

## **SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA VIEŠOJOJE ĮSTAIGOJE UTENOS PIRMINĖS SVEIKATOS PRIEŽIŪROS CENTRE**

### **I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politika (toliau – Politika) viešojoje įstaigoje Utenos pirminės sveikatos priežiūros centre (toliau – Centras arba įstaiga) siekiama sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiamasi į 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 bei sudaryti sąlygas, esant reikalui, pašalinti esamos problemos (konflikto) darbe priežastis, suteikti pagalbą smurtą ir priekabiavimą patyrusiam darbuotojui, numatyti ir įgyvendinti efektyvius ir tinkamus veiksmus smurto ir (arba) priekabiavimo atveju.

2. Politika parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatomis, Valstybinės darbo inspekcijos Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos rengimo metodinėmis rekomendacijomis ir kt.

3. Politikos nuostatos taikomos ir yra privalomos visiems Centro darbuotojams, siekiant užtikrinti, kad smurto ir priekabiavimo formų įsisąmoninimas, atpažinimas, netoleravimas, draudimas bei laiku atliktas pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą tyrimas ir atsakomybės taikymas smurtautojui leistų ne tik atgrasyti smurtautoją, bet ir prisidėtų kuriant darbuotojams emociškai palankią darbo aplinką.

4. Politikoje nustatyta:

4.1. smurto ir priekabiavimo atpažinimo būdai;

4.2. galimos smurto ir priekabiavimo formos;

4.3. darbuotojų saugumo užtikrinimo politikos principai;

4.4. pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarka;

4.5. apie smurtą ir priekabiavimą pranešusių asmenų ir nukentėjusių asmenų apsaugos priemonės ir jiems teikiama pagalba;

4.6. darbuotojų elgesio taisyklės ir kita informacija, susijusi su smurto ir priekabiavimo prevencija;

4.7. supažindinimo su smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis tvarka.

5. Politikoje vartojamos sąvokos ir jų paaiškinimai:

5.1. **Smurtas ir priekabiavimas** – tai žmogaus teisių pažeidimas, darantis žalą tiek asmens, tiek įstaigos gerovei, t. y. vieno ar kelių asmenų nepriimtinas elgesys, galintis pasireikšti įvairiomis formomis, kai siekiama įžeisti arba įžeidžiamas darbuotojo orumas, siekiama daryti arba daro neigiamą įtaką darbuotojo emocinei sveikatai arba siekia sukurti ar sukuria priešišką darbo aplinką.

5.2. **Smurtu laikomas** asmens (-ų) 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 ar turtinę žalą.

5.3. **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.

5.4. **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.

5.5. **Psichologinis smurtas** – tai asmens įžeidinėjimas, nepagrįstų pastabų teikimas, grasinimas, draudimas, gąsdinimas, žeminimas, užgauliojimas ir kitas netinkamas elgesys, kuriuo siekiama darbuotoją įskaudinti, įbauginti, sumenkinti, priversti suvokti priklausomybę / atlikti tam tikrą veiksmą / paklusti. Psichologinio smurto darbe baimė riboja jį patiriančių darbuotojų veiksmus, laisvę, daro įtaką jų sprendimams, bendravimui, savijautai ir gerovei darbe.

5.6. **Mobingas** – jėgų disbalansu paremti santykiai darbo vietoje, pasireikiantys 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.

5.7. **Grėsmė** suprantama kaip gresianti padėtis dėl darbdavio, tiesioginio vadovo, kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų žodinių išpuolių, įvairių susirūpinimą keliančio elgesio. Analizuojant galimą grėsmę, kuri gali būti akivaizdi ir neakivaizdi, pagrindinis elementas yra grėsmės pasekmės. Tai gali būti įvairus smurtas, taikomos bausmės, ignoravimas, izoliavimas, priekabiavimas, engimas, patyčios ir pan.

