

PATVIRTINTA  
Viešosios įstaigos Molėtų krašto  
muziejaus direktoriaus 2023 m.  
sausio 16 d. įsakymu Nr. V-4

## VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS MOLĖTŲ KRAŠTO MUZIEJAUS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

### I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Viešosios įstaigos Molėtų krašto muziejaus (toliau – Muziejus) smurto ir priekabiavimo prevencijos politika (toliau – Politika) nustato smurto ir priekabiavimo atpažinimo būdus, galimas smurto ir priekabiavimo formas, pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarką, apie smurtą ir priekabiavimą pranešusių asmenų ir nukentėjusių asmenų apsaugos priemones ir jiems teikiamą pagalbą ir kitą informaciją, susijusią su smurto ir priekabiavimo prevencija.

2. Smurto ir priekabiavimo prevencija suprantama kaip vienas iš efektyviausių būdų užtikrinti, kad darbuotojai nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančiu, agresyviu, užgauliu, įžeidžiančiu veiksmy, kuriais kėsinama į darbuotojo garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.

3. Politikos tikslas – atpažinti smurto ar priekabiavimo atvejus, numatyti ir įgyvendinti efektyvias ir veiksmingas prevencijos priemones, siekiant apsaugoti Muziejaus darbuotojus nuo smurto ir priekabiavimo bei užtikrinti psichologiškai saugios ir pagarbios darbo aplinkos kūrimą.

4. Politika parengta ir vartojamos sąvokos apibrėžtos vadovaujantis Valstybinės darbo inspekcijos smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos rengimo metodinėmis rekomendacijomis, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30 straipsnio nuostatomis, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu.

5. Politika yra vidaus tvarkos dokumentas, tvirtinamas Muziejaus direktoriaus ir privalomas visiems Muziejaus darbuotojams, neatsižvelgiant į jų užimamas pareigas, amžių, lytį.

### II SKYRIUS POLITIKOJE VARTOJAMOS SĄVOKOS

6. **Atsakingas asmuo** – Muziejaus direktoriaus įsakymu paskirtas asmuo, atsakingas už smurto ir priekabiavimo prevenciją įstaigoje.

7. **Darbdavys** – VšĮ Molėtų krašto muziejus.

8. **Darbuotojas** – asmuo, dirbantis VšĮ Molėtų krašto muziejuje pagal darbo sutartį.

9. **Komisija** – Muziejaus direktoriaus įsakymu sudaryta komisija, nagrinėjanti smurto ir priekabiavimo atvejus.

10. **Grėsmė** – tai gresianti padėtis, pavojus, įskaitant įvairius grėsmingus įvykius (pavyzdžiui: darbdavio, tiesioginio vadovo, kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų žodiniai išpuoliai, įvairus susirūpinimą keliantis elgesys).

11. **Lygių galimybių pažeidimas** – tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų:

12. **Nukentėjusysis** – darbuotojas, lankytojas ar kitas suinteresuotas asmuo, patyręs ar galimai patyręs smurtą ir priekabiavimą Muziejuje.

13. **Skundas** – nukentėjusio asmens rašytinis kreipimasis dėl priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, smurto ar persekiojimo.

14. **Smurtas ir priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą, smurtą ir priekabiavimą dėl lyties** – bet koks nepriimtinas elgesys ar jo grėsmė, nesvarbu, ar nepriimtinu elgesiu vieną kartą ar pakartotinai siekiama padaryti fizinį, psichologinį, seksualinį ar ekonominį poveikį, ar nepriimtinu elgesiu šis poveikis padaromas arba gali būti padarytas, ar tokiu elgesiu įžeidžiamas asmens orumas arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka ar (ir) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ir (ar) neturtinė žala.

14.1. **Smurtas** – asmens (-ų) padaromas tyčinis fizinis, psichinis, seksualinis, ekonominis poveikis, susijęs su darbu, dėl kurio darbuotojas patiria arba gali patirti neturtinę ar turtinę žalą.

14.2. **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.

14.3. Priekabiavimas gali pasireikšti žodžiu ir raštu, rečiau – fiziniais veiksmais.

14.4. Pagrindinis smurto ir priekabiavimo skirtumas yra tai, kad priekabiavimas yra tęstinis procesas, t. y. – pasikartojantis nepriimtinas elgesys, o smurtas dažniausiai būna vienkartinis, staigus (ūmus) netinkamo elgesio proveržis.

