

**LIETUVOS NACIONALINIO DAILĖS MUZIEJAUS  
ĮVAIRIAUS POBŪDŽIO SMURTO, PRIEKABIAVIMO, MOBINGO IR  
DISKRIMINACIJOS PREVENCIJOS, LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS  
ĮGYVENDINIMO BEI PSICHOLOGINIO SAUGUMO DARBE UŽTIKRINIMO  
TVARKOS APRAŠAS**

**I SKYRIUS  
BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Lietuvos nacionalinio dailės muziejaus (toliau – LNDM) „Įvairaus pobūdžio smurto, priekabiavimo, mobingo ir diskriminacijos prevencijos, lygių galimybių politikos įgyvendinimo bei psichologinio saugumo užtikrinimo darbe tvarkos aprašas“ (toliau – Aprašas) nustato principus, kuriais vadovaujamosi LNDM siekiant užtikrinti ir nustatyti LNDM darbuotojų (toliau – darbuotojai) galimą įvairaus pobūdžio smurto, priekabiavimo, mobingo ir diskriminacijos darbe prevenciją, lygių galimybių principus, psichologinį saugumą, įvairių šio pobūdžio incidentų ar atvejų darbe registravimo ir nagrinėjimo tvarką, jų prevencijos įgyvendinimo priemones.

2. Šio Aprašo tikslas – užtikrinti, kad LNDM priimant į pareigas darbuotojus, darbo santykių galiojimo bei jų nutraukimo metu būtų laikomasi lygių galimybių principo ir draudimo varžyti darbuotojų teises arba teikti jiems privilegijas lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ir kitais pagrindais, užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichosocialinės rizikos valdymą, įvairaus pobūdžio smurto, priekabiavimo, mobingo ir diskriminacijos prevencijos įgyvendinimą bei saugios darbo aplinkos kūrimą visiems LNDM darbuotojams.

3. Aprašą įgyvendina ir smurto, priekabiavimo, mobingo ir (ar) diskriminacijos atvejus ir incidentus darbe tiria bei nagrinėja LNDM direktoriaus įsakymu paskirta Etikos priežiūros komisija (toliau – Etikos komisija).

4. Sudarant šį Aprašą buvo vadovaujamosi Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymu, kitais aktualiais Lietuvos Respublikos įstatymais ir poįstatyminiais teisės aktais, Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos ir Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos išaiškinimais.

**II SKYRIUS  
APRAŠE VARTOJAMOS SĄVOKOS**

5. *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. *Diskriminacija* – tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu.

7. *Netiesioginė diskriminacija* – veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijus, akivaizdžiai neutrali sąlyga ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, bet juos

įgyvendinant ar pritaikant atsiranda ar gali atsirasti faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, nebent ši veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

8. *Tiesioginė diskriminacija* – elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui

9. *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 (paslaugų gavėjų, trečiųjų asmenų ir kt.):

9.1. *Tiesioginis smurtas* – kai smurtauja pats smurtautojas;

9.2. *Netiesioginis smurtas* – kai smurtaujama kito asmens „pavedimu“, per kitus asmenis.

10. *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.

11. *Seksualinis priekabiavimas* – viena iš diskriminacijos apraiškų dėl lyties, apimanti bet koki nepageidaujamą seksualinio pobūdžio elgesį, kuris susijęs su darbuotojo lytimi, ir kurio tikslas (ar rezultatas) darbuotojo orumo pažeidimas ir bauginančios, neigiamos ar žeminančios darbuotojo atžvilgiu atmosferos sukūrimas. Šis elgesys gali apimti fizinius, žodinius ar neverbalinius elementus.

12. *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.

13. *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.

14. *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 veiksniai.

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

16. *Etikos komisija* – LNDM direktoriaus įsakymu paskirti asmenys, atsakingi už šiame Apraše nurodytos tvarkos įgyvendinimą / nukentėjusiems asmenims pagalbos organizavimą.

