



**VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS PALANGOS VAIKŲ REABILITACIJOS
SANATORIJOS „PALANGOS GINTARAS“
DIREKTORIUS**

ĮSAKYMAS

**DĖL VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS PALANGOS VAIKŲ REABILITACIJOS
SANATORIJOS „PALANGOS GINTARAS“ SMURTO IR PRIEKABIAVIMO
PREVENCIJOS POLITIKOS PATVIRTINIMO**

**2022-10-31 Nr. IV-93
Palanga**

V a d o v a u d a m a s i s Viešosios įstaigos Palangos vaikų rehabilitacijos sanatorijos „Palangos gintaras“ įstatų, patvirtintų Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2021-11-03 įsakymu Nr. V-2464 33.12 punktu:

1. T v i r t i n u Viešosios įstaigos Palangos vaikų rehabilitacijos sanatorijos „Palangos gintaras“ smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką su priedais. Priedama 9 lapai.
2. P a v e d u su įsakymu supažindinti padalinių vadovus pasirašytinai.

Direktorius

Saulius Deveikis

Parengė:
Juristė:

Raimunda Baliutytė
2022-10-31

**VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS PALANGOS VAIKŲ REABILITACIJOS SANATORIJOS
„PALANGOS GINTARAS“
SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA**

I SKYRIUS

BENDROSIOS NUOSTATOS

1. VšĮ Palangos vaikų reabilitacijos sanatorijos „Palangos gintaras“ (toliau – Įstaiga) smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos (toliau – Politika) paskirtis – nustatyti principus, kuriais vadovaujasi Įstaigoje, siekiant užtikrinti saugią, pozityvią, smurtui nepalankią darbo aplinką, asmenims, patyrusiems smurtą ir (ar) priekabiavimą, sudaryti galimybę kreiptis pagalbos, užtikrinti sklandų, konfidencialumo ir nešališkumo principais grįstą, atvejų registravimo ir nagrinėjimo tvarką.

2. **Politikos tikslas** – užtikrinti smurto ir priekabiavimo prevenciją, veiksmingų priemonių įgyvendinimą, smurto ir priekabiavimo pasekmių šalinimą bei atsakomybės taikymą.

3. **Politikoje naudojamos sąvokos:**

3.1. **Komisija** – tai smurto ir (ar) priekabiavimo ar kito netoleruotino elgesio atvejų nagrinėjimui sudaryta komisija, tvirtinama Įstaigos vadovo įsakymu;

3.2. **Atsakingas asmuo** – priešsmurtinei veiklai paskirtas asmuo, tvirtinamas Įstaigos vadovo įsakymu;

3.3. **Pranešimas** – žodinis arba rašytinis informacijos pateikimas apie smurto ir (arba) priekabiavimo atvejį;

3.4. **Įstaigos darbuotojas** – fizinis asmuo, įsipareigojęs bet kurios rūšies sutartimi atlygintinai atlikti darbo funkcijas.

3.5. **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. Smurtas ir priekabiavimas – tai žmogaus teisių pažeidimas, darantis žalą tiek asmens, tiek visos įstaigos, įmonės ir organizacijos gerovei;

3.6. **Smurtu** laikomas asmens (-ų) veikimu ar neveikimu kitam (-iems) asmeniui (-ims) padaromas tyčinis fizinis, psichinis, seksualinis, ekonominis poveikis, susijęs su darbu, dėl kurio darbuotojas patiria arba gali patirti neturtinę ar turtinę žalą;

3.7. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriamas bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka;

3.8. **Seksualinis priekabiavimas** – nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, turint tikslą pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką;

3.9. **Stresas** – darbuotojo reakcija į nepalankius darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio santykių ir (ar) santykių su darbdaviu ir (ar) trečiaisiais asmenimis psichosocialinius veiksnius.

