

PAGALBA PATIRIANT MOBINGĄ

JUMS GALI PADĖTI

Kalbėjimasis su vadovais.

Kalbėjimasis su darbuotojų atstovais.

Valstybinė darbo inspekcija, prašant įstaigoje bendrai užtinkrinti saugią aplinką.

Darbo ginčų komisija, pateikiant individualų darbo ginčo prašymą.

Generalinė prokuratūra, jos suteiktas pranešėjo statusas, apsaugantis nuo galimo poveikio darymo.

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, jei esate diskriminuojami.

Teismai, spręsdami klausimus dėl žalos atlyginimo.

Teisininkai, psichologai, pasitikėjimo telefono linijos, žiniasklaida, artimieji.

PAGALBA PATIRIANT MOBINGĄ

KAIP SURINKTI ĮRODYMUS

CIVILINIO PROCESO KODEKSO 177 STRAIPSNIS

1. Įrodymai civilinėje byloje yra bet kokie faktiniai duomenys, kuriais remdamasis teismas įstatymų nustatyta tvarka konstatuoja, kad yra aplinkybių, pagrindžiančių šalių reikalavimus ir atsikirtimus, ir kitokių aplinkybių, turinčių reikšmės bylai teisingai išspręsti, arba kad jų nėra.
2. Faktiniai duomenys nustatomi šiomis priemonėmis: šalių ir trečiųjų asmenų (tiesiogiai ar per atstovus) paaiškinimais, liudytojų parodymais, rašytiniais įrodymais, daiktiniais įrodymais, apžiūrų protokolais, ekspertų išvadomis, nuotraukomis, vaizdo ir garso įrašais, padarytais nepažeidžiant įstatymų, ir kitomis įrodinėjimo priemonėmis.
3. Bylos aplinkybės, kurios pagal įstatymus turi būti patvirtintos tam tikromis įrodinėjimo priemonėmis, negali būti patvirtinamos jokiais kitomis įrodinėjimo priemonėmis.
4. Faktiniai duomenys, sudarantys valstybės ar tarnybos paslaptį, paprastai negali būti įrodymais civilinėje byloje, iki jie bus išslaptinti įstatymų nustatyta tvarka.
5. Duomenys, gauti mediacijos metu, negali būti įrodymais civiliniame procese, išskyrus Lietuvos Respublikos mediacijos įstatyme nustatytus atvejus.

- ❑ Rašykite detalų dienoraštį.
- ❑ Rinkite žinutes, elektroninius laiškus, kuriais bendraujate su psichologinį smurtą taikančiais asmenimis.
- ❑ Rinkite kolegų, kitų asmenų, kurių akivaizdoje buvo taikomas psichologinis spaudimas, liudijimus.
- ❑ Kaupkite išrašus iš savo medicininių dokumentų, medikamentų pirkimą įrodančius dokumentus, konsultacijų su profesionalią pagalbą teikiančiais asmenimis protokolus, išrašus, sąskaitas ir kt.
- ❑ Pokalbių įrašams reikalingas įrašomo asmens sutikimas, tačiau tam tikrais atvejais teismo praktikoje įrašas gali būti pateisinamas ir panaudojamas kaip įrodymų šaltinis.

SVARBU

Informacija vertinama sistemiškai, todėl detalių gausa padeda atskleisti tikrą situaciją.

KAIP ATPAŽINTI MOBINGĄ

Vadovavimas ⇨	Priekabiavimas
Užduočių skyrimas ⇨	Nesusijusių su darbuotojo pareigomis užduočių skyrimas dėl asmens amžiaus, socialinės padėties, lyties ir kitų tapatybės bruožų
Terminų nustatymas ⇨	Trumpų terminų nustatymas iš anksto žinant, kad užduočiai atlikti skiriama per mažai laiko
Konstruktivi kritika dėl darbo ⇨	Siekis įžeisti, nepagrįstas peikimas, pastabas grindžiant tokio- mis darbuotojo savybėmis, kaip lytis, amžius, lytinė orientacija
Karjeros ribojimas, atsižvelgiant į darbuotojo kompetenciją ir/ar rezultatus ⇨	Paaukštinimų, atlyginimo kėlimo ribojimas dėl darbuotojo tautybės, rasės, lyties ir kitų tapatybės bruožų

NEMOKAMOS TEISINĖS KONSULTACIJOS
BIRŽŲ RAJONO SAVIVALDYBĖJE

Vyriausioji specialistė (pirminė teisinė pagalba)
Justina Salienė

tel.: (8 450) 43 150, 8 600 54 442

KAIP ATPAŽINTI MOBINGĄ

MOBINGO TIPAI

INSTITUCINIS MOBINGAS

Organizacijoje leidžiama netinkamai, nepagrįstai, smurtaujančiai elgtis, nesirūpinti darbuotojų emocine gerove.

