

PATVIRTINTA

Vilniaus Antakalnio pradinės mokyklos
direktoriaus

2025 m. gegužės 7 d. įsakymu Nr. V-52

VILNIAUS ANTAKALNIO PRADINĖS MOKYKLOS PSICHOLOGINIO SMURTO PREVENCIJOS POLITIKA

1. BENDROSIOS NUOSTATOS

1.1. Ši Vilniaus Antakalnio pradinės mokyklos (toliau – Mokyklos) psichologinio smurto prevencijos politika (toliau – Politika) parengta vadovaujantis:

- Lietuvos Respublikos darbo kodeksu (LR DK), ypač 30 straipsniu, kuris įpareigoja darbdavį užtikrinti darbuotojų fizinį ir psichologinį saugumą darbe;
- Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu;
- Lietuvos Respublikos smurto artimoje aplinkoje prevencijos įstatymu;
- Lietuvos Respublikos švietimo įstatymu;
- kitais galiojančiais teisės aktais.

1.2. Politikos tikslas – sukurti saugią, pagarbią ir sveiką emocinę aplinką visiems Mokyklos darbuotojams, mokiniams bei kitiems bendruomenės nariams, užkirsti kelią bet kokioms psichologinio smurto ir mobingo apraiškoms ir užtikrinti efektyvius reagavimo mechanizmus.

2. PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO NETOLERAVIMO PRINCIPAI

2.1. Mokykla deklaruoja visišką **nulinę toleranciją** bet kokioms psichologinio smurto ir mobingo formoms tarp darbuotojų, tarp mokinių, tarp darbuotojų ir mokinių ar kitų bendruomenės narių.

2.2. Visi psichologinio smurto ar mobingo atvejai bus **nagrinėjami nedelsiant, objektyviai ir konfidencialiai**.

2.3. Mokykloje įdiegti prevenciniai mechanizmai siekiant užkirsti kelią galimiems mobingo ir smurto atvejams, įskaitant darbuotojų mokymus, komunikacijos stiprinimą ir bendruomenės įtraukimą.

2.4. Mokyklos vadovaus patvirtintas Darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo tvarkos aprašas.

3. PRANEŠIMŲ TEIKIMO IR REAGAVIMO TVARKA

3.1. Mokykla yra sukūrusi **anoniminio pranešimo kanalą**, kuriuo bendruomenės nariai gali pateikti informaciją apie pastebėtus ar patirtus psichologinio smurto ar mobingo atvejus.

3.2. Pranešimus, užpildant anketą (Priedas Nr. 1) galima pateikti:

- anonimiškai fizinėje dėžutėje, įrengtoje Mokyklos patalpose;

- tiesiogiai paskirtam asmeniui;
- el. paštu pranesk@antakalniopradine.vilnius.lm.lt.

3.3. Visi gauti pranešimai peržiūrimi **nedelsiant**, ne vėliau kaip per 3 darbo dienas nuo gavimo dienos.

3.4. Tyrimą atlieka paskirti **atsakingi asmenys**, kurie yra apmokyti ir turi tinkamą kompetenciją spręsti tokio pobūdžio klausimus. Tyrimo metu užtikrinama konfidencialumas ir abiejų šalių teisių apsauga.

4. ATSAKINGI ASMENYS

4.1. Už Politikos įgyvendinimą ir priežiūrą atsakingi:

- Mokyklos direktorius;
- Direktoriaus paskirtas atsakingas asmuo;
- Darbo tarybos paskirtas atstovas.

4.2. **Darbo taryba** glaudžiai bendradarbiauja su Mokyklos vadovybe sprendžiant su psichologiniu saugumu susijusius klausimus, dalyvauja prevencinių priemonių planavime ir vykdymo priežiūroje.

5. ŠVIETIMAS IR PREVENCIJA

5.1. Mokykla reguliariai organizuoja:

- Mokymus darbuotojams apie psichologinio smurto ir mobingo atpažinimą ir reagavimą;
- Diskusijas, paskaitas, teminius susitikimus apie pagarbų bendravimą ir konfliktų sprendimo būdus;
- Bendruomenės informavimą apie galiojančias taisykles ir galimus pagalbos kanalus.

6. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

6.1. Ši Politika yra **privaloma visiems** Mokyklos darbuotojams, mokiniams ir kitų grupių atstovams.

