarkas užtikrinančias, kad visi dirbantys ar naujai įsidarbinantys darbuotojai žinotų ir suprastų siektino elgesio taisykles ir vykdomas priemones;

30.2.2. informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: personalo susirinkimai, Taryba, padalinių informacinės lentos, informaciniai pranešimai, atmintinės, dalomoji medžiaga ir kiti būdai;

30.2.3. inicijuojami personalo mokymai atsižvelgiant į poreikius ir esamą situaciją;

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

30.3. ***Tretiniai prevenciniai veiksmai:***

30.3.1 psichologinį smurtą ir mobingą patyrusių ar mačiusių darbuotojų psichologinių traumų ir streso lygio mažinimas, skubiai ir efektyviai nagrinėjant galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejus, teikiant rekomendacijas administracijai ir / ar padaliniams, užtikrinant 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 darbuotojams;

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

30.3.3 stengtis iškilusias problemas spręsti neformaliomis priemonėmis - pokalbiu su smurtautoju, psichologo konsultacijos rekomendavimu, o jei to nepakanka, naudoti drausmines priemones - raštišką įspėjimą, nušalinimą nuo darbo, perkėlimą į kitą skyrių ar pareigas, atleidimą iš darbo;

30.3.4 drausminės procedūros numatomos ir taikomos smurtautojams, atsižvelgiant į abiejų smurto įvykyje dalyvavusių pusių paaiškinimus, nurodomas aplinkybes, ankstesnį smurtautojo elgesį, objektyviai jas išklausius;

30.3.5 po kiekvieno įvykio, smurtinio incidento apraiškos, įvertinami esami teisės aktai, vidinės organizacinės procedūros, daromas administracijos susirinkimas, kad nuspręsti ką pakeisti, kad panašių incidentų nepasikartotų. Po susirinkimo informuojami visi atsakingi asmenys, personalo darbuotojai, Darbo taryba, Komisija ar įgalioti asmenys.

## VII SKYRIUS

## PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE ATVEJŲ FIKSAVIMAS IR NAGRINĖJIMAS

31. 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 arba įgalioti asmenys.

31.1. Darbuotojai turi būti informuoti apie galimybę pranešti apie patirtą ar galimai patirtą smurtą ir priekabiavimą darbe;

31.2. Darbuotojai turi būti informuoti (susirinkimų, susitikimų metu ar kitomis viešomis priemonėmis) apie įstaigoje taikomą Politiką, numatytą priešsmurtinę strategiją, siekiamo pozityvaus elgesio taisykles, vykdomas priemones, pažeistų teisių gynybos galimybes ir kt.;

31.3. Darbuotojai turi būti informuoti, kad smurtas ir priekabiavimas nėra toleruojamas;

31.4. Darbuotojams turi būti periodiškai primenama apie galimas smurto ir priekabiavimo situacijas, išnagrinėtų smurto ir priekabiavimo darbe atvejų sprendimus, priimtiną elgesį, kuris padėtų išvengti konfliktų darbe ir (ar) juos sumažinti;

31.5. Darbuotojams ir vadovams turi būti organizuojami mokymai apie streso ir konfliktų valdymą, smurto ir priekabiavimo supratimą ir jų pavojus, prevencijos priemones, bendravimo įgūdžių tobulinimą ir pan.;

31.6. Vadovams turi būti organizuojami mokymai - kompetencijos tobulinimui, siekiant, kad vadovai galėtų pastebėti nepageidaujamą darbuotojų elgesį, įvertinti galimas konflikto darbe pasekmes ir numatyti priemones, kurios padėtų išvengti smurto ir priekabiavimo apraiškų pasireiškimo, padėti smurtą ir priekabiavimą darbe patyrusiems darbuotojams, užtikrinti informacijos apie patyrusius smurtą darbuotojus konfidencialumą pagal galiojančius teisės aktus ir skatinti abipuse pagarba grįstą darbo aplinką;

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

32.1. informuojant savo tiesioginį vadovą arba įgaliotus Įstaigoje asmenis;

32.2. tiesioginis vadovas apie praneštą atvejį turi informuoti įgaliotus asmenis (Komisiją);

32.3. siunčiant elektroninį laišką adresu info@ld-boruzele.lt nurodant informaciją: asmens vardą ir pavardę, kontaktus (el. paštą ir / ar tel. Nr.) (nebūtina, bet pageidautina siekiant tikslesnio tyrimo, išvadų ir tikslingos prevencijos), padalinį, skyrių, 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).

