

PSICHOLOGINIS SMURTAS DARBE – MOBINGAS

Psichologinis smurtas

Psichologinis smurtas – tai nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys, galintis pasireikšti įvairiomis formomis. Tai apima žodinę prievartą, priekabiavimą, patyčias ir mobingą, seksualinį priekabiavimą ir grasinimus – visa tai gali sukelti rimtų emocinių sužalojimų tiems, į kuriuos tai nukreipta. Šiuos veiksmus gali atlikti vienas ar darbuotojų grupė, klientai, paslaugų vartotojai ar kiti tretieji asmenys, siekdami pažeisti vadovo/-ų ar darbuotojo/-ų orumą ir (ar) sukurti priešišką darbo aplinką.

Išskiriamos dvi pagrindinės psichologinio smurto pasireiškimo formos:

Priekabiavimas – pakartotinis ir sąmoningas išnaudojimas, grasinimai ir (arba) žeminimas su darbu susijusiomis aplinkybėmis.

Smurtas – vieno ar daugiau darbuotojų arba vadovų užpuolimas su darbu susijusiomis aplinkybėmis.



Tai gali pasireikšti: fiziniu, psichologiniu ir/ar seksualiniu išnaudojimu; neetišku elgesiu (vieną kartą ar sistemingai); nepagarbiu elgesiu kitų asmenų atžvilgiu. Psichologinis smurtas taip pat gali apimti manipuliavimą asmens reputacija, izoliavimą, informacijos nuslėpimą, šmeižtą, teisių ir nuomonių nuvertinimą, neįmanomų tikslų ir terminų suteikimą ir pan.

Mobingas

Mobingas – tai ilgalaikis ir sistemingas psichologinis teroras, pasireiškiantis darbuotojų tarpusavio santykiuose, siekiant pažeminti ar sumenkinti asmenį ar darbuotojų grupę. Jį taip pat galima apibrėžti kaip specifinę diskriminacijos formą darbuotojų santykiuose, atskleidžiančią disfunkcinius tarpasmeninių santykių aspektus.

Mobingo ženklai (Bolgova, 2020):

- išskyrimas;
- grasinimai ir (ar) terorizavimas raštu arba žodžiu;
- nuolatinis aukos darbo ir (ar) asmeninio gyvenimo kritikavimas;
- paskalų apie auką skleidimas, jos pašiepimas, išjuokimas, šmeižimas;

- galimybių išreikšti savo nuomonę apribojimas;
- nuolatinis pertraukinėjimas ir (ar) kalbėjimas pakeltu tonu, įžeidinėjimas žodžiais;
- vengimas bendrauti, lydimas demonstratyvių, paniekinančių gestų, kalbėjimas užuominomis, tiesiogiai nieko nepasakant;
- ignoravimas ar uždraudimas bendrauti su auka kitiems kolektyvo nariams;
- nepagrįstas aukos darbo vietos perkėlimas atskiriant ją nuo bendradarbių;
- liguistas neigimas ir abejojimas teigiamais aukos darbo rezultatais, darbo įnašu, priimtais sprendimais ir t. t.

Mobingas sveikatos priežiūros įstaigose

Sveikatos priežiūros specialistai dėl specifinių ligoninių psichologinių sąlygų, gali nukentėti nuo mobingo dažniau nei kiti paslaugų sektoriaus darbuotojai (Hamzaoglu ir kt., 2016). To priežastimis gali būti:

- Didelis darbo tempas ir pacientų kiekis,
- Neadekvatūs atlyginimai, ypač valstybinėse institucijose,
- Sunkumas išlaikyti šeiminių gyvenimą dėl didelio darbo tempo ir pamainų,
- Nesugebėjimas pilnai patenkinti profesinių reikalavimų dėl pacientų populiacijos,
- Pacientų diskriminacija dėl jų statuso ir ekonominės padėties,
- Diskriminacija dėl intymumo su vadovybe ir asmeninio požiūrio į vadovą.

Mobingo pasekmės

Mobingas yra tyli smurto forma, kuri paveikia darbo santykius, destabilizuoja auką, kenkia fizinei ir psichinei darbuotojų sveikatai. Tai gali sukelti moralinę, psichologinę, fizinę ir materialinę žalą, taip pat laikiną ar nuolatinę negalią.

