

VILNIAUS LOPŠELIS-DARŽELIS „SVEIKUOLIS“
(Juridinio asmens kodas: 190030161)

PATVIRTINTA
Vilniaus lopšelio-darželio „Sveikuolis“ direktoriaus
2022 m. gruodžio 20 d. Įsak. Nr. V-120

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS TVARKA

I. SKYRIUS
BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Vilniaus lopšelio-darželio „Sveikuolis“ (toliau – Įstaiga) smurto ir priekabiavimo prevencijos tvarkos (toliau – Tvarka) tikslas – numatyti ir įgyvendinti efektyvius ir veiksmingas prevencijos priemones siekiant apsaugoti darbuotojus nuo smurto ir priekabiavimo bei padėti darbuotojams aiškiai ir tiksliai suprasti galimas smurto ir priekabiavimo darbe apraiškas, atpažinti jų požymius bei žinoti teisinės gynybos būdus.
2. Ši Tvarka parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu (TAR, 2016-09-19, Nr. 23709), Profesinės rizikos vertinimo bendraisiais nuostatais (V. ž., 2012-10-31, Nr. 126-6350), Valstybinės darbo inspekcijos smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos rengimo metodinėmis rekomendacijomis, taip pat Tarptautinės darbo organizacijos Konvencija Nr. 190 Dėl smurto ir priekabiavimo panaikinimo darbo aplinkoje, Tarptautinės darbo organizacijos Rekomendacijomis Nr. R206 Dėl smurto ir priekabiavimo panaikinimo darbo aplinkoje ir taikytinos vykdant įvairias ekonomines veiklas.
3. Šios Tvarkos laikymasis yra privalomas visiems Įstaigos darbuotojams.
4. Įstaigoje griežtai draudžiamas bet koks smurtas ir priekabiavimas ar smurto, priekabiavimo grėsmė, neetiškas elgesys. Smurtas, priekabiavimas, neetiškas elgesys laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.
5. Tvarkoje naudojamos sąvokos:
 - 5.1. **Atsakingas asmuo** – Įstaigos direktoriaus įsakymu (*Priedas Nr. 2*) paskirtas asmuo, atsakingas už smurto ir priekabiavimo prevenciją ir nustatyta tvarka nagrinėjantis smurto ir priekabiavimo darbe atvejį arba organizuojantis smurto ir priekabiavimo darbe atvejo nagrinėjimą;
 - 5.2. **Darbdavys** – Vilniaus lopšelis-darželis „Sveikuolis“, juridinio asmens kodas 190030161, adresas Dūkštų g. 14, 07173 Vilnius;
 - 5.3. **Darbuotojas** – asmuo dirbantis Įstaigoje pagal darbo, ar kito panašaus pobūdžio, sutartį;
 - 5.4. **Smurtautojas** – darbuotojas, paslaugų gavėjas ir bet kuris kitas asmuo, kuris Įstaigos darbuotojo atžvilgiu smurtauja ir/ar priekabiuoja ar kelia smurto ir/ar priekabiavimo grėsmę;

- 5.5. **Komisija** – Įstaigos direktoriaus įsakymu sudaryta komisija, nagrinėjanti smurto ir priekabiavimo darbe atvejį;
- 5.6. **Nukentėjusysis** – Įstaigos darbuotojas, patyręs ar galimai patyręs smurtą ir/ar priekabiavimą ar jų grėsmę darbe;
- 5.7. **Pranešimas** – žodinis, rašytinis ar kitokios formos informacijos pateikimas apie smurtą ir/ar priekabiavimą ar jų grėsmę darbe;
- 5.8. **Psichosocialinis veiksnys** – veiksnys, kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio ar darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykių sukelia darbuotojui psichinį stresą;
- 5.9. **Smurtas ir priekabiavimas (įskaitant psichologinį smurtą, smurtą ir priekabiavimą dėl lyties)** – bet koks nepriimtinas elgesys ar jo grėsmė, nesvarbu, ar nepriimtinu elgesiu vieną kartą ar pakartotinai siekiama padaryti fizinį, psichologinį, seksualinį ar ekonominį poveikį, ar nepriimtinu elgesiu šis poveikis padaromas arba gali būti padarytas, ar tokiu elgesiu įžeidžiamas darbuotojo orumas arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka ar (ir) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ir (ar) neturtinė žala;
- 5.10. **Smurtas** – asmens ar asmenų 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 ir (ar) turtinę žalą;
- 5.11. **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;
- 5.12. **Seksualinis priekabiavimas** – nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, turint tikslą pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką;
- 5.13. **Grėsmė** – suprantama kaip gresianti padėtis, pavojus, įskaitant įvairius grėsmingus įvykius. Šis žodis dar nėra vertinamas kaip nepriimtinas elgesys, tačiau yra reali tikimybė, kad toks bus (pavyzdžiui, darbdavio, tiesioginio vadovo, kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų žodiniai išpuoliai, įvairus, susirūpinimą keliantis elgesys).
- 5.14. kitos Tvarkoje naudojamos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme ir kituose teisės aktuose.

II. SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO SAMPRATA

6. Įstaigoje griežtai draudžiamas bet koks smurtas ir/ar priekabiavimas, smurto ir/ar priekabiavimo grėsmė, neetiškas elgesys, dėl lyties, amžiaus, šeiminių padėties, seksualinės orientacijos, rasės, tikėjimo, tautybės, užimamų pareigų ir pan.
7. Darbuotojų, patyrusių arba galimai patyrusių psichologinį smurtą ir/ar priekabiavimą darbe, veiksmų schema pateikta šios Tvarkos priede (*Priedas Nr. 1*).

8. Smurtas ir/ar priekabiavimas tai nepriimtinas elgesys, kuris gali pasireikšti įvairiomis formomis, kurių vienos nustatomos lengviau negu kitos, tai elgesys, kai vienas ar daugiau vadovų ar darbuotojų siekia įžeisti arba įžeidžia darbuotojo orumą, siekia daryti arba daro neigiamą įtaką jo emocinei sveikatai ir (arba) siekia sukurti arba sukuria priešišką darbo aplinką.
9. Priekabiavimas gali pasireikšti žodžiu ir raštu, rečiau – fiziniiais veiksmais.
10. Priekabiavimo metu gali būti taikomi įžeidūs komentarai, juokeliai, žeminimas, nesidalijama svarbia informacija, asmuo atibojamas nuo kitų kolegų, susitikimų arba pasitarimų, ignoruojamas, jam skiriamos su darbinėmis funkcijomis nesusijusios užduotys ir pan.
11. Pagrindinis smurto ir priekabiavimo skirtumas yra tai, kad priekabiavimas yra tęstinis procesas, t. y. – pasikartojantis nepriimtinas elgesys, o smurtas dažniausiai būna vienkartinis, staigus (ūmus) netinkamo elgesio proveržis.
12. Smurtas ir priekabiavimas – tai žmogaus teisių pažeidimas, darantis žalą tiek asmens, tiek visos įstaigos gerovei.
13. Smurtą ir priekabiavimą gali taikyti tiek vienas, kolektyvo pritarimą ar galios svėrtų turintis asmuo, tiek darbuotojų grupė.
14. Taikomą psichologinį smurtą ir priekabiavimą sunkiau atpažinti, kadangi jis gali būti išreikštas:
 - 14.1. Tiesiogiai (kai smurtauja pats smurtautojas);
 - 14.2. Netiesiogiai (smurtaujama kito asmens „pavedimu“).
15. Smurtas gali pasireikšti panaudojant informacines technologijas (elektroninius laiškus), mobilius telefonus (SMS žinutės, skambučiai atostogų metu, ne darbo metu ir pan.), visuomenės informavimo ar bendravimo platformas darbo ir nedarbo metu.
16. Smurto atpažinimas ir smurto formos darbe: psichologinis, ekonominis, seksualinis ir fizinis smurtas.
 - 16.1. **Psichologinis smurtas** – nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys, kuris gali pasireikšti įvairiomis formomis. Psichologinis smurtas gali būti atpažįstamas pagal kelis požymius: pasikartojimą, trukmę, stiprėjimą, piktnaudžiavimą valdžia ir tyčinį elgesį. Psichologinio smurto pavyzdžiai: įžeidinėjimas, nepagrįstų pastabų teikimas, grasinimas, draudimas, gąsdinimas, žeminimas, užgauliojimas, pasiekimų nuvertinimas, šmeižtas, ignoravimas, manipuliavimas, sarkazmas, noras išjuokti, riksmi, kitas netinkamas elgesys, kuriuo siekiama darbuotoją įskaudinti, įbauginti, sumenkinti.
 - 16.1.1. Psichologinis smurtas gali turėti verbalinę ir (ar) neverbalinę (per balso intonaciją, veido išraišką, mimiką, gestus, kūno kalbą ir kt.) išraišką.
 - 16.1.2. Dažniausiai psichologinis smurtas darbe pasireiškia kaip:
 - 16.1.2.1. **Grasinimai** (pvz., atleisti iš darbo, bloginti darbo sąlygas sudarant darbo grafikus ir kt.);
 - 16.1.2.2. **Pasiekimų nuvertinimas** (pvz., kritika darbuotojui dėl atliktų užduočių jį žeminant, siekiant įžeisti ir kt.);
 - 16.1.2.3. **Šmeižtas** (pvz., tikrovės neatitinkančios informacijos, galinčios padaryti žalos asmens garbei ir orumui, paskleidimas. Šmeižtu dažnai siekiama apkaltinti kitą asmenį nebūtais dalykais ir kt.);

