

PATVIRTINTA

VšĮ Raseinių pirminės sveikatos priežiūros
centro direktoriaus 2025-05-20 įsakymu
Nr. A1-46

**VŠĮ RASEINIŲ PIRMINĖS SVEIKATOS PRIEŽIŪROS CENTRO
SMURTO (ĮSKAITANT MOBINGĄ) IR PRIEKABIAVIMO DARBE PREVENCIJOS
POLITIKA**

**I SKYRIUS
BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. VšĮ Raseinių pirminės sveikatos priežiūros centro (toliau - Centras) smurto (įskaitant mobingą) ir priekabiavimo darbe prevencijos politika (toliau – Politika) nustato smurto ir priekabiavimo atpažinimo būdus, galimas smurto (įskaitant mobingą) ir priekabiavimo formas, supažindinimo su smurto (įskaitant mobingą) ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis tvarką, pranešimų apie smurtą (įskaitant mobingą) ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarką, apie smurtą (įskaitant mobingą) ir priekabiavimą pranešusių asmenų ir nukentėjusių asmenų apsaugos priemones ir jiems teikiamą pagalbą, LR Darbo kodekso 30 straipsnio numatytų nuostatų, susijusių su smurto (įskaitant mobingą) ir priekabiavimo darbe prevencija, įgyvendinimą.

2. Politika taikoma visiems be išimties centro darbuotojams, neatsižvelgiant į jų užimamas pareigas ar sudarytą darbo sutarties rūšį.

3. PSPC administracija draudžia ir netoleruoja jokios diskriminacijos, priekabiavimo ir bet kokios kitokios prievartos ar nepageidaujamo elgesio formos, nustato prievolę gerbti kito asmens orumą, bendrauti mandagiai ir pagarbiai, kad kitas asmuo nepatirtų priešiškų, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų.

4. Politika parengta vadovaujantis:

4.1. Lietuvos Respublikos darbo kodekso (DK) 30 straipsnio nuostatomis;

4.2. Lietuvos Respublikos Vyriausiojo valstybinės darbo inspektoriaus 2024 m. gruodžio 17 d. įsakymu Nr. EV – 221 „Dėl smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos priemonių aprašo patvirtinimo“;

4.3. 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“;

4.4. Centro vidaus tvarkos taisyklių, patvirtintų VšĮ Raseinių PSPC direktoriaus 2021 m. liepos 14 d. įsakymu Nr. A1-52A, 71.9. punkto nuostatomis;

4.5. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu (2003 m. lapkričio 18 d. Nr. IX-1826).

II SKYRIUS

POLITIKOJE NAUDOJAMOS SĄVOKOS

5. Centro smurto (įskaitant mobingą) ir priekabiavimo prevencijos politikoje naudojamos sąvokos:

5.1. **Darbuotojas** – Centro darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį.

5.2. **Atsakingas asmuo** – Centro direktoriaus įsakymu paskirtas darbuotojas, pirmasis gaunantis pranešimą dėl smurto (įskaitant mobingą) ar priekabiavimo darbe ir informuojantis centro direktorių.

5.3. **Komisija** – Centro direktoriaus įsakymu sudaryta komisija konkrečiam smurto (įskaitant mobingą) ir priekabiavimo atvejui darbe tirti.

5.4. **Nukentėjusysis** – Centro darbuotojas, prie kurio priekabiavo ir prieš kurį buvo panaudotas smurtas.

5.5. **Skundžiamasis** – asmuo, dėl kurio elgesio pateiktas pranešimas dėl priekabiavimo ar smurto.

5.6. **Pranešimas** – žodinis arba rašytinis informacijos pateikimas apie smurtą (įskaitant mobingą) ir priekabiavimą darbe.

