

VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS VILNIAUS PSICHIATRIJOS LIGONINĖS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Viešosios įstaigos Respublikinės Vilniaus psichiatrijos ligoninės smurto ir priekabiavimo prevencijos politika (toliau – Prevencijos politika) nustato principus, kuriais vadovaujamosi viešosios įstaigos Respublikinės Vilniaus psichiatrijos ligoninėje (toliau – Ligoninė), siekiant užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, smurto ir priekabiavimo atpažinimo būdus, galimas smurto ir priekabiavimo formas, supažindinimo su smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis tvarką, pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarką, apie smurtą ir priekabiavimą pranešusių asmenų ir nukentėjusių asmenų apsaugos priemones ir jiems teikiamą pagalbą, darbuotojų elgesio (darbo etikos) taisykles Ligoninėje.

2. Prevencijos politikos tikslas – kurti ir palaikyti saugią darbo aplinką, kurioje darbuotojas nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiamasi į garbę ir (ar) orumą, daromas psichologinis ar kitas poveikis, dėl kurio pažeidžiama asmens (-ų) fizinė ir (ar) psichikos sveikata.

3. Prevencijos politika taikoma visiems Ligoninės darbuotojams nepriklausomai nuo jų užimamų pareigų ar sudarytos darbo sutarties rūšies.

4. Ligoninėje draudžiama priekabiauti ir smurtauti prieš Ligoninės darbuotojus, darbdavio įgaliotus asmenis, darbdaviui atstovaujančius asmenis, socialinius bei kitus partnerius, Ligoninės sutarčių kontrahentus, pacientus, taip pat – kitus į Ligoninę besikreipiančius asmenis.

5. Ligoninės darbuotojai privalo aktyviai dalyvauti geranoriškos, žmogaus orumą gerbiančios, lygias galimybes ir nediskriminavimą užtikrinančios darbo aplinkos kūrimo procese, pagarbiai bendrauti su kitais, savo elgesiu užtikrinti darbo aplinką, kurioje kitas darbuotojas ir (arba) asmuo nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų.

II SKYRIUS PREVENCIJOS POLITIKOJE VARTOJAMOS SAŲVOKOS

6. **Fizinis ir psichologinis smurtas** – tai fizinę ar psichologinę jėgos persvarą turinčio asmens ar asmenų grupės tyčiniai veiksmai siekiant pažeminti, įžeisti, įskaudinti ar kaip kitaip sukelti psichologinę ar fizinę žalą kitam asmeniui (pravardžiavimas, grasinimas, užgauliojimas, užkabinėjimas, erzinimas, žeminimas, mušimas, spardymas, spaudimas, dusinimas, turtinė žala, socialinė izoliacija arba tyčinė atskirtis, gandų skleidimas ir kita).

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 sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka. Priekabiavimas gali pasireikšti žodžiu ir raštu, rečiau – fiziniiais veiksmais.

8. **Psichosocialinis veiksnys** – veiksnys, kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio ar darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykių sukelia darbuotojui stresą.

9. **Psichologinis smurtas** – 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 ar (ir) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ir (ar) neturtinė žala.

10. **Psichologinio smurto intervencija** – Ligoninės direktoriaus, kitų darbuotojų koordinuoti veiksmai, nukreipti į psichologinio smurto tinkamą stabdymą bei pagalbos teikimą jam įvykus.

11. **Psichologinio smurto prevencija** – priemonės ir (ar) veiksmai, kuriais siekiama užkirsti kelią psichologinio smurto atsiradimui ar sumažinti jo mastą.

12. **Psichologinio smurto prevencijos ir intervencijos stebėseną** – reguliarius faktų bei, informacijos, reikalingos savalaikiam smurto apraiškų atpažinimui ir valdymui, rinkimas bei stebėjimas.

13. **Seksualinis priekabiavimas** – nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, kai tokį elgesį lemia tikslas ar jo poveikis pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

14. **Smurtas** – 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.

15. **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.

16. **Stresas darbe** – darbuotojo emocinių, pažintinių, elgesio ir fiziologinių reakcijų į nemalonius ir kenksmingus darbo turinio, darbo organizavimo ir darbo aplinkos aspektus, darbuotojų tarpusavio santykių ir (ar) santykių su darbdaviu ir (ar) trečiaisiais asmenimis psichosocialinius veiksmius visuma. Ši būseną apibūdinama kaip stiprus susijaudinimas ir didelis nepasitenkinimas, taip pat dažnai kaip jausmas, kad per daug reikalaujama.

17. Kitos Prevencijos politikoje vartojamos sąvokos atitinka Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos 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“, Psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių tyrimo metodiniuose nurodymuose, patvirtintuose Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. rugpjūčio 24 d. įsakymu Nr. V-699/A1-241 „Dėl psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių tyrimo metodinių nurodymų patvirtinimo“ ir kituose teisės aktuose, reglamentuojančiuose darbuotojų saugą ir sveikatą, apibrėžtas sąvokas.

III SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO ATPAŽINIMO BŪDAI IR GALIMOS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO FORMOS

18. Ligoninėje laikomasi nuostatos, kad bet kokia forma galintis pasireikšti smurtas, priekabiavimas, įskaitant seksualinį priekabiavimą, psichologinį smurtą, kitas netinkamas arba nepageidaujamas elgesys ar naudojimas užimama padėtimi yra draudžiami, nepriimtini ir yra nesuderinami su Ligoninės darbuotojo elgesiu.

19. Smurtas, priekabiavimas ir seksualinis priekabiavimas gali būti atpažįstamas ir pasireikšti šiomis formomis:

19.1. nepriimtinas ar nepageidaujamas fizinis kontaktas (pavyzdžiui, fizinis prisilietimas, fizinio ar psichologinio diskomforto sukėlimas, nesilaikant pagarbaus fizinio atstumo, plekštelėjimas, glostymas, glamonėjimas, grybštelėjimas, siekimas prisiliesti (apkabinti), prisitraukti arčiau kito

asmens, siekimas pabučiuoti, bučiavimas, intymių santykių siekimas ir kt.) ar tokio fizinio kontakto reikalavimas;

19.2. fizinis smurtas (stumdymas, trenkimas, purtymas, tampymas, tyčinis daiktų mėtymas ir kt.);

19.3. žodinis ar rašytinis žeminimas (įžeidžiantys ar nepagarbūs juokai, pokštai, nuolatinės pastabos, neapykantos kalba, apkalbos, gandų skleidimas, šmeižtas, sarkazmas, kandi ironija, šaipymasis, užgaulūs gestai, žeminimas, profesinių ir (ar) asmeninių savybių išjuokimas ir pan.);

19.4. kalbėjimo tonas, riksmas, nevaldomos emocijos, kurie gali žėisti, žeminti ar kelti neigiamas asociacijas;

19.5. familiarus pasisveikinimo būdas, naudojami nepagarbūs kreipiniai – pravardės, mažybiniai kreipiniai;

19.6. įžeidžiančių paveikslėlių, užrašų ar kitos medžiagos demonstravimas;

19.7. nepageidaujami įžeidūs komentarai apie išvaizdą, kūno formą, aprangą, pažiūras, asmeninį gyvenimą;

19.8. seksualinio turinio filmuotos medžiagos, nuotraukų, tekstų, paveikslėlių ar kitų vaizdinių, rašytinių ir materialinių priemonių demonstravimas, dovanojimas ar siuntimas;

19.9. seksualinio turinio pasisakymai ar užuominos, žeminančios moteris ir vyrus arba lytį dėl fizinių savybių;

19.10. seksualinio turinio pasisakymai, kuriais siekiama pasityčioti iš kito asmens;

19.11. tyčinis darbuotojo nebendravimas darbinėje veikloje, atskyrimas nuo socialinių veiklų, dalykinio bendravimo nebuvimas ar raginimas, nurodymas tai daryti;

19.12. įkyrus siekis bendrauti, asmens sekimas ar informacijos apie asmenį rinkimas, kai tai nesusiję su atliekamomis darbinėmis funkcijomis;

19.13. grasinimas ar kitoks bauginantis elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę, priversti suvokti priklausomybę, atlikti tam tikrą veiksmą, paklusti smurtautojui, nuslopinti galimą pasipriešinimą;

19.14. poveikis Ligoninės darbuotojui siekiant tam tikro su darbo funkcijų atlikimu nesusijusio elgesio, paslaugų ar seksualinių paslaugų;

19.15. nepagrįstas darbo sąlygų pabloginimas, lyginant su kitais asmenimis, kai tam nėra objektyvių priežasčių;

19.16. vadovo pastabos apie tai, kad darbuotojas nesugebėtų susirasti kito darbo, todėl turėtų būti dėkingas, kad vadovas jo neatleidžia;

19.17. grasinimai atleisti iš darbo, neskirti užduočių ir pan.;

19.18. nepagrįstos pastabos, kaltinimai, vieša kritika dėl atliktų užduočių;

19.19. pasikartojantis nuolatinis konfliktų eskalavimas, tyčinis nenoras spręsti problemas;

19.20. nesidalijimas informacija, prašymų ir poreikių nepaisymas, neigimas ir pan.;

19.21. neigiamo nusistatymo konkretaus asmens atžvilgiu demonstravimas;

19.22. netolygus darbo krūvio paskirstymas, kai kuriam nors darbuotojui ar jų grupei paskiriama atlikti pernelyg didelį kiekį užduočių per ribotą laiką.

20. Kiekvienoje darbo vietoje bei darbo santykių metu darbuotojų teisėms ir laisvėms gali kilti grėsmė. Grėsmė darbuotojo gyvybei, sveikatai, saugai gali pasireikšti tarpasmeninio konflikto metu arba kai vykdomi sistemingi darbuotojo teisių pažeidimai.