6.2. Politika peržiūrima ne rečiau kaip kartą per 2 metus arba esant teisės aktų pakeitimams.

6.3. Politika skelbiama viešai Mokyklos tinklalapyje bei prieinama popieriniu formatu administracijoje.

VILNIAUS ANTAKLANIO PRADINĖS MOKYKLOS
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, val. 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.). ☐ Psichologinis, emocinis smurtas: žeidžiantys žodžiai, pastabos, grasinimai, draudimai, gąsdinimai, kaltinimai, nesikalbėjimas, tylėjimas, ignoravimas, patyčios, savo nuomonės primetimas kitam žmogui, siekiant savo tikslų. ☐ 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.). ☐ Kiti pastebėjimai (įrašyti)	
Ar yra žinomas tokio elgesio pasikartojimas?	

Duomenys apie patyčių dalyvius:

<u>Patyrusio psichologinį smurtą</u> vardas, pavardė	
<u>Galimai smurtavusio</u> vardas, pavardė	
<u>Stebėjusių</u> galimai psichologinio smurto atvejį vardas, pavardė	

Išsamesnė informacija apie įvykį:

(Užpildžiusio asmens vardas, pavardė)

(Parašas)

ATMINTINĖ DARBDAVIAMS IR DARBUOTOJAMS PSICHOSOCIALINIŲ DARBO SĄLYGŲ GERINIMUI

ATMINTINĖ DARBDAVIAMS

Darbdaviai yra įpareigojami:

- ☐ Organizuoti psichologinio smurto ir kitų psichosocialinės rizikos veiksnių darbo vietose vertinimą;
- ☐ Bendradarbiaujant su darbuotojais parengti trumpą ir veiksmingą smurto įveikos strategiją;
- ☐ Užtikrinti smurto atvejų registravimą ir analizę;
- ☐ Užtikrinti prieš smurtą nukreiptų veiksmų nepertraukiamumą;
- ☐ Užtikrinti priešsmurtinės strategijos tobulinimą;
- ☐ Užtikrinti neatidėliotiną aukų 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;
- ☐ Stengtis įtraukti darbuotojus į sprendimų priėmimo procesus;
- ☐ Puoselėti prieš psichologinį smurtą nukreiptas vertybes;
- ☐ Skirti atsakingą asmenį, kuriuo visi pasitikėtų (psichologą, kitą specialistą, darbuotoją);
- ☐ Organizuoti mokymus, kviečiant specialistus;
- ☐ Garantuoti konfidencialumą ir objektyvumą smurto aukos atžvilgiu;
- ☐ Garantuoti smurto aukoms tinkamą pagalbą;
- ☐ Taikyti drausmines priemones smurtautojams.

ATMINTINĖ DARBUOTOJAMS

Darbuotojai turi teisę:

- ☐ Į saugias darbo sąlygas, taip pat ir į darbo vietą be smurto apraiškų;
- ☐ Į aiškiai apibrėžtą vaidmenį darbe ir atsakomybę;
- ☐ Lankyti mokymus, skirtus smurto prevencijai;
- ☐ Rūpintis savo darbo kultūros puoselėjimu ir bendravimo kokybe;
- ☐ Derinti darbo ir asmeninio gyvenimo poreikius;
- ☐ Aktyviai dalyvauti vertinant profesinę riziką;
- ☐ Aktyviai dalyvauti įgyvendinant priešsmurtinę 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.

VALSTYBINĖS DARBO INSPEKCIJOS INFORMACINIS PRANEŠIMAS

PSICHOSOCIALINĖS RIZIKOS VALDYMAS DARBO VIETOSE

2024 m. birželio 12 d.

Visuomenėje vis dažniau kyla klausimų, susijusių su psichosocialinės rizikos valdymu darbo vietose.

Rizikos vertintojai (DSS specialistai) susiduria tokiais iššūkiais,

- ✓ kaip tinkamai įvertinti ir valdyti jau nustatytą psichosocialinę riziką,
- ✓ kokių prevencinių veiksmų imtis gavus neigiamus darbuotojų apklausos rezultatus,
- ✓ kaip atsakingai parinkti ir efektyviai įgyvendinti prevencines priemones.

Visos šios problemos kyla dėl sudėtingų ir daugialypių psichosocialinės rizikos veiksnių, jų išraiškos, poveikio dydžio ir trukmės ir jų nustatymo sudėtingumo, kurie neabejotinai turi reikšmingą poveikį kiekvieno darbuotojo psichikos sveikatai ir emocinei gerovei. Efektyvus psichosocialinių rizikos veiksnių valdymas reikalauja ne tik patikimos (aiškos) rizikos vertinimo metodikos, bet ir veiksmingo veiksmų plano, kuris būtų nuosekliai įgyvendinamas ir duotų realią naudą visai įmonei, įstaigai, organizacijai.

