

KALVARIJOS SAVIVALDYBĖS SOCIALINIŲ PASLAUGŲ CENTRO SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Kalvarijos savivaldybės socialinių paslaugų centre (toliau – Centras) vadovaujamosi nuostata, kad kiekvienas Centro darbuotojas gerbia kito asmens orumą, mandagiai ir pagarbiai bendrauja su kitais, savo elgesiu užtikrina darbo aplinką, kurioje kitas asmuo nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų.

2. Visi Centro darbuotojai privalo būti supažindinti ir laikytis Kalvarijos savivaldybės socialinių paslaugų centro smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos (toliau – Politika) nuostatų.

3. Centro darbuotojai privalo gerbti kito asmens orumą, mandagiai ir pagarbiai bendrauti su kitais, savo elgesiu užtikrinti darbo aplinką, kurioje kitas asmuo nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų.

4. Centre draudžiama, bet kokia forma priekabiauti ar smurtauti prieš Centro darbuotojus, paslaugų gavėjus bei Centro bendruomenės narius.

5. Centro Politika parengta remiantis teisės aktų reikalavimais.

6. Politikoje vartojamos sąvokos:

6.1. atsakingas asmuo – Centro direktoriaus skiriamas asmuo, pirmasis gaunantis pranešimą ar skundą apie įvykį ir pagal nustatytą tvarką organizuojantis skundo ar įvykio nagrinėjimą;

6.2. Centro darbuotojas – darbuotojas, su Centru susijęs darbo santykiais;

6.3. komisija – Centro direktoriaus įsakymu sudaryta komisija smurto, priekabiavimo atvejui tirti;

6.4. nukentėjusysis – Centro darbuotojas, bendruomenės narys prie kurio priekabiavo ir/ar prieš kurį buvo panaudotas smurtas;

6.5. skundas/pranešimas – rašytinis informacijos pateikimas apie priekabiavimo, smurto atvejį;

6.6. skundžiamasis – asmuo, galimas smurtautojas (vadovas, darbuotojas, paslaugų gavėjas, paslaugų gavėjų giminaitis ar kt.), dėl kurio nepriimtino elgesio ar veiksmų pateiktas pranešimas/skundas dėl galimai patirto priekabiavimo ar smurto atvejo;

6.7. smurtas ir priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą (mobingą), smurtą ir priekabiavimą dėl lyties (smurtas ir priekabiavimas nukreiptas prieš asmenis dėl jų 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 asmens orumas arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka arba atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ai (ar) neturtinė žala.

6.8. smurtas – asmens (-ų) veikimu ar neveikimu kitam 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 būna vienkartinis, staigus (ūmus) netinkamo elgesio proveržis.

6.9. 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 asmuo

orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka. Priekabiavimas gali pasireikšti žodžiu ar raštu, rečiau fiziniiais veiksmais. Priekabiavimas yra tęstinis, pasikartojantis nepriimtinas elgesys;

6.10. fizinė prievarta – tai tyčinis ir nepageidautinas veiksmas, pvz., kumščiaavimas, mušimas, spyrimas, įkandimas ir deginimas, dėl kurio patiriama trauma arba sužalojimas;

6.11. seksualinis priekabiavimas – asmeniui, prie kurio priekabiuojama, 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 žeidžianti aplinka;

6.12. psichologinė prievarta (smurtas, mobingas) – tai bet koks nepageidautinas veiksmas, įskaitant įkalinimą, izoliavimą, žodinį įžeidimą, 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 Įstaigos darbuotojo ar kito bendruomenės nario sveikatai, saugai ir gerovei.

7. Smurtas (mobingas) ir priekabiavimas draudžiamas:

7.1. darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį;

7.2. pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buities, sanitarinėmis ir higienos patalpomis;

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

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

7.5. pakeliui į darbą arba iš darbo.

II SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO FORMOS

8. Smurtas ir priekabiavimas dažniausiai gali pasireikšti šiomis formomis: 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 (arba) seksualiniu išnaudojimu;

9. Psichologinio smurto (mobingo) darbe formos:

9.1. nepriimtinas ar nepageidaujamas fizinis kontaktas (pvz., fizinis prisilietimas, plekštelėjimas, glostymas, glamonėjimas, grybštelėjimas, siekimas apkabinti, pabučiuoti ir kt.) ar tokio kontakto reikalavimas;

9.2. nepadoraus turinio informacijos demonstravimas ar siuntimas (įžeidžiančių paveikslėlių, užrašų ar kitos medžiagos demonstravimas, įžeidūs gestai);

9.3. įkyrus domėjimasis apie privatų gyvenimą, intymius santykius;

