

PATVIRTINTA
Panevėžio lopšelio-darželio „Riešutėlis“
direktorės 2022 gruodžio 15 d.
įsakymu Nr. V-63

PANEVĖŽIO LOPŠELIO-DARŽELIO „RIEŠUTĖLIS“ PRANEŠIMU APIE SMURTA IR PRIEKABIAVIMĄ TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

I SKYRIUS BENDROJI DALIS

1. Panevėžio lopšelio-darželio „Riešutėlis“ (toliau - Mokykla) pranešimui apie smurtą ir priekabiaivimą darbe teikimo bei nagrinėjimo tvarka (toliau - Tvarka) nustato principus, kuriais vadovaujamas Mokykloje, siekiant užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, smurto ir priekabiaivimo darbe atvejų registravimo ir nagrinėjimo tvarką.

Šis dokumentas remiasi:

- 1.1. Lietuvos Respublikos Konstitucija;
- 1.2. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymu;
- 1.3. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos įstatymu;
- 1.4. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos įstatymu;
- 1.5. Lietuvos Respublikos darbo kodeksu;
- 1.6. Lygių galimybių kontroleriaus tarnybos priekabiaivimo, seksualinio priekabiaivimo ar persekiojimo prevencijos taisyklėmis.

2. Šios tvarkos tikslas – problemos atpažinimas ir jos netoleravimas. Smurto ir priekabiaivimo darbe pranešimų registravimas ir jų nagrinėjimas tyrimas leidžia veiksmingiau valdyti smurtą ir priekabiaivimą darbe bei numatyti efektyvias prevencijos priemones. Nepriklausomai nuo organizacijos, organizacijos dydžio bei vykdomas ekonominės veiklos smurtas ir priekabiaivimas darbe galimas bet kurioje darbo vietoje ir jį gali patirti bet kurios grandies bei parcigybės darbuotojas.

3. Visi galimo smurto ir priekabiaivimo atvejai organizacijoje yra registrojami, tiriami ir užkardomi.

4. Ši Tvarka privaloma visiems Mokyklos darbuotojams.

II SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE IŠRAIŠKOS

5. Smurto ir priekabiaivimo darbe formos:

- 5.1 fizinis smurtas – suprantamas kaip veiksmas, kuriuo siekiama sukelti skausmą ir (arba) sužalojti;

5.2 ekonominis smurtas – suprantamas kaip darbuotojo žemėnimas dėl ekonominės priklausomybės ir(ar) patirtos/patiriamos ekonominės žalos, atsiradusios dėl smurtautojo prievarbos. Tai gali pasireikšti (bet neapsiribojant) daromu poveikiu susidoroti su darbuotoju finansiskai, grasinimais neskirti skatinimo priemonių ar jų mokėjimo nutraukimo, darbuotojo nuvertinimu pagal jo nuopelnus ir kvalifikaciją, nelcidimas dirbtį ir kt.;

5.3 seksualinis smurtas – kėsinimasis, ne tik į asmens sveikatą, asmens kūnų nelicējamumą, bet ir socialinę laisvę, asmenybės garbę ir orumą, t. y. tuo pačiu metu seksualiniame smurte pasiriciškia fizinio ir psichologinio smurto, ir priekabiaivimo bruožai. Šis smurtas pasireiškia įvairiomis formomis, pavyzdžiu, juokais ar šaipymusi iš kitos darbuotojo seksualumo ar kūno, įžeidžiančių pareiškimų darymas, įžeidinčiamas, pravardžiavimas dėl asmens seksualintų nuostatų/elgsio ir kt.;

5.4 psichologinis smurtas – asmens įžeidinčiamais, nepagrįstų pastabų teikimu, grasinimais, draudimais, gąsdinimais, žeminimais, užgauliojimais ir kitu netinkamu elgesiu, kuriuo siekiama darbuotoją įskaudinti, įbauginti, sumenkinti ar ištumti į beginklę padėtį, priversti suvoleti priklausomybę/adiktui tam tilkų veiksma/paklusti smurtautojui. Labai paplitusi psichologinio smurto ir priekabiaivimo darbe atmaininga yra žodinis/verbalinis smurtas, t. y. bet kokia įžeidžianti kalba, kuria siekiama pažeminti, sugėdinti ar grasiinti darbuotojui. Tai gali pasireikšti (bet neapsiribojant) grasinimais, prasivardžiavimais, šaukimu, rėkimu, siautėjimu, terorizavimu, atsisakymu kalbėtis ir kt. Dažniausiai psichologinis smurtas darbe pasireiškia kaip (sarašas nebaigtinis):