33. Tiriant užregistruotą atvejį į tyrimą gali būti įtraukti papildomi asmenys: kiti darbuotojai, specialistai, daromos ekspertizės ir kt.

34. **Galimo psichologinio smurto ar mobingo darbe atvejo nagrinėjimo procedūra:**

34.1. pradedama nedelsiant atsakingiems asmenims gavus rašytinę informaciją Apraše nurodytomis priemonėmis arba kitais būdais;

34.2. Visi pranešimai (tiek žodiniai, tiek rašytiniai) turi būti registruojami bei nagrinėjami.

34.3. Atsakingas asmuo, pranešimus registruoja neviešame registre (7 priedas).

34.4. Jei pranešimas gaunamas paštu, dokumentų valdymo funkcijas atliekantis darbuotojas pranešimo neregistruoja. Nedelsdamas, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną, jį perduoda atsakingam asmeniui, kuris užregistruoją jį tam skirtame registre.

34.5. Atsakingas asmuo gautą informaciją nedelsiant, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną, turi pateikti įstaigos vadovui.

34.6. atsakingas asmuo turi organizuoti pagalbos suteikimą darbuotojams, patyrusiems smurtą ir priekabiavimą darbe;

34.7. išklausyti darbuotojų nuogąstavimus bei organizuoti vidinę komunikaciją (informuojant darbuotojus apie psichologinio smurto darbe atvejus bei jų sprendimus, galimus psichologinio smurto pavojus ir būdus kaip apsaugoti save);

34.8. užtikrinti grįžtamojo ryšio sklaidą;

34.9. Įstaigos vadovas, įvertinęs gauto pranešimo situaciją, apraiškas ir aplinkybes, nurodo atsakingam asmeniui išnagrinėti smurto ir priekabiavimo darbe atvejį arba sudaro komisiją smurto ir priekabiavimo darbe atvejo nagrinėjimui;

34.10. galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejis nedelsiant užregistruojamas bei atsakingiems asmenims pateikiama esama / gauta medžiaga susipažinimui;

34.11. Komisija (įgalioti asmenys), susipažinusi su informacija, 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;

34.12. 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 (įgaliotais asmenimis) ir teikti visą atvejo tyrimui reikalingą informaciją;

34.13. Surinkus informaciją, rengiamas Komisijos (įgaliotų asmenų) posėdis, kuriame atvejis aptariamas ir teikiamos išvados bei prevencinės priemonės administracijai, Darbo tarybai, kitiems atsakingiems asmenims;

34.14. Po pateiktos išvados, galutinius sprendimus dėl įvykio priima Įstaigos vadovas, o jei jis nusišalinęs, įgaliotas asmuo;

34.15. Posėdžius protokoluoja ir su tyrimo veikla susijusius dokumentus registruoja paskirtas

atsakingas asmuo / sekretorius.

35. Po tyrimo ir tyrimo metu, užtikrina reikiamos pagalbos teikimą nukentėjusiesiems pagal psichologinio smurto ir mobingo darbe prevencijos įgyvendinimo tvarką.

36. Užtikrina darbuotojų, pateikiančių pranešimą dėl psichologinio smurto ar mobingo konfidencialumą, objektyvumą ir nešališkumą visų galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejo dalyvių atžvilgiu.

37. Užtikrina, jog darbuotojai bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jei pateiks pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto psichologinio smurto ar mobingo atvejo darbe.

38. Komisija (įgalioti asmenys) teikia veiklos ataskaitą kas ketvirtį arba anksčiau, atsižvelgiant į užregistruoto atvejo (-ų) pobūdį.

39. Darbdavys atnaujina smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką, atsižvelgdamas į gautus pranešimus apie smurtą ir priekabiavimą, nustatytus smurto ir priekabiavimo atvejus, pasikeitus galimiems jų pavojams ar atsiradus naujų arba pareikalavus Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos darbo inspektoriui.