5.7. **Grėsmė** – gresianti padėtis, pavojus, įskaitant įvairius grėsmingus įvykius, kaip reali tikimybė, kad toks bus. Grėsmė gali būti akivaizdi (-ios) ir neakivaizdi (-ios), pagrindinis elementas yra grėsmės pasekmės (įvairus smurtas, taikomos bausmės, ignoravimas, izoliavimas, priekabiavimas, engimas, patyčios ir t. t.). Grėsme laikytinas darbuotojo persekiojimas darbo metu ir (ar) po darbo valandų arba pašiepiančio vaizdo įrašo, el. susirašinėjimų platinimas vidiniame tinkle, kai dėl šių grėsmių gali kilti realus smurto ir (ar) priekabiavimo pavojus konkrečiam darbuotojui. Neakivaizdžios grėsmės pavyzdžiu laikytina situacija, kai nesprendžiamas (-i) konfliktas (-ai) gali tapti netinkamo elgesio darbe priežastimi, neigiamai veikti emocinę darbo aplinką ir darbo produktyvumą, ir dėl to ateityje, emocinei įtampai gerokai išaugus, gali kilti realaus smurto ir (ar) priekabiavimo pavojus ir kitos situacijos, kurios gali padidinti darbuotojo pažeidžiamumą.

5.8. 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.

5.9. **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. 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.

5.10. Seksualinis priekabiavimas – nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su darbuotoju, turint tikslą pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

5.11. Psichologinė prievarta – tai bet koks nepageidautinas veiksmas, įskaitant įkalinimą, izoliavimą, žodinį įžeidimą, pažeminimą, gąsdinimą, psichologinę agresiją, grasinimą panaudoti fizinę jėgą, arba kitą elgesį, kuris gali menkinti tapatumo, orumo jausmą ir savivertę, taip pat gali pakenkti fizinei, psichinei, dvasinei, moralei ar socialinei centro darbuotojo ar kito suinteresuoto asmens sveikatai, saugai ir gerovei.

5.12. 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.

5.13. Smurto (įskaitant mobingą) ir priekabiavimo darbe prevencija – visos priemonės, kurių imamasi arba ketinama imtis visuose įmonės, įstaigos, organizacijos darbo (veiklos) etapuose, kad būtų išvengta smurto ir priekabiavimo darbe pasireiškimo rizikos.

5.14. Smurto (įskaitant mobingą) ir priekabiavimo darbe prevencijos priemonės – visos priemonės (techninės, organizacinės, medicinos, teisinės ir kt.), kurias įgyvendina darbdavys, siekdamas sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas (-ai) nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiamasi į darbuotojo (-ų) garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją (-us) įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.

5.15. Politikos pažeidimas – Politikoje nustatytų normų pažeidimas arba nurodymas smurtauti ar priekabiauti, padarytas dėl Centro darbuotojo/ų veiksmų / kaltės.

III SKYRIUS

SMURTO (ĮSKAITANT MOBINGĄ) IR PRIEKABIAVIMO ATPAŽINIMAS

6. Smurtas (įskaitant mobingą) ir priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą, smurtą ir priekabiavimą dėl lyties (smurtas ir priekabiavimas nukreiptas prieš darbuotoją dėl jo 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 darbuotojo orumas arba sukuriamas bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka ar (ir) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ir (ar) neturtinė žala. Smurtas (įskaitant mobingą) ir priekabiavimas draudžiamas:

- 6.1. darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka jam pavestas pareigas;
- 6.2. pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buities, 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 ar iš darbo.

7. **Psichologinis smurtas.** Sunku atpažinti psichologinį smurtą (mobingą, kaip ilgalaikį sistemingą tęstinį priešišką elgesį, psichologinį terorą darbe, kurį dažniausiai taiko grupė vienam asmeniui, siekdama pažeminti, išstumti iš organizacijos) .

Psichologinis smurtas ir priekabiavimas gali būti tiesioginis (kai smurtauja pats smurtautojas) ir netiesioginis (kai smurtaujama kito asmens „pavedimu“) gali pasireikšti verbaliniu ir/ar neverbaliniu (per balso toną, veido išraišką, gestus, kūno kalbą ir pan.) būdu. Pvz.:

- **fiziniai veiksmai:** fiziniai prisilietimai, fizinio ar psichologinio diskomforto sukėlimas, stumdymas, trenkimas, purtymas, tampymas, tyčinis daiktų mėtymas, pagarbaus fizinio atstumo nesilaikymas; įžeidūs ar nepagarbūs gestai; įkyrus dėmesio rodymas ir pan.

