

VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS KRETINGOS LIGONINĖS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

I SKYRIUS BENDROJI DALIS

1.Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikoje (toliau – Politika) turi būti nustatyta: smurto ir priekabiavimo atpažinimo būdai, galimos smurto ir priekabiavimo formos, supažindinimo su smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis tvarka, pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarka, apie smurtą ir priekabiavimą pranešusių asmenų ir nukentėjusių asmenų apsaugos priemonės ir jiems teikiama pagalba, darbuotojų elgesio (darbo etikos) taisyklės ir kita informacija, susijusi su smurto ir priekabiavimo prevencija (DK 30 straipsnio 4 dalis).

2.Smurto ir priekabiavimo prevencija suprantama kaip vienas iš efektyviausių būdų užtikrinti, kad darbuotojai ar jų grupė nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiamasi 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.

3.Smurto ir priekabiavimo formų įsisąmoninimas, atpažinimas, netoleravimas, draudimas bei laiku atliktas pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą tyrimas ir atsakomybės taikymas smurtautojui leidžia ne tik atgrasyti smurtautoją, bet ir prisideda kuriant darbuotojams emociškai palankią darbo aplinką.

4.Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:

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

4.2. pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buities, sanitarinėmis ir higienos patalpomis;

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

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

4.5.darbdavio suteiktame būste;

4.6.pakeliui į darbą arba iš darbo.

II. SKYRIUS SĄVOKOS IR JŲ APIBRĖŽTYS

5. Politikoje vartojamos sąvokos:

5.1. **Darbdavys** – Viešoji įstaiga Kretingos ligoninė;

5.2. **Darbuotojas** – asmuo, dirbantis Viešojoje įstaigoje Kretingos ligoninėje pagal darbo sutartį;

5.3. Fizinis smurtas – asmens tyčiniai fiziniai veiksmai, kurie sukelia kitam asmeniui fizinį skausmą arba dėl kurių tas asmuo gali būti sužalotas;

5.4. Įgaliotas asmuo – Įstaigos vadovo paskirtas asmuo/asmenys, atliekantis smurto ir priekabiavimo prevencijos funkcijas Įstaigoje;

5.5. Medicinos etikos komisija – Viešosios įstaigos Kretingos ligoninės asmenų grupė, patvirtinta vadovaujantis Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2021 m. liepos 16 d. įsakymu Nr. V-1672 „Dėl Pavyzdinių medicinos etikos komisijų nuostatų patvirtinimo“, ir įgaliota analizuoti bei tirti smurto ir priekabiavimo kaip neetiško elgesio atvejus;

5.6. Nukentėjusysis – Įstaigos darbuotojas, patyręs ar galimai patyręs smurtą ir (ar) priekabiavimą darbe;

5.7. Pranešimas – žodinis arba rašytinis informacijos pateikimas apie galimą smurto ir (ar) priekabiavimo darbe atvejį;

5.8. Priekabiavimas – nepageidaujamas elgesys, kai dėl lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos siekiama įžeisti asmenį arba pažeminti jo orumą, sukurti bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką;

5.9. Psichologinis smurtas – bet koks asmens veiksmas, įskaitant socialinį izoliavimą, žodinių įžeidimų, orumo žeminimą, gąsdinimą, grasinimą panaudoti fizinę jėgą arba kitą elgesį, kuris 2-13 gali menkinti arba menkina kito asmens tapatumą, orumą ir savivertę ir gali pakenkti jo fizinei, psichinei, dvasinei, moralei arba socialinei sveikatai, saugai ir gerovei;

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

5.11. Smurtas – asmens veikimu ar neveikimu kitam (-iems) asmeniui (-ims) daromas tyčinis fizinis, psichologinis, seksualinis, ekonominis poveikis, dėl kurio tas asmuo patiria arba gali patirti neturtinę ar turtinę žalą;

5.12. Smurto ir priekabiavimo prevencija – priemonės ir (ar) veiksmai, kuriais siekiama išvengti smurto ar priekabiavimo atvejų ar sumažinti jų mastą ir žalą, taip pat tinkamai reaguoti jiems įvykus ir užtikrinti pagalbos teikimą nuo smurto ir priekabiavimo nukentėjusiems asmenims;

5.13. Smurto ir priekabiavimo prevencijos stebėsena – reguliarus situacijos stebėjimas, apimantis faktų ir informacijos, svarbios smurto ir priekabiavimo prevencijai, geresniam smurto ir priekabiavimo atvejų atpažinimui ir valdymui, rinkimą ir analizę;

5.14. Smurto prevencijos grupė – Įstaigos vadovo įsakymu sudaryta darbuotojų, jų atstovų grupė, atsakinga už smurto ir (ar) priekabiavimo atvejų nagrinėjimą;

5.15. kitos sąvokos atitinka teisės aktuose vartojamas sąvokas.

