

PATVIRTINTA

Trakų istorijos muziejaus direktoriaus

2022 m. spalio 31 d. įsakymu Nr. 164 -VI

TRAKŲ ISTORIJOS MUZIEJAUS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

I SKYRIUS BENDROJI DALIS

1. Trakų istorijos muziejaus (toliau – Muziejus) smurto ir priekabiavimo prevencijos politika (toliau - Politika) nustato principus, kuriais vadovaujamosi Muziejuje siekiant užtikrinti ir nustatyti Muziejaus darbuotojų (toliau – Darbuotojai), galimą įvairaus pobūdžio smurto, priekabiavimo, mobingo ir diskriminacijos darbe prevenciją, įvairių šio pobūdžio incidentų ar atvejų darbe registravimo ir nagrinėjimo tvarką, jų prevencijos įgyvendinimo priemones.
2. Politikos tikslas – užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichosocialinės rizikos valdymą, psichologinio smurto ir mobingo prevencijos įgyvendinimą ir saugios darbo aplinkos kūrimą visiems Muziejaus darbuotojams.
3. Pagrindinės Politikos sąvokos:
 - 3.1. **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;
 - 3.2. **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;
 - 3.3. **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;
 - 3.4. **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;
 - 3.5. **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.):
 - 3.5.1. tiesioginis smurtas – kai smurtauja pats smurtautojas;
 - 3.5.2. netiesioginis smurtas – kai smurtaujama kito asmens „pavedimu“, per kitus asmenis.
 - 3.6. **priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kai asmens lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etninės priklausomybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, pilietybės, šeimyninės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindu siekiama ižeisti arba ižeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar ižeidžianti aplinka;
 - 3.7. **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;

3.8. **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;

3.9. **psichosocialinis veiksny**s – veiksny, kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio ar darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykių sukelia darbuotojui psichinį stresą;

3.10. **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 veiksnys;

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

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

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

II SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE APRAIŠKOS

6. Muziejuje psichologiniu smurtu ir mobingu laikomos šios taktikos:

6.1. 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;

6.2. bauginimas – tai priešiški, neetiški, žeminantys, agresyvūs, užgauliojantys, įžeidžiantys veiksmai, kuriais kėsiniama į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinę ar psichologinę asmens neliečiamumą, siekiant darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį;

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

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

7. Muziejuje psichologiniu smurtu ir mobingu laikomi šie veiksmai:

7.1. boikotas (asmens socialinė izoliacija, darbui reikalingos informacijos neteikimas, dalinis, ne visos informacijos teikimas ir pan.);

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

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

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

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

8. Psichologiniu smurtu ir mobingu Muziejuje laikomi veiksmai šiose srityse:

8.1. 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 kėsiniama į asmeninę ir darbinę saviraišką, nutraukiami socialiniai kontaktai – asmuo socialiai atskiriamas ir bauginamas;

8.2. 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);

8.3. reputacijos, autoriteto puolimas (siekiama sumenkinti 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 negrindžiama objektyviais įrodymais);

8.4. 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);

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

9. Pastebėtas fizinio ar psichologinio smurto atvejis darbe turi būti sprendžiamas konkrečiais veiksmais ir bendromis pastangomis, numatant fizinės ir psichologinės rizikos prevencines priemones.

10. 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.

III SKYRIUS

PRANEŠIMŲ APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ PATEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

11. Galimai patirtus ar pastebėtus psichologinio smurto, priekabiavimo, mobingo ir (ar) diskriminacijos atvejus nagrinėja ir prevencines priemones siūlo direktoriaus įsakymu sudaryta ir patvirtinta smurto ir priekabiavimo darbe atvejų nagrinėjimo komisija (toliau – Komisija).

