

PATVIRTINTA
VšĮ Klaipėdos senamiesčio pirminės
sveikatos priežiūros centro
vyriausiojo gydytojo 2023 m. liepos 25 d.
įsakymu Nr. (1.8.) V- 27

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS VŠĮ KLAIPĖDOS SENAMIESČIO PIRMINĖS SVEIKATOS PRIEŽIŪROS CENTRE POLITIKOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Darbuotojų smurto ir priekabiavimo prevencijos VšĮ Klaipėdos senamiesčio pirminės sveikatos priežiūros centre-(toliau – Įstaiga) politikos (toliau – Politika) įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimo tvarką, šių atvejų registravimo ir nagrinėjimo tvarką, smurto ir priekabiavimo prevencijos principus, jų įgyvendinimo priemones ir tvarką Įstaigoje.
2. Šio Aprašo tikslas – užtikrinti darbuotojų saugumą, psichosocialinės rizikos valdymą, smurto ir priekabiavimo prevencijos įgyvendinimą ir saugios darbo aplinkos kūrimą visiems Įstaigos darbuotojams.
3. Šis Aprašas taikomas visiems Įstaigos darbuotojams.
4. Apraše vartojamos sąvokos:
 - 4.1. **Smurtas** – 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. Smurtas dažniausiai pasireiškia kaip vienkartinis, ūmus netinkamo elgesio proveržis.
 - 4.2. **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.
 - 4.3. **Fizinis smurtas** – asmens tyčiniai fiziniai veiksmai, kurie sukelia kitam asmeniui fizinį skausmą arba dėl kurių tas asmuo gali būti sužalotas.
 - 4.4. **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. Priekabiavimas gali pasireikšti žodžiu, raštu, fiziniais veiksmais.
 - 4.5. **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.
 - 4.6. **Smurto ir priekabiavimo prevencija** – priemonės ir (ar) veiksmai, kuriais siekiama išvengti smurto ar priekabiavimo atvejų ar sumažinti jų mastą ir žalą, taip pat tinkamai reaguoti jiems įvykus ir užtikrinti pagalbos teikimą nuo smurto ir priekabiavimo nukentėjusiems asmenims.
 - 4.7. **Smurto ir priekabiavimo prevencijos stebėseną** – reguliarius situacijos stebėjimas, apimantis faktų ir informacijos, svarbios smurto ir priekabiavimo prevencijai, geresniam smurto ir priekabiavimo atvejų atpažinimui ir valdymui, rinkimą ir analizę.
 - 4.8. **Stresas** – darbuotojo reakcija į nepalankius darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio santykių ir (ar) santykių su darbdaviu ir (ar) trečiaisiais asmenimis psichosocialinius veiksnius.

4.9. **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.

4.10. **Psichosocialinė rizika** – rizika darbuotojų psichinei ir fizinei sveikatai bei socialinei gerovei, kurią kelia psichosocialiniai veiksniai, susiję su darbo santykiais.

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

II SKYRIUS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMO TVARKA

6. Įstaigoje turi būti įgyvendinami pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

6.1. Pirminiai prevenciniai veiksmai, kuriais siekiama užkirsti kelią smurto ir priekabiavimo atvejams atsirasti:

6.1.1. 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 vienodai, nepriklausomai nuo darbuotojo lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės ar religijos, 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;

6.1.2. nedelsiant registruojami netoleruotino elgesio ir galimo smurto ir priekabiavimo atvejai, jie analizuojami sudarant galimybes darbuotojams teikti pranešimus apie įvykius su detaliais paaiškinimais, nurodant smurtautojus, smurto situaciją, aplinkybes, galimus liudininkus;

6.1.3. Įstaigos kultūros ugdymas, griežtai netoleruojant smurto ir priekabiavimo, skatinant pozityvius darbuotojų tarpusavio santykius ir pagarbų bendravimą, diegiant tinkamo elgesio standartus bei operatyviai sprendžiant iškilusias problemas bei įsipareigojant, kad bus 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;

6.1.4. fizinės darbo aplinkos gerinimas užtikrinant, kad darbo vieta būtų saugi, patogi, tinkamai įrengta ir prižiūrima.