- [Esamas teisinis reglamentavimas](#)
- [Vertintojams keliami reikalavimai](#)
- [Teisinio reglamentavimo ir vieningos metodikos svarba](#)
- [Preveninės priemonės ir rekomendacijos darbdaviams](#)
- [Aktualios informacijos nuorodos](#)

_____ /// _____ /// _____

➤ **Esamas teisinis reglamentavimas**

Šiuo metu galiojantis teisinis reglamentavimas nustato gaires ir reikalavimus darbdaviams, užtikrindamas, kad darbuotojų sveikata ir emocinė gerovė būtų apsaugota nuo neigiamo psichosocialinių rizikos veiksnių poveikio.

- Primintina, kad visų profesinės rizikos veiksnių vertinimą, įskaitant rizikos vertinimo organizavimą, vertinimo etapus, dokumentavimą, stebėseną, reglamentuoja [Profesinės rizikos vertinimo bendrieji nuostatai](#), patvirtinti Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2012 m. spalio 25 d. įsakymu [Nr. A1-457/V-961](#).

Nepaisant aiškaus teisinio reglamentavimo, darbdaviams kyla sunkumų realiai įvertinti psichosocialinius rizikos veiksnius ir apsaugoti darbuotojus nuo streso, perdegimo ir kitų su darbu susijusių psichosocialinių rizikos veiksnių pasekmių. Tikėtina, kad tam didelę įtaką turi aplinkybė, kai darbdaviai apsiriboja psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių nustatymu, nepagristai pamiršdami rizikos valdymą ir įgyvendinamų prevencinių priemonių efektyvumo kontrolę.

➤ **Vertintojams keliami reikalavimai**

Paminėtina, kad vertintojo kompetencija yra vienas iš esminių psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimo sėkmės elementų, nes aukštos kvalifikacijos vertintojas gali tiesiogiai prisidėti prie geresnės darbuotojų psichikos sveikatos.

Specialusis teisės aktas – Psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių tyrimo metodiniai nurodymai, patvirtinti Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. rugpjūčio 24 d. įsakymu [Nr. V-699/A1-241](#), nustato psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių tyrimo reikalavimus ir kvalifikacinius reikalavimus šį tyrimą atliekantiems asmenims. Psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių tyrimo metodiniai nurodymai aiškiai nurodo, kad psichosocialinių veiksnių tyrimą atlieka kompetentingi asmenys, 5 punkte nustatytus reikalavimus atitinkančių mokymų, kurių bendra apimtis ne mažiau kaip 16 val., metu įgiję toliau išvardytų sričių kompetencijų ir turintys tai patvirtinantį (-ius) pažymėjimą (-us):

- psichosocialiniai veiksniai, stresas darbe, jo poveikis darbuotojų sveikatai ir gerovei, darbingumui;
- tarptautinių organizacijų gairės dėl psichosocialinių veiksnių tyrimo ir vertinimo;
- psichosocialinių veiksnių tyrimo ir vertinimo teisinis reglamentavimas Lietuvoje;
- psichosocialinių veiksnių tyrimo, vertinimo principai ir metodikos.

➤ **Teisinio reglamentavimo ir vieningos metodikos svarba**

Galiojantis teisinis reglamentavimas dėl psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimo suteikia galimybę įmonėms, įstaigoms ir organizacijoms pasirinkti, kokias gerąją praktiką ir (ar) moksliniais tyrimais pagrįstas tyrimo metodikas naudoti.

- Primintina, kad Lietuvai yra adaptuoti Jungtinės Karalystės Streso darbe valdymo standartai, kurie viešai skelbiami oficialioje Higienos instituto svetainėje www.hi.lt.

Naudojant vieningą metodiką, užtikrinama, kad gauti psichosocialinės rizikos vertinimo rezultatai bus nuoseklūs ir palyginami su prieš tai buvusiais, t. y. bus vykdoma nustatytų rizikos veiksnių stebėseną.

Teisės aktai aiškiai apibrėžia darbdavių atsakomybę už darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų laikymąsi, kas skatina darbdavius rimtai žiūrėti į psichosocialinės rizikos vertinimą. Daugeliui darbdavių yra žinoma prievolė atlikti psichosocialinių rizikų vertinimą, tačiau labai dažnai rizikos vertinimas apsiriboja tik rizikos veiksnių nustatymu, o rizikos vertinimo etapas, kuriuo metu parenkamos ir įgyvendinamos prevencijos priemonės praleidžiamas.

