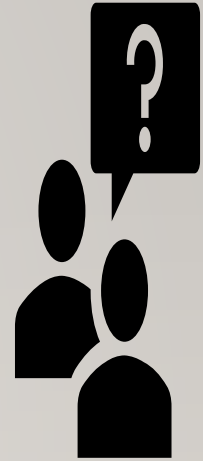


KAIP ATPAŽINTI SMURTAŲ IR
PRIEKABIAVIMĄ ???

KAIP UŽKIRSTI TAM KELIĄ ???



SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PAGRINDINIAI POŽYMIAI :

- Tyčinis elgesys;
- Piktnaudžiavimas turimais įgaliojimais pavaldume esančių darbuotojų atžvilgiu;
- Stiprėjimas;
- Pasikartojimas;
- Trukmė.

Smurtas ir priekabiavimas gali pasireikšti ir kitokiais būdais, kurie nėra akivaizdūs, tačiau kuria bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią darbo aplinką.

**ESMINIS PSICHOLOGINIO SMURTO,
PRIEKABIAVIMO IR TIESIOG „PAPRASTO“
KONFLIKTO DARBE SKIRIAMASIS
POŽYMIS – PRIEVARTAŲ TAIKANČIO
ASMENS SIEKIMAS PSICHOLOGIŠKAI
DOMINUOTI PRIEŠ SMURTO AUKĄ.**



KONFLIKTINĖS SITUACIJOS- AR VISAI ATVEJAI GALI BŪTI TRAKTUOJAMA KAIP SMURTAS ?

KAIP ATSKIRTI KONFLIKTĄ NUO SMURTO ???



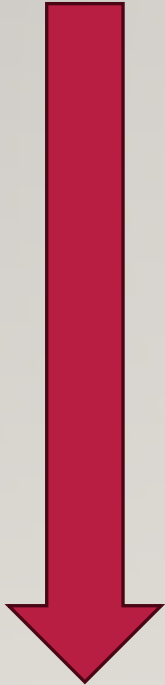
KONFLIKTAMS IR SMURTUI BŪDINGI PAGRINDINIAI POŽYMIAI:

KONFLIKTAMS BŪDINGI POŽYMIAI:

- Konfliktai būna atsitiktiniai ir nereguliarūs,
- Gali inicijuoti abi pusės;
- Abi konflikto pusės gali aptarti konflikto dalyką ir rasti bendrą abiem pusėms priimtina sprendimą;
- Konflikto tikimybė mažėja, kai geriau suprantami konfliktuojančių šalių motyvai ir argumentai;
- Abiejų šalių problema, reikalaujanti atsižvelgti į vienas kito požiūrį;
- Reakcija į bendrą konfliktą yra spontaniška ir sukelia nusiminimą, nuovargį ir pan.;
- Įtempta abiejų konfliktuojančių pusių savijauta.

SMURTUI BŪDINGI POŽYMIAI:

- Smurtas – reguliarūs veiksmai;
- Smurtą paprastai inicijuoja tas asmuo, kuris turi daugiau galios;
- Smurtą taikančio ir jį patiriančio darbuotojo vaidmenys paprastai nesikeičia;
- Smurto veiksmų arba išraiškų neįmanoma sėkmingai aptarti, nėra teigiamų / pozityvių pokyčių po diskusijos;
- Smurtiniai veiksmai stiprėja ir dažnėja, neįmanoma įvardyti motyvo;
- Smurtas vyksta dėl galios disbalanso (ekonominio, valdžios, fizinės jėgos), pripažįstamas tik vienas požiūris;
- Smurtauti pasirengiama sąmoningai;
- Nukentėjusio asmens savijauta: bejėgiškumas, baimė, savigrauža;
- Smurtaujančio asmens savijauta: pasitenkinimas, didžiavimasis savimi.





