

NACIONALINIO VĖŽIO INSTITUTO SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Nacionalinio vėžio instituto (toliau – NVI) smurto ir priekabiavimo prevencijos politika (toliau – Politika) nustato smurto ir priekabiavimo atpažinimo būdus, galimas smurto ir priekabiavimo formas, supažindinimo su smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis tvarką, pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimą ir nagrinėjimo tvarką, apie smurtą ir priekabiavimą pranešusių ir nukentėjusių NVI darbuotojų apsaugos priemonės ir jiems teikiamą pagalbą ir kitą informaciją, susijusią su smurto ir priekabiavimo prevencija.

2. Politikos tikslas – informuoti, šviesti ir siekti bei užtikrinti, kad NVI darbuotojai nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančiu, agresyviu, užgauliu, įžeidžiančiu veiksmy, kuriais kėsiniamasi į darbuotojo ar darbuotojų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį neliečiamumą arba kuriais siekiama darbuotoją ar darbuotojų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.

3. Politika apima smurto ir priekabiavimo sritis, įskaitant psichologinį smurtą, smurtą ir priekabiavimą dėl lyties (smurtas ir priekabiavimas nukreiptas prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą). Tai 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 sukuriamas bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka, ar (ir) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ir (ar) neturtinė žala. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:

3.1. darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį (darbuotojo (-ų) kabinetas (-ai), kita darbuotojo darbo funkcijų atlikimo vieta, bendro naudojimo ar viešos patalpos);

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

3.3. su darbu susijusių komandiruočių, išvykų, kelionių, mokymų, darbo renginių ar kitos socialinės veiklos metu;

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

3.5. darbdavio suteiktame būste;

3.6. pakeliui į darbą ar iš darbo.

4. Politika neapima seksualinio priekabiavimo, nustatyto Lietuvos Respublikos baudžiamajame kodekse, sudėties ir baudžiamojo persekiojimo veiksmų.

5. Politika parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Tarptautinės darbo organizacijos konvencija 190 „Dėl smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje panaikinimo“ ir kitais Lietuvos Respublikos teisės aktais.

6. Politika netaikoma darbuotojų santykiams privačioje erdvėje arba kai tai nesusiję su darbo santykiais.

7. NVI draudžiama priekabiauti ir smurtauti, neetiškai ir nepagarbiai elgtis su NVI darbuotojais, darbdavio įgaliotais asmenimis, darbdaviui atstovaujančiais asmenimis, pacientais, jų artimaisiais, NVI partneriais, taip pat – kitais į NVI besikreipiančiais asmenimis.

8. NVI darbuotojai privalo aktyviai dalyvauti geranoriškos, žmogaus orumą gerbiančios, lygias galimybes ir nediskriminavimą užtikrinančios darbo aplinkos kūrimo procese, pagarbiai bendrauti su kitais, savo elgesiu užtikrinti darbo aplinką, kurioje kitas darbuotojas ir (arba) asmuo

nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, stiprinti autoritetą ir pasitikėjimą NVI.

II SKYRIUS SĄVOKOS

9. Politikoje vartojamos sąvokos:

9.1. **Komisija** – NVI direktoriaus įsakymu sudaryta psichosocialinių sąlygų darbo vietoje gerinimo ir psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijos įgyvendinimo komisija.

9.2. **Pranešimas** – rašytinis informacijos pateikimas apie galimą smurto ir priekabiavimo atvejį.

9.3. **Nukentėjusysis** – NVI darbuotojas, prie kurio priekabiavo (priekabiauja / grasina) ir (arba) prieš kurį smurtavo (smurtauja / grasina) NVI darbuotojas ir (arba) jų grupė.

9.4. **Skundžiamasis** – NVI darbuotojas, dėl kurio netinkamo arba nepageidaujamo elgesio pateiktas pranešimas dėl smurto, priekabiavimo arba seksualinio priekabiavimo.

9.5. **Politikos pažeidimas** – tai Politikoje nustatytų normų pažeidimas arba nurodymas smurtauti ar priekabiauti, padarytas dėl NVI darbuotojo (-ų) veiksmų / kaltės.

9.6. **Smurtas ir priekabiavimas** – vieno ar kelių asmenų nepriimtinas elgesys, galintis pasireikšti įvairiomis formomis, kurių vienos nustatomos lengviau negu kitos, tai elgesys, kai vienas ar daugiau vadovų ar darbuotojų siekia įžeisti arba įžeidžia darbuotojo orumą, siekia daryti arba daro neigiamą įtaką jo emocinei sveikatai ir (arba) siekia sukurti arba sukuria priešišką darbo aplinką. Pagrindinis smurto ir priekabiavimo skirtumas yra tai, kad priekabiavimas yra tęstinis procesas, t. y. – pasikartojantis nepriimtinas elgesys, o smurtas dažniausiai būna vienkartinis, staigus (ūmus) netinkamo elgesio proveržis.

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

9.8. **Fizinis smurtas** – asmens tyčiniai fiziniai veiksmai, kurie sukelia kitam asmeniui fizinį skausmą arba dėl kurių tas asmuo gali būti sužalotas. pavyzdžiui, kumščiojimas, mušimas, spyrimas, stumdymas, tempimas ir kita.