15. **Seksualinis priekabiavimas** – nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, turint tikslą pakenkti asmens orumui.

16. **Pranešimas** – žodinis arba rašytinis informacijos pateikimas apie smurtą ir priekabiavimą.

17. **Psichosocialinis veiksnys** – veiksnys, kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio arba darbdavio ir darbuotojų tarpusavio santykių sukelia darbuotojui psichologinį stresą.

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

19. **Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:**

- 19.1. darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka jam pavestas pareigas;
- 19.2. pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu;
- 19.3. su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu;
- 19.4. su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu;
- 19.5. pakeliui į darbą ar iš darbo.

### III SKYRIUS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO ATPAŽINIMAS

20. Muziejuje turi būti gerbiamas kito asmens orumas, mandagiai ir pagarbiai bendraujama, darbuotojų elgesiu užtikrinama darbo aplinka, kurioje kitas asmuo nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų.

21. Muziejuje draudžiama priekabauti ir (ar) smurtauti, neetiškai ir nepagarbiai elgtis su darbuotojais ir kitais asmenimis (lankytojais ir kt.).

22. Darbo aplinkoje smurtas gali pasireikšti tarp to paties lygmens kolegų (horizontalus smurtas), tarp vadovo ir jo pavaldinių (vertikalus smurtas) bei darbuotojų ir kitų asmenų (trečiųjų asmenų ir kt.).

23. **Smurtas ir priekabiavimas gali pasireikšti šiomis formomis (sąrašas nėra baigtinis):**

23.1. tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, nurodymas diskriminuoti dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės;

23.2. tyčinis ar netyčinis nepageidaujamas fizinis kontaktas (pvz., fizinis prisilietimas, glostymas, plekštelėjimas, grybštelėjimas, siekimas pabučiuoti, prisiliesti (apkabinti), prisitraukti arčiau kito asmens ir kt.) ar tokio fizinio kontakto reikalavimas, kuris asmenį verčia jaustis nepatogiai);

23.3. riksmas (bendravimas pakeltu tonu, nevaldomos emocijos ir kt.);

23.4. žodinis ar rašytinis žeminimas (įžeidžiantys žodžiai, dviprasmiškos užuominos, patyčios, žeminantys komentarai darbuotojo atžvilgiu, komentarai, kuriais siekiama darbuotoją pažeminti, sumenkinti, panieka ir pan.);

23.5. šmeižtas (tikrovės neatitinkančios informacijos, galinčios padaryti žalos asmens garbei ir orumui, paskleidimas ir kt.);

23.6. noras išjuokti (pavyzdžiui: darbuotojo ar darbuotojų grupės elgesys, kai kolektyvo pajuokai yra pateikiamos asmeninės ir profesinės kito asmens savybės, laidomos pašaipios pastabos

apie darbuotoją ar asociatyvūs juokai, sukuriama priešiška ir neetiška aplinka, kurioje darbuotojas jaučiasi užgauliojamas, žeminamas ir kt.);

23.7. įžeidžiančių paveikslėlių, pornografinių ar seksistinių nuotraukų, tekstų demonstravimas ar siuntimas elektroninio ryšio priemonėmis, užgaulūs gestai;

23.8. įkyrus domėjimasis apie privatų gyvenimą, intymius santykius;

23.9. įkyrus siekis bendrauti, asmens sekimas ar informacijos apie asmenį rinkimas, kai tai nesusiję su atliekamomis darbinėmis funkcijomis;

23.10. nepageidaujami komentarai dėl išvaizdos, kūno formos, aprangos;

23.11. įžeidimai, siekiant pakirsti darbuotojo pasitikėjimą savimi, įskaitant ir viešą pažeminimą;

23.12. ignoravimas (izoliavimas, atribojimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų, nesidalinimas informacija, nuolatinis darbuotojo prašymų ir poreikių nepaisymas, neigimas ir kt.);

23.13. informacijos, nesusijusios su darbuotojo funkcijomis, apie jį rinkimas ir (arba) platinimas;

23.14. grasinimas ar kitoks bauginantis elgesys, kuriuo siekiama riboti darbuotojo apsisprendimo laisvę;

23.15. poveikis darbuotojui, siekiant tam tikrų su darbu nesusijusių funkcijų (paslaugų) atlikimo ir kt.;

23.16. pasiekimų nuvertinimas (nepagrįsta kritika darbuotojui dėl atliktų užduočių, siekiant jį žeminti, įžeisti ir kt.);