21. Galimos grėsmių situacijos:

21.1. kai nesudaroma kasmetinių atostogų eilė, o jų suteikimas tiesiogiai priklauso nuo darbdavio ir (arba) tiesioginio vadovo valios (paveikta grupė – visi darbuotojai);

21.2. nesilaikant Darbo kodekso nustatytų terminų, pavyzdžiui, laiku neinformuojant darbuotojo apie pasikeitusį darbo grafiką, piktybiškai manipuliuojant darbo grafikai, kurių nustatymas tiesiogiai priklauso nuo tiesioginio vadovo valios (paveikta grupė – visi darbuotojai);

21.3. darbuotojo persekiojimas darbo metu ir (arba) po darbo valandų arba pašėpiančio vaizdo įrašo, el. susirašinėjimų platinimas Ligoninės vidiniame tinkle, kai dėl šių grėsmių gali kilti realus priekabiavimo ir (arba) smurto pavojus konkrečiam darbuotojui;

21.4. situacija, kai nesprenžiamas (-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 (arba) priekabiavimo pavojus ir kitos situacijos, kurios gali padidinti darbuotojo pažeidžiamumą.

22. Smurtas darbe pasireiškia per:

22.1. **profesinę sritį:**

22.1.1. viešas pažeminimas;

22.1.2. nuomonės menkinimas;

22.1.3. kaltinimas dėl pastangų stygiaus;

22.1.4. beprasmių, neatitinkančių kompetencijos užduočių skyrimas;

22.1.5. nušalinimas nuo sričių, už kurias darbuotojas buvo atsakingas;

22.1.6. pernelyg didelis darbo krūvio skyrimas;

22.1.7. darbo kontroliavimas ir nerealūs terminai.

22.2. **asmeninę reputaciją:**

22.2.1. užgaulios pastabos;

22.2.2. plūdimasis;

22.2.3. užgauliojimas;

22.2.4. bauginimas;

22.2.5. menkinimas;

22.2.6. patyčios;

22.2.7. užuominos dėl amžiaus, lyties ar kitų asmeninių dalykų, apkalbos.

22.3. **izoliaciją:**

22.3.1. psichologinis ir socialinis išskyrimas;

22.3.2. galimybių apribojimas;

22.3.3. nuomonės ignoravimas;

22.3.4. priešiškos reakcijos;

22.3.5. engimas;

22.3.6. darbui reikalingos informacijos nuspėjimas.

23. Priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir smurto formų bei galimų grėsmių sąrašas nėra baigtinis. Smurtas, priekabiavimas ir seksualinis priekabiavimas gali pasireikšti ir kitokiais būdais, kurie nėra akivaizdūs, tačiau kuria nemalonią, bauginančią, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

24. Kiekvienas darbuotojas, pastebėjęs įvairias smurto išraiškas, priekabiavimą kito darbuotojo atžvilgiu, turi netoleruoti tokio elgesio ir paskatinti nukentėjusįjį pareikšti šiuos veiksmus atlikusiam darbuotojui, kad toks elgesys nepageidaujamas ir turi būti nedelsiant nutrauktas, taip pat ir patys pasakyti netinkamai besielgiantiems darbuotojams apie nepriimtina arba nepageidaujamą jų elgesį.

25. Smurtui, ypač psichologiniam, būdingi šie pagrindiniai požymiai:

25.1. tyčinis elgesys;

25.2. piktnaudžiavimas turima valdžia arba įgaliojimais;

25.3. stiprėjimas;

25.4. pasikartojimas;

25.5. trukmė.

Konfliktams būdingi požymiai	Smurtui būdingi požymiai
Konfliktai būna atsitiktiniai ir nereguliarūs	Smurtas – reguliarūs veiksmai
Inicijuoti gali abi pusės	Smurtą taikančio ir jį patiriančio darbuotojo vaidmenys paprastai nesikeičia
Abi konflikto pusės gali aptarti konflikto dalyką ir rasti bendrą abiem pusėm priimtina sprendimą	Smurto veiksmų arba išraiškų neįmanoma sėkmingai aptarti, nėra pokyčių po diskusijos
Konflikto tikimybė mažėja, kai geriau suprantami konfliktuojančių šalių motyvai ir argumentai	Konfliktai stiprėja ir dažnėja, neįmanoma įvardyti motyvo

Abiejų šalių problema, reikalaujanti atsižvelgti į vienas kito požiūrį	Smurtas vyksta dėl galios disbalanso (ekonominio, valdžios, fizinės jėgos), pripažįstamas tik vienas požiūris
Reakcija į konfliktą yra spontaniška ir sukelia nusiminimą, nuovargį ir pan.	Smurtauti pasirengiama sąmoningai
Įtempta abiejų konfliktuojančių pusių savijauta	Nukentėjusio asmens savijauta: bejėgiškumas, baimė, savigrauža Smurtautojo savijauta: pasitenkinimas, didžiavimasis savimi

26. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:

26.1. darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį;

26.2. pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buties, sanitarinėmis ir higienos patalpomis;

26.3. su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu;

26.4. su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu;

26.5. pakeliui į darbą arba iš darbo.

IV SKYRIUS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS VYKDYMAS

27. Ligoninėje įgyvendinami pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

27.1. **Pirminiai prevenciniai veiksmai ir (ar) priemonės:**

27.1.1. Psichosocialinės darbo aplinkos gerinimas (darbo aplinkos keitimas, įvairių darbo grafikų tvirtinimas, darbo laiko režimo rūšių parinkimas, darbuotojų įtraukimas, grįžtamojo ryšio suteikimas) užtikrinant, kad su darbu susiję sprendimai būtų pagrįsti teisingumo, sąžiningumo, lygių galimybių ir pagarbos žmogui principais, kad organizuojant darbą būtų optimizuotas darbo krūvis, darbai paskirstomi po lygiai, atsižvelgiant į etatinį darbo krūvį, būtų atsižvelgiama į gerus darbuotojų tarpusavio santykius, efektyviai sprendžiamos iškilusios problemos ir vengiama besitęsiančio streso situacijų.