- * tiesioginiai arba netiesloginiai grasinimai ar kaltinimai, siekiant sukelti emocinių ar fizinį skausmą, ar praradimą (pavyzdžiu, grasinimai ateisti iš darbo, bloginti darbo sąlygas, sudarant darbo grafikus ir kt.);
- * pastelčių nuvertinimas (pavyzdžiu, nepagrūsta kritika darbuotojui dėl atliktu užduočių, siekiant jį žeminti, įzcirsti ir kt.);
- * šmeižtas (pavyzdžiu, tikrovės neatitinkančios informacijos, galinčios padaryti žalos asmens garbei ir orumui, paskleidimas ir kt.);
- * pasikartojuančios neligiamos pastabos (pavyzdžiu, nemalonūs skirtingo turinio komentarai ir kt.);
- * ignoravimas (pavyzdžiu, izoliavimas, atribojimas nuo kolektivo ir bendrų včiklų, nesidalinimas informacija, nuolatinis darbuotojo prašymų ir poreikių nepaisymas, neigimas ir kt.);
- * manipuliavimas (pavyzdžiu, atvejai, kai darbuotojui nustatomas neadekvatus darbo krūvis, manipuliavimais darbo užmokesčiu, keliami neįgyvendinami reikalavimai ir kt.);
- * sarkazmas (pavyzdžiu, piktas pašiepimas, kandži ironija ir kt.);
- * noras išjuokti (pavyzdžiu, darbuotojo ar darbuotojų grupės elgesys, kai kolektivo pajuokai yra pateikiamos asmeninės ir profesinės kitos asmens savybės, laidomos pašaipios pastabos apie

darbuotojų ar asociatyvūs juokai, sukuriama priešiška ir neetiška aplinka, kurioje darbuotojas jaučiasi užgauliojamas, žeminamas ir kt.);

- * **riksmai** (pavyzdžiui, bendravimas pakeltu tonu, nevaldomos emocijos ir kt.);
- * **viešas žeminimas** (pavyzdžiui, žeminantys komentarai darbuotojo atžvilgiu, komentarai, kuriais siekiantis darbuotojų pažeminti, sumenkinti, panieka ir kt.);
- * **įžeidimai**, siekiant pakirsti darbuotojo pasitikėjimą savimi, iškaitant ir viešą pažeminimą;
- * **veiksmų, pareiškimų ar gestų**, kurie nukreipti į darbuotojo savigarbą ir savivertę, siekiant pažeminti, naudojimas.

III SKYRIUS

GALIMŲ SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE ATVEJŲ NAGRINĖJIMO KOMISIJA

6. Galimai patirtus ar pastebėtus smurto ir priekabiavimo atvejus nagrinėja, prevencinės priemonės siūlo Mokyklos direktoriaus įsakymu sudaryta ir patvirtinta nešališka galimų smurto ir priekabiavimo darbe atvejų nagrinėjimo komisija (toliau- Komisija).

6.1 **Komisija**- Mokyklos direktoriaus įsakymu sudaryta ne mažiau trijų darbuotojų komisija priekabiavimo, smurto, seksualinio priekabiavimo ar persekiojimo atvejui tirti

7. Pagal poreiki, Komisijos pirmininko (ar jo pavaduotojo) sprendimu, gali būti į Komisiją įtraukiamas papildomas(-i) specialistas (-ai) ar darbuotojas (-ai) (Panevėžio Šopšlio- darželio „Riešutėlis“ administracijos darbuotojas, specialistas, darbuotojų atstovas ir kt.) atvejo nagrinėjimui.

IV SKYRIUS

PRANEŠIMŲ APIE GALIMUS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO ATVEJUS TEIKIMAS IR REGISTRAVIMAS

8. Visi pranešimai apie smurto ir priekabiavimo darbe atvejus (tiek žodiniai, tiek rašytiniai) turi būti fiksuojami bei nagrinėjami, sudarant galimybes darbuotojams teikti pranešimus apie įvykius su detaliais paaikinimais, nurodant smurtautojus, smurto ir priekabiavimo situaciją, aplinkybes, galimus liudininkus ir pan.

