

**VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS ŠIAULIŲ RAJONO SAVIVALDYBĖS
SVEIKATOS CENTRO
DIREKTORIUS**

**ĮSAKYMAS
DĖL SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS VŠĮ ŠIAULIŲ
RAJONO SAVIVALDYBĖS SVEIKATOS CENTRE TVARKOS APRAŠO PATVIRTINIMO**

2024 m. rugsėjo 4 d. Nr. V-65
Kuršėnai

Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30 straipsniu ir siekdama užtikrinti psichologinio smurto VŠĮ Šiaulių rajono savivaldybės sveikatos centro darbo aplinkoje prevenciją:

1. T v i r t i n u Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos VŠĮ Šiaulių rajono savivaldybės sveikatos centre tvarkos aprašą (pridedama).

2. S k i r i u atsakingą už smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimą darbų saugos specialistą Evaldą Tarasevičių.

3. Į p a r e i g o j u supažindinti su įsakymu elektroninėmis priemonėmis VŠĮ Šiaulių rajono savivaldybės sveikatos centro darbuotojus:

3.1. sekretorei, personalo specialistei Laimai Vaitkienei - ligoninės darbuotojus, Kuršėnų socialinės globos padalinio darbuotojus;

3.2. vyriausiajai dokumentų valdymo specialistei Jurgitai Šiurkuvienei - šeimos medicinos skyriaus, ambulatorijų, šeimos gydytojų kabinetų, medicinos punktų, Meškuičių socialinės globos padalinio darbuotojus;

3.3. Gruzdžių ambulatorijos apylinkės administratorei Ligitai Krištopaitienei - Gruzdžių ambulatorijos darbuotojus.

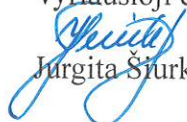
4. P a v e d u sveikatos statistikui Povilui Balsiui šį įsakymą paskelbti VŠĮ Šiaulių rajono savivaldybės sveikatos centro internetiniame puslapyje.

Direktorė



Zita Jablonskienė

Parengė
Vyriausioji dokumentų valdymo specialistė


Jurgita Šiurkuviene

PATVIRTINTA
VšĮ Šiaulių rajono savivaldybės
sveikatos centro direktoriaus
2024 m. rugsėjo 4 d. įsakymu Nr. V-65

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS VŠĮ ŠIAULIŲ RAJONO SAVIVALDYBĖS SVEIKATOS CENTRE TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos VšĮ Šiaulių rajono savivaldybės sveikatos centro tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato smurto ir priekabiavimo atpažinimo būdus, galimas smurto ir priekabiavimo formas, supažindinimo su smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis tvarką, pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarką, apie smurtą ir priekabiavimą pranešusių asmenų ir nukentėjusių asmenų apsaugos priemones ir jiems teikiamą pagalbą, darbuotojų elgesio (darbo etikos) taisykles ir kitą informaciją, susijusią su smurto ir priekabiavimo prevencija.

2. Aprašas taikomas visiems VšĮ Šiaulių rajono savivaldybės sveikatos centro (toliau – Įstaiga) darbuotojams.

3. Aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatomis, Valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2022 m. rugsėjo 30 d. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos rengimo metodinėmis rekomendacijomis ir Įstaigos darbo tvarkos taisyklėmis.

4. Darbuotojų nurodymai, veiksmai ir elgesys turi būti pagrįsti sąžiningumu ir etinėmis vertybėmis.

II SKYRIUS APRAŠE VARTOJAMOS SĄVOKOS

5. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos apraše naudojamos sąvokos:

5.1. **Atsakingas asmuo** – Šiaulių rajono savivaldybės sveikatos centro direktoriaus (toliau – Centro Direktorius) įsakymu paskirtas darbuotojas, pirmasis gaunantis pranešimus, juos nagrinėjantis ir teikiantis rekomendacijas Centro direktoriui.

