



GARGŽDŲ KRAŠTO MUZIEJUS

ĮSAKYMAS DĖL GARGŽDŲ KRAŠTO MUZIEJAUS PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO POLITIKOS PATVIRTINIMO

2023 m. kovo 1 d. Nr. MV-
Gargždai

Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Profesinės rizikos vertinimo bendraisiais nuostatais, Psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių tyrimo metodiniais nurodymais, Tarptautinės darbo organizacijos Konvencija Nr. 190 „Dėl smurto ir priekabiavimo panaikinimo darbo aplinkoje“, Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacijomis Nr. R206 „Dėl smurto ir priekabiavimo panaikinimo darbo aplinkoje ir taikytinos vykdant įvairias ekonomines veiklas“, atsižvelgdamas į Valstybinės darbo inspekcijos parengtas metodines rekomendacijas psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijai ir psichosocialinių darbo sąlygų gerinimui:

1. T v i r t i n u :

1.1. Gargždų krašto muziejaus psichologinio smurto ir mobingo politiką (toliau – Politika) (pridedama).

2. Į p a r e i g o j u:

2.1. Gargždų krašto muziejaus administratorę supažindinti visus darbuotojus su šiuo įsakymu ir šia Politika elektroninėmis priemonėmis: per DVS „Kontora“;

2.2. Gargždų krašto muziejaus edukatorę – iki balandžio 1 d. paskelbti šį įsakymą ir šią Politiką viešai - įstaigos elektroninėje svetainėje, adresu www.gargzdumuziejus.lt.

Direktorė

Sigita Bučnytė

GARGŽDŲ KRAŠTO MUZIEJAUS PSICHOLOGINIO SMURTOIR MOBINGO POLITIKA

I. SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Gargždų krašto muziejaus (toliau Muziejus) psichologinio smurto ir mobingo politikos (toliau – Politika) tikslas – numatyti ir įgyvendinti efektyvius ir veiksmingus veiksmus, siekiant apsaugoti darbuotojus nuo psichologinio smurto (pasireiškiančio priekabiavimu ir smurtu) ir mobingo rizikos.

2. Pagrindinės šios Politikos sąvokos:

2.1. **atsakingas asmuo** – Muziejaus direktoriaus paskirtas asmuo, atsakingas už priešsmurtinę veiklą Muziejuje ir nustatyta tvarka organizuojantis psichologinio smurto ir mobingo darbe atvejo nagrinėjimą;

2.2. **komisija** – Muziejaus direktoriaus įsakymu sudaryta komisija, nagrinėjanti psichologinio smurto ir mobingo darbe atvejį;

2.3. **nukentėjusysis** – Muziejaus darbuotojas, patyręs ar galimai patyręs psichologinį smurtą ir mobingą darbe;

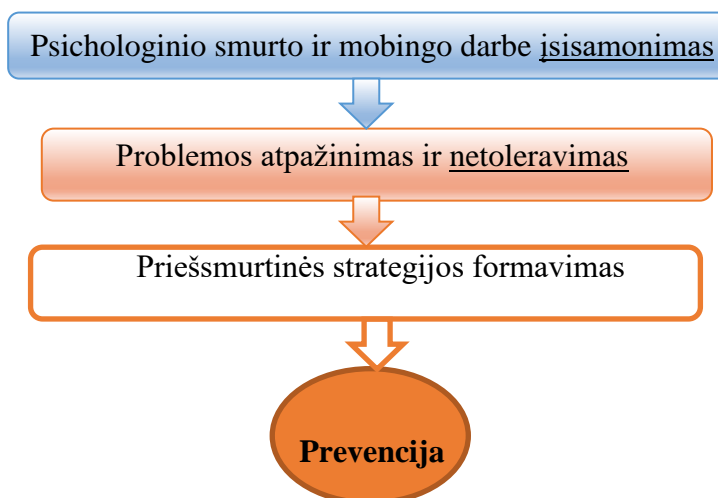
2.4. **pranešimas** – žodinis arba rašytinis informacijos pateikimas apie psichologinį smurtą ir mobingą darbe;

2.5. kitos sąvokos atitinka teisės aktuose vartojamas sąvokas.

