



**VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS
RASEINIŲ PSICHIKOS SVEIKATOS CENTRO
DIREKTORIUS**

**ĮSAKYMAS
DĖL VŠĮ RASEINIŲ PSICHIKOS SVEIKATOS CENTRO SMURTO IR PRIEKABIAVIMO
PREVENCIJOS POLITIKOS
PATVIRTINIMO**

2024 m. gruodžio 29 d. Nr. V-66
Raseiniai

Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2023 m. vasario 24 d. įsakymu Nr. V-257 „Dėl asmens sveikatos priežiūros įstaigos smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos rengimo ir jos įgyvendinimo rekomendacijų patvirtinimo“,

1. T v i r t i n u:

1.1. VŠĮ Raseinių psichikos sveikatos centro Smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką (pridedama).

1.2. Pranešimo apie galimus smurto ir priekabiavimo atvejus darbe formą (pridedama).

2. S k i r i u už smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimą VŠĮ Raseinių psichikos sveikatos centre atsakingą asmenį – vyriausiąją psichikos sveikatos slaugytoją Ingridą Budraitienę.

2. N u r o d a u:

2.1. VŠĮ Raseinių psichikos sveikatos centro Smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką bei pranešimo formą skelbti įstaigos interneto svetainėje www.raseiniupsc.lt;

2.2. Už smurto ir priekabiavimo prevenciją atsakingam asmeniui su šia Politika supažindinti Centro darbuotojus.

2.3. Įsakymo vykdymą kontroliuosiu asmeniškai.

Direktorė

Ramutė Gailiuvienė

Parengė

Vyriausioji psichikos sveikatos slaugytoja
Ingrida Budraitienė
2023-12-29

PATVIRTINTA

VšĮ Raseinių psichikos sveikatos centro
direktoriaus 2024 m. gruodžio 29 d.
įsakymu Nr. V-66

VŠĮ RASEINIŲ PSICHIKOS SVEIKATOS CENTRO SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. VšĮ Raseinių psichikos sveikatos centro (toliau – Centras) smurto ir priekabiavimo prevencijos politika (toliau – Politika) nustato principus, kuriais vadovaujasi Centras, siekdamas užtikrinti darbuotojų saugumą, smurto ir priekabiavimo atpažinimo būdus, galimas smurto ir priekabiavimo formas, supažindinimo su smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis tvarką, pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimą ir nagrinėjimo tvarką, apie smurtą ir priekabiavimą pranešusių darbuotojų apsaugos priemonės ir jiems teikiamą pagalbą ir kitą informaciją, susijusią su smurto ir priekabiavimo prevencija.

2. Politikos tikslas – Centre sukurti ir palaikyti sveiką bei saugią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksnių, kuriais kėsiamasi į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.

3. Politika parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos Sveikatos priežiūros įstaigų įstatymu, Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2023 m. vasario 24 d. įsakymu Nr. V-257 „Dėl asmens sveikatos priežiūros įstaigos smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos rengimo ir jos įgyvendinimo rekomendacijų patvirtinimo“ ir kitais Lietuvos Respublikos teisės aktais.

4. Ši Politika taikoma visiems Centro darbuotojams. Darbuotojai privalo aktyviai dalyvauti geranoriškos, žmogaus orumą gerbiančios, lygias galimybes ir nediskriminavimą užtikrinančios darbo aplinkos kūrimo procese, pagarbiai bendradarbiauti su kitais asmenimis, savo elgesiu užtikrinti darbo aplinką, kurioje darbuotojas ir (arba) kitas asmuo nepatirtų neaiškių, priešiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksnių. Stiprinti autoritetą ir pasitikėjimą Centru.

5. Politika netaikoma santykiams privačioje erdvėje arba kai tai nesusiję su darbo santykiais.

6. Centre draudžiama priekabiuoti ir smurtauti prieš Centro darbuotojus visiems į Centrą besikreipiantiems asmenims.

7. Politikoje vartojamos sąvokos ir apibrėžtys:

7.1. **Smurto ir priekabiavimo apibrėžtis** – smurtas ir priekabiavimas yra nepageidaujamas elgesys, kai siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas dėl jo asmens tapatybės bruožo ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti priešiška, žeminanti aplinka. Sistemingas priekabiavimas prie darbuotojo gali rimtai pakenkti jo psichikos sveikatai, savijautai darbe, galimybei dirbti ir sėkmingai atlikti darbinės funkcijas. Įstaiga turi pasirūpinti savo darbuotojų fizinio ir emocinio saugumo užtikrinimu.

7.2. **Fizinis smurtas** – asmens tyčiniai fiziniai veiksmai, kurie sukelia kitam asmeniui fizinį skausmą arba dėl kurių tas asmuo gali būti sužalotas.

7.3. **Mobingas** – 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 gal taikyti tiek vienas, kolektyvo pritarimą ar galios svėrų turintis asmuo, tiek darbuotojų grupė.

