

**ŠIAULIŲ „AUŠROS“ MUZIEJAUS  
SMURTO, PRIEKABIAVIMO, MOBINGO IR DISKRIMINACIJOS PREVENCIJOS,  
LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA**

**BENDROJI DALIS**

1. Šiaulių „Aušros“ muziejaus (toliau – Muziejus), smurto ir priekabiavimo prevencijos politika (toliau – Politika), parengta vadovaujantis Valstybinės darbo inspekcijos smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos rengimo metodinėmis rekomendacijomis.

2. Ši politika skirta užtikrinti, kad darbo aplinka būtų saugi, pagarbi ir laisva nuo smurto, priekabiavimo, mobingo ir diskriminacijos. Muziejus įsipareigoja gerbti lygybės principus, užtikrinti, kad visi darbuotojai turėtų vienodas galimybes ir kad darbo vieta būtų laisva nuo bet kokio netinkamo elgesio.

3. Smurto ir priekabiavimo prevencija suprantama kaip vienas iš efektyviausių būdų užtikrinti, kad darbuotojai ar jų grupė nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsinama į darbuotojo ar darbuotojų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar darbuotojų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.

4. Smurto ir priekabiavimo formų įsisąmoninimas, atpažinimas, netoleravimas, draudimas bei laiku atliktas pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą tyrimas ir atsakomybės taikymas smurtautojui leidžia ne tik atgrasyti smurtautoją, bet ir prisideda kuriant darbuotojams emociškai palankią darbo aplinką.

5. Šios politikos tikslas – užkirsti kelią smurtui, priekabiavimui, mobingui ir diskriminacijai darbo vietoje bei užtikrinti lygias galimybes visiems darbuotojams.

6. Pagrindinės šios Politikos sąvokos:

6.1. atsakingas asmuo – Muziejaus direktoriaus paskirtas asmuo, atsakingas už funkcijų, numatytų šioje politikoje, vykdymą;

6.2. darbdavys – įstaiga;

6.3. darbuotojas – asmuo, dirbantis įstaigoje pagal darbo sutartį;

6.4. grėsmė – gresianti padėtis, pavojus, įskaitant įvairius grėsmingus įvykius;

6.5. klientas – asmuo, kuriam teikiamos įstaigos paslaugos. Klientais taip pat laikomi rangovai, projektuotojai ir kt.;

6.6. komisija – Muziejaus direktoriaus įsakymu sudaryta komisija, nagrinėjanti smurto ir priekabiavimo darbe atvejį;

6.7. pranešimas – rašytinis informacijos pateikimas apie smurtą ir priekabiavimą darbe;

6.8. priekabiavimas – nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka;

6.9. smurtas ir priekabiavimas – tai žmogaus teisių pažeidimas, vieno ar kelių asmenų nepriimtinas elgesys, galintis pasireikšti įvairiomis formomis, kurių vienos nustatomos lengviau negu kitos, tai elgesys, kai vienas ar daugiau vadovų ar darbuotojų siekia įžeisti arba įžeidžia darbuotojo

orumą, siekia daryti arba daro neigiamą įtaką jo emocinei sveikatai ir (arba)siekia sukurti arba sukuria priešišką darbo aplinką.

6.10. Seksualinis priekabiavimas – nepageidaujamas, užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, turint tikslą pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką;

6.11. Smurtas – asmens (-ų) veikimu ar neveikimu kitam (-iems) asmeniui (-ims) padaromas tyčinis fizinis, psichinis, seksualinis, ekonominis poveikis, susijęs su darbu, dėl kurio darbuotojas patiria arba gali patirti neturtinę ar turtinę žalą. Pagrindinis smurto ir priekabiavimo skirtumas yra tai, kad priekabiavimas yra tęstinis procesas, t. y. – pasikartojantis elgesys. Smurtas dažniausiai būna vienkartinis, staigus (ūmus) netinkamo elgesio proveržis;

6.12. 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;

6.13. Mobingas – sistemingas ir nuolatinis darbuotojo persekiojimas, kuris gali sukelti psichologinę traumą (nuolatiniai įžeidimai, patyčios, užgauliojimai, atstūmimas).

6.14. Diskriminacija – bet koks elgesys, kai darbuotojas yra nepalankiai vertinamas ar praleidžiamas dėl asmeninių savybių (lytis, amžius, rasė, tautybė, religija, negalia ir kt.).

6.15. Lygios galimybės – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos

6.16. Lygių galimybių pažeidimas – diskriminacija darbo srityje pagal asmens savybes, užtikrinant, kad visi darbuotojai turėtų vienodas galimybes būti vertinami pagal savo gebėjimus, o ne asmenines savybes.

6.17. Kitos sąvokos atitinka Lietuvos Respublikos teisės aktuose vartojamas sąvokas.

7. Politika taikoma visiems darbuotojams – nepriklausomai nuo jų užimamų pareigų ar sudarytos darbo sutarties rūšies.

## **SMURTO, PRIEKABIAVIMO, MOBINGO IR DISKRIMINACIJOS DARBE ATPAŽINIMAS**

8. Muziejuje psichologiniu smurtu, diskriminavimu ir (ar) mobingu laikoma:

8.1. Pažeminimas – vieno asmens ar grupės elgesys kito asmens ar grupės atžvilgiu, tyčiomis arba atsitiktinai užgaunant pastarojo savigarbą. Asmuo, suvokiantis elgesį kaip jo pažeminimą, išgyvena pažeminimo jausmą. Pažeminimu tiesiogiai arba netiesiogiai akcentuojamas žeminamo asmens nelygiavertiškumas, žeminančio pranašumas ir socialinė hierarchija. Žeminimas visuomet laikomas psichologiniu smurtu ir yra sudėtinis mobingo elementas;