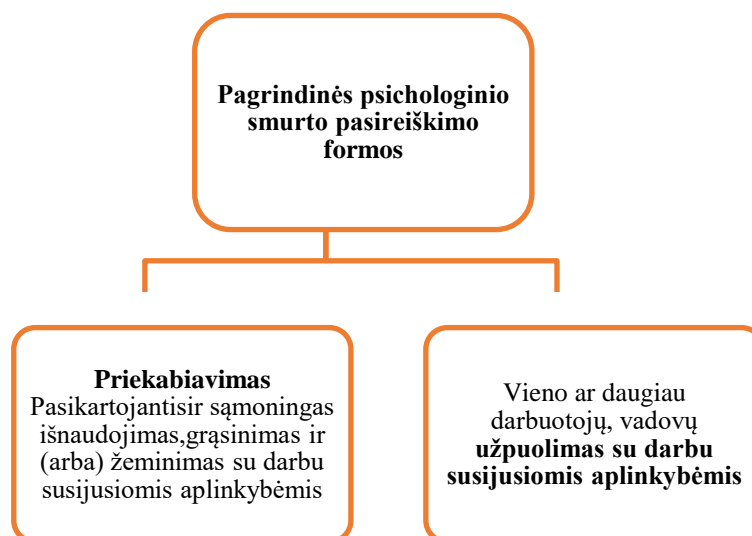
3. Politika taikoma visiems Muziejaus darbuotojams nepriklausomai nuo jų užimamų pareigų ar sudarytos darbo sutarties rūšies.

II. SKYRIUS PSICHOLOGINIS SMURTAS IR MOBINGAS DARBE

4. Psichologinio smurto ir mobingo darbe įsisąmonimo schema:



5. Psichologinis smurtas - dažniausiai apibrėžiamas kaip nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys, kuris gali pasireikšti įvairiomis formomis:



6. Priekabiavimas ir smurtas gali pasireikšti:

- 6.1. fiziniu, psichologiniu ir (ar) seksualiniu išnaudojimu;
- 6.2. neetišku elgesiu (vieną kartą ar sistemingai);
- 6.3. nepagarbiu elgesiu kitų darbuotojų atžvilgiu.

7. Psichologinio smurto darbe apraiškos – nuolatinis darbuotojo įžeidinėjimas, nuolatinė nepagrįsta kritika, sarkazmas, pasikartojančios neigiamos pastabos, šaukimas, ignoravimas, šmeižtas, manipuliavimas, viešas žeminimas, noras išjuokti, tyčiojimasis, pasiekimų nuvertinimas, gąsdinimas, priekabiavimas, grąšinimas panaudoti jėgą, atleisti iš darbo ir pan.

8. Mobingas:

8.1. 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;

8.2. mobingą gali taikyti tiek vienas, kolektyvo pritarimą ar galios svertų turintis darbuotojas, tiek darbuotojų grupė.

9. Priešsmurtinė strategija Muziejuje:

9.1. kiek įmanoma greičiau sustabdyti arba pakeisti nepriimtinius veiksmus, kuriais kėsinama į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą;

9.2. netoleruojama bet kokia psichologinio smurto ir mobingo forma;

9.3. visi asmenys, susiję su psichologinio smurto ir mobingo darbe atveju, turi galimybę išsakyti savo požiūrį;

9.4. sprendimai turi būti priimami laikantis objektyvumo ir nešališkumo principu;

9.5. esant poreikiui, turi būti konsultuojamasi psichosocialinio darbo sąlygų gerinimo klausimais su kitų įmonių, įstaigų ar organizacijų specialistais.

10. Darbuotojų, patyrusių arba galimai patyrusių psichologinį smurtą ir mobingą darbe, veiksmų schema pateikta **1 priede**.

III. SKYRIUS

PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE ATVEJŲ REGISTRAVIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

11. Darbuotojas, pagrįstai manantis, kad prieš jį naudojamas psichologinis smurtas ir mobingas, turi teisę apie tai pranešti žodžiu arba raštu atsakingam asmeniui.

