

SKUODO RAJONO MOSĖDŽIO VAIKŲ LOPŠELIO-DARŽELIO SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Skuodo rajono Mosėdžio vaikų lopšelio-darželio (toliau – Lopelis-darželis) Smurto ir priekabiavimo prevencijos politika (toliau – Politika) nustato principus, kuriais vadovaujasi, siekiant užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichologinio smurto, mobingo ir priekabiavimo darbe atvejų registravimo ir nagrinėjimo tvarką, psichologinio smurto, mobingo ir priekabiavimo darbe prevencijos principus, jų įgyvendinimo priemones ir tvarką.

2. Politikos tikslas – užtikrinti Lopšelio-darželio darbuotojų psichologinį saugumą, psichosocialinės rizikos valdymą, psichologinio smurto, mobingo ir priekabiavimo prevencijos įgyvendinimą ir saugios darbo aplinkos kūrimą visiems įstaigos darbuotojams.

3. Politika taikoma visiems Lopšelio-darželio darbuotojams, neatsižvelgiant į užimamas pareigas, amžių, lytį, socialinę padėtį, orientaciją ar įsitikinimus ir kt.

4. Politika parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Valstybinės darbo inspekcijos smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos rengimo metodinėmis rekomendacijomis, Tarptautinės darbo organizacijos Konvencijos Nr. 190 „Dėl smurto ir priekabiavimo panaikinimo darbo aplinkoje pasaulyje panaikinimo“ nuostatomis bei ES dokumentais, susijusiais su darbuotojų sauga ir sveikata, kuri apima darbuotojų fizinę, socialinę ir psichologinę (dvasinę) gerovę.

5. Pagrindinės Politikoje vartojamos sąvokos:

5.1. **Atsakingas asmuo** – įstaigos vadovo paskirtas asmuo, nustatyta tvarka organizuojantis psichologinio smurto, mobingo ir priekabiavimo darbe atvejų nagrinėjimą;

5.2. **Darbdavys** – Skuodo rajono Mosėdžio vaikų lopšelis-darželis juridinio asmens kodas 190892322, adresas Skuodo rajonas, Mosėdis, R. Granausko g.7-2

5.3. **Darbuotojas** – asmuo, dirbantis Lopšelyje-darželyje pagal darbo ar kito panašaus pobūdžio sutartį;

5.4. **Nukentėjusysis** – Lopšelio-darželio darbuotojas, patyręs ar galimai patyręs smurtą ar priekabiavimą darbe;

5.5. **Smurtautojas** – darbuotojas ar bet kuris kitas asmuo, kuris Lopšelio-darželio darbuotojo atžvilgiu smurtauja ir/ar priekabiavo ar kelia smurto ir/ar priekabiavimo grėsmę;

5.6. **Pranešimas** – žodinis arba rašytinis informacijos pateikimas apie smurtą ar priekabiavimą darbe;

5.7. **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;

5.8. **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;

5.9. **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;

5.10. **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;

5.11. **Grėsmė** – gresianti padėtis, pavojus, įskaitant įvairius grėsmingus įvykius, kai elgesys dar nėra vertinamas kaip nepriimtinas, tačiau yra reali tikimybė, kad toks bus (pavyzdžiui, darbdavio,

tiesioginio vadovo, kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų žodiniai išpuoliai, įvairus susirūpinimą keliantis elgesys);

6. Kitos Politikoje naudojamos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme ir kituose teisės aktuose.

II SKYRIUS SMURTAS, MOBINGAS IR PRIEKABIAVIMAS DARBE

7. Smurto darbe formos: psichologinis, ekonominis, seksualinis ir fizinis smurtas, mobingas.

8. **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. Dažnai pasitaiko atvejų, kai teisėtus darbdavio (tiesioginio vadovo) veiksmus darbuotojas gali nepagrįstai vertinti kaip psichologinį smurtą. Psichologinio smurto ir elgesio, kuris nėra laikomas psichologiniu smurtu, pavyzdžiai pateikiami 1 pav.