27.1.2. Fizinės darbo aplinkos gerinimas, užtikrinant visų darbuotojų saugą ir sveikatą visais su darbu susijusiais aspektais (darbo vietų saugumas, patogumas, tinkamas įrengimas ir kt.).

27.1.3. Darbuotojų pareigų ir atsakomybių aiškus apibrėžimas. Kiekvienam darbuotojui turi būti suprantama, ko iš jo tikimasi darbe, jis turi būti tinkamai apmokytas, kaip atlikti savo darbą.

27.1.4. Pozityvios įstaigos kultūros ugdymas, siekiant nulinės tolerancijos smurtui ir (ar) priekabiavimui, skatinant pozityvius darbuotojų tarpusavio santykius ir pagarbų bendravimą, diegiant tinkamo elgesio standartus bei operatyviai sprendžiant iškilusias problemas.

27.1.5. Galimo smurto ir priekabiavimo atvejo registravimas bei analizavimas, sudarant galimybes darbuotojams teikti pranešimus apie įvykius su detaliais paaiškinimais, nurodant smurtautojus, smurto situaciją, aplinkybes, galimus liudininkus.

27.2. **Antriniai prevenciniai veiksmai ir (ar) priemonės:**

27.2.1. Darbuotojų informavimas apie darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo Ligoninėje politiką ir kitas galiojančias nuostatas, padedančias užtikrinti, kad visi Ligoninėje dirbantys ar naujai įdarbinti darbuotojai žinotų ir suprastų Ligoninės siektino elgesio taisykles ir vykdomas priemones ir (ar) veiksmus. Informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: susirinkimai, informacinės lentos, informaciniai pranešimai, atmintinės, dalomoji medžiaga ir kt. būdai.

27.2.2. Darbuotojų mokymų smurto ir priekabiavimo prevencijos ir intervencijos srityje organizavimas, kuris sudarytų darbuotojams galimybes tobulinti žinias ir įgūdžius, reikalingus atpažinti smurto ir priekabiavimo situacijas, tinkamai į jas reaguoti (stabdyti, pranešti, kreiptis pagalbos), stiprinti bendravimo įgūdžius, kurie padėtų išvengti smurto bei priekabiavimo ir (ar) jį

sumažinti, kaip skatinti teigiamą aplinką darbe, užtikrinti informacijos apie patyrusius smurtą asmenis konfidencialumą.

27.2.3. Struktūrinių padalinių vadovų mokymų organizavimas, kuris padėtų geriau suprasti ir paaiškinti Prevencijos politiką, palaikyti pagarba grįstą darbo aplinką, pastebėti netinkamą savo ir darbuotojų elgesį, įvertinti darbo aplinką ir numatyti priemones smurtui ir priekabiavimui išvengti, padėti nukentėjusiems darbuotojams, išlaikyti konfidencialumą ir tinkamai informuoti apie patyrusius smurtą ir priekabiavimą darbuotojus pagal galiojančius teisės aktus.

27.2.4. Tęstinės smurto ir priekabiavimo prevencijos stebėsenos vykdymas: Ligoninės direktorius ar jo įgalioti asmenys vertina smurto ir priekabiavimo atvejų metinę dinamiką (pranešimų skaičių, atvejų sprendimo rezultatus, pagalbos teikimo apimtį), psichosocialinės rizikos veiksnius, prireikus inicijuoja psichosocialinės rizikos pakartotinį vertinimą struktūriniuose padaliniuose.

27.3. Tretiniai prevenciniai veiksmai ir (ar) priemonės:

27.3.1. Visapusiška pagalba smurtą ir (ar) priekabiavimą patyrusiems ar dalyvavusiems smurto situacijose darbuotojams: įvykus smurto atvejui operatyviai reaguojama, per kiek įmanoma trumpiausią terminą ir efektyviai nagrinėjant galimo smurto ir (ar) priekabiavimo atvejus, suteikiamos rekomendacijos bei informacija, kur galima kreiptis dėl specialisto (psichologo, socialinių darbuotojų, psichologinės pagalbos organizacijų, psichologinės pagalbos telefono linijų, teisininkų ir kt.) paslaugų, nuorodų ir kontaktų suteikimą visiems Ligoninės darbuotojams.

27.3.2. Sąlygų dalytis patirtimi sudarymas, organizuojant darbuotojų susirinkimus, skatinant darbuotojus kalbėti apie savo patirtus sunkumus, jų sprendimo būdus, nukreipiant pagalbos, sudarant galimybes gauti paramą iš kolegų.

27.3.3. Esant galimybei smurtą ir (ar) priekabiavimą patyrusio darbuotojo prašymu, sąlygų sudarymas jo perkėlimui į kitą struktūrinį padalinį, atostogų suteikimas.

27.3.4. Iškilusių problemų sprendimas neformaliomis priemonėmis – pokalbiai su smurtautoju, rekomenduojant psichologo ir (ar) kitų specialistų konsultacijas, siūloma mentorystė ar kita pagalba.

