

VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS VISAGINO LIGONINĖS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS RENGIMO IR JOS ĮGYVENDINIMO TVARKA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Viešosios įstaigos Visagino ligoninės smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos rengimo ir jos įgyvendinimo reglamentuojamos smurto ir priekabiavimo prevencijos politikoje vartojamos sąvokos, pateikiami įstaigos (toliau – Įstaiga) smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos rengimui, vykdymui ir įgyvendinimo stebėsenai reikšmingi veiklos aspektai, detalizuojama pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarka.

2. Šios tvarkos tikslas – padėti Įstaigos vadovui kurti ir palaikyti sveiką bei saugią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešišku, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsinama į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.

3. Ši tvarka parengta atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30 straipsnyje nustatytą reikalavimą darbdaviams, kurių vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip 50, patvirtinti smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką, jose pateikiamos ASPĮ pritaikytos teorinės bei praktinės gairės siekiant nulinės tolerancijos smurtui ir priekabiavimui, Lietuvos Respublikos Sveikatos apsaugos ministerijos 2023 m. vasario 24 d. įsakymą Nr. V-257 „Dėl asmens sveikatos priežiūros įstaigos smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos rengimo ir jos įgyvendinimo rekomendacijų patvirtinimo“.

4. Tvarkos vartojamos sąvokos:

4.1. **Fizinis smurtas** – asmens tyčiniai fiziniai veiksmai, kurie sukelia kitam asmeniui fizinį skausmą arba dėl kurių tas asmuo gali būti sužalotas.

4.2. **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.

4.3. **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.

4.4. **Smurtas** – asmens veikimu ar neveikimu kitam (-iems) asmeniui (-ims) daromas tyčinis fizinis, psichologinis, seksualinis, ekonominis poveikis, dėl kurio tas asmuo patiria arba gali patirti neturtinę ar turtinę žalą.

4.5. **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.

4.6. **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.

5. Kitos tvarkos 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“, apibrėžtas sąvokas.

II SKYRIUS

ĮSTAIGOS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS RENGIMAS

6. Siekiant aiškiai apibrėžti Įstaigos smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką, įvardyti galimas fizinio, psichologinio smurto ir priekabiavimo formas, kurios gali pasireikšti kaip:

6.1. tiesioginiai arba netiesioginiai grasinimai, nepagrįsti kaltinimai, kuriais siekiama sukelti neigiamas emocijas ar prastą savijautą;

6.2. nuolatinis darbo užduočių ir jų pasiekimų nuvertinimas, nepriklausomai nuo asmens veiklos rezultatų;

6.3. šmeižtas, gandai, apkalbos, melas, kuriais siekiama pakenkti asmens (-ų) reputacijai;

6.4. ignoravimas, izoliavimas, atribojimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų;

6.5. tyčinis nesidalijimas turima informacija, nuolatinis pagrįstų prašymų ir poreikių nepaisymas, neigimas;

6.6. manipuliavimas, kai keliamos neįgyvendinamos užduotys ir (ar) jų rezultatai;

6.7. asmeninis ar viešas pažeminimas, siekiant sumenkinti pasitikėjimą savimi, išjuokti ar pašiepti išvaizdą, statusą ar elgesį, įžeisti garbę ir orumą, tyčia įskaudinti;

6.8. riksmų, fizinių veiksmų ar gestų, nukreiptų į darbuotojo savigarbą ir savivertę, naudojimas;

6.9. nepriimtinas ar nepageidaujamas fizinis kontaktas (prisilietimas, glostymas, plekštelėjimas, grybštelėjimas), siekimas prisiliesti (apkabinti, prisitraukti arčiau, kt.) ar tokio fizinio kontakto reikalavimas;

6.10. nepadoraus turinio informacijos demonstravimas, dalyvavimas ne savo noru skleidžiant tokią informaciją;

6.11. informacijos, nesusijusios su darbo funkcijomis, rinkimas, platinimas, domėjimasis privataus gyvenimo, socialinės padėties, intymių santykių ar kitais aspektais;

6.12. spaudimas atlikti darbus, nesusijusius su darbuotojo vykdomomis funkcijomis;

6.13. fizinį skausmą sukeltantys veiksmai (suėmimas už rankų, pastūmimas, sudavimas, kt.);

6.14. kiti nepriimtini, bauginantys, žeminantys ar įžeidžiantys veiksmai ar jų grėsmė, kuriais vieną kartą ar pakartotinai siekiama padaryti ar yra padarytas fizinis, psichologinis ar ekonominis poveikis.