III SKYRIUS

SMURTAS IR PRIEKABIAVIMAS DARBE

6. Smurto ir priekabiavimo problemos darbe įsisąmoninimas:

6.1. problemos atpažinimas, problemos netoleravimas;

6.2. prieš smurtą ir priekabiavimą nukreiptos strategijos formavimas;

6.3. prevencija.

7. Fizinio, psichologinio smurto ir priekabiavimo išraiškos (formas), kurios gali pasireikšti kaip:

7.1. tiesioginiai arba netiesioginiai grasinimai, nepagrįsti kaltinimai, kuriais siekiama sukelti negatyvias emocijas ar prastą savijautą;

7.2. nuolatinis darbo užduočių ir jų pasiekimų nuvertinimas, nepriklausomai nuo asmens veiklos rezultatų;

7.3. šmeižtas, gandai, apkalbos, melas, kuriais siekiama pakenkti asmens (-ų) reputacijai;

7.4. ignoravimas, izoliavimas, atribojimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų;

7.5. tyčinis nesidalijimas turima informacija, nuolatinis pagrįstų prašymų ir poreikių nepaisymas, neigimas;

7.6. manipuliavimas, kai keliamos neįgyvendinamos užduotys ir (ar) jų rezultatai;

7.7. asmeninis ar viešas pažeminimas, siekiant sumenkinti pasitikėjimą savimi, išjuokti ar pašiepti išvaizdą, statusą ar elgesį, įžeisti garbę ir orumą, tyčia įskaudinti;

7.8. riksmų, fizinių veiksmų ar gestų, nukreiptų į darbuotojo savigarbą ir savivertę, naudojimas;

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

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

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

7.12. spaudimas atlikti darbus, nesusijusius su darbuotojo vykdomomis funkcijomis;

7.13. fizinį skausmą sukeliantys veiksmai (suėmimas už rankų, pastūmimas, sudavimas, kt.);

7.14. 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.

8. Fizinio, psichologinio smurto ir priekabiavimo išraiškų (formų) sąrašas nėra baigtinis ir gali pasireikšti kitokiais būdais, kurie nėra akivaizdūs, tačiau kuria nemalonią, bauginančią, žeminančią ar įžeidžią darbo aplinką.

9. Smurto ir priekabiavimo atpažinimas:

9.1. 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;

9.2. pagrindiniai požymiai, būdingi smurtui (ypač psichologiniam), - tyčinis elgesys, piktnaudžiavimas turima valdžia arba įgaliojimais, stiprėjimas, pasikartojimas, trukmė;

9.3. konfliktams ir smurtui būdingi požymiai:

9.3.1. konfliktai būna atsitiktiniai ir nereguliarūs, smurtas – reguliarūs veiksmai;

9.3.2. konfliktą inicijuoti gali abi pusės, smurtą taikančio ir jį patiriančio darbuotojo vaidmenys paprastai nesikeičia;

9.3.3. 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;

9.3.4. konflikto tikimybė mažėja, kai geriau suprantami konfliktuojančių šalių motyvai ir argumentai, smurto atveju - konfliktai stiprėja ir dažnėja, neįmanoma įvardyti motyvo;

9.3.5. konfliktas – abiejų šalių problema, reikalaujanti atsižvelgti į vienas kito požiūrį, smurtas vyksta dėl galios disbalanso (ekonominio, valdžios, fizinės jėgos), pripažįstamas tik vienas požiūris;

9.3.6. reakcija į konfliktą yra spontaniška ir sukelia nusiminimą, nuovargį ir pan., smurtauti pasirengiama sąmoningai;

9.3.7. abiejų konfliktuojančių pusių savijauta yra įtempta, smurto atveju – nukentėjusiojo savijauta yra bejėgiškumas, baimė, savigrauža, o smurtautojo – pasitenkinimas, didžiavimasis savimi;

9.4. dažniausiai pasitaikantys atvejai, kuomet teisėtus darbdavio veiksmus, darbuotojas gali nepagrįstai įvertinti kaip smurtą ir priekabiavimą:

9.4.1. konstruktyvi darbdavio kritika, pagarbus pastabų išsakymas – darbdavys turi teisę vertinti darbuotojo dalykines savybes, darbo rezultatus. Veiklos vertinimo metu darbuotojui gali būti įvardijami jo atliekamo darbo trūkumai ir privalumai, išreiškiamos pastabos;

9.4.2. reiklumas – darbdavys gali tikrinti, ar darbuotojas laikosi darbo sutartimi pavestų pareigų, reikalauti tinkamai, laiku ir kokybiškai atlikti pavestas užduotis, laikytis lokalinių teisės aktų reikalavimų (atvykti į darbą laiku, drausti palikti darbo vietą be tiesioginio vadovo leidimo ir kt.);

9.4.3. rašytinio paaiškinimo reikalavimas – jei darbdavys turi pagrindą manyti, kad darbuotojas padarė darbo pareigų pažeidimą, jis turi teisę atlikti tarnybinį patikrinimą, reikalauti darbuotojo rašytinio paaiškinimo dėl galimo darbo pareigų nevykdymo / netinkamo vykdymo, o vėliau, esant pagrindui – įteikti įspėjimą, kad dėl padaryto antro tokio paties darbo pareigų pažeidimo jis gali būti atleistas iš darbo, arba net priimti sprendimą dėl darbuotojo atleidimo iš darbo;

9.4.4. klaidingas smurto ir priekabiavimo suvokimas – darbuotojas gali nežinoti teisės aktų reikalavimų, kurių privalo laikytis, tinkamai nėra susipažinęs su Įstaigos vidaus (norminiais) teisės aktais ir pan.;

9.4.5. tarp darbdavio ir darbuotojo kilę nesusipratimai, diskusijos, nuomonių nesutapimai savaime negali būti vertinami kaip smurtas ir priekabiavimas.

10. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:

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

10.2. pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buities, sanitarinėmis ir higienos patalpomis;

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

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

10.5. darbdavio suteiktame būste;

10.6. pakeliui į darbą ar iš darbo.

11. Prieš smurtą ir priekabiavimą nukreipta strategija numatyta **1 priede**.

12. Darbuotojų, patyrusių arba galimai patyrusių smurtą ir (ar) priekabiavimą darbe, veiksmų schema pateikta **2 priede**.

IV SKYRIUS **PRANEŠIMŲ APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO** **TVARKA**

13. Darbuotojas, pagrįstai manantis, kad patyrė ar galimai patyrė smurtą ir (ar) priekabiavimą, turi teisę apie tai pranešti žodžiu arba raštu įgaliotiems asmenims

14. Pranešimą rekomenduojama pateikti per įmanomai trumpiausią laiką nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo dienos ir jame informatyviai pateikti:

14.1. įvykio situaciją, apraiškas ir aplinkybes;

14.2. ar nepriimtina elgėsi Įstaigoje dirbantis asmuo ar kitas asmuo (klientas ir kt.), jei yra žinoma, pateikti detalesnę informaciją (vardą, pavardę ir pan.);

14.3. galimus liudininkus;

14.4. kitą turimą informaciją (teisėtai padarytus garso įrašus, susirašinėjimus ir pan.).

15. Visi pranešimai (tiek žodiniai, tiek rašytiniai) turi būti registruojami bei nagrinėjami. Įgalioti asmenys, pranešimus registruoja neviešame registre (pridedama).

16. Jei pranešime pateikta 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.

17. Įgaliotas asmuo gautą informaciją nedelsiant, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną, turi pateikti Įstaigos vadovui.

18. Įstaigos vadovas, įvertinęs gauto pranešimo situaciją, apraiškas ir aplinkybes:

18.1. nurodo smurto prevencijos įgaliotiems asmenims išnagrinėti smurto ir (ar) priekabiavimo darbe atvejį (toliau – atvejį). **Smurto prevencijos grupė** sudaroma visiems atvejams nagrinėti arba konkrečiam atvejui nagrinėti, susidarius tam tikroms aplinkybėms (pvz.: vieno iš smurto prevencijos grupės narių laikinojo nedarbingumo, atostogų, komandiruotės metu, taip pat jei pranešimas gautas dėl smurto prevencijos grupės nario / narių nepriimtino elgesio ir pan.);

18.2. atvejui nagrinėti pasitelkia medicinos etikos komisiją (toliau – komisija). Į komisiją dėl atvejo nagrinėjimo gali tiesiogiai kreiptis ir įgaliotas asmuo arba smurto prevencijos grupė.