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

### **III SKYRIUS**

#### **DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SAUGUMO UŽIKRINIMO LNDM PRINCIPAI**

18. LNDM netoleruojamas bet kokia forma pasireiškianti galintis pasireikšti psichologinis smurtas: priekabiavimas, nepageidaujamas elgesys darbe, diskriminacija, siekiant įžeisti darbuotojo orumą dėl amžiaus, negalios, šeimyninės padėties, lyties, nuomonės ar įsitikinimų, fizinis, psichologinis ir/ar seksualinis išnaudojimas, vienkartinis ar sistemingas neetiškas, nepagarbus elgesys bet kurių LNDM darbuotojų atžvilgiu.

19. LNDM netoleruojamas bet kokia forma pasireikšti galintis mobingas: nuoseklus ilgalaikiu netinkamas elgesys, fizinės, socialinės ar psichologinės gerovės pažeidimas bet kurių LNDM darbuotojų atžvilgiu.

20. LNDM darbą organizuoja taip, kad būtų kuriama saugi ir psichologinei sveikatai palanki darbo aplinka, kad darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veikslių, kuriais kėsiamasi į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.

21. LNDM taiko efektyvias psichologinio smurto darbe ir diskriminacijos prevencijos priemones ir skatina darbuotojus apie galimai patirtus ar pastebėtus psichologinio smurto, diskriminacijos ir (ar) mobingo atvejus, atskleidžiant savo tapatybę ar anonimiškai pranešti LNDM nustatyta tvarka (pridedama įvairaus pobūdžio smurto, priekabiavimo, mobingo ir diskriminacijos atvejų fiksavimo darbe anketa), atvirai kalbėti šiomis temomis, rodyti netoleranciją tokiam elgesiui.

22. LNDM užtikrina darbuotojams galimybę teikti klausimus, siūlymus, prašymus ir (ar) skundus dėl pastebėtų ar patiriamų psichologinio smurto, priekabiavimo, mobingo ir (ar) diskriminacijos apraiškų darbe.

23. Jei asmuo kreipėsi ne anonimiškai, o atskleisdamas savo tapatybę, LNDM administracija užtikrina pateiktų duomenų konfidencialumą ir taiko asmenų, pateikusių informaciją apie pažeidimus, apsaugos, skatinimo ir pagalbos jiems priemones.

24. LNDM įvairaus pobūdžio psichologinio smurto, priekabiavimo, mobingo ir diskriminacijos atvejus galima registruoti užpildant Darbuotojų galimų „Įvairaus pobūdžio smurto, priekabiavimo, mobingo ir diskriminacijos darbe atvejų fiksavimo anketos“ formą (priedas), pateikiant šią formą ar ją išsiunčiant el. paštu Etikos komisijai, vienam iš Etikos komisijos narių ar LNDM administracijai.

### **IV SKYRIUS**

#### **ĮVAIRIAUS POBŪDŽIO SMURTO, PRIEKABIAVIMO, MOBINGO IR DISKRIMINACIJOS ATVEJŲ DARBE REGISTRAVIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA**

25. Galimai patirtus ar pastebėtus psichologinio smurto, priekabiavimo, mobingo ir (ar) diskriminacijos atvejus nagrinėja, prevencines priemones siūlo LNDM direktoriaus įsakymu sudaryta Etikos komisija.

26. Pagal poreikį, konkretaus atvejo nagrinėjimui, Etikos komisijos sprendimu į Etikos komisiją gali būti įtraukiamas (-i) papildomas (-i) specialistas (-ai) ar darbuotojas (-ai), kviečiami kitų įstaigų šios srities specialistai.

27. Darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs įvairaus pobūdžio smurto, priekabiavimo, mobingo ar diskriminacijos atvejį, turi teisę apie jį pranešti (pridedama taip pat ir anonimiškai):

27.1. informuojant Etikos komisiją ar LNDM direktorių. Direktorius apie praneštą atvejį turi informuoti Etikos komisiją;

27.2. registruojant diskriminacijos, psichologinio smurto ar mobingo atvejį asmuo gali užpildyti 3.7. punkte nurodytą Darbuotojų galimų smurto, priekabiavimo, mobingo ir

diskriminacijos atvejų fiksavimo darbe anketos formą, kurioje pateikiama informacija, nurodant šiuos duomenis:

- asmens vardas ir pavardė, kontaktai (el. paštas ir/ar tel. Nr. (nebūtina, bet pageidautina siekiant tikslesnio tyrimo, jo išvadų ir tikslingos prevencijos);
- įvykio data (arba periodas: nuo – iki); įvykio vieta;
- kokia psichologinio smurto forma buvo panaudota;
- duomenys apie asmenis dalyvavusius patyčiose: nukentėjusius, liudininkus; detalų įvykio aplinkybių aprašymą;
- siūlomas prevencines priemones (jei esama pasiūlymų).

28. Galimų diskriminacijos, psichologinio smurto ar mobingo darbe atvejo nagrinėjimo procedūra:

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

28.2. galimas smurto, priekabiavimo, mobingo ir diskriminacijos atvejis nedelsiant užregistruojamas ir įgaliotas Etikos komisijos narys informuoja Etikos komisiją bei pateikia gautą medžiagą susipažinimui;

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

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

28.5. surinkus informaciją, rengiamas Etikos komisijos posėdis, kuriame atvejis aptariamas ir teikiamos išvados bei prevencinės priemonės LNDM administracijai;

28.6. Etikos komisijos posėdžius protokoluoja ir su Etikos komisijos veikla susijusius dokumentus registruoja įgaliotas ar paskirtas Etikos komisijos narys.

29. LNDM administracija ir Etikos komisija užtikrina darbuotojų, pateikiančių pranešimą dėl galimo smurto, priekabiavimo, mobingo ir diskriminacijos atvejo konfidencialumą, objektyvumą ir nešališkumą visų galimo smurto, priekabiavimo, mobingo ir diskriminacijos atvejo dalyvių atžvilgiu.

30. LNDM administracija užtikrina, jog darbuotojai bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jei pateiks pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto smurto, priekabiavimo, mobingo ir diskriminacijos atvejo.

31. Pagal būtinybę, aplinkybes ar atsižvelgiant į užregistruoto atvejo (-ų) pobūdį, Etikos komisija savo sprendimu, užfiksuotu posėdžio protokole, teikia LNDM direktoriui savo veiklos ataskaitą.

## **V SKYRIUS**

### **ĮVAIRIAUS POBŪDŽIO SMURTO, PRIEKABIAVIMO, MOBINGO IR DISKRIMINACIJOS PREVENCIJOS DARBE ĮGYVENDINIMAS**

32. LNDM įgyvendinami pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

32.1. Pirminiai prevenciniai veiksmai:

32.1.1. 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, kaip jis turi atlikti savo darbą;

32.1.2. LNDM yra patvirtinti vidaus dokumentai, kuriose aiškiai įtvirtinti elgesio standartai tiek tarp darbuotojų, tiek tarp darbdavio ir darbuotojų;

32.1.3. nedelsiant registruojami galimi smurto, priekabiavimo, mobingo ir diskriminacijos atvejai, jie analizuojami sudarant galimybes darbuotojams teikti pranešimus apie incidentus bei įvykius su detaliais paaiškinimais, nurodant smurtautojus, smurto situaciją, aplinkybes, galimus liudininkus;

32.1.4. atliekami visi įmanomi veiksmai, dėl darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo visais su darbu susijusiais aspektais. Aiškiai apibrėžiamos darbuotojų pareigos ir atsakomybės. Netolerancija darbo santykiuose galimai pasireiškiančioms įvairioms smurto, priekabiavimo, mobingo ir diskriminacijos formoms bei skatinamos diskusijos, gerbiama kitokia pozicija, nuomonė;

