

**VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS
ŠALČININKŲ PIRMINĖS SVEIKATOS PRIEŽIŪROS CENTRO
PRIEKABIAVIMO, SEKSUALINIO PRIEKABIAVIMO, PERSEKIOJIMO IR SMURTO
PREVENCIJOS TAISYKLĖS**

**I. SKYRIUS
PAGRINDINĖS SĄVOKOS**

1. Šis dokumentas remiasi:
 - 1.1. Lietuvos Respublikos Konstitucija;
 - 1.2. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymu;
 - 1.3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksu;
 - 1.4. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ar persekiojimo prevencijos taisyklėmis;
2. VšĮ Šalčininkų pirminės sveikatos priežiūros centro (toliau - PSPC) darbuotojai privalo aktyviai dalyvauti draugiškos, žmogaus orumą gerbiančios, lygias galimybes ir ne diskriminavimą užtikrinančios darbo aplinkos kūrimo.
3. PSPC draudžiama priekabauti, seksualiai priekabauti, persekioti ar smurtauti.
4. Taisyklės taikomos:
 - 4.1. Visiems PSPC darbuotojams;
 - 4.2. PSPC pacientams ir jų artimiesiems;
 - 4.3. kitiems PSPC lankytojams ir paslaugų teikėjams.
5. Taisyklės taikomos visose PSPC patalpose ir veiklos vietose, bendraujant tiesiogiai, telefonu ar elektroninėmis priemonėmis.

**II SKYRIUS
TAISYKLĖSE VARTOJAMOS SĄVOKOS**

6. Atsakingas asmuo – Direktoriaus skiriamas asmuo, pirmasis gaunantis pranešimą ar skundą apie įvykį ir pagal nustatytą tvarką organizuojantis skundo ar įvykio nagrinėjimą. Atsakingo asmens pavardė ir kontaktai viešai neskelbiami.
7. Komisija – direktoriaus įsakymu sudaryta ne mažiau trijų darbuotojų komisija priekabiavimo, smurto, seksualinio priekabiavimo ar persekiojimo atvejui tirti.
8. Persekiojimas – asmens traktavimas mažiau palankiai, lyginant su kitais asmenimis, dėl to kad:
 - 8.1. Asmuo pateikė, ketino pateikti skundą dėl priekabiavimo ar seksualinio priekabiavimo, smurto;
 - 8.2. Liudijo, teikė paaiškinimus apie priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, smurto atvejį;
 - 8.3. Padėjo pateikti pranešimą ar skundą dėl priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ar smurto;
 - 8.4. Dalyvavo pranešimo ar skundo dėl priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ar smurto pateikimo ir jo tyrimo procese.
9. Pranešimas – žodinis arba rašytinis informacijos pateikimas apie priekabiavimą, seksualinį priekabiavimą, smurtą ar persekiojimą.

10. 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.

11. Seksualinis priekabiavimas – asmeniui, prie kurio priekabiauama, nepriimtinas ar nepageidaujamas, užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksmu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys, kuriuo siekiama sukurti, arba kuriama asmenį, su kuriuo taip elgiamasi, bauginanti, priešiška, jam nemaloni, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

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

13. Skundžiamasis – asmuo, dėl kurio elgesio pateiktas pranešimas, skundas dėl priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, persekiojimo ar smurto.

14. Smurtas – veikimu ar neveikimu asmeniui daromas tyčinis fizinis, psichinis, seksualinis, ekonominis ar kitas poveikis, dėl kurio asmuo patiria neturtinę, fizinę ar materialinę žalą.

III SKYRIUS

PRIEKABIAVIMO, SEKSUALINIO PRIEKABIAVIMO, SMURTO AR PERSEKIOJIMO FORMOS

15. Priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, smurtas ar persekiojimas gali pasireikšti šiomis formomis:

15.1. Nepageidaujamas fizinis kontaktas (pvz., plekštelėjimas, glostymas, glamonėjimas, grybštelėjimas, siekimas pabučiuoti, bučiavimas ir kt.) ar tokio kontakto reikalavimas;

15.2. Žodinis ar rašytinis žeminimas (įžeidžiantys juokai ir pokštai, nuolatinės pastabos, neapykantos kalba, apkalbos, gandų skleidimas, šmeižtas ir pan.);

15.3. Įžeidžiančių paveikslėlių, užrašų ar kitos medžiagos demonstravimas, įžeidūs gestai;

