

**VILNIAUS VAIKŲ IR JAUNIMO KLUBO „METEORAS“
SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS ĮGYVENDINIMO
TVARKOS APRAŠAS**

**I SKYRIUS
BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Darbuotojų smurto ir (ar) priekabiavimo prevencijos politika ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato principus ir priemones, kuriomis vadovaujamosi Vilniaus vaikų ir jaunimo klube „Meteoras“ (toliau – Klubas), siekiant užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos principus, jų įgyvendinimo priemones, smurto ir priekabiavimo darbe atvejų registravimo ir nagrinėjimo tvarką, prevencijos ir intervencijos priemonių sistemą kurti saugiai darbo aplinkai Klube.

2. Šio aprašo tikslas – užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichosocialinės rizikos valdymą, smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos įgyvendinimą, smurto ir priekabiavimo darbe netoleravimą ir užtikrinti psichologiškai saugios darbo aplinkos kūrimą visiems Vilniaus vaikų ir jaunimo klubo „Meteoras“ darbuotojams.

3. Šis Aprašas taikomas visiems Klubo darbuotojams, nepriklausomai nuo jų užimamų pareigų ar sudarytos darbo sutarties rūšies.

4. Apraše vartojamos sąvokos:

4.1. **Psichologinis ir fizinis smurtas** – nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys, kuris gali pasireikšti įvairiomis formomis, dažniausiai – 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 (klientų, vartotojų, trečiųjų asmenų ir kt.).

4.2. **Smurto prevencija** – tai veiklos, kuriomis siekiama sumažinti fizinio ir psichologinio smurto riziką, planavimas ir įgyvendinimas.

4.3. **Mobingas** – tai psichologinio smurto darbe forma, kurios pagrindinis bruožas yra tai, kad netinkamas elgesys yra nukreiptas prieš kito asmens profesinę veiklą, o tokie veiksmai yra pasikartojantys ir ilgalaikiai. Mobingą gali taikyti tiek vienas, kolektyvo pritarimą ar galios svertų turintis asmuo, tiek darbuotojų grupė. Ginčą nagrinėjantis subjektas, atsižvelgęs į aplinkybes, gali

mobingu pripažinti nedaugkartinio pobūdžio šiurkštaus pobūdžio veiksmus, jei šie pažeidė asmens teises.

4.4. Priekabiavimas – nepageidaujamas elgesys, kuris pasireiškia, kai asmuo patiria diskriminaciją dėl savo lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etninės priklausomybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, pilietybės, šeimyninės padėties ar ketinimo turėti vaikų. Šio elgesio tikslas – įžeisti asmens orumą ir sukurti bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką. Priekabiavimas gali pasireikšti žodžiu, raštu, o rečiau – fiziniais veiksmais. Priekabiavimo metu gali būti naudojami įžeidžiantys komentarai, juokeliai, žeminimas, svarbios informacijos nesidalijimas, asmens atskyrimas nuo kitų kolegų, ignoravimas, nesusijusių užduočių skyrimas ir panašūs veiksmai.

4.5. Psichosocialinis veiksnys – veiksnys, kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio ar darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykių sukelia darbuotojui psichinę stresą.

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

5. 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.

II SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS ĮDGYVENDINIMO TVARKA

6. Vilniaus vaikų ir jaunimo klube „Meteoras“ turi būti įgyvendinami šie prevenciniai veiksmai:

6.1. Pirminiai prevencijos veiksmai:

6.1.1. 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, jis turi būti informuotas ar/ir apmokytas, kaip atlikti savo darbą;

6.1.2. Klubo kultūros ugdymas įsipareigojant, kad bus užtikrinta darbuotojų sauga ir sveikata visais su darbu susijusiais aspektais. Aiškiai apibrėžiamos darbuotojų pareigos ir atsakomybės. Netolerancija smurtui ir priekabiavimui darbe, skatinamos diskusijos, gerbiama kitokia pozicija, nuomonė;

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

6.2. Antriniai prevenciniai veiksmai:

6.2.1. inicijuojami personalo mokymai atsižvelgiant į poreikius ir esamą situaciją;

