



KLAIPĖDOS UNIVERSITETO REKTORIUS

ĮSAKYMAS DĖL DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SAUGUMO UŽTIKRINIMO KLAIPĖDOS UNIVERSITETE POLITIKOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠO TVIRTINIMO

2021 m. rugsėjo 9 d. Nr. 1-006

Klaipėda

Vykdydamas Lietuvos Respublikos Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo (Žin. 2003, Nr. 70 – 3170; suvestinės redakcija 2020-05-01) 25 straipsnio, Lietuvos Respublikos Sveikatos apsaugos ministro 2021 m. spalio 25 d. įsakymo Nr. A1-457/V-961 (suvestinės redakcija 2018-05-01) „Dėl profesinės rizikos vertinimo bendrųjų nuostatų“, Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. rugpjūčio 24 d. įsakymo Nr. V-699/A1-241 (suvestinės redakcija 2019-05-01) „Dėl psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių tyrimo metodinių nurodymų“ ir Lietuvos Respublikos Vyriausiojo valstybinio darbo inspektorius 2021 m. liepos 26 d. įsakymo Nr. EV-173 „Dėl psichosocialinės rizikos vertinimo bei mobingo darbe prevencijos atitikties teisės aktų reikalavimus deklaravimo ir teminės ataskaitos pateikimo Lietuvos Respublikos valstybinei darbo inspekcijai prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos“ reikalavimus:

1. T v i r t i n u:

1.1. Darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo Klaipėdos universitete politikos įgyvendinimo tvarkos aprašą.

1.2. Personalo ir dokumentų valdymo skyriaus informacinį pranešimą „Psichosocialiniai rizikos veiksniai“.

2. P a v e d u Ryčiui Smalinskui, darbuotojų saugos ir sveikatos specialistui, užtikrinti darbuotojų psichologinio saugumo Klaipėdos universitete politikos įgyvendinimą.

3. N u r o d a u struktūrinių padalinių vadovams su įsakymu supažindinti pavaldžių skyrių darbuotojus.

PRIDEDAMA:

1. Darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo Klaipėdos universitete politikos įgyvendinimo tvarkos aprašą, 7 lapai.

2. Informacinis pranešimas „Psichosocialiniai rizikos veiksniai“, 11 lapų.

Rektorius

Artūras Razbadauskas

DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SAUGUMO UŽTIKRINIMO KLAIPĖDOS UNIVERSITETE POLITIKOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo Klaipėdos universitete politika (toliau – Politika) nustato principus, kuriais vadovaujama Klaipėdos universitete (toliau – Universitetas), siekiant užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichologinio smurto ir mobingo darbe atvejų atpažinimo, registravimo ir nagrinėjimo tvarką, psichologinio smurto ir mobingo darbe prevencijos principus, jų įgyvendinimo priemones ir tvarką Universitete.

2. Šio Aprašo tikslas – užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichosocialinės rizikos valdymą, psichologinio smurto ir mobingo prevencijos įgyvendinimą ir saugios darbo aplinkos kūrimą visiems Universiteto darbuotojams.

3. Universitete nustatoma nulinė tolerancija psichologiniam smurtui ir mobingui darbe bei garantuojamas skaidrus visų tokių atvejų tyrimas bei sankcijos smurtą naudojantiems darbuotojams.

4. Šis Aprašas taikomas Universiteto darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis.

5. Apraše vartojamos sąvokos:

5.1. **Psichologinis smurtas** – nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys, kuris gali pasireikšti įvairiomis formomis, pagrinde – 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.).

5.2. **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.

5.3. **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.

5.4. **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 veiksnius.

5.5. **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.

5.6. **Psichosocialinė rizika** – rizika darbuotojų psichinei ir fizinei sveikatai bei socialinei gerovei, kurią kelia psichosocialiniai veiksniai susiję su darbo santykiais.

6. Kitos Apraše naudojamos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme, Psichosocialinės rizikos vertinimo metodiniuose nurodymuose.

7. Darbuotojai turi teisę:

- 7.1. į saugias darbo sąlygas, taip pat ir į darbo vietą be smurto apraiškų;
- 7.2. į aiškiai apibrėžtą vaidmenį darbe ir atsakomybę;
- 7.3. lankyti mokymus, skirtus smurto prevencijai;
- 7.4. rūpintis savo darbo kultūros puoselėjimu ir bendravimo kokybe;
- 7.5. derinti darbo ir asmeninio gyvenimo poreikius;
- 7.6. aktyviai dalyvauti vertinant profesinę riziką;
- 7.7. aktyviai dalyvauti įgyvendinant prieš smurtinę politiką ir kuriant strategiją;
- 7.8. naudotis priemonėmis, kurios numatytos prieš smurtą nukreiptoje strategijoje;
- 7.9. bendradarbiauti su profesinėmis sąjungomis;
- 7.10. netoleruoti prieš juos ir kitus asmenis nukreipto psichologinio smurto;
- 7.11. pranešti apie patirtą smurto atvejį, detaliai jį aprašyti.