3.10. **Grėsmė** – tai gresianti padėtis, pavojus, įskaitant įvairius grėsmingus įvykius, kaip reali tikimybė, kad toks bus. Grėsmė gali būti akivaizdi (-ios) ir neakivaizdi (-ios), pagrindinis elementas yra grėsmės pasekmės (įvairus smurtas, taikomos bausmės, ignoravimas, izoliavimas, priekabiavimas, engimas, patyčios ir t. t.). Grėsmė laikytinas darbuotojo persekiojimas darbo metu ir (ar) po darbo valandų arba pašiepiamo vaizdo įrašo, el. susirašinėjimų platinimas vidiniame tinkle, kai dėl šių grėsmių gali kilti realus smurto ir (ar) priekabiavimo pavojus konkrečiam darbuotojui. Neakivaizdžios grėsmės pavyzdžiu laikytina situacija, kai nesprendžiamas (-i) konfliktas (-ai) gali tapti netinkamo elgesio darbe priežastimi, neigiamai veikti emocinę darbo aplinką ir darbo produktyvumą, ir dėl to ateityje, emocinei įtampai gerokai išaugus, gali kilti realaus smurto ir (ar) priekabiavimo pavojus ir kitos situacijos, kurios gali padidinti darbuotojo pažeidžiamumą.

4. Smurto ir priekabiavimo prevencijos Politika parengta remiantis Lietuvos Respublikos (toliau LR) Darbo kodekso (toliau – DK) nuostatomis, LR Lygių galimybių įstatymu, LR Valstybinės darbo inspekcijos smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos rengimo metodinėmis rekomendacijomis, LR Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymu.

5. Politika taikoma visiems Įstaigos darbuotojams, nepriklausomai nuo užimamų pareigų ar sudarytos darbo sutarties rūšies.

II SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO ATPAŽINIMO BŪDAI IR FORMOS

6. LR Darbo kodekso (toliau – DK) 30 straipsnio 2 dalyje pažymima, kad smurtas ir priekabiavimas, 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), 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 arba (ir) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ir (arba) neturtinė žala.

7. Smurto, galinčio pasireikšti darbo aplinkoje, formos:

7.1. **fizinis smurtas** (pasireiškia mušimu, stumdymu, smaugimu, trenkimu, purtymu, tampymu, sužeidimu, kūno sužalojimu, daiktų mėtymu, turto naikinimu ir kt.);

7.2. **psichologinis smurtas** (pasireiškia grasinimu, žeminimu, siekimu įbauginti, sumenkinti, įstumti darbuotoją į bejėgę padėtį, priversti suvokti priklausomybę, paklusti smurtautojui ir kt.);

7.3. **seksualinis smurtas** (pasireiškia kėsinimusi į asmens kūno neliečiamumą, asmenybės garbę ir orumą, pravardžiavimas dėl asmens seksualinių nuostatų, elgesio ir kt.);

7.4. **ekonominis smurtas** (pasireiškia daromu poveikiu susidoroti su darbuotoju finansiškai, grasinimu neskirti skatinimo priemonių, darbuotojo nuvertinimu pagal jo kvalifikaciją ir kt.

8. Darbuotojui taikomas smurtas gali būti išreikštas:

- 8.1. tiesiogiai (kai smurtauja pats smurtautojas);
- 8.2. netiesiogiai (kai smurtaujama kito asmens paliepimu);
- 8.3. pasitelkiant informacines ir ryšių technologijas (el. laiškai, trumposios žinutės, telefoniniai skambučiai ir pan.).

9. Priekabiavimas, įskaitant seksualinį priekabiavimą, gali pasireikšti:

- 9.1. nuolatiniais įžeidžiais juokais, patyčiomis, asmens izoliavimu, ignoravimu, žeminimu dėl jo lyties, amžiaus, negalios ar kito įstatymų saugomo asmens tapatybės bruožo;
- 9.2. nesusijusių su darbuotojo pareigomis užduočių skyrimu dėl asmens amžiaus, socialinės padėties, lyties ir kitų tapatybės bruožų;
- 9.3. paaugštinimų, atlyginimo kėlimo ribojimų dėl darbuotojo tautybės, rasės, lyties ir kt.
- 9.4. seksualinio pobūdžio gašlios kalbos, juokai;
- 9.5. seksualizuoti išvaizdą vertinantys komentarai;
- 9.6. užgaulūs, seksualinio pobūdžio gestai, fiziniai prisilietimai, seksualinio turinio žinučių, nuotraukų, vaizdo įrašų siuntinėjimas;
- 9.7. spaudimas turėti lytinių santykių, siūlant palankesnę elgesį su asmeniu, (pvz., paaugštinimą pareigose ir kt.);