40. **Pagrindinės atsakingo asmens arba komisijos funkcijos:**

40.1. įvertinti gautą informaciją apie patirtą smurtą ir priekabiavimą per įmanomai trumpiausią laiką, bet ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo pranešimo gavimo dienos;

40.2. apklausti - pranešimą pateikusį asmenį ir asmenį, kurio elgesys skundžiamas (šalys apklausiamos atskirai).

40.3. prireikus apklausti kitus asmenis, galinčius suteikti papildomos informacijos;

40.4. jei reikia, surinkti papildomą informaciją susijusią su pranešimu, išsiaiškinti papildomas įvykio aplinkybes;

40.5. išnagrinėti smurto ir priekabiavimo darbe atvejį per įmanomai trumpiausią laiką, bet ne vėliau kaip per 1 mėnesį nuo pranešimo gavimo dienos;

40.6. išnagrinėjus smurto priekabiavimo darbe atvejį, pateikti išvadą įstaigos vadovui, kuris priima sprendimą dėl tolimesnių veiksmų ir (ar) priemonių taikymo. Apie priimtą sprendimą informuoti darbuotoją, pateikusį pranešimą (jei darbuotojas to pageidavo).

40.7. atsakingas asmuo turi organizuoti pagalbos suteikimą darbuotojams, patyrusiems smurtą ir priekabiavimą darbe;

40.8. konsultuoti darbuotojus smurto ir priekabiavimo darbe klausimais ar kilus konfliktui;

40.9. išklausyti darbuotojų nuogąstavimus bei organizuoti vidinę komunikaciją (informuojant darbuotojus apie psichologinio smurto darbe atvejus bei jų sprendimus, galimus psichologinio smurto pavojus ir būdus kaip apsaugoti save);

40.10. užtikrinti grįžtamojo ryšio sklaidą;

40.11. vykdyti kitas įstaigos vadovo pavestas funkcijas, susijusias su smurto ir priekabiavimo

prevencija;

41. **Pranešimo nagrinėjimo principai:**

41.1. **nekaltumas** - asmuo laikomas nekaltu iki bus priimtas sprendimas dėl jo nepriimtino elgesio;

41.2 **operatyvumas** - atvejo nagrinėjimas atliekamas per įmanomai trumpiausią terminą;

41.3 **betarpiškumas** - visiems su atveju susijusiems asmenims (nukentėjusiajam, darbuotojui, kuris elgėsi ar galimai elgėsi nepriimtinai, liudininkui(-ams)) sudaromos visos galimybės pateikti paaiškinimus;

41.4 **nešališkumas** - atvejis nagrinėjamas objektyviai, be išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo.

41.5 **Konfidencialumas:** atsakingas asmuo ir (ar) komisija privalo užtikrinti konfidencialumą. Draudžiama atskleisti bet kokią informaciją, susijusią su smurto ir priekabiavimo darbe nagrinėjimu, nagrinėjimo procese nedalyvaujantiems asmenims. Darbuotojui, pateikusiam pranešimą, užtikrinamas konfidencialumas, bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš darbuotoją, kuris pateikė pranešimą dėl patirto smurto ir priekabiavimo, yra draudžiamas ir yra laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

## VIII SKYRIUS
## PREVENCIJOS PRIEMONĖS

42. Siekiant sumažinti ir (ar) suvaldyti smurtą ir priekabiavimą darbo aplinkoje, turi būti numatytos ir įgyvendintos psichosocialinių rizikos veiksnių valdymo prevencijos priemonės.

43. **psichosocialinės aplinkos gerinimas:**

43.1. užtikrinti teisingumą ir saugumo jausmą darbo vietoje. Pagarbiai ir objektyviai vertinti darbuotojų galimybes, jų darbo rezultatus, sąžiningai skirstyti įstaigos išteklius ir teisingą atlygi už darbą. Siekti, kad darbuotojų darbo krūvis būtų optimalus ir, kad užduotims atlikti pakaktų laiko;

43.2. užtikrinti saugią ir sveiką darbo aplinką visais su darbo santykiais susijusiais klausimais;

43.3. gerinti darbuotojų darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą;

43.4. organizuoti įvairias laisvalaikio veiklas, kultūrinius renginius;

43.5. atsižvelgti į darbuotojų bendradarbiavimą kartu (ar darbuotojams patinka dirbti kartu, ar sutaria ir dirba vieningai, ar darbai paskirstomi tolygiai, kaip sekasi kartu dirbti skirtingų profesijų specialistams, ar dažnai vyksta konfliktai);

43.6. darbuotojams turi būti aišku, ko iš jų tikimasi darbe.

