PATVIRTINTA
Molėtų kultūros centro
direktoriaus 2026 m. liepos 10 d.
įsakymu Nr. V-10

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE PREVENCIJOS PRIEMONIŲ ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS
BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Molėtų kultūros centro (toliau - Centras) smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos priemonių įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau - Aprašas) skirtas Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau - Darbo kodeksas) 30 straipsnio 3 dalyje numatytoms nuostatoms, susijusioms su smurto ir priekabiavimo darbe prevencija, įgyvendinti. Aprašas nustato būtinų prevencijos priemonių, skirtų smurto ir priekabiavimo darbe pasireiškimo rizikai ir jų padariniams darbuotojui (-ams) mažinti, sąrašą ir įgyvendinimo tvarką.

2. Aprašo tikslas - padėti Centre dirbantiems asmenims atpažinti smurto ir priekabiavimo atvejus, galimas smurto ir priekabiavimo formas, supažindinti su smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis, su pranešimų apie smurtą ir (ar) priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarka, su apie smurtą ir (ar) priekabiavimą pranešusių asmenų ir (ar) patyrusių smurtą ir (ar) priekabiavimą asmenų apsaugos priemonėmis bei jiems teikiama pagalba, su rekomenduojamais elgesio darbe (darbo etikos) modeliais ir kita informacija, susijusia su smurto ir priekabiavimo prevencija.

3. Apraše vartojamos sąvokos:

3.1. *smurtas* - vieno ar kelių asmenų veikimu ar neveikimu kitam vienam ar daugiau asmenų padaromas tyčinis fizinis, psichinis, seksualinis, ekonominis poveikis, susijęs su darbu, dėl kurio asmuo patiria arba gali patirti neturtinę ar turtinę žalą;

3.2. *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;

3.3. *smurto ir priekabiavimo darbe prevencija* - visos priemonės (techninės, organizacinės, medicinos, teisinės ir kt.), kurias įgyvendina Centro direktorius, siekdamas sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas (-ai) nepatirtų priešiškų, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsinamasi į darbuotojo (-ų) garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją (-us) įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį;

3.4. *atsakingas asmuo* - Centro direktoriaus įsakymu paskirtas darbuotojas, įgaliotas užtikrinti smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos priemonių įgyvendinimą ir vykdantis kitas pagal šį Aprašą jam pavestas funkcijas;

3.5. *Centre dirbantys asmenys* - darbo santykiais su Centru susiję darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis.

3.6. Kitos Apraše vartojamos sąvokos suprantamos taip, kaip jos apibrėžtos Darbo kodekse, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme ir kituose teisės aktuose.

II SKYRIUS
SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE PREVENCIJOS PRIEMONĖS

4. Centre darbuotojų tarpusavio santykiai grindžiami pasitikėjimu, pagarba, sąžiningumu, lygiateisiškumu, tolerancija, taktiškumu, mandagumu ir savitarpio pagalba profesinėje veikloje. Kiekvienas Centre dirbantis asmuo gerbia kito asmens garbę ir orumą, puoselėja mandagaus ir pagarbaus bendravimo ir bendradarbiavimo kultūrą, deklaruoja nepakantumą smurto ir priekabiavimo darbe išraiškoms ir tokių veiksmų netoleruoja.

5. Centre smurtas ir priekabiavimas yra griežtai draudžiami. Tai apima bet kokias fizinio, psichologinio, emocinio ar seksualinio smurto bei priekabiavimo formas, nepriklausomai nuo jų pobūdžio ar aplinkybių. Smurto, priekabiavimo ir kito nepriimtino elgesio išraiškos, kurios nėra toleruojamos ir kurioms taikomas šis Aprašas:

5.1. fiziniai veiksmai, kuriais siekiama sukelti skausmą ir (ar) sužaloti. Fizinis smurtas gali pasireikšti (bet neapsiriboti) mušimu, stumdymu, smaugimu, trenkimu, purtymu, tampymu, daiktų daužymu ginčo metu, daiktų mėtymu įpykus, turto naikinimu, kūno sužeidimu ar sužalojimu;