5.8. Kitos Politikoje naudojamos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme ir kt.

6. Smurtas ir priekabiavimas, įskaitant ir psichologinį smurtą, smurtą ir priekabiavimą dėl lyties (smurtas ir priekabiavimas nukreiptas prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą) – bet koks nepriimtinas elgesys ar jo grėsmė, nesvarbu ar nepriimtinu elgesiu vieną kartą ar pakartotinai siekiama padaryti fizinį, psichologinį, seksualinį ar ekonominį poveikį, ar nepriimtinu elgesiu šis poveikis padaromas arba gali būti padarytas, ar tokiu elgesiu įžeidžiamas asmens orumas arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka ir (ar) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ir (ar) neturtinė žala.

7. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:

7.1. darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ir atlieka jam pavestas funkcijas;

7.2. pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buitėmis, sanitarinėmis ir higienos patalpomis;

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

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

7.5. pakeliui į darbą ar iš jo.

## II SKYRIUS

### SMURTO IR PRIEKABIAVIMO ATPAŽINIMO BŪDAI

8. Pagrindinis elementas, siekiant užkirsti kelią bet kokiam smurtui ir priekabiavimui, yra aiškiai nustatyta darbo kultūra, pagrįsta abipuse pagarba ir žmogaus orumu.

9. Nustatoma prievolė gerbti kito asmens orumą, mandagiai ir pagarbiai bendrauti su kitais, savo elgesiu užtikrinti darbo aplinką, kurioje asmuo nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veikslių.

10. Dažniausiai smurtas ir priekabiavimas pasireiškia psichologiniu spaudimu, neetišku, nepagarbiu elgesiu kitų darbuotojų atžvilgiu, ignoravimu, engimu, nepagrįstomis pastabomis ir kritika, šaukimu, įžeidinėjimu, manipuliavimu, pajuoka, patyčiomis, pasiekimų nuvertinimu, neetiškais komentarais, grasinimais, bauginimais, rečiau – fiziniu ir (arba) seksualiniu išnaudojimu.

11. Smurtas ir priekabiavimas gali būti atpažįstamas pagal kelis požymius: pasikartojimą, trukmę, stiprėjimą, piktnaudžiavimą valdžia ir tyčinį veikslių, socialinę darbuotojo ar jų grupės izoliaciją, priekabiavimo veiksmus, kuriais kėsinama į asmens privačią erdvę, gąsdinimą ar net fizinę prievartą ir gaudus apie asmenį, žodinę / verbalinę agresiją, t. y. įžeidžiančią kalbą, kuria siekiama pažeminti, sugėdinti ar grasinti darbuotojui, tai gali pasireikšti prasivardžiavimais, šaukimu, rėkimu, atsisakymu kalbėtis (požymių sąrašas nėra baigtinis).

12. Priekabiavimas gali pasireikšti žodžiu ir raštu, rečiau – fiziniams veiksliams. Priekabiavimo metu gali būti taikomi įžeidūs komentarai, juokeliai, žeminimas, nesidalijama svarbia informacija, asmuo atibojamas nuo kitų bendradarbių, susitikimų arba pasitarimų, ignoruojamas, jam skiriamos su įstaigos veikla nesusijusios užduotys ir pan.

13. Pagrindinis smurto ir priekabiavimo skirtumas yra tai, kad priekabiavimas yra tęstinis procesas, pasikartojantis nepriimtinas elgesys, o smurtas dažniausiai būna vienkartinis, staigus (ūmus) netinkamas elgesio proveržis.

14. Seksualinis priekabiavimas gali pasireikšti įvairiais būdais ir sukurti nepageidaujamą, nemalonią, bauginančią, žeminančią ar įžeidžiančią darbo aplinką.

15. Siekiant įvertinti, ar situacija laikytina smurtu ir priekabiavimu, siūloma atkreipti dėmesį į išvardytus pagrindinius aspektus (sąrašas nėra baigtinis):

15.1. ar tai asmens orumą menkinantis elgesys (priverčia jaustis nepatogiai, nejaukiai);

15.2. ar tai bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką sukuriantis elgesys;

15.3. ar žodžiu, raštu arba fiziniu veiksliu išreikštas elgesys yra nepageidaujamas, užgaulus;

15.4. ar žodžiu, raštu ar fiziniu veiksliu išreikštas elgesys yra intymaus pobūdžio.

