

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA VIEŠOJOJE ĮSTAIGOJE ROKIŠKIO RAJONO LIGONINĖJE

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politika (toliau - Politika) viešajoje įstaigoje Rokiškio rajono ligoninėje (toliau-Ligoninė) nustato smurto ir priekabiavimo atpažinimo būdus, galimas smurto ir priekabiavimo formas, smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos principus, kuriais vadovaujasi Ligoninė, siekiant užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą.

2. Šio Aprašo tikslas - užtikrinti, kad darbuotojai ar jų grupė nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančiu, agresyviu, užgauliu, įžeidžiančiu veiksmy, kuriais kėsiniamasi į darbuotojo ar darbuotojų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar darbuotojų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį ir saugios darbo aplinkos kūrimą visiems Ligoninės darbuotojams.

3. Šis aprašas taikomas visiems Ligoninės darbuotojams.

4. Apraše vartojamos sąvokos:

4.1. **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, 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 sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka ir (ar) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ir (ar) neturtinė žala.

Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:

- 1) darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį;
- 2) pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buitines, sanitarinėmis ir higienos patalpomis;
- 3) su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu;
- 4) su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu;
- 5) pakeliui į darbą arba iš darbo.

4.2. **Smurtas** - asmens (-ų) veikimas ar neveikimas, kai kitam (-iems) asmeniui (-ims) padaromas tyčinis fizinis, psichinis, seksualinis, ekonominis poveikis, dėl kurio darbuotojas patiria arba gali patirti neturtinę ar turtinę žalą.

4.3. **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 sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

4.4. **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.

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

4.6. **Psichologinis smurtas** - bet koks asmens veiksmas, įskaitant ir socialinį izoliavimą, žodinių įžeidimų, orumo žeminimą, gąsdinimą, grasinimą panaudoti fizinę jėgą arba kitą elgesį, kuris gali menkinti ar menkina kito asmens tapatumą, orumą ir savivertę ir gali pakenkti jo fizinei, psichinei, dvasinei, moralinei arba socialinei sveikatai, saugai ir gerovei.

5. Kitos Apraše naudojamos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme ir Psychosocialinės rizikos vertinimo metodiniuose nurodymuose.

II SKYRIUS GALIMOS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO FORMOS

6. Dažniausiai smurtas ir priekabiavimas pasireiškia psichologiniu spaudimu, neetišku, nepagarbiu elgesiu kitų darbuotojų atžvilgiu, ignoravimu, engimu, nepagrįstomis pastabomis ir kritika, šaukimu, įžeidinėjimu, manipuliavimu, pajuoka, patyčiomis, pasiekimų nuvertinimu, neetiškais komentarais, grasinimais, bauginimais, rečiau - fiziniu ir (arba) seksualiniu išnaudojimu.

7. Priekabiavimas gali pasireikšti žodžiu ir raštu, rečiau - fiziniais veiksmais. Priekabiavimo metu gali būti taikomi įžeidus komentarai, juokeliai, žeminimas, nesidalijama svarbia informacija, asmuo atribojamas nuo kitų kolegų, susitikimų arba pasitarimų, ignoruojamas, jam skiriamos su darbinėmis funkcijomis nesusijusios užduotys ir pan.

8. 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. Seksualinis priekabiavimas gali pasireikšti įvairiais būdais ir sukurti nepageidaujamą, nemalonią, bauginančią, žeminančią ar įžeidžiančią darbo aplinką.

10. Dažniausiai pasitaikančios fizinio, psichologinio smurto ir priekabiavimo formos, nepriimtino elgesio išraiškos, kenkiančios darbuotojo emocinei, o sunkiais atvejais - psichinei ir fizinei sveikatai:

- tiesioginiai arba netiesioginiai grasinimai, nepagrįsti kaltinimai, kuriais siekiama sukelti neigiamas emocijas ar prastą savijautą;
- nuolatinis darbo užduočių ir jų pasiekimų nuvertinimas, nepriklausomai nuo asmens veiklos rezultatų;
- šmeižtas, gandai, apkalbos, melas, kuriais siekiama pakenkti asmens (-ų) reputacijai;
- ignoravimas, izoliavimas, atribojimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų;
- tyčinis nesidalijimas turima informacija, nuolatinis pagrįstų prašymų ir poreikių nepaisymas, neigimas;
- manipuliavimas, kai keliamos neįgyvendinamos užduotys ir (ar) jų rezultatai;
- asmeninis ar viešas pažeminimas, siekiant sumenkinti pasitikėjimą savimi, išjuokti ar pašiepti išvaizdą, statusą ar elgesį, įžeisti garbę ir orumą, tyčia įskaudinti;

- riksmų, fizinių veikslių ar gestų, nukreiptų į darbuotojo savigarbą ir savivertę, naudojimas;

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

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

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

- spaudimas atlikti darbus, nesusijusius su darbuotojo ASPĮ vykdomomis funkcijomis;
- fizinį skausmą sukeliantys veiksmai (suėmimas už rankų, pastūmimas, sudavimas,

kt.);

- įkyrus domėjimasis apie privatų gyvenimą, intymius santykius;

- nepageidaujami komentarai dėl išvaizdos, kūno formos, aprangos;

- 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.

11. Dažniausiai pasireiškiančios psichologinio smurto darbe formos:

- tiesioginiai arba netiesioginiai grasinimai ar kaltinimai, siekiant sukelti emocijų ar fizinį skausmą, ar praradimą (pavyzdžiui, grasinimai atleisti iš darbo, bloginti darbo sąlygas, sudarant darbo grafikus ir kt.);

- pasiekimų nuvertinimas (pavyzdžiui, nepagrįsta kritika darbuotojui dėl atliktų užduočių, siekiant jį žeminti, įžeisti ir kt.);

- šmeižtas (pavyzdžiui, tikrovės neatitinkančios informacijos, galinčios padaryti žalos asmens garbei ir orumui, paskleidimas ir kt.);

- pasikartojančios neigiamos pastabos (pavyzdžiui, nemalonūs skirtingo turinio komentarai);

- ignoravimas (pavyzdžiui, attribojimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų, nesidalinimas informacija, nuolatinis darbuotojo prašymų ir poreikių nepaisymas ir kt.);

- manipuliavimas (pavyzdžiui, atvejai, kai darbuotojui nustatomas neadekvatus darbo krūvis, manipuliavimas darbo užmokesčiu, keliami neįgyvendinami reikalavimai ir kt.);

- sarkazmas (pavyzdžiui, piktas pašiepimas, kandi ironija ir kt.);

- noras išjuokti (pavyzdžiui, darbuotojo ar darbuotojų grupės elgesys, kai kolektyvo pajuokai yra pateikiamos asmeninės ir profesinės kito asmens savybės, laidomos pašaipios pastabos apie darbuotoją ar juokai, sukuriama priešiška ir neetiška aplinka, kurioje darbuotojas jaučiasi užgauliojamas ir žeminamas ir kt.);

- riksmi (pavyzdžiui, bendravimas pakeltu tonu, nevaldomos emocijos ir kt.);

- viešas žeminimas (pavyzdžiui, žeminantys komentarai darbuotojo atžvilgiu, komentarai, kuriais siekiama darbuotoją pažeminti, sumenkinti ir kt.);

- įžeidimai, siekiant pakirsti darbuotojo pasitikėjimą savimi, įskaitant ir viešą pažeminimą;

- veikslių, pareiškimų ar gestų, kurie nukreipti į darbuotojo savigarbą ir savivertę, siekiant pažeminti, naudojimas.

III SKYRIUS

DARBUOTOJŲ SAUGUMO UŽIKRINIMO LIGONINĖJE POLITIKOS PRINCIPAI

12. Ligoninėje netoleruojamas bet kokia forma pasireikšti galintis smurtas ir priekabiavimas, nepageidaujamas elgesys darbe, siekiant įžeisti darbuotojo orumą dėl amžiaus, negalios, šeimyninės padėties, lyties, nuomonės ar įsitikinimų, fizinis, psichologinis ir/ar seksualinis išnaudojimas, vienkartinis ar sistemingas neetiškas, nepagarbus elgesys bet kurių Ligoninės darbuotojų atžvilgiu.

