

PATVIRTINTA

Pasvalio lopšelio-darželio „Liepaitė“ direktoriaus
2025 m. kovo 12 d. įsakymu Nr. DV-26

PASVALIO LOPŠELIO-DARŽELIO „LIEPAITĖ“ SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE PREVENCIJOS POLITIKA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Pasvalio lopšelio-darželio „Liepaitė“ (toliau – Lopšelis-darželis) smurto ir priekabiavimo prevencijos politika (toliau – Politika) nustato pagrindinius Lopšelio-darželio darbuotojų elgesio principus, smurto ir priekabiavimo atpažinimo būdus, galimas smurto ir priekabiavimo formas, pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarką, prevencijos priemones ir kitą informaciją, susijusią su smurto ir priekabiavimo prevencija Lopšelyje-darželyje.

2. Politikos tikslas – užtikrinti smurto ir priekabiavimo darbo aplinkoje prevenciją, darbuotojų psichologinį saugumą ir saugios darbo aplinkos kūrimą visiems Lopšelio-darželio darbuotojams bei suteikti reikiamą pagalbą asmenims, patyrusiems smurtą darbo aplinkoje ar pranešusiems apie smurtą ir (ar) priekabiavimą.

3. Politika yra Lopšelio-darželio vidaus teisės aktas, taikomas visiems darbuotojams, nepaisant to, kokios rūšies darbo sutartis yra sudaryta su darbuotoju (neterminuota, terminuota, projektinio darbo ar kt.).

4. Pasvalio lopšelyje-darželyje „Liepaitė“ (toliau – Lopšelis-darželis) vadovaujamosi nuostata, kad kiekvienas Lopšelio-darželio darbuotojas gerbia kito asmens orumą, mandagiai ir pagarbiai bendrauja vienas su kitu, savo elgesiu užtikrina darbo aplinką, kurioje kitas asmuo nepatirtų priešišku, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų.

5. Politikoje vartojamos sąvokos:

5.1. **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.

5.2. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, sveikatos būklės ar kitų DK, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme ar kituose Lietuvos Respublikoje galiojančiuose teisės aktuose numatytu aplinkybių pagrindu vieną kartą ar pakartotinai siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

5.3. **Seksualinis priekabiavimas** – nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, kai tokį elgesį lemia tikslas ar jo poveikis pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

5.4. **Fizinis smurtas** – veiksmas, kuriuo siekiama sukelti skausmą ir / ar sužaloti. Fizinis smurtas gali pasireikšti įskaitant mušimą, stumdymą, smaugimą, trenkimą, purtymą, tampymą, daiktų daužymą ginčo metu, daiktų mėtymą įpykus, turto naikinimą, sužeidimą, kūno sužalojimus, bet jais neapsiribojant.

5.5. **Psichologinis smurtas** – asmens įžeidinėjimais, nepagrįstų pastabų teikimu, grasinimais, draudimais, gąsdinimais, žeminimais, užgauliojimais ir kitu netinkamu elgesiu, kuriuo siekiama darbuotoją įskaudinti, įbauginti, sumenkinti ar įstumti į bejėgę ir beginklę padėtį, priversti suvokti priklausomybę / atlikti tam tikrą veiksmą / paklusti smurtautojui.

5.6. **Ekonominis smurtas** – darbuotojo žeminimas dėl ekonominės priklausomybės ir / ar patirtos, patiriamos ekonominės žalos, atsiradusios dėl smurtautojo prievartos. Tai gali pasireikšti įskaitant, bet neapsiribojant) daromą poveikį susidoroti su darbuotoju finansiškai, grasinimus neskirti

skatinimo priemonių ir (ar) nutraukti jų mokėjimą, darbuotojo nuvertinimą pagal jo nuopelnus ir kvalifikaciją, neleidimą dirbti ir kt., bet jais neapsiribojant.

6. Kitos Politikoje vartojamos sąvokos suprantamos taip, kaip jos yra apibrėžtos DK ir (ar) kituose Lietuvos Respublikoje galiojančiuose teisės aktuose.

II SKYRIUS

DARBUOTOJŲ ELGESIO PRINCIPAI

7. Visi Lopšelio-darželio darbuotojai turi laikytis Lopšelio-darželio elgesio principų, kuriais siekiama sukurti darbo aplinką, ginančią ir saugančią darbuotojo ar darbuotojų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį neliečiamumą.

