

PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE PREVENCIJOS PRIEMONIŲ APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Psichologinio smurto ir mobingo darbe prevencijos priemonių aprašas skirtas formuoti ir įgyvendinti prieš smurtą nukreiptą politiką Mažeikių lopšelio-darželio „Bitutė“ (toliau – Įstaiga) darbo vietose.

II SKYRIUS PRIEŠ SMURTĄ NUKREIPTA POLITIKA

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

3. Psichologinis smurtas apibrėžiamas kaip tyčinis valdžios prieš kitą asmenį ar valdžios prieš kitą asmenį ar darbuotojų grupę, taip pat darbuotojų tarpusavio santykiai ir (ar) santykiai su darbdaviu ir (ar) trečiaisiais asmenimis, naudojimas, įskaitant ir grasinimą panaudoti fizinę jėgą, veiksmus, kurie gali pakenkti fizinei, protinei, dvasinei, moralinei ar socialinei gerovei.

4. Psichologinis smurtas darbe:

4.1. Per profesinę sritį:

4.1.1. viešas pažeminimas;

4.1.2. nuomonės menkinimas;

4.1.3. kaltinimas dėl pastangų stygiaus;

4.1.4. beprasmių, neatitinkančių kompetencijos užduočių skyrimas;

4.1.5. nušalinimas nuo sričių, už kurias darbuotojas buvo atsakingas;

4.1.6. pernelyg didelis darbo krūvio skyrimas;

4.1.7. darbo kontroliavimas ir nereali terminai.

4.2. Per asmeninę reputaciją:

4.2.1. užgaulios pastabos;

4.2.2. užgauliojimas;

4.2.3. bauginimas;

4.2.4. menkinimas;

4.2.5. užuominos dėl amžiaus, lyties ar kitų asmeninių dalykų, apkalbos.

4.3. Per izoliaciją:

4.3.1. psichologinis ir socialinis išskyrimas;

4.3.2. galimybių apribojimas;

4.3.3. nuomonės ignoravimas;

4.3.4. priešiškos reakcijos;

4.3.5. darbui reikalingos informacijos nuslėpimas.

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

III SKYRIUS PRIEŠ SMURTĄ NUKREIPTA STRATEGIJA

6. Įstaigos prieš smurtą nukreipta strategija apima veiksmingas smurto atveju sprendimo procedūras ir veiksmus, kuriais siekiama užkirsti kelią smurtui bei numatoma, kaip bus reaguojama į smurtą darbe, jei jis įvyks.

7. Prieš smurtą nukreipta strategija numato visų suinteresuotų pusių teises ir pareigas.

8. Pagrindinis strategijos tikslas yra kiek įmanoma greičiau sustabdyti arba pakeisti elgesį, kuris žemina darbuotoją, žeidžia jo vertę ir orumą.

9. Bet kokia psichologinio smurto forma yra neteisėta ir netoleruojama.

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

11. Sprendimai turi būti priimami remiantis objektyvumo ir nešališkumo principu.

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

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

IV SKYRIUS PAREIGOS IR TEISĖS

14. Įstaigos vadovas ir tiesioginiai darbuotojų vadovai yra įpareigojami, bendradarbiaudami su darbuotojais, parengti trumpą ir veiksmingą smurto įveikos strategiją:

14.1. užtikrinti smurto atvejų registravimą ir analizę;

14.2. užtikrinti prieš smurtą nukreiptų veiksmų nepertraukiamumą;

14.3. užtikrinti priešsmurtinės strategijos tobulinimą;

14.4. užtikrinti neatidėliotiną aukų skundų analizę ir sprendimą;

14.5. skatinti atvirai kalbėti apie psichologinio smurto darbe problemą;

14.6. kurti pagarba grįstą bendravimą;

14.7. nepalikti neišspręstų konfliktų;

14.8. nubrėžti aiškias kiekvieno darbuotojo atsakomybės ribas;

14.9. užtikrinti teisingumą ir saugumą;

14.10. stengtis įtraukti darbuotojus į sprendimų priėmimo procesus;

14.11. garantuoti konfidencialumą ir objektyvumą smurto atvejo dalyvių atžvilgiu;

14.12. pagal galimybes garantuoti smurto aukoms tinkamą pagalbą.

15. Darbuotojai turi teisę:

15.1. į saugias darbo sąlygas, taip pat ir į darbo vietą be smurto apraiškų;

15.2. į aiškiai apibrėžtą vaidmenį darbe ir atsakomybę;

15.3. rūpintis savo kultūros darbe puoselėjimu ir bendravimo kokybe;

15.4. derinti darbo ir asmeninio gyvenimo poreikius;

15.5. aktyviai dalyvauti vertinant profesinę riziką;

15.6. aktyviai dalyvauti įgyvendinant priešsmurtinę politiką ir kuriant strategiją;

15.7. netoleruoti prieš juos ir kitus asmenis nukreipto psichologinio smurto;

15.8. pranešti apie patirtą smurto atvejį, detalai jį aprašyti.

V SKYRIUS PREVENCINIAI VEIKSMAI

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

17. Prevencijos veiksmai apima psichosocialinės ir fizinės darbo aplinkos gerinimą, smurto atvejų registravimą ir organizacijos kultūros ugdymą, darbuotojų informavimą apie Įstaigos prieš

smurtą nukreiptą strategiją, visapusę pagalbą psichologinį smurtą patyrusiems asmenims ir taikomas drausmines procedūras smurtautojams.

18. Pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

18.1. Gerinti psichosocialinę darbo aplinką:

18.1.1. Užtikrinti teisingumą ir saugumo jausmą darbo vietoje. Pagarbiai ir objektyviai vertinti darbuotojų galimybes, pripažinti darbuotojų indėlį, sąžiningai skirstyti Įstaigos išteklius ir atlygį už darbą. Siekti, kad darbo krūvis būtų optimalus, ir kad užduotims atlikti pakaktų laiko.

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

18.1.3. 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.

18.1.4. Darbuotojui turi būti aišku, ko iš jo tikimasi darbe. Darbas turi būti aiškiai apibrėžtas ir turi pakakti apmokymų pavestam darbui atlikti.

18.1.5. Darbuotojai turi pasitikėti tiesioginio vadovo gabumais, jis turi rūpintis tuo, kaip jaučiasi jo pavaldiniai.

18.1.6. Siekiant išvengti psichologinio smurto darbe atvejų padaugėjimo, reikėtų vengti besitęsiančio streso situacijų, stebėti atvejus, kai darbuotojai neatvyksta į darbą dėl ligos.

18.2. Registruoti smurto atvejus ir juos analizuoti:

18.2.1. Siekiant veiksmingiau valdyti psichologinį smurtą darbe, smurto atvejai turi būti registruojami nedelsiant, juos išsamiai išanalizuojant.

18.2.2. Vadovas privalo informuoti smurto aukas, rašyti skundus / pranešimus apie įvykius detaliais paaiškinimais, nurodant galimus liudininkus, smurto situaciją, apraiškas ir aplinkybes, smurtautojo ir aukos charakteristikas.

18.3. Ugdyti organizacijos kultūrą:

18.3.1. Darbdavys įsipareigoja užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą visais su darbu susijusiais aspektais.

18.3.2. Informuoti darbuotojus, kad psichologinis smurtas netoleruojamas.

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

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

18.4. Gerinti fizinę darbo aplinką:

18.4.1. 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.

18.5. Informuoti darbuotojus:

18.5.1. Visi darbuotojai, neatsižvelgiant į tai, ar seniai dirba, ar tik įsidarbino, turi suprasti įstaigoje siekiamo elgesio taisyklės ir vykdomas priemones, aptariant per susirinkimus ar panašiai.

18.5.2. Vadovas turi:

18.5.2.1. suprasti ir paaiškinti organizacijos priešsmurtinę politiką;

18.5.2.2. pastebėti netinkamą darbuotojų elgesį;

18.5.2.3. įvertinti darbo aplinką ir numatyti priemones, kurios padėtų išvengti smurto darbe;

18.5.2.4. padėti nukentėjusiems darbuotojams;

18.5.2.5. užtikrinti informacijos apie patyrusius smurtą darbuotojus konfidencialumą pagal galiojančius teisės aktus;

18.5.2.6. palaikyti darbuotojus ir abipusę pagarba grįstą darbo aplinką.

19. Suteikti pagalbą psichologinio smurto aukoms

19.1. Pagal galimybes darbdavys turi užtikrinti visų reikalingų specialistų (psichologų, psichiatrų ir kt.) pagalbą smurtą patyrusiems darbuotojams.

19.2. Psichologo konsultacija naudinga, kai sunku išsiaiškinti smurto priežastis ar abejojama skundo dėl patirto smurto pagrįstumu.

19.3. Esant būtinybei, psichologinį smurtą patyrusiai aukai gali būti skirtas laikas poilsiui bei reabilitacijai (laisvų dienų skaičius priklauso nuo individualių asmens poreikių).

19.4. Darbdavys, esant reikalui, aukai turėtų užtikrinti pagalbą kreipiantis į teismą.

20. Drausminių procedūrų taikymas smurtautojui

20.1. Prieš taikant drausmines procedūras abi smurto įvykyje dalyvavusios pusės turi būti objektyviai išklaustos.

20.2. Būtina atsižvelgti į paaiškinimus, aplinkybes, ankstesnę smurtautojų elgesį. Kai neužtenka neformalaus sprendimo – pokalbio su smurtautoju, taikomos tokios drausminės priemonės, kaip raštiški įspėjimai, atleidimas iš darbo.

VI SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

21. Įstaigos klimatas – tai psichologinė atmosfera darbe, pasitenkinimas darbu, bendradarbiavimo ypatumai, asmeninis kiekvieno darbuotojo efektyvumas, funkcijų ir atsakomybės paskirstymas, Įstaigos tikslų ir plėtros perspektyvų aiškumas visiems Įstaigos darbuotojams.

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