23.17. nepagrįstas darbo sąlygų pabloginimas, lyginant su kitais darbuotojais;

23.18. manipuliavimas (atvejai, kai darbuotojui nustatomas neadekvatus darbo krūvis, manipuliavimas darbo užmokesčiu, keliami neįgyvendinami reikalavimai ir kt.);

**24. Siekiant įvertinti, ar situacija laikytina seksualiniu priekabiavimu, verta atkreipti dėmesį į toliau išvardytus pagrindinius aspektus (sąrašas nėra baigtinis):**

24.1. Ar tai asmens orumą menkinantis elgesys (priverčia jaustis nepatogiai, nejaukiai)?

24.2. Ar tai bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką sukuriantis elgesys?

24.3. Ar žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas elgesys yra nepageidaujamas, užgaulus?

24.4. Ar žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas elgesys yra intymaus pobūdžio?

25. Priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, smurtas ar persekiojimas gali pasireikšti ir kitokiais būdais, kurie nėra akivaizdūs, tačiau kuria nemalonią, bauginančią, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

**26. Galimos grėsmių situacijos darbo santykių metu (sąrašas nebaigtinis):**

26.1. įstaigos taikoma praktika dėl kasmetinių atostogų suteikimo, kai nesudaroma kasmetinių atostogų eilė, o jų suteikimas tiesiogiai priklauso nuo darbdavio valios (paveikta grupė – visi darbuotojai);

26.2. įstaigos taikoma praktika dėl darbo grafikų sudarymo, nesilaikant LR darbo kodekso nustatytų terminų, pavyzdžiui, laiku neinformuojant darbuotojo apie pasikeitusį darbo grafiką, piktybiškai manipuliuojant darbo grafikais, kurių nustatymas tiesiogiai priklauso nuo tiesioginio vadovo valios (paveikta grupė – visi darbuotojai);

26.3. darbuotojo persekiojimas darbo metu ir (arba) po darbo valandų arba pašėpiančio vaizdo įrašo, el. susirašinėjimų platinimas įstaigos vidiniame tinkle, kai dėl šių grėsmių gali kilti realus priekabiavimo ir (arba) smurto pavojus konkrečiam darbuotojui;

26.4. neakivaizdžios grėsmės pavyzdžiu laikytina situacija, kai nesprendžiamas (-i) konfliktas (-ai) gali tapti netinkamo elgesio darbe priežastimi, neigiamai veikti emocinę darbo aplinką ir darbo produktyvumą, ir dėl to ateityje, emocinei įtampai gerokai išaugus, gali kilti realaus smurto ir (arba) priekabiavimo pavojus ir kitos situacijos, kurios gali padidinti darbuotojo pažeidžiamumą.

27. Pažymėtina, kad siekiant įrodyti darbuotojui kylančias grėsmes, negalima vadovautis vien tik jo asmeniniais samprotavimais. Darbuotojo nurodomos *faktinės aplinkybės* turi būti pagrįstos objektyviais įrodymais, tik tada jos bus laikomos patikimu ir pakankamu grėsmės požymiu, kylančiu konkrečiam darbuotojui ir jo interesams.

#### 28. **Faktiniai duomenys nustatomi šiomis priemonėmis:**

28.1. šalių ir trečiųjų asmenų (tiesiogiai arba per atstovus) paaiškinimais, liudytojų parodymais;

28.2. rašytiniais įrodymais;

28.3. daiktiniais įrodymais;

28.4. apžiūrų protokolais;

28.5. ekspertų išvadomis;

28.6. nuotraukomis, vaizdo ir garso įrašais.

29. vertinti galimas grėsmes labai sunku, todėl siūloma jas stebėti, pavyzdžiui, darbuotojų (vadovų) keisto (nesuprantamo) elgesio dažnumą, elgesio pasikeitimą – paūmėjimą, provokuojančio elgesio radimąsi ir pan.

30. Svarbiausia – laiku identifikuoti bet kokį susirūpinimą keliantį elgesį, pranešti atsakingiems asmenims (paskirtiems asmenims ir (arba) tiesioginiam vadovui) ir taip sumažinti ateityje galinčius kilti smurto ir priekabiavimo proveržius.

#### 31. **Galimi smurtautojai:**

31.1. Muziejaus darbuotojai;

31.2. lankytojai;

31.3. kiti suinteresuoti asmenys, turintys pretenzijų dėl įstaigos veiksmų ar neveikimo, dėl įstaigos darbuotojų aptarnavimo kokybės.