15.4. Pornografinių ar seksistinių nuotraukų, paveikslėlių, tekstų demonstravimas ar siuntimas elektroninio ryšio priemonėmis;

15.5. Sąmoningas izoliavimas ar nebendravimas PSPC veikloje, atskyrimas nuo socialinių veiklų;

15.6. Įkyrus siekis bendrauti, asmens sekimas ar informacijos apie asmenį rinkimas, kai tai nesusiję su atliekamomis darbinėmis funkcijomis ar studijomis;

15.7. Grasinimas ar kitoks bauginantis elgesys, kuriuo siekiama riboti darbuotojo apsisprendimo laisvę;

15.8. Poveikis darbuotojui, siekiant tam tikro su darbo funkcijų atlikimu nesusijusio elgesio, paslaugų ar seksualinių paslaugų;

15.9. Nepagrįstas darbo sąlygų pabloginimas, lyginant su kitais darbuotojais.

16. Priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, smurto ar persekiojimo formų sąrašas nėra baigtinis.

17. Priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, smurtas ar persekiojimas gali pasireikšti ir kitokiais būdais, kurie nėra akivaizdūs, tačiau kuria nemalonią, bauginančią, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

IV SKYRIUS

REKOMENDUOJAMAS DARBUOTOJŲ ELGESYS, SIEKiant IŠVENGTI PRIEKABIAVIMO, SEKSUALINIO PRIEKABIAVIMO, SMURTO AR PERSEKIOJIMO

18. PSPC darbuotojams rekomenduojama laikytis šių principinių nuostatų:

18.1. Analizuoti savo elgesį ir vertinti, ar jis atitinka Taisyklių nuostatas.

18.2. Būti sąmoningu, žinoti ar numanyti, koks potencialus elgesys gali būti laikomas priekabiavimu, seksualiniu priekabiavimu, smurtu ar persekiojimu.

18.3. Būti atidžiu ir jautriu kitiems bendruomenės nariams, gerbti jų privatų gyvenimą, pažiūras, įsitikinimus, jų fizinį ir psichinį neličiamumą, stengtis suvokti, ar jo žodžiu, raštu ar fiziniu veiksmu išreikštas elgesys gali sukelti nemalonias, nepageidaujamas, orumą žeidžiančias pasekmes, gali trukdyti kitą darbuotoją darbo aplinkoje, dėl ko jis gali nesugebėti tinkamai vykdyti savo funkcijas, pavyzdžiui:

18.3.1. Familiarus pasisveikinimo būdas,

18.3.2. Komplimentai, nesusiję su darbuotojo dalykinėmis savybėmis bei vykdomomis funkcijomis,

18.3.3. Komentarai apie fizinę išvaizdą ar aprangą, žmogaus identiteto požymius,

18.3.4. Neetiški komentarai apie pažiūras, silpnybes ar stiprybes, jo privatų gyvenimą,

18.3.5. Neetiški kreipiniai (pavyzdžiui, vardų trumpiniai, pravardės, mažybiniai kreipiniai),

18.3.6. Seksualinio pobūdžio, įžeidžiantys ar nepagarbūs juokeliai ar pokštai,

18.3.7. Fiziniai prisilietimai prie darbuotojo, fizinio ar psichologinio diskomforto sukėlimas, nesilaikant pagarbaus fizinio atstumo,

18.3.8. Įkyrus dėmesio rodymas, fizinės išvaizdos apžiūrinėjimas,

18.3.9. Kalbėjimo tonas, reiškiami garsai ir judesiai, kurie gali žėisti, žeminti žmogų ar kelti seksualinio pobūdžio asociacijas,

18.3.10. Žeminančių garbę ir orumą vizualinių priemonių naudojimas (plakatai, nuotraukos, piešiniai, daiktai ir kt.),

18.3.11. Įžeidžiančio pobūdžio, žeminančių garbę ir orumą pranešimų, žinučių siuntimas.

18.4. Siekiant išvengti darbuotojui nemalonaus, nepriimtino elgesio bei šio elgesio neigiamų pasekmių, esant abejonėms, kad tam tikras elgesys gali būti nepageidaujamas arba gali priversti darbuotoją jaustis nepatogiai, žeminti jo orumą, rekomenduotina iš anksto pasiteirauti, aptarti su darbuotoju, ar tam tikras elgesys, bendravimo forma yra priimtini.