- **verbaliniai veiksmai:** kalbėjimo tonas, žeidžiantys, ar keliantys neigiamas emocijas riksmi; įžeidūs ar nepagarbūs juokeliai ir (arba) pokštai, sarkazmas, šaipymasis, kandi ironija; nepagrįstos pastabos, kaltinimai, vieša kritika dėl atliktų užduočių; neapykantos kalba, apkaltos, gandų skleidimas, šmeižtas; grasinimas arba kitoks bauginantis elgesys, kuriuo siekiama žeminti, paklusti atlikti tam tikrą veiksmą, nuslopinti galimą pasipriešinimą; ignoravimas, nebendravimas, nurodymas kitiems nebendrauti, izoliuoti; pasikartojantis nuolatinis konfliktų eskalavimas, tyčinis nenoras spręsti problemas; familiarus pasisveikinimo būdas, naudojami nepagarbūs kreipiniai – pravardės, mažybiniai kreipiniai; nepageidaujami įžeidūs komentarai apie fizinę išvaizdą ar aprangą, pažiūras, asmeninį gyvenimą; grasinimai atleisti iš darbo, perkelti į žemesnes pareigas, neskirti užduočių ir pan.; tyčinis tikrovės neatitinkančios informacijos paskleidimas, siekiant padaryti žalą; noras išjuokti profesines ir (arba) asmenines darbuotojo savybes, užgauliojimas, žeminimas;

- **neverbaliniai veiksmai:** tyčinis darbuotojo izoliavimas darbinėje veikloje; informacijos, nesusijusios su darbuotojo funkcijomis, apie jį rinkimas ir (arba) platinimas; elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę; atskyrimas nuo bendrų veiklų, dalykinio bendravimo nebuvimas, nesidalijimas informacija, prašymų ir poreikių nepaisymas, neigimas ir pan.; neigiamo nusistatymo konkretaus asmens atžvilgiu demonstravimas; įžeidaus pobūdžio, žeminančių garbę ir orumą pranešimų, žinučių siuntimas; priešiškas elgesys; nepakantumas skirtingoms pažiūroms; nepagrįstas darbo sąlygų bloginimas, palyginti su kitais darbuotojais arba kai nėra objektyvių priežasčių

grasinimai (pvz., atleisti iš darbo, bloginti darbo sąlygas sudarant darbo grafikus ir kt. pasiekimų nuvertinimas.

8. **Seksualinis priekabiavimas** gali pasireikšti įvairiais būdais ir sukurti nepageidaujamą, nemalonią, bauginančią, žeminančią ar įžeidžiančią darbo aplinką. Seksualinis priekabiavimas taip pat gali pasireikšti fiziniais, verbaliniais arba neverbaliniais veiksmais. Pvz.:

- fiziniai veiksmai: prisilietimas (pavyzdžiui, plekšnojimas, glostymas, glamonėjimas, grybštelėjimas, siekimas pabučiuoti, bučiavimas), kai kitas darbuotojas asmuo išreiškė aiškų nesutikimą; persekiojimas; intymių santykių siekimas, kai kitas asmuo išreiškė aiškų nesutikimą.
- verbaliniai veiksmai: seksualinio turinio pasisakymai ar užuominos, žeminančios moteris ir vyrus arba lytį dėl fizinių savybių; seksualinio turinio pasisakymai, kuriais siekiama pasityčioti iš kito asmens; pasimatymų, apsikabinimų reikalavimas, kai asmuo išreiškė aiškų nesutikimą; seksualinių santykių reikalavimas mainais už pageidaujamas pareigas arba kitas galimybes;
- neverbaliniai veiksmai: seksualinio turinio filmuotos medžiagos, nuotraukų, piešinių ar kitų vaizdinių ir materialių priemonių rodymas, siuntimas ar dovanojimas.