5.2. psichologiniai veiksmai - asmens įžeidinėjimas, nepagrįstų pastabų teikimas, grasinimas, draudimai, gąsdinimas, žeminimas, užgauliojimas ir kitas netinkamas elgesys, kuriuo siekiama asmenį įskaudinti, įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beviltišką ir bejėgę padėtį, priversti suvokti priklausomybę, atlikti tam tikrą veiksmą, paklusti smurtautojui. Pavyzdžiui, grasinimais bandoma nuslopinti galimą aukos pasipriešinimą. Psichologinio smurto darbe baimė riboja jį patiriančių asmenų veiksmus, laisvę, daro įtaką jų sprendimams, bendravimui, savijautai ir gerovei darbe;

5.3. seksualiniai veiksmai - kėsinimasis ne tik į asmens sveikatą ir kūno neliečiamumą, bet ir į socialinę laisvę, asmens garbę ir orumą, t. y. seksualiai smurtaujant tuo pačiu metu gali pasireikšti ir fizinio, ir psichologinio smurto bruožai. Šis smurtas pasireiškia įvairiomis formomis, pavyzdžiui, juokais ar šaipymusi iš kito asmens seksualumo ar kūno, įžeidžiančiais pareiškimais, įžeidinėjimu, pravardžiavimu dėl asmens seksualinių nuostatų ir (ar) elgesio ir kt.;

5.4. ekonominiai veiksmai - asmens žeminimas dėl ekonominės priklausomybės ir (ar) patirtos ar patiriamos ekonominės žalos, atsiradusios dėl smurtautojo prievartos. Tai gali pasireikšti (bet neapsiriboti) veiksmais, kuriais siekiama pakenkti asmens finansinei padėčiai, grasinimais neskirti skatinimo priemonių ar jų mokėjimo nutraukimu, asmens veiklos nuvertinimu ne pagal jo nuopelnus ir kvalifikaciją, neleidimas dirbti ir kt.;

5.5. nepriimtino elgesio išraiškos - elgesys, kenkiantis asmens emocinei, o sunkiais atvejais - ir psichinei bei fizinei sveikatai. Pavyzdžiui, nepriimtinas ar nepageidaujamas fizinis kontaktas (fizinis prisilietimas, glostymas, plekštelėjimas, grybštelėjimas, siekimas prisiliesti (apkabinti), prisitraukti arčiau kito asmens ir kt.) ar tokio fizinio kontakto reikalavimas; nepadoraus turinio informacijos demonstravimas ar siuntimas; įkyrus domėjimasis apie privatų gyvenimą, intymius santykius; nepageidaujami komentarai dėl išvaizdos, kūno formų, aprangos; įžeidžiantys juokai, patyčios, apkalbos, gandai, šmeižtas, užgaulūs gestai; tyčinis asmens izoliavimas darbinėje veikloje neskiriant užduočių, susijusių su tiesioginėmis jo darbo funkcijomis, informacijos, nesusijusios su asmens atliekamomis darbo funkcijomis, apie jį rinkimas ir (ar) platinimas; elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę; poveikis asmeniui, siekiant tam tikrų su darbu nesusijusių funkcijų (paslaugų) atlikimo ir kt.

6. Smurtas ir (ar) priekabiavimas gali pasireikšti ir kitokiais būdais, kurie nėra akivaizdūs, tačiau kuria nemalonią, bauginančią, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

7. Darbas Centre organizuojamas taip, kad kiekvieno dirbančio asmens elgesiu būtų kuriama saugi ir sveikatai palanki darbo aplinka, kad nė vienas Centre dirbantis asmuo ar jų grupė nepatirtų

priešiškų, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsinamasi į asmens garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beviltišką ir bejėgę padėtį.

8. Organizuojant Centro veiklą atsižvelgiama į psichosocialinę riziką ir psichosocialinių veiksnių poveikį visiems dirbantiems asmenims, prireikus konsultuojamasi su specialistais bei darbuotojų atstovais (darbo taryba) darbo sąlygų gerinimo šiuo aspektu klausimais.

9. Visiems Centre dirbantiems asmenims užtikrina galimybė teikti klausimus, pasiūlymus, prašymus ir (ar) skundus dėl pastebėtų, patiriamų ar patirtų smurto ir (ar) priekabiavimo apraiškų, kad būtų kuo efektyviau įgyvendinamos šiame Apraše įtvirtintos smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonės, ir skatinama apie pastebėtus, patiriamus ar patirtus atvejus pranešti šiame Apraše nustatyta tvarka, atvirai kalbėti šiomis temomis, rodyti netoleranciją tokioms apraiškoms.