7.4. *Nukentėjusysis* – darbuotojas, patyręs ar galimai patyręs smurtą ar priekabiavimą darbe.

7.5. *Patyčios* – tai tyčiniai, pasikartojantys veiksmai, kuriais jėgos persvara turintis asmuo siekia įžeisti, įskaudinti kitą asmenį.

7.6. *Pranešimas* – rašytinis informacijos pateikimas apie galimą smurto ir priekabiavimo atvejį.

7.7. *Priekabiavimas* – 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.

7.8. *Privatus gyvenimas (privati erdvė)* – tai darbuotojo asmeninis gyvenimas ir veikla, nesusijusi su jo pareigų atlikimu ir (arba) vieša veikla.

7.9. *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.

7.10. *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 ir įžeidžiančią aplinką.

7.11. *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 turtinę žalą.

7.12. *Smurto ir priekabiavimo prevencija* – priemonės ir (ar) veiksmai, kuriais siekiama išvengti smurto ar priekabiavimo atvejų ar sumažinti jų mastą ir žalą, taip pat tinkamai reaguoti jiems įvykus ir užtikrinti pagalbos teikimą nuo smurto ir priekabiavimo nukentėjusiems asmenims.

7.13. *Smurto ir priekabiavimo prevencijos stebėseną* – reguliarius situacijos stebėjimas, apimantis faktų ir informacijos, svarbios smurto ir priekabiavimo prevencijai, geresniam smurto ir priekabiavimo atvejų atpažinimui ir valdymui, rinkimą ir analizę.

8. Kitos Politikoje vartojamos sąvokos atitinka Lietuvos Respublikos sveikatos sistemos įstatyme, Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme, Profesinės rizikos vertinimo bendruosiuose nuostatuose, patvirtintuose Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2012 m. spalio 25 d. įsakymu Nr. A1-457/V-961 „Dėl Profesinės rizikos vertinimo bendrųjų nuostatų patvirtinimo“, apibrėžtas sąvokas.

II SKYRIUS

PAGRINDINIAI SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS PRINCIPAI

9. Centras savo veikloje vadovaujasi lyčių lygybės, nediskriminavimo ir priekabiavimo draudimo principais, nustatytais Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme ir kituose įstatymuose.

10. Centras imasi priemonių ir užtikrina, kad pateikę pranešimą ar dalyvaujantys pranešimo dėl smurto ir priekabiavimo procese būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio ir su tuo susijusių neigiamų pasekmių.

11. Centras imasi visų įmanomų priemonių ir užtikrina, kad Centro darbuotojui, patyrusiam smurtą ar (arba) priekabiavimą darbe, būtų suteikta visa būtinoji pagalba (psichologo konsultacija, gydytojo pagalba, teisininko konsultacija, informacija apie kitokios pagalbos galimybes).

12. Centras yra atsakingas už saugių ir sveikų darbo sąlygų, kurios užkirstų kelią smurtui, priekabiavimui, ir patyčioms bei palankios aplinkos darbui sudarymą.

13. Organizuojant darbą yra atsižvelgiama į psichosocialinę riziką ir psichosocialinių rizikos veiksnių poveikį visiems darbuotojams.

14. Įstaiga imasi priemonių, kad kaip įmanoma efektyviau būtų įgyvendinamos smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonės ir skatina darbuotojus apie galimai patirtus ar pastebėtus smurto ir priekabiavimo atvejus anonimiškai arba atskleidžiant savo tapatybę pranešti šioje Politikoje nustatyta tvarka, atvirai kalbėti šiomis temomis, rodyti netoleranciją tokiam elgesiui.

15. Centras organizuodamas veiklą, kuria atvirą aplinką, kurioje būtų pripažįstami ir vertinami visų darbuotojų individualūs skirtumai, potencialas ir indėlis, kiekvienas darbuotojas turi teisę dirbti aplinkoje, kurioje būtų skatinama pagarba kiekvieno asmens orumui ir nebūtų patiriami priešiški, neetiški, žeminantys, agresyvūs, įžeidūs veiksmai.

16. Smurtu ir priekabiavimu nelaikomas teisės aktuose nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimas, išskyrus atvejus, kai šiomis teisėmis piktnaudžiaujama.

17. Centras užtikrina darbuotojams galimybę teikti klausimus, siūlymus, prašymus ir (ar) pareiškimus dėl pastebėto ar patiriamo smurto ir /ar priekabiavimo darbe.

18. Jei asmuo kreipėsi neanonimiškai, o atskleisdamas savo tapatybę, centras užtikrina pateiktų duomenų konfidencialumą ir taiko asmenų, pateikusių informaciją apie pažeidimus apsaugos, skatinimo ir pagalbos jiems priemones.

19. Centre smurto ir priekabiavimo atvejus galima pranešti užpildant darbuotojų galimų smurto ir priekabiavimo atvejų anketos formą ir išsiunčiant el. paštu: pranesk@raseiniupsc.lt, rpsc@raseiniupsc.lt, pranešimą įdėjus į Centre esančią „Pasiūlymų ir pageidavimų“ dėžutę.

