

PATVIRTINTA

Vilniaus Levo Karsavino mokyklos  
Direktorius 2021 m. spalio 15 d.  
įsakymu Nr. V-277

# **VILNIAUS LEVO KARSAVINO MOKYKLOS PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO POLITIKA**

Vilnius  
2021

## BENDROSIOS NUOSTATOS

**Šios priemonės skirtos formuoti ir įgyvendinti prieš psichologinį smurtą ir mobingą nukreiptą politiką Vilniaus Levo Karsavino mokyklos darbo vietose.**

### PRIEŠ SMURTĄ NUKREIPTA POLITIKA

Psichologinis smurtas darbe yra neleistinas ir privalo būti sprendžiamas įstaigos lygiu kaip ir kiti profesinės rizikos klausimai.

Psichologinis smurtas apibrėžiamas kaip tyčinis valdžios prieš kitą asmenį, ar darbuotojų grupę naudojimas įskaitant ir grasinimą panaudoti fizinę jėgą, veiksmus, kurie gali pakenkti fizinei, protinei, dvasinei, moralinei ar socialinei gerovei.

Psichologinis smurtas ir mobingas darbe:

#### **Per profesinę sritį:**

- viešas pažeminimas;
- nuomonės menkinimas;
- kaltinimas dėl pastangų stygiaus;
- beprasmių, neatitinkančių kompetencijos užduočių skyrimas;
- nušalinimas nuo sričių, už kurias darbuotojas buvo atsakingas;
- pernelyg didelis darbo krūvio skyrimas;
- darbo kontroliavimas ir nerealūs terminai.

#### **Per asmeninę reputaciją:**

- užgaulios pastabos;
- plūdimasis;
- užgauliojimas;
- bauginimas;
- menkinimas;
- užuominos dėl amžiaus, lyties ar kitų asmeninių dalykų;
- apkalbos.

#### **Per izoliaciją:**

- psichologinis ir socialinis išskyrimas;
- galimybių apribojimas;
- nuomonės ignoravimas;

- priešiškos reakcijos;
- darbui reikalingos informacijos nuslėpimas.

Pastebėtas psichologinio smurto atvejis darbe turi būti sprendžiamas konkrečiais veiksmais ir bendromis pastangomis, numatant psichosocialinės rizikos prevencines priemones.

## **PRIEŠ SMURTĄ NUKREIPTA STRATEGIJA**

Vilniaus Levo Karsavino mokyklos prieš smurtą nukreipta strategija apima veiksmingas smurto atvejo sprendimo procedūras ir veiksmus, kuriais siekiama užkirsti kelią smurtui bei numatoma, kaip bus reaguojama į smurtą darbe, jei jis įvyks.

Prieš smurtą nukreipta strategija numato visų suinteresuotų pusių teises ir pareigas. Pagrindinis strategijos tikslas yra kiek įmanoma greičiau sustabdyti arba pakeisti elgesį, kuris žemina darbuotoją, žeidžia jo vertę ir orumą.

Bet kokia psichologinio smurto forma yra neteisėta ir netoleruojama.

Visi, kurie yra susiję su psichologinio smurto darbe situacija, turi turėti galimybę išsakyti savo poziciją, pasisakyti, kaip jie suvokia situaciją.

Sprendimai turi būti priimami remiantis objektyvumo ir nešališkumo principu.

Darbuotojai turi būti supažindinti su psichologinio smurto samprata, pateikiant smurto bei skatinamo elgesio pavyzdžius.

Esant poreikiui, turi būti kreipiamasi patarimo į kitų organizacijų specialistus.

## **PAREIGOS IR TEISĖS**

Vadovas yra įpareigojamas, bendradarbiaudamas su darbuotojais parengti trumpą ir veiksmingą smurto įveikos strategiją:

- užtikrinti smurto atvejų registravimą ir analizę;
- užtikrinti prieš smurtą nukreiptų veiksmų nepertraukiamumą;
- užtikrinti prieš smurtinės strategijos tobulinimą;
- užtikrinti neatidėliotiną gautų skundų analizę ir sprendimą;
- skatinti atvirai kalbėti apie psichologinio smurto darbe problemą;

- kurti pagarba grįstą bendravimą;
- nepalikti neišspręstų konfliktų;
- nubrėžti aiškias kiekvieno darbuotojo atsakomybės ribas;
- užtikrinti teisingumą ir saugumą;
- pagal galimybes įtraukti darbuotojus į sprendimų priėmimo procesus;
- puoselėti vertybes, aiškiai netoleruoti psichologinio smurto nuo mokyklos darbuotojų, mokinių ir mokinių tėvų;
- skirti atsakingą asmenį, kuriuo visi pasitikėtų (psichologą);
- organizuoti mokymus, kviestis specialistus;
- garantuoti konfidencialumą ir objektyvumą smurto atvejo dalyvių atžvilgiu;
- garantuoti smurto aukoms tinkamą pagalbą;
- taikyti drausmines priemones smurtautojams.