5.2. **Komisija** – Centro direktoriaus įsakymu sudaryta komisija skundams dėl smurto ir priekabiavimo darbe tirti.

5.3. **Nukentėjusysis** – Įstaigos darbuotojas, prie kurio priekabiavo ir (ar) prieš kurį buvo panaudotas smurtas.

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

5.5. **Pranešimas** – žodinis arba rašytinis informacijos pateikimas apie smurtą ir priekabiavimą darbe.

5.6. **Grėsmė** – gresianti padėtis, pavojus, įskaitant įvairius grėsmingus įvykius, kaip reali tikimybė, kad toks bus (pavyzdžiui, darbdavio, tiesioginio vadovo, kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų žodiniai išpuoliai, įvairus susirūpinimą keliantis elgesys). Grėsmė (-ės) gali būti akivaizdi (-ios) ir neakivaizdi (-ios), pagrindinis elementas yra grėsmės pasekmės (tai gali būti įvairus smurtas, taikomos bausmės, ignoravimas, izoliavimas, priekabiavimas, engimas, patyčios ir t. t.). Grėsmės pavyzdžiu 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.

5.7. Smurtas ir priekabiavimas – vieno ar kelių asmenų nepriimtinas elgesys, galintis pasireikšti įvairiomis formomis, kurių vienos nustatomos lengviau negu kitos, tai elgesys, kai vienas ar daugiau darbuotojų siekia įžeisti arba įžeidžia kito darbuotojo ar darbuotojų orumą, siekia daryti arba daro neigiamą įtaką jo emocinei sveikatai ir (ar) siekia sukurti arba sukuria priešišką darbo aplinką. Priekabiavimas yra tęstinis procesas, t. y. – pasikartojantis nepriimtinas elgesys, o smurtas dažniausiai būna vienkartinis, staigus (ūmus) netinkamo elgesio proveržis. Smurtas ir priekabiavimas – tai darbuotojo teisių pažeidimas, darantis žalą tiek asmens, tiek įstaigos gerovei.

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 atblojamas nuo kitų kolegų, susitikimų arba pasitarimų, ignoruojamas, jam skiriamos su darbinėmis funkcijomis nesusijusios užduotys ir pan.

5.10. Skundas – nukentėjusio asmens rašytinis kreipimasis dėl psichologinio priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, smurto ar persekiojimo.

5.11. 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.

5.12. Psichologinė prievarta – tai bet koks nepageidautinas veiksmas, įskaitant įkalinimą, izoliavimą, žodinių įžeidimų, pažeminimą, gąsdinimą, psichologinę agresiją, grasinimą panaudoti fizinę jėgą, arba kitą elgesį, kuris gali menkinti tapatumo, orumo ir savivertės jausmą, taip pat gali pakenkti fizinei, psichinei, dvasinei, moralinei ar socialinei įstaiga darbuotojų sveikatai, saugai ir gerovei.

III SKYRIUS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO ATPAŽINIMAS

6. Įstaigos darbuotojai privalo gerbti asmens orumą, mandagiai ir pagarbiai bendrauti, savo elgesiu užtikrinti darbo aplinką, kurioje kitas asmuo nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančiu, agresyviu, užgauliu, įžeidžiančiu veiksniu.

7. Įstaigoje draudžiama priekabiauti ir (ar) smurtauti, neetiškai ir nepagarbiai elgtis su darbuotojais ir kitais asmenimis (interesantais, svečiais ir kt.).

8. Smurtas 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 sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka ar (ir) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ir (ar) neturtinė žala. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:

8.1. darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka jam pavestas pareigas;

8.2. pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buitines, sanitarinėmis ir higienos patalpomis;

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

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

8.5. pakeliui į darbą ar iš darbo;

8.6. kitose, šiame apraše nenurodytose vietose ir situacijose darbo santykių metu.

