

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS TVARKOS APRAŠAS

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. VšĮ Karoliniškių poliklinikos (toliau – poliklinika) smurto ir priekabiavimo prevencijos tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato principus, kuriais vadovaujamosi poliklinikoje, siekiant užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, smurto ir priekabiavimo darbe atvejų registravimo ir nagrinėjimo tvarką, smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos principus, jų įgyvendinimo priemonės ir tvarką.

2. Šio Aprašo tikslas – užtikrinti darbuotojų fizinį ir psichologinį saugumą, psichosocialinės rizikos valdymą, smurto ir priekabiavimo prevencijos įgyvendinimą ir saugios darbo aplinkos kūrimą visiems poliklinikos darbuotojams.

3. Apraše naudojamos sąvokos:

3.1. **psichosocialinis veiksnys** – veiksnys, kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio, darbdavio ir darbuotojo bei darbuotojų ir pacientų tarpusavio santykių sukelia darbuotojui psichinį stresą;

3.2. **psichosocialinė rizika** – psichosocialiniai veiksniai, darantys poveikį darbuotojų gerovei ir sveikatai;

3.3. **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;

3.4. **smurtas ir priekabiavimas** – nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys, kuris gali pasireikšti įvairiomis formomis, t. y. fiziniu, psichologiniu ir (ar) seksualiniu išnaudojimu, vienkartinio ar sistemingu neetišku elgesiu, siekiant įžeisti arba įžeidžiant darbuotojo orumą, siekiant daryti ar darant neigiamą įtaką darbuotojo emocinei sveikatai, siekiant sukurti ar sukuriant priešišką darbo aplinką;

3.5. **psichologinis smurtas** – bet koks asmens (asmenų) 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, moralei arba socialiniai sveikatai, saugai ir gerovei;

3.6. **smurtas** – asmens (asmenų) veikimas ar neveikimas kitam (kitiems) asmeniui (asmenims), padarant tyčinį fizinį, psichologinį, seksualinį, ekonominį poveikį, susijusį su darbu, dėl kurio darbuotojas patiria arba gali patirti turtinę ir (ar) neturtinę žalą;

3.7. **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 sukuriamas bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka;

3.8. **seksualinis priekabiavimas** – nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu, vaizdu ar fiziniu veiksmu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, turint tikslą pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

4. Pagrindinis smurto ir priekabiavimo skirtumas yra tas, kad priekabiavimas yra tęstinis procesas (pasikartojantis nepriimtinas elgesys), o smurtas dažniausiai pasireiškia kaip vienkartinis, staigus (ūmus) netinkamo elgesio proveržis.

II. SMURTO IR PRIEKABIAVIMO ATPAŽINIMAS

5. Dažnu atveju smurtas ir priekabavimas pasireiškia psichologiniu spaudimu, neetišku, nepagarbiu elgesiu kitų darbuotojų atžvilgiu, ignoravimu, engimu, nepagrįstomis pastabomis ir kritika, šaukimu, įžeidinėjimu, šmeižimu, manipuliavimu, pajuoka, patyčiomis, pasiekimų nuvertinimu, neetiškais komentarais, grasinimais, bauginimais, rečiau – fiziniu ir (ar) seksualiniu išnaudojimu.

6. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30 straipsnio nuostatomis, **smurtas ir priekabavimas, įskaitant psichologinį smurtą – tai yra bet koks nepriimtinas elgesys ar jo grėsmė, nesvarbu, ar nepriimtinu elgesiu vieną kartą ar pakartotinai (nuolatos, sistemingai) 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 sukurama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka ir (ar) atsirado ar gali atsirasti turtinė ir neturtinė žala.**

7. Smurtas ir priekabavimas darbo vietoje gali pasireikšti:

7.1. profesinėje srityje: viešu pažeminimu prieš kolegas ir pacientus, nuomonės menkinimu, kaltinimu dėl pastangų stygiaus, beprasmių ir neatitinkančių kompetencijos užduočių skyrimu, nušalinimu nuo sričių, už kurias darbuotojas yra atsakingas, pernelyg didelio darbo krūvio skyrimu, darbo užduočių įvykdymo objektyviai nerealiais terminais pavedimu, pasiekimų nuvertinimu, grasinimu be pagrindo atleisti iš darbo, dalykinės reputacijos sumenkinimu ir kt.;

7.2. dėl asmeninės reputacijos: užgauliomis pastabomis, neigiamomis ir žeminančiomis užuominomis dėl amžiaus, lyties, negalios, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties, lytinės orientacijos ir kt.;

7.3. per izoliaciją: psichologiniu ar socialiniu išskyrimu, galimybių apribojimu, nuomonės ignoravimu, darbui reikalingos informacijos nuslėpimu ir kt.