43.7. darbuotojai turi pasitikėti savo tiesioginiu vadovu, tiesioginis vadovas turi rūpintis

kaip jaučiasi jam pavaldūs darbuotojai;

43.8. siekiant išvengti smurto ir priekabiavimo darbo aplinkoje atvejų padaugėjimo, reikia vengti besitęsiančių streso situacijų, stebėti atvejus, kai darbuotojai neatvyksta į darbą dėl ligos;

44. **fizinės darbo aplinkos gerinimas:**

44.1. užtikrinti, kad darbo vietos būtų patogios ir saugios - atitinkančios darbo vietoms nustatytus teisės aktų reikalavimus;

44.2. užtikrinti, kad darbo priemonės butų techniškai tvarkingos ir prižiūrimos;

45. **pagalbos suteikimas smurtą ir priekabiavimą darbe patyrusiems asmenims:**

45.1. užtikrinti visų reikalingų specialistų (psichologų, psichiatrų ir kitų) pagalbą nukentėjusiajam, kuris gali jausti nerimą, baimę, irzlumą, miego sutrikimus, pyktį, susierzinimą ir kitus psichologinius požymius;

45.2. nukentėjusiajam užtikrinti reintegracija į darbovietę, perkėlimą į kitą darbą, suteikti atostogas;

45.3. esant poreikiui, nukentėjusiajam suteikti pagalbą kreipiantis į teismą;

46. **kraštutinių priemonių taikymas smurtautojui:**

46.1. raštiški įspėjimai, perkėlimas į kitą grupę ar pareigas, atleidimas iš darbo. Prieš taikant šias priemones abi pusės turi būti objektyviai išklausytos (atsižvelgta į paaiškinimus, aplinkybes, ankstesnį smurtautojo elgesį), inicijuojamas neformalus pokalbis su smurtautoju, skiriama psichologo konsultacija.

46.2. Įstaigos vadovas paskiria asmenį / asmenis, atsakingą / atsakingus už prevencijos priemonių organizavimą ir įgyvendinimą.

46.3. Prevencijos priemonės gali būti taikomos kartu arba įgyvendinamos palaipsniui, prioriteto tvarka.

46.4. Prevencijos priemonės turi būti peržiūrimos (atsižvelgiant į įstaigoje nustatytus smurto ir priekabiavimo darbe apraiškas) ir, esant poreikiui, atnaujinamos.

46.5. Išnagrinėjus smurto ir priekabiavimo darbe atvejį gali būti numatomos papildomos prevencijos priemonės.

## IX SKYRIUS
## BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

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

48. Darbuotojams, pateikusiems pranešimą apie galimą psichologinį smurtą, užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.