KONFLIKTAS SAVAI ME NĖRA
PRISKIRIAMA PRIE SMURTO IR (AR)
PRIEKABIAVIMO REIŠKINIO

PSICHOLOGINIO SMURTO DARBE ATPAŽINIMAS PRIKLAUSO NUO SUBJEKTYVAUS DARBUOTOJO AR VADOVO APLINKOS SUVOKIMO, TAČIAU PSICHOLOGINIŲ SMURTŲ ARBA PRIEKABIAVIMŲ NELAİKOMA VEIKLA:

- Vykstant darbuotojų veiklos vertinimui, darbuotojui gali būti įvardijami jo atliekamo darbo trūkumai ir privalumai, korektiškai išreiškiamos pastabos. Tiesioginis vadovas ir (ar) 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;
- Tiesioginis vadovas ir (ar) darbdavys gali tikrinti, ar darbuotojas laikosi darbo sutartimi pavestų pareigų, reikalauti laikytis vidaus teisės aktų reikalavimų (atvykti į darbą laiku, drausti „*anksčiau*“ palikti darbo vietą be tiesioginio vadovo leidimo ir kt.), užduočių atlikimo terminų ir kt. Darbdavio reiklumas darbuotojui – bendrai nėra laikytinas psichologiniu smurtu ir (ar) priekabiavimu, tačiau nepagrįstai padidintas reiklumas tik vieno darbuotojo atžvilgiu gali būti traktuojamas kaip psichologinis smurtas ir (ar) priekabiavimas;
- Tarp vadovo ir darbuotojo arba tarp darbuotojų grupės kilę nesutarimai arba diskusijos, arba nuomonių nesutapimai, jeigu, jie nėra išreiškiami netinkamais būdais, pavyzdžiui, įžeidžiant kitos pusės orumą, sumenkinant kitokią nuomonę, išjuokiant ir pan., savaime negali būti vertinami kaip psichologinis smurtas.

-
- **reikalavimas pateikti paaiškinimą dėl galimo darbo pareigų nevykdymo / netinkamo vykdymo** – darbuotojo veikla gali būti tikrinama. Jeigu darbdavys turi pagrindą manyti, kad darbuotojas padarė darbo pareigų pažeidimą, jis turi teisę atlikti tarnybinį patikrinimą, reikalauti darbuotojo rašytinio paaiškinimo, o vėliau, esant pagrindui – įteikti įspėjimą, kad dėl padaryto antro tokio paties darbo pareigų pažeidimo jis gali būti atleistas iš darbo, arba net priimti sprendimą dėl darbuotojo atleidimo iš darbo, darbdavys prieš priimdamas tokį sprendimą turi žinoti visas aplinkybes, reikšmingas minėto sprendimo priėmimui;
 - **įspėjimas pagal DK 58 straipsnio 4 dalį nutraukti darbo sutartį** – darbdavys turi teisę be įspėjimo ir nemokėti išeitinės išmokos, jeigu darbuotojas dėl savo kalto veikimo ar neveikimo padaro pareigų, kurias nustato darbo teisės normos ar darbo sutartis, pažeidimą. Priežastis nutraukti darbo sutartį gali būti šiurkštus darbuotojo darbo pareigų pažeidimas arba per paskutinius dvylika mėnesių darbuotojo padarytas antras toks pat darbo pareigų pažeidimas (DK 58 straipsnio 2 dalis);
 - **įspėjimas apie numatomą atleidimą iš darbo kitais DK numatytais pagrindais** – jeigu darbdavys, vykdydamas darbuotojo atleidimo procedūrą, nenaudoja priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais būtų kėsiamasi į darbuotojo garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais būtų siekiama darbuotoją įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį, nėra pagrindo tokius darbdavio veiksmus laikyti psichologiniu smurtu. Kitaip tariant, darbdavio priimtas sprendimas dėl darbuotojo atleidimo iš darbo bei atleidimo procedūros vykdymas (pavyzdžiui, įspėjimo apie numatomą atleidimą įteikimas, kito darbo siūlymas ir pan.) pats savaime nėra laikomas psichologiniu smurtu, jeigu nenaudojamas DK 30 straipsnyje nurodytas netinkamas elgesys;