Teisinis reglamentavimas aiškiai orientuotas į rizikos prevenciją, t. y. darbdaviai turi imtis proaktyvių veiksmų psichosocialinei rizikai mažinti ir kontroliuoti, pavyzdžiui,

- organizuoti specialius mokymus,
- užtikrinti darbuotojų įtraukimą į visus procesus,
- skatinti darbuotojus dalyvauti kuriant palankią ir emociškai saugią darbo aplinką.

Efektyvus psichosocialinių rizikų valdymas sumažina tokias su stresu, ypač psichosomatinėmis ligomis, ir kitų emocinių problemų sprendimu susijusias išlaidas kaip sveikatos priežiūros išlaidas ir nedarbingumo laiką dėl tokių sutrikimų. Tai galiausiai lemia didesnę darbuotojų produktyvumą ir mažesnes darbdavio ir valstybės išlaidas.

Apibendrinant, pakankamas teisinis reglamentavimas yra pagrindas efektyviam psichosocialinių veiksnių vertinimui ir valdymui, užtikrinant darbuotojų sveikatą ir gerovę bei sukuriant teigiamą darbo aplinką.

➤ **Prevencinės priemonės ir rekomendacijos darbdaviams**

Psichosocialiniai rizikos veiksniai apima darbo aplinkos (sąlygų), darbo organizavimo ir socialinių sąlygų poveikį darbuotojų emocinei ir fizinei gerovei. Kiekviena įmonė, įstaiga, organizacija yra skirtinga ne tik dėl vykdomos ekonominės veiklos ir darbuotojų skaičiaus bet ir dėl tokių skirtingų darbuotojų ypatybių kaip amžius, patirtis, išsilavinimas, lytis, specialieji poreikiai, todėl ir prevencinės priemonės, skirtos efektyviai valdyti psichosocialinę riziką smarkiai skiriasi.

Dažniausiai rekomenduojamos šios prevencinės priemonės (*šis sąrašas yra pavyzdinis ir nėra baigtinis*):

1. **Užtikrinti aiškų darbų paskirstymą ir atsakomybę:** aiškiai apibrėžti darbuotojų pareigas ir atsakomybes; suteikti darbuotojams galimybę dalyvauti sprendimų priėmimo procesuose, susijusiuose su jų darbu; teikti pasiūlymus dėl darbo sąlygų gerinimo ir pan.
2. **Skatinti gerą vidinę komunikaciją:** reguliariai bendrauti su darbuotojais apie įmonės tikslus, pokyčius ir kitus svarbius klausimus; visais būdais skatinti atvirą ir palaikančią komunikaciją tarp vadovybės ir darbuotojų bei tarp pačių darbuotojų ir pan.
3. **Teikti paramą:** užtikrinti, kad darbuotojai turėtų visus reikalingus išteklius ir tiesioginio vadovo palaikymą, kad galėtų tinkamai atlikti savo darbą; organizuoti nuolatinės psichologinės konsultacijas darbuotojams, kurie susiduria su stresu, nerimu, perdegimu ar panašiomis problemomis ir pan.
4. **Skatinti darbo ir asmeninio gyvenimo balansą:** lankstaus darbo grafiko galimybių suteikimas; skatinti darbuotojus laikytis darbo ir poilsio režimo, vengiant per didelio darbo krūvio ir ilgų darbo valandų ir pan.
5. **Užtikrinti įvairius mokymus:** organizuoti mokymus apie streso valdymą, apie psichikos sveikatą ir jos palaikymo būdus, taip pat kitomis temomis, kurios gali padėti darbuotojams geriau suprasti ir tvarkytis su skirtingais darbo reikalavimais ir etapais; organizuoti mokymus vadovams, kad jie galėtų geriau palaikyti savo komandą, darbuotojus ir gebėtų skirti jiems pakankamai laiko ir pan.

6. **Sukurti palaikančią aplinką:** skatinti įvairias komandines veiklas po darbo valandų; kurti teigiamą ir įtraukiančią darbo kultūrą, kurioje vertinamas kiekvienas darbuotojas ir pan.
7. **Užtikrinti saugią darbo aplinką:** užtikrinti, kad darbo vietos būtų ergonomiškos, patogios; visos darbo vietos atitiktų nustatytus saugos reikalavimus.
8. **Skatinti darbuotojų įsitraukimą ir įvertinimą:** atpažinti ir vertinti darbuotojų pastangas ir pasiekimus; skatinti darbuotojų iniciatyvumą ir idėjų teikimą, kurios galėtų pagerinti darbo procesus ir pan.
9. **Nuolat stebėti nustatytą riziką ir vertinti taikomų prevencinių priemonių efektyvumą:** atlikti reguliarias darbuotojų apklausas, kad galėtumėte nustatyti ir reaguoti į kylančias psichosocialines rizikas; adaptuoti taikomas prevencines priemones, atsižvelgiant į darbuotojų poreikius ir atsiliepimus.

