

MARIJAMPOLĖS MENO MOKYKLOS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos (toliau – Politika) tikslas – numatyti ir įgyvendinti efektyvias ir veiksmingas priemones, siekiant apsaugoti darbuotojus nuo smurto ir priekabiavimo veiksnių, užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichosocialinės rizikos valdymą, smurto ir priekabiavimo prevencijos įgyvendinimą ir saugios darbo aplinkos kūrimą visiems Marijampolės meno mokyklos (toliau – Meno mokykla) darbuotojams, taip pat smurto ir priekabiavimo atvejų atpažinimo, registravimo ir nagrinėjimo tvarką, prevencijos principus, jų įgyvendinimo priemones ir tvarką.

2. Politika nustato **principus**, kuriais vadovaujasi Meno mokykloje, siekiant užtikrinti darbuotojams:

- 2.1. teisingumo ir saugumo jausmą darbo vietoje;
- 2.2. pagarbų ir objektyvų darbuotojų galimybių ir jų darbo rezultatų vertinimą;
- 2.3. sąžiningą Meno mokyklos išteklių paskirstymą ir teisingą atlygį už darbą;
- 2.4. optimalų darbo krūvį ir tikslingą laiką užduotims atlikti;
- 2.5. bendradarbiavimą su darbuotojais;
- 2.6. aiškų siekį, ko iš darbuotojo tikimasi darbe;
- 2.7. pasitikėjimą savo tiesioginiu vadovu, kuris sprendžia jam pavaldžių darbuotojų darbinės, konfliktines situacijas;
- 2.8. galimybę derinti darbo ir asmeninio gyvenimo poreikius;
- 2.9. netoleravimą prieš juos ar kitus asmenis nukreiptą smurtą;

3. Politikoje vartojamos sąvokos:

3.1. **Smurtas** – nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys, užpuolimas su darbu susijusiomis aplinkybėmis, kuris gali pasireikšti įvairiomis formomis, pagrinde – 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 (paslaugų gavėjų, trečiųjų asmenų ir kt.).

3.2. **Priekabiavimas** – pasikartojantis ir sąmoningas išnaudojimas, grasinimas ir (arba) žeminimas su darbu susijusiomis aplinkybėmis, nepageidaujamas elgesys, kai asmens lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etinės priklausomybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, pilietybės, šeimyninės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

3.3. **Stresas** – darbuotojo reakcija į nepalankius darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio santykių ir (ar) santykių su darbdaviu ir (ar) trečiaisiais asmenimis psichosocialinius veiksnius.

3.4. **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.

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

3.6. **Komisija** – Meno mokyklos direktoriaus įsakymu paskirta komisija, nagrinėjanti smurto ir priekabiavimo darbe atvejį.

3.7. **Nukentėjusysis** – Meno mokyklos darbuotojas, patyręs ar galimai patyręs smurtą ir priekabiavimą darbe.

3.8. **Pranešimas** – žodinis ar rašytinis informacijos pateikimas apie smurtą ir prevenciją.

4. Kitos Politikoje naudojamos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Darbo kodekse, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme ir Psichosocialinės rizikos vertinimo metodiniuose nurodymuose.

5. Ši Politika taikoma visiems Įstaigos darbuotojams, nepriklausomai nuo jų užimamų pareigų ar sudarytos darbo sutarties rūšies.

II. SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE ATPAŽINIMAS

6. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:

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

6.2. pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buties, sanitarinėmis ir higienos patalpomis;

6.3. su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu;

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

6.5. pakeliui į darbą arba iš darbo.