19. Pagrindinės smurto prevencijos grupės funkcijos:

19.1. įvertinti gautą informaciją apie patirtą smurtą ir (ar) priekabiavimą per įmanomai trumpiausią laiką, bet ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo pranešimo gavimo dienos;

19.2. apklausti pranešimą pateikusį asmenį ir asmenį, kurio elgesys skundžiamas (šalys apklausiamos atskirai). Prireikus apklausti kitus asmenis, galinčius suteikti papildomos informacijos, jei to pageidauja pranešimą pateikęs asmuo;

19.3. jei reikia, surinkti papildomą informaciją, susijusią su pranešimu, išsiaiškinti papildomas įvykio aplinkybes;

19.4. išnagrinėti smurto ir (ar) priekabiavimo darbe atvejį per įmanomai trumpiausią laiką, bet ne vėliau kaip per 20 darbo dienų nuo pranešimo gavimo dienos;

19.5. išnagrinėjus atvejį, pateikti išvadą Įstaigos vadovui, kuris priima sprendimą dėl tolimesnių veiksmų ir (ar) priemonių taikymo. Apie priimtą sprendimą informuoti darbuotoją, pateikusi pranešimą (jei darbuotojas to pageidavo).

20. Smurto prevencijos grupė turi teisę:

20.1. darbuotojui kreipiantis pirmą kartą dėl konkretaus (-ių) darbuotojo (-ų) galimo smurto ir (ar) priekabiavimo, nagrinėti atvejį taikant šias priemones:

20.1.1. individualiu pokalbiu su situacijoje dalyvavusiais darbuotojais, primenant bei aptariant Politikos nuostatas, jų turinį ir taikymo tvarką Įstaigoje;

20.1.2. susitikimu tarp smurtautojo ir nukentėjusiojo, taikant mediacijos metodą, kai visi su atveju susiję darbuotojai savo noru sutinka;

20.1.3. kitomis veiklomis, kuriomis būtų siekiama atvejo sprendimo, padedančio išvengti tokio įvykio pasikartojimo;

20.2. **siūlyti Įstaigos vadovui**, nukentėjusiajam suteikti galimybę neatvykti į darbo vietą, kol bus nagrinėjimas pranešimas;

20.3. jei sunku išsiaiškinti nepriimtino elgesio aplinkybes ar abejojama pranešimo dėl patirto nepriimtino elgesio pagrįstumu, suderinus su Įstaigos vadovu, kreiptis konsultacijai į psichologą;

20.4. teikti pasiūlymus Įstaigos vadovui dėl tolimesnių veiksmų priėmimo nukentėjusiojo ir asmens, kuris elgėsi nepriimtinais ar dėl kurio darbuotojas patyrė smurtą ir (ar) priekabiavimą, atžvilgiu;

20.5. rekomenduoti Įstaigos vadovui atmesti pranešimą, kaip nepagrįstą.

21. Pranešimo nagrinėjimo principai:

21.1. nekaltumas – asmuo laikomas nekaltu iki bus priimtas sprendimas dėl jo nepriimtino elgesio;

21.2. operatyvumas – atvejo nagrinėjimas atliekamas per įmanomai trumpiausią terminą;

21.3. betarpiškumas – visiems su atveju susijusiems asmenims (nukentėjusiajam, darbuotojui, kuris elgėsi ar galimai elgėsi nepriimtinais, liudininkui (-ams)) sudaromos visos galimybės pateikti paaiškinimus;

21.4. nešališkumas – atvejis nagrinėjimas objektyviai, be išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo.

22. Konfidencialumas:

22.1. siekiant užtikrinti konfidencialumą, įgalioti asmenys arba smurto prevencijos grupė privalo pasirašyti Konfidencialumo pasižadėjimą. Draudžiama atskleisti bet kokią informaciją, susijusią su smurto ir (ar) priekabiavimo darbe nagrinėjimu, nagrinėjimo procese nedalyvaujantiems asmenims;

22.2. visiems dalyviams užtikrinamas konfidencialumas ir asmens duomenų apsauga;

22.3. bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš darbuotoją, kuris pateikė pranešimą dėl patirto smurto ir (ar) priekabiavimo, yra draudžiamas ir yra laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

V SKYRIUS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJA

23. Siekiant sumažinti ir (ar) suvaldyti smurtą ir (ar) priekabiavimą darbo aplinkoje, turi būti numatytos ir įgyvendintos psichosocialinių rizikos veiksnių valdymo prevencijos priemonės.