18.5. Jei darbuotojas žodžiu, veiksmais ar atsako nebuvimu parodo kad tam tikras elgesys, nesusijęs ir (ar) nebūtinai darbo funkcijų vykdymui, jam nėra priimtinas – privaloma nedelsiant nutraukti tokį elgesį ir apriboti bendravimą iki privalomo vykdant darbo funkcijas.

18.6. Nebūti pasyviu Taisyklių 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 pritariant šypsena, juoku ar kitais tokį elgesį palaikančiais veiksmais.

18.7. Patyrus tokį elgesį, turintį priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, smurto ar persekiojimo požymius, patartina ramiai, mandagiu tonu pasakyti ar pranešti taip besielgiančiam asmeniui, kad šis elgesys nepriimtinas ir turi būti nutrauktas. Tai gali būti padaryta ir elektroniniu laišku ar žinute. Rekomenduotina paaiškinti, kokie gestai, žodžiai, komentarai, fizinis elgesys ar kiti veiksmai yra nemalonūs, sukuria žeminančią, įžeidžiančią darbinę aplinką.

18.8. Patartina visus įvykusius priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, smurto ar persekiojimo veiksmus (elgesį) fiksuoti, užsirašyti laiką, liudytojus ir kitas reikšmingas aplinkybes.

18.9. Jeigu priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, smurtas ar persekiojimas vyko kito darbuotojo atžvilgiu, rekomenduotina padrašinti jį prabilti apie tai, skatinti kreiptis į šiuos veiksmus atlikusį asmenį ir nedelsiant jam pranešti, kad toks elgesys yra nepageidaujamas.

V SKYRIUS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO IŠ PACIENTŲ AR LANKYTOJŲ ATPAŽINIMAS

19. Smurtas ir priekabiavimas iš pacientų ar lankytojų gali pasireikšti šiomis formomis:

19.1. Žodiniu smurtu:

- 19.1.1. Įžeidžiančią kalbą ir keiksmazodžiais;
- 19.1.2. Grasinimais, bauginimais ir žeminimu;
- 19.1.3. Diskriminaciniais ir žeminančiais komentarais;
- 19.1.4. Šauksmais ir agresyviu tonu;
- 19.1.5. Nepagarbiomis ir įžeidžiančiomis pastabomis;
- 19.1.6. Įžeidžiančiais juokais ir šaipymųsi;
- 19.1.7. Nepagrįstais kaltinimais.
- 19.2. Fizinio smurto:
 - 19.2.1. Nepriimtiniu fiziniu kontaktu;
 - 19.2.2. Bet kokia seksualinio priekabiavimo forma;
 - 19.2.3. Daiktų mėtymu ar gadinimu;
 - 19.2.4. Ginklų ar pavojingų daiktų demonstravimu;
 - 19.2.5. Fizinė agresija, agresyviais gestais.
- 19.3. Profesiniu nepagarbiu elgesiu:
 - 19.3.1. Nepagrįstais reikalavimais darbuotojams;
 - 19.3.2. Atsisakymu bendradarbiauti be pagrįstos priežasties;
 - 19.3.3. Tyčiniu trukdymu dirbti;
 - 19.3.4. Klaidinančios informacijos teikimu;
 - 19.3.5. Nederamu bendravimu socialiniuose tinkluose.

20. Smurto ar priekabiavimo atveju sveikatos priežiūros specialistai turi teisę atsisakyti teikti sveikatos priežiūros paslaugą pacientui arba paslaugos teikimas gali būti nutrauktas, išskyrus atvejus, kai nederamą ir nepagarbų paciento elgesį lemia jo sveikatos būklė ir (arba) kai jam teikiama būtinoji medicinos pagalba.

21. Kai teikiama būtinoji medicinos pagalba, nepradėti teikti sveikatos priežiūros paslaugos arba sustabdyti jos teikimą galima tik tuo atveju, kai pacientas savo veiksmais kelia grėsmę sveikatos priežiūros specialisto, kito teikiant sveikatos priežiūros paslaugą dalyvaujančio sveikatos priežiūros įstaigos darbuotojo ir (ar) kitų pacientų sveikatai ar gyvybei ir kai yra išnaudotos visos galimybės pašalinti šią grėsmę arba tokių galimybių nėra. Pašalinus šią grėsmę arba jai išnykus, būtinoji medicinos pagalba turi būti pradėta teikti arba tęsiama nedelsiant.

