PATVIRTINTA
Klaipėdos lopšelio-darželio „Tauras“
direktoriaus 2026 m. rugsėjo 25 d.
įsakymu Nr. V-81

KLAIPĖDOS LOPŠELIO-DARŽELIO „TAURAS“ SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Klaipėdos lopšelyje-darželyje „Tauras“ (toliau – Lopšelis-darželis) vadovaujamasi nuostata, kad kiekvienas Lopšelio-darželio darbuotojas gerbia kito asmens orumą, mandagiai ir pagarbiai bendrauja su kitais, savo elgesiu užtikrina darbo aplinką, kurioje kitas asmuo nepatirtų priešiškų, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų.

2. Visi Lopšelio-darželio darbuotojai privalo būti supažindinti ir laikytis šios smurto ir priekabiavimo, prevencijos politikos (toliau – Politika) nuostatų. Lopšelio-darželio darbuotojai privalo aktyviai dalyvauti draugiškos, žmogaus orumą gerbiančios, lygias galimybes ir nediskriminavimą užtikrinančios darbo aplinkos kūrime.

3. Lopšelyje-darželyje draudžiama priekabiauti, seksualiai priekabiauti ar smurtauti prieš Lopšelio-darželio darbuotojus, bendruomenės narius.

4. Lopšelio-darželio Politikoje remiamasi teisės aktų reikalavimais.

5. Politikoje vartojamos sąvokos:

5.1. **atsakingas asmuo** – Lopšelio-darželio direktoriaus skiriamas asmuo, pirmasis gaunantis pranešimą ar skundą apie įvykį ir pagal nustatytą tvarką organizuojantis skundo ar įvykio nagrinėjimą. Atsakingo asmens pavardė ir kontaktai viešai neskelbiami;

5.2. **Lopšelio-darželio darbuotojas** – darbuotojas, su Lopšeliu-darželiu susijęs darbo santykiais;

5.3. **komisija** – Lopšelio-darželio direktoriaus įsakymu sudaryta komisija smurto, priekabiavimo atvejui tirti;

5.4. **nukentėjusysis** – Lopšelio-darželio darbuotojas, bendruomenės narys prie kurio priekabiavo ir/ar prieš kurį buvo panaudotas smurtas;

5.5. **pranešimas** – žodinis arba rašytinis informacijos pateikimas apie priekabiavimą, smurtą;

5.6. **skundas** – nukentėjusio asmens rašytinis kreipimasis dėl priekabiavimo, smurto;

5.7. **skundžiamasis** – asmuo, dėl kurio elgesio pateiktas pranešimas, skundas dėl priekabiavimo ar smurto;

5.8. **smurtas** – smurtas ir priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą, smurtą ir priekabiavimą dėl lyties veikimu ar neveikimu asmeniui daromas tyčinis fizinis, psichinis, seksualinis ar kitas poveikis, dėl kurio asmuo patiria neturtinę, fizinę ar materialinę žalą;

5.9. **fizinė prievarta** – tai tyčinis ir nepageidautinas veiksmas, pvz., kumščiavimas, mušimas, spyrimas, įkandimas ir deginimas, dėl kurio patiriama trauma arba sužalojimas;

5.10. **priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka;

5.11. **seksualinis priekabiavimas** – asmeniui, prie kurio priekabiaujama, nepriimtinas ar nepageidaujamas, užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksmu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys, kuriuo siekiama sukurti, asmeniui su kuriuo taip elgiamasi, bauginanti, priešiška, jam nemaloni, žeminanti ar žeidžianti aplinka;

5.12. **psichologinė prievarta** – tai bet koks nepageidautinas veiksmas, įskaitant įkalinimą, izoliavimą, žodinį įžeidimą, pažeminimą, gąsdinimą, psichologinę agresiją, grasinimą panaudoti fizinę jėgą, arba kitą elgesį, kuris gali menkinti tapatumo, orumo ir savivertės jausmą, taip pat gali pakenkti fizinei, psichinei, dvasinei, moralinei ar socialinei Lopšelio-darželio darbuotojo ar kito bendruomenės nario sveikatai, saugai ir gerovei.