Psichologinio smurto pavyzdžiai	Teisėti darbdavio (tiesioginio vadovo) veiksmai, kuriuos darbuotojas gali nepagrįstai vertinti kaip psichologinį smurtą:
Įžeidinėjimas, nepagrįstų pastabų teikimas, grasinimas, draudimas, gąsdinimas, žeminimas, užgauliojimas, pasiekimų nuvertinimas, šmeižtas, ignoravimas, manipuliavimas, sarkazmas, noras išjuokti, riksmas, kitas netinkamas elgesys, kuriuo siekiama darbuotoją įskaudinti, įbauginti, sumenkinti.	<ul style="list-style-type: none">○ Reiklumas, t. y.. darbdavio (tiesioginio vadovo) veiksmai, siekiant užtikrinti, kad darbuotojas laikytųsi darbo sutartimi sulgygtų pareigų, laikytųsi norminių teisės aktų reikalavimų (pvz., tikrinimas, ar darbuotojas atvyksta į darbą laiku, draudimas palikti darbo vietą be tiesioginio vadovo leidimo ir kt.);○ Tarp tiesioginio vadovo ar įstaigos vadovo ir darbuotojo ar tarp darbuotojų kilę nesusipratimai / diskusijos / nuomonių nesutapimai;○ Kai darbuotojas nežino teisės aktų reikalavimų, kurių privalo laikytis, tinkamai nėra susipažinęs su Lopšelio-darželio vidaus (norminiais) teisės aktais ir pan.

1 pav. Psichologinio smurto ir teisėtų darbdavio (tiesioginio vadovo) veiksmų, kuriuos darbuotojas gali nepagrįstai vertinti kaip psichologinį smurtą, pavyzdžiai

9. **Ekonominis smurtas** – darbuotojo žeminimas dėl ekonominės priklausomybės ir (ar) patirtos / patiriamos ekonominės žalos, atsiradusios dėl smurtautojo prievartos. Ekonominio smurto pavyzdžiai pateikiami 2 pav.

Ekonominio smurto pavyzdžiai
<ul style="list-style-type: none">○ Daromas poveikis susidoroti su darbuotoju finansiškai;○ Grasinimai neskirti skatinimo priemonių ar jų mokėjimo nutraukimas;○ Darbuotojo nuvertinimas pagal nuopelnus ir kvalifikaciją;○ Neleidimas dirbti ir kt.

2 pav. Ekonominio smurto pavyzdžiai

10. **Seksualinis smurtas** gali būti suprantamas kaip kėsinimasis ne tik į darbuotojo sveikatą, kūno neliečiamumą, bet ir socialinę laisvę, asmenybės garbę ir orumą. Seksualinio smurto pavyzdžiai pateikiami 3 pav.

Seksualinio smurto pavyzdžiai
<ul style="list-style-type: none">○ Juokas ar šaipymasis iš kito darbuotojo seksualumo ar kūno;○ Įžeidžiantys pareiškimai, įžeidinėjimai;○ Pravardžiavimas dėl asmens seksualinių nuostatų/elgesio ir kt.

3 pav. Seksualinio smurto pavyzdžiai

11. **Fizinis smurtas** – veiksmas, kuriuo siekiama sukelti skausmą ir (arba) sužaloti. Fizinio smurto pavyzdžiai pateikiami 4 pav.

Fizinio smurto pavyzdžiai
<ul style="list-style-type: none">○ Mušimas;○ Stumdymas;○ Tampymas;○ Daiktų mėtymas;○ Turto naikinimas;○ Sužeidimas-kūno sužalojimas ir kt.

4 pav. Fizinio smurto pavyzdžiai

12. **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. Priekabiavimas gali pasireikšti žodžiu ir raštu, rečiau – fiziniais veiksmais. Priekabiavimo metu gali būti taikomi įžeidūs komentarai, juokeliai, žeminimas, nesidalijama svarbia informacija, asmuo atribojamas nuo kitų kolegų, susitikimų arba pasitarimų, ignoruojamas, jam skiriamos su darbinėmis funkcijomis nesusijusios užduotys ir pan. Pagrindinis smurto ir priekabiavimo skirtumas yra tai, kad **priekabiavimas** yra tęstinis procesas, t.y. pasikartojantis, o **smurtas** dažniausiai būna vienkartinis, staigus (ūmus).