II SKYRIUS

PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE ATPAŽINIMAS

8. Psichologinis smurtas ir mobingas darbo aplinkoje gali pasireikšti:

8.1. profesinėje srityje: viešu pažeminimu, nuomonės menkinimu, kaltinimu dėl pastangų stygiaus, beprasmių, neatitinkančių kompetencijos užduočių skyrimu, nušalinimu nuo sričių, už kurias darbuotojas yra atsakingas, pernelyg didelio darbo krūvio skyrimu, darbo užduočių įvykdymo nerealiais terminais pavedimo;

8.2. dėl asmeninės reputacijos: užgauliomis pastabomis, užgauliojimais, bauginimu, menkinimu, užuominomis dėl amžiaus, lyties ar kitų asmeninių dalykų, apkalbomis;

8.3. per izoliaciją: psichologiniu ir socialiniu išskyrimu, galimybių apribojimu, nuomonės ignoravimu, darbui reikalingos informacijos nuslėpimu;

8.4. fiziniais veiksmais: spoksojimu ir akių kontaktu (spoksojimas ir rūstus žvilgsnis norint įbauginti darbuotoją), tonu ir balso garsumu (pakeltu tonu išreiškiami reikalavimai, balso garsumu siekiama užgožti dialogą ar oponento pastabas), nerimu (rankų gniaužymu, trynimu, murmėjimu, vapėjimu, žingsniavimu, nerimastingu vaikščiojimu ir kt.).

III SKYRIUS

PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMO TVARKA

9. Universiteto padaliniuose įgyvendinami pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

9.1. **Pirminiai prevenciniai veiksmai:**

9.1.1. psichosocialinės darbo aplinkos gerinimas užtikrinant, kad su darbu susiję sprendimai būtų pagrįsti teisingumo, sąžiningumo, lygių galimybių ir pagarbos žmogui principais, kad organizuojant darbą būtų optimizuojamas darbo krūvis, darbai paskirstomi po lygiai, atsižvelgiant į etatinį darbo krūvį, būtų atsižvelgiama į gerus darbuotojų tarpusavio santykius, efektyviai sprendžiamos iškilusios problemos ir vengiama besitęsiančio streso situacijų. Darbuotojui turi būti aišku, ko iš jo tikimasi darbe, jis turi būti pakankamai apmokytas, kaip atlikti savo darbą;

9.1.2. nedelsiant registruojami galimo psichologinio smurto ir mobingo atvejai, jie analizuojami sudarant galimybes darbuotojams teikti pranešimus apie įvykius su detaliais paaiškinimais, nurodant galimus smurtautojus, smurto situaciją, aplinkybes, liudininkus;

9.1.3. Universiteto kultūros ugdymas įsipareigojant, kad bus užtikrinta darbuotojų sauga ir sveikata visais su darbu susijusiais aspektais. Aiškiai apibrėžiamos darbuotojų pareigos ir atsakomybės. Netolerancija psichologiniam smurtui ir mobingui bei skatinamos diskusijos, gerbiama kitokia pozicija, nuomonė;

9.1.4. fizinės darbo aplinkos gerinimas užtikrinant, kad darbo vieta būtų saugi, patogi, tinkamai įrengta ir prižiūrima.

9.2. Antriniai prevenciniai veiksmai:

9.2.1. darbuotojų informavimas apie darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo politiką ir kitas galiojančias tvarkas užtikrinančias, kad visi Universitete dirbantys ar naujai įsidarbinantys darbuotojai žinotų ir suprastų Universiteto siektino elgesio taisykles ir vykdomas priemones. Informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: personalo susirinkimai, padalinių informacinės lentos, informaciniai pranešimai, atmintinės, dalomoji medžiaga ir kiti būdai;

9.2.2. inicijuojami Universiteto personalo mokymai atsižvelgiant į poreikius ir esamą situaciją;

9.2.3. nuolat stebima situacija, atsižvelgiant į psichosocialinės rizikos veiksnius, organizuojamas, atliekamas ir esant reikalui atnaujinamas psichosocialinės rizikos vertinimas padaliniuose;