8. Be smurto ir priekabavimo taip pat gali pasitaikyti ir nepriimtino elgesio atvejų. Tai yra:

8.1. nepadoraus turinio informacijos demonstravimas ir siuntimas;

8.2. įkyrus domėjimasis apie privatų gyvenimą, intymius santykius;

8.3. nepageidaujamas fizinis kontaktas (grybštelėjimas, plekštelėjimas, glostymas, siekimas prisiliesti ar apsikabinti);

8.4. nepageidaujami žeminantys komentarai dėl išvaizdos, kūno formos ir sudėjimo, aprangos;

8.5. įžeidžiantys juokai, patyčios, apkalbos, gandai, šmeižtas;

8.6. tyčinis darbuotojo izoliavimas darbinėje aplinkoje;

8.7. informacijos, nesusijusios su darbuotojo darbo funkcijomis, apie jį rinkimas ir (ar) platinimas;

8.8. poveikis darbuotojui, siekiant tam tikrų su darbu nesusijusių funkcijų (paslaugų) atlikimo.

9. Dėl darbe patiriamo smurto ir priekabavimo gali pasikeisti darbuotojų kasdieniniai įpročiai ir elgesys, dėl ko gali atsirasti įvairaus pobūdžio priklausomybių, lėtinių sveikatos sutrikimų. Galimos pasekmės: sunku susikaupti, tinkamai atlikti darbą, darbo našumo kritimas, daromų klaidų skaičiaus didėjimas, sutrikęs dėmesingumas, nelaimingų atsitikimų darbe tikimybės padidėjimas.

III. SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMAS

10. Poliklinikoje ir jos struktūriniuose padaliniuose turi būti įgyvendinami pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

10.1. Pirminiai prevenciniai veiksmai:

10.1.1. psichosocialinės darbo aplinkos gerinimas, užtikrinant, kad su darbu susiję sprendimai būtų pagrįsti teisingumu, sąžiningumu, lygių galimybių ir pagarbos žmogui principais, kad organizuojant darbą būtų optimizuojamas darbo krūvis, darbai paskirstomi lygiai, atsižvelgiant į etatinį darbo krūvį, būtų atsižvelgiama į gerus darbuotojų darbo santykius, efektyviai ir operatyviai sprendžiamos iškylusios problemos ir vengiama besitęsiančio streso situacijų;

10.1.2. nedelsiant registruojami galimo smurto ir priekabiavimo atvejai, jie analizuojami sudarant galimybes darbuotojams teikti pranešimus apie įvykius su detaliais paaiškinimais, nurodant smurtautojus ir (ar) priekabiautojus, situaciją, aplinkybes ir galimus liudininkus;

10.1.3. aiškiai apibrėžiamos darbuotojų teisės ir pareigos, atsakomybė.

10.2. Antriniai prevenciniai veiksmai:

10.2.1. darbuotojų informavimas apie etiškos, bendravimo standartus atitinkančios darbo kultūros laikymąsi poliklinikoje. Informacijai skleisti galimi būdai: personalo susirinkimai, informaciniai pranešimai, naujienlaiškiai ir kt.;

10.2.2. inicijuojami personalo mokymai, atsižvelgiant į esamą poreikį ir situaciją;

10.2.3. periodinis psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių vertinimas poliklinikoje.

10.3. Tretiniai prevenciniai veiksmai:

10.3.1. smurtą ir priekabiavimą patyrusių ir mačiusių darbuotojų streso lygio mažinimas, skubiai ir efektyviai nagrinėjant galimo smurto ir priekabiavimo atvejus, teikiant rekomendacijas poliklinikos vadovybei bei užtikrinant medicinos psichologo paslaugų prieinamumą pagal poreikį;

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

10.3.3. pastangos problemas pirmiausia spręsti neformaliomis priemonėmis: pokalbiu su smurtautoju ir (ar) priekabiautoju, psichologo konsultacijos rekomendavimu, jeigu to nepakanka, naudoti drausmines priemones – įspėjimą, perkėlimą į kitą skyrių ar pareigas, atleidimą iš darbo.