9. Mokyklos darbuotojams yra garantuojamas:

- * pranešimo aplinkybių neviešinimas;
- * darbuotojo, pranešusio apie smurto ir priekabiavimo atvejų/-us ir (ar) nukentėjusiojo, konfidentialumas (csant tokiam prašymui);
- * pranešimą tiriantių asmenų (sudarytos komisijos narių) objektyvumas.

10. Darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs smurto ir priekabiavimo atveji, turi (gali ir anonimiškai) apie jį prancشتį:

10.1 jei smurtauja bendradarbiai, paslaugų gavėjai ir kiti tretčių asmenys informuojančių savo tiesioginį vadovą. Tiesioginis vadovas apie pranešą atvejį turi informuoti Komisiją;

10.2 Jei tiesioginis vadovas nesiima veiksmų arba smurtauja tiesioginis vadovas, darbuotojas patyręs arba pastebėjęs smurtą turi tiesiogiai informuoti Komisiją;

10.2.1 kitais, darbuotojui priimtinais budais (pvz. anoniminis pranešimas paštu, el. paštu);

10.2.2 kreiptis į Mokyklos direktorių.

10.3 Jei negaunama pagalbos organizacijos viduje, darbuotojas patyręs arba pastebėjęs smurtą gali kreiptis į:

10.3.1 į profesinę sąjungą;

10.3.2 į darbo ginčų komisiją prie Valstybinės darbo inspekcijos.

11. Visus galimo smurto ir priekabiauvimo darbe atvejus organizacijoje registruoja Komisija.

V SKYRIUS

GALIMO SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE PRANEŠIMU IR SKUNDŲ PATEIKIMO TVARKA IR NAGRINĖJIMO PROCEDŪRA

12. **Pranešimas** – žodinis arba rašytinis informacijos patiekimas apie priekabiauvimą, seksualinių priekabiauvimų, smurtą ar persekiojimą.

13. **Priekabiauvimas** – 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 asmenis, orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

14. **Skundas** – nukentėjusio asmenės rašytinis kreipimasis dėl priekabiauvimo, seksualinio priekabiauvimo, smurto ar persekiojimo.

15. **Skundžiamasis** – asmuo, dėl kurio elgesio patiekitas pranešimas, skundas dėl priekabiauvimo, seksualinio priekabiauvimo, persekiojimo ar smurto.

16. **Smurtas** – veikimu ar neveikimu asmeniui daromas tyčinis fizinis, psichinis, seksualinis, ekonominis ar kitas poveikis, dėl kurio asmuo patiria neturtinę, fizinę ar materialinę žalą.

17. **Seksualinis priekabiauvimas** – asmeniui, prie kurio priekabiaujama, nepriimtinas ar nepageidaujamas, užgaulus, žodžiu, taštu ar fiziniu veiksmu išreikštasis seksualinio pobūdžio elgesys, kurį tuo siekiama sukurti, arba kuriamą asmenį, su kuriuo taip elgiamasi, bauginanti, priešiška, jam nemažoni, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

18. Norėdamas pranešti apie pažeidimą, asmuo gali tiesiogiai kreiptis į Mokyklos administraciją arba užpildyti Mokyklos interneto puslapyje etikos skirsnyje esančią pranešimo formą (1 priedas, jei asmuo kreipiasi žodžiu į Mokyklos administracijos atstovą, šis direktoriui turi pateikti tarnybinį pranešimą pagal Priedą Nr. 2).

19. Pranešimas bus laikomas konfidencialiu.

20. Asmuo, pateikdamas pranešimą apie įvykį ar skundą, turi nurodyti savo darbo savykius (darbuotojas).

21. Atsakingo asmens gautas pranešimas ar skundas nagrinėjamas žemiau nustatyta tvarka.

22. Jei skundą patiekia Mokyklos darbuotojas, įvertinus pranešimo pobūdį, kviečiama Komisija, kurios preliminari sudėtis yra: direktoriaus paskiriamai iš ne mažiau kaip trijų asmenų (vengiant paskirti su tyrimu galimai susijusį ir suinteresuotą darbuotoją, pvz., tiesioginių vadovų ar pavaldinių).

23. Gavus pranešimą apie įvykį ar skundą, per 3 darbo dienas sukviečiama atitinkama Komisija. Įvykio nagrinėjimui skirta 15 darbo dienų su galimybe pratęsti šį terminą.