7. **Smurtas ir priekabiavimas darbo aplinkoje gali pasireikšti:**

7.1. **profesinėje srityje:** viešu pažeminimu, nuomonės menkinimu, kaltinimu dėl pastangų stygiaus, beprasmių, neatitinkančių kompetencijos užduočių skyrimu, nušalinimu nuo sričių, už kurias darbuotojas yra atsakingas, pernelyg didelio darbo krūvio skyrimu, darbo užduočių įvykdymo nerealiais terminais pavedimo, grasinimu atleisti iš darbo, nepalankių darbo grafikų sudarymu;

7.2. **dėl asmeninės reputacijos:** šmeižtu, sarkazmu, manipuliavimu, užgauliomis pastabomis, užgauliojimais, bauginimu, menkinimu, užuominomis dėl amžiaus, lyties ar kitų asmeninių dalykų, apkaltomis;

7.3. **per izoliaciją:** psichologiniu ir socialiniu išskyrimu, galimybių apribojimu, nuomonės ignoravimu, darbui reikalingos informacijos nuslėpimu;

7.4. **fiziniais veiksmais:** spoksojimu ir akių kontaktu (spoksojimas ir rūstus žvilgsnis norint įbauginti darbuotoją), tonu ir balso garsumu (pakeltu tonu išreiškiami reikalavimai, balso garsumu

siekiami užgožti dialogą ar oponento pastabas), nerimu (rankų gniaužymu, trynimu, murmėjimu, vapėjimu, žingsniavimu, nerimastingu vaikščiojimu ir kt.), grasinimu panaudoti jėgą.

8. Atvejai ir situacijos, kai darbuotojas dėl savo turimo išsilavinimo, įgytų kompetencijų ar kitų aplinkybių gali klaidingai įžvelgti smurtą ar priekabiavimą darbo aplinkoje:

8.1. darbuotojas nežino teisės aktų reikalavimų, kurių privalo tinkamai laikytis;

8.2. darbuotojas nėra susipažinęs su Meno mokyklos vidaus teisės aktais;

8.3. vykdant darbuotojo veiklos vertinimą, darbuotojui gali būti vardijami jo atliekamo darbo trūkumai, vertinamos darbuotojo dalykinės savybės, darbo rezultatai, išreiškiamos pastabos;

8.4. darbdavys gali tikrinti ar darbuotojas laikosi darbo sutartyje bei pareigybės aprašyme pavestų pareigų, reikalauti laikytis lokalių teisės aktų reikalavimų (atvykti į darbą laiku, drausti palikti darbo vietą be tiesioginio vadovo leidimo);

8.5. nesusipratimai/diskusijos/nuomonių nesutapimai tarp vadovo ir darbuotojo savaime negali būti vertinami kaip smurtas.

III. SMURTO IR PRIKABIAVIMO DARBE IŠRAIŠKOS

9. Smurto ir priekabiavimo darbe formos:

9.1. **Fizinis smurtas** – suprantamas kaip veiksmas, kuriuo siekiama sukelti skausmą ir (arba) sužaloti;

9.2. **Ekonominis smurtas** – suprantamas kaip darbuotojo žeminimas dėl ekonominės priklausomybės ir (ar) patirtos/patiriamos ekonominės žalos, atsiradusios dėl smurtautojo prievartos. Tai gali pasireikšti (bet neapsiriboja) daromu poveikiu susidoroti su darbuotoju finansiškai, grasinimais neskirti skatinimo priemonių ar jų mokėjimo nutraukimo, darbuotojo nuvertinimu pagal jo nuopelnus ir kvalifikaciją, neleidimas dirbti ir kt.

9.3. **Seksualinis smurtas** – kėsinimasis ne tik į asmens sveikatą, asmens kūno neliečiamumą, bet ir socialinę laisvę, asmens garbę ir orumą, t.y., tuo pačiu metu seksualiniame smurte pasireiškia fizinio ir psichologinio smurto ir priekabiavimo bruožai. Šis smurtas pasireiškia įvairiomis formomis, pavyzdžiui, juokais ar šaipymuisi iš kito darbuotojo seksualumo ar kūno, įžeidžiančių pareiškimų darymas, įžeidinėjimas, pravardžiavimas dėl asmens seksualinių nuostatų/elgesio ir kt.;