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

6.3. Tretiniai prevenciniai veiksmai:

6.3.1. smurtą ir priekabiavimą darbe patyrusių ar mačiusių darbuotojų psichologinių traumų ir streso lygio mažinimas, skubiai ir efektyviai nagrinėjant galimo smurto ar priekabiavimo atvejus, teikiant rekomendacijas administracijai ir/ar padaliniams, užtikrinant medicinos psichologo paslaugų prieinamumą ir visų reikalingų psichologinės pagalbos resursų (psichologų, psichiatrų, socialinių darbuotojų, psichologinės pagalbos organizacijų, psichologinės pagalbos telefono linijų) nuorodų ir kontaktų suteikimą visiems klubo darbuotojams;

6.3.2. sąlygų dalytis patirtimi sudarymas organizuojant darbuotojų susirinkimus, skatinant darbuotojus kalbėti apie savo patirtis, informuoti atsakingus asmenis ir ieškoti pagalbos, gauti paramą iš kolegų;

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

6.3.4. drausminės procedūros numatomos ir taikomos smurtautojams, priekabiautojams, atsižvelgiant į abiejų smurto ar priekabiavimo įvykyje dalyvavusių pusių paaiškinimus, nurodomas aplinkybės, ankstesnį smurtautojo ar priekabiautojo elgesį, objektyviai jas išklausius. Vilniaus vaikų ir jaunimo klubas „Meteoras“ užtikrina darbuotojams galimybę teikti klausimus, siūlymus, prašymus ir (ar) skundus dėl pastebėto ar patiriamo smurto ir priekabiavimo darbe.

7. Smurto ir (ar) priekabiavimo formų sąrašas nėra baigtinis. Smurtas ir priekabiavimas gali pasireikšti ir kitokiais būdais, kurie nėra akivaizdūs, tačiau kuria nemalonią, bauginančią, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

8. Smurtiniu elgesiu ar priekabiavimu nėra laikoma:

8.1. **Pagrįsta darbinė kritika** – darbdavys turi teisę vertinti darbuotojo dalykines savybes ir darbo rezultatus. Veiklos, atlikto darbo ar užduoties vertinimo metu darbuotojui gali būti išsakomi jo darbo privalumai ir trūkumai, išreiškiamos pastabos.

8.2. **Reiklumas** – darbdavys gali tikrinti, ar darbuotojas laikosi darbo sutartimi sulgytų sąlygų ir pavestų pareigų, reikalauti kokybiškai atlikti pavestą darbą ir laikytis norminių teisės aktų reikalavimų bei taikyti drausminančias ar motyvuojančias priemones.

8.3. Diskusijos/nuomonių nesutapimas – tarp darbdavio ir darbuotojo kilę nesusipratimai, diskusijos ar nuomonių nesutapimai savaime negali būti vertinami kaip priekabiavimas ar smurto apraiškos.

III SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJA

9. Klube numatytos ir taikomos šios pagrindinės smurto ir (ar) priekabiavimo darbe prevencinės priemonės:

9.1. Psichosocialinės aplinkos gerinimas:

9.1.1. darbuotojams turėtų būti aišku, ko iš jų tikimasi darbe. Prieš pradedant dirbti, darbuotojai supažindinami su Klubo vidaus dokumentais, reglamentuojančiais jų veiklą. Darbo funkcijos yra aiškiai apibrėžtos pareigybės aprašymuose, o darbuotojai gauna informacija ir/ar mokymus, kaip atlikti konkrečias užduotis. Taip pat yra aiškiai nustatytos kiekvieno darbuotojo atsakomybės ribos;

9.1.2. su darbu susiję sprendimai pagrįsti teisingumo, sąžiningumo, lygių galimybių ir pagarbos žmogui principais, darbuotojų darbo krūvis sudaromas taip, kad nepažeistų teisės aktų reikalavimų, darbai paskirstomi po lygiai, tinkamam užduočių atlikimui turi pakakti laiko ir pan.

9.2. Fizinės darbo aplinkos gerinimas – užtikrinti, kad darbo vietos būtų patogios ir saugios, t. y. atitinkančios darbo vietoms nustatytus teisės aktų reikalavimus.

9.3. Kultūros ugdymas – darbuotojų ir vadovų bendradarbiavimas pagrįstas pagarba ir atvirumu, netoleruojamas bet kokios formos kitą asmenį diskriminuojantis elgesys.