8.2. Bauginimas – tai priešiški, neetiški, žeminantys, agresyvūs, užgauliojantys, įžeidžiantys veiksmai, kuriais kėsinamasi į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą, siekiant darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį;

8.3. Kompetencijos žeminimas kompetencijos žeminimas – asmuo tampa nuolatinio neobjektyvios kritikos objektu, t. y. apie asmenį nuolat blogai atsiliepiama, jo darbas nuolat menkinamas, viešai abejojama jo kompetencijomis ir pan;

8.4. socialinė izoliacija – su asmeniu yra vengiama bendrauti net ir darbiniais klausimais, asmeniui nesuteikiama visa darbu reikalinga informacija, asmuo ignoruojamas, su asmeniu nebendrauti raginami ir kiti kolektyvo nariai

ir pan., siekiant apsunkinti ar trukdyti asmens darbą).

9. Muziejuje psichologiniu smurtu, diskriminavimu ir (ar) mobingu laikomi šie veiksmai:

9.1. Boikotas (asmens socialinė izoliacija, darbu reikalingos informacijos neteikimas, dalinis, ne visos informacijos teikimas ir pan.);

9.2. priekabiavimas (užgaulus elgesys, nepagarbus bendravimas, nepagrįstos pretenzijos ir pan.);

9.3. patyčios (priešiški, neetiški, žeminantys, agresyvūs, užgauliojantys, įžeidžiantys veiksmai, pasisakymai ir pan.);

9.4. klaidingos informacijos pateikimas, šmeižtas (informacijos, neatitinkančios tikrovės ir galinčios daryti žalą asmens garbei ir orumui, skleidimas, neteisingos informacijos perdavimas, siekiant suklaidinti ir pan.);

9.5. materialusis kenkimas (priemonių, reikalingų darbu ar kitų daiktų pasisavinimas, sunaikinimas ar sugadinimas ir pan., siekiant apsunkinti ar trukdyti asmens darbą).

10. Psichologiniu smurtu, diskriminavimu ir (ar) mobingu Muziejuje laikomi veiksmai šiose srityse:

10.1. poveikis saviraiškai ir komunikacijai (veiksmai, sunkinantys galimybę asmenį aktualizuoti kaip socialią būtybę ir palaikyti ryšius su aplinkiniais, kai apribota galimybė išreikšti savo nuomonę, kalbantis asmuo nuolat pertraukiamas, kai bendraujama pakeltu tonu, šaukiama, garsiai barama, asmens darbas – nuolatinės kritikos taikinyje, kritikuojamas privatus asmens gyvenimas, asmuo terorizuojamas telefonu, grasinama žodžiu, raštu, su asmeniu vengiama kontaktuoti, atsiribojama paniekinančiais žvilgsniais, gestais, vengiama kontakto kalbant užuominomis, tiesiogiai nieko nepasakant ir pan.), šiais veiksmais kėsiniasi į asmeninę ir darbinę saviraišką, nutraukiami socialiniai kontaktai – asmuo socialiai atskiriamas ir bauginamas;

10.2. puolimas socialinių santykių srityje (su asmeniu nutraukiami komunikaciniai ryšiai – nebekalbama, nebendraujama, nereaguojama, darbo vieta perkeliama į kitą patalpą, toliau nuo bendradarbių, bandoma bendradarbiams drausti bendrauti su asmeniu, socialiniai ryšiai nutraukiami verbaliniu ir neverbaliniu lygmenimis, lokaliai pabrėžiama distancija tarp asmens ir bendradarbių);

10.3. reputacijos, autoriteto puolimas (siekiami sumažinti asmens reputaciją ir įtikinti jo menkavertiškumu: apie puolamąjį nuolatos neigiamai atsiliepiama, asmuo tampa nuolatinis paskalų objektu, asmuo išjuokiamas, pašiepiamas, skleidžiama nuomonė, įtarimai, jog asmuo gali būti psichiškai nesveikas, pamėgdžiojimas siekiant pasišaipyti, puolamos politinės arba religinės asmens pažiūros, juokiamasi iš privataus gyvenimo, pajuokų objektu tampa tautybė, rasė, lytis, amžius, asmuo verčiamas atlikti darbus, kurie žalingai veikia jo pasąmonę, darbinis įnašas be pagrindo vertinamas neigiamai, abejojama visais asmens sprendimais, asmeniui adresuojami keiksmažodžiai arba kitokie neigiami žodžiai, seksualinio pobūdžio užuominos arba verbaliniai seksualiniai pasiūlymai, asmens autoritetas ir reputacija puolami neformaliaisiais komunikacijos kanalais, naudojantis išankstinėmis neigiamomis nuostatomis, prietarais ir stereotipais, tokie veiksmai asmeniui kelia skausmą ir sunkina gynybą, nes stereotipinė informacija nediskutuojama ir neįrodinama objektyviais įrodymais);

10.4. pasikėsinimas į profesinę ir gyvenimo kokybę (beprasmių, neatitinkančių kompetencijos užduočių skyrimas, nušalinimas nuo sričių, už kurias asmuo buvo atsakingas, pernelyg didelio (diskriminuojančio, neadekvataus) darbo krūvio skyrimas, perdėtas darbo kontroliavimas ir nereali terminai, užduotys, kurios viršija asmens gebėjimus, iš anksto žinant, kad jos nebus atliktos arba bus

atliktos ne be priekaištų, nuolat skiriamos naujos užduotys, skiriamos įžeidžiančios darbo užduotys, skiriamos darbo užduotys, kurios viršija kvalifikaciją siekiant parodyti, kad asmuo nesugeba dirbti);

10.5. tiesioginis puolimas sveikatos srityje (grasinama panaudoti fizinę jėgą, naudojama fizinė jėga siekiant pamokyti, grubus elgesys, daroma materialinė žala arba verčiama patirti išlaidas, seksualinis priekabiavimas).