Fizinės pasekmės	• Koronarinė širdies liga • Hipertenzija • Virškinimo trakto problemos • Galvos skausmai • Bendras fizinės sveikatos pablogėjimas
Psichosomatinės pasekmės	• Miego sutrikimai • Valgymo sutrikimai • Priklausomybės problemos • Stresas • Nuovargis • Išsekimas
Psichosocialinės pasekmės	• Neigiamas savo aplinkos suvokimas • Vienatvė • Sumažėjęs pasitenkinimas darbu • Emocinis atitolimas nuo partnerių
Psichologinės pasekmės	• Nerimas • Depresija • Disociacija • Paranoja • Mintys apie savižudybę • Bejėgiškumo, gėdos ir pažeminimo jausmai • Asmeninio ir profesinio savęs jausmo sutrikdymas

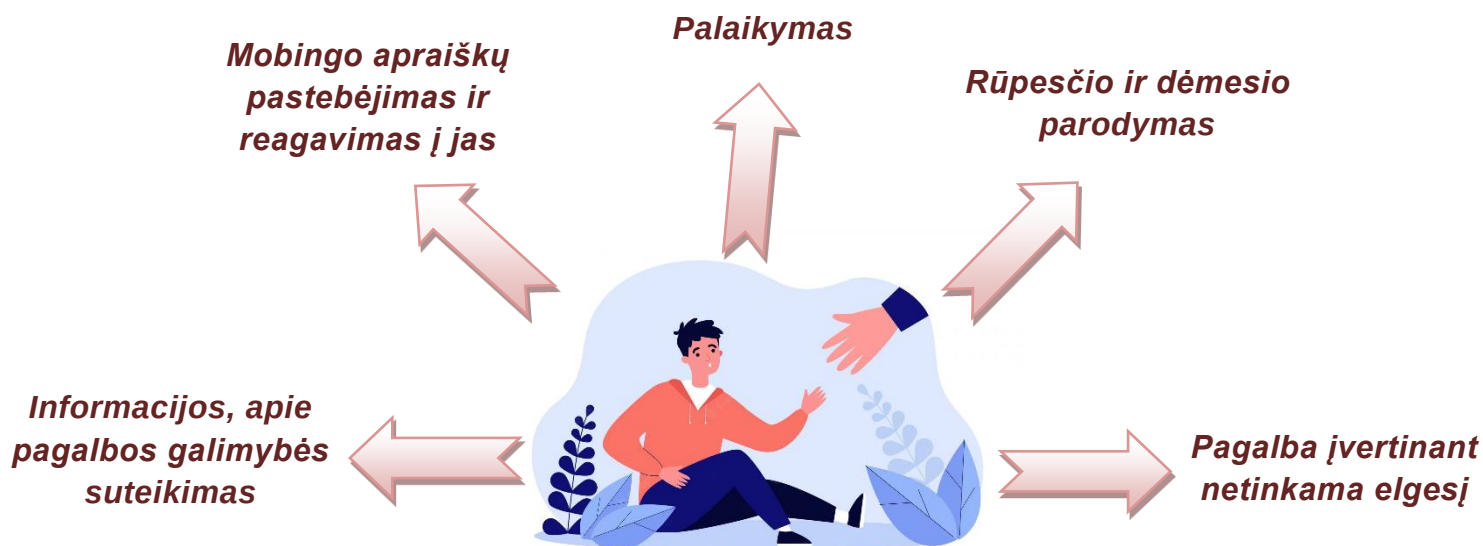
Mobingas yra fizinių ir (arba) psichologinių sveikatos problemų rizikos veiksnys, tai yra problema, kurios negalima ignoruoti.

Parama nukentėjusiajam

Mobingo aukos dažniausiai būna izoliuotos darbo vietoje, nes bendradarbiai linkę tylėti apie situaciją, bijodami tapti agresoriaus auka, arba dėl santykių, kuriuos agresorius užmezgė su likusia komandos dalimi. Tokia situacija sustiprina neigiamą poveikį aukai, nes izoliacija ir vienišumo jausmas dažnai trukdo pranešti apie agresiją, taip tęsiant priekabiavimo ciklą.

Paramą siūlantis asmuo gali atlikti lemiamą vaidmenį nulemiant, kaip aukai pavyks susidoroti su sudėtinga situacija.

Kiekvienas darbuotojas gali suteikti paramą su mobingu susiduriančiam kolegai.



Pranešimas apie mobingą

Asmuo, manantis, kad savo darbo vietoje patiria psichologinę prievartą, pirmiausia turėtų pats įvertinti situaciją. Jei darbuotojas yra įsitikinęs, kad situacija darbo vietoje yra psichologinis smurtas, reikėtų atkreipti dėmesį į šiuos dalykus:

- Jei mobingo nevykdo įstaigos vadovybė, jis turėtų pranešti apie tai vadovei(-ui).
- Jis turėtų saugoti informaciją ir dokumentus*, kurie įrodytų, kad jis patiria mobingą.
- Jis turėtų susitikti su kolegomis, kurie yra arba gali būti šio proceso liudininkai.
- Jei nukentėjusysis yra profesinės sąjungos narys, jis turėtų kreiptis paramos į profesinę sąjungą, kurios narys yra.
- Prireikus auka turėtų gauti medicininę ir teisinę pagalbą.