III SKYRIUS

GALIMOS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO FORMOS IR APLINKYBĖS

20. Centre laikomasi nuostatos, kad bet kokia forma galintis pasireikšti smurtas, priekabiavimas, įskaitant seksualinį priekabiavimą, kitas netinkamas arba nepageidaujamas elgesys ar naudojimas užimama padėtimi yra draudžiami, nepriimtini ir nesuderinami su darbuotojo elgesiui.

21. Smurtas ir priekabiavimas gali pasireikšti fiziniiais, verbaliniais arba neverbaliniais veiksmais.

22. *Smurtas ir priekabiavimas gali pasireikšti šiomis formomis:*

22.1. tiesioginiai arba netiesioginiai grasinimai, nepagrįsti kaltinimai, kuriais siekiama sukelti negatyvias emocijas ar prastą savijautą;

22.2. nuolatinis darbo užduočių ir jų pasiekimų nuvertinimas, nepriklausomai nuo asmens veiklos rezultatų;

22.3. šmeižtas, gandai, apkalbos, melas, kuriais siekiama pakenkti asmens (-ų) reputacijai;

22.4. ignoravimas, izoliavimas, atribojimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų;

22.5. tyčinis nesidalijimas turima informacija, nuolatinis pagrįstų prašymų ir poreikių nepaisymas, neigimas;

22.6. manipuliavimas, kai keliamos neįgyvendinamos užduotys ir (ar) jų rezultatai;

22.7. asmeninis ar viešas pažeminimas, siekiant sumenkinti pasitikėjimą savimi, išjuokti ar pašiepti išvaizdą, statusą ar elgesį, įžeisti garbę ir orumą, tyčia įskaudinti;

22.8. riksmų, fizinių veiksmų ar gestų, nukreiptų į darbuotojo savigarbą ir savivertę, naudojimas;

22.9. nepriimtinas ar nepageidaujamas fizinis kontaktas (prisilietimas, glostymas, plekštelėjimas, grybštelėjimas), siekimas prisiliesti (apkabinti, prisitraukti arčiau, kt.) ar tokio fizinio kontakto reikalavimas;

22.10. nepadoraus turinio informacijos demonstravimas, dalyvavimas ne savo noru skleidžiant tokią informaciją;

22.11. informacijos, nesusijusios su darbo funkcijomis, rinkimas, platinimas, domėjimasis privataus gyvenimo, socialinės padėties, intymių santykių ar kitais aspektais;

22.12. spaudimas atlikti darbus, nesusijusius su darbuotojo ASPĮ vykdomomis funkcijomis;

22.13. fizinį skausmą sukeltantys veiksmai (suėmimas už rankų, pastūmimas, sudavimas, kt.);

22.14. kiti nepriimtini, bauginantys, žeminantys ar įžeidžiantys veiksmai ar jų grėsmė, kuriais vieną kartą ar pakartotinai siekiama padaryti ar yra padarytas fizinis, psichologinis ar ekonominis poveikis.

23. Galimos smurto ir priekabiavimo atvejų pasireiškimo vietos ir aplinkybės:

23.1. darbuotojo (-ų) kabinetas (-ai), kita darbuotojo darbo funkcijų atlikimo vieta, bendro naudojimo ar viešos patalpos;

23.2. Centro patalpos ar kitos vietos, kuriose darbuotojas (-ai) ilsisi pertraukų metu ir (ar) pietauja;

23.3. vietos, kuriose darbuotojas būna komandiruotės, mokymų, darbo renginių ar kitos socialinės veiklos, vykimo į darbą Centre ar iš jo metu;

23.4. elektroninė erdvė, kai bendraujama su darbuotoju (-ais) raštu naudojantis informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis.

24. Priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir smurto formų sąrašas nėra baigtinis ir gali pasireikšti kitokiais būdais, kurie nėra akivaizdūs, tačiau kuria nemalonią, bauginančią, žeminančią ir įžeidžią darbo aplinką.

IV SKYRIUS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO ATPAŽINIMO BŪDAI

25. Norint užkirsti smurto ir priekabiavimo darbo aplinkoje prevenciją ir užkirsti kelią jo pasikartojimui, svarbu kuo anksčiau atpažinti smurto požymius ir imtis veiksmų.

26. Smurtui, ypač psichologiniam būdingi šie pagrindiniai požymiai:

26.1. tyčinis elgesys;

26.2. piktnaudžiavimas turima valdžia arba įgaliojimais;

26.3. stiprėjimas;

26.4. pasikartojimas;

26.5. trukmė.