11. Visi poliklinikos darbuotojai privalo:

11.1. netoleruoti prieš darbuotojus ir kitus asmenis nukreipto smurto ir priekabiavimo;

11.2. pranešti apie smurto ir priekabiavimo atvejus;

11.3. aktyviai bendradarbiauti tiriant smurto ir priekabiavimo atvejus;

11.4. siūlyti dėl smurto ir priekabiavimo nukentėjusiems darbuotojams pagalbą.

12. Smurtu ir priekabiavimu nelaikoma:

12.1. kai darbuotojas dėl turimo išsilavinimo, įgytų kompetencijų ar kitų aplinkybių gali klaidingai įžvelgti smurtą ir priekabiavimą (pvz. darbuotojas gali nežinoti teisės aktų reikalavimų, kurių privalo tinkamai laikytis, nėra tinkamai susipažinęs su įstaigos vidaus teisės aktais ir pan.);

12.2. kai vyksta darbuotojų veiklos vertinimas, darbuotojui gali būti įvardijami jo atliekamo darbo trūkumai ir privalumai, išreiškiamos atitinkamos su darbu susijusios pastabos. Darbdavys ar jo įgaliotas atstovas turi teisę vertinti darbuotojo dalykines savybes, darbo rezultatus, todėl reikia atskirti pagrįstą darbdavio vertinimą, darbinę kritiką ir vertinti, ar konkrečiu atveju tokia kritika nėra išreiškiama žeminančiai ar pašaipiai;

12.3. darbdavys ar jo įgalioti asmenys gali tikrinti, ar darbuotojas laikosi darbo sutartimi pavestų pareigų, pareikalauti tinkamai laikytis vidaus teisės aktų reikalavimų (laiku atvykti į darbą, drausti be vadovo žinios palikti darbo vietą ir pan.);

12.4. tarp atskirų darbuotojų ar tarp darbuotojų ir vadovo kilę nesusipratimai, diskusijos, nuomonių nesutapimai negali būti vertinami kaip smurtas ir priekabiavimas.

IV. SMURTO IR PRIEKABIAVIMO ATVEJŲ FIKSAVIMAS IR NAGRINĖJIMAS

13. Pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą atvejų nagrinėjimas grindžiamas šiais principais:

13.1. betarpiškumo – visiems susijusiems asmenims (nukentėjusiam, skundžiamajam, liudytojui) sudaromos galimybės pateikti savo paaiškinimus dėl situacijos;

13.2. objektyvumo ir nešališkumo – tyrimas atliekamas objektyviai, be išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo;

13.3. nekaltumo prezumpcijos – skundžiamasis darbuotojas laikomas nekaltu tol, kol bus priimtas sprendimas dėl pažeidimo ar netinkamo elgesio.

14. Bet kokios smurto ir priekabiavimo apraiškos darbe traktuojamos kaip pažeidimas – poliklinikoje padarytas ar daromas darbo pareigų pažeidimas, etikos normų pažeidimas ar kitas grėsmę viešajam interesui keliantis teisės aktų pažeidimas.

15. Pranešimai apie galimus smurto ir priekabiavimo atvejus teikiami raštiškai (raštas, tarnybinis pranešimas, elektroninis laiškas).

16. Poliklinikos darbuotojas, teikdamas informaciją apie galimą smurto ir (ar) priekabiavimo atvejį, pateikia laisvos formos rašytinį pranešimą, nurodant:

16.1. kas, kada, koku būdu smurtavo ir (ar) priekabiavo;

16.2. nurodyti su smurtu ir (ar) priekabiavimu susijusias aplinkybes, taip pat, jeigu įmanoma, bet kokius turimus dokumentus, duomenis ir informaciją;

17. Asmuo, teikiantis pranešimą, tai gali padaryti vienu iš būdų:

17.1. tiesiogiai atvykęs į 105 kab. (L. Asanavičiūtės g. 27A), kreipiantis į civilinės ir darbo saugos specialistą;

17.2. atsiunčiant pranešimą paštu, adresu VŠĮ Karoliniškių poliklinika, L. Asanavičiūtės g. 27A, Vilnius, LT-04318. Siunčiant paštu ant voko turi būti nurodoma žyma „CIVILINĖS IR DARBO SAUGOS SPECIALISTUI ASMENIŠKAI“;

17.3. atsiųsdamas pranešimą elektroniniu paštu robertas.salciunas@karpol.lt.