8. Pagrindiniai darbuotojų elgesio principai:

8.1. Asmeninės atsakomybės principas. Darbuotojai teisės aktų nustatyta tvarka paaiškina ir pagrindžia savo sprendimus ar veiksmus. Darbuotojai turi atsisakyti vykdyti galimai neteisėtus pavedimus, taip pat jei pavedimui vykdyti trūksta įgūdžių, išteklių ar kompetencijos, ir apie tai informuoti pavedimo davėją ir atsakingą darbuotoją. Darbuotojai asmeniškai atsako už savo (įskaitant kolegialius sprendimus) veiksmų ir neveikimo padarinius, užduočių įgyvendinimą, informacijos ir dokumentų tinkamą naudojimą bei konfidencialumo laikymąsi, tinkamą, rūpestingą, kvalifikuotą ir atsakingą savo pareigų atlikimą. Darbuotojai, tiesioginiam ir (ar) Lopšelio-darželio direktoriui reikalaujant, ar vadovaujantis teisės aktų reikalavimais, atsiskaito už savo veiklą.

8.2. Bendradarbiavimo ir pagalbos principas. Darbuotojai rūpinasi emociškai palaikančio tarpusavio bendravimo ir bendradarbiavimo tobulinimu, tarpusavio pakantumu, santykius su bendruomenės nariais grindžia savo paties mandagiu elgesiu, dėmesingumu, atjauta, geranoriškumu, domėjimusi savijauta ir sunkumais. Darbuotojai privalo mažinti dėl sprendžiamų problemų kylančią įtampą, spręsti konfliktus, neleisti palaikyti tarpusavio priešiško ar nuteikti darbuotojus prieš kitus kolegas. Neleidžiama turėti tikslą išvaryti ar išguiti darbuotoją iš įstaigos, jo bendradarbių bendravimo rato ar kitaip atriboti nuo bendravimo, problemų sprendimo ir įsitraukimo į darbo ir bendruomenės veiklą.

8.3. Konfidencialumo principas. Darbuotojai privalo neskleisti vienu iš kitų sužinotos asmeninės informacijos, išskyrus teisės aktų nustatytas išimtis. Visais kitais atvejais darbuotojai vadovaujasi teisės aktais nustatytais konfidencialios informacijos saugojimo sąlygomis ir tvarka, darbo metu gautą informaciją naudoja taip, kaip nustato Lopšelio-darželio vidaus dokumentai ir kiti teisės aktai.

8.4. Lojalumo principas. Darbuotojai privalo darbu ir bendravimu siekti visuomenės gerovės, Lopšelio-darželio tikslų. Darbuotojai privalo vengti tokio elgesio ir viešų pasisakymų, kurie galėtų diskredituoti darbuotojo ar įstaigos vardą, silpninti visuomenės pasitikėjimą darbuotoju ir Lopšeliu-darželiu. Informacijos apie neteisėtas veikas atskleidimas nelaikomas lojalumo principo pažeidimu.

8.5. Naujovių ir atvirumo permainingoms principas. Darbuotojai turi būti atviri kitokiam požiūriui, pozityvioms iniciatyvoms, naujovėms, turi ieškoti naujų ir veiksmingų būdų, kaip geriau spręsti profesijos, darbo ir bendravimo problemas, nuolat tobulinti savo profesinę veiklą, taikyti pažangiausias metodus, technologijas, priemones ir gerosios patirties pavyzdžius, visada veikti profesionaliai, siekti žodžio ir veiksmo vienybės, pripažinti savo darbo klaidas ir jas taisyti, vieni kitiems padėti išvengti darbo klaidų ir nesusipratimų, vieni kitiems suteikti trūkstamą darbui ir bendravimui reikalingą informaciją.

8.6. Nesavanaudiškumo principas. Darbuotojai privalo naudoti jam patikėtą Lopšelio-darželio turtą, darbo metu gautą informaciją, tarnybinę padėtį ir darbą visuomenės gerovei, nesiekti asmeninės naudos ir neteisėto poveikio kitų asmenų sprendimams.

8.7. Padorumo principas. Darbuotojai privalo elgtis nepriekaištingai, nepriimti dovanų, pinigų ar paslaugų, nepagrįstų lengvatų ir nuolaidų iš fizinių ir juridinių asmenų, aiškiai apie tai žodžiu pasakyti ir elgesiu tai parodyti. Darbuotojai privalo savo pareigas atlikti laiku ir kompetentingai, su visais bendruomenės nariais būti pagarbūs, tolerantiški ir paslaugūs, konfliktines situacijas spręsti taikiai ir mandagiai. Darbuotojai privalo vengti tokio elgesio, kuris galėtų kenkti

kito asmens garbei ir orumui bei profesijos prestižui. Darbuotojai darbo metu turi dėvėti švarią, tvarkingą aprangą, nevartoti alkoholio, narkotinių ar psichotropinių medžiagų.

8.8. Sąžiningumo ir nešališkumo principas. Darbuotojai privalo būti objektyvūs, priimti teisingus ir pagrįstus sprendimus, veikti vadovaudamiesi teisiniais dokumentais, išklaudyti visų suinteresuotų pusių argumentus ir pateikti informaciją, kuri padėtų priimti tinkamiausią objektyvų sprendimą. Darbuotojai turi vienodai elgtis su visais bendruomenės nariais, be simpatijų ar išskirtinio dėmesio atskiriems asmenims ar jų grupėms.