9. Vertinant, ar situacija laikytina seksualiniu priekabiavimu, atkreiptinas dėmesys į toliau išvardytus aspektus:

9.1. Ar tai asmens orumą menkinantis elgesys (priverčia jaustis nepatogiai, nejaukiai);

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

9.3. Ar žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas elgesys yra nepageidaujamas, užgaulus;

9.4. Ar žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas elgesys yra intymaus pobūdžio.

10. Smurtas ir priekabiavimas pasireiškia psichologiniu spaudimu, neetišku, nepagarbiu elgesiu, ignoravimu, engimu, nepagrįstomis pastabomis ir kritika, šaukimu, įžeidinėjimu, šmeižimu, manipuliavimu, pajuoka, patyčiomis, pasiekimų nuvertinimu, neetiškais komentarais, grasinimais, bauginimais, fiziniu ir (arba) seksualiniu išnaudojimu. Įstaiga nepriimtino elgesio išraiškos, kurios kenkia darbuotojo emocinei, o sunkiais atvejais – psichinei ir fizinei sveikatai:

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

10.2. nepadoraus turinio informacijos demonstravimas ar siuntimas;

10.3. įkyrus domėjimasis apie privatų gyvenimą, intymius santykius;

10.4. nepageidaujami komentarai dėl išvaizdos, kūno formos, aprangos;

10.5. įžeidžiantys juokai, patyčios, apkalbos, gandai, šmeižtas, užgaulūs gestai;

10.6. tyčinis darbuotojo izoliavimas darbinėje veikloje;

10.7. informacijos, nesusijusios su darbuotojo funkcijomis, apie jį rinkimas ir (arba) platinimas;

10.8. elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę;

10.9. poveikis darbuotojui, siekiant tam tikrų su darbu nesusijusių funkcijų (paslaugų) atlikimo ir kt.

11. Įstaigos darbuotojai turi laikytis Įstaigos darbo tvarkos taisyklėse nustatytos darbo tvarkos, kuria siekiama sukurti saugią darbo aplinką.

IV SKYRIUS

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

12. Pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą tyrimas grindžiamas šiais pagrindiniais principais:

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

12.2. **operatyvumo** – pranešimai nagrinėjami per kiek įmanoma trumpiausią terminą (pastaba: teisės aktai nenumato konkrečių terminų);

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

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

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

13. Įstaigos darbuotojų, patyrusių arba galimai patyrusių smurtą ir priekabiavimą darbe, veiksmų schema (3 priedas).

14. Įstaigos darbuotojas, pagrįstai manantis, kad prie jo ar kito asmens yra priekabiuojama ir (ar) naudojamas smurtas, Centro direktoriaus įsakymu paskirtam atsakingam asmeniui raštu pateikia patvirtintos formos pranešimą (gali būti ir anoniminis) (1 priedas).

15. 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 ir pan.), jei įmanoma, nurodomas laikas, kada galimai įvykdytas pažeidimas.

16. Priekabiavimo ar smurto atvejų nagrinėjimo senaties terminas – vieneri metai, skaičiuojant nuo veiksmų atlikimo, kuriais galimai buvo įvykdytas pažeidimas.

17. Visus pranešimus apie galimą smurtą ir (ar) priekabiavimą atsakingas asmuo registruoja Įstaigos smurto ir priekabiavimo darbe pranešimų žurnale (2 priedas).

18. Jei pranešimas gaunamas paštu, korespondencijos tvarkytojas pranešimą registruoja ir nedelsdamas, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną, jį perduoda atsakingam asmeniui, kuris užregistruoja jį tam skirtame Įstaiga smurto ir priekabiavimo darbe pranešimų žurnale.

19. Atsakingas asmuo apie gautą pranešimą nedelsdamas, bet ne vėliau kaip per 2 darbo dienas, informuoja Centro direktorių, o jo nesant – jį pavaduojantį darbuotoją.