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

32.2. Antriniai prevenciniai veiksmai:

32.2.1. darbuotojų informavimas apie darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo politiką ir kitas galiojančias tvarkas užtikrinančias, kad visi LNDM dirbantys ar naujai įsidarbinantys darbuotojai žinotų ir suprastų elgesio taisykles ir vykdomas priemones. Informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: personalo susirinkimai, LNDM informaciniai pranešimai ir kiti būdai;

32.2.2. inicijuojami personalo mokymai atsižvelgiant į poreikius ir esamą situaciją.

32.3. Tretiniai prevenciniai veiksmai:

32.3.1. įvairaus pobūdžio smurto, priekabiavimo, mobingo ir diskriminacijos atvejus patyrusių ar mačiusių darbuotojų psichologinių traumų ir streso lygio mažinimas, skubiai ir efektyviai nagrinėjant galimus incidentus, sąlygų dalytis patirtimi sudarymas organizuojant darbuotojų susirinkimus, skatinant darbuotojus kalbėti apie savo patirtis, informuoti atsakingus asmenis ir ieškoti pagalbos, gauti paramos iš kolegų;

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

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

32.3.4. po kiekvieno įvykio, smurtinio incidento apraiškos, įvertinami LNDM esami teisės aktai, vidinės procedūros, Etikos komisijos organizuojamas susirinkimas su LNDM administracija, sprendžiama ką galima LNDM pakeisti, kad panašūs incidentai nepasikartotų.

## VI SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

33. Darbuotojai supažindinami su šiuo Aprašu LNDM intraneto svetainėje ir atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis šiame Apraše nustatytais principais.

34. Darbuotojams, pateikusiems pranešimą apie galimus įvairaus pobūdžio smurto, priekabiavimo, mobingo ir diskriminacijos atvejus užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.

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

36. Aprašas gali būti keičiamas keičiantis imperatyvioms teisės aktų nuostatomis.

37. Aprašas tvirtinamas, keičiamas ir naikinamas LNDM direktoriaus įsakymu.

Įvairaus pobūdžio smurto, priekabiavimo, mobingo ir diskriminacijos prevencijos, lygių galimybių politikos įgyvendinimo bei psichologinio saugumo darbe užtikrinimo tvarkos aprašo priedas

## ĮVAIRAUS POBŪDŽIO SMURTO, PRIEKABIAVIMO, MOBINGO IR DISKRIMINACIJOS DARBE ATVEJŲ FIKSAVIMO ANKETA

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

### Bendrieji duomenys:

Kam pranešta apie atvejį:	
Pranešusio apie galimo psichologinio smurto atvejį vardas, pavardė, el. paštas, tel. Nr.:	
Incidento data, val., trukmė:	
Incidento vieta:	
Kitos reikšmingos aplinkybės:	

### Kokia psichologinio smurto forma naudota (-jama) ar įtariama, kad buvo naudota (aprašyti):

Fizinis	
Psichologinis / emocinis	
Elektroninis	
Kitos reikšmingos aplinkybės, pastebėjimai:	
Ar yra žinomas tokio elgesio pasikartojimas	

### Duomenys apie incidento (diskriminavimo, įžeidimo (-nėjimo), priekabiavimo, mobingo ir pan. dalyvius:

Kieno atžvilgiu įvyko incidentas (pareigos, vardas, pavardė)	
Galimai smurtavęs, įžeidinėjęs asmuo (pareigos, vardas, pavardė)	
Liudytojai, mačiusieji, stebėję asmenys	

### Kita, išsamesnė informacija apie incidentą (įvykį):

--

\_\_\_\_\_ (Užpildžiusio asmens pareigos, vardas, pavardė)

\_\_\_\_\_ (Parašas)