27. Konfliktui ir smurtui būdingi požymiai:

Konfliktui būdingi požymiai	Smurtui būdingi požymiai
Konfliktai būna atsitiktiniai ir nereguliarūs	Smurtas – reguliarūs veiksmai
Abi konflikto pusės gali aptarti konflikto dalyką ir rasti bendrą abiem pusėm priimtina sprendimą.	Smurto veiksmų arba išraiškų neįmanoma sėkmingai aptarti, nėra pokyčių po diskusijos.
Konfliktų tikimybė mažėja, kai geriau suprantami konfliktuojančių šalių motyvai ir argumentai.	Konfliktai stiprėja ir dažnėja, neįmanoma įvardinti motyvo.
Abiejų šalių problema, reikalaujanti atsižvelgti į vienas kito požiūrį.	Smurtas vyksta dėl galios disbalanso (ekonominio, valdžios, fizinės jėgos), pripažįstamas tik vienas požiūris.
Reakcija į konfliktą yra spontaniška ir sukelia nusiminimą, nuovargį ir pan.	Smurtauti pasirengiama sąmoningai.
Įtampa abiejų konfliktuojančių pusių savijauta.	Nukentėjusiojo asmens savijauta: bejėgiškumas, baimė, savigrauža. Smurtautojo savijauta: pasitenkinimas, didžiavimasis savimi.

28. Atvejai, kurie nelaikomi psichologiniu smurtu ar priekabiavimu:

28.1. konstruktyvi darbdavio kritika, pagarbus pastabų išsakymas, nes tai yra darbo proceso dalis, kuriais siekiama darbo kokybės. Dalykiškų pastabų, susijusių su darbuotojo tinkamu darbo pareigų vykdymu, teikimas yra darbdavio teisė;

- 28.2. darbdavio reiklumas ir reikalavimas atlikti darbą pagal darbo sutartyje sutartas pareigas. Smurto šiuo atveju gali būti laikomas padidintas reiklumas tik vieno darbuotojo atžvilgiu;
- 28.3. reikalavimas pateikti paaiškinimą dėl galimo darbo pareigų nevykdymo/netinkamo vykdymo. Darbuotojo paaiškinimas darbdaviui reikalingas, kad darbdavys prieš priimdamas sprendimą žinotų visas reikšmingas aplinkybes;
- 28.4. įspėjimas pagal Lietuvos Respublikos darbo kodeksą dėl atleidimo iš darbo, kai darbuotojas apie galimą atleidimą padarius antrą tokį patį įžeidimą.
- 28.5. įspėjimas apie numatomą atleidimą iš darbo Lietuvos Respublikos darbo kodekso numatytais atvejais;
- 28.6. pasiūlymas keisti darbo sąlygas, laikantis Darbo kodekse nustatytų terminų ir tvarkos;
- 28.7. pasiūlymas nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu.

V SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO RIZIKOS IR APSAUGINIAI VEIKSNIAI

29. *Veiksniai, galintys išprovokuoti smurtą ir (ar) priekabiavimą:*

- 29.1. dažni nesprenžiami konfliktai darbe;
- 29.2. informacijos apie darbo pokyčius (reorganizaciją, darbo reikalavimus ir pan.) stoka;
- 29.3. nesutarimai profesiniais klausimais, klaidingos pareigų ir atsakomybių interpretacijos;
- 29.4. nedarnūs tarpusavio santykiai, bendravimo įgūdžių ir savikontrolės stoka;
- 29.5. stresas, nuovargis, didelis darbo krūvis;
- 29.6. teisingumo ir saugumo jausmo darbo vietoje trūkumas;
- 29.7. saugumo stoka darbo su pacientais metu.

30. *Veiksniai, neleidžiantys smurtui ir (ar) priekabiavimui atsirasti:*

- 30.1. pagarbos ir darnių tarpusavio santykių vertybių puoselėjimas;
- 30.2. darnių bendravimo įgūdžių, savikontrolės, streso valdymo ugdymas;
- 30.3. tolerancijos skatinimas ir lygiaverčių santykių ugdymas;
- 30.4. darbas komandoje, tinkami konkurencijos būdai, izoliacijos atpažinimas ir netoleravimas, konstruktyviai sprendžiami konfliktai;
- 30.5. reagavimas nedelsiant į bet kokios formos smurtą ir savalaikis konfliktų sprendimas;
- 30.6. vertybių puoselėjimas: bendruomeniškumas, mandagumas, paslaugumas, rūpinimasis kitais, tarpusavio pasitikėjimas, solidarumas, lygiateisiškumas ir kitos vertybės;
- 30.7. draudimas skleisti asmens garbę ir orumą žeminančią informaciją;
- 30.8. dalykinės ir darbinės atmosferos užtikrinimas, gerų tarpusavio santykių skatinimas;
- 30.9. aiškiai apibrėžiamos ir aprašomos darbuotojų pareigos ir atsakomybė, įskaitant paaukštinimo, atlyginimo kriterijus bei taisykles;
- 30.10. Centro darbuotojų informavimas ir komunikavimas apie įvykusį smurto ir (ar) priekabiavimo atvejį.