VI SKYRIUS

PRANEŠIMO AR SKUNDO TYRIMO PRINCIPAI

22. Pranešimo ar skundo tyrimas grindžiamas šiais principais:

- 22.1. Nekaltumo – skundžiamasis laikomas nekaltu iki bus priimtas sprendimas dėl Taisyklių pažeidimo;
- 22.2. Operatyvumo – tyrimas atliekamas per įmanomai trumpiausią terminą;
- 22.3. Betarpiškumo – nukentėjusiajam, skundžiamajam, liudytojui (-ams) sudaromos visos galimybės pateikti paaiškinimus, savo veiksmų vertinimo ir aiškinimo versiją;
- 22.4. Pagalbos nukentėjusiajam – gavus skundą dėl taisyklių pažeidimo, sudaromos saugios darbo sąlygos;
- 22.5. Aktyvių prevencijos priemonių taikymo – nustatius pažeidimą, taikomos atitinkamos individualios prevencinės priemonės, užtikrinant darbuotojams saugias ir jų orumo nežeidžiančias darbo sąlygas;
- 22.6. Objektyvumo ir nešališkumo – tyrimas atliekamas objektyviai, neturint išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo.

VII SKYRIUS

PRANEŠIMŲ IR SKUNDŲ PATEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

23. Norėdamas pranešti apie pažeidimą, asmuo gali tiesiogiai kreiptis į PSPC direktorių, arba į PSPC vyr. slaugytoją. Darbuotojas taip pat gali užpildyti PSPC interneto puslapyje esančią pranešimo formą (priedas Nr.1, jei asmuo kreipiasi žodžiu į PSPC vyr. slaugytoją, ši direktoriui turi pateikti tarnybinį pranešimą pagal Priedą Nr. 2).

24. Pranešimas bus laikomas konfidencialiu.

25. Asmuo, pateikdamas pranešimą apie įvykį ar skundą, turi nurodyti savo darbo santykius (darbuotojas).

26. Atsakingo asmens gautas pranešimas ar skundas nagrinėjamas žemiau nustatyta tvarka.

27. Įvertinus pranešimo pobūdį, kviečiama komisija, kurios preliminarai sudėtis yra: direktoriaus paskiriama iš ne mažiau kaip trijų asmenų (vengiant paskirti su tyrimu galimai susijusį ir suinteresuotą darbuotoją, pvz., tiesioginį vadovą ar pavaldinį).

28. Gavus pranešimą apie įvykį ar skundą, per 3 darbo dienas sukviečiama atitinkama komisija. Įvykio nagrinėjimui skirta 15 darbo dienų su galimybe pratęsti šį terminą.

29. Atvejais, kai komisijos narys negali dalyvauti nagrinėjant skundą ar pranešimą, į komisiją direktoriaus įsakymu skiriamas kitas narys.

30. Komisijos nariai privalo užtikrinti konfidencialumą. Komisijos nariams draudžiama atskleisti bet kokią su tyrimu susijusią informaciją darbuotojams, nedalyvaujantiems tyrimo procedūroje. Visi komisijos nariai turi pasirašyti konfidencialumo deklaraciją. Komisijos nariui, atskleidusiam kitiems asmenims su tyrimu susijusią informaciją, taikoma drausminė atsakomybė.

31. Komisijos nariai, susiję su nukentėjusiuoju ar skundžiamuoju asmeniu, nuo tyrimo privalo nusišalinti (konfidencialumo įsipareigojimas lieka galioti). Tokiu atveju nusišalinusio komisijos nario vietą užima kitas direktoriaus įsakymu paskirtas asmuo.

32. Komisija pranešimą ar skundą apie priekabiavimą, seksualinį priekabiavimą, persekiojimą ar smurtą tiria išsamiai, diskretiškai, sąžiningai ir jautriai tiek asmens pateikusio pranešimą ar skundą, tiek skundžiamojo asmens atžvilgiu, atsižvelgiant į poveikį nukentėjusiam asmeniui bei tokio pobūdžio veiksmų specifiškumą, asmeninį pobūdį.

33. Komisija asmenį apie jo vykdomą apklausos laiką bei tyrimo objektą informuoja likus ne mažiau kaip vienai darbo dienai iki apklausos.