16. Dažniausiai pasitaikančios nepriimtino elgesio išraiškos, kenkiančios darbuotojo emocinei, o sunkiais atvejais – psichinei ir fizinei sveikatai:

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

16.2. nepadoraus turinio informacijos demonstravimas ar siuntimas;

16.3. įkyrus domėjimasis apie privatų gyvenimą, intymius santykius;

- 16.4. nepageidaujami komentarai dėl išvaizdos, kūno formos, aprangos;
  - 16.5. įžeidžiantys juokai, patyčios, apkalbos, gandai, šmeižtas, užgaulūs gestai;
  - 16.6. tyčinis darbuotojo izoliavimas darbinėje veikloje;
  - 16.7. informacijos, nesusijusios su darbuotojo funkcijomis, apie jį rinkimas ir (arba) platinimas;
  - 16.8. elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę;
  - 16.9. poveikis darbuotojui, siekiant tam tikrų su darbu nesusijusių funkcijų (paslaugų) atlikimo.
17. Vertinant galimas grėsmes būtina stebėti darbuotojo keisto ar nesuprantamo elgesio dažnumą, elgesio pasikeitimą – paūmėjimą, provokuojančio elgesio radimąsi ir pan., t. y. laiku identifikuoti bet kokią susirūpinimą keliantį elgesį, pranešti atsakingam asmeniui ir taip sumažinti ateityje galinčius kilti smurto ir priekabiavimo proveržius.
18. Stebint ir nagrinėjant konfliktus, tokie požymiai kaip įžeidimas, gąsdinimas, pašaipos, replikos, apkalbos, žeminantis humoras gali būti vertinami kaip tam tikra įstaigos komunikacijos kultūros problema.

### **III SKYRIUS**

#### **GALIMOS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO FORMOS**

19. Darbuotojų tarpusavio santykiai turi būti grindžiami pasitikėjimu, pagarba, sąžiningumu, lygiateisiškumu, tolerancija, taktiškumu, mandagumu ir savitarpio pagalba profesinėje veikloje, keičiantis patirtimi ir žiniomis, vadovaujantis Viešosios įstaigos Utenos pirminės sveikatos priežiūros centro darbuotojų elgesio kodekso nuostatomis.
20. Dažniausiai pasireiškiančios psichologinio smurto darbe formos (sąrašas nėra baigtinis):
- 20.1. tiesioginiai ar netiesioginiai grasinimai arba kaltinimai, siekiant sukelti emocinį ar fizinį skausmą arba praradimą (grasinimai atleisti iš darbo, bloginti darbo sąlygas, sudarant darbo grafikus ir kt.);
  - 20.2. darbuotojo pasiekimų nuvertinimas (nepakankamas darbuotojo pripažinimas, nepagrįsta kritika darbuotojui dėl atliktų užduočių, siekiant jį pažeminti, įžeisti ir kt.);
  - 20.3. patyčios, apkalbos, gandai, šmeižtas (tikrovės neatitinkančios informacijos, galinčios padaryti žalą asmens garbei ir orumui, paskleidimas);
  - 20.4. pasikartojančios neigiamos pastabos (nemalonūs skirtingo turinio komentarai ir kt.);
  - 20.5. ignoravimas (tyčinis izoliavimas, atribojimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų, nesidalijimas informacija, nuolatinis darbuotojo prašymų ir poreikių nepaisymas, neigimas ir kt.);
  - 20.6. manipuliavimas (atvejai, kai darbuotojui nustatomas neadekvatus darbo krūvis, manipuliavimas darbo užmokesčiu, keliami neįgyvendinami reikalavimai ir kt.);
  - 20.7. sarkazmas (piktas pašėpimas, kandi ironija ir kt.);
  - 20.8. noras išjuokti (darbuotojo ar darbuotojų grupės elgesys, kai pajuokai pateikiamos asmeninės ir profesinės kito asmens savybės, sukuriama priešiška ir neetiška aplinka, kurioje darbuotojas jaučiasi užgauliojamas, žeminamas, nepageidaujami komentarai dėl išvaizdos, kūno formos, aprangos ir kt.);
  - 20.9. riksmas (bendravimas pakeltu tonu, nevaldomos emocijos ir kt.);