11. Darbuotojams draudžiama priekabiauti ir (ar) smurtauti, neetiškai ir nepagarbiai elgtis su kitais darbuotojais (pavyzdžiui, klientais). Netinkamas elgesys, pasireiškiantis grasinimu susidoroti, panaudoti smurtą, ignoravimu, engimu, patyčiomis ir pan., neturi likti nepastebėtas ir negali būti toleruojamas, nes žaloja ar gali sužaloti nukentėjusiojo asmenybę, pažeisti asmens orumą, įstumti nukentėjusį į bejėgę padėtį ir turėti kitokį neigiamą poveikį asmens sveikatai.

12. Smurtas, mobingas ir priekabiavimas, diskriminavimas ir (ar) kt. draudžiamas:

12.1. darbo vietoje, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį;

12.2. pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buitines, sanitarinėmis ir higienos patalpomis;

12.3. su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu;

12.4. su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu;

12.5. darbdavio suteiktame būste;

12.6. pakeliui į darbą arba iš darbo.

13. Smurtas, mobingas ir priekabiavimas, diskriminavimas ir kt. daro žalą tiek darbuotojui, tiek visos įstaigos gerovei. Smurtas ir priekabiavimas gali pasireikšti žodžiu, raštu, fiziniais veiksmais. Smurtas gali būti ekonominis, fizinis, psichologinis, seksualinis ir kt.

14. Kai kurie smurto, priekabiavimo, diskriminavimo, mobingo ir (ar) kt. darbo vietoje pavyzdžiai:

14.1. grasinimas neskirti skatinimo priemonių ar kitu būdu finansiškai neigiamai paveikti ir šių grasinimų įgyvendinimas;

14.2. trukdžių dirbti sudarymas;

14.3. mušimas, spardymas, stumdymas, tampymas, kandžiojimas, čiupinėjimas, gnybimas, spjaudymas;

14.4. įžeidinėjimas, grasinimas, draudimas, gąsdinimas, žeminimas, užgauliojimas;

14.5. nepagrįstų pastabų teikimas;

14.6. pasiekimų nuvertinimas;

14.7. šmeižtas;

14.8. manipuliavimas;

14.9. riksmas;

14.10. pašaipos dėl seksualumo ar kūno;

14.11. seksualinio pobūdžio paskalų skleidimas;

14.12. vulgarių žinučių, el. laiškų siuntimas;

14.13. pažadai mainais už seksualinio pobūdžio elgesį;

14.14. seksualinio pobūdžio gestų, mimikų, demonstravimas;

14.15. nepageidaujamas prisilietimas.

15. Kai kurie mobingo, priekabiavimo kaip pasikartojančio nepriimtino elgesio darbo vietoje pavyzdžiai:

15.1. komentarai, juokeliai, pašaipos ar įžeidinėjimai dėl rasės, kilmės, lyties ir pan.;