8.9. Skaidrumo ir viešumo principas. Darbuotojų veikla, atsižvelgiant į teisės aktų reikalavimus, turi būti vieša, suprantama ir atvira įvertinti. Viešumo principas gali būti ribojamas siekiant apsaugoti asmens teises, valstybės ar komercinę paslaptį.

8.10. Teisingumo principas. Darbuotojai, atlikdami savo pareigas ir teikdami paslaugas, privalo vienodai tarnauti visiems žmonėms, nepaisant tautybės, rasės, lyties, lytinės orientacijos, kalbos, kilmės, socialinės padėties, religinių įsitikinimų ir politinių pažiūrų, vadovautis visų asmenų lygybės įstatymui principu. Darbuotojai privalo vienodai būti teisingi nagrinėdami prašymus, skundus, pareiškimus, laikytis įstatymų ir kitų teisės aktų, veikti tik pagal suteiktus įgaliojimus, o svarstant vidaus teisės aktų projektus, priimant sprendimus dėl darbuotojų skyrimo į pareigas ar atsakomybės – neturėti išankstinių nuostatų dėl tam tikro asmens ar asmenų grupės, priimti sprendimus vadovaujantis visiems vienodais vertinimo kriterijais.

III SKYRIUS

PRIEKABIAVIMO IR SMURTO FORMOS, ATPAŽINIMO BŪDAI

9. Smurtas atpažįstamas pagal kelis požymius: pasikartojimą, trukmę, stiprėjimą, piktnaudžiavimą valdžia ir tyčinį elgesį, o atsiskleidžia per organizacines priemones, socialinę darbuotojo ar jų grupės izoliaciją, priekabiavimo veiksmus, kuriais kėsiamasi į asmens privačią erdvę, verbalinę agresiją, gąsdinimą ar net fizinę prievartą ir gandus apie asmenį.

Smurtas ir priekabiavimas iš esmės atitinka šiuos požymius:

9.1. ir / arba siekiama padaryti / daromas / gali būti padarytas fizinis (-į), psichologinis (-į), seksualinis (-į) ar ekonominis (-į) poveikis (į);

9.2. ir / arba įžeidžiamas asmens orumas;

9.3. ir / arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka;

9.4. atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ir (ar) neturtinė žala.

10. Smurtas ir priekabiavimas gali pasireikšti šiomis formomis:

10.1. tiesioginiai ar netiesioginiai grasinimai ar kaltinimai, siekiant sukelti emocinį ar fizinį skausmą, ar praradimą (pavyzdžiui, grasinimai atleisti iš darbo, bloginti darbo sąlygas);

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

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

10.4. pasikartojančios nepagrįstos neigiamos pastabos (pavyzdžiui, nemalonūs skirtingo turinio komentarai ir kt.);

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

10.6. manipuliavimas (pavyzdžiui, manipuliavimas darbo užmokesčiu, keliami neįgyvendinami reikalavimai ir kt.);

10.7. sarkazmas (pavyzdžiui, piktas pašėpimas, kandi ironija ir kt.);

10.8. 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, žeminama ir kt.);

10.9. riksmas (pavyzdžiui, bendravimas nevaldant emocijų, vartojant necenzūrinius žodžius ir kt.);

10.10. viešas žeminimas (pavyzdžiui, žeminantys komentarai darbuotojo atžvilgiu, komentarai, kuriais siekiama darbuotoją pažeminti, sumenkinti, išreikšti panieką ir kt.);

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

10.12. veiksmų, pareiškimų ar gestų, kurie nukreipti į darbuotojo savigarbą ir savivertę, siekiant pažeminti, naudojimas;

10.13. fizinis, psichologinis ir / ar seksualinis išnaudojimas;

10.14. fizinė prievarta – tyčinis ar nepageidautinas veiksmas (pavyzdžiui, kumščiojimas, mušimas, spyrimas, įkandimas ir deginimas ar kt., dėl kurio patiriama trauma arba sužalojimas);

10.15. asmeniui, prie kurio priekabiuojama, nepriimtina ar nepageidaujama, užgaulio žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštu seksualinio pobūdžio elgesiu, kuriuo siekiama sukurti arba kuriama asmens, su kuriuo taip elgiamasi, bauginanti, priešiška, jam nemaloni, žeminanti ar žeidžianti aplinka;

10.16. nepageidaujamas fizinis kontaktas (pavyzdžiui, plekštelėjimas, glostymas, glamonėjimas, grybštelėjimas, siekimas pabučiuoti, bučiavimas ir kt.) ar tokio kontakto reikalavimas;

10.17. įžeidžiančių paveikslėlių, užrašų ar kitos medžiagos demonstravimas, įžeidūs gestai;

10.18. pornografinių ar seksistinių nuotraukų, paveikslėlių, tekstų demonstravimas ar siuntimas;

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

10.20. grasinimai ar kitoks bauginantis elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę;

10.21. poveikis darbuotojui, siekiant tam tikrų su darbu nesusijusių funkcijų (paslaugų) atlikimo.