27.3.5. Drausminių procedūrų (nušalinimas nuo darbo, raštiškas įspėjimas, perkėlimas į kitą struktūrinį padalinį ar pareigas, atleidimas iš darbo, kt.) numatymas ir taikymas smurtaujantiems darbuotojams, atsižvelgiant į smurto ir priekabiavimo formas, būdus, atvejų pasikartojimą, dalyvavusiųjų liudijimus ar kitas aplinkybes.

27.3.6. Smurtas ar priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą ir smurtą ar priekabiavimą dėl lyties (smurtas ar priekabiavimas, nukreiptas prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą), diskriminacinio pobūdžio veiksmai ar garbės ir orumo pažeidimas kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų atžvilgiu darbo metu ar darbo vietoje, yra draudžiami ir laikytini šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

V SKYRIUS PRANEŠIMŲ APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

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

28.1. raštu arba elektroniniu paštu pranešant tiesioginiam vadovui, kuris apie praneštą smurto ir (ar) priekabiavimo atvejį informuoja Galimų smurto ir priekabiavimo darbe atvejų nagrinėjimo komisiją (toliau – Komisija) Prevencijos politikos 28.2 arba 28.3 papunkčiuose nurodytais būdais;

28.2. naudojantis Ligoninės internete, adresu www.rvpl.lt, galimų smurto ir (ar) priekabiavimo atvejų pranešimo anketa (Prevencijos politikos 1 priedas);

28.3. siunčiant elektroninį laišką adresu pranesimai@rvpl.lt.

29. Pranešimą apie smurtą ir (ar) priekabiavimą rekomenduojama pateikti per įmanomą trumpiausią laiką nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo dienos.

31.1. Pranešime pateikiama informacija:

31.2. pranešimą teikiančio asmens vardas, pavardė, kontaktai (elektroninis paštas ir (ar) telefono numeris) (nebūtina, bet pageidautina siekiant tikslesnio tyrimo, išvadų ir tikslingos prevencijos);

31.3. įvykio data (arba periodas);

31.4. galimi smurto ir (ar) priekabiavimo iniciatoriai, nukentėjusieji, liudininkai, jei tokių yra, pranešimą teikiančio asmens sąsajos su įvykiu;

31.5. detalus paaiškinimas apie patirto smurto, priekabiavimo atvejį ir faktinės aplinkybės;

31.6. turimi įrodymai (garso įrašai, susirašinėjimai ir pan.);

31.7. siūlomos prevencinės priemonės (jei esama pasiūlymų).

32. Gautas pranešimas laikomas konfidencialia informacija ir negali būti pavišintas asmenims, kurie nėra susiję su galimu Prevencijos politikos pažeidimu arba jo tyrimu, išskyrus atvejus, kai pats nukentėjusysis jau yra pavišinęs informaciją.

33. Smurtas, priekabiavimas, įskaitant priešišką elgesį prieš darbuotoją, kuris pateikė pranešimą dėl galimo Prevencijos politikos pažeidimo, yra draudžiamas ir laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

34. Galimai patirtus ar pastebėtus smurto ir priekabiavimo atvejus nagrinėja, prevencines priemones siūlo Komisija, sudaryta Ligoninės direktoriaus įsakymu.

35. Komisija sudaroma iš ne mažiau kaip 5 narių, kurią sudaro Komisijos pirmininkas, Komisijos pirmininko pavaduotojas, kiti komisijos nariai.

36. Komisijos darbe turi dalyvauti visi jos nariai. Komisija yra teisėta, jeigu jos darbe dalyvauja daugiau kaip pusė Komisijos narių. Kai Komisijos darbe dėl svarbių priežasčių negali dalyvauti jos pirmininkas, jį pavaduoja Komisijos pirmininko pavaduotojas, o jo nesant – Komisijos narių bendru protokoliniu sprendimu paskirtas kitas Komisijos narys.

37. Pagal poreikį, Komisijos pirmininko, jo nesant – Komisijos pirmininko pavaduotojo, sprendimu, gali būti į Komisiją įtraukiamas papildomas (-i) specialistas (-ai) ar darbuotojas (-ai) atvejo nagrinėjimui arba gali būti prašoma jų ekspertizės.

38. Siekiant tinkamai atlikti pranešimo dėl smurto ir (ar) priekabiavimo tyrimą, šis tyrimas grindžiamas šiais pagrindiniais principais:

38.1. **betarpiškumo** – visiems susijusiems asmenims (nukentėjusiajam, skundžiamajam, liudytojui (-ams)) sudaromos visos galimybės pateikti paaiškinimus dėl savo veiksmų;

38.2. **operatyvumo** – pranešimai nagrinėjami per kiek įmanoma trumpesnę terminą;

38.3. **pagalbos nukentėjusiajam** – gavus pranešimą dėl smurto ir (arba) priekabiavimo, sudaromos psichologiškai saugios darbo sąlygos;

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

38.5. **nekaltumo** – skundžiamasis laikomas nekaltu, kol bus priimtas sprendimas dėl Prevencijos politikos pažeidimo ar jo netinkamo elgesio.