9.9. **Psichologinis smurtas** – tai bet koks nepageidautinas veiksmas, įskaitant socialinį izoliavimą, žodinį įžeidimą, asmens orumo pažeminimą, gąsdinimą, psichologinę agresiją, grasinimą panaudoti fizinę jėgą arba kitą elgesį, kuris gali menkinti arba menkina kito asmens tapatumo, orumo ir savivertės jausmą, pasitikėjimą savo jėgomis ir pakenkti fizinei, psichinei, dvasinei, moralei arba socialinei darbuotojo sveikatai, saugai ir gerovei. Paprastai psichologinis smurtas vyksta sistemingai (bent kartą per savaitę ir ilgą laiką – kelis mėnesius, kai jau pasireiškia poveikis fizinei ir psichinei sveikatai), remiasi galios santykiu, kurį žmogus naudoja tame santykiyje silpnesnio asmens atžvilgiu, dėl kurio pastarasis dažnai patiria psichologinę traumą. Psichologinio smurto tikslas – kontroliuoti kitą žmogų jį žeminant, menkinant, izoliuojant, nutildant ir taikant kitas panašias strategijas.

9.10. **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.

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

Siekiant įvertinti, ar situacija laikytina seksualiniu priekabiavimu, verta atkreipti dėmesį į toliau išvardytus pagrindinius aspektus (sąrašas nėra baigtinis):

- Ar tai asmens orumą menkinantis elgesys (priverčia jaustis nepatogiai, nejaukiai)?
- Ar tai bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką sukuriantis elgesys?
- Ar žodžiu, raštu ar fiziniu veiksmu išreikštas elgesys yra nepageidaujamas, užgaulus?
- Ar žodžiu, raštu ar fiziniu veiksmu išreikštas elgesys yra intymaus pobūdžio?

9.12. **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.

9.13. **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.

9.14. **Socialinė padėtis** – fizinio asmens įgytas išsilavinimas, kvalifikacija, turima nuosavybė, gaunamos pajamos, teisės aktuose nustatytos valstybės paramos poreikis ir (arba) kiti su asmens finansine (ekonominė) padėtimi susiję veiksniai.

9.15. **Privatus gyvenimas (privati erdvė)** – tai NVI darbuotojo asmeninis gyvenimas ir veikla, nesusijusi su jo pareigų atlikimu ir (arba) vieša veikla.

9.16. **Šmeižimas** – atvejis, kai NVI darbuotojas (-ai) sąmoningai paskleidė tikrovės neatitinkančią informaciją, galinčią paniekinti, pažeminti arba kitaip neigiamai paveikti kitą asmenį, pavyzdžiui, sumažinti pasitikėjimą juo.

9.17. **Žeminimas** – elgesys, kai menkinamas asmuo gali pasijusti negerbiamas ir nevertinamas.

9.18. **Ujimas** – pasikartojantis užgaulus elgesys, siekiant kerštingai, piktybiškai pažeminti ir pakenkti.

9.19. **Grasinimas** – įvardytas žadėjimas panaudoti fizinę jėgą ar valdžią ir jo sukelta fizinės, psichologinės, seksualinės skriaudos baimė arba kitos neigiamos pasekmės.

III SKYRIUS

PAGRINDINIAI SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS PRINCIPAI

10. NVI savo veikloje vadovaujasi lyčių lygybės, nediskriminavimo ir priekabiavimo draudimo principais, nustatytais Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme ir kituose įstatymuose.

11. NVI imasi priemonių ir užtikrina, kad pateikę pranešimą ar dalyvaujantys pranešimo dėl smurto ir priekabiavimo nagrinėjimo procese NVI darbuotojai būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio ar persekiojimo ir su tuo susijusių neigiamų pasekmių.

12. NVI imasi visų įmanomų priemonių ir užtikrina, kad NVI darbuotojui (-ams), patyrusiam (-iems) smurtą ir (arba) priekabiavimą darbe, būtų suteikta visa būtinoji pagalba, pavyzdžiui, psichologo konsultacija, medicinos gydytojo pagalba, teisininko konsultacija ir informacija apie kitokios pagalbos galimybes.

13. NVI yra atsakinga už saugią ir sveiką darbo sąlygų, kurios užkirstų kelią smurtui, priekabiavimui ir patyčioms, bei palankios aplinkos sudarymą.

14. Sprendimai, susiję su priėmimu į darbą, atleidimu iš darbo, darbo rezultatų vertinimu, kompensacijomis, apmokėjimu už darbą ir kitomis išmokomis, paaukštinimu pareigose, atostogomis, elgesiu darbe bei kitais aktualiais klausimais, priimami vadovaujantis moterų ir vyrų lygių galimybių, vienodo užmokesčio už vienodą ar vienodos vertės darbą bei vienodo požiūrio į visus principais, atsižvelgiant į objektyvius kriterijus ir veiksnus.

15. NVI, organizuodamas savo veiklą, kuria atvirą aplinką, kurioje būtų pripažįstami ir vertinami visų darbuotojų individualūs skirtumai, potencialas ir indėlis. Kiekvienas NVI darbuotojas turi teisę dirbti tokioje aplinkoje, kurioje būtų skatinama pagarba kiekvieno asmens orumui ir nebūtų patiriami priešiški, neetiški, žeminantys, agresyvūs, užgaulūs, įžeidūs veiksmai. Pagarba, atidumu ir atvirumu grįstas bendradarbių, darbuotojų ir vadovo bendravimas, vadovo parama darbuotojams sprendžiant problemas mažina psichologinio smurto darbe riziką bei ugdo organizacinę kultūrą.