**32. Siekiant sukurti darbo aplinką, ginančią ir saugančią darbuotojo garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį neliečiamumą:**

32.1. darbuotojai privalo laikytis veiklos etikos ir elgesio principų, įtvirtintų ICOM Profesinės etikos kodeksu;

32.2. darbuotojai privalo laikytis Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatų, kurios nustato privalomumą dirbti dorai ir sąžiningai, laikytis darbo drausmės;

32.3. darbuotojai privalo laikytis patvirtintų Muziejaus darbo tvarkos taisyklių.

#### **IV SKYRIUS REKOMENDUOJAMAS DARBUOTOJŲ ELGESYS, SIEKIANT IŠVENGTI SMURTO IR PRIEKABIAVIMO**

**33. Muziejaus darbuotojams rekomenduojama laikytis šių principinių elgesio nuostatų:**

33.1. suprasti, kokie gestai, žodžiai, komentarai, elgesys ar kiti veiksmai yra nepriimti, netoleruoti bei sukuria žeminančią, įžeidžiančią darbinę aplinką;

33.2. analizuoti savo elgesį ir vertinti, ar jis atitinka Politikos nuostatas;

33.3. būti atidžiu ir jautriu Muziejaus darbuotojams, lankytojams ir kitiems suinteresuotiems asmenims, gerbti jų privatų gyvenimą, pažiūras, įsitikinimus, jų fizinį ir psichinį neliečiamumą, stengtis suvokti, ar jo žodžiu, raštu ar fiziniu veiksmu išreikštas elgesys gali sukelti nemalonias, nepageidaujamas, orumą žeidžiančias pasekmes, gali trukdyti kitą darbuotoją darbo aplinkoje, dėl ko jis gali nesugebėti tinkamai vykdyti savo funkcijas;

33.4. siekiant išvengti darbuotojui nemalonaus, nepriimtino elgesio bei šio elgesio neigiamų pasekmių, esant abejonėms, kad tam tikras elgesys gali būti nepageidaujamas arba gali priversti kitą asmenį jaustis nepatogiai, žeminti jo orumą, rekomenduotina iš anksto pasiteirauti, aptarti su darbuotojais, ar tam tikras elgesys, bendravimo forma yra priimtini;

33.5. jei darbuotojas, lankytojas ar kitas suinteresuotas asmuo, žodžiu, veiksmais parodo, kad tam tikras elgesys, nesusijęs ir (ar) nebūtinai procesui ar darbo funkcijų vykdymui, jam nėra priimtinas – privaloma nedelsiant nutraukti tokį elgesį ir apriboti bendravimą iki privalomo vykdant darbo funkcijas;

33.6. nebūti pasyviu Politikos nuostatas pažeidžiančio elgesio stebėtoju, bet imtis aktyvių veiksmų tokiam elgesiui sustabdyti. Jeigu toks elgesys vyksta, netoleruoti jo, nelaikyti to pokštu ar nevykusiu pajuokavimu, neskatinti tokio elgesio pritariančia šypsena, juoku ar kitais tokį elgesį palaikančiais veiksmais;

33.7. jeigu priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas ar smurtas vyko kito darbuotojo, lankytojo ar kito suinteresuoto asmens atžvilgiu, rekomenduotina padrašinti jį prabilti apie tai, skatinti kreiptis į šiuos veiksmus atlikusį asmenį ir nedelsiant jam pranešti, kad toks elgesys yra nepageidaujamas;

33.8. patyrus nepriimtina elgesį, turintį smurto ir priekabiavimo požymių, patartina ramiai, mandagiai informuoti taip besielgiantį asmenį, kad jo elgesys nepriimtinas ir turi būti nutrauktas;

33.9. patartina visus įvykusius priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, smurto ar persekiojimo veiksmus (elgesį) fiksuoti, užsirašyti laiką, liudytojus ir kitas reikšmingas aplinkybes;

33.10. darbuotojas, kuris elgiasi agresyviai kito darbuotojo, lankytojo ar kito suinteresuoto asmens atžvilgiu, turi būti parašytas pasišalinti, o jam atsisakius, gali, o ypač pavojingais atvejais – turi būti kreipiamasi į policiją.