7. Siekiant visapusiškai įgyvendinti Įstaigoje smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos nuostatas, nurodyti galimas smurto ir priekabiavimo atvejų pasireiškimo vietas ir aplinkybes:

7.1. darbuotojo (-ų) kabinetą (-ai), kitą darbuotojo darbo funkcijų atlikimo vietą, bendro naudojimo ar viešas patalpas;

7.2. Įstaigos patalpas ar kitas vietas, kuriose darbuotojas (-ai) ilsisi pertraukų metu ir (ar) pietauja;

7.3. vietas, kuriose darbuotojas būna komandiruotės, mokymų, darbo renginių ar kitos socialinės veiklos, vykimo į darbą ar iš jo metu;

7.4. elektroninę erdvę, kai bendraujama su darbuotoju (-ais) raštu naudojantis informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis.

8. Įstaigos smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos prevencinius veiksmus ir (ar) priemones skirsto į:

8.1. pirminius, kuriais siekiama užkirsti kelią smurto ir priekabiavimo atvejams atsirasti, tai:

8.1.1. psichosocialinės darbo aplinkos gerinimas, siekiant, kad Įstaigos vadovo ir jo įgaliotų asmenų su darbuotojų veikla susiję sprendimai būtų pagrįsti teisingumo, sąžiningumo, lygių galimybių ir pagarbos žmogui principais;

8.1.2. darbuotojų pareigų ir atsakomybių aiškus apibrėžimas, kai siekiama, jog kiekvienam darbuotojui būtų suprantama, ko iš jo tikimasi darbe, pagal poreikius suteikiama galimybė tobulinti kvalifikaciją ar gauti kitą pagalbą, reikalingą atlikti jam deleguotas užduotis;

8.1.3. 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;

8.1.4. darbo aplinkos gerinimas, reguliariai vertinant darbuotojų prašymus, pasiūlymus dėl darbo vietų saugumo, patogumo, tinkamo įrengimo ir kt.;

8.2. antrinius, kuriais siekiama sustabdyti smurtą ir (ar) priekabiavimą, mažinti tokių atvejų mastą ir žalą Įstaigoje, tai:

8.2.1. darbuotojų informavimas apie smurto ir priekabiavimo prevencijos Įstaigos politiką, darbuotojų elgesio (darbo etikos) taisykles ir kitas galiojančias nuostatas, padedančias užtikrinti, kad visi Įstaigoje dirbantys ar naujai įdarbinti darbuotojai žinotų, suprastų Įstaigos siektino elgesio taisykles bei jų laikytųsi, vykdomas prevencijos priemonės ir (ar) veiksmus;

8.2.2. darbuotojų mokymų smurto ir priekabiavimo prevencijos srityje organizavimas, kurie sudarytų darbuotojams galimybes tobulinti žinias ir įgūdžius, reikalingus atpažinti smurto ir priekabiavimo atvejus, tinkamai į juos reaguoti (stabdyti, pranešti, kreiptis pagalbos), stiprinti psichologinio atsparumo, pozityvaus bendravimo, konfliktų valdymo įgūdžius, kurie padėtų išvengti smurto ir (ar) priekabiavimo atvejų ar juos sumažinti;

8.2.3. padalinių vadovų mokymų organizavimas, kurie padėtų geriau suprasti, paaiškinti Įstaigos smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimą, palaikyti pagarba grįstą darbo aplinką, pastebėti netinkamą savo ir kitų darbuotojų elgesį, taikyti numatytas priemones smurtui ir priekabiavimui jo padalinyje išvengti, sudaryti galimybes gauti pagalbą nukentėjusiems darbuotojams, išlaikyti konfidencialumą, pranešti atsakingoms institucijoms apie smurto ir priekabiavimo atvejus;