10. Centre atliekamos patikros, ar dirbantys asmenys tinkamai laikosi įsipareigojimų vykdydami pagal einamas pareigas jiems priskirtas funkcijas; pagrįstos pastabos dėl darbo trūkumų, konstruktyvi kritika, kuri išreiškiama pagarbiai atsižvelgiant į faktinę situaciją, tinkamai ir objektyviai įvertinus vykdomą veiklą, diskusijos, nuomonių nesutapimai negali būti vertinami kaip psichologinis smurtas.

11. Centas užtikrina pateiktų duomenų konfidencialumą (2 priedas) ir taiko asmenų, pateikusių informaciją apie pažeidimus, apsaugos, skatinimo ir pagalbos jiems priemones.

12. Centro direktorius yra atsakingas už tai, kad Centre būtų vykdoma smurto ir priekabiavimo prevencija.

13. Centro direktoriaus įsakymu paskirtas atsakingas asmuo:

13.1. konsultuoja Centre dirbančius asmenis šio Aprašo įgyvendinimo klausimais;

13.2. organizuoja pagalbos suteikimą Centre dirbantiems asmenims, patyrusiems smurtą ir (ar) priekabiavimą darbe;

13.3. išklauso Centre dirbančių asmenų žodžiu ar kitais būdais perduodamą informaciją, pasiūlymus smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonių įgyvendinimo klausimais bei užtikrina grįžtamojo ryšio sklaidą, organizuodamas vidinės komunikacijos priemones, kad Centre dirbantys asmenys būtų informuoti apie galimus smurto ir priekabiavimo pavojus bei būdus, kaip spręsti smurto ir (ar) priekabiavimo pasireiškimo darbe atvejus ir kaip apsaugoti save;

13.4. vykdo kitas šiame Apraše nustatytas ir Centro Direktoriaus pavestas funkcijas, susijusias su smurto ir priekabiavimo prevencija.

III SKYRIUS
VIDINIS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO ATVEJO TYRIMAS

14. Darbuotojas, pagrįstai manantis, kad prie jo ar kito asmens yra priekabiaujama ir (arba) naudojamas smurtas, direktoriaus paskirtam atsakingam asmeniui arba direktoriui raštu tiesiogiai ar elektroniniu paštu sekretorius@moletaikultura.lt pateikia pranešimą (1 priedas), kuriame turi būti nurodyti išsamūs paaiškinimai apie patirto smurto ar priekabiavimo situaciją, apraiškas ir aplinkybes bei patiriamas pasekmes, nurodyti galimi liudytojai, pridėti turimi įrodymai. Pranešimą rekomenduojama pateikti per kiek įmanoma trumpiausią laiką nuo skundžiamų veiksmų padarymo ar paaiškėjimo dienos.

15. Atsakingas asmuo, gavęs pranešimą, registruoja smurto ir priekabiavimo darbe pranešimų registre (3 priedas), užtikrindamas pranešimo konfidencialumą, ir atlieka pirminę konsultavimosi procedūrą su pranešimą pateikusiu asmeniu (jei jis žinomas) ir, įvertinęs pateikto pranešimo turinį ir aplinkybes dėl galimo priekabiavimo ir (ar) smurto, pateikia informaciją Centro direktoriui.

16. Centro direktorius, susipažinęs su pateikta informacija dėl galimo smurto ir (ar) priekabiavimo, priima sprendimą:

16.1. tuo atveju, jei asmuo tik teikia informaciją, tačiau nepageidauja, kad būtų atliktas tyrimas,

taikyti tokias procedūras kaip neformalus pokalbis, kai atsakingas asmuo atskirai bendrauja su skundžiamu asmeniu, dalyvaujant arba nedalyvaujant besiskundžiančiam asmeniui, siekdamas taikiai išspręsti kilusius nesutarimus arba pakartotinai supažindinti skundžiamą asmenį su Aprašu ir kitais dokumentais, atkreipdamas papildomą dėmesį į tai, dėl ko buvo kreiptasi;

16.2. gautą pranešimą perduoti nagrinėti atsakingam asmeniui, Centro direktoriaus įgaliotam kitam asmeniui arba smurto ir (ar) priekabiavimo atvejo nagrinėjimo komisijai, kuri sudaroma konkrečiam atvejui ištirti, ir pateikti Centro direktoriui ar jo įgaliotam asmeniui išvadą;

16.3. inicijuoti drausminio ar tarnybinio nusižengimo tyrimą.