11. Smurto ir priekabiavimo išraiškų ir formų sąrašas nėra baigtinis ir gali pasireikšti kitokiais būdais, kurie nėra akivaizdūs, tačiau kuria nemalonią, bauginančią, žeminančią ar įžeidžią darbo aplinką.

12. Prieš smurtą ir priekabiavimą nukreipta strategija numatyta 1 priede.

13. Darbuotojų, patyrusių arba galimai patyrusių smurtą ir priekabiavimą darbe, veiksmų schema pateikta 2 priede.

14. Smurtu ar priekabiavimu nėra laikoma:

14.1. pagrįsta konstruktyvi darbinė kritika – darbdavys turi teisę vertinti darbuotojo dalykines savybes, darbo rezultatus. Veiklos vertinimo metu darbuotojui gali būti įvardijami jo atliekamo darbo trūkumai ir privalumai, išreiškiamos pastabos;

14.2. reiklumas – darbdavys gali tikrinti, ar darbuotojas laikosi darbo sutartimi pavestų pareigų, reikalauti laikytis lokalių teisės aktų reikalavimų (atvykti į darbą laiku, drausti palikti darbo vietą be tiesioginio vadovo leidimo ir kt.);

14.3. tarp darbdavio ir darbuotojo kilę nesusipratimai / diskusijos / nuomonių neatitikimas savaime negali būti vertinami kaip smurtas.

IV SKYRIUS

PRANEŠIMO AR SKUNDO TYRIMO PRINCIPAI, PATEIKIMO TVARKA, TERMINAI

15. Pranešimo ar skundo tyrimas grindžiamas šiais principais:

15.1. nekaltumo – skundžiamasis laikomas nekaltu iki bus priimtas sprendimas dėl Politikos pažeidimo;

15.2. operatyvumo – tyrimas atliekamas per įmanomai trumpiausią terminą;

15.3. betarpiškumo – nukentėjusiajam, skundžiamajam, liudytojui (-ams) sudaromos visos galimybės pateikti paaiškinimus, savo veiksmų vertinimo ir aiškinimo versiją;

15.4. pagalbos nukentėjusiajam – gavus skundą dėl Politikos pažeidimo, sudaromos saugios darbo sąlygos;

15.5. aktyvių prevencijos priemonių taikymo – nustačius pažeidimą, taikomos atitinkamos individualios prevencinės priemonės, užtikrinant Lopšelio-darželio darbuotojams ir kitiems bendruomenės nariams saugias ir jų orumo nežeidžiančias darbo sąlygas;

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

16. Lopšelio-darželio darbuotojas ar kitas bendruomenės narys, pagrįstai manantis, kad prie jo ar kito asmens yra priekabiujama ar prieš jį yra naudojamas psichinis ir/ar fizinis smurtas, turi teisę pateikti pranešimą ar skundą atsakingam asmeniui (3 priedas), kuris gautą informaciją nedelsiant, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną pateikia tiesiogiai Lopšelio-darželio direktoriui ar jį vaduojančiam asmeniui arba tiesiogiai Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai. Atsakingas asmuo, be kita ko, taip pat informuoja nukentėjusį apie galimybę dėl priekabiavimo ir/ar smurto atvejų pasinaudoti nemokama teisine pagalba.

17. Pranešime (skunde) Lopšelio-darželio darbuotojas turi pateikti šią informaciją:

17.1. įvykio detales paaiškinimus apie patirto smurto, priekabiavimo situaciją, apraiškas ir aplinkybes;

17.2. nurodyti galimus liudytojus;

17.3. pateikti visą kitą turimą informaciją (garso įrašus, susirašinėjimą ir pan.).

18. Visus pranešimus atsakingas asmuo registruoja neviešame registre (4 priedas).

19. Lopšelio-darželio direktoriui ar jį vaduojančiam asmeniui gavus iš atsakingo asmens pranešimą ar skundą apie įvykį, sudaroma direktoriaus įsakymu komisija įvykiui tirti, susidedanti iš 3-5 narių. Komisijos pirmininku, skiriamas vienas iš komisijos narių.