8.2.4. tęstinės Įstaigos smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimo stebėsenos vykdymas, vertinant smurto ir priekabiavimo atvejų dinamiką (pranešimų skaičių, atvejų sprendimo rezultatus, pagalbos teikimo apimtį), inicijuojant psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių vertinimo atnaujinimą visuose ar atskiruose padaliniuose, analizuojant kitus geresniam atvejų atpažinimui, reagavimui ir prevencijai reikšmingus duomenis;

8.3. tretinius, kurie yra nukreipti į smurtavusius ir (ar) priekabiavusius ar nuo smurto ir (ar) priekabiavimo nukentėjusius darbuotojus, tai:

8.3.1. pagalba smurtą ir (ar) priekabiavimą patyrusiems ar dalyvavusiems tokioje situacijoje darbuotojams, kai, įvykus smurto ir (ar) priekabiavimo atvejui, reaguojama operatyviai, teikiamos rekomendacijos bei informacija, kur galima kreiptis pagalbos, sudaromos sąlygos ją skubiai gauti Įstaigoje ar už jos ribų darbo valandomis;

8.3.2. siūlomas laikinas darbo sąlygų (perkėlimas į kitą padalinį, leidimas dirbti nuotoliu, jei tokiu būdu galima atlikti darbo funkcijas, kt.) pakeitimas, nemokamų ar kasmetinių atostogų suteikimas smurtą ir (ar) priekabiavimą patyrusio darbuotojo prašymu;

8.3.3. neformalių priemonių numatymas ir taikymas įvykus smurto ir (ar) priekabiavimo atvejui, kita Įstaigos vadovo ar įgaliotų asmenų pagalba (konsultavimas, informavimas) pagal darbuotojo poreikius;

8.3.4. atsakomybės numatymas ir taikymas smurtaujantiems ir (ar) priekabiaujantiems darbuotojams, atsižvelgiant į smurto ir priekabiavimo formas, būdus, atvejų pasikartojimą, dalyvavusiųjų liudijimus ar kitas aplinkybes.

III SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS VYKDYMAS

9. Siekiant operatyviai vykdyti Įstaigos poreikius atliepiančią smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką, rekomenduojama:

9.1. ją pildyti ir tobulinti, įtraukiant Įstaigos padalinių vadovus, darbuotojų saugos ir sveikatos specialistus, darbuotojus, jų atstovus (darbo tarybas, profesines sąjungas ir kt.) ar išorės ekspertus, diskutuojant ir tariantis su jais;

9.2. visus darbuotojus supažindinti pasirašytinai, reguliariai komunikuoti skirtingais būdais bei lygiais visiems Įstaigos darbuotojams, siekiant pakartotinai informuoti apie patvirtintas nuostatas, suprantamai įvardyti įgyvendinamus prevencinius veiksmus bei priemones, sudaryti sąlygas teikti pasiūlymus dėl jų tobulinimo;

9.3. ne rečiau kaip kartą per metus peržiūrėti, prireikus koreguoti, įvertinus smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimo stebėsenos duomenis, gautus darbuotojų

pasiūlymus, pasikartojančius iššūkius dėl smurto ir priekabiavimo mažinimo, tinkamo reagavimo ar pagalbos teikimo.

10. Koordinuojant smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimą ASPĮ vadovui rekomenduojama paskirti atsakingą darbuotoją, atliekantį įgalioto asmens dėl smurto ir priekabiavimo prevencijos funkcijas (toliau – įgaliotas asmuo).