## V SKYRIUS PRANEŠIMŲ APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ TEIKIMO, JŲ REGISTRAVIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

**34. Pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą tyrimas grindžiamas šiais pagrindiniais principais:**

34.1. *betarpiškumo* – visiems susijusiems asmenims (nukentėjusiajam, skundžiamajam, liudytojui (-ams) sudaromos visos galimybės pateikti paaiškinimus dėl savo veiksmų;

34.2. *operatyvumo* – pranešimai nagrinėjami per kiek įmanoma trumpiausią terminą;

34.3. *pagalbos nukentėjusiajam* – gavus pranešimą dėl priekabiavimo ir (arba) smurto, sudaromos psichologiškai saugios darbo sąlygos;

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

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

**35. Pranešimo apie galimą smurto ir priekabiavimo darbe atvejį nagrinėjimo procedūra:**

35.1. Darbuotojas, pagrįstai manantis, kad prie jo ar kito asmens yra priekabiauama ir (arba) naudojamas smurtas, nedelsdamas apie tai praneša direktoriui arba asmeniui, atsakingam už smurto ir priekabiavimo prevenciją įstaigoje.

35.2. Darbuotojas elektroniniu paštu ar kitu jam priimtinu būdu pateikia patvirtintos formos užpildytą pranešimą (1 priedas) ir prideda turimus įrodymus.

35.3. Pranešimas turi būti pateikiamas per 1–2 darbo dienas nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo dienos.

35.4. Pranešime turi būti nurodyti išsamūs paaiškinimai apie patirto smurto ir (ar) priekabiavimo situaciją, smurto apraiškas ir aplinkybes, nurodyti galimi liudytojai ir pridėti turimi įrodymai (pavyzdžiui, garso įrašai, susirašinėjimas ir pan.).

35.5. Visus pranešimus apie galimą smurtą ir (ar) priekabiavimą atsakingas asmuo registruoja registre (2 priedas), pranešimus ir susijusius dokumentus saugo neviešoje byloje, laikantis konfidencialumo ir asmens duomenų apsaugos reikalavimų.

35.6. Atsakingas asmuo apie gautą pranešimą, nedelsiant, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną, informuoja Muziejaus direktorių, o jam nesant – jį pavaduojantį asmenį.

35.7. Siekiant taikiai išspręsti kilusius nesutarimus ir esant nukentėjusio darbuotojo prašymui, Muziejaus direktorius gali taikyti neformalų pokalbį su skundžiamuoju darbuotoju, dalyvaujant ar nedalyvaujant besiskundžiančiam asmeniui arba perduoti pranešimą tirti iš anksto sudarytai komisijai.

36. Komisiją paprastai sudaro 3–5 nariai, o jos pirmininku renkamas vienas iš komisijos narių. Į komisiją rekomenduojama įtraukti darbuotojų atstovus (pavyzdžiui, darbo tarybos, profesinės sąjungos narius, darbuotojų patikėtinį, darbuotojų atstovą saugai ir sveikatai) ir skirtingų sričių specialistus.

37. Prieš pradėdant pranešimo tyrimą, komisijos nariai privalo užpildyti nešališkumo deklaraciją (3 priedas).

38. Komisijos pirmininkas, ne vėliau kaip per 2 darbo dienas, gavęs pranešimą apie galimą smurtą ir (ar) priekabiavimą, organizuoja komisijos posėdį ir su pranešimo turiniu supažindina jos narius.

39. Pranešimo tyrimo terminas gali būti pratęsiamas tik tuo atveju, jei dėl pateisinamų aplinkybių (ligos ir pan.) nėra galimybės apklausti nukentėjusiojo, skundžiamą ar liudytojo. Sprendimą dėl termino pratęsimo priima Muziejaus direktorius.

40. Komisijos nariai, susiję su nukentėjusiuoju ar skundžiamuoju asmeniu, nuo tyrimo privalo nusišalinti. Tokiu atveju nusišalinusio komisijos nario vietą užima kitas direktoriaus įsakymu paskirtas asmuo.

41. Komisija pranešimą tiria išsamiai, diskretiškai, sąžiningai ir jautriai tiek asmens pateikusių pranešimą ar skundą, tiek skundžiamą asmens atžvilgiu, atsižvelgiant į poveikį nukentėjusiam asmeniui bei tokio pobūdžio veiksnių specifiškumą, asmeninį pobūdį.

42. Pranešimo nagrinėjimo metu komisija gali prašyti galimai smurtaujančio ar priekabiaujančio darbuotojo pasiaiškinimo.

43. Komisija asmenį apie jo vykdomą apklausos laiką bei tyrimo objektą informuoja likus ne mažiau kaip vienai darbo dienai iki apklausos.