20. Komisijos nariai privalo užtikrinti konfidencialumą (5 priedas). Komisijos nariams draudžiama atskleisti bet kokią su tyrimu susijusią informaciją asmenims, nedalyvaujantiems tyrimo procedūroje. Komisijos nariui, atskleidusiam kitiems asmenims su tyrimu susijusią informaciją, taikoma drausminė atsakomybė.

21. Apklausiant nukentėjusį ar skundžiamąjį asmenį, apklausoje gali dalyvauti ir jo atstovas.

22. Pranešimą ar skundą rekomenduojama pateikti per įmanomą trumpiausią laiką nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo dienos.

23. Atlikusi tyrimą, komisija įvertina jo metu gautus duomenis ir per 5 darbo dienas parengia bei pateikia išvadą Lopšelio-darželio direktoriui ar jį vaduojančiam asmeniui, kuris priima sprendimą dėl drausminės atsakomybės ar kitų priemonių taikymo.

24. Pranešimas ar skundas ištiriamas ar prevencijos procedūra atliekama per įmanomą trumpiausią laiką, bet ne ilgiau nei per 1 mėnesį nuo pranešimo ar skundo gavimo dienos.

25. Pranešimo ar skundo tyrimo terminas gali būti pratęsimas tik tuo atveju, jei dėl pateisinamų aplinkybių (ligos ir pan.) nėra galimybės apklausti nukentėjusiojo, skundžiamąjo ar liudytojo. Sprendimą dėl termino pratęsimo priima komisijos pirmininkas.

V SKYRIUS

APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ PRANEŠUSIŲ ASMENŲ IR NUKENTĖJUSIŲ ASMENŲ APSAUGOS PRIEMONĖS IR JIEMS TEIKIAMA PAGALBA

26. Apie smurtą ir priekabiavimą pranešusių asmenų apsaugos priemonės reglamentuoja Lietuvos Respublikos pranešėjų apsaugos įstatymas.

27. Bet koks Lopšelio-darželio darbuotojo, kuris pateikė pranešimą dėl smurto ir priekabiavimo, persekiojimas ar priešiškas elgesys yra draudžiami ir laikomi šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

28. Atsižvelgiant į konkretų atvejį ir esamą poveikį darbuotojo emocinei gerovei ir psichikos sveikatai, nukentėjusiam asmeniui gali būti teikiama tokia pagalba / apsauga:

28.1. psichologinė pagalba – konsultacijos su psichologais Pasvalio rajono savivaldybės švietimo pagalbos tarnybos ar emocinės paramos tarnybomis (pvz., „Pagalbos moterims linija“, „Jaunimo linija“).

28.2. Pasvalio rajono savivaldybės pirminė teisinė pagalba;

28.3. darbo aplinkos pritaikymas – jei reikia, nukentėjusiajam gali būti sudarytos palankesnės darbo sąlygos (pvz., laikinas perkėlimas į kitas pareigas darbuotojo sutikimu).

VI SKYRIUS PREVENCIJOS PRIEMONĖS

29. Lopšelyje-darželyje numatytos pagrindinės prevencinės priemonės:

29.1. psichosocialinės aplinkos gerinimas:

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

29.1.2. gerinti darbuotojų darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą;

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

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

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

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

29.2. fizinės darbo aplinkos gerinimas:

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

29.2.2. užtikrinti, kad darbo priemonės būtų techniškai tvarkingos ir prižiūrimos;

29.3. psichologinio smurto ir priekabiavimo darbe atvejų registravimas ir nagrinėjimas:

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

29.3.2. darbuotojų psichologinio smurto ir priekabiavimo darbe atvejai registruojami ir nagrinėjami įstaigoje nustatyta tvarka;

29.4. Lopšelio-darželio kultūros ugdymas:

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

29.4.2. darbuotojai turi būti informuoti, kad psichologinis smurtas ir priekabiavimas nėra toleruojamas;

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

29.5. darbuotojų informavimas ir mokymas:

29.5.1. visi darbuotojai turi būti informuojami (susirinkimų ar susitikimų metu) apie Lopšelyje-darželyje taikomą Politiką, siekiamo pozityvaus elgesio taisyklės, vykdomas priemones;

29.5.2. darbuotojams turi būti pateikiama vieša informacija (plakatai, lankstinukai, atmintinės ir pan.), siekiant suteikti žinių apie psichosocialinius veiksnius, į ką reikia kreiptis juos patyrus, jų poveikį, prevencines priemones ir pan.;

29.5.3. darbuotojams ir vadovams turi būti organizuojami mokymai siekiant, kad:

29.5.3.1. darbuotojai būtų mokomi: kaip nustatyti galimas psichologinio smurto ir priekabiavimo situacijas, kokie galimi psichologinio smurto ir priekabiavimo šalinimo sprendiniai, bendravimo įgūdžiai, kurie padėtų išvengti psichologinio smurto ir priekabiavimo darbe, ir (ar) jį sumažinti, kaip skatinti teigiamą aplinką darbe bei teisinio gynimo galimybes;