11. Įgaliotas asmuo ASPĮ galėtų atlikti šias funkcijas:

11.1. reguliariai informuoti, konsultuoti ASPĮ darbuotojus smurto ir (ar) priekabiavimo sampratos, atpažinimo, prevencijos įgyvendinimo klausimais;

11.2. pagal darbuotojų poreikius taikyti smurto ir priekabiavimo prevencijos priemones ir (ar) veiksmus;

11.3. pagal ASPĮ vadovo nustatytus reikalavimus dalyvauti nagrinėjant ir sprendžiant galimo smurto ir (ar) priekabiavimo atvejus;

11.4. vykdyti smurto ir (ar) priekabiavimo atvejų ASPĮ stebėseną;

11.5. kasmet informuoti ASPĮ administracijos atstovus, padalinių vadovus ir darbuotojus apie smurto ir priekabiavimo paplitimą, pozityvius pokyčius ir iššūkius, kuriuos reikia svarstyti bei spręsti;

11.6. teikti siūlymus dėl smurto ir priekabiavimo prevencijos veiksmų ir (ar) priemonių vykdymo tobulinimo;

11.7. vykdyti kitas ASPĮ vadovo pavestas funkcijas, susijusias su smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimu ar koordinavimu.

12. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimo stebėsenai vykdyti rekomenduojama pagal galimybes pasitelkti:

12.1. psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimo duomenis;

12.2. vykdytų darbuotojų apklausų dėl smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonių ir veiksmų išvadas;

12.3. smurto ir priekabiavimo tirtų atvejų statistiką, nustatytus rezultatus, matomas tendencijas;

12.4. kitą reikšmingą informaciją (nedarbingumo, darbuotojų kaitos statistika atskiruose padaliniuose ir kt.), susijusią su smurto ir priekabiavimo raiška ar paplitimu ASPĮ.

13. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimo stebėsenos rezultatus rekomenduojama naudoti smurto ir priekabiavimo mastui identifikuoti, situacijos pokyčiams vertinti, kvalifikacijos tobulinimo poreikiams nustatyti, kitoms prevencinėms priemonėms ir veiksmams inicijuoti bei keisti, vidaus tvarkoms ar kitiems dokumentams tobulinti.

14. Atsižvelgiant į darbuotojų poreikius ir įstaigos individualią situaciją (smurto ir priekabiavimo paplitimo mastą ir žalą, įstaigos dydį, turimus žmogiškuosius bei finansinius išteklius, galimybes bendradarbiauti su socialiniais partneriais, kt.), ASPĮ vadovui rekomenduojama kasmet nustatyti prioritėtines sritis bei patvirtinti smurto ir priekabiavimo prevencinius veiksmus ir (ar) priemones, paskiriant jiems įgyvendinti reikiamus išteklius ir už juos atsakingą (-us) darbuotoją (-us).

IV SKYRIUS

PRANEŠIMŲ APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

15. ASPĮ smurto ir priekabiavimo prevencijos politikoje rekomenduojama išskirti pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarką, kurioje būtų nustatyta:

15.1. kam, koku būdu ir forma darbuotojas (-ai) gali pranešti, patyręs ar pastebėjęs smurto ir (ar) priekabiavimo atvejį;

15.2. veiksmai, kurių imamasi gavus pranešimą apie galimai patirtą smurtą ir (ar) priekabiavimą;

15.3. pagalbos formos ASPĮ ar už jos ribų nuo smurto ir (ar) priekabiavimo nukentėjusiam (-iems) ar kitam (-iems) šio atvejo paveiktam (-iems) darbuotojui (-ams).

16. Siekiant sudaryti kuo palankesnes sąlygas darbuotojams pranešti apie galimą smurto ir (ar) priekabiavimo atvejį, ASPĮ vadovui rekomenduojama numatyti galimybes tokią informaciją

pateikti žodžiu ar raštu skirtingais perdavimo būdais: tiesiogiai susitinkant, perduodant rašytinę informaciją įgaliotam asmeniui ar paliekant tokiems pranešimams teikti skirtoje vietoje, naudojantis nurodytu telefono numeriu.

