

**VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS
RADVILIŠKIO RAJONO PIRMINĖS SVEIKATOS PRIEŽIŪROS CENTRO
DIREKTORIUS**

**ĮSAKYMAS
DĖL RADVILIŠKIO RAJONO PIRMINĖS SVEIKATOS PRIEŽIŪROS CENTRO
SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS RENGIMO IR JOS
ĮGYVENDINIMO PATVIRTINIMO**

2023 m. kovo 13 d. Nr. V-33

Radviliškis

Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2023 m. vasario 24 d. įsakymu Nr. V-257 „Dėl asmens sveikatos priežiūros įstaigos smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos rengimo ir jos įgyvendinimo rekomendacijų patvirtinimo“:

1. T v i r t i n u Radviliškio rajono pirminės sveikatos priežiūros centro smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos rengimo ir jos įgyvendinimo aprašą (pridedama).
2. Į p a r e i g o j u Radviliškio rajono pirminės sveikatos priežiūros centre už smurto ir priekabiavimo prevenciją atsakingą paskirti vidaus medicininio padalinio auditorių Ieva Keršienę.
3. P a v e d u su šiuo įsakymu elektroniniu paštu (nesant galimybės – pasirašytinai) supažindinti viešosios įstaigos Radviliškio rajono pirminės sveikatos priežiūros centro vidaus medicininio padalinio auditorių.

Direktorė



Irena Janušonienė

RADVILIŠKIO RAJONO PIRMINĖS SVEIKATOS PRIEŽIŪROS CENTRO SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS RENGIMO IR JOS ĮGYVENDINIMO APRAŠAS

1. Radviliškio rajono pirminės sveikatos priežiūros centro (toliau – ASPĮ) smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos rengimui ir jos įgyvendinimui pateikiami ASPĮ smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos rengimui, vykdymui ir įgyvendinimo stebėsenai reikšmingi veiklos aspektai, detalizuojama pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarka.

2. Apraše vartojamos sąvokos:

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

2.2. **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.

2.3. **Psichologinis smurtas** – bet koks asmens veiksmas, įskaitant socialinį izoliavimą, žodinį įžeidimą, orumo žeminimą, gąsdinimą, grasinimą panaudoti fizinę jėgą arba kitą elgesį, kuris gali menkinti arba menkina kito asmens tapatumą, orumą ir savivertę ir gali pakenkti jo fizinei, psichinei, dvasinei, moralei arba socialinei sveikatai, saugai ir gerovei.

2.4. **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.

2.5. **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.

2.6. **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.

2.7. Kitos 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

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS RENGIMAS

3. Siekiant aiškiai apibrėžti ASPĮ smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką, turi būti įvardijamos galimos fizinio, psichologinio smurto ir priekabiavimo formos, kurios gali pasireikšti kaip:

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

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

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

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

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

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

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

3.8.riksmų, fizinių veiksmy ar gestų, nukreiptų į darbuotojo savigarbą ir savivertę, naudojimas;

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

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

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

3.12. spaudimas atlikti darbus, nesusijusius su darbuotojo ASPĮ vykdomomis funkcijomis;

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

3.14. 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.

4. Siekiant visapusiškai įgyvendinti ASPĮ smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos nuostatas, turi būti nurodomos galimos smurto ir priekabiavimo atvejų pasireiškimo vietos ir aplinkybės:

4.1.darbuotojo (-ų) kabinetas (-ai), kita darbuotojo darbo funkcijų atlikimo vieta, bendro naudojimo ar viešos patalpos;

4.2.ASPĮ patalpos ar kitos vietos, kuriose darbuotojas (-ai) ilsisi pertraukų metu ir (ar) pietauja;

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

4.4.elektroninė erdvė, kai bendraujama su darbuotoju (-ais) raštu naudojantis informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis.