-
- **pasiūlymas pakeisti darbo sutarties sąlygas** – darbdavys turi teisę keisti darbuotojo darbo sutarties sąlygas arba siūlyti jas keisti, laikydamasis DK 45 straipsnyje nustatytų reikalavimų, todėl šių teisių įgyvendinimas nėra laikomas psichologiniu smurtu;
 - **pasiūlymas nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu** – vadovaujantis DK 54 straipsniu bet kuri darbo sutarties šalis gali pasiūlyti kitai darbo sutarties šaliai nutraukti darbo sutartį. Pasiūlymas nutraukti darbo sutartį turi būti pateiktas raštu. Jame turi būti išdėstytos darbo sutarties nutraukimo sąlygos (nuo kada pasibaigia darbo santykiai, koks yra kompensacijos dydis, kokia nepanaudotų atostogų suteikimo tvarka, atsiskaitymo tvarka ir kita). Jeigu kita darbo sutarties šalis sutinka su pasiūlymu, ji sutikimą išreiškia raštu. Jeigu darbo sutarties šalis per penkias darbo dienas neatsako į pasiūlymą, laikoma, kad pasiūlymas nutraukti darbo sutartį atmetas. Kaip matyti iš teisinio reglamentavimo, siūlyti nutraukti darbo sutartį gali tiek darbuotojas, tiek darbdavys. **Pažymėtina, kad darbuotojas yra laisvas išreikšti savo valią dėl darbo sutarties nutraukimo ir, nesutikdamas su darbdavio pasiūlymu nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu, turi teisę nepasirašyti susitarimo dėl darbo santykių nutraukimo.** Šalių pasirašytas susitarimas nutraukti darbo sutartį – tai darbo sutarties šalims priimtinas sprendimas, priimamas įvertinus situaciją, galimus variantus ir padarinius.

KOKIOS GALI BŪTI PSICHOLOGINIO SMURTO IR PRIEKABIAVIMO FORMOS ???


Dažniausiai psichologinis smurtas ir priekabiavimas pasireiškia psichologiniu spaudimu, neetišku, nepagarbiu elgesiu kito darbuotojo (-ų) atžvilgiu, ignoravimu, engimu, nepagrįstomis pastabomis bei kritika, šaukimu, įžeidinėjimu, šmeižimu, manipuliavimu, pajuoka, patyčiomis, pasiekimų nuvertinimu, neetiškais komentarais, grasinimais, bauginimais, rečiau – fiziniu ir (arba) seksualiniu išnaudojimu, taip pat įskaitant, bet neapsiribojant, **šias formas:**



Ši nuotrauka, autorius: Nežinomas autorius, licencija: [CC BY-SA](#)

-
- **nepriimtina ar nepageidaujama** fizinį kontaktą (pavyzdžiui, fizinį prisilietimą, plekštelėjimą, grybštelėjimą, siekimą prisiliesti (apkabinti), prisitraukti arčiau kito asmens ir kt.) ar tokio fizinio kontakto reikalavimą;
 - **nepadoraus turinio** informacijos demonstravimą ar siuntimą;
 - **įkyrų domėjimąsi** apie privatų gyvenimą;
 - **nepageidaujamus komentarus** dėl išvaizdos, aprangos, asmeninių įsitikinimų, vertybių;
 - **žodinį ar rašytinį žeminimą** - darbuotoją ar darbuotojų grupę ar vadovą įžeidžiantys juokai ir pokštai, sarkazmas, pasikartojančios neigiamos pastabos, neapykantos kalba, apkalbos, gandų skleidimas, šmeižtas, užgaulūs gestai, tai gali pasireikšti (bet neapsiriboja) grasinimais, prasivardžiavimais, šaukimu, rėkimu, siautėjimu, terorizavimu, atsisakymu kalbėtis ir kt.;