9.4. Smurto ir priekabiavimo darbe atvejų registravimas ir nagrinėjimas – sudarytos sąlygos darbuotojams teikti pranešimus, Klube įtvirtinta speciali pranešimų nagrinėjimo tvarka. Darbuotojų, patyrusių arba galimai patyrusių smurtą ir (ar) priekabiavimą darbe, veiksmų schema pateikiama Aprašo 3 priede.

9.5. Darbuotojų informavimas ir mokymas:

9.5.1. darbuotojai informuojami (susirinkimų ar susitikimų metu ar vidaus informacinės sistemos priemonėmis) apie psichologinio saugumo užtikrinimo politiką, siekiamo pozityvaus elgesio taisykles, vykdomas priemones;

9.5.2. darbuotojams ir vadovams organizuojami mokymai ugdant smurto ir priekabiavimo atpažinimo, eliminavimo, komunikavimo, darbo komandoje, tolerancijos ugdymo kompetencijas, vykdomos apklausos.

9.6. Nuolat stebima situacija, atsižvelgiant į psichosocialinės rizikos veiksnius, organizuojamas, atliekamas ir esant poreikiui atnaujinamas psichosocialinės rizikos vertinimas.

9.7. Suteikiama pagalba smurto ir priekabiavimo aukoms.

9.8. Poveikio priemonės (drausminė atsakomybė: raštiškas įspėjimas, atleidimas iš darbo) taikomos, atsižvelgiant į padaryto pažeidimo sunkumą, trukmę, kaltės formą ir rūšį, ankstesnius pažeidimus, kitas svarbias aplinkybes.

9.9. Už smurto ir priekabiavimo prevencinių priemonių organizavimą ir įgyvendinimą atsakingas Klubo vadovas.

IV SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE ATVEJŲ NAGRINĖJIMO TVARKA

10. Klubas užtikrina, kad pranešėjas bus apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateiks pranešimą dėl galimo fizinio ar psichologinio smurto ir (ar) priekabiavimo atvejo.

11. Darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs smurto ir (ar) priekabiavimo atvejį, turi teisę (taip pat ir anonimiškai) apie jį pranešti elektroniniu paštu info@klubasmeteoras.lt.

12. Pranešime rekomenduojama nurodyti:

12.1. pranešimo datą;

12.2. pranešėjo vardą, pavardę, elektroninio pašto adresą (jei turi), telefono numerį;

12.3. jei yra žinoma, informaciją apie asmenį, kurio veiksmai yra skundžiami (galimo pažeidėjo) – vardą, pavardę, pareigas, kitus žinomus duomenis (elektroninio pašto adresą, telefono numerį);

12.4. įvykio kontekstą, jo pasireiškimo formas, įvykimo laiką (datą) ir sąlygas;

12.5. galimus liudininkus (vardus, pavardes ir žinomus kontaktinius duomenis);

12.6. kitą turimą informaciją (vaizdo ar garso įrašus, nuotraukas, susirašinėjimą elektroniniu paštu ar trumposiomis žinutėmis ir pan.);

12.7. suformuluotą reikalavimą / prašymą.

13. Gavęs pranešimą, Klubo direktoriaus nurodymu sudaroma Smurto ir (ar) priekabiavimo atvejo nagrinėjimo komisija (toliau – Komisija), kuri atliks galimo smurto ir (ar) priekabiavimo atvejo tyrimą ir pateiks išvadą Klubo direktoriui.

14. Komisijos narys, prieš pradėdamas darbą Komisijoje, turi pasirašyti nešališkumo deklaraciją ir konfidencialumo pasižadėjimą. Kilus pagrįstoms abejonėms dėl nešališkumo ir nepriklausomumo, komisijos narys turi nusišalinti nuo pranešimo nagrinėjimo ir sprendimų priėmimo.

15. Pranešimo nagrinėjimo principai:

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

15.2. betarpiškumas – visiems su atveju susijusiems asmenims (nukentėjusiajam, smurtavusiam (priekabiavusiam) ar galimai smurtavusiam (priekabiavusiam) darbuotojui, liudininkui (-ams) sudaromos visos galimybės pateikti paaiškinimus;

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

15.4. konfidencialumas – draudžiama atskleisti bet kokią informaciją, susijusią su smurto ir (ar) priekabiavimo darbe atvejo nagrinėjimu, tyrimo procese nedalyvaujantiems asmenims.