16. Smurtu ir priekabiavimu nelaikomas teisės aktuose nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimas, išskyrus atvejus, kai šiomis teisėmis ir (arba) pareigomis piktnaudžiaujama. Darbdavys 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, pašaipiai. Darbdavys gali tikrinti ar darbuotojas laikosi darbo sutartimi pavestų pareigų, reikalauti laikytis lokalinių teisės aktų reikalavimų (atvykti į darbą laiku, drausti palikti darbo vietą be tiesioginio vadovo leidimo ir kt.). Darbdavio reiklumas darbuotojui bendrai

nėra laikytinas psichologiniu smurtu, tačiau nepagrįstai padidintas reiklumas tik vieno darbuotojo atžvilgiu gali būti traktuojamas psichologiniu smurtu. Tarp darbdavio ir darbuotojo kilę nesusipratimai/diskusijos/nuomonių nesutapimai savaime negali būti vertinami kaip psichologinis smurtas. Visais atvejais, tiek darbuotojai, tiek ir darbdaviai, įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas, turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles ir veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų.

IV SKYRIUS

GALIMOS SMURTO IR PRIEKABIIVIMO FORMOS

17. NVI laikomasi nuostatos, kad bet kokia forma galintis pasireikšti smurtas, priekabiavimas, įskaitant seksualinį priekabiavimą, psichologinį smurtą, kitas netinkamas arba nepageidaujamas elgesys ar naudojimasis užimama padėtimi yra draudžiami, nepriimtini ir yra nesuderinami su NVI darbuotojo elgesiu.

18. Smurtas ar priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą ir smurtą ar priekabiavimą dėl lyties (smurtas ar priekabiavimas, nukreiptas prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą), diskriminacinio pobūdžio veiksmai ar garbės ir orumo pažeidimas kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų atžvilgiu darbo metu ar darbo vietoje yra draudžiamas ir laikomas šurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

19. Smurtas ir priekabiavimas dažniausiai gali pasireikšti fiziniais, verbaliniais arba neverbaliniais veiksmais.

20. Nepriimtini arba nepageidaujami smurto ir priekabiavimo fiziniai veiksmai:

20.1. fiziniai prisilietimai, fizinio ar psichologinio diskomforto sukėlimas, nesilaikant pagarbaus fizinio atstumo;

20.2. fizinis smurtas (stumdymas, trenkimas, purtymas, tampymas, tyčinis daiktų mėtymas ir kt.);

20.3. fizinį skausmą sukeliantys veiksmai (suėmimas už rankų, pastūmimas, sudavimas, kt.);

20.4. įžeidūs ar nepagarbūs gestai;

20.5. įkyrus dėmesio rodymas;

20.6. tyčinis daiktų sugadinimas.

21. Nepriimtini ar nepageidaujami smurto ir priekabiavimo verbaliniai veiksmai:

21.1. kalbėjimo tonas, riksmas, engimas, nevaldomos emocijos, kurie gali žėisti, žeminti ar kelti neigiamas asociacijas;

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

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

21.4. spaudimas atlikti darbus, nesusijusius su darbuotojo NVI vykdomomis funkcijomis;

21.5. įžeidūs ar nepagarbūs juokeliai ir (arba) pokštai, sarkazmas, šaipymasis, piktas pašiepimas, kandi ironija, dviprasmiškos užuominos, necenzūriniai žodžiai;

21.6. nepagrįstos pastabos, psichologinis spaudimas, pasikartojančios neigiamos pastabos (pvz., nemalonūs skirtingo turinio komentarai ir kt.);

21.7. nepagrįsti kaltinimai, vieša kritika dėl atliktų užduočių, kritika darbuotojui dėl atliktų užduočių jį žeminant, siekiant įžeisti, pasiekimų menkinimas, tendencingai juos nutylinti, nuolatinės vadovo pastabos apie tai, kad darbuotojas nesugebėtų susirasti kito darbo, todėl turėtų būti dėkingas, kad vadovas jo neatleidžia ir kt.

21.8. neapykantos kalba, apkalbos, kurios menkina asmens orumą ar jo, kaip darbuotojo, reputaciją kitų akyse, gandų skleidimas, šmeižtas (pvz., tyčinis tikrovės neatitinkančios informacijos, galinčios padaryti žalą asmens garbei ir orumui, paskleidimas. Šmeižtu dažnai siekiama apkaltinti kitą asmenį nebūtais dalykais ir kt.);

21.9. tiesioginis ar netiesioginis grasinimas (pvz., atleisti iš darbo, bloginti darbo sąlygas sudarant darbo grafikus, perkelti į žemesnes pareigas, neskirti užduočių ir kt.) arba kitoks bauginantis elgesys, kuriuo siekiama priversti priklausomybę / atlikti tam tikrą veiksmą / paklusti smurtautojui / nuslopinti galimą pasipriešinimą / sukelti neigiamas emocijas ar prastą savijautą;

21.10. raginimas / nurodymas nebendrauti / ignoruoti / socialiai izoliuoti (pvz., izoliavimas, atblojimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų, nesidalinimas informacija ir kt.);

21.11. pasikartojantis nuolatinis konfliktų eskalavimas, tyčinis nenoras spręsti problemas;

21.12. familiarus pasisveikinimo būdas, naudojami nepagarbūs kreipiniai – pravardės, mažieji kreipiniai;

21.13. nepageidaujami įžeidūs komentarai apie fizinę išvaizdą ar aprangą, pažiūras, asmeninį gyvenimą;

21.14. noras išjuokti profesines ir (arba) asmenines darbuotojo savybes, užgauliojimas, žeminimas, laidomos pašaipios pastabos apie darbuotoją ar asociatyvūs juokai, sukuriami priešiška ir neetiška aplinka, kurioje darbuotojas jaučiasi užgauliojamas, žeminamas ir kt.;