9.2.4. *Darbuotojo galimo psichologinio smurto apklausos* anketinę apklausą (2 priedas) organizuojama vieną kartą metuose, kad darbuotojai galėtų nurodyti tarpusavio darbinuose santykiuose kylančias problemas, konfliktus, patiriamas neigiamas emocijas ar netoleruotinus veiksmus iš kitų darbuotojų bei pasiūlymus, darbo aplinkoje egzistuojančias problemas bei jų sprendimo būdus

9.3. Tretiniai prevenciniai veiksmai:

9.3.1. psichologinį smurtą ir mobingą patyrusių ar mačiusių darbuotojų psichologinių traumų ir streso lygio mažinimas, skubiai ir efektyviai nagrinėjant galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejus, teikiant rekomendacijas administracijai ir/ar padaliniams, užtikrinant medicinos psichologo paslaugų prieinamumą ir visų reikalingų psichologinės pagalbos resursų (psichologų, psichiatrų, socialinių darbuotojų, psichologinės pagalbos organizacijų, psichologinės pagalbos telefono linijų) nuorodų ir kontaktų suteikimą Universiteto darbuotojams;

9.3.2. sudaromos sąlygos dalintis patirtimi organizuojant darbuotojų susirinkimus, skatinant darbuotojus kalbėti apie savo patirtis, informuoti atsakingus asmenis ir ieškoti pagalbos, gauti paramos iš kolegų;

9.3.3. stengtis iškilusias problemas spręsti neformaliomis priemonėmis – pokalbiu su smurtautoju, psichologo konsultacijos rekomendavimu, o jei to nepakanka, naudoti drausmines priemones – raštišką įspėjimą, perkėlimą į kitą skyrių ar pareigas, atleidimą iš darbo;

9.3.4. drausminės procedūros numatomos ir taikomos smurtautojams, atsižvelgiant į abiejų smurto įvykyje dalyvavusių pusių paaiškinimus, nurodomas aplinkybes, ankstesnį smurtautojo elgesį, objektyviai jas išklausius.

III SKYRIUS PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE ATVEJŲ REGISTRAVIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

10. Galimai patirtus ar pastebėtus psichologinio smurto ir mobingo atvejus nagrinėja, prevencines priemones siūlo Rektoriaus įsakymu sudaryta ir patvirtinta galimų psichologinio smurto darbe atvejų nagrinėjimo komisija *arba paskirtas asmuo* (toliau – Komisija).

11. Darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs psichologinio smurto ar mobingo atvejį, turi teisę apie jį pranešti užpildant *Galimų psichologinio smurto atvejų anketą* (1 priedas) ir ją pateikti:

11.1. savo tiesioginiam vadovui. Tiesioginis vadovas apie praneštą atvejį turi informuoti Komisiją 11.2 ir 11.3. papunktyje nurodytu būdu pateikiant reikiamą informaciją;

11.2. siunčiant elektroninį laišką adresu mobingas@ku.lt, nurodant informaciją: asmens vardą ir pavardę, kontaktus (el. pašta ir/ar tel. Nr.) (nebūtina, bet pageidautina siekiant tikslesnio tyrimo, išvadų ir tikslingos prevencijos); padalinį, skyrių; įvykio datą (arba periodą nuo – iki); galimus iniciatorius, nukentėjusius, liudininkus; pranešimą pildančio asmens sąsajas su įvykiu; detalų įvykio aplinkybių aprašymą; siūlomas prevencines priemones (jei esama pasiūlymų);

11.3. tiesiogiai, atvykus į Universiteto personalo ir dokumentų valdymo skyrių, adresu Herkaus Manto g. 84 K1-107, Klaipėda, pas darbuotojų saugos ir sveikatos specialistą;

11.4. laisvos formos pranešimą įmetant į *Pasitikėjimo dėžutę* (Rektoratas – 1 aukštas), pranešėjui pageidaujant – užtikrinamas konfidencialumas.

12. Pagal poreikį, Komisijos sprendimu, gali būti į Komisiją kviečiamas papildomas (-i) specialistas (-ai) ir/ar darbuotojas (-ai), ekspertas.

