

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS VŠĮ MAŽEIKIŲ PIRMINĖS SVEIKATOS PRIEŽIŪROS CENTRE POLITIKA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Smurto ir priekabiavimo prevencijos VšĮ Mažeikių pirminės sveikatos priežiūros centre politika (toliau – Politika) nustato smurto ir priekabiavimo, įskaitant psichologinio smurto, smurto ir priekabiavimo dėl lyties (toliau – smurto ir priekabiavimo), prevencijos principus, priemones, smurto ir priekabiavimo atpažinimo būdus, pasireiškimo formas, pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir jų nagrinėjimą tvarką, pranešusių asmenų ar nukentėjusių asmenų apsaugos ir pagalbos priemones.

2. Politika parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos konstitucija, Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu, Valstybinės darbo inspekcijos Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos rengimo metodinėmis rekomendacijomis, Sveikatos apsaugos ministerijos Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos rengimo metodinėmis rekomendacijomis bei Metodinėmis rekomendacijomis psichologinio smurto darbe prevencijai užtikrinti, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ar persekiojimo prevencijos taisyklėms.

3. Politikos tikslas – viešai deklaruoti smurto ir priekabiavimo VšĮ Mažeikių pirminės sveikatos priežiūros centre (toliau – PSPC) netoleravimą, užtikrinti saugios darbo aplinkos kūrimą, psichosocialinės rizikos valdymą, nustatyti smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonių įgyvendinimo tvarką.

II SKYRIUS SĄVOKOS

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

5. **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.

6. **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. **Smurtas** – asmens veikimu ar neveikimu kitam (-iems) asmeniui (-ims) daromas tyčinis fizinis, psichologinis, seksualinis, ekonominis poveikis, dėl kurio tas asmuo patiria arba gali patirti neturtinę ar turtingą žalą.

8. **Ekonominis smurtas** – darbuotojo žeminamas dėl ekonominės priklausomybės ir (ar) patirtos / patiriamos ekonominės žalos, atsiradusios dėl smurtautojo prievartos.

9. **Seksualinis smurtas** - kėsینimasis ne tik į asmens sveikatą, asmens kūno neliečiamumą, bet ir socialinę laisvę, asmenybės garbę ir orumą.

10. **Įgaliotas asmuo** – PSPC direktoriaus įsakymu įgaliotas asmuo smurto ir priekabiavimo atvejui tirti.

11. **Pranešimas** – rašytinis informacijos pateikimas Politikoje nustatyta tvarka apie galimą smurto ir priekabiavimo atvejį.

12. **Skundžiamasis** – asmuo, dėl kurio elgesio pateiktas pranešimas dėl smurto ir priekabiavimo.

13. Kitos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos respublikos darbo kodekse, kituose teisės aktuose.

III SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS PRINCIPAI IR PREVENGINIAI VEIKSMAI

14. Vši Mažeikių PSPC darbo kultūra grindžiama abipuse pagarba ir žmogaus orumu.

15. PSPC draudžiama smurtauti, priekabiauti, persekioti, neetiškai ir nepagarbiai elgtis su darbuotojais ir kitais asmenimis.

16. Smurtas ir priekabiavimas laikytini šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu.

17. Įstaiga, organizuodama darbą, siekia kurti ir puoselėti saugią, psichologinei sveikatai palankią darbo aplinką bei atsižvelgti į psichosocialinę riziką ir psichosocialinių rizikos veiksnių poveikį PSPC darbuotojams.

18. Įstaiga skatina darbuotojus apie galimai patirtus ar pastebėtus smurto ar priekabiavimo atvejus pranešti Politikoje nustatyta tvarka, atvirai kalbėti šiomis temomis bei rodyti netoleranciją tokiam elgesiui.

19. Pranešus apie smurtą ar priekabiavimą, užtikrinamas pateiktų duomenų konfidencialumas, taikomos pranešusių ar nukentėjusių asmenų apsaugos ir pagalbos priemonės.

20. Pranešimai nagrinėjami Politikoje nustatyta tvarka ir terminais.

21. PSPC organizuojami mokymai smurto ir priekabiavimo prevencijos tema, rengiami susirinkimai, diskusijos.

22. Siekiant įvertinti darbuotojų pasitenkinimą darbu, PSPC vykdomos anoniminės darbuotojų apklausos.

23. Visi PSPC darbuotojai privalo aktyviai dalyvauti draugiškos, žmogaus orumą gerbiančios, lygias galimybes ir nediskriminavimą užtikrinančios darbo aplinkos kūrime.