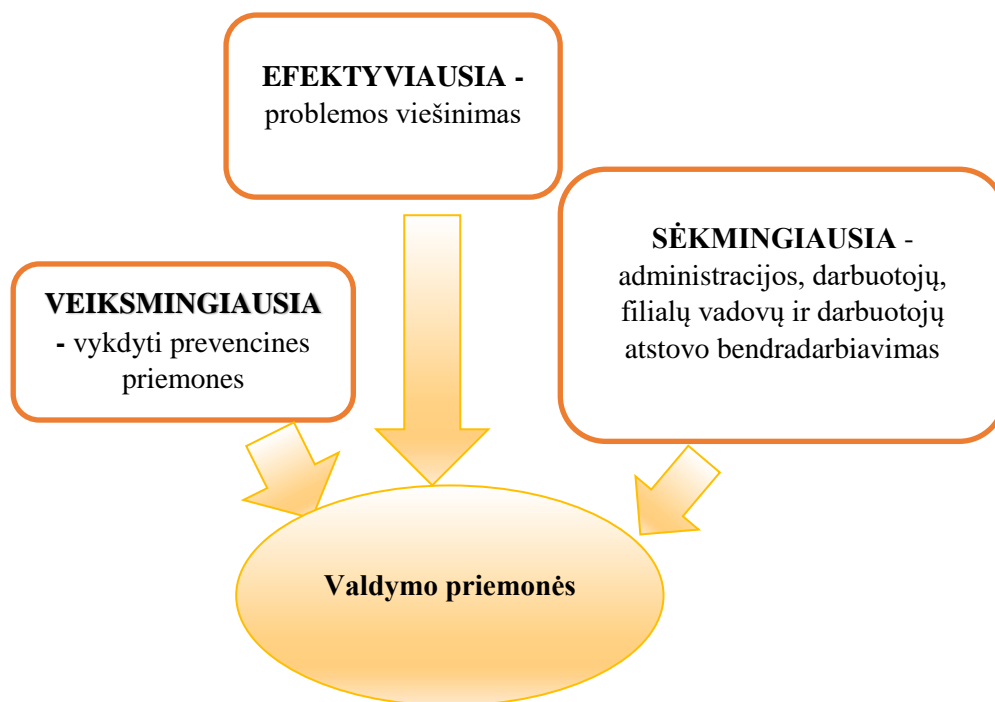
12. Pranešime darbuotojui rekomenduojama nurodyti:

- 12.1. įvykio situaciją, apraiškas ir aplinkybes;
- 12.2. ar netinkamai elgėsi Muziejuje dirbantis asmuo ar kitas asmuo (klientas ir kt.), jei yra žinoma, pateikti detalesnę informaciją (vardą, pavardę ir pan.);
- 12.3. galimus liudininkus;
13. pateikti kitą turimą informaciją (teisėtai padarytus garso įrašus, susirašinėjimus ir pan.).
14. Visus pranešimus atsakingas asmuo registruoja neviešame registre (**2 priedas**).
15. Jei pranešimas gaunamas paštu, dokumentų valdymo funkcijas atliekantis darbuotojas pranešimo neregistruoja. Nedelsdamas, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną, jį perduoda atsakingam asmeniui, kuris užregistruoja jį tam skirtame registre.
16. Atsakingas asmuo gautą informaciją nedelsiant, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną, turi pateikti Muziejaus direktoriui ar jį pavaduojančiam asmeniui.
17. Muziejaus direktorius gavęs pranešimą iš atsakingo asmens jį apsversto ir sudaro komisiją psichologinio smurto ir mobingo darbe atvejo nagrinėjimui.
18. Pagrindinės komisijos funkcijos:
 - 18.1. įvertinti gautą informaciją apie patirtą psichologinį smurtą ir mobingą per įmanomai trumpiausią laiką, bet ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo pranešimo gavimo dienos;
 - 18.2. apklausti pranešimą pateikusį asmenį ir asmenį, kurio elgesys skundžiamas (šalys apklausiamos atskirai). Prireikus apklausti kitus asmenis, galinčius suteikti papildomos informacijos, jei to pageidauja pranešimą pateikęs asmuo;
 - 18.3. jei reikia, surinkti papildomą informaciją, susijusią su pranešimu, išsiaiškinti papildomas įvykio aplinkybes;
 - 18.4. išnagrinėti psichologinio smurto ir mobingo darbe atvejį per įmanomai trumpiausią laiką, bet ne vėliau kaip per 1 mėnesį nuo pranešimo gavimo dienos;
 - 18.5. išnagrinėjus psichologinio smurto ir mobingo darbe atvejį, pateikti išvadą Muziejaus direktoriui, kuris priima sprendimą dėl tolimesnių veiksmų ir (ar) priemonių taikymo. Apie priimtą sprendimą informuoti darbuotoją, pateikusį pranešimą (jei darbuotojas to pageidavo).
19. Atsakingas asmuo, komisija turi teisę:
 - 19.1. siūlyti Muziejaus direktoriui, nukentėjusiajam suteikti galimybę neatvykti į darbo vietą, kol bus nagrinėjimas pranešimas;
 - 19.2. jei sunku išsiaiškinti netinkamo elgesio aplinkybes ar abejojama pranešimo dėl patirto netinkamo elgesio pagrįstumu, suderinęs su Muziejaus direktoriumi, kreiptis konsultacijai į psichologą;
 - 19.3. teikti pasiūlymus Muziejaus direktoriui dėl tolimesnių veiksmų priėmimo nukentėjusiojo ir asmens, kuris elgėsi netinkamai ar dėl kurio darbuotojas patyrė psichologinį smurtą ir mobingą, atžvilgiu;
 - 19.4. rekomenduoti Muziejaus direktoriui atmesti pranešimą, kaip nepagrįstą.
20. Pranešimo nagrinėjimo principai:
 - 20.1. nekaltumas – asmuo laikomas nekaltu iki bus priimtas sprendimas dėl jo netinkamo elgesio;
 - 20.2. operatyvumas – atvejo nagrinėjimas atliekamas per įmanomai trumpiausią terminą;
 - 20.3. betarpiškumas – visiems su atveju susijusiems asmenims (nukentėjusiajam, smurtavusiam ar galimai smurtavusiam darbuotojui, liudininkui (-ams)) sudaromos visos galimybės pateikti paaiškinimus;
 - 20.4. nešališkumas – atvejis nagrinėjimas objektyviai, be išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo.
21. Konfidencialumas:
 - 21.1. atsakingas asmuo ir komisija privalo užtikrinti konfidencialumą (**3 priedas**). Draudžiama atskleisti bet kokią informaciją, susijusią su psichologinio smurto ir mobingo darbe nagrinėjimu, nagrinėjimo procese nedalyvaujantiems asmenims;
 - 21.2. Muziejus užtikrina darbuotojo, pateikusio pranešimą, konfidencialumą;