6.2. Antriniai prevenciniai veiksmai, kuriais siekiama sustabdyti smurtą ir (ar) priekabiavimą, mažinti tokių atvejų mastą ir žalą Įstaigoje:

6.2.1. darbuotojų informavimas ir pasirašytinas supažindinimas apie smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką, Elgesio kodeksus ir kitas galiojančias tvarkas užtikrinančias, kad visi Įstaigoje dirbantys ar naujai įsidarbinantys darbuotojai žinotų ir suprastų Įstaigoje siektino elgesio taisykles ir vykdomas priemones. Informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: personalo susirinkimai, informacinės lentos, informaciniai pranešimai, atmintinės, dalomoji medžiaga ir kiti būdai;

6.2.2. inicijuojami darbuotojų mokymai, atsižvelgiant į poreikius ir esamą situaciją. Kvalifikacijos tobulinimo veiklų vykdymas smurtavusiam ar priekabiavusiam darbuotojui, siekiant gerinti jo žinias ir įgūdžius, kurie padėtų keisti smurtinį elgesį;

6.2.3. nuolat stebima situacija, atsižvelgiant į psichosocialinius rizikos veiksnius bei smurto ir priekabiavimo atvejų dinamiką organizuojamas, atliekamas ir esant reikalui atnaujinamas psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimas padaliniuose.

6.3. Tretiniai prevenciniai veiksmai, kurie yra nukreipti į smurtavusius ir (ar) priekabiavusius ar nuo smurto ir (ar) priekabiavimo nukentėjusius darbuotojus:

6.3.1. smurtą ir (ar) priekabiavimą patyrusių ar mačiusių darbuotojų psichologinių traumų ir streso lygio mažinimas, skubiai ir efektyviai nagrinėjant galimo smurto ir (ar) priekabiavimo atvejus, teikiant rekomendacijas Vyriausiajam gydytojui, užtikrinant nemokamų psichologo ir teisininko paslaugų prieinamumą ir visų reikalingų psichologinės pagalbos resursų (psichologų, socialinių darbuotojų, psichologinės pagalbos organizacijų, psichologinės pagalbos telefono linijų) nuorodų ir kontaktų suteikimą visiems Įstaigos darbuotojams;

6.3.2. smurtą ir (ar) priekabiavimą patyręs Įstaigos darbuotojas turi galimybę teikti prašymą dėl laikino darbo sąlygų (pavyzdžiui, perkėlimas į kitą darbo vietą, leidimas dirbti nuotoliniu būdu, jei tokiu būdu galima atlikti darbo funkcijas) pakeitimo, nemokamų ar kasmetinių atostogų suteikimo. Smurtavęs ir (ar) priekabiavęs Įstaigos darbuotojas turi galimybę teikti prašymą dėl darbo vietos pakeitimo.

6.3.3. sąlygų dalytis patirtimi sudarymas organizuojant darbuotojų susirinkimus, skatinant darbuotojus kalbėti apie savo patirtis, informuoti atsakingus asmenis ir ieškoti pagalbos, gauti paramos iš kolegų;

6.3.4. stengtis iškilusias problemas spręsti neformaliois priemonėmis – pokalbiu su smurtautoju, psichologo konsultacijos rekomendavimu, o jei to nepakanka, naudoti drausmines priemones – raštišką įspėjimą, perkėlimą į kitą darbo vietą ar pareigas, atleidimą iš darbo;

6.3.5. drausminės procedūros numatomos ir taikomos smurtautojams, atsižvelgiant į abiejų smurto įvykyje dalyvavusių pusių paaškinimus, nurodomas aplinkybes, ankstesnį smurtautojo elgesį, objektyviai jas išklausius.

III. SKYRIUS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO ATVEJŲ REGISTRAVIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

7. Smurto ir priekabiavimo atvejus nagrinėja, prevencines priemones siūlo vyriausiojo gydytojo įsakymu sudaryta smurto ir priekabiavimo darbe atvejų nagrinėjimo komisija (toliau – Komisija).

8. Darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs smurto ir (ar) priekabiavimo atvejį, turi teisę apie jį pranešti:

8.1. informuojant Įstaigos vyriausiąjį gydytoją ar Komisiją pateikiant reikiamą informaciją. Vyriausiasis gydytojas apie praneštą atvejį turi informuoti Komisiją.

8.2. siunčiant elektroninį laišką adresu info@sveikatosprieziura.lt ir nurodant informaciją: asmens vardą ir pavardę, kontaktus (el. pašta ir/ar tel. Nr.) (nebūtina, bet pageidautina siekiant tikslesnio tyrimo nagrinėjimo ir išvadų); įvykio datą (arba periodą nuo – iki); smurto formą, galimus iniciatorius, nukentėjusiuosius, liudininkus; pranešimą pildančio asmens sąsajas su įvykiu; detalių įvykio aplinkybių aprašymą; siūlomas prevencines priemones (jei esama pasiūlymų); kitus turimus duomenis ir įrodymus (padarytus garso įrašus, elektroninių laiškų, SMS žinučių kopijas, kt.).

8.3. darbuotojai, patyrę ar pastebėję smurto ir (ar) priekabiavimo atvejį, skatinami apie jį pranešti per kuo trumpesnę laiką nuo įvykio.

9. Pagal poreikį, Komisijos pirmininko sprendimu, į Komisiją gali būti įtraukiamas papildomas (-i) specialistas (-ai) ar darbuotojas (-ai) (Įstaigos darbuotojas, darbuotojų atstovas (-ai), darbuotojų atstovas (-ai) saugai ir sveikatai ar kt.) atvejo nagrinėjimui arba gali būti prašoma jų ekspertizės.

10. Galimo smurto ir (ar) priekabiavimo atvejo nagrinėjimo procedūra:

10.1. pradedama nedelsiant Komisijai gavus rašytinę informaciją Apraše nurodytomis priemonėmis arba kitais būdais (visuomenės informavimo priemonėse paskelbtą ar kt.);

10.2. galimo smurto ir (ar) priekabiavimo atvejis nedelsiant užregistruojamas galimo smurto ir priekabiavimo atvejų registre, kurio forma pateikta Aprašo 1 priede ir Komisijos pirmininkas informuoja Komisiją bei pateikia gautą medžiagą susipažinimui. Komisija į pranešimus apie smurto ir (ar) priekabiavimo atvejus reaguoja visais atvejais;

10.3. Komisija turi teisę prašyti darbuotojo, galimai patyrusio ar pastebėjusio smurto ir (ar) priekabiavimo atvejį, galimai įvykyje dalyvavusių asmenų (įvykio liudininkų, nukentėjusiųjų, galimų

smurtautojų) ir kitų darbuotojų paaiškinimo, informacijos patikslinimo raštu ar žodžiu ir turimų įrodymų pateikimo;

10.4. darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs smurto ir (ar) priekabiavimo atvejį, galimai įvykyje dalyvavę asmenys (įvykio liudininkai, nukentėjusieji, galimi smurtautojai) ir kiti darbuotojai privalo bendradarbiauti su Komisija ir teikti visą atvejo tyrimui reikalingą informaciją;

10.5. surinkus informaciją, rengiamas Komisijos posėdis, kuriame atvejis aptariamas ir teikiamos išvados bei prevencinės priemonės Įstaigos vyriausiajam gydytojui;

10.6. Komisijos posėdžius protokoluoja ir su Komisijos veikla susijusius dokumentus registruoja Komisijos sekretorius;

10.7. Komisija tiriamus atvejus vertina objektyviai, išlaikant pagarbų bendravimą su asmeniu, kurio elgesys svarstomas, išklausius visas konflikte dalyvaujančias puses (įskaitant ir galimą pažeidėją), atsižvelgiant į paaiškinimus, aplinkybes, ankstesnį smurtautojo elgesį;

10.8. ištyrus pasitvirtinusio smurto ir (ar) priekabiavimo atvejį, Komisija užtikrina grįžtamojo ryšio teikimą visoms su atveju susijusioms šalims (pateikiama informacija apie tyrimo eigą, rezultatus, priimtus sprendimus).