34. Apklausiant nukentėjusįjį ar skundžiamąjį asmenį, apklausoje gali dalyvauti ir jo atstovas.

35. Apklausoje dalyvauja tik tuo metu apklausiamas asmuo, jo atstovas ir komisija.

36. Apklausiant nukentėjusįjį, skundžiamąjį ar liudytoją, komisijai rekomenduotina:

36.1. Neišklausti savo nuomonės ar vertinimo dėl sužinotų faktų;

36.2. Kontroliuoti kalbos toną ir parinkti mandagius, neutralius žodžius;

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

36.4. Nepertraukinėti apklausiamąjį.

37. Nukentėjusio asmens apklausos ypatumai:

37.1. Nukentėjusiajam asmeniui apklausos metu pirmiausiai pasiūloma papasakoti apie pranešime ar skunde nurodytas aplinkybes, ramiai ir dėmesingai jį išklausti, nepertraukti;

37.2. Aptarti, kokie santykiai sieja nukentėjusįjį asmenį su skundžiamuoju, kaip jie keitėsi;

37.3. Pasiūlyti apibūdinti skundžiamo elgesio pobūdį ir trukmę;

37.4. Išsiaiškinti kaip įmanoma daugiau detalių, aplinkybių, susijusių su skundžiamu elgesiu;

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

37.6. Leisti nukentėjusiam asmeniui pačiam įvertinti situaciją į skundžiamąjį veiksmus bei vidinį nusiteikimą jo atžvilgiu

37.7. Paprašyti pateikti turimus įrodymus (pavyzdžiui, raštelių, žinutes, nuotraukas, paveikslėlius ir kt.), susijusius su skundžiamu elgesiu;

37.8. Pasiūlyti nurodyti asmenis, kurie galėtų paliudyti ar pateikti kitą su tyrimu susijusią informaciją.

38. Skundžiamąjo apklausos ypatumai:

38.1. Skundžiamąjį asmenį privalu supažindinti su pareiškimu, skundo turiniu be kitomis svarbiomis skundžiamo elgesio aplinkybėmis;

38.2. Skundžiamasis turėtų pateikti išsamų paaiškinimą raštu dėl visų tyrimo aplinkybių, savo nuomonę dėl skundžiamo elgesio, taip pat kitą, jo manymu, tyrimui reikšmingą informaciją;

38.3. Patariama patvirtinti ar paneigti skundžiamą elgesį, nurodyti jo motyvus, priežastis ir tikslus;

38.4. Paprašyti pateikti turimus įrodymus (pavyzdžiui, raštelių, žinutes, nuotraukas, paveikslėlius ir kt.), susijusius su skundžiamu elgesiu;

38.5. Pasiūlyti nurodyti liudytojus, kurie galėtų patvirtinti jo parodymus ir padėtų objektyviai ištirti pranešimą ar skundą.

39. Liudytojo apklausos ypatumai:

39.1. Paaiškinti liudytojui, kokių tikslų jis buvo iškvieistas į apklausą, nurodyti, kieno prašymu 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 ar 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 komisiją, jeigu jis prisimins ar sužinos naujas aplinkybes, susijusias su tyrimu;

39.8. Patarti nedelsiant informuoti komisiją, jeigu jam buvo grasinta ar stengtasi paveikti kitokio pobūdžio priemonėmis.

40. Posėdžio eiga įrašoma garso įrašymo priemonėmis.

41. Atlikusi tyrimą, komisija įvertina jo metu gautus duomenis ir per 5 darbo dienas parengia bei pateikia išvadą direktoriui, kuris priima sprendimą dėl drausminės atsakomybės ar kitų priemonių taikymo.

42. Nukentėjęs asmuo ir skundžiamasis yra supažindinami su sprendimu per 3 darbo dienas nuo sprendimo priėmimo.

VIII SKYRIUS PREVENCIJOS PROCEDŪRA

43. Prevencijos procedūros tikslas – net ir nesant akivaizdžių priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, persekiojimo ar smurto požymių ar kitų etikos pažeidimų, užtikrinti saugią ir pagarbią darbo aplinką PSPC.

44. Prevencijos procedūra taikoma ir tuomet, jeigu nukentėjęs asmuo pageidauja tik sudrausminti skundžiamąjį ir užkirsti kelią tokiems veiksams ateityje, tačiau nepageidauja, kad būtų pradėtas tyrimas arba nėra pakankamo pagrindo tyrimui pradėti.

45. Komisijai priėmus sprendimą pradėti prevencijos procedūrą, atsakingas asmuo pakartotinai supažindina skundžiamąjį asmenį su taisyklėmis, atkreipdamas dėmesį į tuos punktus, dėl kurių nesilaikymo pradėta prevencijos procedūra.