21.15. manipuliavimas, kai keliamos neįgyvendinamos užduotys ir (ar) jų rezultatai (pvz., darbuotojui nustatomas neadekvatus darbo krūvis, netolygus darbo krūvio paskirstymas kai kuriam nors darbuotojui ar jų grupei paskiriama atlikti pernelyg didelį kiekį užduočių per ribotą laiką ir pan., manipuliavimas darbo užmokesčiu, piktybiškai keliami neįgyvendinami, kompetencijos neatitinkantys, pavojingi reikalavimai ir kt.);

22. Nepriimtini arba nepageidaujami smurto ir priekabiavimo neverbaliniai veiksmai:

22.1. sąmoningas darbuotojo socialinis izoliavimas / atskyrimas nuo bendrų veiklų, dalykinio bendravimo nebuvimas, tyčinis nesidalijimas turima informacija, nuolatinis pagrįstų prašymų ir poreikių nepaisymas, neigimas ir pan.;

22.2. neigiamo nusistatymo konkretaus asmens atžvilgiu demonstravimas;

22.3. informacijos apie asmenį rinkimas, kai tai nesujungta su atliekamomis darbo funkcijomis;

22.4. įžeidusio pobūdžio, žeminančių garbą ir orumą pranešimų, žinučių siuntimas;

22.5. įžeidusio pobūdžio, žeminančių garbą ir orumą balso intonacija, veido išraiška, mimika, gestai, kūno kalba);

22.6. priešiškas elgesys;

22.7. nepakantumas skirtingoms pažiūroms;

22.8. nepagrįstas darbo sąlygų bloginimas, palyginti su kitais darbuotojais arba kai nėra objektyvių priežasčių.

23. Seksualinis priekabiavimas yra viena iš labiausiai nepageidaujamų priekabiavimų formų, kuri gali pasireikšti fiziniais, verbaliniais arba neverbaliniais veiksmais.

23.1. Nepriimtini arba nepageidaujami seksualinio priekabiavimo fiziniai veiksmai:

23.1.1. prisilietimas (pavyzdžiui, plekšnojimas, glostymas, glamonėjimas, grybštelėjimas, siekimas pabučiuoti, bučiavimas), kai kitas darbuotojas / asmuo išreiškė aiškų nesutikimą;

23.1.2. persekiojimas;

23.1.3. intymių santykių siekimas, kai kitas darbuotojas / asmuo išreiškė aiškų nesutikimą.

23.2. Nepriimtini arba nepageidaujami seksualinio priekabiavimo verbaliniai veiksmai:

23.2.1. seksualinio turinio pasisakymai ar užuominos, žeminančios moteris ir vyrus arba lytį dėl fizinės savybės;

23.2.2. seksualinio turinio pasisakymai, kuriais siekiama pasityčioti iš kito asmens;

23.2.3. pasimatymų, apsikabinimų reikalavimas, kai asmuo išreiškė aiškų nesutikimą;

23.2.4. seksualinių santykių reikalavimas mainais už pageidaujamą pareigą arba kitas galimybes.

23.3. Nepriimtini arba nepageidaujami seksualinio priekabiavimo neverbaliniai veiksmai:

23.3.1. seksualinio turinio filmuotos medžiagos, nuotraukų, piešinių ar kitų vaizdinių ir materialinių priemonių rodymas, siuntimas ar dovanojimas.

24. Kiekvienam NVI darbuotojui, pastebėjusiam įvairias smurto išraiškas, priekabiavimą, seksualinį priekabiavimą kito NVI darbuotojo atžvilgiu, rekomenduojama netoleruoti tokio elgesio ir paskatinti nukentėjusįjį pareikšti šiuos veiksmus atlikusiam NVI darbuotojui, kad toks elgesys nepageidaujamas ir turi būti nedelsiant nutrauktas, taip pat ir patiems pasakyti netinkamai besielgiantiems darbuotojams apie nepriimtina arba nepageidaujamą jų elgesį.

25. 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. Priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir smurto formų sąrašas nėra baigtinis ir gali pasireikšti kitokiais būdais, kurie nėra akivaizdūs, tačiau kuria nemaloniją, bauginančią, žeminančią ar įžeidžią darbo aplinką.

V SKYRIUS

NEPRIIMTINO ELGESIO IŠRAIŠKOS, KURIOS KENKIA DARBUOTOJO EMOCINEI, O SUNKIAIS ATVEJ AIS – PSICHINEI IR FIZINEI SVEIKATAI

26. Nepriimtinas ar nepageidaujamas fizinis kontaktas (pavyzdžiui, fizinis prisilietimas, glostymas, plekštelėjimas, grybštelėjimas, siekimas prisiliesti (apkabinti), prisitraukti arčiau kito asmens ir kt.) ar tokio fizinio kontakto reikalavimas;
27. Nepadoraus turinio informacijos demonstravimas ar siuntimas, dalyvavimas ne savo noru skleidžiant tokią informaciją;
28. Įkyrus domėjimasis apie privatų gyvenimą, intymius santykius;
29. Nepageidaujami komentarai dėl išvaizdos, kūno formos, aprangos;
30. Įžeidžiantys juokai, patyčios, apkalbos, gandai, melas, šmeižtas, užgaulūs gestai;
31. Tyčinis darbuotojo izoliavimas darbinėje veikloje;
32. Informacijos, nesusijusios su darbuotojo funkcijomis, apie jį rinkimas ir (arba) platinimas, domėjimasis privataus gyvenimo, socialinės padėties, intymių santykių ar kitais aspektais;
33. Elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę;
34. Poveikis darbuotojui, siekiant tam tikrų su darbu nesusijusių funkcijų (paslaugų) atlikimo.