9.4. **Psichologinis smurtas** – asmens įžeidinėjimais, nepagrįstų pastabų teikimu, grasinimais, draudimais, gąsdinimais, žeminimais, užgauliojimais ir kitu netinkamu elgesiu, kuriuo siekiama darbuotoją įskaudinti, įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį, priversti suvokti priklausomybę/atlikti tam tikrą veiksmą/paklustu smurtautojui. Labai paplitusi psichologinio smurto ir priekabiavimo darbe atmaina yra žodinis/verbalinis smurtas, t.y., bet kokia įžeidžianti kalba, kuria siekiama pažeminti, sugėdinti ar grasinti darbuotojui. Tai gali pasireikšti (bet neapsiriboja) grasinimais, prasivardžiavimais, šaukimu, rėkimu, siautėjimu, terorizavimu, atsisakymu kalbėtis ir kt. dažniausiai psichologinis smurtas darbe pasireiškia kaip (sąrašas nebaigtinis):

9.4.1. Tiesioginiai arba netiesioginiai grasinimai ar kaltinimai, siekiant sukelti emocinį ar fizinį skausmą, ar praradimą (pavyzdžiui, grasinimai atleisti iš darbo, bloginti darbo sąlygas, sudarant darbo grafikus ir kt.);

9.4.2. Pasiekimų nuvertinimas (pavyzdžiui nepagrįsta kritika darbuotojui dėl atliktų užduočių, siekiant jį žeminti, įžeisti ir kt.);

- 9.4.3. Šmeižtas (pavyzdžiui, tikrovės neatitinkančios informacijos, galinčios padaryti žalos asmens garbei ir orumui, paskleidimas ir kt.);
- 9.4.4. Pasikartojančios neigiamos pastabos (pavyzdžiui, nemalonūs skirtingo turinio komentarai ir kt.);
- 9.4.5. Ignoravimas (pavyzdžiui, izoliavimas, atribojimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų, nesidalinimas informacija, nuolatinis darbuotojo prašymų ir poreikių nepaisymas, neigimas ir kt.);
- 9.4.6. Manipuliavimas (pavyzdžiui atvejai, kai darbuotojui nustatomas neadekvatus darbo krūvis, manipuliavimas darbo užmokesčiu, keliami neįgyvendinami reikalavimai ir kt.);
- 9.4.7. Sarkazmas (pavyzdžiui piktas pašiepimas, kandi ironija ir kt.);
- 9.4.8. Noras išjuokti (pavyzdžiui 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.);
- 9.4.9. Riksmai (pavyzdžiui bendravimas pakeltu tonu, nevaldomos emocijos ir kt.);
- 9.4.10. Viešas žeminimas (pavyzdžiui žeminantys komentarai darbuotojo atžvilgiu, komentarai, kuriais siekiama darbuotoją pažeminti, sumenkinti, panieka ir kt.);
- 9.4.11. Įžeidimai, siekiant pakirsti darbuotojo pasitikėjimą savimi, įskaitant ir viešą pažeminimą;
- 9.4.12. Veiksmų, pareiškimų ar gestų, kurie nukreipti į darbuotojo savigarbą ir savivertę, siekiant pažeminti, naudojimas.

IV. SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMO TVARKA

10. Meno mokykloje įgyvendinami pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

10.1. Pirminiai prevenciniai veiksmai:

10.1.1. 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;

10.1.2. Nedelsiant registruojami galimo smurto ir priekabiavimo atvejai, jie analizuojami sudarant galimybes darbuotojams teikti pranešimus apie įvykius su detaliais paaškinimais, nurodant smurtautojus, smurto situaciją, aplinkybes, galimus liudininkus;

10.1.3. Meno mokyklos kultūros ugdymas įsipareigojant, kad bus užtikrinta darbuotojų sauga ir sveikata visais su darbu susijusiais aspektais. Netolerancija smurtui ir priekabiavimui bei skatinamos diskusijos, gerbiama kitokia pozicija, nuomonė;