39. **Galimo smurto ir (arba) priekabiavimo darbe atvejo nagrinėjimo procedūra apima šiuos veiksmus:**

39.1. Komisijai gavus rašytinę informaciją Prevencijos politikoje nurodytomis priemonėmis arba kitais būdais (visuomenės informavimo priemonėse paskelbtą ar kt.), tyrimas pradedamas nedelsiant, be ne vėliau nei per 2 darbo dienas nuo informacijos gavimo;

39.2. pranešimas apie galimo smurto ir (arba) priekabiavimo atvejį nedelsiant užregistruojamas Smurto ir (ar) priekabiavimo atvejų registravimo formoje (Prevencijos politikos 2 priedas) ir Komisijos pirmininkas, jo nesant – Komisijos pirmininko pavaduotojas informuoja Komisiją bei pateikia gautą medžiagą susipažinimui;

39.3. Komisija turi teisę prašyti darbuotojo, galimai patyrusio ar pastebėjusio smurto ir (ar) priekabiavimo atvejį, galimai įvykyje dalyvavusių asmenų (įvykio liudininkų, nukentėjusiųjų, galimų smurtautojų) ir kitų darbuotojų paaiškinimo, informacijos patikslinimo raštu ar žodžiu ir turimų įrodymų pateikimo;

39.4. apklausiant nukentėjusįjį ar skundžiamąjį asmenį, apklausoje gali dalyvauti ir jo atstovas;

39.5. surinkus informaciją, rengiamas Komisijos posėdis, kuriame aptariamas smurto ir (ar) priekabiavimo atvejis;

39.6. atlikus tyrimą, Komisija įvertina jo metu gautus duomenis ir per 5 darbo dienas parengia bei pateikia išvadą Ligoninės direktoriui dėl Prevencijos politikos pažeidimo pripažinimo ar nepripažinimo, kuris priima sprendimą dėl drausminės atsakomybės ar kitų priemonių taikymo Prevencijos politiką pažeidusiam darbuotojui;

39.7. galimas smurto ir (arba) priekabiavimo atvejis turi būti ištirtas per įmanomai trumpiausią laiką, bet ne ilgiau nei per 1 mėnesį nuo pranešimo gavimo dienos.

40. Komisija teikia Ligoninės direktoriui veiklos ataskaitą ne rečiau kaip kartą per kalendorinius metus.

VI SKYRIUS

APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ PRANEŠUSIŲ ASMENŲ IR NUKENTĖJUSIŲ ASMENŲ APSAUGOS PRIEMONĖS

41. 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.

42. Draudžiama prieš apie smurtą ir (ar) priekabiavimą pranešusius asmenis, tyrime dalyvaujančius asmenis, jų atstovus, asmenis, liudijančius ir teikiančius paaiškinimus tyrime, persekioti, elgtis priešišškai ar taikyti kitokias neigiamas pasekmes (psichologinį spaudimą, darbo užmokesčio sumažinimą, priedų, priemonių neskyrimą, atleidimą iš darbo, jei tam nėra objektyvių aplinkybių ir kt.). Bet koks persekiojimas, priešiškas elgesys ar neigiamų pasekmių taikymas prieš šiame punkte nurodytus asmenis yra draudžiamas ir gali būti pripažintas darbo pareigų pažeidimu, už kurį gali būti taikoma darbo santykius reglamentuojančiuose įstatymuose numatyta atsakomybė.

43. Jeigu pranešimą pateikęs darbuotojas yra pavaldus darbuotojui, dėl kurio pateiktas pranešimas, Komisija apsvarsto, kokių priemonių reikia imtis, siekiant apsaugoti pranešimą pateikusį darbuotoją nuo galimo priešiško elgesio, persekiojimo ar neigiamų pasekmių, ir pasiūlymus pateikia Ligoninės direktoriui.

44. Komisijos nariams draudžiama atskleisti bet kokią su tyrimu susijusią informaciją asmenims, nedalyvaujantiems tyrimo procedūroje ir atliekant pranešimų tyrimą, Komisijos nariai privalo užtikrinti pranešėjo apie galimą smurtą ir (arba) priekabiavimo atvejį konfidencialumą, tačiau dėl to Komisija ir (ar) Ligoninė negali patekti į tokią situaciją, kai negalės vykdyti savo įsipareigojimų užkirsti kelią tolesniam smurtui ir (ar) priekabiavimui arba juo apkaltinti asmenys negalės tinkamai save apginti.

45. Prireikus, be Prevencijos politikos 27.3.1 papunktyje numatytų pagalbos priemonių, arba ypač gilių konfliktinių ir stresinių situacijų metu, Komisija teikia Ligoninės direktoriui siūlymus dėl papildomų smurto ir (ar) priekabiavimo prevencijos priemonių taikymo, pavyzdžiui, mediacijos, krizių įveikimo pagalbos komandos paslaugų ir kt.

VII SKYRIUS

DARBUOTOJŲ ELGESIO TAISYKLĖS

46. Darbuotojų elgesiui keliami reikalavimai įtvirtinti Viešosios įstaigos Respublikinės Vilniaus psichiatrijos ligoninės elgesio kodekse, patvirtintame viešosios įstaigos Respublikinės Vilniaus psichiatrijos ligoninės direktoriaus 2022 m. birželio 27 d. įsakymu Nr. V1-101 „Dėl Viešosios įstaigos Respublikinės Vilniaus psichiatrijos ligoninės darbuotojų elgesio kodekso patvirtinimo“.