16. Komisijos funkcijos:

16.1. ne vėliau kaip per 5 darbo dienas informuoja atitinkamus asmenis (pranešėją ir galimą pažeidėją, kitas suinteresuotas tyrimo šalis) apie tyrimo pradėjimą ir, jeigu reikia, prašo pateikti su tyrimu susijusią informaciją bei paaiškinimus. Paaiškinimai gali būti pateikti raštu arba žodžiu. Paaiškinimus teikiant žodžiu daromas garso įrašas ir jo pagrindu parengiamas išsamus protokolai. Protokolo nuorašas elektroniniu paštu arba paštu siunčiamas susipažinti paaiškinimus pateikusiam asmeniui. Asmuo, kurio prašoma pateikti paaiškinimus, yra informuojamas apie tai, kad nepateikus paaiškinimų, bus laikoma, kad asmuo atsisakė teisės būti išklausytam;

16.2. jeigu reikalinga, surinkti papildomą informaciją, susijusią su pranešimu, išsiaiškinti papildomas įvykio aplinkybes;

16.3. išnagrinėti smurto ir (ar) priekabiavimo darbe atvejį per įmanomai trumpiausią laiką, bet ne vėliau kaip per 1 mėnesį nuo pranešimo gavimo dienos. Kai dėl objektyvių priežasčių per šį terminą pranešimas negali būti išnagrinėtas, nagrinėjimo terminas gali būti pratęstas, bet ne ilgiau kaip 10 darbo dienų. Likus ne mažiau kaip 2 darbo dienoms iki termino pabaigos, Klubas išsiunčia asmeniui pranešimą raštu, nurodyma skundo nagrinėjimo pratęsimo priežastis;

16.4. išnagrinėjus smurto ir (ar) priekabiavimo darbe atvejį, raštu pateikti išvadą direktoriui, kuri priima sprendimą dėl tolimesnių veiksmų ir (ar) priemonių taikymo. Apie priimtą sprendimą informuoti darbuotoją, pateikusį pranešimą (jei darbuotojas to pageidavo).

17. Komisija turi teisę:

17.1. teikti pasiūlymus direktoriui dėl tolimesnių veiksmų priėmimo nukentėjusiojo ir asmens, kuris elgėsi netinkamai ar dėl kurio darbuotojas patyrė smurtą ir (ar) priekabiavimą, atžvilgiu;

17.2. rekomenduoti direktoriui atmesti pranešimą, kaip nepagrįstą.

18. Pranešimą nagrinėti atsisakoma, jeigu:

18.1. pranešime nurodytų aplinkybių tyrimas nepriklauso Klubui kompetencijai. Kai pranešimą nagrinėti nepriklauso Klubui kompetencijai, ne vėliau kaip per 3 darbo dienas apie tai pranešama pranešėjui, jeigu yra žinomi jo kontaktiniai duomenys;

18.2. pranešimas tuo pačiu klausimu buvo išnagrinėtas, yra nagrinėjamas (jeigu informacija apie tai yra žinoma Klubui) arba pagal įstatymus turi būti nagrinėjamas teisme;

18.3. pakartotinai pateiktas pranešimas tuo pačiu klausimu jau buvo išnagrinėtas Klube, išskyrus atvejus, kai nurodoma naujų aplinkybių ar pateikiama naujų faktų;

18.4. Klubas, atsižvelgdama į Komisijos pateiktą smurto ir priekabiavimo atvejo tyrimo išvadą, nedelsiant imasi priemonių pašalinti susidariusią situaciją, vadovaujantis Darbo kodekso nustatyta tvarka, turi teisę nutraukti darbo sutartį be įspėjimo, imasi kitų smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonių.

19. Klubas užtikrina galimybę nagrinėti galimus smurto ar priekabiavimo atvejus neformaliai, atsižvelgdamas į nukentėjusiojo pageidavimus. Jei paaiškėja, kad situacijos neįmanoma išspręsti neformaliai, būtina taikyti oficialią pranešimo nagrinėjimo procedūrą.