III SKYRIUS
PRIEKABIAVIMO IR SMURTO FORMOS

6. Smurtas ir priekabiavimas gali pasireikšti šiomis formomis:

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

6.2. žodinis ar rašytinis žeminimas – (įžeidžiantys juokai ir pokštai, nuolatinės pastabos, neapykantos kalba, apkalbos, gandų skleidimas, šmeižtas ir pan.);

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

6.4. pornografinių ar seksualinių nuotraukų, paveikslėlių, tekstų demonstravimas ar siuntimas elektroninio ryšio priemonėmis;

6.5. sąmoningas izoliavimas ar nebendravimas darbinėje veikloje, atskyrimas nuo socialinių veiklų;

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

6.7. grasinimas ar kitoks bauginantis elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę;

6.8. poveikis Lopšelio-darželio darbuotojui, nariui ar kitam suinteresuotam asmeniui siekiant tam tikro su darbo funkcijų atlikimu nesusijusio elgesio, paslaugų ar seksualinių paslaugų;

6.9. nepagrįstas darbo sąlygų pabloginimas, lyginant su kitais asmenimis;

6.10. priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir smurto formų sąrašas nėra baigtinis.

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

IV SKYRIUS
REKOMENDUOJAMAS LOPŠELIO-DARŽELIO DARBUOTOJŲ ELGESYS, SIEKIANT IŠVENGTI PRIEKABIAVIMO IR SMURTO

8. Lopšelio-darželio darbuotojams rekomenduojama laikytis šių principinių nuostatų:

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

8.2. būti sąmoningu, žinoti ar numanyti, koks potencialus elgesys gali būti laikomas seksualiniu priekabiavimu ir smurtu;

8.3. būti atidžiu ir jautriu kitiems Lopšelio-darželio darbuotojams ir kitiems bendruomenės nariams, gerbti jų privatų gyvenimą, pažiūras, įsitikinimus, jų fizinį ir psichinį neliečiamumą, stengtis suvokti, ar jo žodžiu, raštu ar fiziniu veiksmu išreikštas elgesys gali sukelti nemalonias, nepageidaujamas, orumą žeidžiančias pasekmes, gali trukdyti kitą asmenį darbo aplinkoje, dėl ko jis gali nesugebėti tinkamai vykdyti savo funkcijas, pavyzdžiui:

8.3.1. familiarus pasisveikinimo būdas;

8.3.2. komplimentai, nesusiję su darbinėmis asmens savybėmis;

8.3.3. komentarai apie fizinę išvaizdą ar aprangą, žmogaus identiteto požymius;

8.3.4. neetiški komentarai apie pažiūras, silpnybes ar stiprybes, jo privatų gyvenimą;

8.3.5. neetiški kreipiniai (pavyzdžiui, vardų trumpiniai, pravardės, mažybiniai kreipiniai);

8.3.6. seksualinio pobūdžio, įžeidžiantys ar nepagarbūs juokeliai ar pokštai;

8.3.7. fiziniai prisilietimai prie darbuotojo ar kito bendruomenės nario, fizinio ar psichologinio diskomforto sukėlimas, nesilaikant pagarbaus fizinio atstumo;

8.3.8. įkyrus dėmesio rodymas, fizinės išvaizdos apžiūrinėjimas;

8.3.9. kalbėjimo tonas, reiškiami garsai ir judesiai, kurie gali žeisti, žeminti žmogų ar kelti seksualinio pobūdžio asociacijas;

8.3.10. žeminančių garbę ir orumą vizualinių priemonių naudojimas (plakatai, nuotraukos, piešiniai, daiktai ir kt.);