13. **Mobingas** – tai jėgų disbalansu paremti santykiai darbo vietoje, pasireiškiantys nuosekliu ilgalaikiu netinkamu elgesiu, nukreiptu prieš darbuotoją, kuriais pažeidžiama darbuotojo fizinė, socialinė ar psichologinė gerovė, mažinamas jo produktyvumas bei pasitenkinimas darbu. Mobingą gali taikyti tiek vienas, kolektyvo pritarimą ar galios svertų turintis asmuo, tiek darbuotojų grupė

14. **Smurtas ir priekabiavimas yra draudžiamas:**

14.1. darbo vietoje, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį;

14.2. pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buitines, sanitarines ir higienos patalpomis;

14.3. su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių metu;

14.4. su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu;

14.5. pakeliui į darbą arba iš jo.

15. **Smurto ir priekabiavimo prevencijos strategija Lopšelyje-darželyje:**

15.1. Identifikavęs smurto, mobingo ir priekabiavimo apraiškas darbo aplinkoje, Lopšelio-darželio direktorius imasi visų būtinų priemonių smurto, mobingo ir priekabiavimo prevencijai užtikrinti ir pagalbai asmeniui.

15.1.1. atsižvelgdamas į galimus smurto ir priekabiavimo pavojus, imasi jų šalinimo arba kontrolės priemonių;

15.1.2. nustato pranešimų apie smurtą, mobingą ir priekabiavimą pateikimo bei nagrinėjimo tvarką ir supažindina su ja darbuotojus;

15.1.3. periodiškai, ne rečiau kaip kartą per tris kalendorinius metus, taip pat esant poreikiui pasikeitus darbo organizavimo sąlygoms ar gavus informaciją apie galimus smurto, mobingo ar priekabiavimo atvejus, organizuoja darbuotojų mokymus bei psichosocialinės rizikos vertinimą. Mokymų metu darbuotojai supažindinami su smurto, mobingo ir priekabiavimo pavojais, prevencijos priemonėmis, savo teisėmis ir pareigomis, o vertinimo rezultatai naudojami prevencinių priemonių planavimui ir darbo aplinkos gerinimui. Lopšelyje-darželyje netoleruojama ir draudžiama bet kokia smurto, mobingo ir priekabiavimo forma;

15.2. yra nagrinėjami visi gauti pranešimai dėl smurto, mobingo ir priekabiavimo darbe ir sprendžiami visi su tuo susiję konfliktai, visi asmenys, susiję su smurto, mobingo ir priekabiavimo darbe atveju, turi galimybę išsakyti savo požiūrį;

15.5. sprendimai yra priimami laikantis objektyvumo ir nešališkumo principų;

15.6. esant poreikiui, konsultuojamasi psichosocialinio darbo sąlygų gerinimo klausimais su psichologais ar kitų įstaigų ar organizacijų specialistais;

15.7. kiekvienas darbuotojas gerbia kito asmens orumą, mandagiai ir pagarbiai bendrauja su kitais, savo elgesiu užtikrina darbo aplinką, kurioje kitas asmuo nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmy;

schema pateikta **1 priede**.

III SKYRIUS PRANEŠIMŲ APIE SMURTĄ, MOBINGĄ IR PRIEKABIAVIMĄ PATEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

16. Galimai patirtus ar pastebėtus psichologinio smurto, mobingo ir priekabiavimo atvejus nagrinėja, prevencines priemones siūlo įstaigos Lopšelio-darželio direktoriaus įsakymu sudaryta ir patvirtinta galimų smurto, mobingo ir priekabiavimo darbe atvejų nagrinėjimo komisija (toliau - Komisija).

17. Darbuotojas, pagrįstai manantis, kad prieš jį naudojamas psichologinis smurtas, mobingas ar priekabiavimas, turi teisę (taip pat ir anonimiškai) apie tai pranešti žodžiu ar raštu (taip pat ir anonimiškai), ar siunčiant elektroninį laišką įstaigos el. pašto adresu mosedziodarzelis@gmail.com kuris nedelsiant perduodamas Atsakingam asmeniui.