21.3. bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš darbuotoją, kuris pateikė pranešimą dėl patirto psichologinio smurto ir mobingo, yra draudžiamas ir yra laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

IV. SKYRIUS PREVENCIJA IR VALDYMAS

22. Siekiant sumažinti ir suvaldyti psichologinį smurtą ir mobingą darbo aplinkoje, turi būti numatytos ir įgyvendintos psichosocialinės rizikos valdymo prevencijos priemonės.



23. Muziejuje numatytos pagrindinės prevencinės priemonės:

23.1. psichosocialinės aplinkos gerinimas:

23.1.1. užtikrinti teisingumą ir saugumo jausmą darbo vietoje. Pagarbiai ir objektyviai vertinti darbuotojų galimybes, jų darbo rezultatus, sąžiningai skirstyti Muziejaus išteklius ir teisingą atlygį už darbą. Siekti, kad darbuotojų darbo krūvis būtų optimalus ir, kad užduotims atlikti pakaktų laiko;

23.1.2. gerinti darbuotojų darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą;

23.1.3. atsižvelgti į darbuotojų bendradarbiavimą kartu (ar darbuotojams patinka dirbti kartu, ar sutaria ir dirba vieningai, ar darbai paskirstomi tolygiai, kaip sekasi kartu dirbti skirtingų profesijų specialistams, ar dažnai vyksta konfliktai);

23.1.4. darbuotojams turi būti aišku, ko iš jų tikimasi darbe. Darbas turi būti aiškiai apibrėžtas, darbuotojai turi būti tinkamai apmokyti konkrečiam darbui;

23.1.5. darbuotojai turi pasitikėti savo tiesioginiu vadovu, tiesioginis vadovas turi rūpintis kaip jaučiasi jam pavaldūs darbuotojai;

23.1.6. siekiant išvengti psichologinio smurto ir mobingo darbo aplinkoje atvejų padaugėjimo, reikia vengti besitęsiančių streso situacijų, stebėti atvejus, kai darbuotojai neatvyksta į darbą dėl ligos;

23.2. fizinės darbo aplinkos gerinimas:

23.2.1. užtikrinti, kad darbo vietos būtų patogios ir saugios – atitinkančios darbo vietoms nustatytus teisės aktų reikalavimus;

23.3. psichologinio smurto ir mobingo darbe atvejų registravimas ir nagrinėjimas:

23.3.1. darbuotojai turi būti informuoti apie galimybę pranešti apie patirtą ar galimai patirtą psichologinį smurtą ir mobingą darbe;