- 20.10. įžeidimai, siekiant pakirsti darbuotojo pasitikėjimą savimi;
- 20.11. veiksmy, pareiškimų ar gestų, kurie nukreipti į darbuotojo savigarbą ir savivertę, siekiant pažeminti, naudojimas;
- 20.12. informacijos, nesusijusios su darbuotojo funkcijomis, apie jį rinkimas ir (arba) platinimas;
- 20.13. elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę;
- 20.14. poveikis darbuotojui, siekiant tam tikrų su darbu nesusijusių funkcijų (paslaugų) atlikimo;
- 20.15. nepriimtinas ir nepageidaujamas fizinis kontaktas.

#### **IV SKYRIUS**

### **DARBUOTOJŲ SAUGUMO UŽTIKRINIMO CENTRE POLITIKOS PRINCIPAI**

- 21. Centre netoleruojamas bet kokia forma pasireikšti galintis smurtas ir priekabiavimas, nepageidaujamas elgesys darbe, siekiant įžeisti darbuotojo orumą dėl amžiaus, negalios, šeimyninės padėties, lyties, nuomonės ar įsitikinimų, fizinis, psichologinis ir/ar seksualinis išnaudojimas, vienkartinis ar sistemingas neetiškas, nepagarbus elgesys bet kurių Centro darbuotojų atžvilgiu.
- 22. Centre netoleruojamas bauginimas, grasinimai siekiant sukelti fizinės, psichologinės skriaudos baimę.
- 23. Centre netoleruojamas bet kokia forma pasireikšti galintis mobingas: nuoseklus ilgalaikis netinkamas elgesys, fizinės, socialinės ar psichologinės gerovės pažeidimas bet kurių Centro darbuotojų atžvilgiu.
- 24. Centras darbą siekia organizuoti taip, kad būtų kuriama saugi ir psichologinei sveikatai palanki darbo aplinka, kad darbuotojas, ar jų grupė nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmy, kuriais kėsinama 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 ar bejėgę padėtį.
- 25. Darbuotojai privalo gerbti kito asmens orumą, mandagiai ir pagarbiai bendrauti su kitais, savo elgesiu užtikrinti darbo aplinką, kurioje kitas asmuo nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmy. Draudžiama priekabiauti ir (arba) smurtauti, neetiškai ir nepagarbiai elgtis su darbuotojais ir kitais asmenimis Centre.
- 26. Centre organizuojant darbą yra atsižvelgiama į psichosocialinę riziką ir psichosocialinių rizikos veiksnių poveikį visiems Centro darbuotojams.
- 27. Centras imasi priemonių, kad kaip įmanoma efektyviau būtų įgyvendinamos smurto ir priekabiavimo darbe 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.
- 28. Centras užtikrina darbuotojams galimybę teikti klausimus, pasiūlymus, prašymus, pranešimus ir (ar) skundus dėl pastebėto ar patiriamo smurto ir priekabiavimo darbe.
- 29. Jei asmuo kreipėsi ne anonimiškai, o atskleisdamas savo tapatybę, Centras užtikrina pateiktų duomenų konfidencialumą ir taiko asmenų, pateikusių informaciją apie pažeidimus, apsaugos, skatinimo ir pagalbos jiems priemones.