Šios priemonės gali padėti sumažinti psichosocialinę riziką darbo vietoje ir sukurti emociškai teigiamą darbo aplinką.

➤ **Pateikiamos metodinių rekomendacijų ir aktualios informacijos nuorodos:**

VDI yra parengusi ir paskelbusi savo oficialiame tinklalapyje šias rekomendacijas:
[Psichosocialiniai rizikos veiksniai ir streso darbe vertinimo rekomendacijos](#)

Profesinės sveikatos centro informacinė ir metodinė medžiaga (metodinės rekomendacijos):
<https://www.hi.lt/profesines-sveikatos-centras-profesines-sveikatos-tyrimu-skyrius/#---informacine-ir-metodine-medziaga>

Mokslo leidiniai profesinės sveikatos tematika (pateikiami visi HI leidiniai, reikia pasirinkti pagal tematiką, pateikiama pagal metus, vėliausiai išėję matomi pirmiausia):
<https://www.hi.lt/leidiniai-562/mokslo-leidiniai/>

Vienas iš paskutiniųjų yra „Vyresnio amžiaus žmonių ilgesnio darbingo amžiaus ir pasilikimo darbo rinkoje veiksniai“:
<https://www.hi.lt/leidinys-562/mokslo-leidiniai/vyresnio-amziaus-zmoniu-ilgesnio-darbingo-amziaus-ir-pasilikimo-darbo-rinkoje-veiksniai2/>

Žurnalo „Visuomenės sveikata“ publikacijos profesinės sveikatos tematika (pateikiami viso HI leidiniai, reikia pasirinkti pagal tematiką):
<https://www.hi.lt/zurnalas-visuomenes-sveikata/#--archyvas>

VALSTYBINĖS DARBO INSPEKCIJOS IŠAIŠKINIMAS

KAIP ATPAŽINTI PSICHOLOGINĮ SMURTĄ IR MOBINGĄ DARBE? KOKIE TEISINIAI GYNYBOS BŪDAI?

2021 m. birželio 11 d.

- ❖ Kas yra mobingas darbe?
- ❖ Darbdavio ir darbuotojų pareigos
- ❖ Kas nėra laikoma mobingu?
- ❖ Kaip įrodyti psichologinį smurtą?
- ❖ Kaip ginti pažeistas teises?
- ❖ Smurto darbe prevencija ir valdymas

Kas yra mobingas darbe?

Nei Lietuvos Respublikos darbo kodekse, nei įstatymuose, nei visuotinai taikomuose poįstatyminiuose teisės aktuose ar jų taikymo praktikoje nėra apibrėžtos psichologinio smurto darbe ar mobingo sąvokos. Nesant psichologinio smurto ir mobingo darbe sąvokų apibrėžimų, atsakingų asmenų atžvilgiu yra sudėtinga taikyti atsakomybę – iš esmės ji galima tik dėl mobingo pasekmių: neteisėto atleidimo, nepagrįsto nušalinimo nuo darbo, darbo sąlygų pakeitimo ir kt.

Mobingas galėtų būti suprantamas kaip 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. Paminėtina, kad mobingą gali taikyti tiek vienas, kolektyvo pritarimą ar galios svertų turintis asmuo, tiek darbuotojų grupė.

Pastebima, kad dažniausiai psichologinis smurtas pasireiškia darbuotojo įžeidinėjimu, patyčiomis, užgauliojimu, priekabiavimu, grasinimu, nekonstruktyvia, žeminančia kritika, žodine agresija, persekiojimu ir kitokiu netinkamu elgesiu. Įprastai psichologinis smurtas pasireiškia daugiau nei viena netinkamo elgesio forma, daugiausia tai priekabiavimas (kuomet pakartotinai ir sąmoningai išnaudojama, grasinama ir (arba) žeminama ir pan.) bei smurtas (kuomet užpuolamas vienas ar daugiau darbuotojų ar vadovų su tikslu pažeisti asmens orumą ir (ar) sukurti priešišką darbo aplinką). Priekabiavimas ir smurtas gali pasireikšti: fiziniu, psichologiniu ir/ar seksualiniu išnaudojimu; neetišku elgesiu (vieną kartą ar sistemingai) ir nepagarbiu elgesiu kitų asmenų atžvilgiu.