11. Darbuotojui kreipiantis pirmą kartą dėl konkretaus (-ių) darbuotojo (-ų) galimo smurto ir (ar) priekabiavimo, Komisija pirmumą gali teikti atvejo sprendimui šiomis priemonėmis:

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

11.2. susitikimu tarp smurtavusio ir (ar) priekabiavusio ir galimai smurtą ir (ar) priekabiavimą patyrusio (-ių) darbuotojų, taikant mediacijos metodą, kai visi su atveju susiję darbuotojai savo noru sutinka;

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

12. Esant Etikos kodekso pažeidimui perduodama informacija Etikos komisijai tolimesniam nagrinėjimui pagal sritį.

13. Komisija kartą į metus arba dažniau, atsižvelgiant į užregistruoto atvejo (-ų) pobūdį, teikia Įstaigos vyriausiajam gydytojui informaciją apie smurto ir priekabiavimo paplitimą, iššūkius, pokyčius.

14. Komisija vykdo smurto ir (ar) priekabiavimo atvejų Įstaigoje stebėseną, kuriai vykdyti pagal galimybes pasitelkiami psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimo duomenys, darbuotojų apklausų dėl smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonių ir veiksmų išvados, tirtų smurto ir priekabiavimo atvejų statistika, tendencijos bei kita reikšminga informacija.

15. Įstaiga užtikrina reikiamos pagalbos teikimą nukentėjusiesiems pagal smurto ir (ar) priekabiavimo prevencijos įgyvendinimo tvarką.

16. Sprendžiant smurto ir priekabiavimo atvejus, Įstaiga užtikrina konfidencialumą, asmens duomenų apsaugą, nešališkumą visų dalyvių atžvilgiu bei pateikusio pranešimą darbuotojo apsaugą nuo bet kokio persekiojimo.

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

IV. SKYRIUS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS KOORDINAVIMO TVARKA

18. Smurto ir priekabiavimo politikos prevencijos įgyvendinimą Įstaigoje koordinuoja vyriausiasis slaugytojas (toliau – Įgaliotas asmuo):

20. Įgaliotas asmuo:

20.1. koordinuoja prevencinių smurto ir (ar) priekabiavimo veiksmų ir (ar) priemonių įgyvendinimą Įstaigoje;

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

20.3. ne rečiau kaip kartą per metus peržiūri ir prireikus koreguoja, įvertinus smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimo stebėsenos duomenis, gautus darbuotojų pasiūlymus, pasikartojančius iššūkius dėl smurto ir priekabiavimo mažinimo, tinkamo reagavimo ar pagalbos teikimo;

20.4. vykdo kitas vyriausiojo gydytojo pavestas funkcijas, susijusias su smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimu, prevencija ar koordinavimu.

V. SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

21. Darbuotojai su šiuo Aprašu yra supažindinami pasirašytinai ir atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis šiame Apraše nustatytais principais ir tvarka.

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

23. Šio Aprašo nuostatų pažeidimas gali būti laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu ir taikoma atsakomybė numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse ar kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

24. Aprašas gali būti keičiamas keičiantis smurto ir priekabiavimo politiką reglamentuojantiems teisės aktams. Aprašas tvirtinamas, keičiamas ir pripažįstamas netekusiu galios Įstaigos vyriausiojo gydytojo įsakymu.

Smurto ir priekabiavimo prevencijos
VšĮ Klaipėdos senamiesčio pirminės
sveikatos priežiūros centre politikos
įgyvendinimo tvarkos aprašo
1 priedas

(Galimo smurto ir priekabiavimo atvejų registro forma)

GALIMO SMURTO IR PRIEKABIAVIMO ATVEJŲ REGISTRAS

Eil. Nr.	Gavimo data	Pranešėjo vardas, pavardė	Įvykio aplinkybių trumpas aprašymas	Atlikti veiksmai	Pastabos
1.					