**V SKYRIUS**  
**PRANEŠIMŲ APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO**  
**TVARKA**

30. Gauti visi pranešimai apie smurtą ir priekabiavimą bei su tuo susiję konfliktai yra nagrinėjami ir pranešimų tyrimas grindžiamas šiais pagrindiniais principais:

30.1. betarpiškumo – visiems susijusiems asmenims (nukentėjusiajam, skundžiamajam, liudytojams) sudaromos visos galimybės pateikti paaiškinimus dėl savo veiksmų;

30.2. operatyvumo – pranešimai nagrinėjami per kiek įmanoma trumpiausią terminą;

30.3. pagalbos nukentėjusiajam – gavus pranešimą dėl priekabiavimo ir (arba) smurto, sudaromos psichologiškai saugios darbo sąlygos;

30.4. objektyvumo ir nešališkumo – tyrimas atliekamas objektyviai, neturint išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo;

30.5. nekaltumo – skundžiamasis laikomas nekaltu, kol bus priimtas sprendimas dėl pažeidimo ar jo netinkamo elgesio.

31. Darbuotojas, pagrįstai manantis, kad prie jo ar kito asmens yra priekabiuojama ir (arba) naudojamas smurtas, turi teisę (taip pat ir anonimiškai) apie tai pranešti:

31.1. informuojant savo tiesioginį vadovą. Tiesioginis vadovas apie praneštą atvejį turi informuoti Bendrųjų reikalų skyriaus administratorių (toliau – Atsakingas asmuo);

31.2. siunčiant elektroninį laišką adresu [pranesk@utenospssc.lt](mailto:pranesk@utenospssc.lt) nurodant informaciją: asmens vardą ir pavardę, kontaktus (el. paštą ir/ar tel. Nr.) (nebūtina, bet pageidautina siekiant tikslesnio tyrimo, išvadų ir tikslingos prevencijos); struktūrinį padalinį; įvykio datą (arba periodą nuo – iki); galimus iniciatorius, nukentėjusiuosius, liudininkus; pranešimą pildančio asmens sąsajas su įvykiu; detalių įvykio aplinkybių aprašymą; siūlomas prevencines priemones (jei esama pasiūlymų); duomenis apie tai, ar darbuotojas sutinka, kad jo pranešimas būtų nagrinėjamas žodine tvarka (toks sutikimas nereiškia, kad pranešimas privalomai bus nagrinėjamas žodine tvarka) ir ar sutinka, kad jo tapatybė būtų atskleista, jei teikiamas pranešimas apie pažeidimą; darbuotojo elektroninio pašto adresą, kuriuo, esant reikalui, turi vykti komunikacija dėl pranešimo nagrinėjimo;

31.3. pranešimą apie smurto ir (arba) priekabiavimo atvejį gali pateikti pats darbuotojas, patyręs smurtą ir (arba) priekabiavimą, raštu tiesiogiai Atsakingam asmeniui surašydamas laisvos formos pranešimą, taip pat apie tokius atvejus gali pranešti ir kiti darbuotojai (matę tokį atvejį);

31.4. Darbo ginčų komisijai, Lygių galimybių kontrolieriui, Centro Darbo tarybai (darbuotojų atstovavimą įgyvendinantiems asmenims), nepaisydami, ar jų pranešimą tyrė Centras. Kreipimasis į institucijas, nurodytas šiame punkte, neapriboja galimybės ginti teises ir šios Politikos nustatyta tvarka. Centras įsipareigoja bendradarbiauti su tyrimą atliekančia institucija.

32. Pranešimą rekomenduojama pateikti per kiek įmanoma trumpiausią laiką nuo skundžiamų veiksmų padarymo ar paaiškėjimo dienos. Pranešimai registruojami Centro dokumentų valdymo informacinėje sistemoje „Kontora“.

33. Pranešimas privalo būti išnagrinėtas ir motyvuotas atsakymas pateiktas ne vėliau kaip per 20 darbo dienų nuo jo pateikimo dienos.