8.3.11. įžeidžiančio pobūdžio, žeminančių garbę ir orumą pranešimų, žinučių siuntimas;

8.4. siekiant išvengti asmeniui nemalonaus, nepriimtino elgesio bei šio elgesio neigiamų pasekmių, esant abejonėms, kad tam tikras elgesys gali būti nepageidaujamas arba gali priversti kitą asmenį jaustis nepatogiai, žeminti jo orumą, rekomenduotina iš anksto pasiteirauti, aptarti su Lopšelio-darželio darbuotojais ir kitais bendruomenės nariais, ar tam tikras elgesys, bendravimo forma yra priimtini;

8.5. jei Lopšelio-darželio darbuotojas ar kitas bendruomenės narys žodžiu, veiksmais ar atsako nebuvimu parodo, kad tam tikras elgesys, nesusijęs ir (ar) nebūtinas darbo funkcijų vykdymui, jam nėra priimtinas – privaloma nedelsiant nutraukti tokį elgesį ir apriboti bendravimą iki privalomo vykdant darbo funkcijas;

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

8.7. patyrus tokį elgesį, turintį priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, smurto požymių, patartina ramiai, mandagiu tonu pasakyti ar pranešti taip besielgiančiam asmeniui, kad šis elgesys nepriimtinas ir turi būti nutrauktas. Tai gali būti padaryta ir elektroniniu laišku ar žinute. Rekomenduotina paaiškinti, kokie gestai, žodžiai, komentarai, fizinis elgesys ar kiti veiksmai yra nemalonūs, sukuria žeminančią, įžeidžiančią darbinę ar studijų aplinką;

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

8.9. jeigu priekabiavimas ar smurtas vyko kito Lopšelio-darželio darbuotojo ar bendruomenės nario atžvilgiu, rekomenduotina padrąsinti jį, prabilti apie tai, skatinti kreiptis į šiuos veiksmus atlikusį asmenį ir nedelsiant jam pranešti, kad toks elgesys yra nepageidaujamas.

V SKYRIUS
PRANEŠIMO AR SKUNDO TYRIMO PRINCIPAI, PATEIKIMO TVARKA, TERMINAI

9. Pranešimo ar skundo tyrimas grindžiamas šiais principais:

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

9.2. operatyvumo – tyrimas atliekamas per įmanomai trumpiausią terminą;

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

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

9.5. 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;

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

10. Lopšelio-darželio darbuotojas ar kitas bendruomenės narys, pagrįstai manantis, kad prie jo ar kito asmens yra priekabiaujama ar prieš jį yra naudojamas psichinis ir/ar fizinis smurtas, turi teisę pateikti pranešimą ar skundą atsakingam asmeniui, 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 nukentėjusįjį apie galimybę dėl priekabiavimo ir/ar smurto atvejų pasinaudoti

nemokama teisine pagalba, kreipiantis į tokią paslaugą Lopšelio-darželio darbuotojams teikiantį teisininką, dirbantį Klaipėdos miesto pedagogų švietimo ir kultūros centre – (toliau PŠKC).

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

11.1. įvykio detalius paaiškinimus apie patirto smurto, priekabiavimo situaciją, apraiškas ir aplinkybes;

11.2. nurodyti galimus liudytojus;

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

12. Visus pranešimus atsakingas asmuo registruoja neviešame registre (1 priedas).

13. Lopšelio-darželio direktoriui ar jį vaduojančiam asmeniui gavus iš atsakingo asmens pranešimą ar skundą apie įvykį, sukviečiama atitinkama komisija (2 priedas), susidedanti iš 5 (penkių) narių. Komisijos pirmininku, kuris yra vienas iš 5 (penkių) komisijos narių, gali būti paskirtas tik Lopšelio-darželio administracijos narys.

14. Komisijos nariai privalo užtikrinti konfidencialumą (3 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.

15. Apklausiant nukentėjusįjį ar skundžiamąjį asmenį, apklausoje gali dalyvauti ir jo atstovas.

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

17. 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.