10.1.4. Fizinės darbo aplinkos gerinimas užtikrinant, kad darbo vieta būtų saugi, patogi, tinkamai įrengta ir prižiūrima;

10.2. Antriniai prevenciniai veiksmai:

10.2.1. Darbuotojų informavimas apie darbuotojų smurto ir priekabiavimo politiką ir kitas galiojančias tvarkas, užtikrinančias, kad visi Meno mokykloje dirbantys ar naujai įsidarbinantys darbuotojai žinotų ir suprastų Meno mokyklos siektino elgesio taisykles ir vykdomas priemones.

Informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: susirinkimai, informacinės lentos, informaciniai pranešimai, darbuotojų etikos kodeksas, dalomoji medžiaga ir kiti būdai;

10.2.2. Inicijuojami mokymai, atsižvelgiant į poreikius ir esamą situaciją.

10.2.3. Nuolat stebima situacija, atsižvelgiant į psichosocialinės rizikos veiksnius, organizuojamas, atliekamas ir esant reikalui atnaujinamas psichosocialinės rizikos vertinimas Meno mokykloje. Gavus pranešimą apie smurto ir priekabiavimo atvejus arba įtarus galimus atvejus, Meno mokyklos direktoriaus paskirta komisija inicijuoja situacijos vertinimą pagal numatytą procedūrą.

10.3. Tretiniai prevenciniai veiksmai:

10.3.1. Smurtą ir priekabiavimą patyrusių ar mačiusių darbuotojų psichologinių traumų ir streso lygio mažinimas atliekamas skubiai ir efektyviai nagrinėjant galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejus, atsiradimo priežastis, situacijoje dalyvavusius asmenis, teikiant rekomendacijas administracijai ir padaliniams dėl atvejo tyrimo ir prevencinių priemonių užtikrinimo;

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

10.3.3. Stengtis iškilusias problemas spręsti neformaliomis priemonėmis – pokalbiu su smurtautoju, psichologo konsultacijos rekomendavimu, o jei to nepakanka, naudoti drausmines priemones – raštišką įspėjimą, atleidimą iš darbo;

10.3.4. Išklausti įvykyje dalyvavusias puses bei atsižvelgiant į surinktą informaciją, taikyti reikiamas procedūras, kurių pagalba smurto ar priekabiavimo atvejai nepasikartotų.

V. GALIMŲ SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE ATVEJŲ NAGRINĖJIMO KOMISIJA

11. Galimai patirtus ar pastebėtus smurto ir priekabiavimo atvejus nagrinėja, prevencines priemones siūlo Meno mokyklos direktoriaus įsakymu sudaryta ir patvirtinta nešališka galimų smurto ir priekabiavimo darbe atvejų nagrinėjimo komisija (toliau – Komisija).

12. Pagal poreikį, komisijos pirmininko (ar jo pavaduotojo) sprendimu, gali būti į Komisiją įtraukiamas papildomas (-i) specialistas (-ai) ar darbuotojas (-ai)(Meno mokyklos administracijos darbuotojas, specialistas, darbuotojų atstovas (-ai), darbuotojų atstovas (-ai) saugai ir sveikatai ar kt.) atvejo nagrinėjimui.

VI. PRANEŠIMŲ APIE GALIMUS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO ATVEJUS TEIKIMAS IR REGISTRAVIMAS

13. Visi pranešimai apie smurto ir priekabiavimo darbe atvejus (tiek žodiniai, tiek rašytiniai) turi būti fiksuojami bei nagrinėjami, sudarant galimybes darbuotojams teikti pranešimus apie įvykius su detaliais paaiškinimais, nurodant smurtautojus, smurto ir priekabiavimo situaciją, aplinkybes, galimus liudininkus ir pan.