49. Už melagingus pranešimus darbuotojai atsako Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka.

50. Darbuotojai turi teisę teikti pasiūlymus dėl Politikos nuostatų tobulinimo.

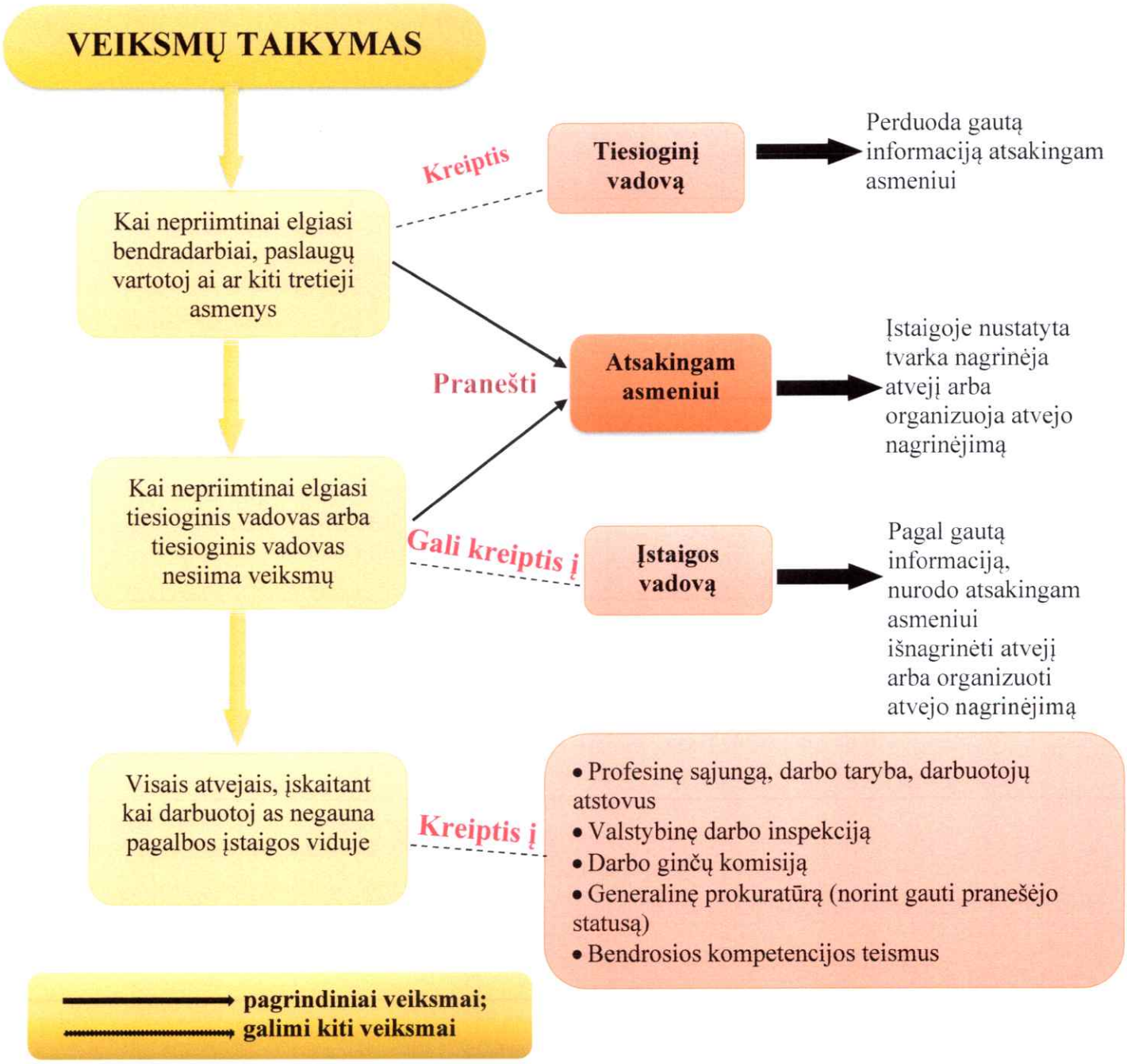
51. Šio Aprašo pažeidimas gali būti laikomas darbo pareigų pažeidimu ir taikoma atsakomybė numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse ar kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

52. Aprašas gali būti keičiamas keičiantis imperatyvioms teisės aktų nuostatoms.

53. Aprašas tvirtinamas, keičiamas ir naikinamas direktoriaus įsakymu.

---

**DARBUOTOJŲ, PATYRUSIŲ ARBA GALIMAI PATYRUSIŲ SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ, VEIKSMŲ SCHEMA**



Kauno lopšelio-darželio „Boružėlė“
smurto ir priekabiavimo prevencijos tvarkos aprašas
2 priedas