19.1. Neformalus atvejų nagrinėjimo procedūros:

19.1.1. psichosocialinės rizikos vertinimas – reguliarūs darbo atmosferos stebėjimai ir vertinimai;

19.1.2. anoniminių anketų analizė – periodiškai analizuoti anoniminės apklausos rezultatus, lyginant su ankstesniais duomenimis, siekiant atpažinti galimus pokyčius;

19.1.3. mokymai apie smurto ir priekabiavimo prevenciją – nuolatiniai mokymai, aptariant vertinimo rezultatus ir planuojant tolesnius veiksmus;

19.1.4. pagalba aukoms – teikti psichologinę pagalbą ir konsultacijas darbuotojams, patyrusiems smurtą ar priekabiavimą.

19.2. Oficialios pranešimo nagrinėjimo procedūros:

19.2.1. tyrimo iniciavimas – gavus pranešimą, būtina pradėti formalaus tyrimo procedūrą, įtraukiant atitinkamus specialistus;

19.2.2. informacijos rinkimas – surinkti ir analizuoti visus su incidentu susijusius duomenis, įskaitant liudytojų parodymus;

19.2.3. sprendimų priėmimas – remiantis tyrimo rezultatais, priimti sprendimą dėl tolesnių veiksmų.

19.3. Atsakomybė ir sankcijos:

19.3.1. atsakomybė už smurtą ir priekabiavimą – aiškiai apibrėžti atsakomybės principai, kurie taikomi visiems darbuotojams.

19.3.2. Pažeidimų klasifikacija – nustatyti skirtingų pažeidimų lygius ir atitinkamas sankcijas:

20.3.2.1. lengvi pažeidimai – žodinis ar raštiškas įspėjimas;

20.3.2.2. vidutiniai pažeidimai – raštiškas įspėjimas su įpareigojimu dalyvauti mokymuose;

20.3.2.3. sunkūs pažeidimai – galimas atleidimas iš darbo be įspėjimo.

19.4. Sankcijų principai – sankcijos turi būti proporcingos padarytam pažeidimui ir taikomos teisingai, užtikrinant, kad auka gautų reikiamą paramą.

20. Ši tvarka turi būti nuolat peržiūrima ir atnaujinama, atsižvelgiant į situaciją ir pokyčius organizacijoje, siekiant užtikrinti saugią ir palaikančią darbo aplinką.

V SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

21. Aprašas gali būti keičiamas ar pripažįstamas netekusiu galios Klubo direktoriaus įsakymu.

22. Darbuotojai su šiuo Aprašu yra supažindinami pasirašytinai arba elektroninėmis priemonėmis ir atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis šiame Apraše nustatytais principais.

23. Darbuotojams, pateikusiems pranešimą apie galimus smurto ar priekabiavimo darbe atvejus, užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.

24. Smurto ir priekabiavimo darbe atvejis laikomas darbo pareigų ir etikos pažeidimu. Už tokius pažeidimus taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos ir Klubu vidaus teisės aktuose.

PATVIRTINTA
Vilniaus vaikų ir jaunimo klubo „Meteoras“
direktoriaus 2025 m. vasario 07d.
įsakymu Nr. V-15

**VILNIAUS VAIKŲ IR JAUNIMO KLUBO „METEORAS“
KONFIDENCIALUMO PASIŽADĖJIMAS**

20____m.____d. Nr. ____
Vilnius

1. Aš suprantu, kad, vykdydamas (-a) savo pareigas Vilniaus vaikų ir jaunimo klube „Meteoras“, 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 pateikusio pranešimą dėl patirto psichologinio smurto ir mobingo, duomenys ir kita ji 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 pasižadėjimo nesilaikymą turėsiu atsakyti pagal Lietuvos Respublikos įstatymus.