13. Galimo psichologinio smurto ar mobingo darbe atvejo nagrinėjimo procedūra:

13.1. pradedama nedelsiant Komisijai gavus rašytinę informaciją Apraše nurodytomis priemonėmis arba kitais būdais (visuomenės informavimo priemonėse paskelbtą ar kt.);

13.2. galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejis nedelsiant užregistruojamas ir Komisijos pirmininkas, jo pavaduotojas ar sekretoriaus informuoja Komisiją bei pateikia gautą medžiagą susipažinimui;

13.3. Komisija turi teisę prašyti darbuotojo, galimai patyrusio ar pastebėjusio psichologinio smurto ar mobingo atvejį, galimai įvykyje dalyvavusių asmenų (įvykio liudininkų, nukentėjusiųjų, galimų smurtautojų) ir kitų darbuotojų paaiškinimo, informacijos patikslinimo raštu ar žodžiu ir turimų įrodymų pateikimo;

13.4. darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs psichologinio smurto ar mobingo atvejį, galimai įvykyje dalyvavę asmenys (įvykio liudininkai, nukentėjusieji, galimi smurtautojai) ir kiti darbuotojai privalo bendradarbiauti su Komisija ir teikti visą atvejo tyrimui reikalingą informaciją;

13.5. surinkus informaciją, rengiamas Komisijos posėdis, kuriame atvejis aptariamasis ir teikiamos išvados bei prevencinės priemonės Universiteto administracijai;

13.6. Komisijos posėdžius protokoluoja ir su Komisijos veikla susijusius dokumentus registruoja Komisijos sekretorius.

14. Universitetas užtikrina:

14.1. reikiamos pagalbos teikimą nukentėjusiesiems pagal psichologinio smurto ir mobingo darbe prevencijos įgyvendinimo tvarką;

14.2. darbuotojų, pateikiančių pranešimą dėl psichologinio smurto ar mobingo konfidencialumą, objektyvumą ir nešališkumą visų galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejo dalyvių atžvilgiu;

14.3. kad darbuotojai bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jei pateiks pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto psichologinio smurto ar mobingo atvejo.

15. Komisija teikia Rektoriui veiklos ataskaitą kartą į metus arba anksčiau, atsižvelgiant į užregistruoto atvejo (-ų) pobūdį.

IV SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

16. Darbuotojai su šiuo Aprašu yra supažindinami pasirašytinai ir atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis šiame Apraše nustatytais principais.

17. Darbuotojams, pateikusiems pranešimą 11 punkte nurodyta tvarka, užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.

18. Šio Aprašo pažeidimas gali būti laikomas darbo pareigų pažeidimu ir taikoma atsakomybė numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse ar kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

19. Aprašas gali būti keičiamas keičiantis imperatyviems teisės aktams. Aprašas tvirtinamas, keičiamas ir naikinamas rektoriaus įsakymu.

DARBUOTOJŲ GALIMŲ PSICHOLOGINIO SMURTO ATVEJŲ DARBE

ANKETA

(data)

Bendrieji duomenys:

Kam pranešta apie galimo psichologinio smurto ir mobingo atvejį:	
Pranešusio apie galimo psichologinio smurto atvejį vardas, pavardė, el. paštas, tel. Nr.	
Galimo psichologinio smurto atvejo data, val. trukmė	
Galimo psichologinio smurto atvejo vieta	
Kokia psichologinio smurto forma naudota ar įtariama, kad buvo naudota:	
<input type="checkbox"/> Fizinis: užgauliojimas veiksmais (pargriovimas, išpyrimas, kumštelėjimas, spaudymas, daiktų atiminėjimas ar gadinimas ir pan.);	
<input type="checkbox"/> Psichologinis, emocinis smurtas: žeidžiantys žodžiai, pastabos, grasinimai, draudimai, gąsdinimai, kaltinimai, nesikalbėjimas, tylėjimas, ignoravimas, patyčios, savo nuomonės primetimas kitam žmogui, siekiant savo tikslų.	
<input type="checkbox"/> Elektroninis: patyčios vykstančios elektroninėje erdvėje: socialiniuose tinkluose, kitose vietose internete, naudojant mobiliuosius telefonus (nemalonių žinučių arba elektroninių laiškų rašinėjimas, skaudinantis bendravimas pokalbių kambariuose, asmeninio gyvenimo detalių viešinimas, tapatybės pasisavinimas ir pan.).	
<input type="checkbox"/> Kiti pastebėjimai (įrašyti) _____ .	
Ar yra žinomas tokio elgesio pasikartojimas	

Duomenys apie patyčių dalyvius:

<u>Patyrusio psichologinį smurtą</u> vardas, pavardė	
<u>Galimai smurtavusio</u> vardas, pavardė	
<u>Stebėjusių</u> galimai psichologinio smurto atvejį vardas, pavardė	

Išsamesnė informacija apie įvykį:

--

(Užpildžiusio asmens vardas, pavardė)

(Parašas)

DARBUOTOJO GALIMO PSICHOLOGINIO SMURTO APKLAUSOS ANKETA

Anketa anoniminė, Jūsų asmeniniai duomenys niekur nebus skelbiami, konfidencialumą garantuojama.