5. ASPĮ smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos prevenciniai veiksmai ir (ar) priemonės skirstomos į:

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

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

5.1.2. 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;

5.1.3. įstaigos kultūros ugdyimas, griežtai netoleruojant smurto ir priekabiavimo, skatinant pozityvius darbuotojų tarpusavio santykius ir pagarbų bendravimą, diegiant tinkamo elgesio standartus bei operatyviai sprendžiant iškilusias problemas;

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

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

5.2.1. darbuotojų informavimas apie smurto ir priekabiavimo prevencijos ASPĮ 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;

5.2.2. 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;

5.2.3. padalinių vadovų mokymų organizavimas, kurie padėtų geriau suprasti, paaiškinti ASPĮ 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;

5.2.4. tęstinės ASPĮ 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;

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

5.3.1. 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;

5.3.2. 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;

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

5.3.4. 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

6. Siekiant operatyviai vykdyti ASPĮ poreikius atliepiančią smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką, turi būti:

6.1. įtraukiami ASPĮ padalinių vadovai, darbuotojų saugos ir sveikatos specialistai, darbuotojai, jų atstovai (darbo tarybas, profesines sąjungas ir kt.) ar išorės ekspertai, diskutuojant ir tariantis su jais;

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

6.3. 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.

6.4. 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).

6.5. Įgaliotas asmuo ASPĮ atlieka šias funkcijas:

6.6. informuoja ir konsultuoja ASPĮ darbuotojus smurto ir (ar) priekabiavimo sampratos, atpažinimo, prevencijos įgyvendinimo klausimais;

6.7. pagal darbuotojų poreikius taiko smurto ir priekabiavimo prevencijos priemones ir (ar) veiksmus;

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

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

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

6.11. teikti siūlymus dėl smurto ir priekabiavimo prevencijos veikslių ir (ar) priemonių vykdymo tobulinimo;

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

- 6.13. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimo stebėsenai vykdyti rekomenduojama pagal galimybes pasitelkti:
- 6.14. psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimo duomenis;
- 6.15. vykdytų darbuotojų apklausų dėl smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonių ir veiksnių išvadas;
- 6.16. smurto ir priekabiavimo tirtų atvejų statistiką, nustatytus rezultatus, matomas tendencijas;
- 6.17. kitą reikšmingą informaciją (nedarbingumo, darbuotojų kaitos statistika atskiruose padaliniuose ir kt.), susijusią su smurto ir priekabiavimo raiška ar paplitimu ASPĮ.
- 6.18. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimo stebėsenos rezultatai naudojami smurto ir priekabiavimo mastui identifikuoti, situacijos pokyčiams vertinti, kvalifikacijos tobulinimo poreikiams nustatyti, kitoms prevencinėms priemonėms ir veiksams inicijuoti bei keisti, vidaus tvarkoms ar kitiems dokumentams tobulinti.
- 6.19. 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 vadovas kasmet nustato prioritėtines sritis bei patvirtina smurto ir priekabiavimo prevencinius veiksmus ir (ar) priemones, paskiriant jiems įgyvendinti reikiamus išteklius ir už juos atsakingą (-us) darbuotoją (-us).

IV SKYRIUS

PRANEŠIMŲ APIE SMURTAŲ IR PRIEKABIAVIMĄ TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

7. ASPĮ smurto ir priekabiavimą patyrę darbuotojai kreipiasi į atsakingą ASPĮ asmenį.
8. Siekiant sudaryti kuo palankesnes sąlygas darbuotojams pranešti apie galimą smurto ir (ar) priekabiavimo atvejį, rekomenduojama tokią informaciją pateikti žodžiu ar raštu skirtingais perdavimo būdais: tiesiogiai susitinkant ar perduodant rašytinę informaciją įgaliotam asmeniui raštu.
9. Siekiant gauti kuo aiškesnę informaciją apie galimo smurto ir (ar) priekabiavimo atvejus, rekomenduojama darbuotojus kreiptis per kuo trumpesnę laiką nuo įvykio ir detalizuoti informatyvaus pranešimo turinio reikalavimus:
- 9.1.aprašyti situaciją, jos aplinkybes, nurodyti galimai patirto smurto ir (ar) priekabiavimo formas;
- 9.2.nurodyti galimai smurtavusio (-ių) ir (ar) priekabiavusio (-ių) darbuotojo (-ų) vardą (-us) ir pavardę (-es);
- 9.3.jei žinoma, įvardyti galimai smurto ir (ar) priekabiavimo situacijoje dalyvavusį (-ius),

stebėjusį (-ius) kitą (-us) darbuotoją (-us);