17. Nustačius smurto ir (ar) priekabiavimo atvejį, Centro direktorius skubiai imasi efektyvių priemonių traumų ir streso lygiui sumažinti, užtikrinant pagalbos prieinamumą ir visus reikalingus psichologinės pagalbos išteklius:

17.1. inicijuojamas ir vykdomas pokalbis, informuojama apie psichologinės pagalbos organizacijų, psichologinės pagalbos telefono linijų nuorodas ir kontaktus;

17.2. sudaromos sąlygos dalytis patirtimi, organizuojant Centre dirbančių asmenų pokalbius, mokymus, susirinkimus, skatinant darbuotojus kalbėti apie savo patirtį, informuoti atsakingus asmenis ir ieškoti pagalbos, gauti paramos iš kolegų;

17.3. po kiekvieno smurto ir (ar) priekabiavimo atvejo tyrimo atliekamas naujas psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimas (Centre dirbančių asmenų apklausos ar pan.). Gauti rezultatai apibendrinami ir, jei reikia atsižvelgus į nustatytą atvejį, atliekami šiame Apraše nurodyti prevenciniai veiksmai;

17.4. taikoma drausminė atsakomybė pagal Darbo kodeksą.

17.5. Informacija apie pranešimą dėl smurto ir (ar) priekabiavimo laikoma konfidencialia ir negali būti paviešinta asmenims, nesusijusiems su galimu pažeidimu ir jo tyrimu.

17.6. Pranešimas ištiriamas ir prevencijos procedūra atliekama per įmanomą trumpiausią laiką, bet ne ilgiau nei per 1 mėnesį nuo pranešimo gavimo dienos.

18. Direktorius užtikrina, kad asmenys, patyrę smurtą ir priekabiavimą, turėtų visas galimybes gauti teisinę pagalbą ir emocinę paramą. Atsižvelgiant į konkretų atvejį ir poveikį darbuotojo emocinei sveikatai, pagalba nukentėjusiajam gali būti įvairių formų, pavyzdžiui, sudaryta galimybė naudotis visų reikalingų specialistų (psichologų, psichiatrų, teisininkų ir kt.) paslaugomis, apmokėta už tų specialistų paslaugas (laikantis protingumo principo), darbuotojo perkėlimas į kitą darbo vietą (nepažeidžiant teisės aktų nuostatų), atostogų suteikimas ir kita pagalba.

19. Direktorius, pritaręs tyrimą atlikusio subjekto išvadai, kurioje nepripažintas smurto ir priekabiavimo darbe fakto buvimas, laikydamasis proporcingumo principo, papildomai primena (siunčia el. laiškus, organizuoja seminarą, diskusiją ar mokymus) darbuotojams apie smurto ir priekabiavimo darbe požymius, apraiškas, pagarbaus elgesio standartus ir kitus aktualius klausimus.

IV SKYRIUS
MOKYMŲ ORGANIZAVIMAS

20. Direktorius ne rečiau kaip vieną kartą per 3 kalendorinius metus, organizuoja Centre dirbantiems asmenims mokymus apie smurto ir priekabiavimo pavojus, prevencijos priemones, darbuotojų teises ir pareigas smurto ir priekabiavimo srityje.

21. Mokymai skirti padėti darbuotojams identifikuoti, suprasti ir veiksmingai reaguoti į smurto ir priekabiavimo atvejus, turi apimti temas, susijusias su smurto ir priekabiavimo darbe formomis, jų pasekmėmis, tinkamo (etiško) bendravimo, pažeistų teisių gynimo būdais, atvejų analize ir diskusijomis, padedančiomis darbuotojams įgyti reikalingų tinkamo bendravimo ir elgesio darbovietėje žinių.

22. Mokymai vykdomi pasitelkiant tiek vidinius, tiek išorinius žmogiškuosius išteklius.

23. Mokymai privalomi visiems Centre dirbantiems asmenims, įskaitant dirbančius nuotoliniu ir/ar hibridiniu būdu.

24. Visi Centre dirbantys asmenys privalo dalyvauti smurto ir priekabiavimo darbe prevencijai skirtuose mokymuose. Jeigu dėl objektyvių priežasčių (neatidėliotinų arba iš anksto suplanuotų būtinų tarnybinių funkcijų vykdymo, nedarbingumo, atostogų, komandiruotės ir pan.) darbuotojas negali juose dalyvauti, jam sudaromos sąlygos per 5 darbo dienas nuo nurodytų aplinkybių pasibaigimo susipažinti su mokymų medžiaga.