29.5.3.2. vadovai būtų mokomi: suprasti ir paaiškinti įstaigos prieš smurtinę strategiją, pastebėti netinkamą savo ir darbuotojų elgesį, įvertinti darbo aplinką ir numatyti priemones, kurios padėtų išvengti psichologinio smurto ir priekabiavimo darbe, padėti nukentėjusiems darbuotojams, pagal galiojančius teisės aktus užtikrinti informacijos konfidencialumą apie darbuotojus, patyrusius

psichologinį smurtą ir priekabiavimą darbe, palaikyti darbuotojus ir skatinti abipuse pagarba grįstą darbo aplinką;

29.6. pagalbos suteikimas psichologinį smurtą ir priekabiavimą darbe patyrusiems asmenims:

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

29.6.2. nukentėjusiajam užtikrinti reintegraciją į darbovietę arba perkėlimą į kitą darbą;

29.6.3. esant poreikiui, nukentėjusiajam suteikti pagalbą kreipiantis į teismą;

29.7. kraštutinių priemonių taikymas smurtautojui:

29.7.1. raštiški įspėjimai, perkėlimas į kitas pareigas, atleidimas iš darbo, kreipimasis į teisėsaugos institucijas. Prieš taikant šias priemones abi pusės turi būti objektyviai išklaudytos (atsižvelgta į paaiškinimus, aplinkybes, ankstesnį smurtautojo elgesį), inicijuojamas neformalus pokalbis su smurtautoju, skiriama psichologo konsultacija.

30. Lopšelio-darželio direktorius paskiria asmenį, atsakingą už prevencinių priemonių organizavimą ir įgyvendinimą.

31. Prevencinės priemonės turi būti peržiūrimos (atsižvelgiant į Lopšelyje-darželyje nustatytas psichologinio smurto ir priekabiavimo darbe apraiškas) ir, esant poreikiui, atnaujinamos.

32. Išnagrinėjus psichologinio smurto ir priekabiavimo darbe atvejį gali būti numatomos papildomos prevencinės priemonės.

33. Prevencijos procedūros tikslas – net ir nesant akivaizdžių priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ar smurto požymių ar kitų profesinės etikos pažeidimų, užtikrinti saugią ir pagarbią darbinę aplinką Lopšelyje-darželyje.

34. 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.

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

36. Prevencijos procedūra 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

37. Politika ir visi jos pakeitimai yra skelbiami Lopšelio-darželio interneto svetainėje adresu <https://www.liepaitepasvalys.lt/>.

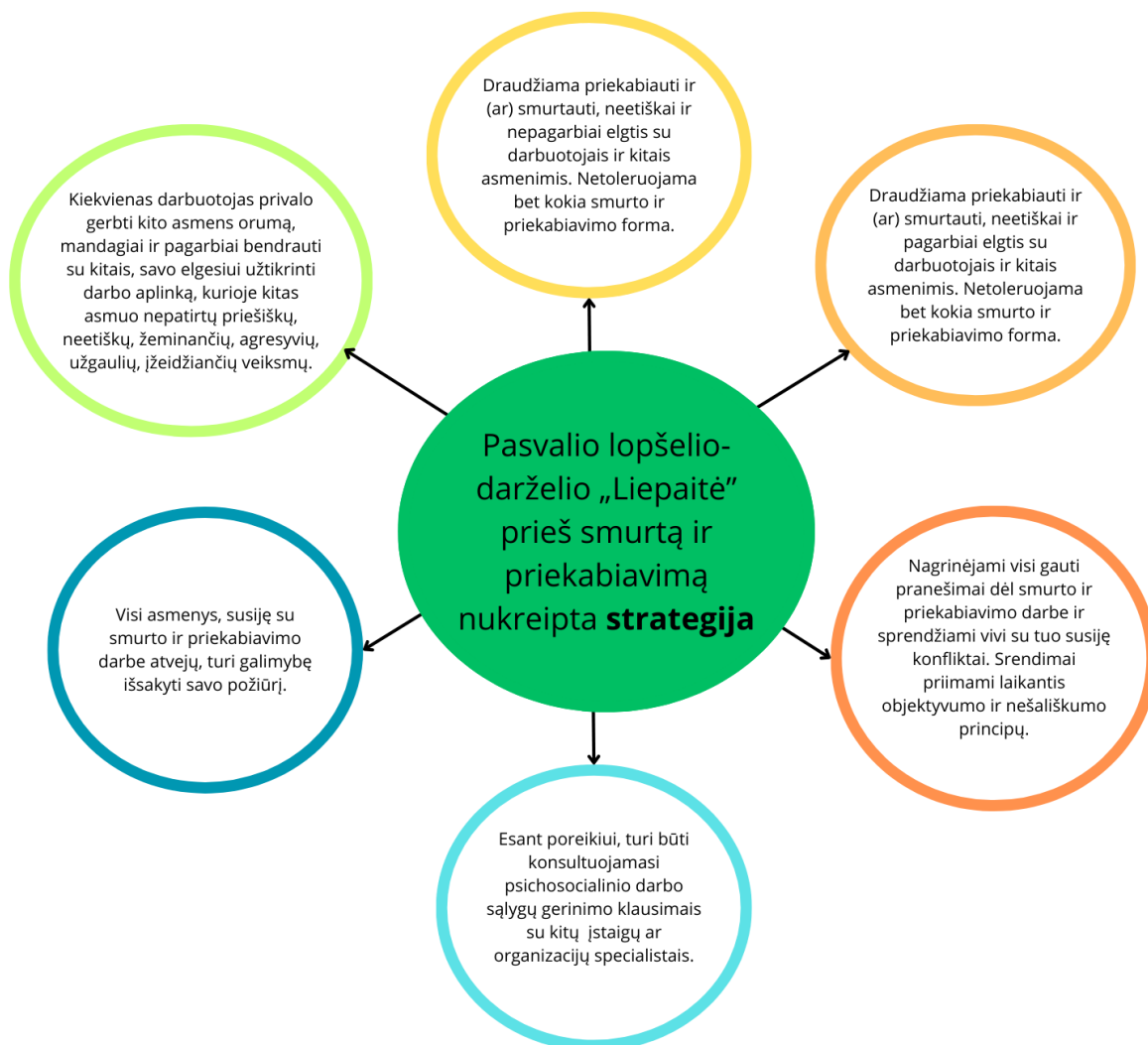
38. Visi darbuotojai su Politika supažindinami pasirašytinai. Naujai priimami darbuotojai – iki prasidedant darbo santykiams.