- 16.1.2.4. **Pasikartojančios neigiamos pastabos** (pvz., nemalonūs skirtingo turinio komentarai, nesusiję su darbo funkcijų vykdymu, o nukreipti į darbuotojo asmenybę ir kt.);
- 16.1.2.5. **Ignoravimas** (pvz., izoliavimas, atrijimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų, nesidalinimas informacija ir kt.);
- 16.1.2.6. **Manipuliavimas** (pvz., darbuotojui nustatomas neadekvatus darbo krūvis, manipuliavimas darbo užmokesčiu, keliama neįgyvendinami reikalavimai ir kt.);
- 16.1.2.7. **Nepagrįsta kritika** (pvz., destruktivi kritika darbuotojui dėl atliktų užduočių jį žeminant, siekiant įžeisti ir kt.);
- 16.1.2.8. **Sarkazmas** (pvz., piktas pašėpimas, kandi ironija ir kt.);
- 16.1.2.9. **Noras išjuokti** (pvz., 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, žeminamas ir kt.);
- 16.1.2.10. **Riksmi** (pvz., bendravimas pakeltu tonu, nevaldomos emocijos ir kt.);
- 16.1.2.11. **Viešas žeminimas** (pvz., žeminantys komentarai darbuotojo atžvilgiu, darbuotojo sumenkinimas, panieka ir kt.).
17. Psichologiniu smurtu nėra laikoma:



18. **Ekonominis smurtas** – suprantamas kaip darbuotojo žeminimas dėl ekonominės priklausomybės ir (ar) patirtos/ patiriamos ekonominės žalos, atsiradusios dėl smurtautojo prievartos. Pavyzdžiai: daromas poveikis susidoroti su darbuotoju finansiškai, grasinimai be teisinio pagrindo neskirti skatinimo priemonių ar jų mokėjimo nutraukimas nesant tam

teisinio pagrindo, darbuotojo nepagrįstas nuvertinimas pagal nuopelnus ir kvalifikaciją, neleidimas dirbti nesant tam teisinio pagrindo ir kt.