24. Valdymo priemonės:

24.1. VEIKSMINGIAUSIA – vykdyti prevencines priemones;

24.2. EFEKTYVIAUSIA – problemos viešinimas;

24.3. SĖKMINGIAUSIA – administracijos, darbuotojų, padalinių vadovų, darbuotojų atstovų saugai ir sveikatai ir darbuotojų atstovų bendradarbiavimas.

25. Įstaigoje numatyta smurto ir priekabiavimo prevencija:

25.1. psichosocialinės darbo aplinkos gerinimas:

25.1.1. užtikrinti teisingumą ir saugumo jausmą darbo vietoje. Pagarbiai ir objektyviai vertinti darbuotojų galimybes, jų darbo rezultatus, sąžiningai skirstyti Įstaigos išteklius ir teisingą atlygį už darbą. Siekti, kad darbuotojų darbo krūvis būtų optimalus ir, kad užduotims atlikti pakaktų laiko;

25.1.2. užtikrinti saugią ir sveiką darbo aplinką visais su darbo santykiais susijusiais klausimais;

25.1.3. gerinti darbuotojų darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą;

25.1.4. organizuoti įvairias laisvalaikio veiklas, kultūrinius renginius;

25.1.5. atsižvelgti į darbuotojų bendradarbiavimą kartu (ar darbuotojams patinka dirbti kartu, ar sutaria ir dirba vieningai, ar darbai paskirstomi tolygiai, kaip sekasi kartu dirbti skirtingų profesijų specialistams, ar dažnai vyksta konfliktai);

25.1.6. darbuotojams turi būti aišku, ko iš jų tikimasi darbe. Darbas turi būti aiškiai apibrėžtas, darbuotojai turi būti tinkamai apmokyti konkrečiam darbui;

25.1.7. darbuotojai turi pasitikėti savo tiesioginiu vadovu, tiesioginis vadovas turi rūpintis kaip jaučiasi jam pavaldūs darbuotojai;

25.1.8. siekiant išvengti smurto ir priekabiavimo darbo aplinkoje atvejų padaugėjimo, reikia vengti besitęsiančių streso situacijų, stebėti atvejus, kai darbuotojai neatvyksta į darbą dėl ligos;

25.2. fizinės darbo aplinkos gerinimas:

25.2.1. užtikrinti, kad darbo vietos būtų patogios ir saugios – atitinkančios darbo vietoms nustatytus teisės aktų reikalavimus;

25.2.2. užtikrinti, kad darbo priemonės būtų techniškai tvarkingos ir prižiūrimos;

25.3. smurto ir (ar) priekabiavimo darbe atvejų registravimas ir nagrinėjimas:

25.3.1. darbuotojai turi būti informuoti apie galimybę pranešti apie patirtą (galimai patirtą) arba įtariamą smurtą ir (ar) priekabiavimą darbe (pastebėjus smurtą ir (ar) priekabiavimą);

25.3.2. darbuotojų smurto ir priekabiavimo darbe atvejai registruojami ir nagrinėjami Įstaigoje nustatyta tvarka; 25.4. darbuotojų ir vadovų informavimas ir mokymas:

25.4.1. darbuotojams turi būti pateikiama vieša informacija (plakatai, lankstinukai, atmintinės ir pan.), siekiant suteikti žinių apie smurtą ir priekabiavimą darbe ir jo poveikį, į ką reikia kreiptis patyrus įvairų nepriimtina elgesį, prevencines priemones ir pan.;

25.4.2. visi darbuotojai turi būti informuoti (susirinkimų, susitikimų metu ar kitomis viešomis priemonėmis) apie:

25.4.2.1. Įstaigoje taikomą Politiką;

25.4.2.2. numatytą prieš smurtą ir priekabiavimą nukreiptą strategiją;

25.4.2.3. darbuotojų elgesio (darbo etikos) taisyklės ir kitas galiojančias nuostatas, padedančias užtikrinti, kad visi darbuotojai žinotų, suprastų Įstaigos siektino elgesio taisyklės bei jų laikytųsi. Pagrindinės darbuotojų elgesio taisyklės numatytos **3 priede**;

25.4.2.4. vykdomas prevencijos priemonės;

25.4.2.5. pažeistų teisių gynėbos galimybes ir kt.;