VI SKYRIUS

DARBUOTOJŲ TEISĖS

35. Į saugias darbo sąlygas, taip pat ir į darbo vietą be smurto apraiškų;
36. Į aiškiai apibrėžtą vaidmenį darbe ir atsakomybę;
37. Lankyti mokymus, skirtus smurto prevencijai;
38. Rūpintis savo darbo kultūros puoselėjimu ir bendravimo kokybe;
39. Derinti darbo ir asmeninio gyvenimo poreikius;
40. Aktyviai dalyvauti vertinant profesinę riziką;
41. Aktyviai dalyvauti kuriant strategiją ir įgyvendinant priešsmurtinę politiką;
42. Naudotis priemonėmis, kurios numatytos prieš smurtą nukreiptoje strategijoje;
43. Bendradarbiauti su profesinėmis sąjungomis;
44. Netoleruoti prieš juos ir kitus asmenis nukreipto psichologinio smurto;
45. Pranešti apie patirtą smurto atvejį, detalai jį aprašyti.

VII SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO ATPAŽINIMO BŪDAI

46. Norint užtikrinti smurto ir priekabiavimo darbo aplinkoje prevenciją ir užkirsti kelią jo pasikartojimui, svarbu kuo anksčiau atpažinti smurto požymius ir imtis veiksmų.
47. Smurtui, ypač psichologiniam, būdingi šie pagrindiniai požymiai:
 - 47.1. tyčinis elgesys;
 - 47.2. piktnaudžiavimas turima valdžia arba įgaliojimais;
 - 47.3. stiprėjimas;
 - 47.4. pasikartojimas;
 - 47.5. trukmė.

Konfliktams būdingi požymiai	Smurtui būdingi požymiai
Konfliktai būna atsitiktiniai ir nereguliarūs	Smurtas – reguliarūs veiksmai
Inicijuoti gali abi pusės	Smurtą taikančio ir jį patiriančio darbuotojo vaidmenys paprastai nesikeičia
Abi konflikto pusės gali aptarti konflikto dalyką ir rasti bendrą abiem pusėm priimtina sprendimą	Smurto veiksmų arba išraiškų neįmanoma sėkmingai aptarti, nėra pokyčių po diskusijos
Konflikto tikimybė mažėja, kai geriau suprantami konfliktuojančių šalių motyvai ir argumentai	Konfliktai stiprėja ir dažnėja, neįmanoma įvardyti motyvo
Abiejų šalių problema, reikalaujanti atsižvelgti į vienas kito požiūrį	Smurtas vyksta dėl galios disbalanso (ekonominio, valdžios, fizinės jėgos), pripažįstamas tik vienas požiūris.
Reakcija į konfliktą yra spontaniška ir sukelia nusiminimą, nuovargį ir pan.	Smurtauti pasirengiama sąmoningai
Įtempta abiejų konfliktuojančių pusių savijauta	Nukentėjusio asmens savijauta: bejėgiškumas, baimė, savigrauža Smurtautojo savijauta: pasitenkinimas, didžiavimasis savimi

VIII SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS PREVENGINIAI VEIKSMAI IR (AR) PRIEMONĖS

48. pirminiai, kuriais siekiama užkirsti kelią smurto ir priekabiavimo atvejams atsirasti, tai:

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

48.2. 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;

48.3. 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;

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

49. antriniai, kuriais siekiama sustabdyti smurtą ir (ar) priekabiavimą, mažinti tokių atvejų mastą ir žalą NVI, tai:

49.1. darbuotojų informavimas apie smurto ir priekabiavimo prevencijos NVI 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;

49.2. 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;

49.3. padalinių vadovų mokymų organizavimas, kurie padėtų geriau suprasti, paaiškinti NVI smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimą, palaikyti pagarbą 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;

49.4. tęstinės NVI 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;

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

50.1. 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;

50.2. 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;

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

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

IX SKYRIUS

SUPAŽINDINIMO SU SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS PRIEMONĖMIS TVARKA

51. NVI darbuotojų informavimą ir švietimą smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos klausimais vykdo NVI direktoriaus įsakymu sudaryta Komisija, prireikus bendradarbiaudama su kitais NVI skyrių darbuotojais.

52. NVI direktoriaus įsakymu sudaryta Komisija atsakinga už smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos ir prevencijos priemonių įgyvendinimą.

53. NVI direktoriaus įsakymu sudaryta Komisija, vykdydama Politikos ir prevencijos priemonių įgyvendinimą NVI, atlieka šias funkcijas:

53.1. kartu su profesine sąjunga konsultuoja NVI darbuotojus klausimais, susijusiais su smurtu ir priekabiavimu;

53.2. prireikus, kartu su profesine sąjunga organizuoja NVI darbuotojams mokymus apie smurto ir priekabiavimo pavojus, prevencijos priemones, darbuotojų teises ir pareigas smurto ir priekabiavimo srityje.

X SKYRIUS

PRANEŠIMŲ APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVimą TEIKIMO TVARKA

54. NVI darbuotojas patyręs horizontalų smurtą (smurtauja bendradarbiai, lankytojai, pacientai) gali kreiptis į tiesioginį vadovą.

55. NVI darbuotojas patyręs vertikalų smurtą (smurtauja tiesioginis vadovas) gali kreiptis į NVI direktorių.

56. NVI darbuotojas pagrįstai manantis, kad prie jo yra priekabiaujama, seksualiai priekabiaujama arba prieš jį yra naudojamas psichologinis ir (arba) fizinis smurtas, turi teisę pateikti pranešimą Komisijai, kuri sprendžia dėl gauto pranešimo nagrinėjimo.