10. Įstaigoje nepriimtino elgesio išraiškos, kurios kenkia darbuotojo emocinei, psichinei sveikatai, o kai kuriais atvejais sukelia ne tik etinę, bet ir teisinę atsakomybę:

- 10.1. nepageidaujamas ar nepriimtinas fizinis kontaktas (plekštelėjimas, glostymas, grybštelėjimas, siekimas prisiliesti ar kitokio fizinio kontakto reikalavimas ir kt.);
- 10.2. nepadoraus turinio informacijos demonstravimas ar siuntimas;
- 10.3. įkyrus domėjimasis apie darbuotojo privatų gyvenimą, intymius santykius, darbuotojo artimuosius;
- 10.4. darbuotojo ir (ar) jo artimųjų sveikatos duomenų viešinimas;
- 10.5. nepageidaujami komentarai dėl išvaizdos, kūno formos, aprangos;
- 10.6. įžeidžiantys juokai, apkalbos, gandai, šmeižtas;
- 10.7. informacijos, nesusijusios su darbuotojo funkcijomis, apie jį rinkimas ir (ar) platinimas;
- 10.8. elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę;
- 10.9. poveikis darbuotojui, siekiant tam tikrų su darbu nesusijusių funkcijų atlikimo ir kt.

11. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:

- 11.1. darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį;
- 11.2. pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buities, sanitarinėmis ir higienos patalpomis;
- 11.3. su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu;
- 11.4. su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu;
- 11.5. darbdavio suteiktame būste;
- 11.6. pakeliui į darbą ar iš darbo.

III SKYRIUS

PRANEŠIMŲ APIE SMURTĄ AR PRIEKABIAVIMĄ TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

12. Įstaigos darbuotojas, pagrįstai manantis, kad jis nukentėjo nuo smurto ar priekabiavimo, turi teisę (taip pat ir anonimiškai) apie tai pranešti raštu Atsakingam asmeniui arba tiesioginiam vadovui, Įstaigos vadovui (jei galimas smurtautojas yra tiesioginis vadovas ar kai Atsakingas asmuo ir tiesioginis vadovas nesiima veiksmų) tiesiogiai, el. paštu mobingas@palangosgintaras.lt arba įstaigos interneto svetainėje www.palangosgintaras.lt pasirinkus smurto ir priekabiavimo atvejų anketą (Politikos 1 priedas).

13. Pranešimą gali teikti ir kitas, ne tiesiogiai smurto ar priekabiavimo požymių turintį elgesį patyręs asmuo, jeigu jis pagrįstai mano, kad kito asmens atžvilgiu yra taikomas smurtinis elgesys.

14. Pranešimą rekomenduojama pateikti per kiek įmanoma trumpiausią laiką nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo.

15. Visi rašytiniai pranešimai yra registruojami ir nagrinėjami.

16. Pateikti pranešimai registruojami neviešame registre (Politikos 2 priedas).

17. Pranešime darbuotojui rekomenduojama nurodyti:

17.1. darbuotojo atžvilgiu vykdomus veiksmus ar elgesį, kurį darbuotojas laiko priekabiavimo ar smurto požymių turinčiu elgesiu;

17.2. veiksmų ar elgesio trukmę, įvykių datą arba periodą;

17.3. asmens ar asmenų, kurie vykdo tokius veiksmus vardus ir pavardes, galimus liudininkus;

17.4. įvykio situaciją, apraiškas ir aplinkybes;

17.5. pridėti turimus įrodymus (garso ar vaizdo įrašus, susirašinėjimus ir pan.).