(parašas)

(vardas ir pavardė)

Vilniaus vaikų ir jaunimo klubo „Meteoras”
už smurto ir (ar) priekabiavimo prevenciją
atsakingam asmeniui

**PRANEŠIMAS APIE VILNIAUS VAIKŲ IR JAUNIMO KLUBO „METEORAS”
GALIMAI PATIRTĄ SMURTĄ IR (AR) PRIEKABIAVIMĄ**

(data)

Bendrieji duomenys:	
Darbuotojo pareigos:	
Darbuotojo vardas ir pavardė:	
Galimai patirto 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 el. paštu, socialiniuose tinkluose, naudojantis ryšio priemonėmis (asmeninių gyvenimo detalių viešinimas, skaudinantis bendravimas pokalbių kambariuose, nemalonių žinučių ar el. 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 smurtaujantį (-čius) ir (ar) priekabiaujančią (-čius) asmenį (-is):	
Darbuotojo (-ų) pareigos:	
Darbuotojo (-ų) vardas ir pavardė:	
Liudytojų kontaktiniai duomenys:	

(darbuotojo vardas ir pavardė)

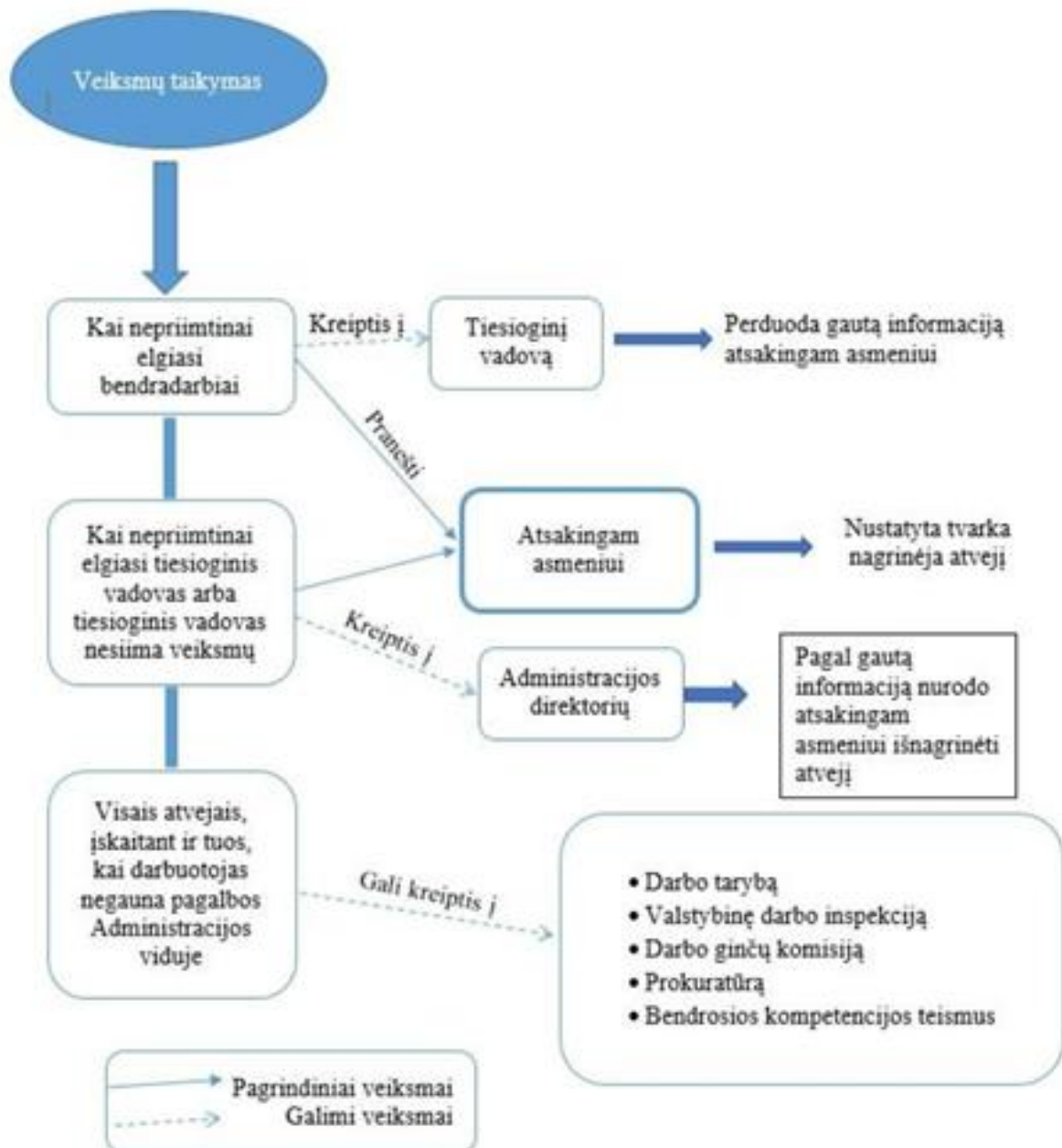
(parašas)