IV SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO ATPAŽINIMO BŪDAI IR GALIMOS FORMOS

24. Išskiriamos šios smurto darbe formos: fizinis, ekonominis, seksualinis, psichologinis.

25. Fizinio, psichologinio, ekonominio, seksualinio smurto ir priekabiavimo formas, kurios gali pasireikšti kaip (sąrašas nėra baigtinis):

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

25.13. fizinį skausmą sukeliantys veiksmai (suėmimas už rankų, pastūmimas, sudavimas, kt.);

25.14. nepagrįstas darbo sąlygų pabloginimas, lyginant su kitais darbuotojais;

25.15. 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.

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

V SKYRIUS

ELGESYS REKOMENDUOJAMAS DARBUOTOJAMS, SIEKIANT IŠVENGTI SMURTO IR PRIEKABIAVIMO

27. Kiekvienas PSPC darbuotojas privalo laikytis darbuotojų elgesio ir etikos taisyklių, nustatytų PSPC direktoriaus patvirtintuose teisės aktuose – šioje Politikoje, PSPC vidaus tvarkos taisyklėse, PSPC darbuotojų elgesio kodekse, taip pas kituose darbuotojų teises ir pareigas apibrėžiančiuose teisės aktuose ir dokumentuose.

28. PSPC darbuotojams rekomenduojama laikytis šių pagrindinių nuostatų:

28.1. analizuoti ir vertinti savo elgesį, ar jis atitinka politikos nuostatas;

28.2. būti sąmoningu, žinoti ir numanyti, koks potencialus elgesys gali būti laikomas smurtu, priekabiavimu;

28.3. būti atidžiu ir jautriu kitiems bendruomenės nariams, gerbti jų privatų gyvenimą, pažiūras, įsitikinimus, jų fizinį ir psichinį neliečiamumą, stengtis suvokti, ar jo žodžiu, raštu ar fiziniu veiksnu išreikštas elgesys gali sukelti nemalonias, nepageidaujamas, orumą žeidžiančias pasekmes, gali trukdyti kitą darbuotoją darbo aplinkoje, dėl to jis gali nesugebėti tinkamai vykdyti savo funkcijas.

28.4. siekiant išvengti darbuotojui nemalonaus, nepriimtino elgesio neigiamų pasekmių, esant abejonėms, rekomenduojama ir anksto pasiteirauti, aptarti su darbuotojais, ar tam tikras elgesys, bendravimo forma yra priimtini.

28.5. nebūti pasyviu Politikos nuostatas pažeidžiančio elgesio stebėtoju, bet imtis aktyvių veiksmų tokiam elgesiui sustabdyti. Jeigu toks elgesys vyksta, netoleruoti jo, nelaikyti to pokštu ar nevykusiu pajuokavimu, neskatinti tokio elgesio pritariančia šypsena, juoku ar kitais tokį elgesį palaikančiais veiksmais.

28.6. patyrus nepriimtina elgesį, patartina ramiai, mandagiu tonu pasakyti ar pranešti taip besielgiančiam asmeniui, kad šis elgesys nepriimtinas ir turi būti nutrauktas. Rekomenduojama paaiškinti, kokie gestai, žodžiai, komentarai, fizinis elgesys ar kiti veiksmai yra nemalonūs, sukuria žeminančią, įžeidžiančią darbinę aplinką.

28.7. patartina visus elgesio, turinčio smurto ir priekabiavimo požymių, fiksuoti, užrašyti laiką, liudytojus ir kitas reikšmingas aplinkybes.

28.8. jeigu smurtas ir priekabiavimas vyko kito darbuotojo atžvilgiu, rekomenduojama padrašinti jį prabilti apie tai, skatinti kreiptis į šiuos veiksmus atlikusį asmenį ir nedelsiant jam pranešti, kad toks elgesys yra nepageidaujamas.

VI SKYRIUS

PRANEŠIMO APIE GALIMĄ SMURTO IR PRIEKABIAVIMO ATVEJĮ TYRIMO

PRINCIPAI

29. Pranešimo dėl galimo smurto ir priekabiavimo tyrimas grindžiamas šiais pagrindiniais principais:

29.1. betarpiškumo – visiems susijusiems asmenims (nukentėjusiajam, skundžiamajam, liudytojui (-ams) sudaromos visos galimybės pateikti paaiškinimus dėl savo veiksmų;

29.2. operatyvumo – pranešimai nagrinėjami per kiek įmanoma trumpiausią terminą (teisės aktai nenumato konkrečių terminų);

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

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

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

VII SKYRIUS

PRANEŠIMŲ PATEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

30. Darbuotojas, norėdamas pranešti apie galimą smurto ir priekabiavimą atvejį, gali apie tai pranešti pateikdamas laisvos formos pranešimą PSPC direktorei el. paštu direktorius@mazeikiupspc.lt arba PSPC slaugos administratorei a.barvydiene@mazeikiupspc.lt

31. Teikiamame pranešime turi būti nurodomi:

31.1. darbuotojo, galimai patyrusio smurtą ir priekabiavimą, vardas, pavardė;

31.2. skundžiamojo vardas, pavardė;

31.3. išsamios įvykio aplinkybės, data, periodas;

31.4. galimi liudytojai;

31.5. informacija apie turimus įrodymus;

31.6. siūlomos prevencinės priemonės

31.7. pranešimą teikiančio darbuotojo vardas, pavardė (jei teikia ne nukentėjęs asmuo).