19. **Seksualinis priekabiavimas** - suprantamas kaip kėsینimasis ne tik į darbuotojo sveikatą, kūno neliečiamumą, bet ir socialinę laisvę, asmenybės garbę ir orumą. Pavyzdžiai: juokas ar šaipymasis iš kito darbuotojo seksualumo ar kūno, įžeidžiančių pareiškimų darymas, įžeidinėjimas, pravardžiavimas dėl asmens seksualinių nuostatų/elgesio ir kt.
20. Seksualinis priekabiavimas gali pasireikšti įvairiais būdais ir sukurti nepageidaujamą, nemalonią, bauginančią, žeminančią ar įžeidžiančią darbo aplinką.
21. **Fizinis smurtas** – suprantamas kaip veiksmas, kuriuo siekiama sukelti skausmą ir (arba) sužaloti. Pavyzdžiai: mušimas, stumdymas, trenkimas, tampymas, daiktų mėtymas, turto naikinimas, sužeidimas-kūno sužalojimas ir kt.
22. Įstaigoje, kiekvienoje darbo vietoje bei darbo santykių metu darbuotojų teisėms ir laisvėms neturi kilti jokia grėsmė.
23. Grėsmė darbuotojo gyvybei, sveikatai, saugai gali pasireikšti tarpasmeninio konflikto metu arba kai vykdomi sistemingi darbuotojo teisių pažeidimai.
24. Pavyzdinės grėsmių situacijos (sąrašas nebaigtinis):
 - 24.1. grėsme laikytina Įstaigos taikoma praktika dėl kasmetinių atostogų suteikimo, kai nesudaroma kasmetinių atostogų eilė, o jų suteikimas tiesiogiai priklauso nuo darbdavio valios (paveikta grupė – visi darbuotojai);
 - 24.2. grėsme taip pat laikytina Įstaigos taikoma praktika dėl darbo grafikų sudarymo, nesilaikant DK nustatytų terminų, pavyzdžiui, laiku neinformuojant darbuotojo apie pasikeitusį darbo grafiką, piktybiškai manipuliuojant darbo grafikais, kurių nustatymas tiesiogiai priklauso nuo tiesioginio vadovo valios (paveikta grupė – visi darbuotojai);
 - 24.3. darbuotojo persekiojimas (nuolatinis perdėtas stebėjimas ir perdėta kontrolė dėl atliekamo darbo, nuolatiniai skambučiai po darbo valandų ir pan.), darbo metu ir (arba) po darbo valandų. Darbuotojo persekiojimu nelaikoma darbuotojo atliekamo darbo stebėseną, kai stebėseną vykdoma darbo metu, darbo kokybės, darbo laiko apskaitos ir tinkamo darbuotojo darbo funkcijų vykdymo tikslu;
 - 24.4. pašėpiančio vaizdo įrašo, el. susirašinėjimų platinimas Įstaigos vidiniame tinkle, kai dėl šių grėsmių gali kilti realus priekabiavimo ir (arba) smurto pavojus konkrečiam darbuotojui; neakivaizdžios grėsmės pavyzdžiu laikytina situacija, kai nesprendžiamas (-i) konfliktas (-ai) gali tapti netinkamo elgesio darbe priežastimi, neigiamai veikti emocinę darbo aplinką ir darbo produktyvumą, ir dėl to ateityje, emocinei įtampai gerokai išaugus, gali kilti realaus smurto ir (arba) priekabiavimo pavojus ir kitos situacijos, kurios gali padidinti darbuotojo pažeidžiamumą.

III. SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DRAUDIMAS

25. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:

- 25.1. darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį;

- 25.2. pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buities, sanitarinėmis ir higienos patalpomis;
- 25.3. su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu;
- 25.4. su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu;
- 25.5. darbdavio suteiktame būste;
- 25.6. pakeliui į darbą arba iš darbo.
- 26. Įstaigoje griežtai draudžiamas ne tik smurtas, priekabiavimas bet ir grėsmės, kurios nėra akivaizdžios, tačiau kuria nemalonią, bauginančią, žeminančią ar įžeidžiančią darbo aplinką (sąrašas nebaigtinis):
 - 26.1. nepriimtinas ar nepageidaujamas fizinis kontaktas (pavyzdžiui, fizinis prisilietimas, glostymas, plekštelėjimas, grybštelėjimas, siekimas prisiliesti (apkabinti), prisitraukti arčiau kito asmens ir kt.) ar tokio fizinio kontakto reikalavimas;
 - 26.2. nepadoraus turinio informacijos demonstravimas ar siuntimas;
 - 26.3. įkyrus domėjimasis apie privatų gyvenimą, intymius santykius;
 - 26.4. nepageidaujami komentarai dėl išvaizdos, kūno formos, aprangos;
 - 26.5. įžeidžiantys juokai, patyčios, apkalbos, gandai, šmeižtas, užgaulūs gestai;
 - 26.6. tyčinis darbuotojo izoliavimas darbinėje veikloje, išskyrus atvejus, kai tai yra būtina užtikrinti Darbdavio teisėtų interesų apsaugą;
 - 26.7. informacijos, nesusijusios su darbuotojo atliekamomis darbo funkcijomis, apie jį rinkimas ir (arba) platinimas, išskyrus atvejus, kai tokia informacija yra reikalinga įrodyti darbo pareigų ir/ar teisės aktų pažeidimą;
 - 26.8. elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę;
 - 26.9. poveikis darbuotojui, siekiant tam tikrų su darbu nesusijusių funkcijų (paslaugų) atlikimo.