47. **Darbuotojų tarpusavio santykiai:**

47.1. Ligoninės darbuotojų tarpusavio santykiai turi būti grindžiami mandagumu, taktiškumu, sąžiningumu, draugiškumu ir pasitikėjimu.

47.2. Darbuotojai turi padėti vieni kitiems darbinėje veikloje, keistis patirtimi ir žiniomis.

47.3. Vengti asmeninio įžeidinėjimo, orumo žeminimo; kito darbuotojo darbo menkinimo; apkalbų, šmeižto apie kolegas skleidimo, reputacijos menkinimo; neigiamų emocijų demonstravimo.

47.4. Darbuotojai privalo laikytis solidarumo su savo kolegomis, ginti juos nuo nepagrįstos kritikos ir netinkamos įtakos.

47.5. Darbuotojai privalo susilaikyti nuo viešų pasisakymų ar svarstymų apie kolegų atliekamas užduotis ir veiksmus, apie kitų darbuotojų asmenybę ir jų kompetenciją.

47.6. Neigiamas atsiliepimas apie kolegas, ypač kitų asmenų akivaizdoje, neleistas. Į kolegą visada kreipiamasi pagarbiai.

47.7. Darbuotojų ir vadovų tarpusavio santykiai turi būti grindžiami abipuse pagarba, geranoriškumu bei aktyvia pagalba.

47.8. Darbuotojai su vadovais turi bendrauti korektiškai ir vykdyti visus teisėtus jų nurodymus.

47.9. Darbo metu kilę darbuotojų tarpusavio nesutarimai turi būti išsprendžiami nedelsiant jų pačių pastangomis, į tiesioginį vadovą kreipiamasi tik kraštutiniu atveju.

47.10. Darbuotojas privalo nevykdyti tiesioginio vadovo pavedimo, jei pavedimas verčia pažeisti įstatymus. Apie tokį pavedimą pranešama Ligoninės direktoriui.

47.11. Darbuotojai privalo netoleruoti asmens priekabiavimo, smurto, įžeidinėjimo ar žeminimo ir skatinti visus darbuotojus nebūti pasyviais Prevencijos politikos nuostatas pažeidžiančio elgesio stebėtojais, imtis aktyvių veiksmų nepriimtinau elgesiui stabdyti.

47.12. Pastebėjus nepriimtinau elgesį, netoleruoti jo, nelaikyti jo pokštu ar nevykusiu pajuokavimu, neskatinti tokio elgesio pritariančia šypsena, juoku ar kitais nepriimtinau elgesį palaikančiais veiksmais.

VIII SKYRIUS DARBUOTOJŲ TEISĖS IR PAREIGOS

48. Kiekvienas Ligoninės **darbuotojas turi teisę:**

48.1. į aiškiai apibrėžtą vaidmenį darbe ir atsakomybes;

48.2. lankyti mokymus, skirtus smurto ir priekabiavimo prevencijai;

48.3. rūpintis savo kultūros darbe puoselėjimu ir bendravimo kokybe;

48.4. derinti darbo ir asmeninio gyvenimo poreikius;

48.5. aktyviai dalyvauti vertinant profesinę riziką;

48.6. aktyviai dalyvauti kuriant bei įgyvendinant priešsmurtinę strategiją;

48.7. bendradarbiauti su darbuotojų atstovais;

48.8. reikalauti, kad darbdavys sudarytų saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas;

48.9. sužinoti iš darbuotojų atstovo saugai ir sveikatai, tiesioginio vadovo ar kito darbdavio įgalioto asmens ar darbdaviui atstovaujančio asmens apie darbo aplinkoje esančius sveikatai kenksmingus ir (ar) pavojingus veiksmus;

48.10. patiems tartis su tiesioginiu vadovu, darbdaviui atstovaujančiu asmeniu dėl darbuotojų saugos ir sveikatos gerinimo arba tam įgalioti darbuotojų atstovą saugai ir sveikatai, darbuotojų atstovą;

48.11. įstatymų nustatyta tvarka reikalauti, kad būtų atlyginta žala, padaryta sveikatai dėl nesaugių darbo sąlygų;

48.12. iškilus klausimų dėl saugos ir sveikatos būklės darbo vietoje ar įstaigoje, kreiptis į darbuotojų atstovą saugai ir sveikatai, tiesioginį vadovą, Ligoninės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybą, darbuotojų atstovus, darbdaviui atstovaujantį asmenį, Valstybinę darbo inspekciją prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, kitas valstybės institucijas ir įstaigas.