9. Siekiant įvertinti, ar situacija laikytina seksualiniu priekabiavimu, verta atkreipti dėmesį į toliau išvardytus pagrindinius aspektus (sąrašas nėra baigtinis):

- Ar tai asmens orumą menkinantis elgesys (priverčia jaustis nepatogiai, nejaukiai)?
- Ar tai bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką sukuriantis elgesys?
- Ar žodžiu, raštu ar fiziniu veiksmu išreikštas elgesys yra nepageidaujamas, užgaulus?
- Ar žodžiu, raštu ar fiziniu veiksmu išreikštas elgesys yra intymaus pobūdžio?

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

11. Centro darbuotojai turi laikytis centro darbuotojų elgesio kodekso, patvirtinto VŠĮ Raseinių pirminės sveikatos priežiūros centro direktoriaus 2022 m. spalio 19 d. įsakymu Nr. A1-72, kuriame siekiama kurti geranorišką darbo aplinką, ugdyti profesinę kompetenciją bei tinkamus ir efektyvius centro darbuotojų tarpusavio ryšius, pagarbius tarpusavio santykius ir santykius su pacientais, jų atstovais, didinti centro darbuotojų reputaciją visuomenėje, pacientų ir jų atstovų pasitikėjimą centru. Kiekvienam Centro darbuotojui, pastebėjusiam įvairias smurto, priekabiavimo, mobingo, seksualinio priekabiavimo išraiškas jo ar kito centro darbuotojo ar paciento atžvilgiu rekomenduojama netoleruoti tokio elgesio ir paskatinti nukentėjusįjį pareikšti smurtautojui, kad toks elgesys nepageidaujamas ir turi būti nedelsiant nutrauktas.

12. Kas nėra laikoma psichologiniu smurtu.

Kai kurie atvejai savaime nėra laikomi psichologiniu smurtu ar priekabiavimu, nors darbuotojai kartais tai vertina būtent taip. Pvz.:

- konstruktyvi darbdavio kritika, pastabų išsakymas apie darbuotojo funkcijose ir pareigybės aprašyme numatytais atlikti darbais, jei jie išsakomi korektiškai, neįžeidžiančiai, nežeminančiai ir etiškai;
- darbdavio reiklumas ir reikalavimas tinkamai, laiku ir kokybiškai atlikti darbą (jei tai nėra nepagrįstai didelis reikalavimas ar taikomas tik vienam darbuotojui);
- reikalavimas pateikti paaiškinimą dėl darbo drausmės pažeidimo ar pareigų nevykdymo/netinkamo vykdymo;
- įspėjimas apie atleidimą iš darbo, jei darbuotojas per 12 mėn. padarytų pakartotinį tokį pat pažeidimą (darbdavys tokiu būdu prevenciškai užkerta kelią dar kartą nusižengti ir galimai netekti darbo);
- įspėjimas apie atleidimą iš darbo Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatytais pagrindais ir įspėjimo apie atleidimą iš darbo įteikimo terminais;
- darbdavio pasiūlymas keisti darbo sutarties sąlygas ar darbo sąlygų keitimas, jei darbdavys vadovaujasi Lietuvos Respublikos darbo kodekso atitinkamų straipsnių reikalavimais;
- darbdavio pasiūlymas nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu, kurio darbuotojas turi teisę ir nepriimti;
- atsitiktinai ir iš anksto neplanuojami nereguliarūs konfliktai.

IV SKYRIUS

SMURTO (ĮSKAITANT IR MOBINGĄ) IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS PRIEMONĖS IR JŲ TAIKYMO TVARKA

13. Centro smurto (įskaitant mobingą) ir priekabiavimo prevencijos priemonės skirstomos į pirmines, antrines ir tretines.

14. Pirminės priemonės yra šios:

- 14.1. psichosocialinės darbo aplinkos gerinimas, kai siekiama užtikrinti teisingumą ir saugumo jausmą darbo vietoje;
- 14.2. užtikrinti optimalias darbo sąlygas;
- 14.3. organizuoti įvairias laisvalaikio veiklas, kultūrinius renginius;
- 14.4. aiškiai apibrėžti darbuotojų pareigas ir atsakomybes;
- 14.5. ugdyti įstaigos kultūrą, skatinti pozityvius darbuotojų tarpusavio santykius ir pagarbų bendravimą;
- 14.6. darbo aplinkos gerinimas, siekiant užtikrinti darbo vietos patogumą ir saugumą pagal teisės aktų reikalavimus.