44. Apklausoje dalyvauja tik tuo metu apklausiamas asmuo ir komisija.



**45. Apklausiant nukentėjusį, skundžiamą ar liudytoją, komisijai rekomenduojama:**

45.1. neišsakyti savo nuomonės ar vertinimo dėl sužinotų faktų;

45.2. esant būtinybei, surinkti papildomą informaciją susijusią su pranešimu, išsiaiškinti papildomas įvykio aplinkybes;

45.3. kontroliuoti kalbos toną ir parinkti mandagius, neutralius žodžius;

45.4. formuoti konkrečius ir aiškius klausimus, nepateikti klausimų su menamu atsakymu;

45.5. nepertraukinėti apklausiamojo.

**46. Nukentėjusio asmens apklausos ypatumai:**

46.1. nukentėjusiajam asmeniui apklausos metu pirmiausiai pasiūloma papasakoti apie pranešime ar skunde nurodytas aplinkybes, ramiai ir dėmesingai jį išklausyti, nepertraukti;

46.2. aptarti, kokie santykiai sieja nukentėjusį asmenį su skundžiamuoju, kaip jie keitėsi;

46.3. pasiūlyti apibūdinti skundžiamo elgesio pobūdį ir trukmę;

46.4. išsiaiškinti kaip įmanoma daugiau detalių, aplinkybių, susijusių su skundžiamu elgesiu;

46.5. pasiūlyti nurodyti, kokius išgyvenimus sukėlė skundžiamas elgesys, ar tai sukūrė jam bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką;

46.6. leisti nukentėjusiam asmeniui pačiam įvertinti situaciją į skundžiamojo veiksmus bei vidinį nusiteikimą jo atžvilgiu;

46.7. paprašyti pateikti turimus įrodymus (pavyzdžiui, raštelius, žinutes, nuotraukas, paveikslėlius ir kt.), susijusius su skundžiamu elgesiu;

46.8. pasiūlyti nurodyti asmenis, kurie galėtų paliudyti ar pateikti kitą su tyrimu susijusią informaciją.

**47. Skundžiamojo apklausos ypatumai:**

47.1. skundžiamą asmenį privalu supažindinti su pareiškimo, skundo turiniu bei kitomis svarbiomis skundžiamo elgesio aplinkybėmis;

47.2. skundžiamasis turėtų pateikti išsamų pasiaiškinimą raštu dėl visų tyrimo aplinkybių, savo nuomonę dėl skundžiamo elgesio, taip pat kitą, jo manymu, tyrimui reikšmingą informaciją;

47.3. patariama patvirtinti ar paneigti skundžiamą elgesį, nurodyti jo motyvus, priežastis ir tikslus;

47.4. paprašyti pateikti turimus įrodymus (pavyzdžiui, raštelius, žinutes, nuotraukas, paveikslėlius ir kt.), susijusius su skundžiamu elgesiu;

47.5. pasiūlyti nurodyti liudytojus, kurie galėtų patvirtinti jo parodymus ir padėtų objektyviai ištirti pranešimą ar skundą.

**48. Liudytojo apklausos ypatumai:**

48.1. paaiškinti liudytojui, koku tikslu jis buvo iškviestas į apklausą, nurodyti, kieno prašymu jis kviečiamas liudyti;

48.2. informuoti apie tyrimo bei jo duomenų konfidencialumą;

48.3. supažindinti su aplinkybėmis, kurias jis galėtų paliudyti;

48.4. paprašyti nurodyti, kokie santykiai sieja jį su nukentėjusiuoju ir (ar) skundžiamuoju asmeniu;

48.5. paprašyti pateikti paaiškinimą raštu dėl faktų, kuriuos jis matė ar girdėjo, taip pat informuoti apie kitas, jo manymu, reikšmingas aplinkybes, susijusias su tyrimu;

48.6. pasiūlyti nurodyti kitus asmenis, mačiusius ar girdėjusius apie liudijamus faktus;

48.7. pasiūlyti liudytojui kreiptis į komisiją, jeigu jis prisimins ar sužinos naujas aplinkybes, susijusias su tyrimu;

48.8. patarti nedelsiant informuoti komisiją, jeigu jam buvo grasinta ar stengtasi paveikti kitokio pobūdžio priemonėmis.

49. Išnagrinėjus smurto ir priekabiavimo darbe atvejį, komisija per 1 darbo dieną parengia bei pateikia išvadą Muziejaus direktoriui, kuris priima sprendimą dėl tolimesnių veiksmų ir (ar) priemonių taikymo.