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

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

9.6. tyčinis darbuotojo izoliavimas darbinėje veikloje;

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

9.8. elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę;

9.9. poveikis darbuotojui, siekiant tam tikrų su darbu nesusijusių funkcijų (paslaugų) atlikimo žodinis ar rašytinis žeminimas (įžeidžiantys juokai ir pokštai, nuolatinės pastabos, neapykantos kalba, apkalbos, gandų skleidimas, šmeižtas ir pan.);

10. Smurto ir priekabiavimo formų sąrašas nėra baigtinis. Smurtas ir priekabiavimas gali pasireikšti ir kitokiais būdais, kurie nėra akivaizdūs, tačiau kuria nemalonią, bauginančią, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

11. Smurtu ir priekabiavimu nelaikoma:

11.1. pagrįsta darbinė kritika – darbdavys, tiesioginis vadovas, darbuotojai, vykdančys darbo kokybės vertinimą, kontrolę ir kt., turi teisę vertinti darbuotojo dalykines savybes, darbo rezultatus, veiklos vertinimo metu darbuotojui gali būti įvardinami jo atliekamo darbo (funkcijų) trūkumai, išsakomi pastebėjimai;

11.2. tarp darbdavio, tiesioginio vadovo, darbuotojų kilę nesutarimai darbiniais klausimais – diskusijos, nuomonių nesutapimai savaime negali būti laikoma smurtu;

11.3. reiklumas, kontrolė – darbdavys, tiesioginis vadovas, darbuotojai, vykdančys darbo kokybės vertinimą, kontrolę ir kt., gali tikrinti ar darbuotojas laikosi darbo susitarimų, tinkamai vykdo paskirtas darbo funkcijas, pareigas, laikosi lokalių teisės aktų, tvarkos ir t.t.

11.4. Paslaugų gavėjų išsakomi nusiskundimai atliekamam darbu.

III SKYRIUS

REKOMENDUOJAMAS ĮSTAIGOS DARBUOTOJŲ ELGESYS, SIEKIANT IŠVENGTI PRIEKABIAVIMO IR SMURTO

12. Centro darbuotojai darbe privalo laikytis Tarybinės etikos tvarkos aprašo. Darbuotojams taip pat rekomenduojama vadovautis elgesio taisyklių atmintine (3 priedas) ir darbe laikytis šių principinių nuostatų:

12.1. analizuoti savo elgesį ir vertinti, ar jis atitinka Politikos nuostatas;

12.2. būti sąmoningu, žinoti ar numanyti, koks potencialus elgesys gali būti laikomas seksualiniu priekabiavimu ir smurtu;

12.3. būti atidžiu ir jautriu kitiems Centro darbuotojams ir kitiems bendruomenės nariams, gerbti jų privatų gyvenimą, pažiūras, įsitikinimus, jų fizinį ir psichinį neliečiamumą, stengtis suvokti, ar jo žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas elgesys gali sukelti nemalonias, nepageidaujamas, orumą žeidžiančias pasekmes, gali trukdyti kitą asmenį darbo aplinkoje, dėl ko jis gali nesugebėti tinkamai vykdyti savo funkcijų, pavyzdžiui:

12.3.1. familiarus pasisveikinimo būdas;

12.3.2. komplimentai, nesusiję su darbinėmis asmens savybėmis;

12.3.3. komentarai apie fizinę išvaizdą ar aprangą, žmogaus identiteto požymius;

12.3.4. neetiški komentarai apie pažiūras, silpnybes ar stiprybes, jo privatų gyvenimą;

12.3.5. neetiški kreipiniai (pavyzdžiui, vardų trumpiniai, pravardės, mažybiniai kreipiniai);

12.3.6. seksualinio pobūdžio, įžeidžiantys ar nepagarbūs juokeliai ar pokštai;

12.3.7. fiziniai prisilietimai prie darbuotojo ar kito bendruomenės nario, fizinio ar psichologinio diskomforto sukėlimas, nesilaikant pagarbaus fizinio atstumo;

12.3.8. įkyrus dėmesio rodymas, fizinės išvaizdos apžiūrinėjimas;

12.3.9. kalbėjimo tonas, reiškiami garsai ir judesiai, kurie gali žėisti, žeminti žmogų ar kelti seksualinio pobūdžio asociacijas;

12.3.10. žeminančių garbę ir orumą vizualinių priemonių naudojimas (plakatai, nuotraukos, piešiniai, daiktai ir kt.);

12.3.11. įžeidžiančio pobūdžio, žeminančių garbę ir orumą pranešimų, žinučių siuntimas;