39. Politika Lopšelio-darželio direktoriaus tvirtinama įvykdžius informavimo ir konsultavimo procedūras su Darbo taryba.

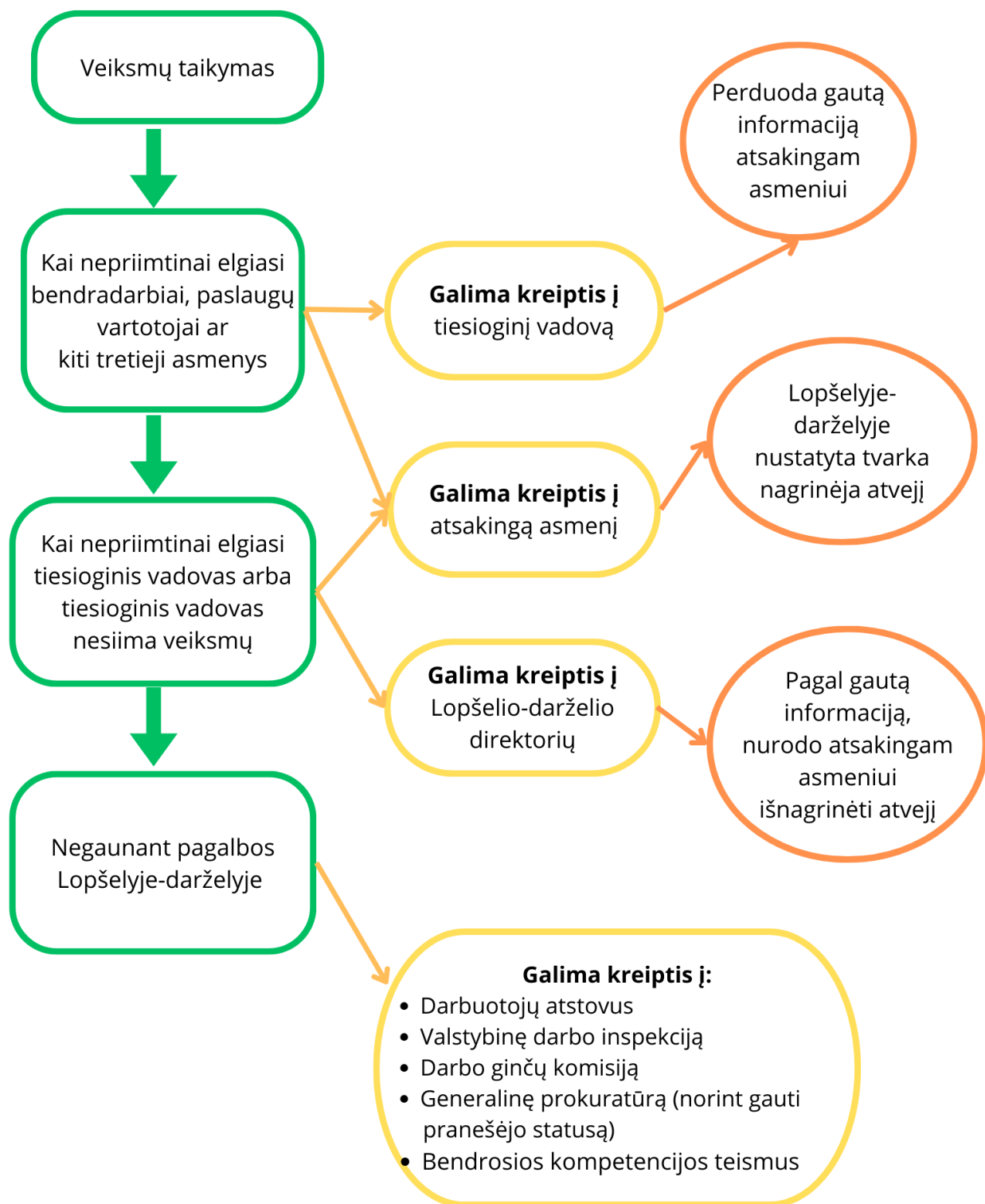
40. Už melagingus pranešimus darbuotojai atsako Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka.