50. Jei pranešimas pripažįstamas pagrįstu, komisija motyvuotoje išvadoje gali pasiūlyti pagalbą ir konkrečias apsaugos priemones smurtą ar priekabiavimą patyrusiam darbuotojui, priemonės, taikytinas pažeidėjui, tai pat prevencijos priemones, kad tokie atvejai nepasikartotų.

51. Nukentėjęs asmuo ir skundžiamasis yra supažindinami su sprendimu per 1 darbo dieną nuo sprendimo priėmimo.

#### 52. **Komisija turi teisę:**

52.1. siūlyti Muziejaus direktoriui nukentėjusiam suteikti kasmetines atostogas ne pagal numatytą grafiką, kol bus nagrinėjamas pranešimas;

52.2. jei sunku išsiaiškinti nepriimtino elgesio aplinkybes ar abejojama pranešimo dėl patirto nepriimtino elgesio pagrįstumu, suderinus su Muziejaus direktoriumi, kreiptis konsultacijai į psichologą;

52.3. teikti pasiūlymus Muziejaus direktoriui dėl tolimesnių veiksmų priėmimo nukentėjusiojo ir asmens, kuris elgėsi ar galimai elgėsi nepriimtinais, atžvilgiu;

52.4. rekomenduoti Muziejaus direktoriui atmesti pranešimą, kaip nepagrįstą.

#### 53. **Konfidencialumas:**

53.1. atliekant pranešimo tyrimą, komisijos nariai privalo užtikrinti pranešimą pateikusių asmenų, nukentėjusiojo, asmens, kurio elgesys skundžiamas, ir liudininkų (jei jų yra) konfidencialumą ir laikytis teisės aktų, reglamentuojančių asmens duomenų apsaugą reikalavimų.

Komisijos nariams draudžiama atskleisti bet kokią su tyrimu susijusią informaciją asmenims, nedalyvaujantiems tyrimo procedūroje;

53.2. darbuotojui, pateikusiam pranešimą, nukentėjusiajam užtikrinamas konfidencialumas pagal Lietuvos Respublikoje galiojančius teisės aktus ir gali būti taikomos apsaugos ir pagalbos jam priemonės (darbuotojo perkėlimas į kitą darbo vietą (nepažeidžiant DK nuostatų), atostogų suteikimas, galimybė naudotis visų reikalingų specialistų (psichologų, psichiatrų ir kt.) paslaugomis ir kt.);

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

## **VI SKYRIUS PREVENCIJOS PROCEDŪRA**

54. Prevencijos procedūros tikslas – net ir nesant akivaizdžių priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, persekiojimo ar smurto požymių ar kitų etikos pažeidimų, užtikrinti saugią ir pagarbią darbo aplinką Muziejuje.

55. Prevencijos procedūra taikoma ir tuomet, jeigu nukentėjęs asmuo pageidauja tik sudrausminti skundžiamąjį ir užkirsti kelią tokiems veiksams ateityje, tačiau nepageidauja, kad būtų pradėtas tyrimas arba nėra pakankamo pagrindo tyrimui pradėti.

56. Komisijai priėmus sprendimą pradėti prevencijos procedūrą, atsakingas asmuo pakartotinai supažindina skundžiamąjį asmenį su Politika, atkreipdamas dėmesį į tuos punktus, dėl kurių nesilaikymo pradėta prevencijos procedūra.

57. Prevencijos procedūra gali būti vykdoma pokalbio forma, kurio metu atsakingas asmuo atskirai bendrauja su skundžiamuoju, dalyvaujant ar nedalyvaujant nukentėjusiam asmeniui, siekiant taikiai išspręsti kilusius nesutarimus.

## **VII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

58. Politika peržiūrima ir atnaujinama atsižvelgiant į pasikeitusius šios Politikos reguliavimo srities teisės aktus, gautus pranešimus apie smurtą ir priekabiavimą, nustatytus smurto ir priekabiavimo atvejus, pasikeitus galimiems jų pavojams ar atsiradus naujų arba pareikalavus Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijai.

59. Esant poreikiui ir gavus darbuotojų prašymus, Muziejaus direktorius gali organizuoti darbuotojams įvairių formų mokymus dėl smurto ir priekabiavimo pavojaus ir jo prevencijos.