12.4. siekiant išvengti asmeniui nemalonaus, nepriimtino elgesio bei šio elgesio neigiamų pasekmių, esant abejonėms, kad tam tikras elgesys gali būti nepageidaujamas arba gali priversti kitą asmenį jaustis nepatogiai, žeminti jo orumą, rekomenduotina iš anksto pasiteirauti, aptarti su Centro darbuotojais ir kitais bendruomenės nariais, ar tam tikras elgesys, bendravimo forma jiems yra priimtini;

12.5. jei Centro darbuotojas ar kitas bendruomenės narys 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;

12.6. 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;

12.7. patyrus tokį elgesį, turintį priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, smurto požymių, 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 ar studijų aplinką;

12.8. patartina visus įvykusius priekabiavimo, smurto veiksmus (elgesį) fiksuoti, užsirašyti laiką, liudytojus ir kitas reikšmingas aplinkybes;

12.9. jeigu priekabiavimas ar smurtas vyko kito Centro darbuotojo ar bendruomenės nario atžvilgiu, rekomenduotina padrąsinti jį prabilti apie tai, skatinti kreiptis į šiuos veiksmus atlikusį asmenį ir nedelsiant jam pranešti, kad toks elgesys yra nepageidaujamas.

IV SKYRIUS

PRANEŠIMO/SKUNDO APIE SMURTĄ IR (AR) PRIEKABIAVIMĄ TEIKIMO, JO REGISTRAVIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

13. Pranešimo ar skundo tyrimas grindžiamas šiais principais:

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

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

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

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

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

14. Centro darbuotojų, patyrusių arba galimai patyrusių smurtą ir priekabiavimą darbe, veiksmų schema pateikta 4 priede.

15. Centro darbuotojas, pagrįstai manantis, kad prie jo ar kito asmens yra priekabiuojama ir (ar) naudojamas smurtas, Centro direktoriaus įsakymu paskirtam atsakingam asmeniui el. paštu pateikia patvirtintos formos pranešimą/skundą (1 priedas).

16. Pranešimas/skundas 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.).

17. Visus pranešimus apie galimą smurtą ir (ar) priekabiavimą atsakingas asmuo registruoja „Smurto ir priekabiavimo darbe pranešimų/skundų registre“ (2 priedas).

18. Jei pranešimas gaunamas paštu, Centro administratorius-sekretorius pranešimo/skundo gautų dokumentų registre neregistruoja ir nedelsdamas, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną, jį perduoda atsakingam asmeniui, kuris užregistruoja jį tam skirtame registre (2 priedas).

19. Atsakingas asmuo apie gautą pranešimą, nedelsiant, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną, informuoja Centro direktorių, o jam nesant – jį pavaduojantį darbuotoją.

20. Centro direktorius, gavęs pranešimą/skundą atlieka šiuos veiksmus:

20.1. nukentėjusio asmens rašytiniu pageidavimu pranešimą/skundą tirti taikiai, kai siekiama tik sudrausminti skundžiamąjį asmenį ir užkirsti kelią tokiems veiksams ateityje, tačiau nepageidaujant, kad būtų pradėtas tyrimas, gali paskirti atsakingą asmenį pravesti su smurtautoju neformalų pokalbį (atsakingas asmuo atskirai bendrauja su skundžiamuoju, dalyvaujant ar nedalyvaujant besiskundžiančiam asmeniui, siekiant taikiai išspręsti kilusius nesutarimus) ir pakartotinai supažindinti skundžiamąjį asmenį su Politika ir kitais dokumentais, atkreipiant papildomą dėmesį į tai, dėl ko buvo kreiptasi.

20.2. nesant nukentėjusio asmens prašymo pranešimą/skundą tirti taikiai - perduoda pranešimą tirti iš anksto sudarytai komisijai, kurią sudaro 3-5 nariai (komisijoje privalo būti darbuotojų atstovas, darbuotojas saugai ir sveikatai, kitų skirtingų sričių specialistai);

20.3. prevencijai užtikrinti, ne rečiau kaip 1 kartą per metus organizuoja darbuotojų mokymus, taip pat pats dalyvauja vadovams skirtuose mokymuose smurto ir priekabiavimo temomis. Pagal poreikį organizuoja psichosocialinių veiksnių ištyrimą, imasi priemonių nustatytiems veiksniams šalinti;

21. Komisijos pirmininkas, ne vėliau kaip per 2 darbo dienas, gavęs pranešimą/skundą apie galimą smurtą ir (ar) priekabiavimą, organizuoja komisijos posėdį ir su pranešimo/skundo turiniu supažindina jos narius.