Atliktas informavimas ir konsultavimasis
Pasvalio lopšelio-darželio „Liepaitė“ darbo tarybos
2025 m. kovo 10 d. posėdžio
protoliniu nutarimu
(protokolo Nr. DT-1)

PASVALIO LOPŠELIO-DARŽELIO „LIEPAITĖ“
PRIEŠ SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ NUKREIPTA STRATEGIJA



PASVALIO LOPŠELIO-DARŽELIO „LIEPAITĖ“
DARBUOTOJŲ, PATYRUSIŲ ARBA GALIMAI PATYRUSIŲ SMURTĄ IR
PRIEKABIAVIMĄ DARBE, VEIKSMŲ SCHEMA



PASVALIO LOPŠELIS-DARŽELIS „LIEPAITĖ“

PRANEŠIMAS
APIE GALIMAI PATIRTĄ SMURTĄ IR (AR) PRIEKABIAVIMĄ

Pasvalio lopšelio-darželio „Liepaitė“
už smurtą ir priekabiavimą atsakingam specialistui

20__-__-__

Bendrieji duomenys:	
Darbuotojo pareigos:	
Darbuotojo vardas ir pavardė:	
Galimai patirtu smurto ir (ar) priekabiavimo data, vieta, laikas, kitos svarbios faktinės aplinkybės:	
Kokia smurto forma naudota:	
Fizinis: užgauliojimas veiksmais (pargriovimas, kumštelėjimas, spjaudymas, daiktų atiminėjimas ar gadinimas ir kt.)	
Elektroninis: smurtaujama susirašinėjant elektroniniu paštu, socialiniuose tinkluose, naudojantis ryšio priemonėmis (asmeninių gyvenimo detalių viešinimas, skaudinantis bendravimas pokalbių kambariuose, nemalonių žinučių ar elektroninių laiškų gavimas ir kt.)	
Psichologinis, emocinis smurtas: žeidžiantys žodžiai, pastabos, grasinimai, draudimai, kaltinimai, patyčios, gąsdinimai ir kt.	
Ar tai pasikartojantys veiksmai, trunkantys ilgą laiką (pateikite papildomą svarbią informaciją)?	
Duomenys apie galimai smurtaujančią (-čius) ir (ar) priekabiaujančią (-čius) asmenį (-is):	
Darbuotojo (-ų) pareigos:	
Darbuotojo (-ų) vardas ir pavardė:	
Liudytojų kontaktiniai duomenys:	

**PASVALIO LOPŠELIS-DARŽELIS „LIEPAITĖ“
KONFIDENCIALUMO PASIŽADĖJIMAS**

20____m. ____d. Nr.____

1. Aš suprantu, kad vykdydamas (-a) savo pareigas Pasvalio lopšelyje-darželyje „Liepaitė“, turėsiu prieigą prie informacijos apie asmenis, kuriems taikomas reikalavimas užtikrinti konfidencialumą. Ši informacija Lietuvos Respublikos įstatymų nustatytais atvejais gali būti atskleista ar perduota tik įgaliotiems asmenims ar institucijoms.

2. Aš žinau, kad konfidencialią informaciją sudaro asmens, Lietuvos Respublikos įstatymų nustatyta tvarka pateikusių pranešimą dėl patirto psichologinio smurto ir priekabiavimo, 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 Lopšelio-darželio direktoriui apie bet kokią pastebėtą ar sužinotą situaciją, kuri gali kelti grėsmę tokios informacijos saugumui ir konfidencialumui.

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

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

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

(vardas, pavardė)

(parašas)