IV. SKYRIUS PREVENCIJOS PRIEMONĖS

27. Smurto prevencijos strategija Įstaigoje:

- 27.1. kiek įmanoma greičiau sustabdyti arba pakeisti nepriimtinius veiksmus, kuriais kėsiamasi į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą;
- 27.2. netoleruojama bet kokia smurto ir/ar priekabiavimo bei jų grėsmės forma;
- 27.3. nagrinėjami visi gauti pranešimai dėl smurto ir/ar priekabiavimo a jų grėsmės darbe ir sprendžiami visi su tuo susiję konfliktai;
- 27.4. visi asmenys, susiję su smurto ir/ar priekabiavimo ar jų grėsmės darbe atveju, turi galimybę išsakyti savo požiūrį;
- 27.5. sprendimai priimami laikantis objektyvumo ir nešališkumo principu;
- 27.6. esant poreikiui, turi būti konsultuojamasi psichosocialinio darbo sąlygų gerinimo klausimais ir kitų įmonių, įstaigų ar organizacijų specialistais.

28. Įstaigoje numatytos pagrindinės prevencijos priemonės:

- 28.1. gerinti psichosocialinę aplinką darbe;
- 28.2. užtikrinti teisingumą ir saugumo jausmą darbo vietoje;

- 28.3. pagarbiai ir objektyviai vertinti darbuotojų galimybes, jų darbo rezultatus, sąžiningai skirstyti Įstaigos išteklius ir teisingą atlygį už darbą;
- 28.4. siekti, kad darbuotojų darbo krūvis būtų optimalus, užduotims atlikti pakaktų laiko;
- 28.5. užtikrinti saugią ir sveiką darbo aplinką visais su darbo santykiais susijusiais klausimais;
- 28.6. atsižvelgti į darbuotojų bendradarbiavimą kartu (ar darbuotojams patinka dirbti kartu, ar sutaria ir dirba vieningai, ar darbai paskirstomi tolygiai, ar vyksta konfliktai);
- 28.7. darbuotojams turi būti aišku, ko iš jų tikimasi darbe;
- 28.8. darbuotojai turi pasitikėti savo tiesioginiu vadovu, tiesioginis vadovas turi rūpintis, kaip jaučiasi jam pavaldūs darbuotojai;
- 28.9. siekiant išvengti smurto ir/ar priekabiavimo ar jų grėsmės darbo aplinkoje atvejų, reikia vengti besitęsiančių streso situacijų.

29. Fizinės darbo aplinkos gerinimas:

- 29.1. užtikrinti, kad darbo vietos būtų patogios ir saugios – atitinkančios darbo vietoms nustatytus teisės aktų reikalavimus;
- 29.2. užtikrinti, kad darbo priemonės būtų techniškai tvarkingos ir prižiūrimos.

30. Smurto ir priekabiavimo darbe atvejų registravimas ir nagrinėjimas:

- 30.1. darbuotojai informuoti apie galimybę pranešti apie patirtą ar galimai patirtą smurtą ir/ar priekabiavimą ar jų grėsmę darbe;
- 30.2. darbuotojų smurto ir/ar priekabiavimo ar jų grėsmės darbe atvejai registruojami ir nagrinėjami Įstaigoje nustatyta tvarka.