14. Meno mokyklos darbuotojams yra garantuojamas:

14.1. Pranešimo aplinkybių neviešinimas;

14.2. Darbuotojo, pranešusio apie smurto ir priekabiavimo atvejį/-us ir (ar) nukentėjusiojo, konfidencialumas (esant tokiam prašymui);

14.3. Pranešimą tiriančių asmenų (sudarytos komisijos narių) objektyvumas.

15. Darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs smurto ir priekabiavimo atvejį, turi (galima ir anonimiškai) apie jį pranešti:

15.1. Jei smurtauja bendradarbiai, paslaugų gavėjai ar kiti tretieji asmenys – informuojant savo tiesioginį vadovą arba padalinio vadovą. Tiesioginis vadovas apie praneštą atvejį turi informuoti Komisiją:

15.1.1. Registruojant smurto ir priekabiavimo atvejį naudojantis Mokyklos galimų smurto ir priekabiavimo atvejų anketą (1 priedas) ir pateikus reikiamą informaciją;

15.1.2. Siunčiant elektroninį laišką adresu marijampolesmenomokykla@gmail.com nurodant informaciją: asmens vardą ir pavardę, kontaktus (el. paštą ir/ar tel. Nr.) (nebūtina, bet pageidautina, siekiant tikslesnio tyrimo, išvadų ir tikslesnės prevencijos); skyrių; įvykio datą (arba periodą nuo-iki); galimus iniciatorius, nukentėjusius, liudininkus; pranešimą pildančio asmens sąsajas su įvykiu; detalių įvykio aplinkybių aprašymą; siūlomas prevencines priemones (jei esama pasiūlymų).

15.2. Jei tiesioginis vadovas nesiima arba smurtauja tiesioginis vadovas, darbuotojas patyręs smurtą arba smurtą pastebėjęs darbuotojas, turi tiesiogiai informuoti komisiją:

15.2.1. Kitais darbuotojui priimtinais būdais (pvz. anoniminis pranešimas paštu);

15.2.2. Kreiptis į Meno mokyklos direktorių;

15.3. Jei negaunama pagalba organizacijos viduje, darbuotojas, patyręs smurtą arba smurtą pastebėjęs darbuotojas, gali kreiptis į:

15.3.1. Profesinę sąjungą;

15.3.2. Darbo tarybą;

15.3.3. Darbo ginčų komisiją prie Valstybinės darbo inspekcijos.

16. Visus galimo smurto ir priekabiavimo darbe atvejus organizacijoje registruoja komisija.

VII. GALIMO SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE ATVEJŲ NAGRINĖJIMO PROCEDŪRA

17. Galimo smurto ar priekabiavimo darbe atvejo nagrinėjimo procedūra:

17.1. pradedama nedelsiant gavus rašytinę ar kitokios formos informaciją Politikoje nurodytomis priemonėmis arba kitais būdais, bet ne vėliau, kaip per 5 darbo dienas. Atvejis turi būti išnagrinėtas ir pateiktos tyrimo išvados bei pasiūlytos prevencinės ir poveikio smurtautojui priemonės ne vėliau kaip per 15 darbo dienų nuo pranešimo apie atvejį gavimo dienos;

17.2. Komisija turi teisę prašyti darbuotojo, galimai patyrusio ar pastebėjusio smurto 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;

17.3. darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs smurto ar priekabiavimo atvejį, galimai įvykyje dalyvavę asmenys (įvykio liudininkai, nukentėjusieji, galimi smurtautojai) ir kiti darbuotojai privalo bendradarbiauti ir teikti visą atvejo tyrimui reikalingą informaciją;

17.4. surinkus informaciją, Komisija, priima sprendimą, dėl susiklosčiusios situacijos bei nustato prevencines priemones Meno mokyklos administracijai įgyvendinti.

18. Meno mokykla užtikrina reikiamos pagalbos prieinamumą nukentėjusiesiems teikiant nuorodas bei kontaktinę informaciją apie reikalingą pagalbą.