SMURTAUJA TIESIOGINIS VADOVAS

Bet kuri netinkamo elgesio forma.

SMURTAUJAMA PRIEŠ TIESIOGINĮ VADOVĄ

Darbuotojų pasyvus smurtas prieš tiesioginius vadovus (bendravimo / bendradarbiavimo atsisakymas).

HORIZONTALUS SMURTAS / MOBINGAS

Darbuotojai smurtauja / netinkamai elgiasi su tų pačių pareigų darbuotojais.

SMURTAS IŠ TĖVŲ / MOKINIŲ

Darbuotojai patiria smurtą iš tėvų / mokinių.

DARBUOTOJŲ SMURTAS PRIEŠ TĖVUS / MOKINIUS

Darbuotojai tyčiojasi iš tėvų / mokinių.

PSICHOLOGINIS SAUGUMAS

PAGRINDINĖS SĄVOKOS

Psichologinis smurtas – nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys, kuris gali pasireikšti įvairiomis formomis, daugiausia – 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.

Stresas – darbuotojo reakcija į nepalankius darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio santykių ir (ar) santykių su darbdaviu ir (ar) trečiaisiais asmenimis psichosocialinius veiksnys.

Psichosocialinis 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.

Iš Darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo Biržų Vlodo Jakubėno muzikos mokykloje politikos įgyvendinimo tvarkos aprašo

PSICHOLOGINIS SMURTAS DARBE

SMURTAUTOJAI

Psichologiškai smurtauti gali vienas darbuotojas ar darbuotojų grupė, mokiniai, tėvai ar kiti asmenys

PSICHOLOGINIO SMURTO DARBE APRAIŠKOS

Nuolatinė nepagrįsta kritika.
Perdėtas sarkazmas.
Neigiamos pastabos.
Darbuotojo ignoravimas.
Riksmai. Šmeižtas.
Manipuliavimas.
Viešas žeminimas.
Išjuokimas.
Grasinimas atleisti iš darbo.

DARBUOTOJŲ PAREIGOS

Netoleruoti bet kokio smurto.
Rinkti ir saugoti galimo psichologinio smurto įrodymus.
Pranešti apie galimai patirtus ar pastebėtus smurto atvejus.
Teikti pasiūlymus įstaigos vadovui dėl psichologinio smurto prevencijos.

KĄ DARYTI?

DARBUOTOJŲ TEISĖS

Dirbti saugioje darbo vietoje be psichologinio smurto apraiškų.
Turėti aiškiai apibrėžtą vaidmenį darbe ir atsakomybę.
Dalyvauti mokymuose, skirtuose smurto prevencijai.
Rūpintis savo kultūros puoselėjimu ir bendravimo kokybe.
Derinti darbo ir asmeninio gyvenimo poreikius.
Dalyvauti vertinant profesinę riziką.
Dalyvauti kuriant ir įgyvendinant priešsmurtinę politiką.
Naudotis psichologinio smurto prevencijos priemonėmis.
Bendradarbiauti su profesinėmis sąjungomis.

KUR

KREIPTIS?

Jei smurtauja bendradarbiai, mokiniai, tėvai ar kiti asmenys, kreiptis į įstaigos vadovą.

Jei smurtauja įstaigos vadovas arba įstaigos vadovas nesiima tiesioginių veiksmų smurtui sustabdyti, kreiptis į įstaigos steigėją – Biržų rajono savivaldybės tarybą / merą.

JEI NEGAUNAMA

PAGALBOS,

GALIMA

KREIPTIS Į:

Profesinę sąjungą,
Darbo tarybą,
Valstybinę darbo inspekciją,
Darbo ginčų komisiją.