25. Naujai priimtiems darbuotojams sudaromos sąlygos susipažinti su mokymų medžiaga ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo priėmimo į darbą.

V SKYRIUS
BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

26. Direktorius vykdo Apraše nurodytų prevencijos priemonių įgyvendinimo kontrolę ir užtikrina jų veiksmingumą. Jeigu nustatoma, kad taikomos prevencijos priemonės yra neveiksmingos arba sąlygos Centre pasikeičia tiek, kad taikomos prevencijos priemonės tampa neaktualios, direktorius jas peržiūri ir atnaujina.

27. Centre dirbantis asmuo, patyręs įstaigos direktoriaus smurtą ir/ar priekabiavimą, turi teisę kreiptis į direktorių į pareigas priėmusį asmenį ar juridinio asmens steigėją dėl vadovo elgesio vertinimo, į Lietuvos Respublikos valstybinę darbo inspekciją prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos dėl situacijos identifikavimo ir poveikio priemonių taikymo, į individualius darbo ginčus ar tarnybinius ginčus nagrinėjančias institucijas dėl žalos atlyginimo.

28. Direktorius, analizuodamas gaunamų pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą darbe turinį ir kitą informaciją (anketinių apklausų turinį, psichologinio interviu ir testų rezultatus), užtikrina šių dokumentų konfidencialumą, jų neviešina, neperduoda tretiesiems asmenims ar kitokiu būdu jų neatskleidžia, išskyrus Lietuvos Respublikos teisės aktuose numatytus atvejus.

29. Vykdant Darbo kodekso 30 straipsnyje numatytas pareigas, asmens duomenys tvarkomi vadovaujantis 2016 m. balandžio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentu (ES) 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB (Bendruoju duomenų apsaugos reglamentu), Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymu, duomenų valdytojų patvirtintais ir kitais teisės aktais, reglamentuojančiais asmens duomenų tvarkymą ir teisinę apsaugą.

_____

Smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos
priemonių įgyvendinimo tvarkos aprašo 1 priedas

PRANEŠIMAS APIE GALIMĄ SMURTĄ IR (ARBA) PRIEKABIAVIMĄ DARBE

(data)

Bendrieji duomenys:

Pranešančio apie galimo smurto ir/ar priekabiavimo ar jų grėsmės atvejį vardas, pavardė, el. paštas, tel. Nr.	
Galimo smurto ir/ar priekabiavimo ar jų grėsmės atvejo data, val. ar trukmė	
Galimo smurto ir/ar priekabiavimo ar jų grėsmės atvejo vieta	
Išsamiai aprašykite smurto ir/ar priekabiavimo ar jų grėsmės aplinkybes	
Jei kartu su pranešimu, pateikiate įrodymus, aprašykite kokius įrodymus teikiate	

Duomenys apie smurto ir/ar priekabiavimo ar jų grėsmės dalyvius:

Ar Jums žinomi kiti asmenys, kurie taip pat Jūsų teikiamoje situacijoje patyrė smurtą ir/ar priekabiavimą ar jų grėsmę. Jei atsakote taip, nurodykite šiuos asmenis	
Galimai smurtavusio ir/ar priekabiavusio vardas, pavardė, pareigos (jei tai Centro darbuotojas)	
Liudininkų vardai, pavardės	

(Pranešimą pateikusio asmens vardas, pavardė) _____ (parašas)

Smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos
priemonių įgyvendinimo tvarkos aprašo 2 priedas

MOLĖTŲ KULTŪROS CENTRAS

_____
(asmens vardas ir pavardė)

KONFIDENCIALUMO PASIŽADĖJIMAS
20___-___-___
Molėtai

Būdamas smurto ir priekabiavimo darbe atvejo nagrinėjimo dalyviu (toliau - Dalyvis):