Darbo aplinkoje 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 psichosocialinį smurtą gali kilti žymiai didesnis pavojus, ypač viešojo sektoriaus (sveikatos priežiūros, socialinės globos, švietimo, savivaldos) bei privataus

sektoriaus (viešojo maitinimo, mažmeninės prekybos, transporto ir kt.) įmonėse/įstaigose/organizacijose.

Taikomą psichologinį smurtą ir mobingą sunkiau atpažinti, kadangi jis gali būti išreikštas: pirma, tiesiogiai (kai smurtauja pats smurtautojas) ir netiesiogiai (smurtaujama kito asmens „pavedimu“). Šiuo laikmečiu smurtaujama taip pat panaudojant informacines technologijas (elektroninius laiškus), mobilius telefonus (SMS žinutės, skambučiai atostogų metu, ne darbo metu ir pan.), įmonės vidinį intranetą, visuomenės informavimo ar bendravimo platformas darbo ir nedarbo metu. Paminėtina, kad psichologinis smurtas gali turėti verbalinę ir (ar) neverbalinę (per balso intonaciją, veido išraišką, mimiką, gestus, kūno kalbą ir kt.) išraišką.

Dažniausiai psichologinis smurtas darbe pasireiškia kaip (sąrašas nebaigtinis):

- ✓ **grasinimai** (pvz., atleisti iš darbo, bloginti darbo sąlygas sudarant darbo grafikus ir kt.);
- ✓ **pasiekimų nuvertinimas** (pvz., kritika darbuotojui dėl atliktų užduočių jį žeminant, siekiant įžeisti ir kt.);
- ✓ **šmeižtas** (pvz., tikrovės neatitinkančios informacijos, galinčios padaryti žalos asmens garbei ir orumui, paskleidimas. Šmeižtu dažnai siekiama apkaltinti kitą asmenį nebūtais dalykais ir kt.);
- ✓ **pasikartojančios neigiamos pastabos** (pvz., nemalonūs skirtingo turinio komentarai ir kt.);
- ✓ **ignoravimas** (pvz., izoliavimas, atribojimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų, nesidalinimas informacija ir kt.);
- ✓ **manipuliavimas** (pvz., darbuotojui nustatomas neadekvatus darbo krūvis, manipuliavimas darbo užmokesčiu, keliama neįgyvendinami reikalavimai ir kt.);
- ✓ **nepagrįsta kritika** (pvz., destruktivi kritika darbuotojui dėl atliktų užduočių jį žeminant, siekiant įžeisti ir kt.);
- ✓ **sarkazmas** (pvz., piktas pašiepimas, kandi ironija ir kt.);
- ✓ **noras išjuokti** (pvz., 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.);
- ✓ **riksmai** (pvz., bendravimas pakeltu tonu, nevaldomos emocijos ir kt.);
- ✓ **viešas žeminimas** (pvz., žeminantys komentarai darbuotojo atžvilgiu, darbuotojo sumenkinimas, panieka ir kt.).

Darbdavio ir darbuotojų pareigos

Darbdavys privalo sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešiškų, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiamasi 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 (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30 straipsnis).

Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 11 straipsnyje nustatytą pareigą *užtikrinti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas visais su darbu susijusiais aspektais*, darbdavys privalo vykdyti ir privalo vertinti psichosocialinių veiksnių profesinę riziką, įgyvendinti darbo pobūdį atitinkančias prevencines organizacines ir technines priemones profesinei rizikai šalinti ir (ar) sumažinti ir imtis visų būtinų priemonių psichologinio smurto darbo

aplinkoje prevencijai užtikrinti ir pagalbai asmenims, patyrusiems psichologinį smurtą darbo aplinkoje, suteikti. Ši pareiga itin svarbi, kadangi psichologinis smurtas darbe vertintinas kaip vienas iš psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių, kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio santykių ir (ar) santykių su darbdaviu ir (ar) trečiaisiais asmenimis kelia darbuotojui stresą darbe (Psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių tyrimo metodinių nurodymų 2.1. punktas).

Darbo santykiuose darbuotojas yra laikomas silpnesniąja šalimi, tačiau nepamiršti vykdyti savo pareigas privalo ne tik darbdavys, bet ir darbuotojas.

Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 33 straipsnis nustato kiekvieno darbuotojo pareigą **vykdyti įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos norminių dokumentų reikalavimus** ir darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus, su kuriais jie supažindinti ir apmokyti juos vykdyti, ir kaip galima labiau rūpintis savo ir kitų darbuotojų sauga ir sveikata, remiantis savo žiniomis ir vadovaujantis padalinio vadovo, darbdaviui atstovaujančio asmens duotais nurodymais.

Kas nėra laikoma mobingu?