34. Atsakingas asmuo, gavęs pranešimą, ne vėliau kaip kitą darbo dieną pateikia jį Centro direktoriui.

35. Centro direktorius sudaro komisiją iš ne mažiau kaip 3 narių. Į komisiją gali būti įtraukiami Darbo tarybos atstovas, specialistai, kiti Centro darbuotojai. Pranešimo tyrimas atliekamas per 15 darbo dienų nuo pavedimo atlikti tyrimą. Pranešimo nagrinėjimo metu privaloma prašyti galimai smurtaujančio ar priekabiuojančio darbuotojo paaiškinimo. Komisijos sprendimai priimami komisijos nariams balsuojant ir įvertinus visus pranešimo nagrinėjimo metu surinktus duomenis. Komisija priima sprendimą konstatuodama, ar pranešimas pagrįstas, įvertinusi, ar pranešime nurodytos aplinkybės pasitvirtino. Per 2 darbo dienas surašoma tyrimo išvada ir pateikiama Centro direktoriui. Jei pranešimas pripažįstamas pagrįstu, komisija motyvuotoje išvadoje nurodo siūlomą pagalbą ir konkrečias apsaugos priemones smurtą ar priekabiavimą patyrusiam darbuotojui, priemones, taikytinas pažeidėjui, tai pat prevencijos priemones, kad tokie atvejai nepasikartotų. Apie priimtą sprendimą atskirai raštu informuojamas pranešimą pateikęs darbuotojas.

36. Asmenys, gavę pranešimą apie smurto ar priekabiavimo atvejus, privalo užtikrinti ir garantuoti, kad pranešimo aplinkybės nebus viešinamos, darbuotojo, pranešusio apie smurto ar priekabiavimo atvejus, ir nukentėjusiojo konfidencialumą bei pranešimo tyrimo objektyvumą.

## **VI SKYRIUS**

### **APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ PRANEŠUSIŲ ASMENŲ IR NUKENTĖJUSIŲ ASMENŲ APSAUGOS PRIEMONĖS IR JIEMS TEIKIAMA PAGALBA**

37. Darbdavys turi pareigą imtis visų būtinų priemonių smurto ir priekabiavimo prevencijai užtikrinti ir aktyvių veiksmų pagalbai asmenims, patyrusiems smurtą ar priekabiavimą, suteikti.

38. Atsižvelgiant į konkretų atvejį ir esamą poveikį darbuotojų emocinei sveikatai, nukentėjusių asmenų apsaugos priemonės ir pagalba gali būti įvairių formų, t. y. sudaryta galimybė darbuotojams, patyrusiems smurtą, naudotis visų reikalingų specialistų (psichologų, psichiatrų ir kt. specialistų) paslaugomis; vykdoma darbo rotacija; darbuotojo perkėlimas (jam sutikus ir esant galimybei) į kitą darbo vietą (nepažeidžiant Darbo kodekso nuostatų), atostogų suteikimas ne pagal grafiką ir kt.

39. Bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys su darbuotoju, kuris pateikė pranešimą, yra draudžiamas.

40. Centras užtikrina darbuotojų, pateikusių pranešimą dėl smurto ir (arba) priekabiavimo konfidencialumą, objektyvumą ir nešališkumą visų galimo atvejo dalyvių atžvilgiu.

41. Centras užtikrina, jog darbuotojai bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jei pateiks pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto smurto ir (arba) priekabiavimo atvejo.

42. Įvertinant tai, kad kiekvieno atskiro asmens mąstymo, pasaulėžiūros, vertybių sistemos, temperamento ir elgesio pakeisti neįmanoma, būtina skatinti vidinę kiekvieno darbuotojo elgesio kontrolę. Labai reikšmingi tiesioginių vadovų pokalbiai su darbuotojais, kurių tikslas yra saviugda, t. y. padėti darbuotojui įsisaugoti tam tikrus konkrečius, su jo elgesiu susijusius, dalykus, kurie ateityje leistų įtakoti jo veiksmus, siekiant užkirsti kelią kitų konfliktų atsiradimui.