24. Atvejais, kai komisijos narys negali dalyvanti nagrinėjant skundą ar pranešimą, i Komisiją direktoriaus įsakymu skiriama kitas narys.

25. Komisijos narai privalo užtikrinti konfidencialumą. Komisijos nariams draudžiama atskleisti bet kokią su tyrimu susijusią informaciją darbuotojams, nedalyvaujantiems tyrimo procedūroje. Visi komisijos narai turi pasirašyti **konfidencialumo deklaraciją**. Komisijos nariui, atskleidusiam kitiems asmenims su tyrimu susijusią informaciją, taikoma drausminė atsakomybė.

26. Komisijos narai, susiję su nukentėjusiuoju ar skundžiamuoju asmeniu, nuo tyrimo privalo nusišalinti (konfidencialumo įsipareigojimas lieka galioti). Tokiu atveju nusišalinusio komisijos nario vietą užima kitas direktoriaus įsakymu paskirtas asmuo.

27. Komisija pranešimą ar skundą apie priekabiaivimą, seksualinių priekabiaivimų, persekdojimą ar smurtą turi išsamiai, diskretiškai, sąžiningai ir jautriai tiek asmens patikusio pranešimą ar skundą, tiek skundžiamojo asmens ašūvilgiu, atsižvelgiant į povcikų nukentėjusiam asmeniui bei tokio pobūdžio veiksmų specifiku, asmeninį pobūdį.

28. Komisija asmenį apie jo vykdomą apklausos laiką bei tyrimo objektą informuoja likus ne mažiau kaip vienai darbo dienai iki apklausos.

29. Apklausiant nukentėjusiją ar skundžiamajį asmenį, apklausoje gali dalyvauti ir jo atstovas.

30. Apklausoje dalyvauja tik tuo metu apklausiamas asmuo, jo atstovas ir Komisija.

31. Apklausiant nukentėjusiją, skundžiamajį ar lindytoją, Komisijai rekomenduotina:

31.1 Neišsakyti savo nuomonės ar vertinimo dėl sužinotų faktų;

31.2 Kontroliuoti kalbos toną ir parinkti mandagius, neutralius žodžius;

31.3 Formuoti konkrečius ir aiškius klausimus, nepateikti klausimų su menamu atsakymu;

31.4 Nepertraukinėti apklausiamojo.

32. Nukentėjusio asmenės apklausos ypatumai:

32.1 Nukentėjusiajam asmeniui apklausos metu pirmiausiai pasiūloma papasakoti apie pranešime ar skunde nurodytas aplinkybes, tamai ir dėmesingai ji išklausyti, nepertraukti;

32.2 Aptarti, kokie santykiai sieja nukentėjusiją asmenį su skundžiamuoju, kaip jie keitėsi;

32.3 Pasiūlyti apibūdinti skundžiamo elgesio pobūdį ir trukmę;

32.4 Išstaiškinėti kaip įmanoma daugiau detalių, aplinkybių, susijusių su skundžiamu elgesiu;

32.5 Pasiūlyti nurodyti, kokius išgyvenimus sukėlė skundžiamas elgesys, ar tai sukėlė jam bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką;

32.6 Leisti nukentėjusiam asmeniui pačiam įvertinti situaciją į skundžiamojo veiksmus bei vidinį nusiteikimą jo atžvilgiu;

32.7 Paprašyti pateikti turimus įrodymus (pavyzdžiai, raštelius, žinutes, nuotraukas, paveikslėlius ir kt.), susijusius su skundžiamu elgesiu;

32.8 Pasiūlyti nurodyti asmenis, kurie galėtų paliudyti ar pateikti kitą su tyrimu susijusią informaciją.

33. Skundžiamojo apklausos ypatumai:

33.1 Skundžiamajį asmenį privalu supažindinti su pareiškimo, skundo turiniu bei kitomis svarbiomis skundžiamo elgesio aplinkybėmis;

33.2 Skundžiamasis turėtų pateikti išsamų paaiškinimą raštu dėl visų tyrimo aplinkybių, savo nuomone dėl skundžiamo elgesio, taip pat kitą, jö manymu, tyrimui reikšmingą informaciją;

33.3 Patariama patvirtinti ar paneigtį skundžiamą elgesį, nurodyti jo motyvus, priežastis ir tikslus;

33.4 Paprašyti pateikti turimus įrodymus (pavyzdžiai, raštelius, žinutes, nuotraukas, paveikslėlius ir kt.), susijusius su skundžiamu elgesiu;

33.5 Pasiūlyti nurodyti liudytojus, kurie galėtų patvirtinti jo parodymus ir padėtų objektyviai ištirti prancūzimą ar skundą.