Esminis psichologinio smurto/mobingo ir konflikto darbe skiriamasis požymis – **prievertą taikančio asmens siekimas psichologiškai dominuoti prieš smurto auką.**

Psichologinio smurto darbe atpažinimas priklauso nuo subjektyvaus darbuotojo ar vadovo aplinkos suvokimo, todėl gali pasitaikyti situacijų kai (sąrašas nebaigtinis):

- ✓ kai darbuotojas dėl savo turimo išsilavinimo, įgytų kompetencijų ar kitų aplinkybių gali klaidingai įžvelgti psichologinį smurtą, pvz., darbuotojas gali nežinoti teisės aktų reikalavimų, kurių privalo laikytis, tinkamai nėra susipažinęs su įmonės, įstaigos ar organizacijos vidaus (norminiais) teisės aktais ir pan.;
- ✓ kai vyksta darbuotojų veiklos vertinimas, darbuotojui gali būti įvardijami jo atliekamo darbo trūkumai ir privalumai, išreiškiamos pastabos. Darbdavys turi teisę vertinti darbuotojo dalykines savybes, darbo rezultatus todėl reikia atskirti pagrįstą darbdavio vertinimą (darbinę kritiką), ir vertinti ar konkrečiu atveju tokia kritika nėra išreiškiama žeminančiai, pašaipiai;
- ✓ 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.). Darbdavio reiklumas darbuotojui bendrai nėra laikytinas psichologiniu smurtu, tačiau nepagrįstai padidintas reiklumas tik vieno darbuotojo atžvilgiu gali būti traktuojamas psichologiniu smurtu;
- ✓ tarp darbdavio ir darbuotojo kilę nesusipratimai/diskusijos/nuomonių nesutapimai savaime negali būti vertinami kaip psichologinis smurtas.

Visais atvejais, **tiek darbuotojai, tiek ir darbdaviai, įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas, turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisyklės ir veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų.**

Kaip įrodyti psichologinį smurtą?

Teisinė atsakomybė dėl psichologinio smurto darbo aplinkoje gali kilti bei žalą gali tekti atlyginti ne tik agresyvius veiksmus organizuojantiems, bet ir juose dalyvaujantiems darbuotojams,

tretiesiems asmenims, taip pat darbdaviams, jų įgaliotiems asmenims, kurie neįgyvendina Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30 straipsnyje įtvirtintų pareigų imtis visų būtinų priemonių psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijai užtikrinti ir pagalbai asmenims, patyrusiems tokį smurtą, suteikti.

Tiek pasikartojantys, tiek ir vienkartiniai veiksmai gali būti pripažįstami prieštaraujančiais Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatoms, jeigu jie atitinka Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30 straipsnyje minimus požymius – yra priešiški, neetiški, žeminantys, agresyvūs, užgaulūs ar įžeidžiantys ir jais kėsiamasi į bent vieno darbuotojo orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.

Pažymėtina, kad kilus ginčui, abi darbo ginčo šalys (darbdavys ir darbuotojas) darbo bylos nagrinėjimo procese privalo būti aktyvios ir suinteresuotos pateikti visus įrodymus, dokumentus, pagrindžiančius / paneigiančius pareikštus reikalavimus, nurodyti aplinkybes, turinčias reikšmės darbo bylos nagrinėjimui, ir tai gali padaryti visomis Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 177 straipsnyje nustatytais įrodinėjimo priemonėmis.

Kadangi visi įrodymai yra vertinami individualiai, todėl kiekvienu atveju jų pakankamumas vertinamas atsižvelgiant į kiekvienos konkrečios situacijos faktines aplinkybes. Dažniausia skundai dėl psichologinio smurto ir mobingo grindžiami tik subjektyvia nukentėjusiojo asmens nuomone bei įsitikinimais, todėl rekomenduojama rinkti visus su ginču susijusius objektyvius įrodymus:

- ✓ dokumentus (pvz., psichologų/psichoterapeutų konsultacijų sąskaitos ir kt.);
- ✓ išsaugoti SMS žinutes;
- ✓ išsaugoti elektroninius laiškus, persiųsti į asmeninį el. paštą;
- ✓ turimas nuotraukas;
- ✓ vaizdo ar garso įrašus;
- ✓ liudininkus, galinčius patvirtinti nederamą kito asmens elgesį ir kt.

Tam tikrais atvejais, psichologinis smurtas gali tęstis net ir nutraukus darbo santykius, kai apie psichologinio smurto auką skleidžiama tikrovės neatitinkanti informacija potencialiems ar net naujiems esamiems darbdaviams.

Kaip ginti pažeistas teises?