20. Atsakingas asmuo turi teisę:

20.1. atsižvelgdamas į pranešimo turinį ir siekį teikti Centro direktoriui rekomendaciją organizuoti neformalų pokalbį su skundžiamuoju, kuriame atsakingas asmuo atskirtai bendrauja su skundžiamuoju, dalyvaujant ar nedalyvaujant besiskundžiančiam asmeniui, siekiant taikiai išspręsti kilusius nesutarimus;

20.2. konsultuoti Įstaigos darbuotojus smurto ir priekabiavimo klausimais;

20.3. teikti informaciją smurto ir priekabiavimo klausimais anonimiškai šios informacijos pageidaujantiems Įstaiga darbuotojams;

20.4. apklausti pranešimą pateikusį asmenį (jei pranešimas pateiktas ne anonimiškai), asmenį, kurio elgesys skundžiamas, ir prireikus, kitus asmenis, galinčius suteikti papildomos informacijos;

20.5. teikti centro direktoriui rekomendacijas apie pranešimo (skundo) perdavimą nagrinėti nuolatinei komisijai.

21. Skundams dėl smurto ar priekabiavimo nagrinėti Centro direktoriaus įsakymu sudaryta nuolatinė komisija.

22. Nuolatinės komisijos teisės, pareigos ir tyrimo eiga apibrėžta nuolatinės komisijos veiklos nuostatuose.

23. Konfidencialumas:

23.1. atliekant pranešimo tyrimą, atsakingas asmuo ir komisijos nariai privalo užtikrinti pranešėjo konfidencialumą. Atsakingam asmeniui ir komisijos nariams draudžiama atskleisti bet kokią su tyrimu susijusią informaciją asmenims, nedalyvaujantiems tyrimo procedūroje;

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

23.3. 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.

V SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

24. Aprašas keičiamas Centro direktoriaus įsakymu.

25. Už melagingą pranešimą darbuotojas atsako Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka.

26. Įstaigos darbuotojai su šiuo Aprašu supažindinami elektroniniu paštu.

27. Šio Aprašo nuostatų nesilaikymas laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 58 straipsnio 3 dalies 4 punktą.

(Pranešimo forma)

**PRANEŠIMAS APIE ŠIAULIŲ RAJONO SAVIVALDYBĖS SVEIKATOS CENTRE
GALIMAI PATIRTĄ SMURTĄ IR (AR) PRIEKABIAVIMĄ**

Šiaulių rajono savivaldybės sveikatos centro
už smurto ir priekabiavimo klausimų nagrinėjimą atsakingam asmeniui