18. Pranešama užpildant anketą (**2 priedas**) (darbuotojų galimų smurto ar priekabiavimo atveju darbe anketa) arba laisva forma nurodant:

18.1. vardą, pavardę, kontaktus (telefono Nr. ar elektroninio pašto adresą);

18.2. įvykio situaciją, apraiškas ir jų aplinkybes, datą;

18.3. ar netinkamai elgėsi Įstaigoje dirbantis asmuo ar kitas asmuo (klientas), jei yra žinoma, pateikti detalesnę informaciją (vardas, pavardė ir pan.);

18.4. galimus liudininkus;

18.5. pateikti kitą turimą informaciją (teisėtai padarytus garso įrašus, susirašinėjimus ir pan.).

19. Visus pranešimus Atsakingas asmuo registruoja neviešame registre (**3 priedas**). Jei pranešimas gaunamas paštu, dokumentų valdymo funkcijas atliekantis darbuotojas pranešimo neregistruoja. Nedelsdamas, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną, jį perduoda Atsakingam asmeniui, kuris užregistruoja jį tam skirtame registre.

20. Atsakingas asmuo gautą informaciją nedelsiant, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną pateikia Lopšelio-darželio direktoriui.

21. Lopšelio-darželio direktorius, gavęs pranešimą iš Atsakingo asmens apie smurto, mobingo ar priekabiavimo apraiškas Lopšelyje-darželyje, ne vėliau kaip per 3 darbo dienas nuo pranešimo gavimo dienos sudaro Komisiją.

22. Sudarant Komisiją, laikomasi šių sąlygų:

22.1. Komisija sudaroma iš nelyginio narių skaičiaus. Vienas iš Komisijos narių skiriamas pirmininku;

22.2. Komisijos nariai, prieš pradėdami darbą, pasirašo pasižadėjimą saugoti informaciją (4 priedas), kuri jiems taps žinoma dėl nagrinėjamo atvejo, ir jos neatskleisti.

23. Komisijai pateikiama esama (gauta) medžiaga susipažinimui. Komisija, susipažinusi su informacija, turi teisę prašyti darbuotojo, galimai patyrusio ar pastebėjusio psichologinio smurto, mobingo ar priekabiavimo atvejį, galimai įvykyje dalyvavusių asmenų (įvykio liudininkų, nukentėjusiųjų, galimų smurtautojų) ir kitų darbuotojų paaiškinimo, informacijos patikslinimo raštu ar žodžiu ir turimų įrodymų pateikimo.

24. Darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs psichologinio smurto ar priekabiavimo atvejį ar mobingą, galimai įvykyje dalyvavę asmenys (įvykio liudininkai, nukentėjusieji, galimi smurtautojai) ir kiti darbuotojai privalo bendradarbiauti su Komisija (įgaliotais asmenimis) ir teikti visą atvejo tyrimui reikalingą informaciją.

25. Surinkus informaciją, rengiamas Komisijos posėdis, kuriame atvejis aptariamas ir teikiamos išvados. Komisija tyrimą atlieka ir išvadą Lopšelio-darželio direktoriui pateikia per kuo trumpesni laiką.

26. Komisijos posėdžius protokoluoja ir su tyrimo veikla susijusius dokumentus registruoja paskirtas atsakingas asmuo (sekretorius).

27. Tyrimas atliekamas laikantis objektyvumo, nešališkumo, operatyvumo, betarpiškumo, nekaltumo prezumpcijos principų.

28. Lopšelio-darželio direktorius, įvertinęs tyrimą atlikusios Komisijos išvadą, priima sprendimą pritarti ar nepritarti išvadai.

29. Darbuotojui, pranešusiam apie patiriamą smurtą, mobingą ar priekabiavimą, taip pat darbuotojui, dėl kurio elgesio buvo atliktas vidinis smurto, mobingo ar priekabiavimo atvejo tyrimas, ne vėliau kaip per 3 darbo dienas nuo Lopšelio-darželio direktoriaus sprendimo priėmimo raštu pateikiamas minėtas sprendimas bei tyrimą atlikusios Komisijos išvada arba jos išrašas, užtikrinant asmens duomenų apsaugą.

30. Darbuotojas, nesutinkantis su Lopšelio-darželio direktoriaus sprendimu, turi teisę jį skųsti individualiems darbo ar tarnybiniais ginčams nagrinėti nustatyta tvarka.