- 15.2. įžeidžiančios kalbos vartojimas, pasijuokiant iš asmens su negalia;
- 15.3. įžeidžiančių ar dviprasmiškų paveikslėlių, animacinių filmų ar kitos medžiagos rodymas;
- 15.4. nepagrįstas, įžeidžiantis klausinėjimas apie asmens amžių, šeiminių padėčių, asmeninį gyvenimą, seksualinius interesus, orientaciją ar panašūs klausimai apie asmens rasę ar etninę kilmę, įskaitant kultūrą ir religiją;
- 15.5. darbuotojo atribojimas nuo kitų kolegų;
- 15.6. pornografinės medžiagos demonstravimas;
- 15.7. nepageidaujamas dėmesys, pavyzdžiui, šnipinėjimas, persekiojimas, įkyrėjimas;
- 15.8. nepageidaujami, seksualinio pobūdžio, priešiški ar asmeniškai įžeidžiantys telefono skambučiai ar tokių tekstinių pranešimų, el. laiškų, komentarų socialiniuose tinkluose siuntimas;
- 15.9. nepageidaujami seksualiniai siekimai ar pakartotinės užklaustos dėl pasimatymų;
- 15.10. užuominos, kad seksualinis palankumas gali paskatinti asmens karjerą;
- 15.11. gašlumas, nepadorūs gestai, lietimasis, griebimas, glostymas;
- 15.12. piktavalių gandų skleidimas;
- 15.13. su darbinėmis funkcijomis nesusijusių užduočių skyrimas.
16. Siekiant įvertinti, ar situacija laikytina seksualiniu priekabiavimu, verta atkreipti dėmesį į toliau išvardytus pagrindinius aspektus (sąrašas nėra baigtinis).
  - 16.1. ar tai asmens orumą menkinantis elgesys (priverčia jaustis nepatogiai, nejaukiai)?
  - 16.2. ar tai bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką sukuriantis elgesys?
  - 16.3. ar žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas elgesys yra nepageidaujamas, užgaulus?
  - 16.4. ar žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas elgesys yra intymaus pobūdžio?
17. Pavyzdinės grėsmių situacijos:
  - 17.1. Praktika dėl kasmetinių atostogų suteikimo, kai nesudaroma kasmetinių atostogų eilė, o jų suteikimas tiesiogiai priklauso nuo darbdavio valios;
  - 17.2. praktika dėl darbo grafikų sudarymo, nesilaikant Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatytų terminų, pavyzdžiui, laiku neinformuojant darbuotojo apie pasikeitusį darbo grafiką, piktybiškai manipuliuojant darbo grafikai, kurių nustatymas tiesiogiai priklauso nuo tiesioginio vadovo valios;
  - 17.3. darbuotojo persekiojimas darbo metu ir (ar) po darbo valandų arba pašėpiančio vaizdo įrašo, el. susirašinėjimų platinimas įstaigos vidiniame tinkle, kai dėl šių grėsmių gali kilti realus priekabiavimo, smurto, mobingo ir (ar) kt. pavojus konkrečiam darbuotojui;
  - 17.4. nesprenžiamas konfliktas, kuris gali neigiamai veikti emocinę darbo aplinką ir darbo produktyvumą, ir dėl to ateityje, emocinei įtampai gerokai išaugus, gali kilti realus smurto, priekabiavimo, diskriminavimo, mobingo ir (ar) kt. pavojus ir kitos situacijos, kurios gali padidinti darbuotojo pažeidžiamumą.
18. Galimi smurtautojai: Muziejaus darbuotojai, klientai, kiti asmenys, kurie patyrė arba mano patyrė žalos ar turintys kitų pretenzijų dėl įstaigos veiksmų ar neveikimo, esami ir potencialūs prekių bei paslaugų teikėjai ir kt.
19. Darbuotojas, kuris elgiasi agresyviai kito darbuotojo, kliento ar kito asmens atžvilgiu, turi būti paprašytas pasišalinti, o pastarajam atsisakius, gali, o ypač pavojingais atvejais – turi būti kreipiamasi į policiją.
20. Darbuotojui, patiriančiam nepriimtina elgesį, turintį smurto, priekabiavimo, diskriminavimo, mobingo ir kt. požymių, patartina:
  - 20.1. ramiai, mandagiai informuoti taip besielgiantį asmenį, kad jo elgesys nepriimtinas ir turi būti nutrauktas;

20.2. jeigu yra galimybė, užfiksuoti neteisėtą elgesį ir veiksmus, kurių buvo imtasi tokiam elgesiui nutraukti;

20.3. jeigu netinkamas elgesys nenutraukiamas, - pranešti Muziejaus vadovui ar atsakingam asmeniui.

21. Darbuotojas, pagrįstai manantis, kad patyrė smurtą, priekabiavimą, diskriminavimą, mobingą ar kt., turi teisę apie tai pranešti Muziejaus vadovui ar atsakingam asmeniui.

22. Darbdavys imasi visų būtinų priemonių smurto, priekabiavimo, diskriminavimo, mobingo ir kt. prevencijai užtikrinti bei pagalbai asmenims, patyrusiems smurtą, priekabiavimą, diskriminavimą, mobingą ar kt., suteikti:

22.1. atsižvelgdamas į galimus smurto, priekabiavimo, diskriminavimo, mobingo ar kt. pavojus bei grėsmes, imasi jų šalinimo arba kontrolės priemonių;

22.2. organizuoja mokymus, kurių metu darbuotojai sužino apie smurto, priekabiavimo, diskriminacijos, mobingo ir kt. pavojus, prevencijos priemones, savo teises bei pareigas smurto ir priekabiavimo, diskriminavimo, mobingo ar kt. atveju.

23. Darbdavio atliekamos patikros, ar darbuotojas tinkamai laikosi darbo sutartimi, vidaus teisės aktais prisiimtų įsipareigojimų, pagrįstos pastabos dėl darbo trūkumų, t. y. konstruktyvi kritika, kuri išreiškiama pagarbiai atsižvelgiant į faktinę situaciją, tinkamai ir objektyviai įvertinus darbuotojo veiklą, tarp darbdavio ir darbuotojo kilę nesutarimai, diskusijos, nuomonių nesutapimai negali būti vertinami kaip psichologinis smurtas ar mobingas.

## **DARBUOTOJŲ ELGESIO TAISYKLĖS**

24. Darbo kultūra grindžiama abipuse pagarba ir žmogaus orumu.

25. Visi darbo santykių dalyviai (darbdavys, darbuotojai) privalo nuolat dėti pastangas kurti emocinei ir psichinei sveikatai palankias darbo sąlygas.

26. Darbuotojai skatinami stebėti veiksmus dėl nepriimtino elgesio:

26.1. pastebėjus nepriimtina elgesį, netoleruoti jo, nelaikyti jo pokštu ar nevykusių pajuokavimų, neskatinti tokio elgesio pritariančia šypsena, juoku ar kitais nepriimtina elgesį palaikančiais veiksmais;

26.2. turint abejonių dėl galimo nepageidaujamo (netinkamo) arba kitokio elgesio savo ar kitų darbuotojų atžvilgiu, kai darbuotojas priverstas jaustis nepatogiai, kreiptis į paskirtą atsakingą darbuotoją.