1. Pasižadu objektyviai, dalykiškai, be išankstinio nusistatymo, vadovaudamasis lygiateisiškumo, nediskriminavimo, proporcingumo ir skaidrumo principais, atlikti man pavestas pareigas.
2. Pažymiu, kad neturiu jokių privačių interesų, tiesiogiai ar netiesiogiai susijusių su nagrinėjamo atvejo tyrimu, taip pat nėra kitų aplinkybių, dėl kurių galėtų atsirasti privačių interesų, kaip tai suprantama pagal Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymą.
3. Jei privatūs interesai egzistuoja ar gali atsirasti, pasižadu apie tai pranešti ir nusišalinti nuo tyrimo ir sprendimo priėmimo.
4. Aš suprantu, kad, vykdydamas (-a) Dalyviui pavestas pareigas, turėsiu prieigą prie informacijos apie asmenis, kuriai taikomas konfidencialumo reikalavimas.
5. Aš žinau, kad konfidencialią informaciją sudaro fizinio asmens, pateikusio pranešimą dėl galbūt patirto ar pastebėto smurto ir priekabiavimo, duomenys ir bet kokia kita informacija apie fizinį asmenį, leidžianti jį tiesiogiai ar netiesiogiai identifikuoti, taip pat informacija, gauta tyrimo metu iš kitų suinteresuotų šalių.
6. Įsipareigoju tretiesiems asmenims neatskleisti informacijos, kuri man taps žinoma vykdant Dalyviui pavestas pareigas. Pažadu man patikėtus dokumentus, kuriuose yra konfidenciali informacija, saugoti taip, kad tretieji asmenys neturėtų galimybės su jais susipažinti ar pasinaudoti.
7. Aš žinau, kad šis pasižadėjimas galios visą mano darbo santykių įstaigoje galiojimo laiką, taip pat man pradėjus eiti kitas pareigas arba pasibaigus darbo santykiams.
8. Aš esu įspėtas (-a), kad už šio pasižadėjimo nesilaikymą turėsiu atsakyti pagal Lietuvos Respublikos įstatymus.

_____ _____
(vardas, pavardė) (parašas)

Smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos priemonių įgyvendinimo tvarkos aprašo 3 priedas

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE PRANEŠIMŲ REGISTRAS

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

Smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos priemonių įgyvendinimo tvarkos aprašo 4 priedas

ELGESIO ATMINTINĖ DARBUOTOJAMS

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; nesidalinimas 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 naudingo konfliktų sprendimo priėmimas; noras siekti kompromiso; nuomonės vertinimas; išklausymas be išankstinio nusistatymo; pagarbus ir tolerantiškas elgesys; elgesys, leidžiantis darbo metu kitiems jaustis fiziškai ir emociškai saugiai; pagalbos profesinėje veikloje suteikimas kitiems; dalijimasis patirtimi ir žiniomis; savo profesinių klaidų pripažinimas; nepiktnaudžiavimas suteiktomis galiomis ar suteiktais įgaliojimais ir kt.
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 numatytomis smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis.

Smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos priemonių įgyvendinimo tvarkos aprašo 5 priedas