18. Galimai patirtus ar pastebėtus smurto ir priekabiavimo atvejus nagrinėja, prevencines priemones siūlo Įstaigos vadovo įsakymu sudaryta ir patvirtinta galimų smurto ir priekabiavimo darbe atvejų nagrinėjimo Komisija.

19. Galimo smurto ar priekabiavimo darbe atvejo nagrinėjimo procedūra:

19.1. gavus pranešimą apie galimą smurto ir priekabiavimo atvejį, nedelsiant, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną Atsakingas asmuo užregistruoja tam skirtame registre;

19.2. gavus pranešimą apie galimą smurto ir priekabiavimo atvejį, nedelsiant, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną, Įstaigos vadovo įsakymu sudaroma atitinkama Komisija, susidedanti ne mažiau kaip iš 5 (penkių) narių. Komisijos pirmininku, kuris yra vienas iš komisijos narių, gali būti paskirtas daugiausiai balsų surinkęs narys;

19.3. atvejis pradedamas tirti nedelsiant, bet ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo pranešimo (skundo) gavimo dienos.

19.4. Komisija turi teisę apklausti pranešimą pateikusį asmenį ir asmenį, kurio elgesys skundžiamas bei abiejų pusių liudininkus (šalys apklausiamos atskirai) ir kitus asmenis, galinčius suteikti papildomos informacijos ar prašyti pateikti turimus įrodymus;

19.5. jei sunku išsiaiškinti nepriimtino elgesio aplinkybes, abejojama pranešimo dėl patirto nepriimtino elgesio pagrįstumu ar kt., Komisijos pirmininko sprendimu į Komisiją gali būti įtraukiamas papildomas (-i) specialistas (-ai) ar darbuotojas (-ai), psichologas, Įstaigos administracijos darbuotojas, teisės specialistas, padalinio vadovas, darbuotojų atstovas (-ai) saugai ir sveikatai ar kt.) atvejo nagrinėjimui arba ekspertizei;

19.6. darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs smurto ar priekabiavimo atvejį, galimai įvykyje dalyvavę asmenys (liudininkai, nukentėjusieji, galimi smurtautojai) privalo bendradarbiauti su Komisija ir teikti visą atvejo tyrimui reikalingą medžiagą;

19.7. surinkus reikiamą informaciją, rengiamas Komisijos posėdis, kuriame atvejis aptariamas ir teikiamos išvados bei siūlomos prevencinės priemonės Įstaigos vadovui, kuris priima sprendimą dėl tolimesnių veiksmų ir (ar) priemonių taikymo;

19.8. Komisijos posėdžius protokoluoja ir su Komisijos veikla susijusius dokumentus registruoja Komisijos sekretorius;

19.9. smurto ir priekabiavimo darbe atvejis išnagrinėjamas per įmanomai trumpiausią laiką, bet ne vėliau kaip per 30 darbo dienų nuo pranešimo gavimo dienos.

20. Pranešimo nagrinėjimo pagrindiniai principai:

20.1. **nekaltumo** – skundžiamasis laikomas nekaltu iki tol, kol bus priimtas sprendimas, kad jis išties padarė pažeidimą;

20.2. **operatyvumo** – atvejis nagrinėjamas per kiek įmanoma trumpiausią terminą;

20.3. **pagalbos** – gavus pranešimą, nukentėjusiajam sudaromos psichologiškai saugios darbo sąlygos;

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

20.5. **betarpiškumo** – visiems su atveju susijusiems asmenims sudaromos visos galimybės pateikti paaiškinimus dėl savo veiksmų.

20.6. Darbuotojui, pateikusiam pranešimą dėl patirto smurto ar priekabiavimo, užtikrinamas konfidencialumas pagal LR galiojančius teisės aktus.

21. Bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš darbuotoją, kuris pateikė pranešimą dėl patirto smurto ir priekabiavimo, yra draudžiamas ir laikomas šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu.

22. Informacija, susijusi su pranešimu laikoma konfidencialia ir negali būti atskleidžiama asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ir jo tyrimu.