27. Kibernetinis priekabiavimas yra šiuolaikinių ryšių technologijų naudojimas, siekiant trukdyti, trikdyti, pažeminti, grasinti ar įbauginti asmenis, norint įgyti jėgą ir kontroliuoti juos. Įstaigos ryšių įrangos naudojimas tokiems tikslams laikomas šiurkščiu įstaigos elgesio taisyklių pažeidimu.

28. Darbuotojai privalo:

28.1. gerbti kito asmens orumą, mandagiai ir pagarbiai bendrauti su kitais, savo elgesiu užtikrinti darbo aplinką, kurioje kitas asmuo nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veikslių;

28.2. dalyvauti įstaigos organizuojamuose mokymuose, susirinkimuose ir kituose renginiuose, kuriuose darbuotojai supažindinami su smurto ir priekabiavimo pavojais, prevencijos priemonėmis, su savo teisėmis bei pareigomis smurto ir priekabiavimo atveju;

28.3. skambinti bendrajam pagalbos centrui – tel. 112, jei yra iškilusi grėsmė asmens sveikatai ir (ar) gyvybei bei kitais atvejais, kai tai yra būtina;

28.4. bendradarbiauti nagrinėjant pranešimus.

## **PRANEŠIMŲ PATEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA**

29. Muziejus turi laikytis šioje Politikoje nustatytų procedūrų pranešimams nagrinėti. Tokios procedūros turi:

29.1. užtikrinti konfidencialumą;

29.2. teikti apsaugą tiek pranešimą teikiančiam asmeniui, tiek tariamam kaltininkui;

29.3. užtikrinti, kad su skundo šalimis būtų elgiamasi vienodai oriai ir sąžiningai;

29.4. garantuoti, kad nukentėjęs ir kaltinamas asmuo turėtų galimybę būti atstovaujami

30. Svarbu, kad darbuotojai žinotų, jog pranešimai bus nagrinėjami sąžiningai, konfidencialiai, jautriai ir operatyviai. Pranešimų tyrimas grindžiamas šiais principais:

30.1. betarpiškumo – visiems susijusiems asmenims (nukentėjusiajam, skundžiamam, liudytojui (-ams) sudaromos visos galimybės pateikti paaiškinimus;

30.2. operatyvumo – pranešimai nagrinėjami per kiek įmanoma trumpiausią terminą;

30.3. pagalbos nukentėjusiajam – gavus pranešimą, sudaromos psichologiškai saugios darbo sąlygos;

30.4. objektyvumo ir nešališkumo – tyrimas atliekamas objektyviai, neturint išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo;

30.5. nekaltumo – skundžiamasis laikomas nekaltu, kol bus priimtas sprendimas dėl pažeidimo ar jo netinkamo elgesio.

31. Darbuotojas, pagrįstai manantis, kad patyrė ar galimai patyrė smurtą, mobingą, diskriminavimą, priekabiavimą ir (ar) kt. turi teisę apie tai pranešti atsakingam asmeniui arba įstaigos vadovui. Darbuotojams turi būti sudaryta galimybė pranešimus teikti anonimiškai. Pranešimus siųsti elektroniniu paštu [praneseju.apsauga@ausrosmuziejus.lt](mailto:praneseju.apsauga@ausrosmuziejus.lt).

32. Pranešime:

32.1. pateikiami paaiškinimai apie patirto smurto, mobingo, diskriminavimo, priekabiavimo ir (ar) kt. situaciją, nepriimtino elgesio apraiškas ir aplinkybes;

32.2. nurodomi galimi liudytojai;

32.3. pateikiama kita svarbi informacija (teisėtai padaryti garso įrašai, susirašinėjimas ir pan.)

33. Pranešimą rekomenduojama pateikti per įmanoma trumpiausią laiką nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo dienos.

34. Pranešimai teikiami laisva forma raštu. Pranešimai gali būti įteikiami tiesiogiai atsakingam asmeniui. Jei pranešimas gaunamas el. paštu, jis nedelsiant, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną, perduodamas atsakingam asmeniui. Atsakingas darbuotojas, gavęs pranešimą, ne vėliau kaip per 1 (vieną) darbo dieną pateikia jį tiesiogiai ŠAM direktoriui.

35. Visi pranešimai turi būti registruojami bei nagrinėjami. Pranešimai registruojami neviešame registre.

36. Atsakingas asmuo ar ŠAM direktorius, įvertinęs gautą pranešimą, sudaro komisiją smurto ir priekabiavimo darbe atvejui išnagrinėti. Komisiją sudaro 3-5 nariai. Komisijos pirmininku renkamas vienas iš komisijos narių. Į komisiją rekomenduojama įtraukti darbuotojų atstovus ir skirtingų sričių specialistus, jeigu tokių įstaigoje yra. Esant abejonėms dėl nešališkumo ar nepriklausomumo, komisijos narys turi nusišalinti nuo pranešimo nagrinėjimo.

37. Pranešimą nagrinėti atsisakoma, jeigu:

37.1. neįmanoma pradėti tyrimo dėl duomenų trūkumo arba jeigu pranešimo tekstas neįskaitomas, o pranešėjas komisijos prašymu per nustatytą terminą nepapildo, nepatiksina duomenų ir nėra kitos galimybės patikslinti ir (ar) patikslinti pateiktus duomenis;

37.2. pranešime nurodytų aplinkybių tyrimas nepriklauso įstaigos kompetencijai. Ne vėliau kaip per 1 (vieną) darbo dieną apie tai pranešama pranešimą pateikusiam asmeniui, jeigu yra žinomi jo kontaktiniai duomenys;

37.3. pranešimas tuo pačiu klausimu, nenurodant naujų aplinkybių ar faktų, buvo išnagrinėtas, yra nagrinėjamas komisijoje arba nagrinėtinas kita tvarka (pavyzdžiui, teisme).