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

- 12.1. informuojant Komisiją ar Muziejaus direktorių. Direktorius apie praneštą atvejį turi informuoti Komisiją;
- 12.2. registruojant psichologinio smurto ar mobingo atvejį asmuo gali užpildyti darbuotojų galimų smurto, priekabiavimo, mobingo atvejų fiksavimo darbe anketos formą, priedas Nr. 1, kurioje pateikiama informacija, nurodant šiuos duomenis:
 - 12.2.1. asmens vardas ir pavardė, kontaktai (ei. paštas ir/ar tel. Nr. (nebūtina, bet pageidautina siekiant tikslesnio tyrimo, jo išvadų ir tikslingos prevencijos);
 - 12.2.2. įvykio data (arba periodas: nuo - iki); įvykio vieta;
 - 12.2.3. kokia psichologinio smurto forma buvo panaudota;
 - 12.2.4. duomenys apie asmenis dalyvavusius patyčiose: nukentėjusius, liudininkus; detalų įvykio aplinkybių aprašymą;
 - 12.2.5. siūlomas prevencines priemones (jei esama pasiūlymų).
13. Visi pranešimai (tiek žodiniai, tiek rašytiniai) turi būti registruojami ir nagrinėjami. Atsakingas asmuo (komisijos pirmininkas) pranešimus registruoja neviešame registre, priedas Nr. 2.
14. Jei pranešimas gaunamas paštu, dokumentų valdymo funkcijas atliekantis darbuotojas pranešimo neregistruoja. Nedelsdamas, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną, jį perduoda atsakingam asmeniui (komisijos pirmininkui), kuris užregistruoja jį tam skirtame registre.
15. Atsakingas asmuo (komisijos pirmininkas) gautą informaciją nedelsiant, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną, turi pateikti Muziejaus direktoriui.
16. Muziejaus direktorius, įvertinęs gauto pranešimo situaciją, apraiškas ir aplinkybes, nurodo Komisijai išnagrinėti smurto ir priekabiavimo darbe atvejį.
17. Pagrindinės komisijos funkcijos:
 - 17.1. įvertinti gautą informaciją apie patirtą smurtą ir priekabiavimą per įmanomai trumpiausią laiką, bet ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo pranešimo gavimo dienos;
 - 17.2. 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;
 - 17.3. jei reikia, surinkti papildomą informaciją susijusią su pranešimu, išsiaiškinti papildomas įvykio aplinkybes;
 - 17.4. išnagrinėti smurto ir priekabiavimo darbe atvejį per įmanomai trumpiausią laiką, bet ne vėliau kaip per 1 mėnesį nuo pranešimo gavimo dienos;
 - 17.5. išnagrinėjus smurto priekabiavimo darbe atvejį, pateikti išvadą Muziejaus direktoriui, kuris priima sprendimą dėl tolimesnių veiksmų ir (ar) priemonių taikymo. Apie priimtą sprendimą informuoti asmenį, pateikusį pranešimą (jei asmuo to pageidavo).
18. Komisija turi teisę:
 - 18.1. siūlyti Muziejaus direktoriui, nukentėjusiam suteikti galimybę neatvykti į darbo vietą, kol bus nagrinėjamas pranešimas;
 - 18.2. jei sunku išsiaiškinti nepriimtino elgesio aplinkybes ar abejojama pranešimo dėl patirto nepriimtino elgesio pagrįstumu, suderinus su Muziejaus direktoriumi, kreiptis konsultacijai į psichologą;
 - 18.3. teikti pasiūlymus Muziejaus direktoriui dėl tolimesnių veiksmų priėmimo nukentėjusiojo ir asmens, kuris elgėsi ar galimai elgėsi nepriimtinais, liudininkui ar dėl kurio darbuotojas patyrė smurtą ir priekabiavimą, atžvilgiu;
 - 18.4. rekomenduoti Muziejaus direktoriui atmesti pranešimą, kaip nepagrįstą.
19. Pranešimą nagrinėti atsisakoma, jeigu:
 - 19.1. neįmanoma pradėti tyrimo dėl duomenų trūkumo arba jeigu pranešimo tekstas neįskaitomas, o pranešėjas Komisijos prašymu per nustatytą terminą jų nepateikia ar nepatikslinka, arba nėra kitos galimybės patikrinti ir (arba) patikslinti pateiktus duomenis;
 - 19.2. pranešime nurodytų aplinkybių tyrimas nepriklauso Muziejaus kompetencijai. Kai pranešimą nagrinėti nepriklauso Muziejaus kompetencijai, ne vėliau kaip per 3 darbo dienas apie tai el. paštu pranešama pranešėjui, jeigu yra žinomi jo kontaktiniai duomenys;

19.3. pranešimas tuo pačiu klausimu buvo išnagrinėtas, yra nagrinėjamas (jeigu informacija apie tai yra žinoma Muziejui) arba pagal įstatymus turi būti nagrinėjamas teisme;
19.4. pakartotinai pateiktas pranešimas tuo pačiu klausimu jau buvo išnagrinėtas Muziejuje, išskyrus atvejus, kai nurodoma naujų aplinkybių ar pateikiama naujų faktų.