15. Antrinės priemonės yra šios:

- 15.1. paskirti atsakingą asmenį, į kurį gali kreiptis darbuotojas, susidūręs darbe su galimu smurtu (įskaitant mobingą) ir priekabiavimu;
- 15.2. vykdyti Centro darbuotojų informavimą apie smurto (įskaitant mobingą) ir priekabiavimo prevencijos Centro politiką;
- 15.3. konsultuoti darbuotojus klausimais, susijusiais su smurtu (įskaitant mobingą) ir priekabiavimu;
- 15.4. ne rečiau kaip kartą per trejus metus Centro darbuotojams organizuoti mokymus apie smurto (įskaitant mobingą) ir priekabiavimo pavojus;
- 15.5. supažindinti su mokymų medžiaga mokymuose nedalyvavusius darbuotojus per 10 darbo dienų;
- 15.6. supažindinti su mokymų medžiaga naujai priimtus darbuotojus per 1 mėnesį nuo priėmimo į darbą;
- 15.7. nustatyti pranešimų apie smurtą (įskaitant mobingą) ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarką;
- 15.8. vykdyti Politikos įgyvendinimo stebėseną.
16. Tretinės priemonės yra šios:
 - 16.1. teikti pagalbą smurtą (įskaitant mobingą) ar priekabiavimą patyrusiems ar dalyvavusiems tokioje situacijoje darbuotojams;
 - 16.2. siūlyti laikiną darbo sąlygų pakeitimą;
 - 16.3. suteikti nemokamų ar kasmetinių atostogų smurtą ar priekabiavimą patyrusiam darbuotojui jo prašymu;
 - 16.4. kita Centro direktoriaus ar jo įgaliotų asmenų pagalba (konsultavimas, informavimas) pagal darbuotojo poreikius;
 - 16.5. nustatyti ir taikyti atsakomybę smurtaujantiems ar priekabiaujantiems darbuotojams, atsižvelgiant į smurto ir priekabiavimo formas, būdus, atvejų pasikartojimą, dalyvavusiųjų liudijimus ir kitas aplinkybes.
17. Centro darbuotojai supažindinami su smurto (įskaitant mobingą) ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis elektroniniu paštu.
18. Skelbti Politiką Centro darbuotojams prieinamoje vietoje: interneto svetainėje, skelbimų lentose.

V SKYRIUS

PRANEŠIMŲ APIE SMURTĄ (ĮSKAITANT MOBINGĄ) IR PRIEKABIAVIMĄ TEIKIMO, JŲ REGISTRAVIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

19. Pranešimų apie smurtą (įskaitant mobingą) ir priekabiavimą tyrimas grindžiamas šiais pagrindiniais principais:
 - 19.1. betarpiškumo – visiems su atveju susijusiems asmenims (nukentėjusiajam, skundžiamajam, liudytojui (-ams) sudaromos visos galimybės pateikti paaiškinimus dėl savo veiksmų;