VI SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENGINIAI VEIKSMAI IR PRIEMONĖS

31. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos Centre prevenciniai veiksmai ir (ar) priemonės:
- 31.1. pirminiai, kuriais siekiama užkirsti kelią smurto ir priekabiavimo atvejams atsirasti, tai:
- 31.1.1. psichosocialinės darbo aplinkos gerinimas, siekiant, kad Centro vadovo ir jo įgaliotų asmenų su darbuotojų veikla susiję sprendimai būtų pagrįsti teisingumo, sąžiningumo, lygių galimybių ir pagarbos žmogui principais,
- 31.1.2. darbuotojų pareigų ir atsakomybių aiškus apibrėžimas, kai siekiama, jog kiekvienam darbuotojui būtų suprantama, ko iš jo tikimasi darbe, pagal poreikius suteikiama galimybė tobulinti

kvalifikaciją ar gauti kitą pagalbą, reikalingą atlikti jam deleguotas užduotis,

31.1.3. įstaigos kultūros ugdymas, griežtai netoleruojant smurto ir priekabiavimo, skatinant pozityvius darbuotojų tarpusavio santykius ir pagarbų bendravimą, diegiant tinkamo elgesio standartus bei operatyviai sprendžiant iškilusias problemas,

31.1.4. darbo aplinkos gerinimas, reguliariai vertinant darbuotojų prašymus, pasiūlymus dėl darbo vietų saugumo, patogumo, tinkamo įrengimo ir kt.;

31.2. antriniai, kuriais siekiama sustabdyti smurtą ir (ar) priekabiavimą, mažinti tokių atvejų mastą ir žalą Centre, tai:

31.2.1. darbuotojų informavimas apie smurto ir priekabiavimo prevencijos Centre politiką, darbuotojų elgesio (darbo etikos) taisykles ir kitas galiojančias nuostatas, padedančias užtikrinti, kad visi Centre dirbantys ar naujai įdarbinti darbuotojai žinotų, suprastų įstaigos siektino elgesio taisykles bei jų laikytųsi, vykdomas prevencijos priemonės ir (ar) veiksmus,

31.2.2 darbuotojų mokymas smurto ir priekabiavimo prevencijos srityje organizavimas, kurie sudarytų darbuotojams galimybes tobulinti žinias ir įgūdžius, reikalingus atpažinti smurto ir priekabiavimo atvejus, tinkamai į juos reaguoti (stabdyti, pranešti, kreiptis pagalbos), stiprinti psichologinio atsparumo, pozityvaus bendravimo, konfliktų valdymo įgūdžius, kurie padėtų išvengti smurto ir (ar) priekabiavimo atvejų ar juos sumažinti,

31.2.3. administracijos mokymų organizavimas, kurie padėtų geriau suprasti, paaiškinti Centre smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimą, palaikyti pagarbą grįstą darbo aplinką, pastebėti netinkamą savo ir kitų darbuotojų elgesį, taikyti numatytas priemones smurtui ir priekabiavimui jo padalinyje išvengti, sudaryti galimybes gauti pagalbą nukentėjusiems darbuotojams, išlaikyti konfidencialumą, pranešti atsakingoms institucijoms apie smurto ir priekabiavimo atvejus,

31.2.4. tęstinės Centro smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimo stebėsenos vykdymas, vertinant smurto ir priekabiavimo atvejų dinamiką (pranešimų skaičių, atvejų sprendimo rezultatus, pagalbos teikimo apimtis), inicijuojant psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių vertinimo atnaujinimą, analizuojant kitus geresniam atvejų atpažinimui, reagavimui ir prevencijai reikšmingus duomenis;

31.3. tretiniai, kurie yra nukreipti į smurtavusius ir (ar) priekabiavusius ar nuo smurto ir (ar) priekabiavimo nukentėjusius darbuotojus, tai:

31.3.1. pagalba smurtą ir (ar) priekabiavimą patyrusiems ar dalyvavusiems tokioje situacijoje darbuotojams, kai, įvykus smurto ir (ar) priekabiavimo atvejui, reaguojama operatyviai, teikiamos rekomendacijos bei informacija, kur galima kreiptis pagalbos, sudaromos sąlygos ją skubiai gauti įstaigoje ar už jos ribų darbo valandomis;

31.3.2. siūlomas laikinas darbo sąlygų (perkėlimas į kitą padalinį, leidimas dirbti nuotoliu, jei tokiu būdu galima atlikti darbo funkcijas, kt.) pakeitimas, nemokamų ar kasmetinių atostogų suteikimas smurtą ir (ar) priekabiavimą patyrusio darbuotojo prašymu;

31.3.3. neformalių priemonių numatymas ir taikymas įvykus smurto ir (ar) priekabiavimo atvejui, kita Centro vadovo ar įgaliotų asmenų pagalba (konsultavimas, informavimas) pagal darbuotojo poreikius;

31.3.4. atsakomybės numatymas ir taikymas smurtaujantiems ir (ar) priekabiaujantiems darbuotojams, atsižvelgiant į smurto ir priekabiavimo formas, būdus, atvejų pasikartojimą, dalyvavusiųjų liudijimus ar kitas aplinkybes.