38. Pagrindinės komisijos funkcijos:

38.1. išklausti pranešimą pateikusį asmenį ir asmenį, kurio elgesys skundžiamas (šalys paaiškinimus teikia atskirai). Prireikus išklausti kitus asmenis, galinčius suteikti papildomos informacijos, jei to pageidauja pranešimą pateikęs asmuo. Pokalbis protokoluojamas. Protokolą pasirašo paaiškinimus teikiantis asmuo. Daromas pokalbio garso įrašas. Asmuo turi būti informuotas apie tai, kad nepateikus paaiškinimų, bus laikoma, kad jis atsisakė teisės būti išklaustytam;

38.2. jei reikia, surinkti papildomą informaciją, susijusią su pranešimu, išsiaiškinti papildomas įvykio aplinkybes;

38.3. išnagrinėti smurto ir priekabiavimo darbe atvejį per įmanomai trumpiausią laiką, bet ne vėliau kaip per 1 (vieną) mėnesį nuo pranešimo gavimo dienos;

38.4. išnagrinėjus smurto priekabiavimo darbe atvejį, pateikti išvadą ŠAM direktoriui. Pastarasis priima sprendimą dėl tolimesnių veiksmų ir (ar) priemonių taikymo. Apie priimtą sprendimą informuojamas pranešimą pateikęs darbuotojas.

39. Komisija turi teisę:

39.1. siūlyti ŠAM direktoriui užtikrinti nukentėjusiam galimybę neatvykti į darbo vietą pranešimo nagrinėjimo laikotarpiui;

39.2. jei sunku išsiaiškinti nepriimtino elgesio aplinkybes ar abejojama pranešimo pagrįstumu, suderinus su ŠAM direktoriumi, kreiptis konsultacijos į psichologą ar kitą specialistą;

39.3. teikti pasiūlymus įstaigos vadovui dėl tolimesnių veiksmų;

39.4. rekomenduoti įstaigos vadovui atmesti pranešimą kaip nepagrįstą.

40. Atliekant pranešimo tyrimą turi būti užtikrintas konfidencialumas. Draudžiama atskleisti bet kokią informaciją, susijusią su pranešimo nagrinėjimu, tyrimo procedūroje nedalyvaujantiems asmenims. Konfidencialumas užtikrinamas darbuotojui, pateikusiam pranešimą.

41. Be formalios procedūros ŠAM taip pat turi suteikti nukentėjusiajam galimybę savo nuožiūra išspręsti skundą neformaliai. Kai nukentėjęs asmuo pageidauja tik sudrausminti skundžiamąjį ir užkirsti kelią tokiems veiksams ateityje, tačiau nepageidauja, kad būtų pradėtas tyrimas, gali būti taikomos tokios procedūros kaip, pavyzdžiui, neformalus pokalbis, kai atsakingas asmuo arba ŠAM direktorius atskirai bendrauja su skundžiamuoju, dalyvaujant ar nedalyvaujant besiskundžiančiam asmeniui, siekiant taikiai išspręsti kilusius nesutarimus, arba priimamas sprendimas pakartotinai supažindinti skundžiamąjį asmenį su Politika ir kitais dokumentais, atkreipiant papildomą dėmesį į tai, dėl ko buvo kreiptasi.

42. Nukentėjusysis neturėtų susitikti su kaltininku, jei nukentėjusysis to nenori.

43. Visos neigiamos pasekmės, kurios atsirado dėl smurto, mobingo, diskriminavimo, priekabiavimo ir (ar) kt. jeigu objektyviai įmanoma, turi būti kuo greičiau ištaisytos.

44. Smurtautojui galimos taikyti poveikio priemonės:

44.1. įspėjimas raštu;



- 44.2. įpareigojimas atsiprašyti nukentėjusiojo;
- 44.3. siuntimas į mokymus ar konsultacijas;
- 44.4. atleidimas iš darbo;
- 44.5. kitos priemonės, kurių taikymas neprieštarauja Lietuvos Respublikos darbo kodekso ir kitų teisės aktų nuostatoms.

45. Poveikio priemonės taikomos atsižvelgiant į padaryto pažeidimo sunkumą, trukmę, kaltės formą ir rūšį, ankstesnius pažeidimus, kitas svarbias aplinkybes.

46. Darbuotojo teisės ir laisvės negali būti varžomos dėl to, kad jis sąžiningai pateikė pranešimą. ŠAM turi užtikrinti, kad darbuotojai bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar kitų neigiamų pasekmių jiems pateikus pranešimą. Bet koks persekiojimas ir (ar) kitas priešiškas elgesys prieš darbuotoją, kuris pateikė pranešimą, yra draudžiamas ir yra laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

47. Nustačius, kad pranešimas buvo pateiktas nesąžiningai tikslu pakenkti, tokį pranešimą pateikusiam asmeniui taip pat gali būti taikomos proporcingos poveikio priemonės, suderinamos su galiojančiu teisiniu reglamentavimu. Elgesys, pagrįstas klaida ar nesusipratimu, nelaikomas nesąžiningu.

### **NUKENTĖJUSIŲJŲ ASMENŲ APSAUGOS PRIEMONĖS IR JIEMS TEIKIAMA PAGALBA**

48. Darbdavys privalo imtis aktyvių veiksmų pagalbai asmenims, patyrusiems smurtą, mobingą, diskriminavimą, priekabiavimą ir (ar) kt. suteikti.