- 19.2. operatyvumo – pranešimai nagrinėjami per kiek įmanoma trumpiausią terminą (pastaba: teisės aktai nenumato konkrečių terminų);
- 19.3. pagalbos nukentėjusiajam – gavus pranešimą dėl priekabiavimo ir (arba) smurto, sudaromos psichologiškai saugios darbo sąlygos;
- 19.4. objektyvumo ir nešališkumo – tyrimas atliekamas objektyviai, neturint išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo;
- 19.5. nekaltumo – skundžiamasis laikomas nekaltu, kol bus priimtas sprendimas dėl pažeidimo ar jo netinkamo elgesio.
- 19.6. konfidencialumo – darbuotojai, dalyvaujantys pranešimo tyrime (komisijos nariai, liudininkai ir kt.) pasižada raštu saugoti informaciją, kuri jiems tapo žinoma dėl nagrinėjamo atvejo, ir jos neatskleisti.
20. Centro darbuotojų, patyrusių smurtą ar priekabiavimą darbe, veiksmų schema pateikta 4 priede.
21. Centro darbuotojas, pagrįstai manantis, kad prie jo ar kito asmens yra priekabiuojama ir (ar) naudojamas smurtas, centro direktoriaus įsakymu paskirtam atsakingam asmeniui el. paštu pateikia patvirtintos formos pranešimą (2 priedas).
22. Pranešimas pateikiamas per kiek įmanoma trumpiausią laiką nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo dienos. Jame turi būti nurodyti išsamūs paaiškinimai apie patirto smurto ir (ar) priekabiavimo situaciją, smurto apraiškas ir aplinkybes, nurodyti galimi liudytojai, pridėti turimi įrodymai (pavyzdžiui, garso įrašai, susirašinėjimas, SMS žinutės, elektroniniai laiškai, nuotraukos, vaizdo ir garso įrašai ir pan.).
23. Visus pranešimus (tiek žodinius, tiek rašytinius) apie galimą smurtą ir (ar) priekabiavimą atsakingas asmuo registruoja ne viešame registre (3 priedas).
24. Jei pranešimas gaunamas paštu, sekretorius personalo specialistas pranešimo neregistruoja ir nedelsdamas, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną, jį perduoda atsakingam asmeniui, kuris užregistruoja jį tam skirtame registre.
25. Atsakingas asmuo apie gautą pranešimą, nedelsiant, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną, informuoja Centro direktorių, o jam nesant – jį pavaduojantį darbuotoją.
26. Siekiant taikiai išspręsti kilusius nesutarimus ir esant nukentėjusio darbuotojo prašymui, Centro direktorius gali taikyti neformalų pokalbį su skundžiamuoju darbuotoju, dalyvaujant ar nedalyvaujant besiskundžiančiam asmeniui arba sudaryti komisiją ir perduoti pranešimą tirti sudarytai komisijai.
27. Komisijos pirmininkas, ne vėliau kaip per 2 darbo dienas, gavęs pranešimą apie galimą smurtą ir (ar) priekabiavimą, organizuoja komisijos posėdį ir su pranešimo turiniu supažindina jos narius.
28. Pagrindinės komisijos funkcijos:
- 28.1. įvertinti gautą informaciją apie patirtą smurtą ir priekabiavimą per įmanomai trumpiausią laiką, bet ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo pranešimo gavimo dienos;

28.2. apklausti pranešimą pateikusį asmenį ir asmenį, kurio elgesys skundžiamas (šalys apklausiamos atskirai). Prireikus apklausti kitus asmenis, galinčius suteikti papildomos informacijos, jei to pageidauja pranešimą pateikęs darbuotojas;

28.3. esant būtinybei, surinkti papildomą informaciją susijusią su pranešimu, išsiaiškinti papildomas įvykio aplinkybes;

28.4. išnagrinėti smurto ir priekabiavimo darbe atvejį per įmanomai trumpiausią laiką, bet ne vėliau kaip per 10 darbo dienų nuo pranešimo gavimo dienos;

28.5. išnagrinėjus smurto ir priekabiavimo darbe atvejį, kitą darbo dieną pateikti išvadą centro direktoriui, kuris priima sprendimą dėl tolimesnių veiksmų ir (ar) priemonių taikymo. Apie priimtą sprendimą centro direktorius raštu arba žodžiu (pagal nukentėjusiojo išreikštą pageidavimą) per dvi darbo dienas informuoja darbuotoją, pateikusį pranešimą.

29. Pranešimo tyrimo terminas centre gali būti pratęsiamas dar 10 darbo dienų tik tuo atveju, jei dėl pateisinamų aplinkybių (ligos ir pan.) nėra galimybės apklausti nukentėjusiojo, skundžiamą ar liudytojo. Sprendimą dėl termino pratęsimo priima komisijos pirmininkas.

30. Komisija turi teisę:

30.1. siūlyti Centro direktoriui nukentėjusiam suteikti kasmetines atostogas ne pagal numatytą grafiką, kol bus nagrinėjamas pranešimas;

30.2. jei sunku išsiaiškinti nepriimtino elgesio aplinkybes ar abejojama pranešimo dėl patirto nepriimtino elgesio pagrįstumu, suderinus su Centro direktoriumi, kreiptis konsultacijai į psichologą;

30.3. teikti pasiūlymus centro direktoriui dėl tolimesnių veiksmų priėmimo nukentėjusiojo ir asmens, kuris elgėsi ar galimai elgėsi nepriimtinais, atžvilgiu;

30.4. rekomenduoti centro direktoriui atmesti pranešimą, kaip nepagrįstą.