**Valstybinė darbo inspekcija (VDI) skatina ginti savo teises, todėl rekomenduoja darbuotojui, manančiam, kad jo atžvilgiu taikomas psichologinis smurtas ar priekabiavimas, būti aktyviam, ginant savo pažeistas teises, rinkti visus įrodymus, galinčius patvirtinti kito asmens nepriimtino elgesio faktus. Tokiais įrodymais gali būti:*

- įvairūs dokumentai,
- SMS žinutės,
- elektroniniai laiškai,
- nuotraukos,
- vaizdo ar garso įrašai,
- liudininkų, galinčių patvirtinti nederamą kito asmens elgesį, parodymai,
- kt.

Atvejai, kurie nėra priskiriami psichologiniam smurtui (VDI)

- Konstruktyvi darbdavio kritika, pagarbus pastabų išsakymas
- Darbdavio reiklumas ir reikalavimas atlikti darbą
- Reikalavimas pateikti paaiškinimą dėl galimo darbo pareigų nevykdymo / netinkamo vykdymo
- Įspėjimas pagal DK 58 straipsnio 4 dalį
- Įspėjimas apie numatomą atleidimą iš darbo kitais DK numatytais pagrindais
- Pasiūlymas pakeisti darbo sutarties sąlygas
- Pasiūlymas nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu

Kreipimasis į LR Sveikatos apsaugos ministeriją

Mano vyriausybė

Ministrė Pirmininkė Vyriausybės kanceliarija Ministerijos Įstaigos E. pilietis Neigaliesiems EN

 Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerija

Pranešk apie mobingą sveikatos priežiūros įstaigose

Čia Jūs galite pateikti informaciją apie sveikatos apsaugos sistemai priklausančioje įstaigoje vykstantį mobingą. Formoje prašome nurodyti, Jūsų nuomone, netinkamus veiksmus padariusius ar darančius asmenis, vietą, laiką, asmenis, galinčius patvirtinti nurodytas aplinkybes, ir kitus reikšmingus duomenis: nuotraukas, garso įrašus, dokumentų kopijas.

Jūsų informacija bus nagrinėjama LR sveikatos apsaugos ministerijos, Jums davus sutikimą, perduota pagal kompetenciją Valstybinei darbo inspekcijai prie LR socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Jūsų suteiktos informacijos konfidencialumą garantuojame.

♦ Vieta, kur vykdomas mobingas (adresas)
Pilgrai nebūna

♦ Darbdavio pavadinimas

♦ Darbdavio vardas ir pavardė
Vardas, Pavardė

<https://sam.lrv.lt/>

LITERATŪRA

1. Bolgova, A. (2020, balandžio 14). *Psichologinis smurtas darbe – mobingas*. Klaipėdos miesto visuomenės sveikatos biuras. Prieiga internete: <https://www.sveikatosbiuras.lt/naujienos/psichikos-sveikata/rafinuota-psichologinis-smurtas-darbe-mobingas/>
2. Maureen, D., Sperry, L. (2012, May 24). Mobbing: Causes, Consequences, and Solutions. doi: 10.1093/acprof:oso/9780195380019.001.0001.
3. Grotto-de-Souza, J., Pohl, H. H., & Aguiar-Ribeiro, D. (2022). Mobbing as a source of psychological harm in workers. *Revista brasileira de medicina do trabalho*, 20(4), 670. doi: 10.47626/1679-4435-2022-766.
4. Hamzaoglu N, Yayak A, Turk B. (2022). *Evaluation of mobbing perception levels of health employees*. Health Services Management Research. 35(2):74-82. doi:10.1177/09514848211001689
5. International Labour Organization (2020). *Safe and healthy working environments free from violence and harassment*. Prieiga internete: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751838.pdf
6. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerija. Pranešk apie mobingą sveikatos priežiūros įstaigose. Prieiga internete: <https://sam.lrv.lt/lt/praneseju-apsauga/pranesimai-skundai-del-sveikatos-prieziuros-istaigu-darbuotoju-galimu-pazeidimu/pranesk-apie-mobinga-sveikatos-prieziuros-istaigose>
7. Sayılan, A. A., Aydın, A. (2020). Mobbing among healthcare workers: A review of research findings and methods of struggling. *Journal of Human Sciences*, 17(1), 185-193. Doi:10.14687/jhs.v17i1.5364
8. Thompson, N., Carter, M., Crampton, P., Burford, B., Illing, J., & Morrow, G. (2020). Workplace bullying in healthcare: A qualitative analysis of bystander experiences. *The Qualitative Report*. Doi: 10.46743/2160-3715/2020.3525.
9. Valstybinė darbo inspekcija prie LR socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (2023). *Kaip atskirti, kas yra psichologinis smurtas, ir tinkamai surinkti tą įrodančius duomenis*. Prieiga internete: https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=3925&lang=lt
10. Valstybinė darbo inspekcija prie LR socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. *Metodinės rekomendacijos psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijai ir psichosocialinių darbo sąlygų gerinimui*. Prieiga internete: <https://www.vdi.lt/AtmUploads/Smurtas.pdf>