32. Gauti pranešimai užregistruojami.

33. PSPC direktorė gavusi pranešimą apie galimą smurtą ir priekabiavimą, per dvi dienas jį nukreipia nagrinėti įgaliotam asmeniui atsakingam už smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos ASPĮ įgyvendinimo koordinavimą ir / arba į medicinos etikos komisiją.

34. Įgaliotas asmuo ir / arba medicinos etikos komisija (toliau – Komisija) susipažįsta su turima informacija ir sprendžia ar yra pagrindas tyrimui pradėti. Nusprendžiama dėl reikiamos informacijos, kuri turi būti surinkta atvejui išnagrinėti ir jos pateikimo būdų ir terminų.

35. Įgaliotas asmuo ir / arba medicinos etikos komisija turi teisę:

35.1. prašyti įvykyje dalyvavusių darbuotojų (galimai smurtą ir priekabiavimą patyrusio darbuotojo, skundžiamojo, liudininkų ir kitų darbuotojų) paaiškinimų, informacijos patikslinimo raštu ar žodžiu ir turimų įrodymų pateikimo. Įvykyje dalyvavę darbuotojai ar kiti darbuotojai, turintys informacijos apie įvykį, privalo bendradarbiauti su įgaliotu asmeniu ir / ar Komisija ir teikti visą atvejo tyrimui reikalingą informaciją.

35.2. žodžiu apklausti smurtą ir priekabiavimą patyrusį darbuotoją, skundžiamąjį, liudytojus. Apklausoje dalyvauja tik tuo metu apklausiamas asmuo ir įgaliotas asmuo ar Komisija.

36. Apklausiant nukentėjusįjį, skundžiamąjį, ar liudytoją, Komisijai ar įgaliotam asmeniui rekomenduotina:

36.1. neišsakyti savo nuomonės ar vertinimo dėl sužinotų faktų;

36.2. kontroliuoti kalbos toną ir mandagius, neutralius žodžius;

36.3. formuoti konkrečius ir aiškius klausimus, nepateikti klausimų su menamu atsakymu;

36.4. nepertraukinėti apklausiamojo.

37. Nukentėjusio asmens apklausos ypatumai:

37.1. nukentėjusiam asmeniui apklausos metu pirmiausiai pasiūloma papasakoti apie

pranešime nurodytas aplinkybes, ramiai ir dėmesingai jį išklausti, nepertraukti;

37.2. aptarti kokie santykiai sieja nukentėjusį asmenį su skundžiamuoju, kaip jie keitėsi;

37.1. pasiūlyti apibūdinti skundžiamojo elgesio pobūdį ir trukmę;

37.1. išsiaiškinti kaip įmanoma daugiau detalių, aplinkybių, susijusių su skundžiamu elgesiu;

37.1. pasiūlyti nurodyti, kokius išgyvenimus sukėlė skundžiamas elgesys, ar tai sukūrė jam bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką;

37.1. leisti nukentėjusiam asmeniui pačiam įvertinti situaciją dėl skundžiamojo veiksmų;

37.1. paprašyti pateikti turimus įrodymus (raštelius, žinutes, nuotraukas ir kt.), susijusius su skundžiamu elgesiu;

37.1. pasiūlyti nurodyti asmenis, kurie galėtų paliudyti ar pateikti kitą su tyrimu susijusią informaciją.

38. Skundžiamojo apklausos ypatumai:

38.1. skundžiamąjį asmenį privalu supažindinti su pareiškimo turiniu be kitomis svarbiomis skundžiamojo elgesio aplinkybėmis;

38.1. skundžiamasis turėtų pateikti išsamų paaiškinimą raštu dėl visų tyrimo aplinkybių, savo nuomonę dėl skundžiamojo elgesio, taip pat kitą, jo manymu, tyrimui reikšmingą informaciją;

38.2. patariama paprašyti patvirtinti ar paneigti skundžiamą elgesį, nurodyti jo motyvus, priežastis ir tikslus;

38.3. paprašyti pateikti turimus įrodymus (raštelius, žinutes, nuotraukas), susijusius su skundžiamu elgesiu;

38.4. pasiūlyti nurodyti liudytojus, kurie galėtų patvirtinti jo parodymus ir padėtų objektyviai iširti pranešimą.