23. Visais galimais smurto ar priekabiavimo atvejais, įskaitant kai darbuotojas negauna pagalbos Įstaigos viduje, nukentėjusysis gali kreiptis į Profesinę sąjungą, Valstybinę darbo inspekciją, Darbo ginčų komisiją, Generalinę prokuratūrą (norint gauti pranešėjo statusą), bendrosios kompetencijos teismus.

IV SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMO TVARKA

24. Smurto ir priekabiavimo prevenciniai veiksmai:

24.1. netoleruoti bet kokia forma pasireiškiančio smurto ir priekabiavimo, nukreipto asmens prieš asmenį ir imtis visų įmanomų priemonių, kad gauti pranešimai ar įtarimai būtų nedelsiant ištirti, o neleistini veiksmai kuo skubiau sustabdyti;

24.2. palaikyti pozityvią, darbuotojų poreikius ir vertybes atliepiančią organizacinę kultūrą, saugią ir sveiką darbo aplinką, kurioje darbuotojai nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių ir užgaulių veiksmų;

24.3. užtikrinti, kad su darbu susiję sprendimai būtų grindžiami teisingumo, sąžiningumo, lygių galimybių ir pagarbos darbuotojui principais;

24.4. užtikrinti, kad darbo vieta ir aplinka atitiktų Darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus, aprūpinti darbuotojus techniškai tvarkingomis darbo priemonėmis;

24.5. aiškiai apibrėžti darbuotojo pareigas ir atsakomybę, optimizuoti darbo krūvį, tinkamai instruktuoti darbuotoją jį priimant į darbą ar perkeltiant į kitą darbo vietą, pradėjus naudoti naujas ar modernizuotas darbo priemones;

24.6. skatinti tinkamą požiūrį ir elgesį santykiuose tarp darbuotojų bei su vadovais, laikantis Įstaigos nustatytų pagrindinių vertybių ir elgesio normų;

24.7. laiku reaguoti į besiformuojančias konfliktų, įtampos tarp darbuotojų užuomazgas ar užsitęsusias stresines būsenas, taip užkertant kelią pažengusių konfliktų formavimuisi;

24.8. skatinti darbuotojus netoleruoti nepriimtino elgesio, o turint abejonių dėl galimo nepageidaujamo elgesio iš vadovų, darbuotojų, trečiųjų asmenų savo ar kitų darbuotojų atžvilgiu – kreiptis į Atsakingą asmenį;

24.9. inicijuoti visų lygių darbuotojų mokymus, atsižvelgiant į poreikius ir esamą situaciją;

24.10. įvykus smurto ar priekabiavimo darbo aplinkoje atvejui, visiems su atveju susijusiems asmenims sudaryti galimybę išsakyti savo nuomonę, paviešinti atvejį darbo kolektyve (laikantis konfidencialumo), įtraukti darbuotojus į problemos analizę, sprendimų priėmimą, pasiūlymų teikimą ir diskusijas;

24.11. smurtą ir (ar) priekabiavimą patyrusiems ar mačiusiems darbuotojams, atsižvelgiant į konkretaus atvejo poveikį darbuotojų emocinei sveikatai, užtikrinti visų reikalingų psichologinės pagalbos išteklių prieinamumą (psichologų, psichiatrų, socialinių darbuotojų, psichologinės pagalbos organizacijų, telefonų linijų) nuorodų ir kontaktų suteikimą, kompensuoti už specialistų paslaugas patirtas išlaidas;

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

Profesionali psichologinė, teisinė, informacinė pagalba nukentėjusiems nuo smurto ir kt.:

- Specializuotos pagalbos centras. Teisinė ir psichologinė pagalba telefonu, nemokama ir konfidenciali **8-700-55516**; www.specializuotospagalboscentras.lt
- Krizių įveikimo centras. Skubi psichologinė pagalba **8-640-51555**, www.krizesiveikimas.lt
- Pagalba organizacijoms po krizinio įvykio. Krizių įveikimo komanda visoje Lietuvoje **1815**
- Emocinė parama telefonu (visą parą) **8-800-66366** ir el. paštu pagalba@moteriai.lt
- Psichologo konsultacija internetu (pirma konsultacija nemokama) www.pasikalbek.lt
- „Vilties linija“ telefonu **116-123** (visą parą), el. paštas vilties.linija@gmail.com
- <https://ligoniukasa.lrv.lt/lt/paslaugos/e-paslaugos/kur-kreiptis-emocines-psichologines-pagalbos>