17. Siekiant gauti kuo aiškesnę informaciją apie galimo smurto ir (ar) priekabiavimo atvejus, Įstaigos vadovui skatinti darbuotojus kreiptis per kuo trumpesnę laiką nuo įvykio ir detalizuoti informatyvaus pranešimo turinio reikalavimus:

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

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

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

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

18. Gautų pranešimų stebėsenai vykdyti Įstaigos vadovui pavesti įgaliotą asmenį fiksuoti duomenis.

19. Siekiant kuo operatyviau spręsti galimo smurto ir (ar) priekabiavimo atvejus, Įstaigos vadovui nustatyti jų nagrinėjimą dviem lygmenimis:

19.1. taikant priemones, kai pasitelkiama:

19.1.1. įgaliotas asmuo, atsakingas už smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos Įstaigos įgyvendinimo koordinavimą;

19.1.2. Įstaigos vadovo įsakymu sudaryta darbuotojų, jų atstovų grupė, atsakinga už smurto ir priekabiavimo atvejų nagrinėjimą (toliau – smurto prevencijos grupė);

19.2. taikant procedūras, kai pasitelkiama medicinos etikos komisija, patvirtinta vadovaujantis Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2021 m. liepos 16 d. įsakymu Nr. V-1672 „Dėl Pavyzdinių medicinos etikos komisijų nuostatų patvirtinimo“ (toliau – Pavyzdiniai nuostatai), analizuoti bei tirti smurto ir priekabiavimo kaip neetiško elgesio atvejus.

20. Darbuotojui kreipiantis pirmą kartą dėl konkretaus (-ių) darbuotojo (-ų) galimo smurto ir (ar) priekabiavimo, rekomenduojama pirmumą teikti atvejo sprendimui su įgaliotu asmeniu ar smurto prevencijos grupe šiomis priemonėmis:

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

20.2. 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;

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

21. Galimas smurto ir (ar) priekabiavimo atvejis Įstaigos medicinos etikos komisijoje, veikiančioje pagal patvirtintus Pavyzdinius nuostatus, sprendžiamas visais atvejais kreipiantis į ją tiesiogiai, Įstaigos vadovui taip pat rekomenduojama numatyti atvejo nagrinėjimo tvarką, kai informaciją apie galimą smurtą ir (ar) priekabiavimą perduoda įgaliotas asmuo ar smurto prevencijos grupė.

22. Siekiant smurto ir (ar) priekabiavimo atvejo nagrinėjimo procese visapusiškai įvertinti turimą informaciją ir pateikti tinkamą išvadą, Įstaigos vadovui į medicinos etikos komisijos sudėtį įtraukti ir smurto bei priekabiavimo atvejams nagrinėti pasitelkti darbo teisės specialistą ir ar kitą darbuotoją, kompetentingą spręsti smurto ir (ar) priekabiavimo atvejus.

23. Rekomenduojama, kad Įstaigos vadovas, gavęs medicinos etikos komisijos išvadą dėl etikos kodekso pažeidimo, kompetentingų asmenų, institucijų, kuriems buvo pateikta nagrinėti situaciją, išvadas ir rekomendacijas, priimtų sprendimą dėl pagalbos teikimo smurtą ir (ar) priekabiavimą patyrusiam darbuotojui, prireikus numatytų priemones smurtavusiam ir (ar) priekabiavusiam darbuotojui.

24. Pagalbos priemonėmis numatyti tokius veiksmus:

24.1. informavimą apie galimybę darbuotojui nemokamai gauti Įstaigos specialisto (psichologo, teisininko ir kt.) pagalbą;

24.2. svarstymą ir leidimą smurtą ir (ar) priekabiavimą patyrusiam darbuotojui, taip pat smurtavusiam ar priekabiavusiam darbuotojui pakeisti jo darbo vietą ar pereiti į kitą Įstaigos struktūrinį padalinį darbuotojo prašymu;

24.3. kvalifikacijos tobulinimo veiklų vykdymą smurtavusiam ar priekabiavusiam darbuotojui, siekiant gerinti jo žinias ir įgūdžius, padedančius keisti smurtinį elgesį ir nuostatas;

24.4. kitų veiksmų, padedančių smurtą ir (ar) priekabiavimą patyrusiam darbuotojui, įgyvendinimą.

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

V SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

26. Sprendžiant smurto ir priekabiavimo atvejus Įstaigos vadovas imasi veiksmų užtikrinti konfidencialumą, asmens duomenų apsaugą, objektyvumą ir nešališkumą visų dalyvių atžvilgiu ir darbuotojo, pateikusio pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto smurto ir (ar) priekabiavimo atvejo, apsaugą nuo bet kokio persekiojimo.