46. Prevencijos procedūra vykdoma pokalbio forma, kurio metu atsakingas asmuo atskirai bendrauja su skundžiamuoju, dalyvaujant ar nedalyvaujant nukentėjusiam asmeniui, siekiant taikiai išspręsti kilusius nesutarimus.

IX SKYRIUS PSICHOLOGINĖ PAGALBA

47. Diskriminaciją, priekabiavimą ar kitą orumą žeminantį įvykį patyrusiems PSPC darbuotojams teikiama nemokama psichologinė pagalba.

X SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

48. Šios Taisyklės tvirtinamos, keičiamos, pripažįstamos netekus galios keičiantis teisės aktams, PSPC direktoriaus įsakymu bei skelbiamas PSPC internetinėje svetainėje – <http://www.salcininkupspc.lt/>.

49. Šios Taisyklės privalomas visiems PSPC pagal darbo sutartis dirbantiems darbuotojams.

50. Su šiomis Taisyklėmis (jų papildymu, koregavimu) PSPC darbuotojai supažindinami skelbiant jas viešai PSPC internetinėje svetainėje: - <http://www.salcininkupspc.lt/> .

Pranešimo apie įvykį užpildymo formos pavyzdys

Eil. Nr.		
1.	Vardas, pavardė*	
2.	Pareigybė*	
3.	Įvykio aprašymas*	
4.	Lūkesčiai ir pasiūlymai dėl problemos sprendimo	
5.	Ar norėtumėte, kad su Jumis susisiektumėme? (Jei taip, prašytume pateikti savo telefoną ir(ar) el. pašto adresą)	

*Būtinai laukeliai

Reikia psichologo pagalbos?

Jūsų pranešimas konfidencialus. Nuasmenintas pranešimas (nepateikiant asmens duomenų) bus perduotas atsakingam asmeniui ir nagrinėjamas numatyta tvarka.

(Vardas, pavardė)

(Pareigos)

VšĮ Šalčininkų PSPC
direktoriui

Tarnybinis pranešimas

(Data)

Detali informacija apie tai, kas, kada, apie kokias aplinkybes informavo.

Asmens, pateikusio informaciją darbdavio atstovui, kontaktiniai duomenys (jei atskleidė).

Pasirašydamas patvirtinu, kad suprantu, jog pranešime esanti informacija yra konfidenciali ir ją galiu atskleisti tik asmenims, tiriantiems aukščiau nurodytos informacijos pagrįstumą.

Vardas, pavardė, parašas.

ATMINTINĖ DARBDAVIAMS

Darbdavys yra įpareigojamas:

1. Užtikrinti smurto atvejų registravimą ir analizę;
2. Užtikrinti neatidėliotiną aukų skundų analizę ir sprendimą;
3. Skatinti atvirai kalbėti apie psichologinio smurto darbe problemą;
4. Kurti pagarba grįstą bendravimą;
5. Nepalikti neišspręstų konfliktų;
6. Puoselėti prieš psichologinį smurtą nukreiptas vertybes;
7. Skirti atsakingą asmenį (darbuotoją), kuriuo visi pasitikėtų;
8. Organizuoti mokymus, kviečiant specialistus;
9. Garantuoti konfidencialumą ir objektyvumą smurto aukos atžvilgiu;
10. Garantuoti smurto aukoms tinkamą pagalbą;
11. Taikyti drausmines priemones smurtautojams.

ATMINTINĖ DARBUOTOJAMS

Darbuotojai turi teisę:

1. Į saugias darbo sąlygas, taip pat ir į darbo vietą be smurto apraiškų;
2. Į aiškiai apibrėžtą vaidmenį darbe ir atsakomybę;
3. Lankyti mokymus, skirtus smurto prevencijai;
4. Rūpintis savo darbo kultūros puoselėjimu ir bendravimo kokybe;
5. Derinti darbo ir asmeninio gyvenimo poreikius;
6. Aktyviai dalyvauti vertinant profesinę riziką;
7. Aktyviai dalyvauti įgyvendinant prieš smurtinę politiką ir kuriant strategiją;
8. Naudotis priemonėmis, kurios numatytos prieš smurtą nukreiptoje strategijoje;
9. Bendradarbiauti su profesinėmis sąjungomis;
10. Netoleruoti prieš juos ir kitus asmenis nukreipto psichologinio smurto;
11. Pranešti apie patirtą smurto atvejį, detalios jį aprašyti.