-
- **tyčini ir sąmoningą izoliavimą** ar nebendravimą darbe, atskyrimą nuo socialinių veiklų, kontaktų ar pokalbių vengimą turint tikslą atskirti, bendravimo su kolegomis apribojimą;
 - **informacijos**, nesusijusios su darbuotojo darbo funkcijomis, apie **ji rinkimą ir (ar) platinimą**;
 - **grasimus ar kitokį bauginantį elgesį**, kuriuo siekiama riboti darbuotojo apsisprendimo laisvę;
 - **poveikį darbuotojui**, siekiant tam tikro su darbo funkcijų atlikimu nesusijusio elgesio, paslaugų ar kt.;

-
- **įkyrų siekį bendrauti**, darbuotojo sekimą ar informacijos apie jį rinkimą, kai tai nesusiję su atliekamomis darbo funkcijomis;
 - **įžeidinėjimą, patyčias, užgauliojimą, nekonstruktyvią ir žeminančią kritiką** be pagrindimo ir pasiūlymo, kaip pagerinti kritikuojamą objektą, darbinių pasiekimų menkinimą arba žodinę agresiją;
 - **nepagrįstą darbo sąlygų pabloginimą**, lyginant su kitais darbuotojais;
 - **galimybių išreikšti korektišką, konstruktyvią, pagarbią** kito žmogaus (-nių) atžvilgiu nuomonę apribojimą;
 - **keliamas abejones dėl darbuotojų sprendimų**;
 - **kvalifikacijos neatitinkančių užduočių skyrimą**, nesuteikiant galimybės išmokti, kreiptis pagalbos;
 - **asmeninių savybių ir asmeninio gyvenimo išjuokimą.**
- 