31. Lopšelio-darželio direktorius, pritaręs tyrimą atlikusios Komisijos išvadai, kurioje pripažintas smurto, mobingo ir priekabiavimo darbe fakto buvimas:

31.1. sprendžia klausimą dėl poveikio priemonės (-ių) taikymo smurtą, mobingą ar priekabiavimą taikiusiam darbuotojui;

31.2. organizuoja darbuotojams seminarą, diskusiją ar mokymus konkrečiam atvejui aktualia tema arba taiko kitas prieinamas priemones įvykio eskalacijai ir galimoms pasekmėms sumažinti.

32. Lopšelio-darželio direktorius, pritaręs tyrimą atlikusios Komisijos išvadai, kurioje nepripažintas smurto, mobingo ar priekabiavimo darbe fakto buvimas, laikydamasis proporcingumo principo, papildomai primena (pavyzdžiui, siunčia el. laiškus, organizuoja seminarą, diskusiją ar mokymus) darbuotojams apie smurto, mobingo ar priekabiavimo darbe požymius, apraiškas, pagarbaus elgesio standartus ir kitus aktualius klausimus.

33. Po tyrimo ir tyrimo metu, Lopšelio-darželio direktorius užtikrina:

33.1. reikiamos pagalbos teikimą nukentėjusiesiems;

33.2. jog darbuotojai bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jei pateiks pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto smurto ar priekabiavimo ar mobingo atvejo darbe.

IV SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

34. Politika yra skelbiama viešai Lopšelio-darželio internetinėje svetainėje, darbuotojai su ja susipažįsta ir atlikdami savo darbo funkcijas vadovaujasi šioje Politikoje nustatytais principais.

35. Darbuotojams, pateikusiems pranešimą apie galimą smurtą, mobingą ar priekabiavimą, užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.

36. Už melagingus pranešimus darbuotojai atsako LR teisės aktų nustatyta tvarka.

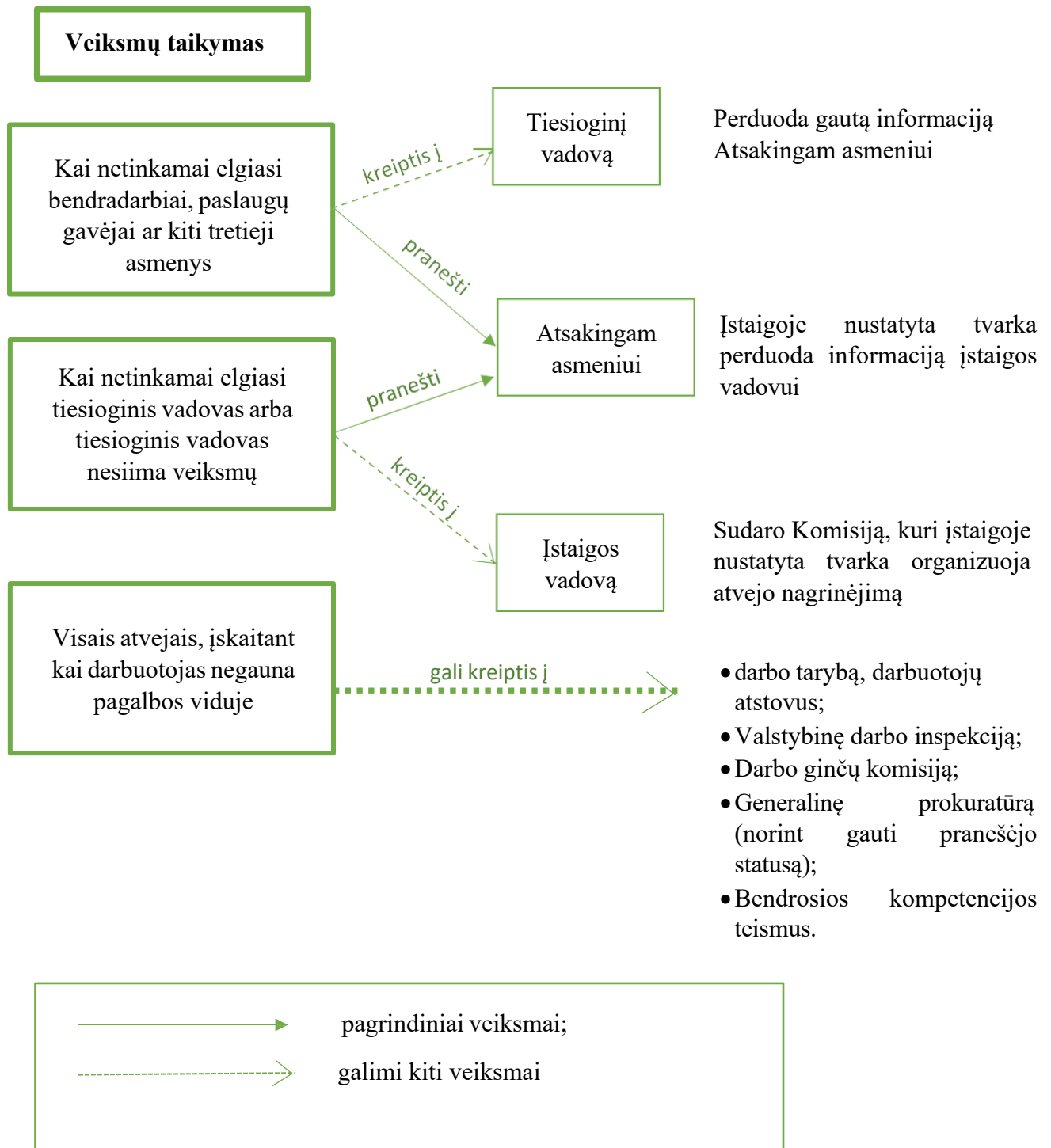
37. Šios Politikos pažeidimas gali būti laikomas darbo pareigų pažeidimu ir taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse ar kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