57. NVI darbuotojai pranešimą apie patirtą psichologinį smurtą ir priekabiavimą darbo aplinkoje gali pateikti šiais būdais:

57.1. Pranešimą (elektroniniu paštu arba raštu) įteikti Komisijos pirmininkui arba bet kuriam jos nariui (tokiu atveju Komisijos narys gautą pranešimą nedelsiant perduoda Komisijos pirmininkui).

57.2. Pranešimą (elektroniniu paštu arba raštu) įteikti NVI direktoriui.

57.3. Pranešimą pateikti per NVI interneto svetainėje esančią platformą „Pranešimas apie patiriamą spaudimą darbe“, kurią administruoja Komisijos narys (-ė) Vėžio informacijos ir komunikacijos skyriaus vedėjas (-a).

57.4. Tiesiogiai susitinkant su Komisijos nariu (-iais)

58. Pateiktas pranešimas Komisijos nagrinėjamas tik tuo atveju, jei jame nurodytas nukentėjusysis, skundžiamasis, galimo pažeidimo data / laikotarpis, vieta, kitos faktinės aplinkybės ir kiti argumentai, arba kai pakanka įrodymų, kuriais grindžiamas pranešimas apie skundžiamus veiksmus / galimą pažeidimą, ir gali būti užtikrinta sąžininga pranešimo tyrimo eiga. NVI darbuotojų teikiami pranešimai gali būti anoniminiai, tačiau tokiu atveju Komisijos veiksmai ir galimos taikyti priemonės problemai spręsti gali būti riboto poveikio.

59. Pranešimą rekomenduojama pateikti per įmanomą trumpiausią laiką nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo dienos.

60. Pranešime pateikiama ši informacija:

60.1. atvejo detalūs paaiškinimai apie patirto smurto, priekabiavimo atvejį ir faktines aplinkybes;

60.2. galimi liudytojai, jeigu tokių buvo;

60.3. turimi įrodymai (rašytiniai (susirašinėjimai, dokumentai ir pan.), daiktiniai įrodymai, apžiūrų protokolai, ekspertų išvados, vaizdo, garso įrašai, nuotraukos).

61. Gautas pranešimas laikomas konfidencialia informacija.

62. NVI darbuotojas, susidūręs su smurto ir priekabiavimo atveju arba jo grėsme, neteikdamas pranešimo Komisijai, gali kreiptis konsultacijos pasirinktinai į Komisijos pirmininką ar kitą Komisijos narį.

XI SKYRIUS

PRANEŠIMŲ APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ NAGRINĖJIMAS

63. Pranešimo nagrinėjimas grindžiamas šiais principais:

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

63.2. operatyvumo – nagrinėjimas atliekamas per įmanomai trumpiausią terminą;

63.3. į pranešimus apie smurtą ir (ar) priekabiavimą reaguoti visais atvejais, nepriklausomai nuo turinio, formos, jo pasireiškimo būdo;

63.4. betarpiškumo – nukentėjusiajam, skundžiamajam, liudytojui (-ams) sudaromos visos galimybės pateikti savo veiksmų vertinimą ir paaiškinimus;

63.5. objektyvumo ir nešališkumo – atvejo nagrinėjimas atliekamas objektyviai, neturint išankstinių nuostatų, kaltinimų dėl aplinkybių vertinimo, išlaikant pagarbų bendravimą su asmeniu, kurio elgesys svarstomas kaip netinkamas;

63.6. pagalbos nukentėjusiajam – gavus pranešimą dėl priekabiavimo ir (arba) smurto, sudaromos psichologiškai saugios darbo sąlygos;

63.7. skatinti bet kurį NVI darbuotoją, pastebėjus smurtą ir (ar) priekabiavimą, reaguoti nepritarant ir (ar) informuoti atsakingus darbuotojus apie įtariamo smurto ir (ar) priekabiavimo atvejį;

63.8. ištyrus pasitvirtinusio smurto ir (ar) priekabiavimo atvejį, užtikrinti grįžtamojo ryšio teikimą visoms su atveju susijusioms šalims, pateikiant informaciją apie tyrimo eigą, rezultatus ir sprendimus.

64. Komisija apie visus gautus pranešimus apie galimus smurto ir priekabiavimo atvejus ir pradėtus tyrimus informuoja NVI direktorių.

65. Komisijos veiklos organizavimą nustato jos veiklos nuostatai.

66. Nagrinėjant pranešimus apie Politikos pažeidimo atvejį, NVI įsipareigoja užtikrinti konfidencialumą pokalbių su nukentėjusiais, skundžiamaisiais ir liudytojais metu. Komisijos nariams draudžiama atskleisti bet kokią su atvejo tyrimu susijusią informaciją asmenims, nedalyvaujantiems tyrimo procedūroje.

67. Apklausiant nukentėjusįjį ar skundžiamąjį darbuotoją, apklausoje gali dalyvauti ir jo atstovas.

68. Komisijos posėdžiai protokoluojami.

69. Pranešimas pradamas nagrinėti nedelsiant Komisijai susirinkus į posėdį ir išnagrinėjamas per įmanomą trumpiausią laiką, bet ne ilgiau kaip per 1 mėnesį nuo pranešimo gavimo dienos. Pagal gautą rašytinę informaciją išnagrinėjusi atvejį Komisija per 5 darbo dienas parengia ir pateikia NVI direktoriui išvadą dėl Politikos pažeidimo pripažinimo / nepripažinimo ir gali siūlyti teisės aktų nustatyta tvarka pradėti procedūrą dėl darbo pareigų pažeidimo Politiką pažeidusiam NVI darbuotojui.