13. Ligoninėje netoleruojamas bauginimas, grasinimai siekiant sukelti fizinės, psichologinės skriaudos baimę.

14. Ligoninėje netoleruojamas bet kokia forma pasireikšti galintis mobingas: nuoseklus ilgalaikis netinkamas elgesys, fizinės, socialinės ar psichologinės gerovės pažeidimas bet kurių Ligoninės darbuotojų atžvilgiu.

15. Ligoninė darbą siekia organizuoti taip, kad būtų kuriama saugi ir psichologinei sveikatai palanki darbo aplinka, kad darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsinama į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.

16. Darbuotojai privalo gerbti kito asmens orumą, mandagiai ir pagarbiai bendrauti su kitais, savo elgesiu užtikrinti darbo aplinką, kurioje kitas asmuo nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų. Draudžiama priekabauti ir (arba) smurtauti, netiškai ir nepagarbiai elgtis su darbuotojais ir kitais asmenimis Ligoninėje.

17. Ligoninėje organizuojant darbą yra atsižvelgiama į psichosocialinę riziką ir psichosocialinių rizikos veiksnių poveikį visiems Ligoninės darbuotojams.

18. Ligoninė imasi priemonių, kad kaip įmanoma efektyviau būtų įgyvendinamos smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos priemonės ir skatina darbuotojus apie galimai patirtus ar pastebėtus smurto ir priekabiavimo atvejus anonimiškai arba atskleidžiant savo tapatybę pranešti šioje Ligoninėje nustatyta tvarka, atvirai kalbėti šiomis temomis, rodyti netoleranciją tokiam elgesiui.

19. Ligoninė užtikrina darbuotojams galimybę teikti klausimus, siūlymus, prašymus ir (ar) skundus dėl pastebėto ar patiriamo smurto ir priekabiavimo darbe.

20. Jei asmuo kreipėsi ne anonimiškai, o atskleisdamas savo tapatybę, Ligoninė užtikrina pateiktų duomenų konfidencialumą ir taiko asmenų, pateikusių informaciją apie pažeidimus, apsaugos, skatinimo ir pagalbos jiems priemones.

21. Ligoninėje smurto ir priekabiavimo atvejus galima registruoti užpildant Darbuotojų galimų smurto ir priekabiavimo atvejų anketos formą (galima anketą pildyti ir anonimiškai) ir išsiunčiant tam specialiai sukurtu el. paštu.

IV SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS VYKDYMAS

22. Koordinuojant smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimą Ligoninėje, sudaroma, kurio funkcijos:

22.1. reguliariai informuoti, konsultuoti Ligoninės darbuotojus smurto ir (ar) priekabiavimo sampratos, atpažinimo, prevencijos įgyvendinimo klausimais;

22.2. pagal darbuotojų poreikius taikyti smurto ir priekabiavimo prevencijos priemones ir

(ar) veiksmus;

22.3. dalyvauti nagrinėjant ir sprendžiant galimo smurto ir (ar) priekabiavimo atvejus;

22.4. vykdyti smurto ir (ar) priekabiavimo atvejų stebėseną Ligoninėje;

22.5. kasmet informuoti Ligoninės administracijos atstovus, skyrių vedėjus ir darbuotojus apie smurto ir priekabiavimo paplitimą, pozityvius pokyčius ir iššūkius, kuriuos reikia svarstyti bei spręsti;

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

22.7. vykdyti kitas Ligoninės direktoriaus pavestas funkcijas, susijusias su smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimu ir koordinavimu.

23. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimo stebėsenai vykdyti rekomenduojama pagal galimybes pasitelkti:

23.1. psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimo duomenis;

23.2. vykdytų darbuotojų apklausų dėl smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonių veikslių išvadas;

23.3. smurto ir priekabiavimo tirtų atvejų statistiką, nustatytus rezultatus, matomas tendencijas;

23.4. kitą reikšmingą informaciją (nedarbingumo, darbuotojų kaitos statistika atskiruose skyriuose ir kt.), susijusią su smurto ir priekabiavimo raiška ir paplitimu Ligoninėje.

24. 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 veiksliams inicijuoti bei keisti, vidaus tvarkoms ar kitiems dokumentams tobulinti.

V SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

25. Darbuotojai su šia Politika yra supažindinami pasirašytinai ir atlikdami savo darbo funkcijas privalo vadovautis šioje Politikoje bei Ligoninėje patvirtinto darbuotojų elgesio kodekso nustatytais principais.

26. Šios Politikos pažeidimas gali būti laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu ir taikoma atsakomybė numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse ar kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

27. Baigtinio priekabiavimo ir smurto formų sąrašo nėra. Pasireiškus naujai priekabiavimo ar smurto formai, ši Politika papildoma.

28. Politika ne rečiau kaip kartą per metus peržiūrima, prireikus koreguojama.

PATVIRTINTA
VšĮ Rokiškio rajono ligoninės
direktoriaus 2023 m. gegužės 18 d.
įsakymu Nr. V-82

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS ĮGYVENDINIMO VIEŠOJOJE ĮSTAIGOJE ROKIŠKIO LIGONINĖJE TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimo viešajoje įstaigoje Rokiškio ligoninėje (toliau - Ligoninė) tvarkos aprašas (toliau - Aprašas) nustato pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarką, apie smurtą ir priekabiavimą pranešusių asmenų ir nukentėjusių asmenų apsaugos priemones ir jiems teikiamą pagalbą, smurto ir priekabiavimo prevencijos įgyvendinimo priemones ir tvarką Ligoninėje.

2. Šio Aprašo tikslas - užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichosocialinės rizikos valdymą, smurto ir priekabiavimo prevencijos įgyvendinimą ir saugios darbo aplinkos kūrimą visiems Ligoninės darbuotojams.

3. Šis Aprašas taikomas visiems Ligoninės darbuotojams.

II SKYRIUS PRANEŠIMŲ APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

4. Vykdamas smurto ir priekabiavimo atvejų nagrinėjimą, vadovaujamas šiais principais:

4.1. 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 lygmės darbuotojų, ar vertikalčiai tarp vadovų ir jiems pavaldžių darbuotojų;

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

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

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

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

5. Galimai patirtus ar pastebėjus smurto ir (ar) priekabiavimo atvejus nagrinėja, prevencines priemones siūlo direktoriaus įsakymu sudaryta **Smurto prevencijos grupė** (toliau - Grupė).

6. Darbuotojas, pagrįstai manantis, kad prie jo ar kito asmens yra priekabiaujama ir (arba) naudojamas smurtas, turi teisę (taip pat ir anonimiškai) apie jį pranešti žodžiu arba raštu:

6.1. Informuojant žodžiu savo tiesioginį vadovą arba skyriaus vedėją, Ligoninės direktorių, Grupę. Tiesioginis vadovas arba skyriaus vedėjas apie praneštą atvejį turi informuoti Grupę;

6.2. siunčiant elektroninį laišką adresu smurtoprevencija@rokiskioligonine.lt nurodant informaciją: asmens vardą ir pavardę, kontaktus (ei. pašta ir/ar tel. Nr.) (nebūtina, bet pageidautina siekiant

tikslesnio tyrimo, išvadų ir tikslingos prevencijos); padalinį, skyrių; įvykio datą (arba periodą nuo-iki); galimus iniciatorius, nukentėjusius, liudininkus; pranešimą pildančio asmens sąsajas su įvykiu; detalų įvykio aplinkybių aprašymą; siūlomas prevencines priemones (jei esama pasiūlymų); duomenis apie tai, ar darbuotojas sutinka, kad jo pranešimas būtų nagrinėjamas žodine tvarka (toks sutikimas nereiškia, kad pranešimas privalomai bus nagrinėjamas žodine tvarka) ir ar sutinka, kad jo tapatybė būtų atskleista, jei teikiamas pranešimas apie pažeidimą; darbuotojo elektroninio pašto adresą, kuriuo, esant reikalui, turi vykti komunikacija dėl pranešimo nagrinėjimo;

6.3. pranešimą apie smurto ir (arba) priekabiavimo atvejį gali pateikti pats darbuotojas, patyręs smurtą ir (arba) priekabiavimą, surašydamas pranešimą laisva forma.