KUR KREIPTIS PSICHOLOGINĖS PAGALBOS

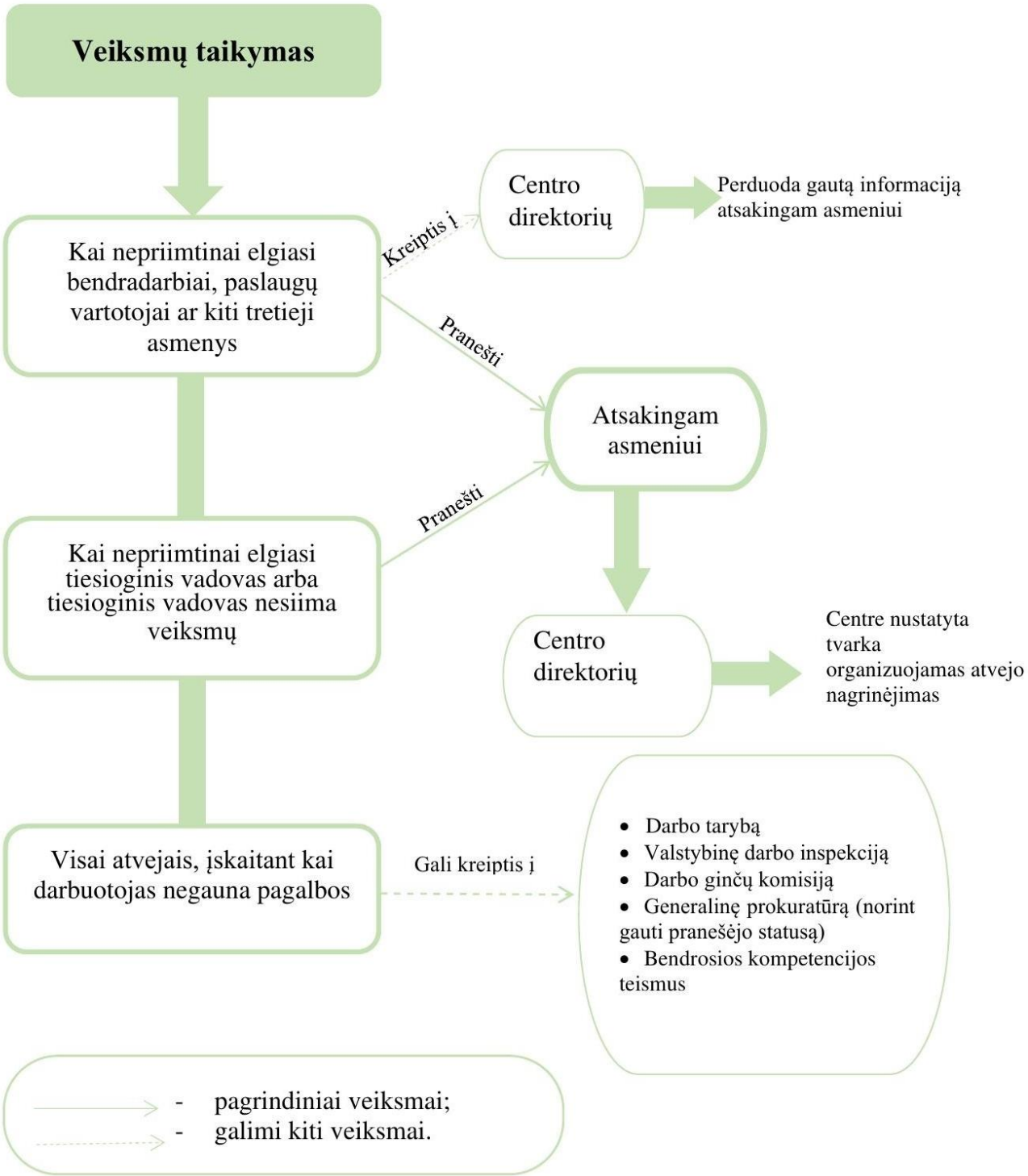
Linijos pavadinimas	Telefono numeris	Darbo laikas	Kam skirta
Skubi pagalba	112	Visą parą	Visiems
Jaunimo linija iaunimoliniia.lt	+370 800 28888	I-VII visą parą	**JAUNIMUI** Paramą teikia savanoriai
Vaikų linija vaikulinija.lt	116 111	I-VII 11-23 val.	**VAIKAMS** Paramą teikia savanoriai
Vilties linija viltieslinija.lt	116 123	I-VII visą parą	**SUAUGUSIEMS** Paramą teikia savanoriai ir psichikos sveikatos specialistai
Pagalbos moterims linija pagalbosmoterimslinija.lt	+370 800 66366	I-VII visą parą	**MOTERIMS** Paramą teikia savanoriai ir psichikos sveikatos specialistai
Pagalbos vyrams linija „Nelik vienas“	+370 604 11119	17.00-22.00	**VYRAMS** Paramą teikia savanoriai ir psichikos sveikatos specialistai
Tėvų linija tevulinija.lt	+370 800 90012	I-V 9-13 val. ir 17-21 val.	**TĖVAMS PATUPIANTIEMS IŠŠŪKIŲ** Paramą teikia profesionalūs psichologai
Sidabrinė linija sidabrinelinija.lt	+370 800 80020	I-V 8-22 val. VI-VII 11-19 val.	**SENJORAMS** Paramą teikia profesionalūs konsultantai, kalbasi savanoriai, kiti senoliai

Daugiau informacijos **https://tuesi.lt/pagalbos-teikejai/**
https://tuesi.lt/kaip-galiu-padeti-sau/

Smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos
priemonių įgyvendinimo tvarkos aprašo 6 priedas

MOLĖTŲ KULTŪROS CENTRAS

DARBUOTOJŲ, PATYRUSIŲ ARBA GALIMAI PATYRUSIŲ SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ DARBE, VEIKSMŲ SCHEMA



Smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos priemonių įgyvendinimo tvarkos aprašo 7 priedas

ATMINTINĖ DARBUOTOJAMS, PATIRIANTIEMS ARBA GALIMAI PATIRIANTIEMS SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ DARBE