Vilniaus vaikų ir jaunimo klubas „Meteoras”
Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos
2 priedas

**VILNIAUS VAIKŲ IR JAUNIMO KLUBO „METEORAS”
SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE PRANEŠIMŲ REGISTRAS**

[illegible]

**VILNIAUS VAIKŲ IR JAUNIMO KLUBO „METEORAS“
DARBUOTOJŲ, PATYRUSIŲ ARBA GALIMAI PATYRUSIŲ SMURTĄ
IR PRIEKABIAVIMĄ DARBE, VEIKSMŲ SCHEMA**



**VILNIAUS VAIKŲ IR JAUNIMO KLUBO „METEORAS”
DARBUOTOJŲ ELGESIO TAISYKLĖS**

NEPRIIMTINAS ELGESYS; (sąrašas nebaigtinis)	Darbo sąlygų bloginimas; nepagrįsta kritika dėl atliktų užduočių; tikrovės neatitinkančios informacijos, galinčios padaryti žalos darbuotojo garbei ir orumui, skleidimas; nemalonūs skirtingo turinio komentarai; darbuotojo atribojimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų; nesidalijimas informacija; nuolatinis darbuotojo prašymų ir poreikių nepaisymas, neigimas; neadekvatus darbo krūvio nustatymas; manipuliavimas darbo užmokesčiu; grasinimai, susiję su darbuotojo finansais; keliami neįgyvendinami reikalavimai; piktas pašiepimas, kandi ironija; laidomos pašaipios pastabos apie darbuotoją, asociatyvūs juokai; bendravimas pakeltu tonu, nevaldomos emocijos; vieši komentarai, kuriais siekiama darbuotoją pažeminti, sumenkinti, panieka; įžeidimai, siekiant sumažinti darbuotojo pasitikėjimą savimi; veiksmai, pareiškimai ar gestai, kurie nukreipti į darbuotojo savigarbą ir savivertę, siekiant pažeminti; prieš darbuotojo valią jo organizmui daromas neteisėtas, tyčinis fizinis poveikis ir kt.
PRIIMTINAS ELGESYS; (sąrašas nebaigtinis)	Atviras ir teisingas bendravimas; abipusiai naudingų konfliktų sprendimo priėmimas; noras siekti kompromiso; nuomonės vertinimas; išklaušymas be išankstinio nusistatymo; pagarbus ir tolerantiškas elgesys su kolegomis; elgesys, leidžiantis darbo metu kitiems jaustis fiziškai ir emociškai saugiai; pagalbos profesinėje veikloje suteikimas kitiems kolegoms; dalijimasis patirtimi ir žiniomis; savo profesinių klaidų pripažinimas; nepiktnaudžiavimas suteiktomis galiomis ar suteiktais įgaliojimais ir kt.
NEPAMIRŠKITE, JŪS TURITE TEISĘ	Dirbti saugioje darbo aplinkoje be smurto ir priekabiavimo apraiškų; turėti aiškiai apibrėžtas darbo funkcijas ir atsakomybę; dalyvauti mokymuose, skirtuose smurto ir priekabiavimo prevencijai; rūpintis savo kultūros darbe puoselėjimu ir bendravimo kokybe; derinti darbo ir asmeninio gyvenimo poreikius; dalyvauti vertinant profesinę riziką; teikti pasiūlymus smurto ir priekabiavimo prevencijos klausimais; naudotis numatytais smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis.
Smurtas ar priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą ir smurtą ar priekabiavimą dėl lyties (smurtas ar priekabiavimas, nukreiptas prieš asmenį dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenį, įskaitant seksualinį priekabiavimą), diskriminacinio pobūdžio veiksmai ar garbės ir orumo pažeidimas kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų atžvilgiu darbo metu ar darbo vietoje laikomi šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu (pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 58 straipsnio 3 dalies 4 punktą).	