43. Centro administracija, siekdama stiprinti konfliktų sprendimo kompetencijas, gebant atpažinti konfliktą ir tinkamai jį spręsti, gali organizuoti mokymus apie konfliktų ir streso valdymą, smurto ir priekabiavimo supratimą bei pavojus, prevencijos priemones, darbuotojų teises ir pareigas smurto ir priekabiavimo srityje, bendravimo įgūdžių tobulinimą ir pan.

## **VII SKYRIUS**

### **DARBUOTOJŲ ELGESIO TAISYKLĖS IR KITA INFORMACIJA, SUSIJUSI SU SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJA**

44. Centre turi būti įgyvendinami pagrindiniai prevenciniai veiksmai, įgyvendinant šioje Politikoje numatytas smurto ir priekabiavimo prevencines priemones:

44.1. Pirminė prevencija – veiksmai pašalinti smurto apraiškas, taip pat sumažinti neigiamą jo įtaką darbuotojams, t.y. psichosocialinės ir fizinės darbo aplinkos gerinimas (darbo aplinkos keitimas, lanksčių darbo grafikų tvirtinimas, darbuotojų įtraukimas, grįžtamojo ryšio suteikimas), psichologinio smurto atvejų registravimas ir įstaigos kultūros ugdymas.

44.1.1. 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, jis turi būti pakankamai apmokytas, kaip atlikti savo darbą.

44.1.2. Nedelsiant registruojami galimo smurto ir priekabiavimo atvejai, jie analizuojami sudarant galimybes darbuotojams teikti pranešimus apie įvykius su detaliais paaiškinimais, nurodant (galimus) smurtautojus, smurto situaciją, aplinkybes, galimus liudytojus.

44.1.3. Centro kultūros ugdymas įsipareigojant, kad būtų užtikrinta darbuotojų sauga ir sveikata visais su darbu susijusiais aspektais. Aiškiai apibrėžiamos darbuotojų pareigos ir atsakomybės. Netolerancija smurtui ir priekabiavimui bei skatinamos diskusijos, gerbiama kitokia pozicija, nuomonė.

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

44.2. Antrinė prevencija – prieš smurtą nukreiptos politikos formavimas:

44.2.1. Darbuotojų informavimas apie darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo politiką ir kitas galiojančias tvarkas užtikrinančias, kad visi Centre dirbantys ar naujai įsidarbinantys darbuotojai žinotų ir suprastų Centre siektino elgesio taisykles ir vykdomas priemones. Informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: personalo susirinkimai, struktūrinių padalinių informacinės lentos, informaciniai pranešimai, atmintinės, dalomoji medžiaga ir kiti būdai.

44.2.2. Inicijuojami darbuotojų mokymai, atsižvelgiant į poreikius ir esamą situaciją.

44.2.3. Stebima situacija, atsižvelgiant į psichosocialinės rizikos veiksnius, organizuojamas, atliekamas ir esant reikalui atnaujinamas psichosocialinės rizikos vertinimas struktūriniuose padaliniuose.

44.3. Tretinė prevencija – visapusė pagalba psichologinį smurtą patyrusiems asmenims ir taikomos drausminės nuobaudos smurtautojams:

44.3.1. Smurtą ir priekabiavimą patyrusių ar mačiusių darbuotojų psichologinių traumų ir streso lygio mažinimas, skubiai ir efektyviai nagrinėjant galimo smurto ir (arba) priekabiavimo atvejus, teikiant rekomendacijas Centro administracijai ir/ar struktūriniams padaliniams, užtikrinant psichologų paslaugų prieinamumą ir visų reikalingų psichologinės pagalbos resursų (psichiatrų, socialinių darbuotojų, psichologinės pagalbos organizacijų, psichologinės pagalbos telefono linijų) nuorodų ir kontaktų suteikimą visiems Centro darbuotojams.