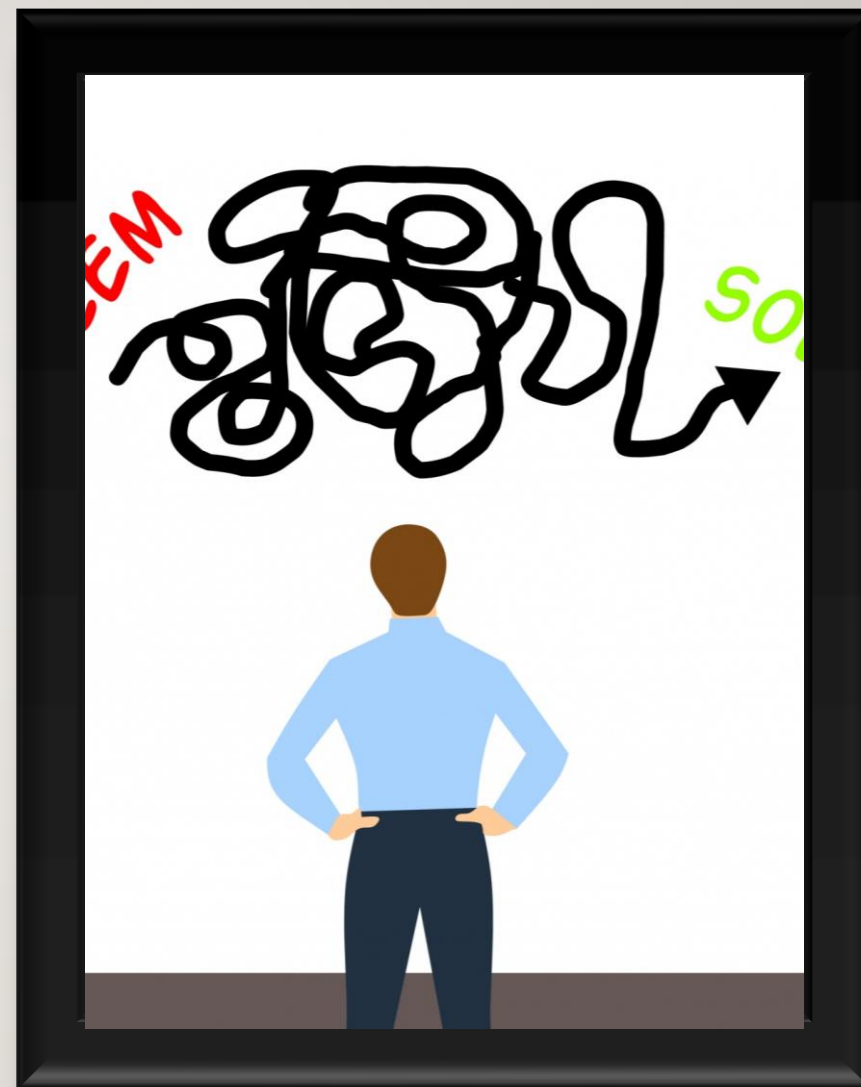
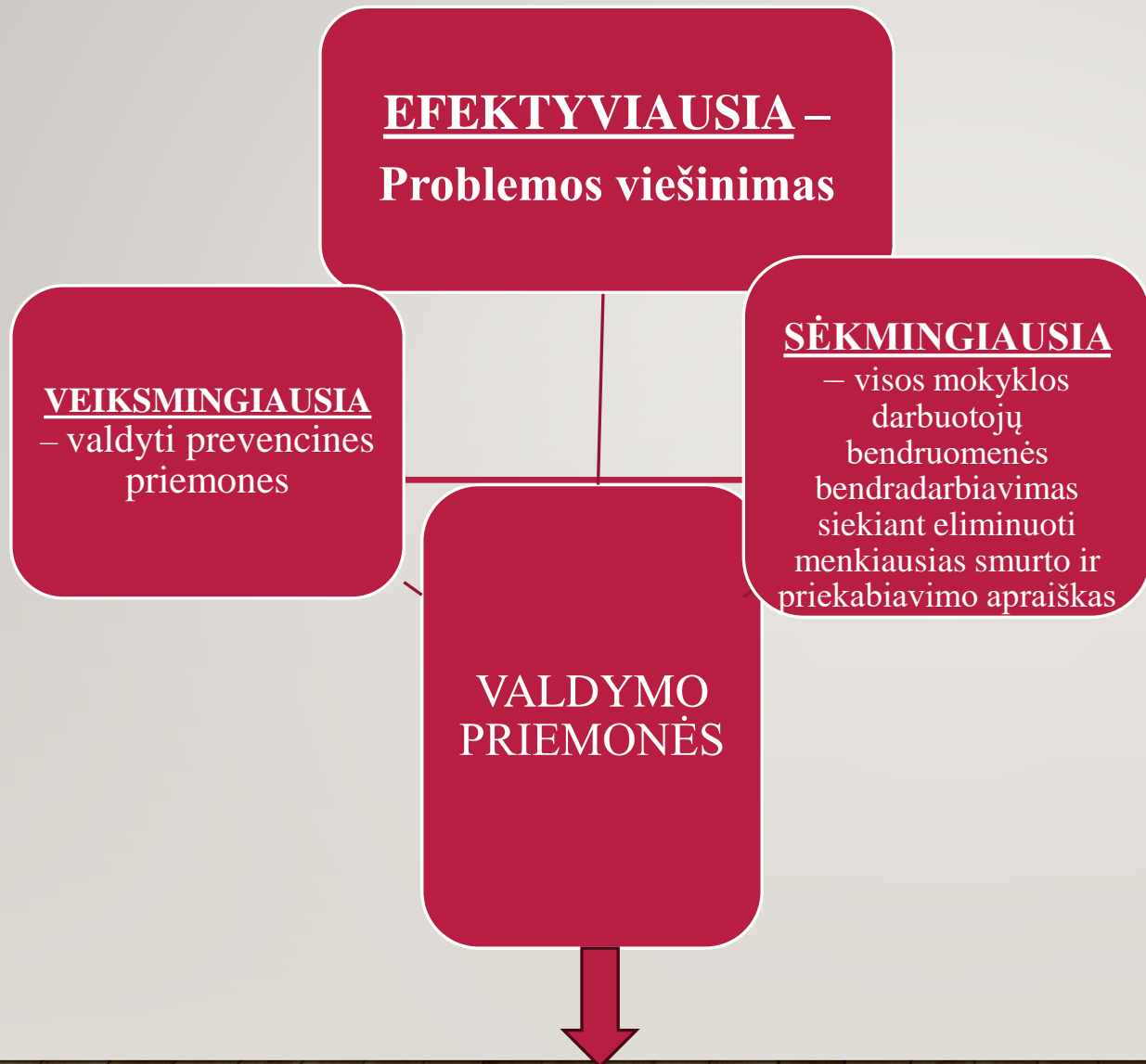
PSICHOLOGINIS SMURTAS IR PRIEKABIAVIMAS DRAUDŽIAMAS:



- darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį;
- pertraukų ir pavalgyti metu arba naudojantis buities, sanitarinėmis ir higienos patalpomis;
- su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu;
- su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu;
- pakeliui į darbą ir iš darbo.

**KAIP STABDYTI NET
MAŽIAUSIĄ MĖGINIMĄ
PSICHOLOGIŠKAI
SMURTAUTI IR
KITOKIAIS BŪDAIS
PRIEKABIAUTI ???
PIRMINIAI VEIKSMAI:**

- Rekomenduojama skatinti darbuotojus stebėti veiksmus dėl nepriimtino elgesio, o turint abejonių dėl galimo nepageidaujamo (netinkamo) arba kitokio elgesio savo ar kitų darbuotojų atžvilgiu, kai darbuotojas priverstas jaustis nepatogiai, kreiptis į atsakingą darbuotoją (t. y. į mokyklos personalo specialistę). Patyrus nepriimtina elgesį, turintį smurto ir priekabiavimo požymių, patartina ramiai, mandagiai informuoti taip besielgiantį asmenį, kad šis elgesys nepriimtinas ir turi būti nutrauktas, o pastarajam nepakeitus savo elgesio – pranešti vadovui ar atsakingam asmeniui. Informavimas apie nepriimtina elgesį galimas ir elektroniniu laišku.
- Visi mokyklos bendruomenės nariai yra skatinami nebūti pasyviais šio reiškinio stebėtojais, o imtis aktyvių veiksmų nepriimtina elgesiui sustabdyti. Pastebėjus nepriimtina elgesį, netoleruoti jo, nelaikyti jo pokštu ar nevykusiu pajuokavimu, neskatinti tokio elgesio pritariančia šypsena, juoku ar kitais nepriimtina elgesį palaikančiais veiksmais.



MOKYKLOJE NUMATYTOS PAGRINDINĖS PREVENCIJOS PRIEMONĖS:

- Psichosocialinės aplinkos gerinimas;
- Fizinės darbo aplinkos gerinimas;
- Smurto ir priekabiavimo darbe atvejų registravimas ir nagrinėjimas;
- Darbuotojų ir vadovų informavimas ir mokymas;
- Bendradarbiavimas;
- Nuobaudų taikymas smurtautojui.

KĄ DARYTI PATYRUS PSICHOLOGINI SMURTA IR (AR) PRIEKABIAVIMA ???

Darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs smurto ir (ar) priekabiavimo atvejį, turi teisę (taip pat ir anonimiškai) apie jį pranešti:

- elektroniniu paštu rastine@vkpm.lt;
- atsiunčiant pranešimą paštu;
- pranešant savo tiesioginiam vadovui, kuris informaciją perduoda atsakingam asmeniui.

PRANEŠIME REKOMENDUOJAMA NURODYTI:

- pranešimo datą;
- pranešėjo vardą, pavardę, elektroninio pašto adresą, telefono numerį;
- jei yra žinoma, informaciją apie asmenį, kurio veiksmai yra skundžiami (galimo pažeidėjo) – vardą, pavardę, pareigas, kitus žinomus duomenis (elektroninio pašto adresą, telefono numerį);
- įvykio situaciją, apraiškas, laiką (datą) ir aplinkybes;
- galimus liudininkus (vardus, pavardes ir žinomus kontaktinius duomenis);
- kitą turimą informaciją (vaizdo ir (ar) garso įrašus, nuotraukas, susirašinėjimą elektroniniu paštu ar trumposiomis žinutėmis ir pan.);
- suformuluotą reikalavimą / prašymą.

INICIJUOJAMAS VIDINIS TYRIMAS

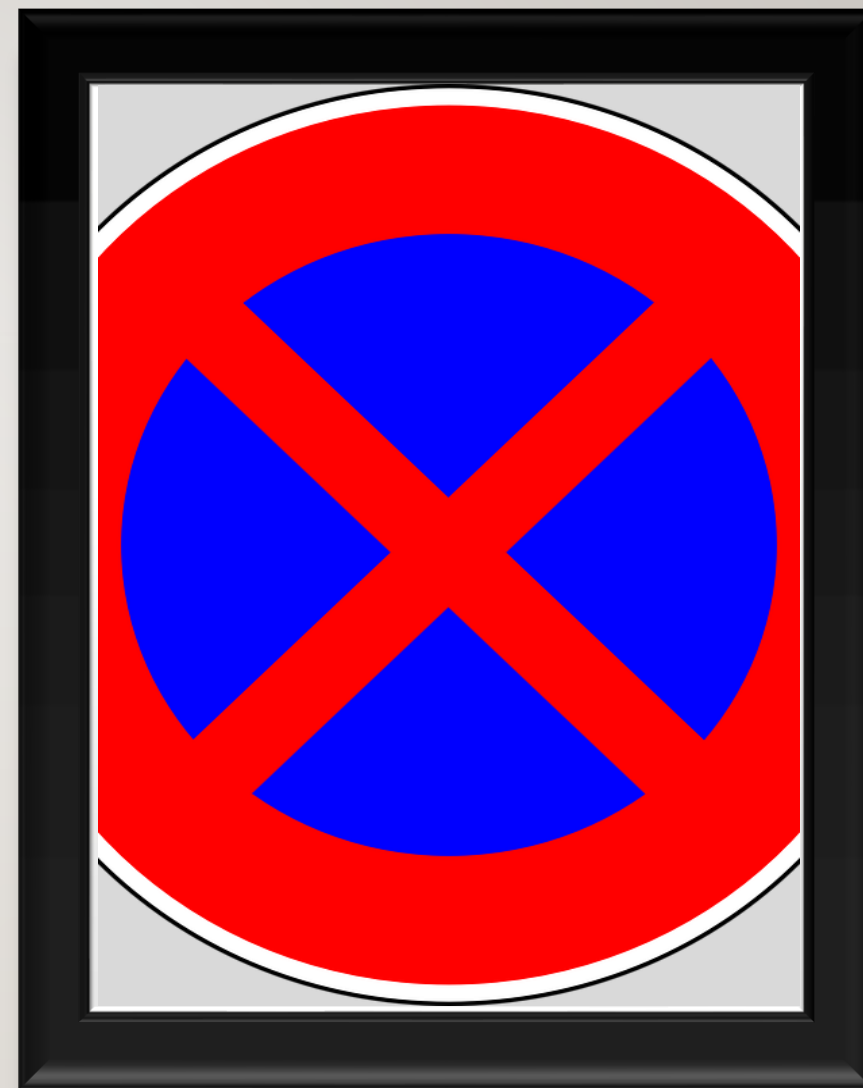
- Visa tyrimo procedūra, eiga bei kita naudinga informacija detaliau nurodyta Vilniaus komunalinių paslaugų mokyklos **smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos ir jos įgyvendinimo tvarkos** apraše, prieduose prie tvarkos bei atmintinėje, kurią rasite paspaudę nurodytą nuorodą.
- <https://www.vkpm.lt/tvarkos-ir-tvarku-aprasai/>

IR PABAIGAI ...