7. Darbdavys, gavęs darbuotojo rašytinį pranešimą arba informaciją žodžiu apie smurtą ir (arba) priekabiavimą ar kitus pažeidimus, tokį pranešimą nedelsdamas perduoda registruoti ir nagrinėti **Grupėi**. Pareiškimus užregistruojamas ir kuo skubiau pradedamas pranešimo nagrinėjimas.

8. Pagal poreikį, į Grupę gali būti įtraukiamas papildomas (-i) specialistas (-ai) ar darbuotojas (-ai) (Ligoninės administracijos darbuotojas, struktūrinio padalinio vadovas, darbuotojų atstovas (-ai), darbuotojų atstovas (-ai) saugai ir sveikatai ar kt.) atvejo nagrinėjimui arba gali būti prašoma jų ekspertizės.

9. Darbuotojui, kreipiantis pirmą kartą dėl konkretaus (-čių) darbuotojo (-ų) galimo smurto ir (ar) priekabiavimo, rekomenduojama pirmumą teikti atvejo sprendimui su Grupė šiomis priemonėmis:

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

9.2. 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;

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

10. Grupės posėdžius protokoluoja ir su Grupės veikla susijusius dokumentus saugo Grupės sekretorius.

11. Darbuotojo pranešimas turi būti išnagrinėtas per 15 kalendorinių dienų nuo jo gavimo. Bendras pranešimo nagrinėjimo terminas gali būti pratęstas tik esant svarbioms priežastims ir tik motyvuotu sprendimu ne daugiau kaip 10 darbo dienų.

12. Darbuotojo pranešimas nagrinėjamas žodine, jeigu su tokia pranešimo nagrinėjimo forma sutinka darbuotojas, arba rašytine tvarka. Rengiantis darbuotojo pranešimo nagrinėjimui Grupės nariai turi teisę pareikalauti reikiamos papildomos informacijos iš pranešimą pateikusio darbuotojo ar kitų darbuotojų, susijusių su pranešimu arba galinčių turėti duomenų, reikalingų pranešimui nagrinėti (prašyme dėl informacijos pateikimo negali būti nurodomas darbuotojas, kurio pranešimas yra nagrinėjamas). Nagrinėjant darbuotojo pranešimą žodine tvarka, į nagrinėjimą gali būti kviečiamas pranešimą padavęs darbuotojas, asmuo, kuris darbuotojo teigimu pažeidė jo teises ir interesus, kiti reikalingi darbuotojai (siekiant konfidencialumo, šie darbuotojai paprastai turi būti išklausomi nedalyvaujant pranešimą padavusiam darbuotojui ir darbuotojui, dėl kurio veiksmų (neveikimo) yra paduotas pranešimas).

13. Grupė, išnagrinėjusi darbuotojo pranešimą, priimdama sprendimą surašo išvadą:

13.1. konstatuoti, kad darbuotojo pranešime nurodytos aplinkybės pasitvirtino ir perduoti Ligoninės direktoriui spręsti dėl atsakomybės kaltam darbuotojui taikymo, taip pat pasiūlyti pagalbos teikimą smurtą ir (ar) priekabiavimą patyrusiam darbuotojui bei prireikus numatytų priemonės smurtavusiam ir (ar) priekabiavusiam darbuotojui;

13.2. konstatuoti, kad darbuotojo pranešime nurodytos aplinkybės priskirtinos Medicinos ir darbuotojų etikos komisijos kompetencijai ir teikia siūlymą Ligoninės direktoriui perduoti pranešimo su visa surinkta informacija nagrinėjimą Ligoninėje veikiančiai Medicinos ir darbuotojų etikos komisijai;

13.3. konstatuoti, kad darbuotojo pranešime nurodytos aplinkybės nepasitvirtino;

13.4. konstatuoti, kad darbuotojo pranešime nurodytos aplinkybės nepasitvirtino, tačiau pateikti rekomendacijas susijusiems Ligoninės darbuotojams dėl jų elgesio ateityje.