VII SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS VYKDYMAS

32. Siekiant operatyviai Centre vykdyti smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką:

32.1. Politika pildoma ir tobulinama, įtraukiant Centro administraciją, darbuotojų saugos ir sveikatos specialistą, darbuotojus, jų atstovą ar išorės ekspertus, diskutuojant ir tariantis su jais;

32.2. visi darbuotojai supažindinami su Politika pasirašytinai;

32.3. pasiūlymus dėl Politikos tobulinimo gali teikti visi darbuotojai Centro administracijai: el. paštu rpsc@raseiniupsc.lt, tiesiogiai pateikti raštu arba į Centre esančią „Pageidavimų ir pasiūlymų“ dėžutę.

32.3. ne rečiau kaip kartą per metus Politika peržiūrima, prireikus koreguojama, įvertinus smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimo stebėsenos duomenis, gautus darbuotojų pasiūlymus, pasikartojančius iššūkius dėl smurto ir priekabiavimo mažinimo, tinkamo reagavimo ar pagalbos teikimo.

32.4. koordinuojant smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimą Centre vadovo paskiriamas darbuotojas, atliekantis dėl smurto ir priekabiavimo prevencijos įgalioto asmens funkcijas (toliau – įgaliotas asmuo).

33. Įgaliotas asmuo Centre atlieka šias funkcijas:

33.1. informuoja, konsultuoja Centro darbuotojus smurto ir (ar) priekabiavimo sampratos, atpažinimo, prevencijos įgyvendinimo klausimais;

33.2. pagal darbuotojų poreikius taiko smurto ir priekabiavimo prevencijos priemones ir (ar) veiksmus;

33.3. dalyvauja nagrinėjant ir sprendžiant galimo smurto ir (ar) priekabiavimo atvejus;

33.4. vykdo smurto ir (ar) priekabiavimo atvejų Centre stebėseną;

33.5. informuoja Centro administracijos atstovus, Centro vadovą ir darbuotojus apie smurto ir priekabiavimo paplitimą, pozityvius pokyčius ir iššūkius, kuriuos reikia svarstyti bei spręsti;

33.6. teikia siūlymus dėl smurto ir priekabiavimo prevencijos veiksmų ir (ar) priemonių vykdymo tobulinimo;

33.7. vykdo kitas Centro vadovo pavestas funkcijas, susijusias su smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimu ar koordinavimu.

34. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimo stebėsenai vykdyti pasitelkiama:

34.1. psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimo duomenys;

34.2. vykdytų darbuotojų apklausų dėl smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonių ir veiksmų išvados;

34.3. smurto ir priekabiavimo tirtų atvejų statistika, nustatyti rezultatai, matomos tendencijos;

34.4. kita reikšminga informacija (nedarbingumo, darbuotojų kaitos statistika ir kt.), susijusi su smurto ir priekabiavimo raiška ar paplitimu Centre.

35. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimo stebėsenos rezultatai naudojami smurto ir priekabiavimo mastui identifikuoti, situacijos pokyčiams vertinti, kvalifikacijos tobulinimo poreikiams nustatyti, kitoms prevencinėms priemonėms ir veiksams inicijuoti bei keisti, vidaus tvarkoms ar kitiems dokumentams tobulinti.

36. Centro darbuotojų informavimą ir švietimą smurto ir priekabiavimo prevencijos klausimais vykdo darbuotojų saugos ir sveikatos specialistas, Centro etikos komisija, vidaus medicinos auditorius, paslaugų teikėjai pagal sudarytą mokymo sutartį.

VIII SKYRIUS

PRANEŠIMŲ APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

37. Centro darbuotojas pagrįstai manantis, kad prie jo priekabiaujama, seksualiai priekabiaujama arba prieš jį naudojamas psichologinis ir (arba) fizinis smurtas, turi teisę pateikti pranešimą raštu Centro Etikos komisijai, vidaus medicinos auditoriui arba elektroniniu paštu: pranesk@raseiniupsc.lt, rpsc@raseiniupsc.lt, arba įdėti į „Pasiūlymų ir pageidavimų“ dėžutę Centre.

38. Įstaigos Etikos komisija sprendžia dėl skundo nagrinėjimo ir priima protokolinį sprendimą nagrinėti/ nenagrinėti pranešimo.

39. Pateiktas pranešimas nagrinėjamas tik tuo atveju, jei jame nurodytas nukentėjusysis, galimas pažeidėjas, galimo pažeidimo data, laikotarpis, vieta, kitos faktinės aplinkybės ir kiti argumentai arba kai pakanka įrodymų, kuriais grindžiamas pranešimas apie skundžiamus veiksmus/galimą pažeidimą ir gali būti užtikrinta sąžininga pranešimo tyrimo eiga.