34. Liudytėjo apklausos ypatumai:

34.1 Paaiškinti liudytėjui, kokiu tikslu jis buvo iškviestas į apklausą, nurodyti, kieno prašymu jis kviečiamas liudyti;

34.2 Informuoti apie tyrimo bei jo duomenų konfidencialumą;

34.3 Supažindinti su aplinkybėmis, kurias jis galėtų paliudyti;

34.4 Paprašyti nurodyti, kokie santykiai sieja jį su nukentėjusiuoju ir (ar) skundžiamuoju asmeniu;

34.5 Paprašyti pateikti paaiškinimą raštu dėl faktų, kuriuos jis matė ar girdėjo, taip pat informuoti apie kitas, jo manymu, reikšmingas aplinkybes, susijusias su tyrimu;

34.6 Pasiūlyti nurodyti kitus asmenis, mačiusius ar girdėjusius apie lūdijamus faktus;

34.7. Pasiūlyti liudýtojui kreiptis į komisiją, jeigu jis prisiminis ar sužinos naujas aplinkybes, susijusias su tyrimu;

34.8 Patarti nedelsiant informuoti Komisiją, jeigu jam buvo grąsinta ar stengtasi paveikti kitokio pobūdžio priemonėmis.

35. Posėdžio eiga įrašoma garso įrašymo priemonėmis.

36. Atlikusi tyrimą, komisija įvertina jo metu gautus duomenis ir per 5 darbo dienas parengia bei pateikia išvadą direktoriui, kuris priima sprendimą dėl drausminės atsakomybės ar kitų priemonių taikymo.

37. Nukentėjęs asmuo ir skundžiamasis yra supažindinami su sprendimu per 3 darbo dienas nuo sprendimo priėmimo.

VI SKYRIUS PREVENCIJOS PROCEDŪRA

38. Prevencijos procedūros tikslas – nel ir nesant akivaizdžių priekabiaivimo, seksualinio priekabiaivimo, persekiojimo ar smurto požymiu ar kitų etikos pažeidiimu, užtikrinti saugią ir pagarbą darbo aplinką Mokykloje.

39. Prevencijos procedūra taikoma ir tuomet, jeigu nukentėjęs asmuo pageidauja tiksli sudrausminti skundžiamajį ir užkirsti kelią tokiems veiksmams ateityje, tačiau nepageidauja, kad būtų pradėtas tyrimas arba nėra pakankamo pagrindo tyrimui pradėti.

40. Komisijai priėmus sprendimą pradėti prevencijos procedūrą, atsakingas asmuo pakartotinai supažindina skundžiamajį asmenį su taisylkėmis, atkreipdamas dėmesį į tuos punktus, dėl kurių nesilaikymo pradėta prevencijos procedūra.

41. Prevencijos procedūra vykdoma pokalbio forma, kurio metu atsakingas asmuo atskirai bendrauja su skundžiamuoju, dalyvaujant ar nedalyvaujant nukentėjusiam asmeniui, siekiant taikiai išspręsti kilusius nesutarimus.

VII SKYRIUS PSICOLOGINĖ PAGALBA

42. Diskriminaciją, priekabiaivimą ar kitą orumą žeminantį įvykį patyrusiems Mokyklos darbuotojams teikiama nemokama psichologinė pagalba.

43. Informacija apie psichologinę informaciją skelbiama Mokyklos internetiniame puslapyje.

VIII SKYRIUS
BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

44. Darbuotojams patikusiemis pranešimą apie galimą smurto ir priekabinimo darbe atvejį, nurodyta tvarka, užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.

45. Jei pateikiamame pranešime minimi ir kiti galimi nusižengimai (korupcijos, Etikos kodekso ar pan.) su tuo susijusi informacija perduodama pagal veiklos sritį atitinkamomis tarnyboms ir/ar komisijai nagrinėjimui.

46. Šios Tvirtos pažcindimas gali būti laikomas darbo parcigų pažeidimu ir taikoma atsakomybė numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse ar kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

47. Ši tvarka gali būti keičiama keičiantis teisės aktams. Tvarka tvirtinama, keičiama Mokyklos direktoriaus įsakymu.