# DARBUOTOJŲ ELGESIO TAISYKLĖS
# ATMINTINĖ DARBUOTOJAMS

**Nepriimtinas elgesys** *(sąrašas nebaigtinis):*
Darbo sąlygų bloginimas ir kt. / Nepagrįsta kritika dėl atliktų užduočių ir kt. / Tikrovės neatitinkančios informacijos, galinčios padaryti žalos darbuotojo garbei ir orumui, skleidimas ir kt. / Nemalonūs skirtingo turinio komentarai ir kt. / Darbuotojo atribojimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų ir kt. /Nesidalinimas Informacija ir kt. / Nuolatinis darbuotojo prašymų ir poreikių nepaisymas, neigimas ir kt. / Neadekvatus darbo krūvio nustatymas ir kt. / Manipuliavimas darbo užmokesčiu ir kt. / Grasinimai, susiję su darbuotojo finansai ir kt. / Keliami neįgyvendinami reikalavimai ir kt. / Piktas pašiepimas, kandi ironija ir Laidomos pašaipios pastabos apie darbuotoją asociatyvūs juokai ir kt. / Bendravimas pakeltu tonu, nevaldomos emocijos ir kt. / Vieši komentarai, kuriais siekiama darbuotoją pažeminti, sumenkinti, panieka ir kt. / Įžeidimai, siekiant sumažinti darbuotojo pasitikėjimą savimi ir kt. / Veiksmai, pareiškimai ar gestai, kurie nukreipti į darbuotojo savigarbą ir savivertę, siekiant pažeminti / Prieš darbuotojo valią jo organizmui daromas neteisėtas, tyčinis fizinis poveikis / kt. /

**Priimtinas elgesys** *(sąrašas nebaigtinis):*
Atviras ir teisingas bendravimas / Abipusiai naudingo konfliktų sprendimo Priėmimas / Noras siekti kompromiso / nuomonės vertinimas / Išklausymas be Išankstinio nusistatymo / Pagarbus ir tolerantiškas elgesys su kolegomis / Elgesys, leidžiantis darbo metu kitiems jaustis fiziškai ir emociškai saugiai / Pagalbos profesinėje veikloje suteikimas kitiems kolegoms / Dalijimasis patirtimi Ir žiniomis / Savo profesinių klaidų pripažinimas / Nepiktnaudžiavimas Suteiktomis galiomis ar suteiktais įgaliojimais / ...

**Nepamirškite, Jūs turite teisę:**
**Dirbti saugioje darbo aplinkoje be smurto ir priekabiavimo apraiškų / Turėti aiškiai Apibrėžtas darbo funkcijas ir atsakomybę / Dalyvauti mokymuose, skirtuose smurto Ir priekabiavimo prevencijai/ Rūpintis savo kultūros darbe puoselėjimu ir**
**Bendravimo kokybe / Derinti darbo ir asmeninio gyvenimo poreikius / Dalyvauti Vertinant profesinę riziką / Dalyvauti kuriant ir įgyvendinant priešsmurtinę strategiją Teikti pasiūlymus smurto ir priekabiavimo prevencijos klausimais / Naudotis Numatytomis smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis.**

Smurtas ir priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą ir smurtą ar priekabiavimą dėl lyties (smurtas ar priekabiavimas, nukreiptas prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą diskriminacinio pobūdžio veiksmai ar garbės ir orumo pažeidimas kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų atžvilgiu darbo metu ar darbo vietoje laikomi šiurkščiu darbo pažeidimu (pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 58 straipsnio 3 dalies 4 punktą).

**ELKITĖS SU KOLEGOMIS TAIP, KAIP NORĖTUMĖT, KAD KOLEGOS ELGTŲSI SU JUMIS!**

**SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE ĮSISĄMONINIMAS**

**SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PROBLEMOS DARBE ĮSISAMONIMAS**

↓

**PROBLEMOS ATPAŽINIMAS/PROBLEMOS NETOLERAVIMAS**

↓

**PRIEŠSMURTINĖS STARTEGIJOS FORMAVIMAS**

↓

**PREVENCIJA**

## SMURTO ATPAŽINIMAS

# SMURTO FORMOS

**PSICHOLOGINIS smurtas**
Įžeidinėjimas / Nepagrįstų pastabų teikimas / Grasinimas Draudimas / Gąsdinimas / Žeminimas / Užgauliojimas / Pasiekimų nuvertinimas Šmeižtas / Ignoravimas / Manipuliavimas / Sarkazmas / Noras išjuokti / Riksmai / Kitas netinkamas elgesys, kuriuo siekiama darbuotoją įskaudinti, įbauginti, sumenkinti.