39. Liudytojo apklausos ypatumai:

39.1. paaiškinti liudytojui, kokių tikslų jis buvo iškvieštas į apklausą, nurodyti, kieno prašymus jis kviečiamas liudyti;

39.2. informuoti apie tyrimo bei jo duomenų konfidencialumą;

39.3. supažindinti su aplinkybėmis, kurias jis galėtų paliudyti;

39.4. paprašyti nurodyti, kokie santykiai sieja jį su nukentėjusiuoju ir (ar) skundžiamuoju asmeniu;

39.5. paprašyti pateikti paaiškinimą raštu dėl faktų, kuriuos jis matė, girdėjo, taip pat informuoti apie kitas, jo manymu, reikšmingas aplinkybes, susijusias su tyrimu;

39.6. pasiūlyti nurodyti kitus asmenis, mačiusius ar girdėjusius apie liudijamus faktus;

39.7. pasiūlyti liudytojui kreiptis į įgaliotą asmenį ar Komisiją, jeigu jis prisimins ar sužinos naujas aplinkybes, susijusias su tyrimu;

39.8. patarti nedelsiant informuoti įgaliotą asmenį arba Komisiją, jeigu jam bus grasinta ar stengtasi paveikti kitokio pobūdžio priemonėmis.

40. Įgaliotas asmuo ar Komisija atvejį turi išnagrinėti per 15 darbo dienų nuo jo pavedimo nagrinėti dienos. Tyrimo išvados (protokolas) per 3 darbo dienas nuo išnagrinėjimo pateikiamas PSPC direktorei, kuri priima sprendimą dėl drausminės atsakomybės ar kitų priemonių taikymo.

41. Nukentėjęs asmuo ir skundžiamasis yra informuojami apie priimtą sprendimą per 3 darbo dienas nuo išnagrinėjimo.

42. Komisijos posėdžiai gali būti įrašomi garso įrašymo priemonėmis. Komisijos posėdžiai protokoluojami, protokolą parengia Komisijos sekretorius. Protokolai ir kiti surinkti dokumentai saugoki nustatyta tvarka.

43. Asmuo, gavęs pranešimą apie galimą smurto ir priekabiavimo atvejį, įgaliotas asmuo, Komisijos nariai, atliekant tyrimą turi užtikrinti gautos informacijos konfidencialumą ir jos neatskleisti asmenims nedalyvaujantiems tyrimo procedūroje.

44. Jei 30 nurodytame pranešime minimi ir kiti galimi nusižengimai (korupcijos, medicinos etikos ir kt.), su tuo susijusi informacija perduodama pagal veiklos sritį atitinkamoms tarnyboms/ komisijoms/ atsakingiems asmenims nagrinėti.

VIII SKYRIUS PREVENCIJOS PROCEDŪRA

45. Prevencijos procedūra gali būti taikoma:

45.1. įgaliotam asmeniui ar Komisijai nenustačius akivaizdžių smurto ir priekabiavimo požymių;

45.2. jeigu nuketėjęs asmuo pageidauja tik sudrausminti skundžiamąjį ir užkirsti tokiems veiksams ateityje, tačiau nepageidauja, kad būtų pradėtas tyrimas arba nėra pakankamo pagrindo tyrimui pradėti;

46. Komisijai ar įgaliotam asmeniui priėmus sprendimą pradėti prevencijos procedūrą, atsakingas asmuo pakartotinai supažindina skundžiamąjį asmenį su šia Politika, atkreipdamas dėmesį į tuos punktus, dėl kurių nesilaikymo pradėta prevencijos procedūra.

47. Prevencijos procedūra vykdoma pokalbio forma, kurio metu PSPC direktorė ir (ar) įgaliotas asmuo ir (ar) Komisijos narys atskirai bendrauja su skundžiamuoju, dalyvaujant ar nedalyvaujant nukentėjusiam asmeniui, siekiant taikiai išspręsti kilusius nesutarimus.

IX SKYRIUS

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

48. Smurtą ir priekabiavimą patyrusiems įstaigos darbuotojams teikiama nemokama psichologinė pagalba (medicinos psichologo paslaugos), suteikiamos nuorodos kitos psichologinės pagalbos gavimui.

49. Atsižvelgiant į konkretų atvejį, siekiant apsaugoti smurtą ir priekabiavimą patyrusius ir apie tai pranešusius asmenis, gali būti taikomas darbuotojo perkėlimas į kitą darbo vietą (nepažeidžiant DK nuostatų), atostogų suteikimas ir kt.

X SKYRIUS

BAIGAIMOS NUOSTATOS

50. Su Politika ir jos pakeitimais turi būti susipažinęs kiekvienas PSPC darbuotojas. Aktualios redakcijos politika yra skelbiama Įstaigos interneto svetainėje, ji turi būti atspausdinta ir laikoma darbuotojams gerai matomoje vietoje.