24.13. nukentėjusiam darbuotojui užtikrinti reintegraciją į darbovietę, užtikrinti apsaugą nuo nemalonių santykių su smurtautoju, taikyti darbo vietos rotaciją, perkelti į kitas pareigas, suteikti atostogas ir kt.

24.14. sudaryti sąlygas dalytis patirtimi organizuojant darbuotojų susirinkimus, skatinant darbuotojus kalbėti apie savo patirtis, informuoti atsakingus asmenis ir ieškoti pagalbos, gauti paramą iš kolegų;

24.16. drausminės procedūros numatomos ir taikomos smurtautojams, atsižvelgiant į abiejų smurto įvykyje dalyvavusių pusių paaiškinimus, nurodomas aplinkybes, ankstesnį smurtautojo elgesį, objektyviai jas išklausius;

24.17. siekiant įvertinti taikytų drausminių priemonių veiksmingumą, Atsakingas asmuo gali teirautis apie pažeidėjo elgesį ir vėliau.

V SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

25. Politika peržiūrima ir atnaujinama atsižvelgiant į gautus pranešimus apie smurtą ir priekabiavimą, nustatytus smurto ar priekabiavimo atvejus, pasikeitus galimiems jų pavojams ar atsiradus naujų.

26. Ši Politika ir jos pakeitimai skelbiami Įstaigos interneto svetainėje, su Politika darbuotojai supažindinami pasirašytinai.

27. Smurtas ir priekabiavimas, įskaitant smurtą ir priekabiavimą dėl lyties, laikytini šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu (LR DK 58 str. 3 dalis, 4 punktas).

**PRANEŠIMAS APIE SMURTO AR PRIEKABIAVIMO ATVEJĮ
VŠĮ PALANGOS VAIKŲ REABILITACIJOS SANATORIJOJE „PALANGOS GINTARAS“**

(Istaigos pavadinimas, kurioje vykdomas smurtas ar priekabiavimas)

(Darbuotojo, įvykdžiusio pažeidimus, vardas ir pavardė)

Pranešimas

Nurodykite neteisėtus veiksmus – nusižengimus, piktnaudžiavimus ar nusikalstamas veikas padariusius ar darančius asmenis, vietą ir laiką, trukmę ar periodą, aplinkybes, įvykio situaciją (dokumentus, patvirtinančius informacijoje nurodytus pažeidimus, aplinkybes ar kitus įrodymus prašome prisegti kartu prie laiško su šia užpildyta forma).

Asmuo, pateikęs pranešimą, apie atkiltus veiksmus, priimtus sprendimus gali būti neinformuotas, jei jis nenurodo savo vardo ir pavardės, el. pašto adresu ar kito adresu, kuriuo galima pateikti atsakymą.

Prašome pažymėti X:

**Sutinku, kad mano duomenys būtų naudojami
priimant sprendimą dėl mano pranešimo**

**Nesutinku, kad mano duomenys būtų naudojami
priimant sprendimą dėl mano pranešimo**

(Pranešėjo vardas ir pavardė (jei sutinka dėl informacijos patikslinimo))

(Pranešėjo telefono numeris (jei sutinka dėl informacijos patikslinimo))

(Pranešėjo elektroninis paštas (jei sutinka dėl informacijos patikslinimo))

**VŠĮ PALANGOS VAIKŲ REABILITACIJOS SANATORIJOS „PALANGOS GINTARAS“
GALIMŲ IR PASITVIRTINUSIŲ SMURTO AR PRIEKABIAVIMO ATVEJŲ REGISTRAVIMO
ŽURNALAS**

[illegible]