# План запобігання насильству та домаганням (шаблон)

Цей шаблон наведено для прикладу. Посилання на версію MS Word, яку ви можете налаштувати для своєї роботи та робочого сайту, надано в розділі «Додаткова інформація» на попередній сторінці. Якщо ви вирішите використовувати цей шаблон, переконайтеся, що ви налаштували його для своєї роботи та робочого сайту**.** Зверніть увагу, що цей шаблон стосується лише вимог розділу 390(1) Кодексу охорони праці. Є й інші вимоги в частині 27 кодексу. Рекомендовано включити їх до свого плану запобігання насильству та домаганням, якщо це необхідно.

**Найменування роботодавця:**

**Дата:**

**Наступна запланована дата перегляду:** *(Максимум три роки)*

**Консультація комітету з охорони праці або представника (якщо такий є)**:

Так\_\_\_ Ні\_\_\_ Не застосовно\_\_\_

**Проведено консультації щодо постраждалих працівників (якщо немає комітету чи представника)**:

Так\_\_\_ Ні\_\_\_ Не застосовно\_\_\_

## Зміст необхідного плану профілактики

### Заходи, які роботодавець вживатиме для усунення або контролю ризиків насильства та домагань

*(Вони повинні відповідати всім вимогам щодо оцінки та контролю небезпеки, наведених у частині 2 Кодексу охорони праці. Якщо ви є роздрібною заправною точкою або цілодобовим міні-маркетом, ви також повинні включити елементи управління, що вимагаються в розділі 392.2 кодексу.)*

*

### Процедури інформування працівників про характер та масштаби небезпеки насильства та домагань, включаючи інформацію про конкретні або загальні загрози, які існують або можуть існувати:

### Процедури повідомлення про насильство та домагання:

*(Вони повинні включати процедури повідомлення про інциденти, якщо це вимагається розділом 33(1) Закону про охорону праці.)*

*

### Порядок розслідування скарг та випадків насильства та домагань:

*(Вони повинні включати ваш внутрішній процес вирішення скарг, а також вимоги до розслідувань, викладені в розділі 33(6)(a)–(c) Закону про охорону праці.)*

*

### Положення про захист конфіденційності всіх сторін, залучених до скарги або інциденту, за винятком випадків, коли розкриття інформації вимагається законом або необхідне для розслідування скарги чи інциденту; вжиття коригувальних заходів; або інформування залучених сторін про результати розслідування та вжиті коригувальні заходи:

Ця форма призначена лише для прикладу. Заповнення цієї форми не гарантує автоматичного дотримання вимог законодавства. Важливо і необхідно адаптувати цей документ відповідно до особливостей вашого робочого місця. Крім того, цей документ має не лише бути заповнений, але й використовуватися, доводитися до відома та впроваджуватися у відповідності до законодавства. Ні Корона, ні її представники, працівники чи підрядники не несуть відповідальності перед вами за будь-які прямі або непрямі збитки, , що виникли внаслідок використання цієї форми.