22. Pagrindinės komisijos funkcijos:

22.1. įvertinti gautą informaciją apie patirtą smurtą ir priekabiavimą per įmanomai trumpiausią laiką, bet ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo pranešimo gavimo dienos;

22.2. apklausti pranešimą pateikusį asmenį ir asmenį, kurio elgesys skundžiamas (šalys apklausiamos atskirai). Prireikus apklausti kitus asmenis, galinčius suteikti papildomos informacijos, jei to pageidauja pranešimą pateikęs darbuotojas;

22.3. esant būtinybei, surinkti papildomą informaciją susijusią su pranešimu, išsiaiškinti papildomas įvykio aplinkybes;

22.4. išnagrinėti smurto ir priekabiavimo darbe atvejį per įmanomai trumpiausią laiką, bet ne vėliau kaip per 1 mėnesį nuo pranešimo gavimo dienos;

22.5. išnagrinėjus smurto ir priekabiavimo darbe atvejį, pateikti išvadą Centro direktoriui, kuris priima sprendimą dėl tolimesnių veiksmų ir (ar) priemonių taikymo. Apie priimtą sprendimą informuoti darbuotoją, pateikusį pranešimą/skundą.

22.6. Pranešimo/skundo tyrimo terminas Centre gali būti pratęsimas tik tuo atveju, jei dėl pateisinamų aplinkybių (ligos ir pan.) nėra galimybės apklausti nukentėjusiojo, skundžiamą ar liudytojo. Sprendimą dėl termino pratęsimo priima komisijos pirmininkas.

23. Komisija turi teisę:

23.1. siūlyti Centro direktoriui nukentėjusiam suteikti kasmetines atostogas ne pagal numatytą grafiką, kol bus nagrinėjamas pranešimas/skundas;

23.2. jei sunku išsiaiškinti nepriimtino elgesio aplinkybes ar abejojama pranešimo dėl patirto nepriimtino elgesio pagrįstumu, suderinus su Centro direktoriumi, kreiptis konsultacijai į psichologą;

23.3. teikti pasiūlymus Centro direktoriui dėl tolimesnių veiksmų priėmimo nukentėjusiojo ir asmens, kuris elgėsi ar galimai elgėsi nepriimtinais, atžvilgiu;

23.4. rekomenduoti Centro direktoriui atmesti pranešimą, kaip nepagrįstą.

24. Apie smurtą ar priekabiavimą pranešusių asmenų ir nukentėjusių asmenų apsaugos priemonės ir jiems teikiama pagalba:

24.1. konfidencialumas - atliekant pranešimo/skundo tyrimą, komisijos nariai privalo užtikrinti pranešėjo konfidencialumą. Komisijos nariams draudžiama atskleisti bet kokią su tyrimu susijusią informaciją asmenims, nedalyvaujantiems tyrimo procedūroje;

24.2. organizuojama psichologinė pagalba – sudaroma galimybė darbuotojams, patyrusiems smurtą ar priekabiavimą naudotis Centro specialistų (pvz. psichologo, gerovės konsultanto ar kt.) paslaugomis;

24.3. atostogų suteikimas ne pagal grafiką;

24.4. gali būti vykdoma darbo rotacija, darbuotojo perkėlimas į kitą darbo vietą (nepažeidžiant DK nuostatų);

24.5. pagalbos priemonių sąrašas nėra baigtinis, pagal Centro galimybes gali būti taikomos ir kitokios priemonės;

25. 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.

26. Atsakingas asmuo privalo informuoti nukentėjusį asmenį apie Centre taikomas

apsaugos ir pagalbos priemonės.

VII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

27. Politika peržiūrima ir atnaujinama atsižvelgiant į gautus pranešimus apie smurtą ir priekabiavimą, nustatytus smurto ir priekabiavimo atvejus, pasikeitus galimiems jų pavojams ar atsiradus naujų arba pareikalavus Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijai.

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

29. Centro darbuotojai su šia Politika supažindinami pasirašytinai el. priemonėmis. Politika skelbiama viešai Centro internetiniame tinklapyje www.kalvarijaspc.lt.

30. Šios Politikos nuostatų nesilaikymas laikomas šiurkščiu tarnybiniu nusižengimu pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 58 straipsnio 3 dalies 4 punktą.