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

44.3.3. Stengtis iškilusias problemas spręsti neformaliomis priemonėmis – pokalbiu su smurtautoju, psichologo konsultacijos rekomendavimu, o jei to nepakanka, naudoti drausmines priemones – raštišką įspėjimą, esant galimybei perkėlimą į kitą struktūrinį padalinį ar pareigas, atleidimą iš darbo.

44.3.4. Drausminės procedūros numatomos ir taikomos smurtautojams, atsižvelgiant į abiejų smurto įvykyje dalyvavusių pusių paaškinimus, nurodomas aplinkybes, ankstesnį smurtautojo elgesį, objektyviai jas išklausus.

45. Centro direktoriaus įsakymu patvirtintas viešosios įstaigos Utenos pirminės sveikatos priežiūros centro darbuotojų elgesio kodekso (nuoroda interneto puslapyje <https://www.utenospspc.lt/darbuotoju-elgesio-kodeksas/>), kuriame nurodyti etikos principai ir reikalavimai, tinkamas elgesys su kolegomis (bendradarbiais) ir pavaldžiais darbuotojais bei kiti darbo ir bendravimo etikos klausimai.

46. Rekomenduojama darbuotojams stebėti veiksmus dėl nepriimtino elgesio, o turint abejonių dėl galimo nepageidaujamo (netinkamo) arba kitokio elgesio savo ir kitų darbuotojų atžvilgiu, kai darbuotojas priverstas jaustis nepatogiai, kreiptis į Atsakingą asmenį. Patyrus nepriimtina elgesį, turintį smurto ir priekabiavimo požymių, ar pastebėjus nepriimtina elgesį, patartina jo netoleruoti, nelaikyti jo pokštu ar nevykusi pajuokavimu, neskatinti tokio elgesio pritariančia šypsena, bet ramiai, mandagiai informuoti taip besielgiantį asmenį, kad šis elgesys nepriimtinas ir turi būti nutrauktas, o jam nepakeitus savo elgesio pranešti Politikos V skyriuje nurodyta tvarka.

47. Jei nukentėjęs asmuo pageidauja tik sudrausminti skundžiamąjį ir užkirsti kelią tokiems veiksams ateityje, tačiau nepageidauja, kad būtų pradėtas tyrimas, gali būti taikomas neformalus pokalbis, kai Atsakingas asmuo atskirai bendrauja su skundžiamuoju, dalyvaujant ar nedalyvaujant besiskundžiančiam asmeniui, siekiant taikiai išspręsti kilusius nesutarimus, arba nusprendžiama pakartotinai supažindinti skundžiamąjį asmenį su Politika ir kitais dokumentais.

48. Smurto ir priekabiavimo darbe prevencija suprantama kaip vienas iš palankių Centro administracijos psichosocialinį klimatą, asmens orumą ir tarpusavio santykių kokybę užtikrinančių sprendimų, siekiant saugios ir sveikos darbo aplinkos visais su darbo santykiais susijusiais klausimais.

## **VIII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

49. Darbuotojai su šia Politika supažindinami pasirašytinai ir atlikdama savo funkcijas turi vadovautis šioje Politikoje nustatytais principais.

50. Kiekvienas darbuotojas turi teisę pareikšti nuomonę, atsiliepimus apie smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką, jos veiksmingumą ir pateikti pasiūlymus dėl jos keitimo ir (ar) papildymo.

51. Darbuotojams, pateikusiems pranešimą V skyriuje nurodyta tvarka, užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.

52. Jei V skyriuje nurodytoje tvarkoje pateikiamame pranešime minimi ir kiti galimi nusižengimai (korupcijos, darbuotojų elgesio kodekso ir pan.) su tuo susijusi informacija perduodama pagal veiklos sritį atitinkamoms tarnyboms ir/ar komisijai nagrinėjimui.

53. Šios Politikos pažeidimas gali būti laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu ir taikoma atsakomybė numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse ar kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.
54. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politika privalo būti suderinta su Centro Darbo taryba.
55. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos nuostatos keičiamos ar papildomos Centro direktoriaus įsakymu.
-