Darbuotojai turi teisę:

- į saugias darbo sąlygas, taip pat ir darbo vietą be smurto apraiškų;
- į aiškiai apibrėžtą vaidmenį darbe ir atsakomybę;
- lankyti mokymus, skirtus smurto prevencijai;
- rūpintis savo kultūros darbe puoselėjimu ir bendravimo kokybe;
- derinti darbo ir asmeninio gyvenimo poreikius;
- aktyviai dalyvauti vertinant profesinę riziką;
- aktyviai dalyvauti įgyvendinant prieš smurtinę politiką ir kuriant strategiją;
- naudotis priemonėmis, kurios numatytos prieš smurtą nukreiptoje strategijoje;
- bendradarbiauti su profesinėmis sąjungomis;
- netoleruoti prieš juos ir kitus asmenis nukreipto psichologinio smurto;
- pranešti apie patirtą smurto atvejį, detalai jį aprašyti, pateikti vadovui ir DSSK pirmininkui.

## **PREVENCINIAI VEIKSNIAI**

Prieš smurtą nukreipta politika grindžiama pagrindiniais prieš smurtą nukreiptos prevencijos principais.

Prevencijos veiksmai apima psichosocialinės ir fizinės darbo aplinkos gerinimą, smurto atvejų registravimą, organizacijos kultūros ugdymą, darbuotojų informavimą apie įstaigos prieš smurtą nukreiptą strategiją, mokymus vadovams ir darbuotojams smurto tema, visapusę pagalbą psichologinį smurtą patyrusiems asmenims ir taikomas drausmines procedūras smurtautojams.

Pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

- gerinti psichosocialinę darbo aplinką;
- užtikrinti teisingumą ir saugumo jausmą darbo vietoje;
- pagarbiai ir objektyviai vertinti darbuotojų galimybes;
- pripažinti darbuotojų indėlį;
- sąžiningai skirstyti įstaigos išteklius ir pakankamą atlygį už darbą;
- siekti, kad darbo krūvis būtų optimalus ir kad užduotims atlikti pakaktų laiko.

Smurto rizika padidėja, kada trūksta darbuotojų, laisvos darbo vietos neužpildomos. Vadovas turėtų atsižvelgti į tai, kad darbuotojai turi asmeninį gyvenimą, ir kuo anksčiau spręsti darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo klausimus.

Atsižvelgti į tai, ar darbuotojams patinka dirbti kartu, ar kolegos sutaria ir dirba vieningai, ar darbai visiems paskirstomi po lygiai, kaip sekasi kartu dirbti skirtingų profesijų specialistams, ar darbe dažni konfliktai. Darbuotojui turi būti aišku, ko iš jo tikimasi darbe. Darbas turi būti aiškiai apibrėžtas ir pakakti apmokymų pavestam darbui atlikti. Darbuotojai turi pasitikėti tiesioginio vadovo gabumais, jis turi rūpintis tuo, kaip jaučiasi jo pavaldiniai. Siekiant išvengti psichologinio smurto darbe atvejų padaugėjimo, reikėtų vengti besitęsiančio streso situacijų, stebėti atvejus, kai darbuotojai neatvyksta į darbą dėl ligos. Registruoti smurto atvejus ir juos analizuoti siekiant veiksmingiau valdyti psichologinį smurtą darbe, smurto atvejai turi būti registruojami nedelsiant, juos išsamiai išanalizuojant. Vadovas privalo informuoti smurto aukas apie būtinybę rašyti skundus / pranešimus apie įvykį su detaliais paaiškinimais, nurodant galimus liudininkus. Pranešime nurodoma, ar smurtavo įstaigoje dirbantysis asmuo ar nedirbantysis nurodant smurto situacijos apraiškas ir aplinkybes, smurtautojo ir aukos charakteristikos.

\* Darbdavys įsipareigoja užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą visais su darbu susijusiais aspektais. Informuoti darbuotojus, kad psichologinis smurtas ir mobingas netoleruojamas.

\* Siekiant mažinti psichologinio smurto darbe riziką, darbuotojų ir vadovo bendravimas turi būti pagrįstas pagarba, atidumu ir atvirumu.