14. Grupės sprendimas dėl pranešimo turi būti rašytinis ir jis ne vėliau kaip kitą darbo dieną nuo jo priėmimo turi būti išsiųstas darbuotojui elektroniniu laišku pranešime nurodytu elektroninio laiško adresu. Jeigu priimamas Tvarkos 13.1. punkte nurodytas sprendimas, tai toks sprendimas nedelsiant

perduodamas Ligoninės direktoriui dėl tolimesnių sprendimų priėmimo. Už sprendimo ir pranešimo medžiagos saugojimą atsako Grupės sekretorius.

15. jei pranešime dėl smurto ir (ar) priekabiavimo pateikta ir nagrinėjimo metu gauta 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.

16. Informacija apie darbuotojo pranešimą yra laikoma konfidencialia ir negali būti paviešinta asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ar jo tyrimu, nebent darbuotojas sutinka, kad jo tapatybė būtų atskleista.

17. Ligoninės direktorius imasi priemonių, kad darbuotojas, pateikęs pranešimą ar dalyvaujantis tyrime, liudijantis ir teikiantis paaiškinimus dėl pranešime nurodytos situacijos, nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių.

18. Ligoninė užtikrina reikiamos pagalbos teikimą nukentėjusiesiems nuo smurto ir (arba) priekabiavimo (pavyzdžiui, sudaryta galimybė darbuotojams, patyrusiems smurtą, naudotis visų reikalingų specialistų - psichologų, psichiatrų ir kt. paslaugomis; vykdoma darbo rotacija; darbuotojo perkėlimas į kitą darbo vietą (nepažeidžiant DK nuostatų); atostogų suteikimas ir kt.).

19. Ligoninė užtikrina darbuotojų, pateikiančių pranešimą dėl smurto ir (arba) priekabiavimo konfidencialumą, objektyvumą ir nešališkumą visų galimo atvejo dalyvių atžvilgiu.

20. Ligoninė užtikrina, jog darbuotojai bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jei pateiks pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto smurto ir (arba) priekabiavimo atvejo.

III SKYRIUS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENGINIAI VEIKSMAI

21. Ligoninėje turi būti įgyvendinami pagrindiniai prevenciniai veiksmai, įgyvendinant smurto ir priekabiavimo prevencijos priemones:

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

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

21.1.2. 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;

21.1.3. 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;

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

21.2. **antriniai**, kuriais siekiama sustabdyti smurtą ir (ar) priekabiavimą, mažinti tokių atvejų mastą ir žalą Ligoninėje, tai:

21.2.1. darbuotojų informavimas apie smurto ir priekabiavimo prevencijos Ligoninėje politiką, darbuotojų elgesio (darbo etikos) taisykles ir kitas galiojančias nuostatas, padedančias užtikrinti, kad visi įstaigoje dirbantys ar naujai įdarbinti darbuotojai žinotų, suprastų Ligoninės siektino elgesio taisykles bei jų laikytųsi, vykdomas prevencijos priemones ir (ar) veiksmus;

21.2.2. 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;

21.2.3. skyrių vedėjų mokymų organizavimas, kurie padėtų geriau suprasti, paaiškinti Ligoninės 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;

21.2.4. tęstinės Ligoninės smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimo stebėsenos vykdymas, vertinant smurto ir priekabiavimo atvejų dinamiką (pranešimų skaičių, atvejų sprendimo rezultatus, pagalbos teikimo apimtis), inicijuojant psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių vertinimo atnaujinimą visuose ar atskiruose padaliniuose, analizuojant kitus geresniam atvejų atpažinimui, reagavimui ir prevencijai reikšmingus duomenis;

21.3. **tretiniai**, kurie yra nukreipti į smurtavusius ir (ar) priekabivusius ar nuo smurto ir (ar) priekabiavimo nukentėjusius darbuotojus, tai:

21.3.1. 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 Ligoninėje ar už jos ribų darbo valandomis;

21.3.2. 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;

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

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

IV SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

22. Darbuotojai su šiuo Aprašu yra supažindinami pasirašytinai ir atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis šiame Apraše nustatytais principais.

23. Darbuotojams, pateikusiems pranešimą apie galimą smurtavimo ir priekabiavimo atvejį, užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.

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

25. Šio Aprašo pažeidimas gali būti laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu ir taikoma atsakomybė numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse ar kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.