31. Darbuotojų ir vadovų informavimas ir mokymas:

- 31.1. darbuotojams pateikiama vieša informacija (plakatai, lankstinukai, atmintinės ir kt.), siekiant suteikti žinių apie smurtą ir/ar priekabiavimą darbe ir jo poveikį, į ką reikia kreiptis patyrus įvairų nepriimtina elgesį, prevencines priemones ir pan.;
- 31.2. visi darbuotojai pasirašytinai supažindinami su šia Tvarka ir jos priedais, supažindinami su Pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarka, Įstaigos pozicija smurto ir priekabiavimo atvejais (susirinkimų, susitikimų metu ar kitomis viešomis priemonėmis), informuojami apie numatytas prevencines priemones, vykdomas priemones, pažeistų teisių gynimo galimybes;
- 31.3. visi darbuotojai informuojami, kad smurtas ir/ar priekabiavimas ar jų grėsmė Įstaigoje nėra toleruojami;
- 31.4. darbuotojams ir vadovams organizuojami mokymai apie streso ir konfliktų valdymą, smurto ir priekabiavimo supratimą ir jų pavojus, prevencijos priemones ir pan.

32. Bendradarbiavimas:

- 32.1. darbuotojai skatinami atvirai kalbėti apie smurto ir priekabiavimo darbe problemą, kurti pagarba grįstą bendravimą ir pan.;
- 32.2. efektyviam ir sėkmingam šios Tvarkos įgyvendinimo ir vykdymo procesui įtraukiami darbuotojai ir jų atstovai - Darbo taryba;
- 32.3. darbuotojų ir vadovų bendradarbiavimas grindžiamas pagarba ir atvirumu.

33. Atsakingo asmens paskyrimas:

- 33.1. atsakingas asmuo organizuoja pagalbos suteikimą darbuotojams, patyrusiems smurtą ir/ar priekabiavimą ar jų grėsmę darbe;

- 33.2. atsakingas asmuo konsultuoja darbuotojus smurto ir/ar priekabiavimo darbe klausimais ar kilus konfliktui;
- 33.3. atsakingas asmuo organizuoja vidinę komunikaciją ir užtikrina grįžtamojo ryšio sklaidą.
- 34. Pagalbos suteikimas smurtą ir/ar priekabiavimą a jų grėsmę darbe patyrusiems asmenims:**
- 34.1. užtikrinti visų reikalingų specialistų (psichologų, psichiatrų ir kitų) pagalbą nukentėjusiajam, kuris gali jausti nerimą, baimę, irzlumą, miego sutrikimus, pyktį, susierzinimą ir kitus požymius;
- 34.2. nukentėjusiajam užtikrinti reintegraciją į darbovietę, suteikti atostogas;
- 34.3. esant poreikiui, nukentėjusiajam suteikti pagalbą kreipiantis į teismą.
- 35. Kraštutinių priemonių taikymas smurtautojui:**
- 35.1. raštiški įspėjimai, perkėlimas į kitas pareigas, atleidimas iš darbo - prieš taikant šias priemones abi pusės turi būti objektyviai išklaustytos, inicijuojamas neformalus pokalbis su smurtautoju, skiriama psichologo konsultacija.
36. Įstaigos direktorius paskiria asmenį, atsakingą už prevencijos priemonių organizavimą ir įgyvendinimą.
37. Prevencijos priemonės turi būti taikomos kartu arba įgyvendinamos palaipsniui, prioriteto tvarka.

V. SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

38. Ši Tvarka peržiūrima ir atnaujinama atsižvelgiant į gautus pranešimus apie smurtą ir/ar priekabiavimą ar jų grėsmę, nustatytus smurto ir/ar priekabiavimo ar jų grėsmės atvejus, pasikeitus galimiems jų pavojams ar atsiradus naujų arba pareikalavus Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos darbo inspektoriui.
39. Šios Tvarkos nesilaikymas yra laikomas šiurkščiu darbuotojo darbo pareigų pažeidimu už kurį gali būti nutraukta darbo sutartis.
40. Už melagingus pranešimus darbuotojai atsako LR teisės aktų nustatyta tvarka.
41. Darbuotojai turi teisę teikti pasiūlymus dėl šios Tvarkos nuostatų tobulinimo.
42. Ši Tvarka suderinta su Įstaigos darbo taryba.

Parengė:

UAB „Veritas bona“ (304628436)

**VILNIAUS LOPŠELIS-DARŽELIS „SVEIKUOLIS“
DARBUOTOJŲ, PATYRUSIŲ ARBA GALIMAI PATYRUSIŲ SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ
DARBE, VEIKSMŲ SCHEMA**