70. Darbuotojui kreipiantis pirmą kartą dėl konkretaus (-ių) darbuotojo (-ų) galimo smurto ir (ar) priekabiavimo, pirmumas teikiamas atvejo sprendimui su Komisija šiomis priemonėmis:

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

70.2. 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;

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

71. Kai nukentėjęs asmuo pageidauja tik sudrausminti skundžiamąjį ir užkirsti kelią tokiems veiksams ateityje, tačiau nepageidauja, kad būtų pradėtas tyrimas. Tuomet gali būti taikomos tokios procedūros kaip, pavyzdžiui, neformalus pokalbis, kai atsakingas asmuo atskirai bendrauja su skundžiamuoju, dalyvaujant ar nedalyvaujant besiskundžiančiam asmeniui, siekiant taikiai išspręsti kilusius nesutarimus, arba priimamas sprendimas pakartotinai supažindinti skundžiamąjį asmenį su Politika ir kitais dokumentais, atkreipiant papildomą dėmesį į tai, dėl ko buvo kreiptasi.

72. Pranešimo nagrinėjimo terminas gali būti pratęstas ne ilgiau kaip iki 1 mėnesio, tik tuo atveju, jei dėl objektyvių priežasčių nėra galimybės apklausti nukentėjusiojo, skundžiamąjo arba liudytojo (-ų). Sprendimą dėl termino pratęsimo priima Komisija ir informuoja apie tai visus nagrinėjimo procese dalyvaujančius asmenis.

73. Nukentėjusysis dėl smurto ir (arba) priekabiavimo atvejo gali kreiptis į profesinę sąjungą ir į kitas institucijas (Lietuvos Respublikos valstybinę darbo inspekciją, Darbo ginčų komisiją, Lietuvos Respublikos generalinę prokuratūrą, norint gauti pranešėjo statusą, bendrosios kompetencijos teismus).

74. Komisija informaciją apie galimą smurtą ir (ar) priekabiavimą gali perduoti NVI medicinos etikos komisijai, kuri įgaliota NVI analizuoti bei tirti smurto ir priekabiavimo kaip neetiško elgesio atvejus.

75. 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 pateikusių darbuotojų rašytinį sutikimą, nedelsiant persiunčiama tirti tokią informaciją įgaliotai institucijai.

76. Kitų institucijų vykdomas smurto ir priekabiavimo atvejo nagrinėjimas neužkerta kelio NVI atlikti vidinį nagrinėjimą / tyrimą, kuris gali būti laikinai sustabdytas, kol yra renkami įrodymai kitų institucijų tyrimui. NVI gali priimti tarpinius sprendimus, jei jie yra reikalingi nukentėjusiojo ir kitų NVI darbuotojų saugai ir sveikatai užtikrinti. Jei kitos institucijos pradeda tyrimą, Komisijai jau pradėjus nagrinėti Politikos pažeidimo atvejį, pasitarusi su nukentėjusiuoju, Komisija gali priimti sprendimą tęsti arba nutraukti pradėtą nagrinėjimą.

XII SKYRIUS

APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ PRANEŠUSIŲ ASMENŲ IR NUKENTĖJUSIŲ ASMENŲ APSAUGOS PRIEMONĖS IR JIEMS TEIKIAMA PAGALBA

77. Komisija, gavusi pranešimą, informuoja nukentėjusįjį apie galimybę pasinaudoti nemokama psichologine, teisine pagalba, t. y. kreiptis į nemokamas teises, psichologines paslaugas teikiančias įstaigas dėl konsultacijos, pagalbos surinkti įrodymus, patyrus smurto ir (arba) priekabiavimo atvejį.

78. Smurtą ir priekabiavimą arba kitą asmens orumą žeminantį atvejį patyrusiems NVI darbuotojams gali būti teikiama psichologinė, teisinė pagalba, apmokama NVI lėšomis (esant finansinėms galimybėms). Tokios pagalbos suteikimo tvarka ir trukmė nustatoma individualiai po

Komisijos pateiktų išvadų apie nustatytus Politikos pažeidimus. Gali būti vykdoma darbo rotacija, darbuotojo perkėlimas į kitą darbo vietą, kitą NVI struktūrinį padalinį, atostogų suteikimas ir kt. darbuotojo prašymu.

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

80. Informacija apie teikiamą nemokamą kompleksinę, įskaitant teisinę, psichologinę, medicininę (esant patvirtintiems psichosomatiniams sutrikimams), pagalbą nukentėjusiesiems nuo smurto ir (arba) priekabiavimo, įskaitant informaciją apie nemokamos psichologinės pagalbos teikimo sąlygas, tvarką bei konfidencialumą, skelbiama NVI interneto svetainėje.

81. Prireikus, ypač gilių konfliktinių ir stresinių situacijų metu, Komisija teikia NVI direktoriui siūlymus dėl papildomų smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonių taikymo, pavyzdžiui, mediacijos, krizių įveikimo pagalbos komandos paslaugų ir kt.

82. Komisijos pirmininkas ar kitas atsakingas komisijos narys turi pareigą informuoti nukentėjusįjį apie minėtas priemones.