31. Konfidencialumas:

31.1. atliekant pranešimo tyrimą, komisijos nariai privalo užtikrinti pranešėjo konfidencialumą. Komisijos nariai prieš pradėdami darbą raštu pasižada neatskleisti bet kokios su tyrimu susijusios informacijos asmenims, nedalyvaujantiems tyrimo procedūroje, pasirašo Nešališkumo deklaraciją ir konfidencialumo pasižadėjimą (priedas 1).

31.2. darbuotojui, pateikusiam pranešimą, užtikrinamas konfidencialumas pagal Lietuvos Respublikoje galiojančius teisės aktus;

31.3. bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš darbuotoją, kuris pateikė pranešimą dėl patirto smurto ir priekabiavimo, yra draudžiamas ir yra laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

32. Nepavykus pagal patvirtintą Centro tvarką išspręsti smurto ir priekabiavimo problemos Centre (jei nebuvo imtasi jokių priemonių, arba smurtas ir priekabiavimas patiriamas iš paties vadovo), rekomenduojama kreiptis į Lietuvos Respublikos valstybinę darbo inspekciją su skundu dėl situacijos identifikavimo ir galimo poveikio darbdaviui taikymo.

V SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

33. Politika peržiūrima ir atnaujinama atsižvelgiant į gautus pranešimus apie smurtą ir priekabiavimą, nustatytus smurto ir priekabiavimo atvejus, pasikeitus galimiems jų pavojams ar atsiradus naujų arba pareikalavus Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijai.
34. Centro administracija įsipareigoja periodiškai, tačiau ne rečiau kaip kartą per trejus metus organizuoti darbuotojams įvairių formų mokymus dėl smurto ir priekabiavimo pavojaus ir jo prevencijos.
35. Centro darbuotojai su šia Politika supažindinami per Dokumentų valdymo sistemą, o naujai pradedantys dirbti pasirašytinai.
36. Už melagingą pranešimą darbuotojas atsako Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka.
37. Šios Politikos nuostatų nesilaikymas laikomas šiurkščiu tarnybiniu nusižengimu pagal Lietuvos Respublikos darbo kodeksą ir kitus teisės aktus.
38. Vykdamas Darbo kodekso 30 straipsnio numatytas pareigas, asmens duomenys tvarkomi vadovaujantis 2016 m. balandžio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentu (ES) 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB (Bendrojo duomenų apsaugos reglamentu), Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymu, duomenų valdytojų patvirtintais ir kitais teisės aktais, reglamentuojančiais asmens duomenų tvarkymą ir teisinę apsaugą.
-

VšĮ Raseinių pirminės sveikatos priežiūros
centro smurto (įskaitant mobingą) ir
priekabiavimo prevencijos politikos
1 priedas

NEŠALIŠKUMO DEKLARACIJA IR KONFIDENCIALUMO PASIŽADĖJIMAS

20____ m. _____ d.

Raseiniai

Būdamas Smurto, priekabiavimo darbe atvejų nagrinėjimo komisijos (toliau – Komisija) nariu, pasižadu:

1. Objektyviai, dalykiškai, be išankstinio nusistatymo, vadovaudamasis lygiateisiškumo, nediskriminavimo, proporcingumo ir skaidrumo principais, atlikti man pavestas pareigas.

2. Pažymiu, kad neturiu jokių privačių interesų, tiesiogiai ar netiesiogiai susijusių su Komisijoje nagrinėjamų atvejų tyrimu, taip pat nėra kitų aplinkybių, dėl kurių galėtų atsirasti privačių interesų kaip tai suprantama pagal Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatymą.

3. Jei privatūs interesai egzistuoja ar gali atsirasti, pasižadu apie tai pranešti Komisijos pirmininkui ir visuomet nusišalinti nuo tyrimo ir sprendimo priėmimo.