18. Pateikiant informaciją apie smurto ir priekabiavimo atvejus, rekomenduojama pateikti tokio turinio informaciją:

18.1. aprašyti situaciją, jos aplinkybes, nurodyti galimai patirto smurto ir (ar) priekabiavimo formas;

18.2. nurodyti galimai smurtavusio (-ių) ir (ar) priekabiavusio (-ių) darbuotojo (-ų) vardą (-us) ir pavardę (-es);

18.3. jeigu žinoma, įvardyti galimai smurto ir (ar) priekabiavimo situacijoje dalyvavusį (-ius), stebėjusį (-ius) kitą (-us) darbuotoją (-us);

18.4. pateikti kitus turimus duomenis (padarytus garso įrašus, elektroninių laiškų, žinučių kopijas ir kt.).

19. Aprašo 17 punkte nurodytais būdais pateikta informacija registruojama poliklinikos dokumentų valdymo informacinėje sistemoje. Siekiant išlaikyti pranešėjų konfidencialumą, pateikti pranešimai neskanuojami ir prie užregistruoto dokumento kortelės sistemoje neprikabinami.

20. Aprašo 17.1 papunktyje nurodytas darbuotojas, gavęs informaciją apie galimą smurto ir priekabiavimo atvejį, informaciją perduoda poliklinikos direktoriui.

21. Galimi pastebėti ir patirti smurto ir priekabiavimo atvejai nagrinėjami, atitinkami sprendimai ir prevencinės priemonės poliklinikoje priimamos poliklinikos direktoriaus nurodymu sudarant komisiją, kurią sudaro komisijos pirmininkas ir nariai.

22. Komisijos narių skaičius neribojamas. Į komisiją pagal kompetenciją gali būti traukiami poliklinikos administracijos, skyrių (struktūrinių padalinių) darbuotojai, kurie nebūtų tiesiogiai susiję su smurtu ir priekabiavimu patiriančiu darbuotoju (komisijoje negali būti darbuotojai, kurie galimai vykdo smurtą ir priekabiavimą, taip pat smurtą ir priekabiavimą patiriantys darbuotojai). Taip pat gavus informaciją apie galimą smurto ir priekabiavimo atvejį bei esant požymiams dėl poliklinikos direktoriaus įsakymu patvirtinto VŠĮ Karoliniškių poliklinikos darbuotojų etikos kodekso nuostatų pažeidimo, informacija apie galimą smurto ir priekabiavimo atvejį perduodama poliklinikos medicinos etikos komisijai. Tokiu atveju medicinos etikos komisijos nariai gali dalyvauti komisijos darbe.

23. Galimo smurto ir priekabiavimo darbe atvejo nagrinėjimo procedūra:

23.1. komisijos pirmininkas suderina komisijos posėdžio datą ir laiką bei iš anksto supažindina komisijos narius su pranešimo turiniu ir aplinkybėmis;

23.2. komisija turi teisę prašyti darbuotojo, patyrusio smurtą ir priekabiavimą, taip pat darbuotojų, žinojusių ar mačiusių smurto ir priekabiavimo atvejus paaiškinimo, informacijos patikslinimo raštu ar žodžiu, turimų ar papildomų įrodymų pateikimo;

23.3. visi darbuotojai, susiję su smurto ir priekabiavimo atvejais (įvykio liudininkai, nukentėjusieji, galimi smurtautojai ir priekabiautojai), privalo bendradarbiauti su komisija ir teikti visą reikalingą informaciją;

23.4. surinkus informaciją, komisija posėdžio metu vertina faktines aplinkybes ir priežastis, teikia išvadas, prevencines priemones ir rekomendacijas poliklinikos direktoriui (rekomenduojama protokolo forma);

23.5. poliklinikos direktorius, atsižvelgdamas į komisijos išvadas ir pasiūlymus, priima sprendimą dėl drausminių priemonių taikymo smurtą ir priekabiavimą taikančio darbuotojo (darbuotojų grupės) atžvilgiu.

24. Maksimalus terminas nuo smurtą ir priekabiavimą patiriančio darbuotojo pranešimo pateikimo iki komisijos išvadų ir pasiūlymų pateikimo poliklinikos direktoriui – ne ilgiau kaip 1 mėnuo.

V. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

25. Šio aprašo nuostatų pažeidimas gali būti laikomas darbo pareigų pažeidimu ir taikoma atsakomybė, kuri numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse ir kituose teisės aktuose.

26. Šis aprašas gali būti keičiamas poliklinikos direktoriaus įsakymu.