49. Nukentėjusiųjų asmenų apsaugos priemonės ir pagalba gali būti įvairių formų. Priemonės ir pagalba parenkama atsižvelgiant į konkretų atvejį ir poveikį darbuotojo emocinei sveikatai. Darbuotojui, patyrusiam smurtą, mobingą, diskriminavimą, priekabiavimą ir (ar) kt. vadovaujantis protingumo principu, gali būti:

- 49.1. sudaryta galimybė naudotis reikalingų specialistų (psichologų, psichiatrų ir kt.) paslaugomis;
- 49.2. apmokėta už reikalingų specialistų (psichologų, psichiatrų ir kt.) paslaugas;
- 49.3. užtikrinama galimybė perkelti jį į kitą darbo vietą (esant galimybei ir nepažeidžiant Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatų);
- 49.4. suteikiamos atostogos;
- 49.5. kita.

50. Darbuotojas, patyręs smurtą, mobingą, diskriminavimą, priekabiavimą ir (ar) kt. turi būti informuotas apie konkrečias priemones, kurios gali būti taikomos jo atžvilgiu. Informavimo pareigą atlieka ŠAM direktorius arba atsakingas asmuo.

### **PREVENCIJOS PRIEMONĖS**

51. Darbdavys imasi visų būtinų priemonių smurto ir priekabiavimo prevencijai užtikrinti.

52. ŠAM įgyvendinamos smurto, mobingo, priekabiavimo, diskriminavimo ir (ar) kt. prevencinės priemonės, skirtos:

52.1. saugiai ir sveikai darbo aplinkai užtikrinti. Siekiama, kad darbo vieta būtų saugi, patogi, tinkamai įrengta ir prižiūrima. Darbo priemonės turi būti techniškai tvarkingos. Darbuotojų pareigos

ir atsakomybės turi būti aiškiai apibrėžiamos. Siekiama, kad darbuotojų darbo krūvis būtų optimalus, kad užduotims atlikti pakaktų laiko;

52.2. psichosocialinei darbo aplinkai užtikrinti. Siekiama, kad su darbu susiję sprendimai būtų pagrįsti teisingumo, sąžiningumo, lygių galimybių ir pagarbos žmogui principais, kad 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. Darbuotojai turi pasitikėti savo tiesioginiu vadovu, tiesioginis vadovas turi rūpintis kaip jaučiasi jam pavaldūs darbuotojai;

52.3. darbuotojams informuoti. Darbuotojai turi būti informuojami apie ŠAM taikomas elgesio taisykles. Visi ŠAM dirbantys ar naujai įsidarbinę darbuotojai turi žinoti, kad ŠAM smurtas, priekabiavimas, diskriminavimas, mobingas ir (ar) kt. nėra toleruojamas. Darbuotojai turi būti informuoti apie galimybę pranešti apie patirtą ar galimai patirtą smurtą, mobingą, diskriminavimą, priekabiavimą ir (ar) kt. darbe. Informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: susirinkimai, informacinės lentos, plakatai, pranešimai, atmintinės ir kiti būdai;

52.4. smurtą, priekabiavimą, mobingą, diskriminavimą ir (ar) kt. patyrusių ar mačiusių darbuotojų psichologinių traumų ir streso lygiui sumažinti. Gimimo smurto, priekabiavimo, diskriminavimo, mobingo ir (ar) kt. atvejai turi būti nagrinėjami skubiai ir efektyviai, o esant galimybei informuojant apie galimybę darbo metu kreiptis į psichologą, psichiatrą. Darbuotojai turi būti skatinami kalbėti apie smurto, priekabiavimo, diskriminavimo, mobingo ir (ar) kt. darbe problemą;

52.5. sąlygoms dalytis patirtimi sudaryti. Turi būti organizuojami darbuotojų susirinkimai, skatinant darbuotojus kalbėti apie savo patirtis, ieškoti pagalbos, gauti paramos iš kolegų;

52.6. galimoms grėsmėms stebėti. Darbuotojai skatinami neignoruoti kitų darbuotojų (vadovų) keisto (nesuprantamo) elgesio dažnumo, elgesio pasikeitimo, paūmėjimo ir pan. Svarbu laiku identifikuoti bet kokią susirūpinimą keliantį elgesį, pranešti atsakingam asmeniui arba ŠAM direktoriui, taip sumažinant ateityje galinčius kilti smurto, priekabiavimo, diskriminavimo, mobingo ir (ar) kt. proveržius;

52.7. darbuotojų darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrai išlaikyti. Turi būti organizuojamos įvairios laisvalaikio veiklos, kultūros renginiai ir pan.

53. ŠAM direktoriaus sprendimu paskirtas atsakingas asmuo. Atsakingas asmuo:

53.1. organizuoja pagalbą darbuotojams, patyrusiems smurtą, priekabiavimą, diskriminavimą, mobingą ir (ar) kt. darbe. Esant poreikiui:

53.1.1. užtikrinti specialistų (psichologų ir kt.) pagalbą nukentėjusiajam;

53.1.2. nukentėjusiajam suteikia pagalbą kreipiantis į policiją, prokuratūrą, teismą ar kitas institucijas dėl patirto smurto, priekabiavimo, diskriminavimo, mobingo ir (ar) kt. darbe;

53.2. teikia konsultacijas ir rekomendacijas smurto, priekabiavimo, diskriminavimo, mobingo ir (ar) kt. darbe klausiamais;

53.3. organizuoja anonimines apklausas dėl galimo ar patiriamo smurto, priekabiavimo, diskriminavimo, mobingo ir (ar) kt. darbe atvejų, daro anoniminių anketų analizes, išvadas pateikia ŠAM direktoriui;

53.4. atlieka kitus Politikoje numatytus veiksmus bei vykdo ŠAM direktoriaus pavedimus, susijusius su smurto, priekabiavimo, diskriminavimo, mobingo ir (ar) kt. prevencija darbe.