**EKONOMINIS smurtas**
Daromas poveikis susidoroti su darbuotoju finansiškai / Grasinimai neskirti skatinimo priemonių ar jų mokėjimo nutraukimas / Darbuotojo nuvertinimas pagal jo nuopelnus ir kvalifikaciją / Neleidimas dirbti / kt.

**SEKSUALINIS smurtas**
Juokas ar šaipymasis iš kito darbuotojo seksualumo ar kūno/ Įžeidžiančių pareiškimų darymas, įžeidinėjimas, pravardžiavimas dėl asmens seksualinių nuostatų/elgesio / Kt.

**FIZINIS smurtas**
Mušimas / Stumdymas / Trenkimas / Tampymas / Daiktų mėtymas / Turto naikinimas / Sužeidimas - kūno sužalojimas / Kt.

# POŽYMIAI PSICHOLOGINIAM SMURTUI ATPAŽINTI:

PASIKARTOJIMAS → TRUKMĖ → STIPRĖJIMAS → TYČINIS ELGESYS → PIKTNAUDŽIAVIMAS VALDŽIA

Pagrįsta darbinė kritika – darbdavys turi teisę vertinti darbuotojo dalykines savybes, darbo rezultatus. Veiklos vertinimo metu darbuotojui gali būti įvardijami jo atliekamo darbo trūkumai ir privalumai, išreiškiamos pastabos.

**Kas nėra laikoma psichologiniu smurtu?**

Dažniausiai pasitaikantys atvejai, kuomet teisėtus darbdavio veiksmus, darbuotojas gali nepagrįstai įvertinti kaip psichologinį smurtą:

Reiklumas – 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.

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

Klaidingas psichologinio smurto suvokimas – darbuotojas gali nežinoti teisės aktų reikalavimų, kurių privalo laikytis, tinkamai nėra susipažinęs su įstaigos vidaus (norminiais) teisės aktais ir pan.

Kauno lopšelio-darželio „Boružėlė“
smurto ir priekabiavimo prevencijos tvarkos aprašas
6 priedas

# DARBUOTOJŲ GALIMŲ PSICHOLOGINIO SMURTO ATVEJŲ DARBE ANKETA

(data)

**Bendrieji duomenys:**

| | |
|---|---|
| Kam pranešta apie galimo psichologinio smurto ir mobingo atvejį: | |
| Pranešusio apie galimo psichologinio smurto atvejį vardas, pavardė, el. paštas, tel. Nr. | |
| Galimo psichologinio smurto atvejo data, vai. trukmė | |
| Galimo psichologinio smurto atvejo vieta | |
| Kokia psichologinio smurto forma naudota ar įtariama, kad buvo naudota: | |
| □ ***Fizinis,*** užgauliojimas veiksmais (pargriovimas, įspyrimas, kumštelėjimas, spjaudymas, daiktų atiminėjimas ar gadinimas ir pan.).<br>□ ***Psichologinis, emocinis smurtas,*** žeidžiantys žodžiai, pastabos, grasinimai, draudimai, gąsdinimai, kaltinimai, nesikalbėjimas, tylėjimas, ignoravimas, patyčios, savo nuomonės primetimas kitam žmogui, siekiant savo tikslų.<br>□ ***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.).<br>□ ***Kiti pastebėjimai***<br>(įrašyti) | |
| Ar yra žinomas tokio elgesio pasikartojimas? | |

**Duomenys apie patyčių dalyvius:**

| | |
|---|---|
| ***Patyrusio psichologinį smurtą*** vardas, pavardė | |
| ***Galimai smurtavusio*** vardas, pavardė | |
| ***Stebėjusiu*** galimai psichologinio smurto atvejį vardas, pavardė | |
| **Išsamesnė informacija apie įvykį:** | |

_____ _____

(Užpildžiusio asmens vardas, pavardė) (Parašas)

Kauno lopšelio-darželio „Boružėlė“
smurto ir priekabiavimo prevencijos tvarkos aprašas
7 priedas

# SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PRANEŠIMŲ REGISTRAS

| EIL. NR. | PRANEŠIMĄ TEIKIANČIO ASMENS VARDAS, PAVARDĖ | PATEIKIMO DATA | TRUMAS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE ATVEJO APRAŠYMAS | PRIIMTAS SPRENDIMAS |
|---|---|---|---|---|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |