

## KAIP ATPAŽINTI PSICHOLOGINĮ SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ

Įprastai psichologinis smurtas pasireiškia daugiau nei viena netinkamo elgesio forma:

- priekabiavimas (kuomet pakartotinai ir sąmoningai išnaudojama, grasinama ir/arba žeminama ir pan.);
- 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:

- išnaudojimu (fiziniu, psichologiniu, seksualiniu);
- neetišku ir nepagarbiu elgesiu kitų asmenų atžvilgiu.

Darbo aplinkoje priekabiavimas ir smurtas gali pasireikšti bet kurioje darbo vietoje (darbo zonose, poilsiu skirtose patalpose, pakeliui į/iš darbo, kituose kolektyvo susibūrimo vietose ir pan.) ir gali paveikti bet kurios grandies darbuotoją, neatsižvelgiant į įmonės dydį, veiklos sritį ar darbo santykių formą.

Taikomas psichologinis smurtas gali būti išreikštas:

- tiesiogiai (kai smurtauja pats smurtautojas);
- netiesiogiai (smurtaujama kito asmens „pavedimu“);
- panaudojant informacines technologijas (el. laiškais);
- panaudojant mobilų telefoną (SMS žinutės, skambučiai atostogų metu, ne darbo metu ir pan.);
- panaudojant įmonės vidinį intranetą;
- panaudojant visuomenės informavimo ar bendravimo platformas.

Psichologinis smurtas gali turėti verbalinę (informacijos perdavimas žodžiais, tiek žodžiu, tiek raštu) ir/ar neverbalinę (per balso intonaciją, veido išraišką, mimiką, gestus, kūno kalbą ir kt.) išraišką.

Dažniausiai psichologinis smurtas darbe pasireiškia kaip:

- **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, atrijimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų, nesidalinimas informacija ir kt.);
- **manipuliavimas** (pvz., darbuotojui nustatomas neadekvatus darbo krūvis, manipuliavimas darbo užmokesčiu, keliami 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.);

- **rikšmai** (pvz., bendravimas pakeltu tonu, nevaldomos emocijos ir kt.);
- **viešas žeminimas** (pvz., žeminantys komentarai darbuotojo atžvilgiu, darbuotojo sumenkinimas, panieka ir kt.).

## **KAS NĖRA LAIKOMA PSICHOLOGINIŲ SMURTŲ IR PRIEKABIAVIMU**

Esminis psichologinio smurto požymis - prievartą 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 darbuotojas dėl savo turimo išsilavinimo, įgytų kompetencijų, žinių ar kitų aplinkybių gali klaidingai išvelgti psichologinį smurtą.

Psichologiniu smurtu ir priekabiavimu nebus laikoma:

- darbuotojų veiklos vertinimas, kurių metu darbuotojui įvardijami jo atliekamo darbo trūkumai ir privalumai, išreiškiamos pastabos. Darbdavys turi teisę vertinti darbuotojo dalykines savybes, darbo rezultatus ir pan.;
- darbdavio reiklumas darbuotojui; 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.);
- tarp darbdavio ir darbuotojo kilę nesusipratimai/diskusijos/nuomonių nesutapimai.

## **DARBDAVIO IR DARBUOTOJO PAREIGOS**

„Darbdavys privalo sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešiškų, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsinamasi 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“ (LR DK 30 str.).

LR DSS 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.

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

LR DSS 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.

Visais atvejais, tiek darbuotojai, tiek ir darbdaviai, įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas, turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles 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 taikantiems, organizuojantiems, bet ir juose dalyvaujantiems darbuotojams, tretiesiems asmenims, taip pat darbdaviams, jų įgaliotiems asmenims.

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.

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. pašta;
- 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.

Psichologinio smurto problemas rekomenduotina:

Pirma, pradėti spręsti įmonės viduje;

- asmenims patyrusiems horizontalų smurtą (smurtauja bendradarbiai, lankytojai, klientai) būtina kreiptis į tiesioginį vadovą;
- asmenims patyrusiems vertikalų smurtą (smurtauja tiesioginis vadovas) būtina kreiptis į įmonės vadovą.

Antra, nepavykus išspręsti įmonės viduje, psichologinio smurto auka gali kreiptis į:

- Lietuvos Respublikos valstybinę darbo inspekciją 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, sūksesniais atvejais ir baudžiamojo proceso tvarka).
-