40. Siekiant gauti kuo aiškesnę informaciją apie galimo smurto ir (ar) priekabiavimo atvejus, darbuotojai skatinami kreiptis per kuo trumpesnę laiką nuo įvykio ir detalizuoti informatyvaus pranešimo turinio reikalavimus:

40.1. aprašyti situaciją, jos aplinkybes, nurodyti galimai patirto smurto ir (ar) priekabiavimo formas;

40.2. nurodyti galimai smurtavusiojo (-siųjų) ir (ar) priekabiavusiojo (-siųjų) asmens (-ų) vardą (-us) ir pavardę (-es);

40.3. jei žinoma, įvardyti galimai smurto ir (ar) priekabiavimo situacijoje dalyvavusį (-ius), stebėjusį (-ius) kitą (-us) asmenį (-is);

40.4. pateikti kitus turimus duomenis (padarytus garso įrašus, elektroninių laiškų, SMS žinučių kopijas, kt.);

40.5. anoniminį pranešimą apie smurto ir (ar) priekabiavimo atvejus darbuotojas (-ai) gali pateikti raštu perduodant rašytinę informaciją atsakingam asmeniui, siunčiant paštu ar teikiant pranešimą į esančią „Pasiūlymų ir pageidavimų dėžutę“. Atsakymai į pateiktus anoniminius pranešimus ir informacija apie priimtus sprendimus nėra teikiama anoniminį pranešimą pateikusiam asmeniui. Išnagrinėjus anoniminį pranešimą, informacija apie priimtus sprendimus išsiunčiama el. paštu visiems darbuotojams;

40.6. darbuotojas (-ai) pateikęs ne anoniminį pranešimą ir pageidaujantis, kad jo pranešimas būtų nagrinėjamas konfidencialiai, neatskleidžiant pranešimą teikusio asmens duomenų, pranešimą paženkliną konfidencialumo žyma, pirmo lapo viršutinėje paraštėje užrašydamas žodį „KONFIDENCIALU“. Atsakingas asmuo gavęs pranešimą paženklinatą konfidencialumo žyme, padaro pranešimo kopiją ir toliau pranešimą analizei teikia su užtušuotais (paslėptais) asmens duomenimis. Išanalizavus atvejį, atsakymą pranešėjui teikia atsakingas asmuo. Visi darbuotojai, kurie turėjo galimybę susipažinti su konfidencialumo žyma paženklinotu pranešimu, privalo saugoti pranešimą pateikusio asmens duomenis, už jų atskleidimą atsako teisės aktų nustatyta tvarka.

41. Smurto ir (ar) priekabiavimo atvejai, Centre nagrinėjami dviem lygmenimis:

41.1. taikant priemones, kai pasitelkiamas atsakingas už smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos Centre įgyvendinimo koordinavimą asmuo;

41.2. taikant procedūras, kai pasitelkiama medicinos etikos komisija, patvirtinta Centro vadovo ir jo įgaliota Centre analizuoti bei tirti smurto ir priekabiavimo kaip neetiško elgesio atvejus.

42. Darbuotojui kreipiantis pirmą kartą dėl konkretaus (-ių) darbuotojo (-ų) galimo smurto ir (ar) priekabiavimo, pirmumas teikiamas atvejo sprendimui su atsakingu asmeniu šiomis priemonėmis:

42.1. individualiu pokalbiu su situacijoje dalyvavusiais darbuotojais, primenant bei aptariant smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos nuostatas, jų turinį ir taikymo tvarką Centre;

42.2. susitikimu tarp smurtavusio ir (ar) priekabiavusio ir galimai smurtą ir (ar) priekabiavimą patyrusiu darbuotoju, taikant mediacijos metodą, kai visi su atveju susiję darbuotojai savo noru sutinka;

42.3. kitomis veiklomis, kuriomis būtų siekiama smurto ir (ar) priekabiavimo atvejo sprendimo, padedančio išvengti tokio įvykio pasikartojimo.

43. Galimas smurto ir (ar) priekabiavimo atvejais medicinos etikos komisijoje, veikiančioje Centre, sprendžiamas visais atvejais kreipiantis į ją tiesiogiai arba perduoda atsakingas asmuo.

44. Prireikus Centro vadovas smurto bei priekabiavimo atvejams nagrinėti gali pasitelkti darbo teisės specialistą, psichologą ar kitą darbuotoją, kompetentingą spręsti smurto ir (ar) priekabiavimo atvejus.

45. Centro vadovas, gavęs medicinos etikos komisijos išvadą dėl Centre etikos kodekso

pažeidimo, kompetentingų asmenų, institucijų, kuriems buvo pateikta nagrinėti situaciją, išvadas ir rekomendacijas, priimtų sprendimą dėl pagalbos teikimo smurtą ir (ar) priekabiavimą patyrusiam darbuotojui, prireikus numatytų priemonės smurtavusiam ir (ar) priekabiavusiam darbuotojui.

