

PATVIRTINTA

Vilniaus suaugusiųjų mokymo centro
direktoriaus 2021 m. rugpjūčio 31 d.
įsakymu Nr. V-187

**VILNIAUS SUAUGUSIŲJŲ MOKYMO CENTRO
PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO PREVENCIJOS POLITIKA**

BENDROSIOS NUOSTATOS

Šios priemonės skirtos formuoti ir įgyvendinti prieš psichologinį smurtą ir mobingą nukreiptą politiką Vilniaus suaugusiųjų mokymo centre (toliau – VSMC).

PRIEŠ PSICHOLOGINĮ SMURTAŲ IR MOBINGĄ NUKREIPTA POLITIKA

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

Ši Politika taikoma visiems VSMC darbuotojams.

Politikoje vartojamos sąvokos:

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 (klientų, vartotojų, trečiųjų asmenų ir kt.).

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.

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.

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.

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

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.

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 nereali terminai.

Per asmeninę reputaciją:

- užgaulios pastabos;
- plūdิมasis;

- užgauliojimas;
- bauginimas;
- menkinimas;
- užuominos dėl amžiaus, lyties ar kitų asmeninių savybių;
- apkalbos.

Per izoliaciją:

- psichologinis ir socialinis atskyrimas;
- galimybių apribojimas;
- nuomonės ignoravimas;
- priešiškos reakcijos;
- darbui reikalingos informacijos nuslėpimas.

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

PRIEŠ PSICHOLOGINĮ SMURTĄ IR MOBINGĄ NUKREIPTA STRATEGIJA

VSMC prieš psichologinį smurtą ir mobingą nukreipta strategija apima veiksmingas atvejo sprendimo procedūras ir veiksmus, kuriais siekiama užkirsti kelią šiems reiškiniams bei numatoma, kaip bus reaguojama į psichologinį smurtą ar mobingą darbe, jei jis įvyks.

Prieš psichologinį smurtą ir mobingą 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 ar mobingo forma yra neteisėta ir netoleruojama. Visi, kurie yra susiję su psichologinio smurto ar mobingo darbe atveju, turi turėti galimybę išsakyti savo poziciją, pasisakyti, kaip jie suvokia situaciją. Sprendimai turi būti priimami remiantis objektyvumo ir nešališkumo principu.

VSMC darbuotojai turi būti supažindinti su psichologinio smurto ir mobingo samprata. Esant poreikiui, turi būti kreipiamasi patarimo į kompetentingus specialistus

PAREIGOS IR TEISĖS

VSMC direktorius yra įpareigojamas, bendradarbiaujant su darbuotojais parengti trumpą ir veiksmingą VSMC psichologinio smurto ar mobingo 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 ar mobingo 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 vertybes, aiškiai netoleruoti psichologinio smurto ir mobingo;

- skirti psichologinio smurto ar mobingo darbe atvejų nagrinėjimo komisiją;
- organizuoti mokymus, kviestis specialistus;
- garantuoti konfidencialumą ir objektyvumą smurto atvejo dalyvių atžvilgiu;
- garantuoti psichologinio smurto ar mobingo aukoms tinkamą pagalbą;
- taikyti drausmines priemones smurtautojams.

Darbuotojai turi teisę:

- į saugias darbo sąlygas, taip pat ir darbo aplinką be psichologinio smurto ar mobingo apraiškų;
- į aiškiai apibrėžtą vaidmenį darbe ir atsakomybę;
- lankyti mokymus, skirtus psichologinio smurto ir mobingo prevencijai;
- 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 psichologinį smurtą ir mobingą nukreiptoje strategijoje;
- bendradarbiauti su profesinėmis sąjungomis;
- netoleruoti prieš juos ir kitus asmenis nukreipto psichologinio smurto ar mobingo;
- pranešti apie patirtą psichologinio smurto ar mobingo atvejį, detaliai jį aprašyti.

PREVENCINIAI VEIKSMAI

Prieš psichologinį smurtą ir mobingą nukreipta VSMC politika grindžiama pagrindiniais prieš smurtą nukreiptos prevencijos principais.

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

Pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

- psichosocialinės darbo aplinkos gerinimas;
- teisingumo ir saugumo jausmo darbo vietoje užtikrinimas;
- pagarbus ir objektyvus darbuotojų galimybių vertinimas;
- darbuotojų indėlio pripažinimas;
- sąžiningai skirstomi VSMC išteklių ir pakankamas atlygis už darbą;
- darbo krūvio optimizavimas ir pakankamo laiko skyrimas užduotims atlikti.

Psichologinio smurto ir mobingo rizika padidėja, kada trūksta darbuotojų, laisvos darbo vietos neužpildomos. VSMC direktorius 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, 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 gebėjimais, jis turi rūpintis tuo, kaip jaučiasi jo pavaldiniai.

Siekiant išvengti psichologinio smurto ar mobingo darbe atvejų, 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 ir mobingą darbe, atvejai turi būti registruojami ir nedelsiant išsamiai analizuojami. VSMC

direktorius privalo informuoti psichologinio smurto ar mobingo aukas apie būtinybę rašyti skundus/pranešimus apie įvykį su detaliais paaiškinimais, nurodant galimus liudininkus. Pranešime nurodoma, ar smurtavo VSMC darbuotojas ar pašalinis asmuo nurodant psichologinio smurto ar mobingo situacijos apraiškas ir aplinkybes, smurtautojo ir aukos charakteristikos.

VSMC direktorius įsipareigoja:

- užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą visais su darbu susijusiais aspektais;
- informuoti darbuotojus, kad psichologinis smurtas ir mobingas netoleruojamas;
- grįsti santykius su darbuotojais 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.

VSMC direktorius turi užtikrinti, kad darbo vieta būtų patogi – ergonomiška, saugi ir tinkamai įrengta ir prižiūrima.

Visi darbuotojai, neatsižvelgiant į tai, ar seniai dirba, ar tik įsidarbino, turi suprasti VSMC siekiamą elgesio normas, taisykles ir vykdomas priemones. Informavimas vykdomas aptariant per susirinkimus ar pan. VSMC direktorius turi inicijuoti ir organizuoti tikslinius mokymus.

Darbuotojai mokomi:

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

VSMC direktorius turi:

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

VSMC direktorius turi užtikrinti reikalingų specialistų pagalbą psichologinį smurtą ar mobingą patyrusiems darbuotojams. 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 ar mobingą patyrusiai aukai gali būti skirtas laikas poilsiui bei reabilitacijai (laisvų dienų skaičius priklauso nuo individualių asmens poreikių). VSMC direktorius, esant reikalui, aukai turėtų užtikrinti pagalbą kreipiantis į teismą ir gauti žalos atlyginimą. Drausminės procedūros taikomos smurtautojui, prieš tai išklaudus atvejuje dalyvavusias puses; 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 pranešimus yra numatytos drausminės priemonės.

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

Darbuotojai su šia Politika yra supažindinami pasirašytinai arba elektroninėmis priemonėmis ir atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis šioje Politikoje nustatytais principais.

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

Politika tvirtinama, keičiama ir naikinama VSMC direktoriaus įsakymu.