60. Už melagingą pranešimą darbuotojas atsako Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka.

61. Visi Muziejuje dirbantys ir naujai priimami darbuotojai su šia Politika ir jos pakeitimais supažindinami elektroninėmis priemonėmis – išsiunčiant pranešimą apie elektroniniu paštu ir / arba pasirašytinai.

62. Už periodišką Politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarkos peržiūrėjimą ir, esant poreikiui, teikimą Muziejaus direktoriui ją atnaujinti, atsakingas direktoriaus įgaliotas asmuo, atsakingas už smurto ir priekabiavimo prevenciją įstaigoje.

63. Politika viešinama Muziejaus internetiniame puslapyje [www.moletumuziejus.lt](http://www.moletumuziejus.lt)

64. Šios Politikos nuostatų nesilaikymas laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 58 straipsnio 3 dalies 4 punktą.

---

Viešosios įstaigos Molėtų krašto muziejaus  
smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos  
1 priedas

**PRANEŠIMAS  
APIE GALIMAI PATIRTĄ SMURTĄ IR (AR) PRIEKABIAVIMĄ**

Viešosios įstaigos Molėtų krašto muziejaus  
Už smurtą ir priekabiavimą atsakingam asmeniui

\_\_\_\_\_ (data)

<b>Bendrieji duomenys:</b>	
Darbuotojo pareigos:	
Darbuotojo vardas, pavardė:	
Galimai patirto smurto ir (ar) priekabiavimo data, vieta, laikas, kitos svarbios faktinės aplinkybės:	
<b>Kokia smurto forma naudota:</b>	
<input type="checkbox"/> <b>Fizinis:</b> fizinis prisilietimas, glostymas, plekštelėjimas, grybštelėjimas, siekimas pabučiuoti, prisiliesti (apkabinti), prisitraukti arčiau kito asmens ir kt.) ar tokio fizinio kontakto reikalavimas, kuris asmenį verčia jaustis nepatogiai.	
<input type="checkbox"/> <b>Elektroninis:</b> smurtaujama susirašinėjant el. paštu, socialiniuose tinkluose, naudojantis ryšio priemonėmis (asmeninių gyvenimo detalių viešinimas, nuotraukų, nemalonių žinučių ar el. laiškų gavimas ir kt.)	
<input type="checkbox"/> <b>Psichologinis, emocinis smurtas:</b> žeidžiantys žodžiai, pastabos, grasinimai, draudimai, kaltinimai, patyčios, gąsdinimai ir kt.)	
<input type="checkbox"/> <b>Kita (įrašyti)</b>	
Ar tai pasikartojantys veiksmai, trunkantys ilgą laiką (pateikite papildomą svarbią informaciją)	
Duomenys apie galimai smurtaujantį (-ius) ir (ar) priekabiaujantį (-ius) asmenį (-is):	
Darbuotojo (-ų) pareigos:	
Darbuotojo (-ų) vardas ir pavardė:	
Liudytojų kontaktiniai duomenys:	

\_\_\_\_\_ (darbuotojo vardas, pavardė)

\_\_\_\_\_ (parašas)









Viešosios įstaigos Molėtų krašto muziejaus  
smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos  
3 priedas

**KOMISIJSOS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE ATVEJAMS NAGRINĖTI  
NARIO NEŠALIŠKUMO DEKLARACIJA**

20\_\_ m. \_\_\_\_\_ d.  
Molėtai

Aš, \_\_\_\_\_, atlikdamas (-a) smurto ir priekabiavimo atvejams  
(vardas, pavardė)

nagrinėti komisijos nario (-ės) funkcijas, p a s i ž a d u:

1. Laikytis lygiateisiškumo, nešališkumo, skaidrumo, viešumo, konfidencialumo principų bei objektyviai atlikti man, kaip nuolatinės komisijos nariui (-ei), pavestas funkcijas.

2. Laikytis teisės aktų, reguliuojančių asmens duomenų tvarkymą ir apsaugą, nuostatų – neatskleisti komisijos posėdyje nagrinėjant smurto ir priekabiavimo atvejus sužinotų asmens duomenų kitiems asmenims, įskaitant ir kitus darbuotojus, neturintiems teisės su jais susipažinti.

3. Nusišalinti, jeigu dėl nuolatinės komisijos posėdyje svarstomo klausimo galėtų kilti viešųjų ir privačių interesų konfliktas.

Komisijos narys (-ė)

\_\_\_\_\_  
(parašas)

\_\_\_\_\_  
(vardas ir pavardė)