Mobingas – tikslinis, sisteminis, ilgesnį laiką pasikartojantis kolegų elgesys darbovietėse, kurio dažniausias tikslas – pažeminti, apjuokti kurį nors kolegą, sumažinti vertę, siekiant skatinti darbuotojo išėjimą iš darbo.

1. Koks Jūsų amžius?

- a) 18-25m
- b) 26-34m
- c) 35-44m
- d) 45 ir daugiau

2. Jūsų lytis?

- a) vyras
- b) moteris

3. Jūsų išsilavinimas?

- a) vidurinis
- b) profesinis
- c) aukštasis neuniversitetinis
- d) aukštasis universitetinis

4. Jūsų profesija?

5. Ar dirbate pagal specialybę?

- a) taip
- b) ne

6. Jeigu dirbate ne pagal specialybę, kokios Jūsų pareigos?

7. Jūsų užimamos pareigos:

- a) pedagoginis
- b) mokslinis
- c) administracinis
- d) ūkinis personalas
- e) kita _____

8. Ar esat susidūrę su mobingu (besikartojančiu spaudimu darbe, psichologiniu teroru) savo darbo praktikoje?

- a) taip
- b) ne

Jei nesat susidūrę, ačiū už atsakymus. Jei esat, toliau atsakykit į anketos klausimus.

9. Kaip susidūrėte su mobingu (besikartojančiu spaudimu darbe, psichologiniu teroru) darbe?

- a) teko stebėti iš šalies
- b) teko būti mobingo auka
- c) teko prisidėti prie mobingo skleidimo

10. Kokiais veiksmais pasireiškė mobingas(besikartojantis spaudimas darbe, psichologinis teroras) Jūsų darbovietėje?

- a) tyčiojimusi
- b) žeminimu
- c) ignoravimu
- d) trukdymu darbui
- e) kita _____

11. Ar dažnai ši situacija pasireiškė darbe?

- a) kasdien
- b) porą kartų į savaitę
- c) kartą į savaitę
- d) kartą į mėnesį.

12. Kas prisidėjo prie mobingo (besikartojančio spaudimo darbe, psichologinio teroro) problemos panaikinimo?

- a) vienas iš kolegų
- b) kolektyvo dauguma
- c) vadovas
- d) vadovas ir kolektyvas
- e) kita _____

13. Ar vadovas žinojo apie esančią situaciją?

- a) ne, nežinojo
- b) taip, žinojo, bet buvo abejingas ir leido pačiam kolektyvui spręsti situaciją
- c) taip, žinojo, ir išsprendė iškilusią problemą
- d) taip, žinojo ir pats mobingą (besikartojantį spaudimą darbe, psichologinį terorą) iniciavo

14. Kaip sprendėte mobingo (besikartojančio spaudimo darbe, psichologinio teroro) atsiradimo problemą?

15. Kas prisidėjo prie šio sprendimo?

- a) niekas
- b) keletas kolegų
- c) visas kolektyvas
- d) vadovas

16. Kaip, Jūsų manymu, reikėtų naikinti šią situaciją Universitete? Kokių priemonių reikėtų imtis, kad išnyktų mobingas (besikartojantis spaudimas darbe, psichologinis teroras)?

17. Papasakokit, kaip kovojote su šia problema?

- a) pranešiau vadovui
- b) stengiausi pats (-i) pakalbėti su smurtautoju
- c) nesikišau į šią situaciją
- d) kita _____

18. Ar Universitete laikomasi kokių nors etikos principų ir taisyklių?

- a) taip, laikomasi;
- b) taip, laikomasi, tačiau nepakankamai
- c) nėra jokių etikos taisyklių

19. Kaip manote, ar etikos taisyklių laikymasis apsaugotų nuo psichologinio smurto atsiradimo darbe? (esant pagarbai kolegoms, sąžiningumui, teisingumui, nešališkumui ir kt.)

- a) taip, apsaugotų
- b) ne, tai nepadėtų apsisaugoti nuo psichologinio smurto darbe;

20. Ar gali būti veiksmingas etinis išsprusimas mobingo prevencijai?

Pagrįskite savo atsakymą
