

PSICHOLOGINIO SMURTO IŠRAIŠKOS BEI VALDYMAS DARBO VIETOSE

Vesta Macė
Valstybinės darbo inspekcijos
Darbuotojų saugos ir sveikatos skyriaus
Vyresnioji patarėja –vyr. darbo inspektorė

SMURTO TIKSLAS

ĮSKAUDINTI
IR
ĮBAUGINTI*

VEIKSMAI

- ĮŽEIDINĖJIMAI
- IGNORAVIMAS
- NEPAGARBA
- IŠVAIZDOS, ĮSITIKINIMŲ, RELIGIJOS, ŠEIMOS, ARTIMŲJŲ, FINANSINĖS ARBA SOCIALINĖS PADĖTIES PAJUOKA
- TYČIOJIMASIS
- PRIEKAIŠTAI
- PRIEKABIAVIMAS
- PASTABOS
- KRITIKA KITIEMS GIRDINT (VIEŠA)
- GRASINIMAI
- DRAUDIMAI
- GAŠDINIMAI

* - Neretai psichologinis smurtas susijęs su fizine prievarta.

NETINKAMAS ELGESYS

- Nemandagus elgesys – pagarbos kitiems trūkumas
- Fizinė ir/ar verbalinė agresija – siekis įžeisti
- Smurtas – siekis sužaloti kitą asmenį
- Žeminimas – siekis sumenkinti žmogų
- Ujimas – siekis piktybiškai pažeminti žmogų
- **Priekabiavimas** – elgesys, žeidžiantis žmogaus orumą dėl kitos nuomonės ar įsitikinimų ir kitų priežasčių
- Bauginimas – siekis sukelti fizinę ar psichologinę skriaudą ar kitas neigiamas pasekmes

KAIP VALDYTI PSICHOLOGINĮ SMURTA?

Fiksuoti visus psichologinio smurto atvejus

Greitai apdoroti informaciją ir priimti sprendimus

Mokyti darbuotojus kaip atpažinti pavojingas situacijas ir kaip savo veiksmais nesukelti tokių situacijų

Laikytis psichologinio smurto netoleravimo politikos

- laiku atsitraukti/ nekonfliktuoti
- nekelti balso/ išlaikyti pagarbų toną
- kalbėti suprantamai ir aiškiai
- jeigu asmuo neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių, psichotropinių ar toksinių medžiagų nesiaiškinti, nesiginčyti ir nieko jam neaiškinti

ORGANIZACIJOS LYGMUO

- stiprus ryšys tarp darbuotojų ir vadovo
- stiprus ryšys tarp bendradarbių
- dalinimasis informacija
- pagalbos/paramos suteikimas
- problemų įvardijimas
- galimybė sumažinti profesinę riziką
- esant poreikiui, užtikrinama psichologo pagalba
- po sunkių/stresinių situacijų galimybė pakeisti darbo pobūdį (nuotolinis darbas, darbo užduočių rotacija ir t.t.)
- bendradarbiavimas su kitomis institucijomis
- kvalifikacijos kėlimas/mokymai

VADOVAVIMAS - PRIEKABIAVIMAS

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
Konstruktyvi kritika dėl darbo	Siekis įžeisti, nepagrįstas peikimas, pastabas grindžiant tokiais darbuotojo savybėmis kaip lytis, amžius, lytinė orientacija
Karjeros kėlimo ribojimas, atsižvelgiant į darbuotojo kompetenciją ar rezultatus	Paaukštinimų, atlyginimo kėlimo ribojimas dėl darbuotojo tautybės, rasės, lyties ir kitų tapatybės bruožų

PRIEKABIAVIMO DARBE PREVENCIJA

- aiški vadovybės pozicija, kad darbo vietoje priekabiavimas yra visiškai nepriimtinas
- elgesio taisyklių ir etikos normų darbe laikymasis
- nustatyti koks elgesys yra nepriimtinas
- problemų šalinimo gairių parengimas, siekiant nuosekliai ir veiksmingai kovoti su priekabiavimu
- priekabiavimo atvejų fiksavimas, ištyrimas ir poveikio priemonių taikymas, reaguojant į kiekvieną atvejį, ne tik sprendžiant iškilusį klausimą, bet ir informuojant kitus darbuotojus apie elgesį, kuris nebus toleruojamas.

VADOVŲ ELGESYS SKATINANTIS PSICHOLOGINĮ SMURTĄ

- darbas nėra tinkamai/teisingai vertinamas
- nutylimi konkretaus darbuotojo pasiekti rezultatai
- darbo rezultatus „pasisavina“ kitas darbuotojas, dažniausiai aukštesnis vadovavimo grandinėje
- koncentruojamasi tik į klaidų akcentavimą, ypač tai darant viešai
- į darbą įdėtos pastangos lieka neįvertintos
- nėra grįžtamojo ryšio (pagyrimo, pamokymo, rekomendacijos kaip elgtis kitą kartą įvykus panašiai situacijai ir t.t.)
- bendravimo su vadovais stoka