38. Politika gali būti keičiama keičiantis imperatyvioms teisės aktų nuostatoms.

39. Darbuotojai turi teisę teikti pasiūlymus dėl Politikos nuostatų tobulinimo.

40. Politika tvirtinama, keičiama ir naikinama Lopšelio-darželio direktoriaus įsakymu.

SKUODO RAJONO MOSĖDŽIO VAIKŲ LOPŠELIO-DARŽELIO DARBUOTOJŲ, PATYRUSIŲ ARBA GALIMAI PATYRUSIŲ SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ DARBE, VEIKSMŲ SCHEMA



**DARBUOTOJŲ GALIMŲ SMURTO AR PRIEKABIAVIMO
ATVEJŲ DARBE ANKETA**

_____ (data)

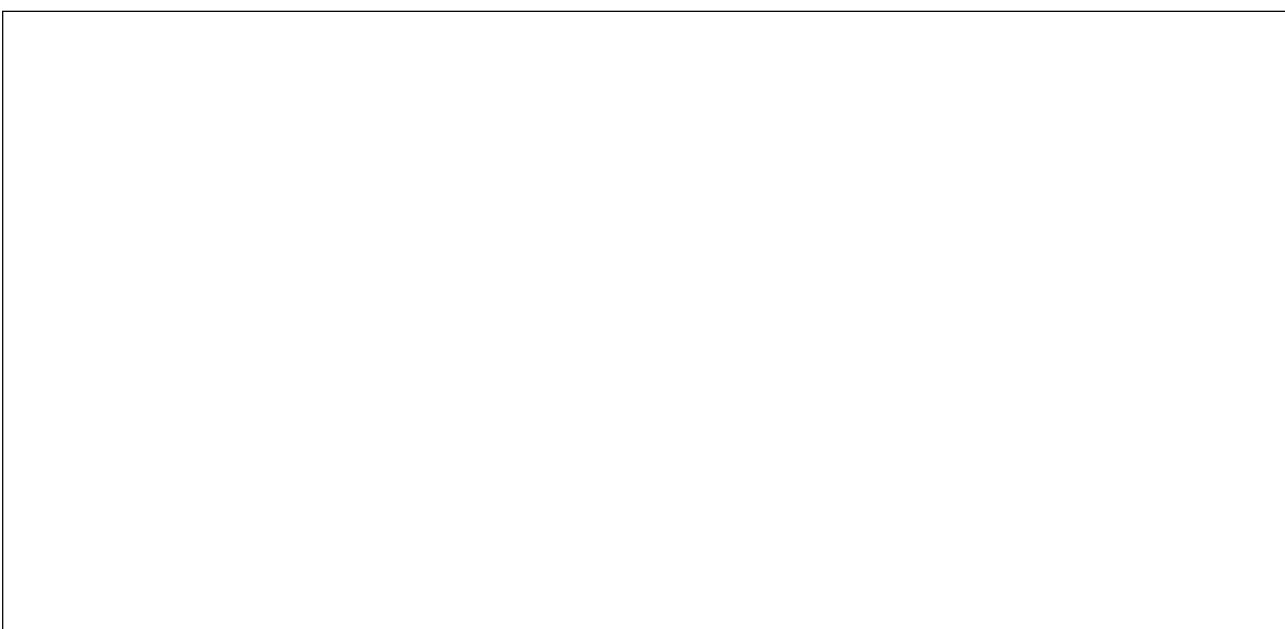
Bendrieji duomenys:

Kam pranešta apie galimo smurto ar priekabiavimo atvejį:	
Pranešusio apie galimo smurto ar priekabiavimo atvejį vardas, pavardė, el. paštas, tel. nr.:	
Galimo smurto ar priekabiavimo atvejo data, val. trukmė:	
Galimo smurto ar priekabiavimo atvejo vieta:	
<p>Kokia smurto ar priekabiavimo forma naudota ar įtariama, kad buvo naudota:</p> <ul style="list-style-type: none">○ Fizinis: asmens tyčiniai fiziniai veiksmai, kurie sukelia kitam asmeniui fizinį skausmą arba dėl kurių tas asmuo gali būti sužalotas.○ Patyčios: tyčiniai pasikartojantys veiksmai, kuriais jėgos persvarą turintis asmuo siekia įžeisti, įskaudinti kitą žmogų;○ Priekabavimas: nepageidaujamas elgesys, kai dėl lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos siekiama įžeisti asmenį arba pažeminti jo orumą, sukurti bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.○ Psichologinis smurtas: bet koks asmens veiksmas, įskaitant socialinį izoliavimą, žodinių įžeidimų, orumo žeminimą, gąsdinimą, grasinimą panaudoti fizinę jėgą arba kitą elgesį, kuris gali menkinti arba menkina kito asmens tapatumą, orumą ir savivertę ir gali pakenkti jo fizinei, psichinei, dvasinei, moralinei arba socialinei sveikatai, saugai ir gerovei.○ Smurtas: asmens veikimu ar neveikimu kitam (-iems) asmeniui (-ims) daromas tyčinis fizinis, psichologinis, seksualinis, ekonominis poveikis, dėl kurio tas asmuo patiria arba gali patirti neturtinę ar turtingą žalą.○ Elektroninis: patyčios vykstančios elektroninėje erdvėje: socialiniuose tinkluose, kitose vietose internete, naudojant mobiliuosius telefonus (nemalonių žinučių arba elektroninių laiškų rašinėjimas, skaudinantis bendravimas pokalbių kambariuose, asmeninio gyvenimo detalių viešinimas, tapatybės pasisavinimas ir pan.).○ Kiti pastebėjimai (įrašyti) _____	
Ar yra žinomas tokio elgesio pasikartojimas?	

Duomenys apie smurto/patyčių dalyvius:

<i>Patyrusio psichologinį smurtą</i> vardas, pavardė	
<i>Galimai smurtavusio</i> vardas, pavardė	
<i>Stebėjusių</i> galimai psichologinio smurto atvejį	

Išsamesnė informacija apie įvykį:



(Užpildžiusio asmens vardas, pavardė)

(parašas)

**SKUODO RAJONO MOSĖDŽIO VAIKŲ LOPŠELIO-DARŽELIO GALIMŲ SMURTO,
MOBINGO IR PRIEKABIAVIMO DARBE ATVEJŲ NAGRINĖJIMO KOMISIJOS
NARIO KONFIDENCIALUMO PASIŽADĖJIMAS**

202__m. _____d.

Mosėdis

1. Aš suprantu, kad, vykdant (-a) savo pareigas Skuodo rajono Mosėdžio vaikų lopšelio-darželio galimų smurto, mobingo ir priekabiavimo darbe atvejų nagrinėjimo komisijoje (toliau – Komisijoje), man taikomas reikalavimas užtikrinti konfidencialumą. Darbo Komisijoje metu gauta 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 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, pavardė)