4. Aš suprantu, kad, vykdydamas(-a) savo pareigas Komisijoje, turėsiu prieigą prie informacijos apie asmenis, kuriai taikomas konfidencialumo reikalavimas.

5. Aš žinau, kad konfidencialią informaciją sudaro asmens, pateikusio pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto smurto ir (ar) duomenys ir kita ji tiesiogiai ar netiesiogiai identifikuoti leidžianti informacija, taip pat informacija gauta tyrimo metu iš kitų suinteresuotų šalių.

6. Įsipareigoju tretiesiems asmenims neatskleisti informacijos, kuri man taps žinoma dirbant Komisijos nariu(-e). Pažadu man patikėtus dokumentus, kuriuose yra konfidenciali informacija, saugoti tokiu būdu, kad tretieji asmenys neturėtų galimybės su jais susipažinti ar pasinaudoti.

7. Aš esu įsipėtas(-a), kad už šio pasižadėjimo nesilaikymą turėsiu atsakyti Lietuvos Respublikos įstatymų nustatyta tvarka.

(parašas)

(vardas, pavardė)

VšĮ Raseinių pirminės sveikatos priežiūros
centro smurto (įskaitant mobingą) ir
priekabiavimo prevencijos politikos
2 priedas

**PRANEŠIMAS APIE VŠĮ RASEINIŲ PIRMINĖS SVEIKATOS PRIEŽIŪROS CENTRE
GALIMAI PATIRTĄ SMURTĄ IR (AR) PRIEKABIAVIMĄ**

VšĮ Raseinių PSPC

smurto ir priekabiavimo prevencijos

komisijai

(data)

Duomenys	
Darbuotojo pareigos:	
Darbuotojo vardas ir pavardė:	
Galimai patirto smurto ir (ar) priekabiavimo data, vieta, laikas, kitos svarbios faktinės aplinkybės:	
Panaudota smurto forma	
Fizinis smurtas (mušimas, stumdymas, trenkimas, tampymas, daiktų ėmimas, mėtymas, turto naikinimas ir pan.)	
Psichologinis smurtas (įžeidinėjimas, nepagrįstų pastabų teikimas, grasinimas, draudimas, gąsdinimas, žeminimas, užgauliojimas, pasiekimų nuvertinimas, šmeižtas, ignoravimas, manipuliavimas, sarkazmas, išjuokimas, riksmas, kitas elgesys, siekiant darbuotoją sumenkinti, įskaudinti, įbauginti)	
Seksualinis smurtas (nepageidaujami, seksualinio pobūdžio užgaulūs žodžiai, rašteliai, SMS pranešimai, pornografinių ar seksistinių nuotraukų, paveikslėlių, tekstų demonstravimas, ir kt., netinkami, tariamai atsitiktiniai ar tyčiniai kūno prisilietimai, plekštelėjimai, glostymai, bučiavimai ar tokio kontakto reikalavimas, dviprasmiškos užuominos, kūno aptarinėjimas ir pan.)	

Ekonominis smurtas (darbuotojo nuvertinimas pagal jo nuopelnus ir kvalifikaciją, grasinimas ar skatinimo priemonių/mokėjimų nutraukimas, grasinimas susidoroti su darbuotoju finansiškai, nepagrįstas darbo sąlygų bloginimas ir pan.)	
Papildoma informacija (ar veiksmai pasikartojantys)	
Duomenys apie skundžiamąjį (uosius)	
Darbuotojo (-ų) pareigos:	
Darbuotojo (-ų) vardas, pavardė):	
Liudininkų kontaktiniai duomenys:	

(Darbuotojo vardas, pavardė)

(parašas)

**VŠĮ RASEINIŲ PIRMINĖS SVEIKATOS PRIEŽIŪROS CENTRO SMURTO IR (AR)
PRIEKABIAVIMO DARBE PRANEŠIMŲ REGISTRAS**

[illegible]

CENTRO DARBUOTOJŲ, PATYRUSIŲ SMURTĄ (ĮSKAITANT MOBINGĄ) IR (AR) PRIEKABIAVIMĄ DARBE, VEIKSMŲ SCHEMA