NEPRIIMTINO ELGESIO

ATMINTINĖ (SĄRAŠAS NEBAIGTINIS) :

Darbo sąlygų bloginimas ir kt.; nepagrįsta kritika; tikrovės neatitinkančios informacijos, galinčios padaryti žalos darbuotojo garbei ir orumui skleidimas ir pan.; nemalonūs / nepageidaujami komentarai; darbuotojo apribojimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų; nesidalinimas reikiama informacija; keliami neįgyvendinami reikalavimai; piktas pašiepimas; kandi ironija; replikavimas; bendravimas pakeltu tonu; nevaldomos emocijos; vieši komentarai, kuriais yra siekiama pažeminti, sumenkinti asmenį; demonstratyvi panieka ir kt.; įžeidinėjimai, siekiant sumažinti asmens pasitikėjimą savimi, įstumti į beginklę padėtį; įvairaus pobūdžio veiksmai, pareiškimai ar gestai, kurie nukreipti į asmens savigarbą ar savivertę, siekiant pažeminti; prieš asmens valią, jam daromas neteisėtas, tyčinis fizinis poveikis ir kt.



PRIIMTINO, TINKAMO ELGESIO ATMINTINĖ (*SAŖAŠAS NEBAIGTINIS*):

Atviras ir teisingas bendravimas, abipusiai naudingas konfliktų sprendimo priėmimas, noras siekti kompromiso (abipusis), pagarbus nuomonės vertinimas, išklausymas be išankstinio nusistatymo, pagarbus ir tolerantiškas elgesys su kolegomis, elgesys leidžiantis darbo metu kitiems jaustis fiziškai ir emociškai saugiai, konstruktyvus pagalbos profesinėje veikloje suteikimas kitiems kolegoms, dalijimasis patirtimi ir žiniomis, savo profesinių klaidų pripažinimas, nepiktnaudžiavimas 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 tinkamo, pagarbaus, pozityvaus bendravimo kokybe;
- Dalyvauti, kuriant ir įgyvendinant priešsmurtinę strategiją, teikti pasiūlymus smurto ir priekabiavimo prevencijos klausimais;
- Naudotis numatytomis smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis.

SMURTAS IR PRIEKABIAVIMAS, ĮSKAITANT PSICHOLOGINIŲ SMURTAŲ IR SMURTAŲ AR PRIEKABIAVIMĄ, DĖL LYTIES (SMURTAS AR PRIEKABIAVIMAS, NUKREIPTAS PRIEŠ ASMENIS, DĖL JŲ LYTIES ARBA NEPROPORCINGAI PAVEIKIANTIS TAM TIKROS LYTIES ASMENIS, ĮSKAITANT SEKSUALINIŲ PRIEKABIAVIMĄ, (DISKRIMINACINIO POBŪDŽIO VEIKSMAI AR GARBĖS IR ORUMO PAŽEIDIMAS, KITŲ DARBUOTOJŲ AR TREČIŲJŲ ASMENŲ ATŽVILGIU DARBO METU AR DARBO VIETOJE LAIKOMI ŠIURKŠČIU DARBO PAREIGŲ PAŽEIDIMU (PAGAL LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO 58 STRAIPSNIO 3 DALIES 4 PUNKTĄ).



PARENGĖ: MOKYKLOS PERSONALO SPECIALISTĖ

2024 M. VILNIUS