\* Ugdyti tokią organizacinę kultūrą, kurioje būtų toleruojami vyraujančiai nuomonei prieštaraujantys pasisakymai ir diskusijos, gerbiama kitokia pozicija, nuomonė.

\* Gerinti fizinę darbo aplinką.

Darbdavys turi užtikrinti, kad darbo vieta būtų patogi ir saugi — ergonomiška, subalansuotas temperatūros ir drėgmės režimas, įrengtas tinkamas apšvietimas, ventiliacija,

apsauga nuo dulkių, triukšmo ir vibracijos. Įranga tinkamai įrengta ir prižiūrima, informuoti ir mokyti darbuotojus.

Visi darbuotojai, neatsižvelgiant tai, ar seniai dirba, ar tik įsidarbino, turi suprasti įstaigoje siekiamo elgesio normas, taisykles ir vykdomas priemones. Informavimas vykdomas aptariant per susirinkimus ar panašiai.

Darbdavys turi inicijuoti ir organizuoti mokymus, pritaikytus skirtingų profesijų darbuotojams.

Darbuotojai mokomi:

- nustatyti potencialias psichologinio smurto ir mobingo situacijas;
- psichologinio smurto įveikos ir problemų sprendimo būdus;
- bendravimo būdų, kurie padėtų išvengti smurto ar jį sumažinti;
- skatinti palaikančią aplinką darbe;
- apsiginti.

Vadovas turi:

- suprasti ir paaiškinti organizacijos prieš smurtinę politiką;
- pastebėti netinkamą darbuotojų elgesį;
- įvertinti darbo aplinką ir numatyti priemones, kurios padėtų išvengti smurto darbe;
- padėti nukentėjusiems darbuotojams;
- pagal galiojančius teisės aktus užtikrinti informacijos apie patyrusius smurtą darbuotojų konfidencialumą;
- palaikyti darbuotojus ir abipuse pagarba grįstą darbo aplinką;
- suteikti pagalbą psichologinio smurto aukoms.

Darbdavys turi užtikrinti visų reikalingų specialistų (psichologų, psichiatrų, slaugytojų, socialinių darbuotojų) pagalbą smurtą patyrusiems darbuotojams. Skubiai suteikta tinkama pagalba sumažina nukentėjusiam ar smurtą mačiusiam darbuotojui psichologinę traumą ir streso lygį. Psichologo konsultacija naudinga, kai sunku išsiaiškinti smurto priežastis ar abejojama skundo dėl patirto smurto pagrįstumu. Smurtą patyrusiam darbuotojui turi būti užtikrinta reintegracija į darbovietę, garantuojant apsaugą nuo nemalonių santykių su smurtautoju, ar perkėlimas į kitą darbą. Esant būtinybei, psichologinį smurtą patyrusiai aukai gali būti skirtas laikas poilsiui bei reabilitacijai (laisvų dienų skaičius priklauso nuo individualių asmens poreikių). Darbdavys, esant reikalui, aukai turėtų užtikrinti pagalbą kreipiantis į teismą ir gauti žalos atlyginimą. Drausminės procedūros taikomos smurtautojui, tik prieš tai turi būti išklausomos abi smurto įvykyje dalyvavusios pusės, vertinimas turi būti objektyvus ir

nešališkas. Būtina atsižvelgti į paaiškinimus, aplinkybes, ankstesnį smurtautojo elgesį. Kai neužtenka neformalaus sprendimo — pokalbio su smurtautoju, skiriama psichologo konsultacija, taikomos tokios drausminės priemonės, kaip raštiški įspėjimai, perkėlimas į kitą skyrių ar pareigas, atleidimas iš darbo.

Už melagingus pareiškimus yra numatytos drausminės priemonės.

## **BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

Įstaigos klimatas — tai psichologinė atmosfera darbe, pasitenkinimas darbu, bendradarbiavimo ypatumai, asmeninis kiekvieno darbuotojo efektyvumas, funkcijų ir atsakomybės paskirstymas, įstaigos tikslų ir perspektyvos aiškumas lygybė visiems įstaigos darbuotojams.

Įstaigos bendras psichologinis klimatas daugeliu atveju priklauso ne tik nuo vadovo, tačiau ir darbuotojų. Siektina, kad didžioji dauguma darbuotojų būtų jautrūs ir pastabūs savo kolegų atžvilgiu — padėti darbo metu, gerbtų vieni kitus, vertintų atliekamą darbą, būtų lojalūs.