PRANEŠIMAS/SKUNDAS APIE PATIRTĄ SMURTĄ IR (AR) PRIEKABIAVIMĄ

Kalvarijos savivaldybės socialinių paslaugų
centro smurto ir priekabiavimo komisijai


_____ (data)

Bendrieji duomenys:	
Darbuotojo pareigos:	
Darbuotojo vardas ir pavardė:	
Galimai patirtu smurto ir (ar)priekabiavimo data, vieta, laikas, kitos svarbios faktinės aplinkybės:	
Kokia smurto forma naudota:	
<input type="checkbox"/> Fizinis: užgauliojimas veiksmais (mušimas, stumdymas, pargriovimas, kumštelėjimas, spjaudymas, daiktų atiminėjimas ar gadinimas ir kt.)	
<input type="checkbox"/> Elektroninis: 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.)	
<input type="checkbox"/> Psichologinis, emocinis smurtas: 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 (-	
Darbuotojo (-ų) pareigos:	
Darbuotojo (-ų) vardas ir pavardė:	
Liudininkų kontaktiniai duomenys:	

_____ (vardas ir pavardė)

_____ (parašas)

**KALVARIJOS SAVIVALDYBĖS SOCIALINIŲ PASLAUGŲ CENTRO
DARBUOTOJŲ ELGESIO TAISYKLĖS
ATMINTINĖ DARBUOTOJAMS**

<p>NEPRIIMTINAS ELGESYS <i>(sąrašas nebaigtinis)</i></p>	<p>Darbo sąlygų bloginimas; nepagrįsta kritika dėl atliktų užduočių; tikrovės neatitinkančios informacijos, galinčios padaryti žalos darbuotojo garbei ir orumui, skleidimas; nemalonūs skirtingo turinio komentarai; darbuotojo atirbojimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų; nesidalinimas informacija; nuolatinis darbuotojo prašymų ir poreikių nepaisymas, neigimas; neadekvatus darbo krūvio nustatymas; manipuliavimas darbo užmokesčiu; grasinimai, susiję su darbuotojo finansais; keliami neįgyvendinami reikalavimai; piktas pašėpimas, kandi ironija; laidomos pašaipios pastabos apie darbuotoją, asociatyvūs juokai; bendravimas pakeltu tonu, nevaldomos emocijos; vieši komentarai, kuriais siekiama darbuotoją pažeminti, sumenkinti, panieka; įžeidimai, siekiant sumažinti darbuotojo pasitikėjimą savimi; veiksmai, pareiškimai ar gestai, kurie nukreipti į darbuotojo savigarbą ir savivertę, siekiant pažeminti; prieš darbuotojo valią jo organizmui daromas neteisėtas, tyčinis fizinis poveikis ir kt.</p>
<p>PRIIMTINAS ELGESYS <i>(sąrašas nebaigtinis)</i></p>	<p>Atviras ir teisingas bendravimas; abipusiai naudingas konfliktų sprendimo priėmimas; noras siekti kompromiso; nuomonės vertinimas; išklaušymas be išankstinio nusistatymo; pagarbus ir tolerantiškas elgesys su kolegomis; elgesys, leidžiantis darbo metu kitiems jaustis fiziškai ir emociškai saugiai; pagalbos profesinėje veikloje suteikimas kitiems kolegoms; dalijimasis patirtimi ir žiniomis; savo profesinių klaidų pripažinimas; nepiktinaudžiavimas suteiktomis galiomis ar suteiktais įgaliojimais ir kt.</p>
<p>NEPAMIRŠKITE, JŪS TURITE TEISĘ</p>	<p>Dirbti saugioje darbo aplinkoje be smurto ir priekabiavimo apraiškų; turėti aiškiai apibrėžtas darbo funkcijas ir atsakomybę; dalyvauti mokymuose, skirtuose smurto ir priekabiavimo prevencijai; rūpintis savo kultūros darbe puoselėjimu ir bendravimo kokybe; derinti darbo ir asmeninio gyvenimo poreikius; dalyvauti vertinant profesinę riziką; teikti pasiūlymus smurto ir priekabiavimo prevencijos klausimais; naudotis numatytais smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis.</p>
	<p>Smurtas ar priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą ir smurtą ar priekabiavimą dėl lyties (smurtas ar priekabiavimas, nukreiptas prieš asmenį dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenį, įskaitant seksualinį priekabiavimą), diskriminacinio pobūdžio veiksmai ar garbės ir orumo pažeidimas kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų atžvilgiu darbo metu ar darbo vietoje laikomi šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu (<i>pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 58 straipsnio 3 dalies 4 punktą</i>).</p>

Elkitės su kolegomis taip, kaip norėtumėte, kad kolegos elgtųsi su Jumis!

KALVARIJOS SAVIVALDYBĖS SOCIALINIŲ PASLAUGŲ CENTRO DARBUOTOJŲ, PATYRUSIŲ ARBA GALIMAIPATYRUSIŲ SMURTĄ IR (AR) PRIEKABIAVIMĄ DARBE, VEIKSMŲ SCHEMA