19. Meno mokykla užtikrina darbuotojų, pateikiančių pranešimą dėl smurto ar priekabiavimo konfidencialumą, objektyvumą ir nešališkumą visų galimo smurto ar priekabiavimo atvejo dalyvių atžvilgiu.

20. Meno mokykla užtikrina, jog darbuotojai bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jei pateiks pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto smurto ar priekabiavimo atvejo.

VIII. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

21. Politika skelbiama viešai Meno mokyklos tinklalapyje <https://www.marijampolemm.lt/>

22. Darbuotojai su šia Politika yra supažindinami pasirašytinai ir atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis šioje Politikoje nustatytais principais.

23. Darbuotojams, pateikusiems pranešimą nurodyta tvarka, užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.

24. Jei Politikos pateikiamame pranešime minimi ir kiti galimi nusižengimai (korupcijos, Etikos kodekso ar pan.), su tuo susijusi informacija perduodama pagal veiklos sritį atitinkamoms tarnyboms ir/ar komisijai nagrinėjimui.

25. Šios Politikos pažeidimas yra laikomas darbo pareigų pažeidimu ir taikoma atsakomybė numatyta Darbo kodekse ar kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

26. Politika tvirtinama, keičiama ir naikinama Meno mokyklos direktoriaus įsakymu.

PRANEŠIMO APIE GALIMĄ SMURTO ATVEJĮ IR PRIEKABIAVIMĄ ANKETA

Kam (koku būdu) pranešta apie galimo smurto ir priekabiavimo atvejį:	
Pranešusio apie galimo smurto ir priekabiavimo atvejį vardas, pavardė, el. paštas, tel. Nr.	
Galimo smurto ir priekabiavimo atvejo laikas (data, val. trukmė ir pan.)	
Galimo psichologinio smurto ir priekabiavimo atvejo vieta	
Kokia smurto forma naudota ar įtariama, kad buvo naudota:	
Fizinis: užgauliojimas veiksmais (pargriovimas, įspyrimas, kumštelėjimas, spjaudymas, daiktų atiminėjimas ar gadinimas ir pan.)	
Psichologinis, emocinis smurtas: žeidžiantys žodžiai, pastabos, grasinimai, draudimai, gąsdinimai, kaltinimai, nesikalbėjimas, tylėjimas, ignoravimas, patyčios, savo nuomonės primetimas kitam žmogui, siekiant savo tikslų	
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.)	
Kita (trumpai aprašykite):	
Ar yra žinomas, kad toks elgesys yra ne vienkartinis	
Duomenys apie galimo smurto ir priekabiavimo dalyvius	
Galimai patyrusio smurtą ir priekabiavimą vardas, pavardė, pareigos, kita svarbi informacija	
Galimai smurtavusio ir priekabiavusio vardas, pavardė, pareigos, kita svarbi informacija	
Galimai mačiusių, žinančių (liudininkų) vardas, pavardė, pareigos, kita svarbi informacija	
Išsamesnė informacija apie įvykį:	

Pranešimų registravimas, nagrinėjimas, smurto ir priekabiavimo užkardymo ir prevencijos priemonių taikymas (pildo pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą nagrinėjimo komisija)	
Pranešimo registravimo data ir laikas ir Nr.	
Informacijos komisijai perdavimo data ir laikas	
Informacijos vadovybei perdavimo data ir laikas	
Pranešimo nagrinėjimo komisijos sudėtis	1. 2. 3. 4.
Komisijos pranešimo nagrinėjimo 1-o posėdžio data ir laikas	
Trumpas komisijos posėdžio aprašymas:	
Komisijos pranešimo nagrinėjimo ____-o posėdžio data ir laikas	
Trumpas komisijos posėdžio aprašymas:	
Panašių smurto ir priekabiavimo atvejų užkardymo priemonės:	
Panašių smurto ir priekabiavimo atvejų prevencinės priemonės:	
Smurtautojui taikytos poveikio priemonės	
Atvejo nagrinėjimas baigtas (data)	