54. Išnagrinėjus smurto, priekabiavimo, diskriminavimo, mobingo ir (ar) kt. darbe atvejį gali būti numatomos papildomos, šiame Politikos skyriuje nenumatytos, prevencijos priemonės, tikslu išvengti panašių incidentų ateityje.

55. Už prevencinių priemonių organizavimą ir įgyvendinimą atsako atsakingas asmuo, jeigu jis nebuvo paskirtas – ŠAM direktorius.

## **BENDROSIOS NUOSTATOS**

56. Politika skelbiama ŠAM interneto svetainėje. Darbuotojai su politika supažindinami per DBSIS (Dokumentų valdymo bendroji informacinė sistema) ir atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis šioje Politikoje nustatytais principais.

57. Darbuotojams, pateikusiems pranešimą apie galimus įvairaus pobūdžio smurto, priekabiavimo, diskriminavimo, mobingo ir (ar) kt. atvejus užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.

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

59. Politikos pažeidimas gali būti laikomas darbo pareigų pažeidimu ir taikoma atsakomybė numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse ar kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.





60. Smurtas, priekabiavimas, diskriminavimas, mobingas ir (ar) kt. laikytini šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu.

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

62. Ši politika patvirtinta įvykdžius informavimo ir konsultavimo procedūras. Politika peržiūrima ir atnaujinama atsižvelgiant į gautus pranešimus, nustatytus smurto, priekabiavimo, diskriminavimo, mobingo ir (ar) kt. atvejus, pasikeitus galimiems jų pavojams ar atsiradus naujų, gali būti keičiama keičiantis teisės aktų nuostatoms. Politika tvirtinama, keičiama ar pripažįstama netekusi galios ŠAM direktoriaus įsakymu.

---

**ŠIAULIŲ „AUŠROS“ MUZIEJUS  
DARBUOTOJŲ ELGESIO TAISYKLĖS  
ATMINTINĖ DARBUOTOJAMS**

	<p><b>Nepriimtinas elgesys (sąrašas nebaigtinis):</b></p> <p>Darbo sąlygų bloginimas ir kt./Nepagrįsta kritika dėl atliktų užduočių ir kt./Tikrovės neatitinkančios informacijos, galinčios padaryti žalos darbuotojo garbei ir orumui, skleidimas ir kt./Nemalonūs skirtingo turinio komentarai ir kt./Darbuotojo atribojimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų ir kt./Nesidalinimas informacija ir kt./Nuolatinis darbuotojo prašymų ir poreikių nepaisymas, neigimas ir kt./Neadekvataus darbo krūvio nustatymas ir kt./Manipuliavimas darbo užmokesčiu ir kt. /Grasinimai, susiję su darbuotojo finansais ir kt./Keliami neįgyvendinami reikalavimai ir kt./Piktas pašiepimas, kandi ironija ir kt./Laidomos pašaipios pastabos apie darbuotoją ar asociatyvūs juokai ir kt./Bendravimas pakeltu tonu, nevaldomos emocijos ir kt./Vieši komentarai, kuriais siekiama darbuotoją pažeminti, sumenkinti, panieka ir kt./Įžeidimai, siekiant sumažinti darbuotojo pasitikėjimą savimi ir kt./Veiksmai, pareiškimai ar gestai, kurie nukreipti į darbuotojo savigarbą ir savivertę, siekiant pažeminti</p>
	<p><b>Priimtinas elgesys (sąrašas nebaigtinis):</b></p> <p>Atviras ir teisingas bendravimas/Abipusiai naudingas konfliktų sprendimo priėmimas/Noras siekti kompromiso/Nuomonės vertinimas/Išklausymas be asmeninio nusistatymo/Pagarbus ir tolerantiškas elgesys su kolegomis/Elgesys, leidžiantis darbo metu kitiems jaustis fiziškai ir emociškai saugiai/Dalijimasis patirtimi ir žiniomis/Nepiktinaudžiavimas suteiktomis galiomis ar suteiktais įgaliojimais / .....</p>
	<p><b>Nepamirškite, Jūs turite teisę:</b></p> <p>Dirbti saugioje darbo aplinkoje be smurto ir priekabiavimo apraiškų/Turėti aiškiai apibrėžtas darbo funkcijas ir atsakomybę/Derinti darbo ir asmeninio gyvenimo poreikius/Teikti pasiūlymus smurto ir priekabiavimo prevencijos klausimais.</p> <p>Smurtas ar priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą ir smurtą ar priekabiavimą dėl lyties (smurtas ar priekabiavimas, nukreiptas prieš asmenį dėl lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą) diskriminacinio pobūdžio veiksmai ir orumo pažeidimas kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų atžvilgiu darbo metu ar darbo vietoje laikomi šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu (<b>pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 58 straipsnio 3 dalies 4 punktą</b>).</p>
	<p><b>Elkitės su kolegomis taip, kaip norėtumėte, kad kolegos elgtųsi su Jumis!</b></p>