Viena efektyviausių smurto darbe valdymo priemonių – **problemos paviešinimas** darbo kolektyve. Sveikos darbo aplinkos be smurto apraiškų kūrimo sėkmei užtikrinti reikalingas administracijos, darbuotojų, padalinių ir skyrių vadovų, darbuotojų atstovų bei profesinių sąjungų bendradarbiavimas. Todėl, pirma, rekomenduotina pradėti spręsti psichologinio smurto/mobingo problemas įmonės/įstaigos/organizacijos viduje ir taip skatinti socialinį dialogą. Tai yra, asmenims patyrusiems horizontalų smurtą – smurtauja bendradarbiai, lankytojai, klientai – būtina kreiptis į tiesioginį vadovą. Asmenims patyrusiems vertikalų smurtą – smurtauja tiesioginis vadovas – būtina kreiptis į įmonės/įstaigos/organizacijos vadovą. Patyrusiems smurtą darbe reikia nebijoti prašyti pagalbos, kreiptis į darbuotojų atstovus, darbo tarybas, profesines sąjungas.

Antra, nepavykus išspręsti psichologinio smurto/mobingo problemų įmonės/įstaigos/organizacijos viduje, psichologinio smurto/mobingo auka gali kreiptis į:

- ✓ Lietuvos Respublikos valstybinę darbo inspekciją (toliau – VDI) su skundu dėl situacijos identifikavimo ir galimo poveikio priemonių darbdavio atžvilgiu pritaikymo, jeigu darbdavys, pažeisdamas darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančius teisės aktus, neorganizuoja psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių vertinimo;
- ✓ Darbo ginčų komisiją su prašymu atlyginti turtinę ar neturtinę žalą dėl patirtų emocinių išgyvenimų, nepatogumų, psichologinių sukrėtimų, psichologinio spaudimo ir pan.
- ✓ Lietuvos Respublikos generalinę prokuratūrą, siekiant gauti Pranešėjo statusą;
- ✓ Bendrosios kompetencijos teismus (civilinio proceso, sunkesniais atvejais ir baudžiamojo proceso tvarka).

Smurto darbe prevencija ir valdymas

Visi be išimties darbuotojai ir vadovai, kaip beje ir tretieji asmenis privalo:

- ✓ netoleruoti prieš darbuotojus ir kitus asmenis nukreipto psichologinio smurto;
- ✓ rinkti bei saugoti netoleruotino elgesio/galimo psichologinio smurto įrodymus;
- ✓ pranešti apie patirtą smurto atvejį tiesioginiam vadovui, darbuotojų atstovui saugai ir sveikatai; profesinei sąjungai;
- ✓ aktyviai bendradarbiauti tiriant psichologinio smurto atvejį;
- ✓ teikti siūlymus įmonės administracijai psichologinio smurto prevencijos klausimais.

Taip pat, darbuotojai ir vadovai turi prisiminti, kad psichosocialinių darbo sąlygų gerinimo kontekste turi teisę:

- ✓ į saugias darbo sąlygas be smurto apraiškų;
- ✓ į aiškiai apibrėžtas darbo funkcijas 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 kuriant ir įgyvendinant prieš psichologinį smurtą nukreiptą politiką;
- ✓ naudotis priemonėmis, kurios numatytos prieš psichologinį smurtą nukreiptoje politikoje.

Darbuotojų veiksmai patyrus psichologinį smurtą.

DARBUOTOJO ĮTARIANČIO, KAD PRIEŠ JĮ NAUDOJAMAS PSICHOLOGINIS SMURTAS VEIKSMAI:			
kai smurtauja bendradarbiai, lankytojai, klientai (horizontalus smurtas)	kai smurtauja tiesioginis vadovas (vertikalus smurtas)	visai atvejais, įskaitant kai darbuotojas negauna pagalbos įmonės viduje, gali kreiptis:	Į PROFESINĘ SĄJUNGĄ, DARBO TARYBĄ, DARBUOTOJŲ ATSTOVUS
KREIPIASI Į TIESIOGINĮ VADOVĄ	KREIPIASI Į ĮMONĖS VADOVĄ		Į VALSTYBINĘ DARBO INSPEKCIJĄ
kai tiesioginis vadovas nesiima veiksmų			Į DARBO GINČŲ KOMISIJĄ
KREIPIASI Į ĮMONĖS VADOVĄ			Į GENERALINĘ PROKURATŪRĄ (NORINT GAUTI PRANEŠĖJO STATUSĄ)
kai įmonės vadovas nesiima veiksmų			Į BENDROSIOS KOMPETENCIJOS TEISMUS