

## Kaip išvengti smurto darbe?

- Kartu galime gilinti savo supratimą apie smurtą darbe: dalintis žiniomis, diskutuoti, mokytis.
- Kartu galime susitarti, kaip bendraujame tarpusavyje, koks elgesys mums yra priimtinas – sutarti aiškias ir konkrečias pagarbaus elgesio taisykles.
- Galime palaikyti vienas kitą. Kai matome, kad šalia esantis žmogus patiria smurtinį elgesį, galime stabdyti tokį netinkamą elgesį ir išsakyti susirūpinimą, pasiūlyti palaikymą.
- Galime padrąsinti kolegą pranešti apie patiriamą smurtą ir kreiptis pagalbos.

## Praktiniai patarimai patiriant smurtą darbe:

- Galiu nutraukti pokalbį, jeigu su manimi kalbama pakeltu tonu, nepagarbiai, įžeidžiančiai.
- Galiu paprašyti, kad darbo užduotis man pateiktų raštu, jeigu manau, kad jos sudėtingos, neaiškios ar neatitinkančios mano turimų žinių ir įgūdžių.
- Galiu tiesiai paklausti, koks šio pokalbio tikslas, jeigu jaučiuosi puolamas ir žeminamas.
- Galiu aprašyti dienoraštyje tai, ką patyriau darbe. Jeigu panaši situacija pasikartotų, bus lengviau

prisiminti ir apie tai papasakoti, jei nutarsiu apie tai pranešti.

- Galiu kreiptis į savo tiesioginį vadovą arba kitus bendradarbius – papasakoti apie tai, ką patiriu.

## Kur kreiptis?

Jeigu norite pranešti apie smurtą darbe, galite kreiptis į:

- Teisės ir personalo skyriaus specialistę **Renatą Rakauskienę**, nr. 266,
- Psichologinio konsultavimo ir socialinės pagalbos skyriaus vedėją **Ievą Vaskelienę**, nr. 126,
- LR SAM nemokamą liniją **8 800 66004**.

Parengė Ieva Vaskelienė, VšĮ Respublikinės Vilniaus psichiatrijos ligoninės Psichologinio konsultavimo ir socialinės pagalbos skyriaus vedėja, 2021



# SMURTAS DARBE.

## Atpažink smurto ženklus ir nelik vienas

## Kas yra smurtas darbe?

**Smurtas darbe** – tai fizinę ar psichologinę jėgos persvarą turinčio asmens ar asmenų grupės tyčiniai veiksmai siekiant pažeminti, įžeisti, įskaudinti ar kaip kitaip sukelti psichologinę ar fizinę žalą kitam asmeniui. **Psichologinis smurtas** - nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys, kuris gali pasireikšti įvairiomis formomis:

- 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.
- užgaulios pastabos;
- plūdumasis;
- bauginimas;
- menkinimas;

- įžeidžiančios užuominos dėl amžiaus, lyties ar kitų asmeninių dalykų, apkalbos.
- izoliacija: socialinis išskyrimas; galimybių apribojimas; nuomonės ignoravimas; priešiškos reakcijos; darbui reikalingos informacijos nuslėpimas.

**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 su tikslu dominuoti.

### Psichologiniu smurtu nelaikoma:

- vadovo tinkamai įvardinti nurodymai, kurie atitinka darbuotojo pareigas;
- vadovo pagarbiai suformuluoti klausimai, domėjimasis darbo atlikimu;
- vadovo adekvačios pastabos dėl darbo atlikimo.

## Kokios darbuotojo teisės?

Kiekvienas darbuotojas 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.