46. Pagalbos priemonėmis Centre numatyti tokie veiksmai:

46.1. informavimas apie galimybę darbuotojui nemokamai gauti specialisto (psichologo, teisininko ir kt.) pagalbą Centre ar už jos ribų, jei paslaugos teikiamos teikiamos valstybės, savivaldybės lėšomis;

46.2. sąlygų sudarymas gauti su smurto ir (ar) priekabiavimo atvejo sprendimu susijusią pagalbą Centre ar už jos ribų darbo valandomis;

46.3. svarstymą ir leidimą smurtą ir (ar) priekabiavimą patyrusiam darbuotojui, taip pat smurtavusiam ar priekabiavusiam darbuotojui pakeisti jo darbo vietą darbuotojo prašymu;

46.4. kvalifikacijos tobulinimo veiklų vykdymas smurtavusiam ar priekabiavusiam darbuotojui, siekiant gerinti jo žinias ir įgūdžius, padedančius keisti smurtinį elgesį ir nuostatas;

46.5. kitų veiksmų, padedančių smurtą ir (ar) priekabiavimą patyrusiam darbuotojui, įgyvendinimas.

47. Jei pranešime dėl smurto ir (ar) priekabiavimo pateikta informacija leidžia pagrįstai manyti, kad gali būti padaryta nusikalstama veika, administracinis nusižengimas ar kitas pažeidimas, ši informacija, gavus pranešimą pateikusių darbuotojų rašytinį sutikimą, nedelsiant persiunčiama tirti tokią informaciją įgaliotai institucijai.

48. Vykdamas smurto ir priekabiavimo atvejų nagrinėjimą Centre vadovaujamosi šiais principais:

48.1. į pranešimus apie smurtą ir (ar) priekabiavimą reaguoti visais atvejais, nepriklausomai nuo turinio, formos, jo pasireiškimo būdo, t. y. horizontaliai tarp to paties ir (ar) kito lygmens darbuotojų, ar vertikalčiai tarp vadovo ir jam pavaldžių darbuotojų;

48.2. skatinti bet kurį Centro darbuotoją, pastebėjus smurtą ir (ar) priekabiavimą, reaguoti nepritariant ir (ar) informuoti atsakingus darbuotojus apie įtariamo smurto ir (ar) priekabiavimo atvejį;

48.3. tiriant smurto ir (ar) priekabiavimo atvejį bei rengiant su juo susijusią išvadą dėl prevencinių veiksmų ir (ar) priemonių vadovautis turimais ar nustatytais faktais, sudaryti sąlygas visiems su atveju susijusiems asmenims pateikti informaciją;

48.4. kiekvieną atvejį vertinti objektyviai, atsisakant išankstinių nuostatų, kaltinimų ir išlaikant pagarbų bendravimą su asmeniu, kurio elgesys svarstomas kaip netinkamas;

48.5. ištyrus pasitvirtinusio smurto ir (ar) priekabiavimo atvejį, užtikrinti grįžamojo ryšio teikimą visoms su atveju susijusioms šalims, pateikiant informaciją apie tyrimo eigą, rezultatus ir sprendimus.

49. Pateiktas dėl galimo smurto ar priekabiavimo pranešimas privalo būti išnagrinėtas per 20 darbo dienų, sudėtingesniais atvejais nagrinėjimas pratęsiamas dar 20 dienų. Nukentėjęs asmuo ir skundžiamasis yra supažindinami su sprendimu per 3 darbo dienas nuo sprendimo priėmimo.

IX SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

50. Smurtas ir (ar) priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą ir smurtą ar priekabiavimą dėl lyties (smurtas ar priekabiavimas, nukreiptas prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiant tam tikros lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą), diskriminacinio pobūdžio veiksmai ar garbės ir orumo pažeidimas kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų atžvilgiu darbo metu ar darbo vietoje yra laikomas šiukščiu darbo pareigų pažeidimu už kurį taikoma atsakomybė numatyta Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

51. Sprendžiant smurto ir priekabiavimo atvejus Centro vadovas imasi veiksmų užtikrinti konfidencialumą, asmens duomenų apsaugą, objektyvumą ir nešališkumą visų dalyvių atžvilgiu ir

darbuotojo, pateikusio pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto smurto ir (ar) priekabiavimo atvejo, apsaugą nuo bet kokio persekiojimo.

52. Smurtą, priekabiavimą, diskriminaciją ar kitą orumą žeminantį įvykį patyrusiems Centro darbuotojams teikiama nemokama psichologinė pagalba.

53. Visi Centro darbuotojai su šia Politika yra supažindinami pasirašytinai ir atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis šioje Politikoje nustatytais darbo principais.

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

55. Ši Politika tvirtinama, keičiama ir naikinama Centro direktoriaus įsakymu.

56. Smurto ir priekabiavimo prevencijos Politika skelbiama viešai VŠĮ Raseinių psichikos sveikatos centro tinklapyje www.raseiniupsc.lt.