_____ (data)

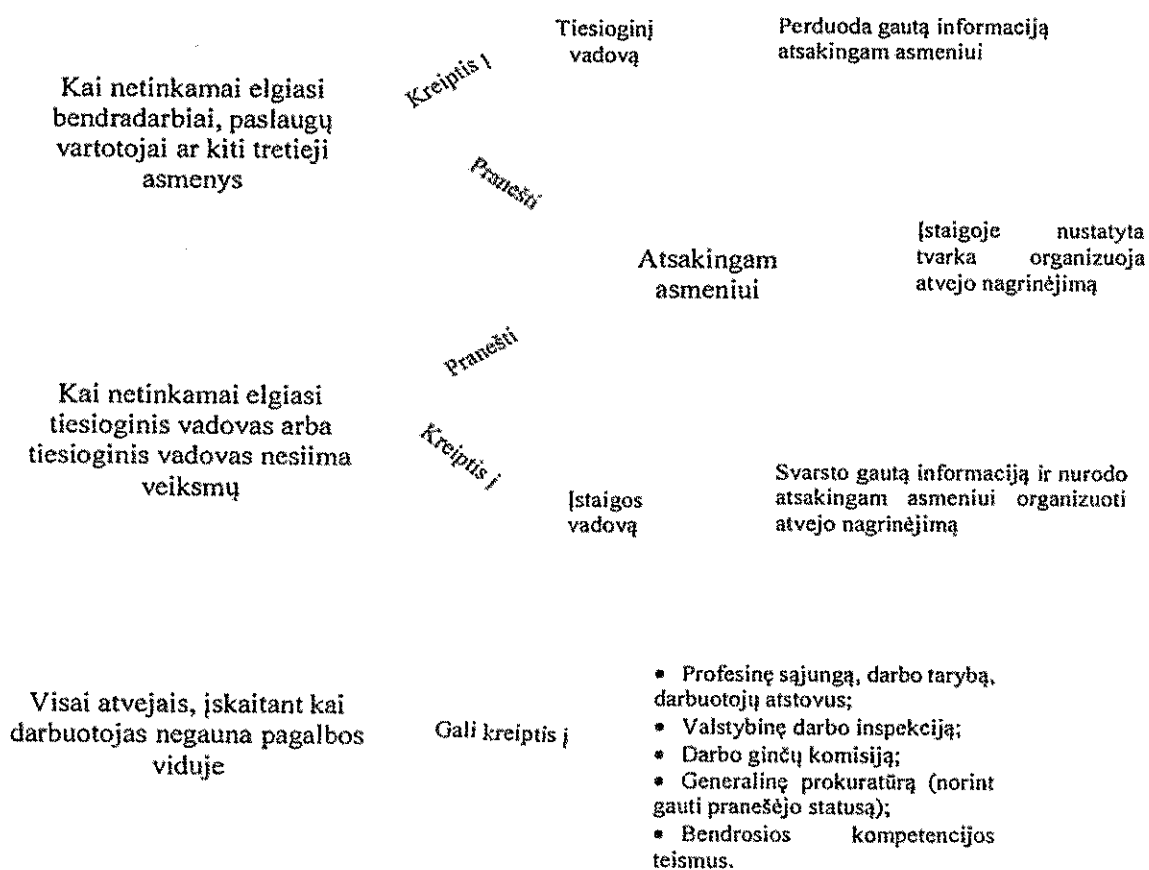
Bendrieji duomenys:	
Darbuotojo pareigos:	
Darbuotojo vardas ir pavardė:	
Galimai patirto smurto ir (ar) priekabiavimo data, vieta, laikas, kitos svarbios faktinės aplinkybės:	
Kokia smurto forma naudota:	
<i>Fizinė:</i> užgauliojimas veiksmais (pargriovimas, kumštelėjimas, spjaudymas, daiktų atiminėjimas ar gadinimas ir kt.)	
<i>Elektroninė:</i> smurtaujama susirašinėjant el. paštu, socialiniuose tinkluose, naudojantis ryšio priemonėmis (asmeninių gyvenimo detalių viešinimas, skaudinantis bendravimas pokalbių kambariuose, nemalonių žinučių ar el. laiškų gavimas ir kt.)	
<i>Psichologinis, emocinis smurtas:</i> žeidžiantys žodžiai, pastabos, grasinimai, draudimai, kaltinimai, patyčios, gąsdinimai ir kt.	
Ar tai pasikartojantys veiksmai, trunkantys ilgą laiką (pateikite papildomą svarbią informaciją)?	
Duomenys apie galimai smurtaujantį (-čius) ir (ar) priekabiaujantį (-čius) asmenį (-is):	
Darbuotojo (-ų) pareigos:	
Darbuotojo (-ų) vardas ir pavardė:	
Liudytojų kontaktiniai duomenys:	
Kita informacija, galimai padėsianti nagrinėjimo metu (garso įrašai, vaizdinė medžiaga ar kt.)	

_____ (darbuotojo vardas ir pavardė)

_____ (parašas)

ŠIAULIŲ RAJONO SAVIVALDYBĖS SVEIKATOS CENTRO DARBUOTOJŲ, PATYRUSIŲ ARBA GALIMAI PATYRUSIŲ SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ DARBE, VEIKSMŲ SCHEMA

Veiksmų taikymas



- pagrindiniai veiksmai;
- galimi kiti veiksmai.