49. Kiekvienas Ligoninės **darbuotojas privalo:**

49.1. netoleruoti prieš darbuotojus ir kitus asmenis nukreipto smurto ir priekabiavimo;

49.2. rinkti bei saugoti netoleruotino elgesio/galimo smurto ir priekabiavimo įrodymus;

49.3. aktyviai bendradarbiauti tiriant smurto ir priekabiavimo atvejį;

- 49.4. pranešti apie patirtą smurto ir priekabiavimo atvejį tiesioginiam vadovui, darbuotojų atstovui saugai ir sveikatai, darbuotojų atstovams;
- 49.5. teikti siūlymus Ligoninės administracijai smurto ir priekabiavimo prevencijos klausimais.
50. Ligoninės **struktūrinio padalinio vadovas** savo vadovaujamame kolektyve **privalo**:
- 50.1. puoselėti vertybes aiškiai netoleruoti asmens įžeidinėjimo ar jo garbės ir orumo žeminimo;
- 50.2. pastabas dėl pavaldinių klaidų ir darbo trūkumų reikšti korektiškai;
- 50.3. sukurti vadovaujamame kolektyve darbingą ir draugišką aplinką, užkirsti kelią konfliktams, šalinti nesutarimų priežastis;
- 50.4. nepalikti neišspręstų konfliktų;
- 50.5. stengtis įtraukti darbuotojus į sprendimų priėmimo procesus;
- 50.6. stengtis paskirstyti darbą kolektyve tolygiai, kad būtų efektyviai panaudotos kiekvieno pavaldinio kūrybinės galimybės ir kvalifikacija;
- 50.7. nubrėžti aiškias kiekvieno darbuotojo atsakomybės ribas;
- 50.8. užtikrinti teisingumą ir saugumą;
- 50.9. viešai nereikšti savo simpatijų ar antipatijų pavaldiniams ir kitiems Ligoninės darbuotojams;
- 50.10. deramai įvertinti pavaldinių darbo pasiekimus;
- 50.11. skatinti pavaldinius reikšti savo nuomonę darbiniais klausimais ir ją išklausti;
- 50.12. būti reiklus ir teisingas pavaldiniams.

IX SKYRIUS BAIGIAMOS NUOSTATOS

51. Darbuotojai su šia Prevencijos politika yra supažindinami Ligoninės ProfitWeb sistemoje, Prevencijos politika nuolat skelbiama Ligoninės intranete.
52. Darbuotojų informavimą ir švietimą smurto ir priekabiavimo prevencijos klausimais organizuoja ir (ar) vykdo Komisija, bendradarbiaudama su Žmogiškųjų išteklių valdymo skyriumi, Psichologinio konsultavimo ir socialinės pagalbos skyriumi, Medicinos etikos komisija ir, prireikus, kitais Ligoninės struktūriniais padaliniais, darbuotojų atstovais (darbo taryba, profesine sąjunga).
53. Komisija atsakinga už smurto ir priekabiavimo prevencijos ir prevencinių priemonių įgyvendinimą. Komisija, vykdydama šias funkcijas:
- 53.1. kartu su darbuotojų atstovais (darbo taryba, profesine sąjunga) konsultuoja darbuotojus klausimais, susijusiais su smurtu ir priekabiavimu;
- 53.2. prireikus, bendradarbiaudama su Prevencijos politikos 52 punkte nurodytais struktūriniais padaliniais ir/ar darbuotojų atstovais, organizuoja darbuotojams mokymus, skirtus smurto ir priekabiavimo prevencijai gerinti.
54. Komisija yra atsakinga už tęstinės smurto ir priekabiavimo prevencijos stebėsenos vykdymą.
55. Darbuotojai, atlikdami savo darbo funkcijas, turi vadovautis šioje Prevencijos politikoje nustatytais principais.
56. Prevencijos procedūra taikoma ir tuomet, jeigu nukentėjęs asmuo pageidauja tik sudrausminti skundžiamąjį ir užkirsti kelią tokiems veiksams ateityje, tačiau nepageidauja, kad būtų pradėtas tyrimas arba nėra pakankamo pagrindo tyrimui pradėti.
57. Su šia Prevencijos politika susipažinę darbuotojai įspėjami ir informuojami, jog pažeidus Prevencijos politikos nuostatas gali būti taikomos šios priemonės – perkėlimas į kitą struktūrinį padalinį, į kitas pareigas, darbo vietą, atleidimas iš darbo ar kitos priemonės.
58. Jeigu nustatoma, kad pranešimas apie smurto ir (ar) priekabiavimo atvejį buvo pateiktas siekiant pakenkti reputacijai, apšmeižti ar diskredituoti kitą asmenį, toks elgesys laikomas

netoleruotinu ir gali būti pripažintas darbo pareigų pažeidimu, už kurį gali būti taikoma darbo santykius reglamentuojančiuose įstatymuose numatyta atsakomybė.

59. Darbuotojai, manantys, kad buvo smurtaujama ir (ar) priekabiuojama, turi teisę kreiptis į kitas institucijas, nepaisydami, ar jų pranešimą tyrė Ligoninė. Ligoninė įsipareigoja bendradarbiauti su tyrimą atliekančia institucija.

60. Ligoninė peržiūri ir, prireikus, atnaujina Prevencijos politiką, atsižvelgdama į gautus pranešimus apie smurtą ir priekabiavimą, nustatytus smurto ir priekabiavimo atvejus, pasikeitus galimiems jų pavojams ar atsiradus naujų arba pareikalavus Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos darbo inspektoriui.

61. Darbuotojai turi teisę Ligoninės direktoriui teikti pasiūlymus dėl Prevencijos politikos ir jos veiksmingumo.