XIII SKYRIUS REKOMENDUOJAMAS NVI DARBUOTOJŲ ELGESYS

83. Siekiant išvengti smurto ir priekabiavimo atvejų, NVI darbuotojams rekomenduojama laikytis šių principinių nuostatų:

83.1. analizuoti ir vertinti savo elgesį;

83.2. žinoti, koks elgesys gali būti laikomas Politikos pažeidimu;

83.3. būti atidiems ir jautriems, gerbti kitų asmenų privatų gyvenimą, pažiūras, įsitikinimus, fizinį ir psichinį neliečiamumą, stengtis suvokti, kad žodžiu, raštu arba fiziniu veiksmu išreikštas elgesys gali sukelti nemalonius, nepageidaujamus, orumą žeidžiančius padarinius, trikdyti kitą asmenį;

83.4. Mandagiai ir pagarbiai bendrauti su kitais;

83.5. Savo elgesiu užtikrinti darbo aplinką, kurioje kitas asmuo nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų;

83.6. siekiant išvengti kitam asmeniui nemalonaus, nepriimtino elgesio ir šio elgesio neigiamų padarinių, kilus abejonių, kad tam tikras elgesys gali būti nepageidaujamas arba gali priversti kitą asmenį jaustis nepatogiai, žeminti jo orumą, rekomenduotina iš anksto pasiteirauti, aptarti su juo ar kitais bendradarbiais, ar tam tikras elgesys, bendravimo forma yra priimtini;

83.7. nebūti pasyviu Politikos pažeidimų bei nepageidaujamo arba netinkamo elgesio stebėtoju (bendrininku) ir imtis veiksmų tokiam elgesiui sustabdyti, pastebėjus nepriimtina elgesį, netoleruoti jo, nelaikyti jo pokštu ar nevykusiu pajuokavimu, neskatinti tokio elgesio pritariančia šypsena, juoku ar kitais nepriimtina elgesį palaikančiais veiksmais. Rekomenduojama stebėti veiksmus dėl nepriimtino elgesio, o turint abejonių dėl galimo nepageidaujamo (netinkamo) arba kitokio elgesio savo ar kitų darbuotojų atžvilgiu, kai darbuotojas priverstas jaustis nepatogiai, kreiptis į atsakingą darbuotoją. Patyrus nepriimtina elgesį, turintį smurto ir priekabiavimo požymių, patartina ramiai, mandagiai informuoti taip besielgiantį asmenį, kad šis elgesys nepriimtinas ir turi būti nutrauktas, o pastarajam nepakeitus savo elgesio – pranešti vadovui ar atsakingam asmeniui. Kiekvienam NVI darbuotojui, pastebėjusiam įvairias smurto išraiškas, priekabiavimą, seksualinį priekabiavimą kito NVI darbuotojo atžvilgiu, rekomenduojama netoleruoti tokio elgesio ir paskatinti nukentėjusįjį pareikšti šiuos veiksmus atlikusiam NVI darbuotojui, kad toks elgesys nepageidaujamas ir turi būti nedelsiant nutrauktas, taip pat ir patiems pasakyti netinkamai besielgiantiems darbuotojams apie nepriimtina arba nepageidaujamą jų elgesį.

XIV SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

84. Visiems NVI darbuotojams Politikos laikytis yra privaloma, jie turi laikytis nustatytų įpareigojimų ir atlikdami savo darbo funkcijas vadovautis Politikoje nustatytais principais.

85. Politika yra peržiūrima ir, prireikus, atnaujinama ne rečiau kaip kartą per metus, įvertinus smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimo stebėsenos duomenis, gautus

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

86. NVI darbuotojas, pažeidęs Politikos nuostatas, atsako teisės aktų nustatyta tvarka.

XIV SKYRIUS PRIEDAI

87. Rekomendacinė pranešimo apie galimą smurto ir priekabiavimo atvejį Nacionaliniame vėžio institute forma.

SUDERINTA	SUDERINTA	SUDERINTA	SUDERINTA	SUDERINTA
Medicinos psichologė	Vėžio informacijos ir komunikacijos skyriaus vedėja	Medicinos psichologė	Gydytojas onkologas chemoterapeutas	Infrastruktūros ir ūkio skyriaus vyriausiasis specialistas (darbuotojų saugai ir sveikatai)
Sandra Birbilaitė	Veronika Mickeyvičienė	Gertrūda Klimavičiūtė	Leonid Gatijatullin	Rimantas Kriyickas
2023-03-08	2023-03-08	2023-03-08	2023-03-	2023-03-08
SUDERINTA	SUDERINTA	SUDERINTA	SUDERINTA	SUDERINTA
Gydytojas onkologas radioterapeutas	Anesteziologijos, reanimacijos ir operacinės skyriaus slaugytojo padėjėja	Nacionalinio vėžio instituto darbuotojų profesinės sąjungos pirmininkė	Personalo ir teisės skyriaus vedėja	Medicinos etikos komisijos pirmininkė
Juras Kišonas	Daiva Šerelienė	Regina Jarošienė	Jurgita Stirblienė	Edita Baltruškevičienė
2023-03-08	2023-03-09	2023-03-08	2023-03-08	2023-03-08

NACIONALINIO VĖŽIO INSTITUTO

SKYRIAUS

(padalinio pavadinimas)

(pareigų pavadinimas)

(vardas ir pavardė)

(adresatas)

**TARNYBINIS PRANEŠIMAS
APIE GALIMĄ SMURTO IR PRIEKABIAVIMO ATVEJĄ NACIONALINIAME VĖŽIO
INSTITUTE**

20__-__-__
Vilnius

1. Nukentėjusysis:

2. Skundžiamasis:

3. Galimo pažeidimo data / laikotarpis:

4. Galimo pažeidimo vieta:

5. Galimi liudytojai, jei tokių buvo:

6. Atvejo detalūs paaiškinimai apie patirto smurto, priekabiavimo atvejį, kitos faktinės aplinkybės ir kiti argumentai:

7. Turimi įrodymai (rašytiniai (susirašinėjimai dokumentai ir pan.), daiktiniai įrodymai, apžiūrų protokolai, ekspertų išvados, vaizdo, garso įrašai, nuotraukos).

(pareigų pavadinimas)

(parašas)

(vardas ir pavardė)