20. Komisija posėdžius protokoluoja ir su komisijos veikla susijusius dokumentus registruoja atsakingas asmuo (komisijos pirmininkas).

21. Pranešimo nagrinėjimo principai:

21.1. nekaltumas – asmuo laikomas nekaltu iki bus priimtas sprendimas dėl jo nepriimtino elgesio;

21.2. operatyvumas – atvejo nagrinėjimas atliekamas per įmanomai trumpiausią terminą;

21.3. betarpiškumas – visiems su atveju susijusiems asmenims (nukentėjusiajam, darbuotojui, kuris elgėsi ar galimai elgėsi nepriimtinais, liudininkui (-ams) sudaromos visos galimybės pateikti paaiškinimus;

21.4. nešališkumas – atvejis nagrinėjamas objektyviai, be išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo.

21. Konfidencialumas:

21.1. Komisija privalo užtikrinti konfidencialumą. Draudžiama atskleisti bet kokią informaciją, susijusią su smurto ir priekabiavimo darbe nagrinėjimu, nagrinėjimo procese nedalyvaujantiems asmenims;

21.2. darbuotojui, pateikusiam pranešimą, užtikrinamas konfidencialumas;

21.3. 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.

22. Pagal būtinybę, aplinkybes ar atsižvelgiant į užregistruoto atvejo (-ų) pobūdį, Komisija savo sprendimu, užfiksuotu posėdžio protokole, teikia Muziejaus direktoriui savo veiklos ataskaitą.

IV SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMO TVARKA

23. Muziejuje įgyvendinami pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

23.1. Pirminiai prevenciniai veiksmai:

23.1.1. psichosocialinės darbo aplinkos gerinimas užtikrinant, kad su darbu susiję sprendiniai 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;

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

23.1.3. 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;

23.1.4. 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;

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

23.2. Antriniai prevenciniai veiksmai:

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

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

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

23.3. Tretiniai prevenciniai veiksmai:

23.3.1. 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;

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

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

24. Po kiekvieno įvykio, smurtinio incidento apraiškos, įvertinami Muziejuje esami teisės aktai, vidinės procedūros, Etikos komisijos organizuojamas susirinkimas su Muziejaus administracija, sprendžiama ką galima Muziejuje pakeisti, kad panašūs incidentai nepasikartotų.

V SKYRIUS BAIGIAMOSI NUOSTATOS

25. Darbuotojai supažindinami su Politika Muziejaus interneto svetainėje ir atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis šioje Politikoje nustatytais principais.

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

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

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

29. Politika gali būti keičiama keičiantis imperatyvioms teisės aktų nuostatomis.

**ĮVAIRIAUS POBŪDŽIO SMURTO, PRIEKABIAVIMO, MOBINGO IR
DISKRIMINACIJOS DARBE ATVEJŲ FIKSAVIMO ANKETA**

(data)

Bendrieji duomenys:

Kam pranešta apie atvejį:		
Pranešusio apie galinio psichologinio smurto atvejį vardas, pavardė, ei. paštas, tel. Nr.:		
Incidento data, vai., 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)	
Galiniai smurtavęs, įžeidinėjęs asmuo (pareigos, vardas, pavardė)	
Liudytojai, mačiusieji, stebėję asmenys	

Kita, išsamesnė informacija apie incidentą (įvyki):

(Užpildžiusio asmens pareigos, vardas, pavardė)

KONFIDENCIALUMO PASIŽADĖJIMAS

20 ____ m. _____ d. Nr.

Trakai

1. Aš suprantu, kad vykdydamas (-a) savo pareigas Trakų istorijos muziejuje, turėsiu prieigą prie informacijos apie asmenis, kuriems taikomas reikalavimas užtikrinti konfidencialumą. Ši informacija Lietuvos Respublikos įstatymų numatytais atvejais gali būti atskleista ar perduota tik įgaliotiems asmenims ar institucijoms.
2. Aš žinau, kad konfidencialią informaciją sudaro asmens, Lietuvos Respublikos įstatymų nustatyta tvarka pateikusių pranešimą dėl patirto psichologinio smurto ir mobingo, duomenys ir kita jį 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 įstaigos viduje, tiek už jos ribų. Taip pat pasižadu pranešti įstaigos vadovui 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 šioje įstaigoje, 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 pažeidimo nesilaikymą turėsiu atsakyti pagal Lietuvos Respublikos įstatymus.

(parašas)

(vardas, pavardė)