18. 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.

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

VI SKYRIUS
PREVENCIJOS PROCEDŪRA

20. Įstaigoje numatytos pagrindinės prevencinės priemonės:

20.1. psichosocialinės aplinkos gerinimas:

20.1.1. 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;

20.1.2. gerinti darbuotojų darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą;

20.1.3. 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);

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

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

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

20.2. fizinės darbo aplinkos gerinimas:

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

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

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

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

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

20.4. įstaigos kultūros ugdymas:

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

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

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

20.5. darbuotojų informavimas ir mokymas:

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

20.5.2. 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.;

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

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

20.5.3.2. 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;

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

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

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

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

20.7. kraštutinių priemonių taikymas smurtautojui:

20.7.1. raštiški įspėjimai, perkėlimas į kitą darbo vietą ar pareigas, atleidimas iš darbo, kreipimasis į teisėsaugos institucijas. Prieš taikant šias priemones abi pusės turi būti objektyviai išklausytos (atsižvelgta į paaiškinimus, aplinkybes, ankstesnį smurtautojo elgesį), inicijuojamas neformalus pokalbis su smurtautoju, skiriama psichologo konsultaciją.

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

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

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

24. 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.

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

26. 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.

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

IX SKYRIUS
BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

28. Politika ir visi jos pakeitimai yra skelbiami Lopšelio-darželio interneto svetainėje.

29. Visi darbuotojai su Politika pirmą kartą supažindinami iki 2022 m. gruodžio 30 d., naujai priimami darbuotojai – iki prasidedant darbo santykiams.

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

_____

Lopšelio-darželio „Tauras“
Psichologinio smurto ir priekabiavimo
prevencijos politikos
1 priedas

KLAIPĖDOS LOPŠELIS-DARŽELIS „Tauras“
PSICHOLOGINIO SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE PRANEŠIMŲ REGISTRAS

Eil. Nr.	Pranešimą teikiančio asmens vardas, pavardė	Pateikimo data	Trumpas psichologinio smurto ir priekabiavimo atvejo aprašymas	Priimtas sprendimas

Klaipėdos lopšelio-darželio „Tauras“
Psichologinio smurto ir priekabiavimo
prevencijos politikos
2 priedas

KLAIPĖDOS LOPŠELIO-DARŽELIO „TAURAS“ DIREKTORIUS

ĮSAKYMAS
DĖL KOMISIJOS SUDARYMO PSICHOLOGINIO SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE ATVEJO NAGRINĖJIMUI

20___m.____d. Nr._____

Vadovaudamas lopšelio-darželio „Tauras“ nustatyta psichologinio smurto ir priekabiavimo darbe atvejų registravimo ir nagrinėjimo tvarka,

s u d a r a u komisiją psichologinio smurto ir priekabiavimo darbe atvejui nagrinėti, pagal 20___m. ____d. gautą pranešimą:

Pirmininkas _____
(vardas, pavardė, pareigos)

Nariai: _____
(vardas, pavardė, pareigos)

_____
(vardas, pavardė, pareigos)

_____
(vardas, pavardė, pareigos)

Direktorė

Susipažinau ir sutinku:

_____
(vardas, pavardė, parašas, data)

_____
(vardas, pavardė, parašas, data)

_____
(vardas, pavardė, parašas, data)

Klaipėdos lopšelio-darželio „Tauras“
Psichologinio smurto ir priekabiavimo
prevencijos politikos
3 priedas

KLAIPĖDOS LOPŠELIS-DARŽELIS „TAURAS“
KONFIDENCIALUMO PASIŽADĖJIMAS

20____m. ____d. Nr.__
Klaipėda

1. Aš suprantu, kad vykdydamas (-a) savo pareigas Klaipėdos lopšelyje-darželyje „Tauras“, 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 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 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 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)