48. Šios Taisyklės ir visi jų pakeitimai yra skelbiami Mokylos interneto svetainėje.

Priekabiaivimo, seksualinio
priekabiaivimo, persekdojimo ir
smurto prevencijos taisyklių
1 priedas

Pranešimo apie įvykį užpildymo formos pavyzdys

Eil. Nr.

1. Vardas, pavardė*
2. Pareigybė*
3. Įvykio aprašymas*
4. Lūkesčiai ir pasiūlymai
dėl problemos sprendimo
5. Ar norėtumėte, kad su
Jumis susisiekumėme?
(Jei taip, prašytume
pateikti savo telefoną
ir(ar) el. pašto adresą)

*Būtini laukeliai

Reikia psichologo pagalbos?

Jūsų pranešimas konfidencialus. Nuasmenintas pranešimas (nepateikiant asmens duomenų) bus
perduotas atsakingam asmeniui ir nagrinėjamas numatyta tvarka.

Priekabiaivimo, seksualinio priekabiaivimo, persekiojimo ir sunarto prevencijos taisyklių
2 priedas

(Varðas, pavardé)

(Parcigos)

Panevėžio lopšello- darželio „Riešutėlis“ direktoriui

Tarnybinis pranešimas

(Data)

Detalii informacija apie tai, kas kada, apie kokias aplinkybes informavo.

4-omis pateikusio informacijai darbdavio atstovui, kontaktiniai duomenys (jei atskleidė).

Pasirašydamas patvirtinu, kad suprantu, jog prancūzime esanti informacija yra konfidenciali ir ją galiu atskleisti tik asmenims, tiriānčiems aukščiau nurodytos informacijos pagrįstumą.

Vardas, pavardė, parašas.

ATMINTINĖ DARBDAVIAMS

Darbdavys yra įpareigojamas:

1. Organizuoti psichologinio smurto ir kitų psychosocialinės rizikos veiksnų darbo vietose vertinimą;
2. Bendradarbiaujant su darbuotojais parengti trumpą ir veiksmingą smurto įveikos strategiją;
3. Užtikrinti smurto atvejų registravimą ir analizę;
4. Užtikrinti prieš smurtą nukreiptų veiksmų nepetrakiamumą;
5. Užtikrinti priešsmurlinės strategijos tobulinimą;
6. Užtikrinti neatidėliotiną aukų skundų analizę ir sprendimą;
7. Skatinti atvirai kalbėti apie psichologinio smurto darbe problemą;
8. Kurti pagarba grįstą bendravimą;
9. Nepalikti neišspręstų konfliktų;
10. Nubrėžti aiškias kickvieno darbuotojo atsakomybės ribas;
11. Užtikrinti teisingumą ir saugumą;
12. Stengtis įtraukti darbuotojus į sprendimų priėmimo procesus;
13. Puoselėti prieš psichologinį smurtą nukreiptas vertybės;
14. Skirti atsakingą asmenį, kuriuo visi pasitikėtų (psichologą, kitą specialistą, darbuotoją);
15. Organizuoti mokymus, kviečti specialistus;
16. Garantuoti konfidencialumą ir objektyvumą smurto aukos atžvilgiu;
17. Garantuoti smurto aukoms tinkamą pagalbą;
18. Taikyti drausmines priemones smurtautojams.

ATMINTINĖ DARBUOTOJAMS

Darbuotojai turi teise:

1. I saugias darbo sąlygas, taip pat ir į darbo vietą be smurto apraiskų;
2. I aiškiai apibrėžtą vaidmenį darbe ir atsakomybę;
3. Lankytis mokymus, skirtus smurto prevencijai;
4. Rūpintis savo darbo kultūros puoselėjimu ir bendravimo kokybe;
5. Derinti darbo ir asmeninio gyvenimo porcikius;
6. Aktyviai dalyvauti vertinant profesinę riziką;
7. Aktyviai dalyvauti įgyvendinant priešsmurlinę politiką ir kuriant strategiją;
8. Naudotis priemonėmis, kurios numatytos prieš smurtą nukreipto strategijoje;
9. Bendradarbiauti su profesinėmis sąjungomis;
10. Netoleruoti prieš juos ir kitus asmenis nukreipto psichologinio smurto;
11. Pranešti apie patirtą smurto atvejį, detaliai jį aprašyti.