23.4. Muziejaus kultūros ugdymas:

23.4.1. darbuotojams turi būti užtikrintos saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos visais su darbu susijusiais aspektais;

23.4.2. darbuotojai turi būti informuoti, kad psichologinis smurtas ir mobingas nėra toleruojamas;

23.4.3. darbuotojų ir vadovų bendradarbiavimas turi būti pagrįstas pagarba ir atvirumu;

23.5. darbuotojų informavimas ir mokymas:

23.5.1. visi darbuotojai turi būti informuojami (susirinkimų ar susitikimų metu) apie Muziejuje taikomą Politiką, siekiamo pozityvaus elgesio taisyklės, vykdomas priemones;

23.6. pagalbos suteikimas psichologinį smurtą ir mobingą darbe patyrusiems asmenims:

23.6.1. užtikrinti visų reikalingų specialistų (psichologų, psichiatrų ir kitų) pagalbą nukentėjusiajam, kuris gali jausti nerimą, baimę, irzlumą, miego sutrikimus, pyktį, susierzinimą ir kitus psichologinius požymius;

23.7. kraštutinių priemonių taikymas smurtautojui:

23.7.1. raštiški įspėjimai, perkėlimas į kitą skyrių ar pareigas, atleidimas iš darbo. Prieš taikant šias priemones abi pusės turi būti objektyviai išklaustytos (atsižvelgta į paaiškinimus, aplinkybes, ankstesnį smurtautojo elgesį), inicijuojamas neformalus pokalbis su smurtautoju, skiriama psichologo konsultacija.

24. Muziejaus direktorius paskiria asmenį, atsakingą už prevencinių priemonių organizavimą ir įgyvendinimą.

25. Prevencinės priemonės turi būti peržiūrimos (atsižvelgiant į Muziejuje nustatytas psichologinio smurto ir mobingo darbe apraiškas) ir, esant poreikiui, atnaujinamos.

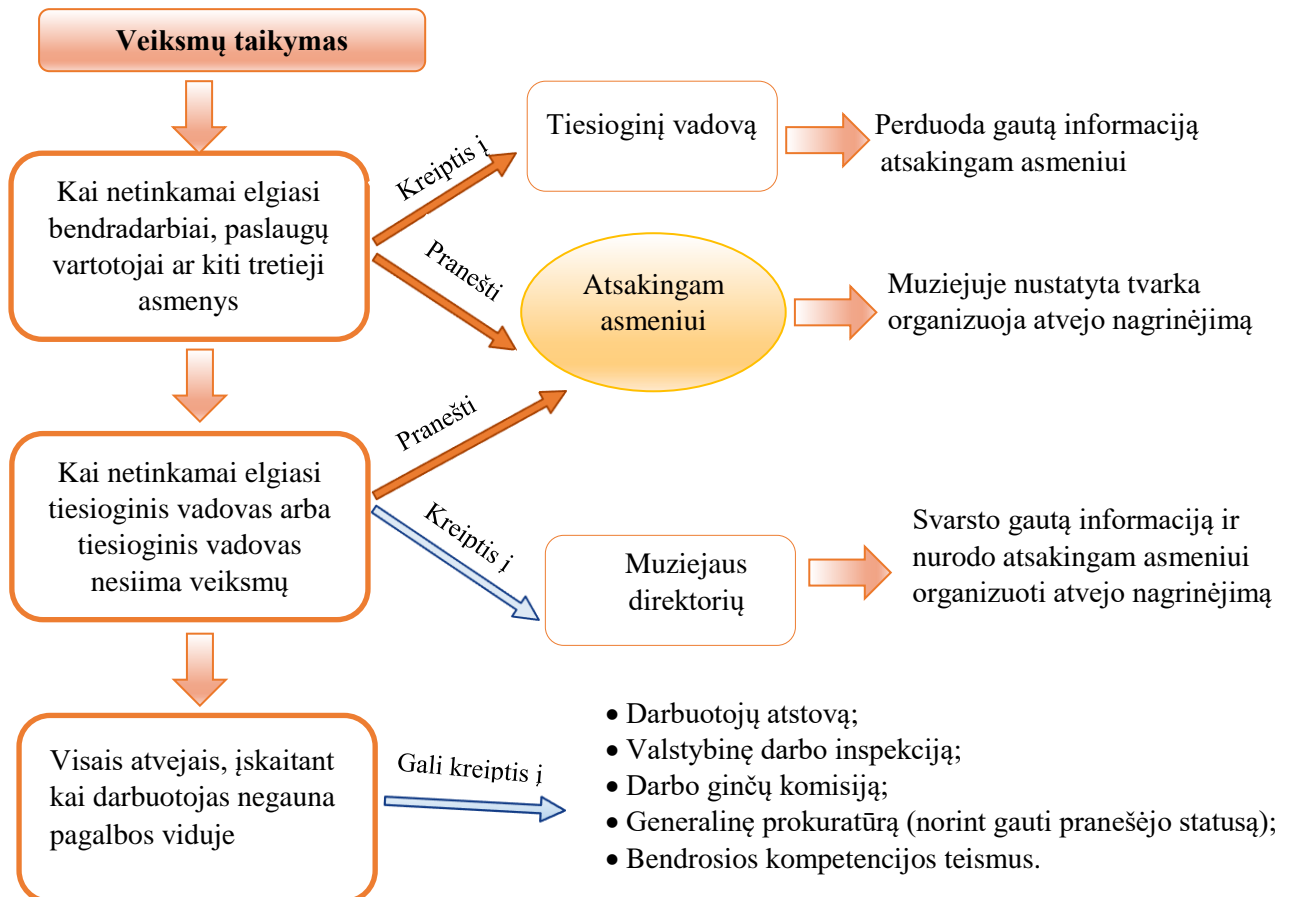
26. Išnagrinėjus psichologinio smurto ir mobingo darbe atvejį gali būti numatomos papildomos prevencinės priemonės.

V. SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

27. Už melagingus pranešimus darbuotojai atsako Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka.

28. Darbuotojai turi teisę teikti pasiūlymus dėl Politikos nuostatų tobulinimo.

GARGŽDŲ KRAŠTO MUZIEJAUS DARBUOTOJŲ, PATYRUSIŲ ARBA GALIMAI PATYRUSIŲ PSICHOLOGINIŲ SMURTŲ IR MOBINGŲ DARBE, VEIKSMŲ SCHEMA



Rodyklių reikšmė:

 - pagrindiniai veiksmai;

 - galimi kiti veiksmai.

**GARGŽDŲ KRAŠTO MUZIEJAUS
PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE PRANEŠIMŲ REGISTRAS**

Eil. Nr.	Pranešimą teikiančio asmens vardas, pavardė	Pateikimo data	Trumpas psichologinio smurto ir mobingo darbe aprašymas	Priimtas sprendimas

**GARGŽDŲ KRAŠTO MUZIEJAUS
KONFIDENCIALUMO PASIŽADĖJIMAS**

20__ m. _____ d. Nr. _____

Gargždai

1. Aš suprantu, kad, vykdydamas (-a) savo pareigas Gargždų krašto muziejuje (toliau - Muziejuje), turėsiu prieigą prie informacijos apie asmenis, kuriems taikomas reikalavimas užtikrinti konfidencialumą. Ši informacija Lietuvos Respublikos įstatymų nustatytais atvejais gali būti atskleista ar perduota tik įgaliotiems asmenims ar institucijoms.

2. Aš žinau, kad konfidencialią informaciją sudaro asmens, Lietuvos Respublikos įstatymų nustatyta tvarka pateikęs pranešimą dėl patirto psichologinio smurto ir mobingo, duomenys ir kita ji tiesiogiai ar netiesiogiai identifikuoti leidžianti informacija.

3. Aš pasižadu užtikrinti konfidencialumą ir neatskleisti, neperduoti informacijos, laikomos konfidencialia, nė vienam asmeniui, kuris nėra įgaliotas naudotis šia informacija, tiek Muziejaus viduje, tiek už jo ribų. Taip pat pasižadu pranešti Muziejaus direktoriui apie bet kokią pastebėtą ar sužinotą situaciją, kuri gali kelti grėsmę tokios informacijos saugumui ir konfidencialumui.

4. Aš žinau, kad šis pasižadėjimas galios visą mano darbo ar sutartinių santykių galiojimo laiką Muziejuje, taip pat man pradėjus eiti kitas pareigas arba pasibaigus darbo santykiams.

5. Aš esu susipažinęs (-usi) su Lietuvos Respublikos teisės aktų reikalavimais, reglamentuojančiais konfidencialios informacijos apsaugą.

6. Aš esu įspėtas (-a), kad už šio pasižadėjimo nesilaikymą turėsiu atsakyti pagal Lietuvos Respublikos įstatymus.

(parašas)

(vardas, pavardė)