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

10. Gautų pranešimų stebėsenai vykdyti rekomenduojama įgaliotą asmenį fiksuoti duomenis.

11. Siekiant kuo operatyviau spręsti galimo smurto ir (ar) priekabiavimo atvejus, yra numatytas jų nagrinėjimas:

11.1. taikant priemones, kai pasitelkiama:

11.1.1. įgaliotas asmuo, atsakingas už smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos ASPĮ įgyvendinimo koordinavimą, vidutinio dydžio ASPĮ (mažiau nei 250 darbuotojų);

11.1.2. 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), ir įgaliota ASPĮ analizuoti bei tirti smurto ir priekabiavimo kaip neetiško elgesio atvejus.

12. 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:

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

12.2. 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;

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

13. Galimas smurto ir (ar) priekabiavimo atvejis ASPĮ medicinos etikos komisijoje, veikiančioje pagal patvirtintus Pavyzdinius nuostatus, sprendžiamas visais atvejais kreipiantis į ją tiesiogiai.

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

15. ASPĮ vadovas, gavęs medicinos etikos komisijos išvadą dėl ASPĮ etikos kodekso pažeidimo, kompetentingų asmenų, institucijų, kuriems buvo pateikta nagrinėti situaciją, išvadas ir rekomendacijas, priima sprendimą dėl pagalbos teikimo smurtą ir (ar) priekabiavimą patyrusiam darbuotojui, prireikus numato priemones smurtavusiam ir (ar) priekabiavusiam darbuotojui.

16. Pagalbos priemonės veiksmai:

16.1. informuoti apie galimybę darbuotojui nemokamai gauti specialisto (psichologo, teisininko ir kt.) pagalbą ASPĮ ar už jos ribų;

16.2. gauti su smurto ir (ar) priekabiavimo atvejo sprendimu susijusią pagalbą ASPĮ ar už jos ribų darbo valandomis;

16.3. priekabiavimą patyrusiam darbuotojui, taip pat smurtavusiam ar priekabiavusiam darbuotojui pakeisti jo darbo vietą ar pereiti į kitą ASPĮ struktūrinį padalinį darbuotojo prašymu;

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

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

17. 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.

18. Vykdamas smurto ir priekabiavimo atvejų nagrinėjimą ASPĮ rekomenduojama vadovautis šiais principais:

18.1. į pranešimus apie smurtą ir (ar) priekabiavimą reaguoti visais atvejais, nepriklausomai nuo turinio, formos, jo pasireiškimo būdo, t. y. horizontaliai tarp to paties ir (ar) kito lygmens darbuotojų, ar vertikalčiai tarp vadovų ir jiems pavaldžių darbuotojų;

18.2. skatinti bet kurį ASPĮ darbuotoją, pastebėjus smurtą ir (ar) priekabiavimą, reaguoti nepritariant ir (ar) informuoti atsakingus darbuotojus apie įtariamo smurto ir (ar) priekabiavimo atvejį;

18.3. tiriant smurto ir (ar) priekabiavimo atvejį bei rengiant su juo susijusią išvadą dėl prevencinių veiksmų ir (ar) priemonių vadovautis turimais ar nustatytais faktais, sudaryti sąlygas visiems su atveju susijusiems asmenims pateikti informaciją;

18.4. kiekvieną atvejį vertinti objektyviai, atsisakant išankstinių nuostatų, kaltinimų ir išlaikant pagarbų bendravimą su asmeniu, kurio elgesys svarstomas kaip netinkamas;

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

V SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

19. Sprendžiant smurto ir priekabiavimo atvejus ASPĮ 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.