25.4.3. visi darbuotojai turi būti informuoti, kad smurtas ir priekabiavimas nėra toleruojamas;

25.4.4. darbuotojams ir vadovams turi būti organizuojami mokymai apie streso ir konfliktų valdymą, smurto ir priekabiavimo supratimą ir jų pavojus, prevencijos priemonės, bendravimo įgūdžių tobulinimą ir pan.;

25.5. bendradarbiavimas:

25.5.1. darbuotojai turi būti skatinami atvirai kalbėti apie smurto ir priekabiavimo darbe problemą;

25.5.2. efektyviam ir sėkmingam Politikos įgyvendinimo ir vykdymo procesui turi būti įtraukti padalinių vadovai, darbuotojų saugos ir sveikatos specialistai, darbuotojai, jų atstovai (profesinė sąjunga) ar išorės ekspertai – diskutuojant ir tariantis su jais;

25.5.3. darbuotojų ir vadovų bendradarbiavimas turi būti pagrįstas pagarba ir atvirumu;

25.6. įgaliotų asmenų paskyrimas:

25.6.1. įgaliotų asmenų funkcijos:

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

25.6.1.2. pagal darbuotojų poreikius taikyti smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonės ir (ar) veiksmus;

25.6.1.3. pagal Įstaigos vadovo nustatytus reikalavimus dalyvauti nagrinėjant ir sprendžiant galimo smurto ir (ar) priekabiavimo atvejus;

25.6.1.4. vykdyti smurto ir (ar) priekabiavimo atvejų Įstaigoje stebėseną;

25.6.1.5. kasmet informuoti Įstaigos administracijos atstovus, padalinių vadovus ir darbuotojus apie smurto ir priekabiavimo paplitimą, pozityvius pokyčius ir iššūkius, kuriuos reikia svarstyti bei spręsti;

25.6.1.6. teikti siūlymus dėl smurto ir priekabiavimo prevencijos veiksmų ir (ar) priemonių vykdymo tobulinimo;

25.6.1.7. vykdyti kitas Įstaigos vadovo pavestas funkcijas, susijusias su smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimu ar koordinavimu;

25.7. tęstinis Politikos įgyvendinimo stebėsenos vykdymas:

25.7.1. vertinti smurto ir (ar) priekabiavimo atvejų dinamiką (pranešimų skaičių, atvejų sprendimo rezultatus, pagalbos teikimo apimtį);

25.7.2. inicijuoti psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių vertinimo atnaujinimą; visuose ar atskiruose darbo vietose;

25.7.3. analizuoti kitus geresniam atvejų atpažinimui, reagavimui ir prevencijai reikšmingus duomenis;

25.8. pagalbos suteikimas smurtą ir (ar) priekabiavimą darbe patyrusiems asmenims:

25.8.1. užtikrinti visų reikalingų specialistų (psichologų, psichiatrų ir kitų) pagalbą nukentėjusiajam, kuris gali jausti nerimą, baimę, irzlumą, miego sutrikimus, pyktį, susierzinimą ir kitus psichologinius požymius;

25.8.2. nukentėjusiajam užtikrinti perkėlimą į kitą skyrių, atostogų suteikimą, darbą nuotoliu (jei tokiu būdu galima atlikti darbo funkcijas);

25.8.3. suteikti informaciją, kur galima kreiptis pagalbos, sudaryti sąlygas gauti su smurto ir (ar) priekabiavimo atvejo sprendimu susijusią pagalbą Įstaigoje ar už jos ribų darbo valandomis;

25.9. kraštutinių priemonių taikymas smurtautojui:

25.9.1. pakartotinas supažindinimas su Politika ir kitais susijusiais dokumentais, akcentuojant tai, dėl ko buvo kreiptasi;

25.9.2. raštiški įspėjimai, atleidimas iš darbo. Prieš taikant šias priemones abi pusės turi būti objektyviai išklaustos (atsižvelgta į paaiškinimus, aplinkybes, ankstesnį smurtautojo elgesį), inicijuojamas neformalus pokalbis su smurtautoju, skiriama psichologo konsultacija.

26. Įstaigos vadovas paskiria asmenį / asmenis, atsakingą / atsakingus už prevencijos priemonių organizavimą ir įgyvendinimą.

27. Prevencijos priemonės gali būti taikomos kartu arba įgyvendinamos palaipsniui, prioriteto tvarka (pagal Įstaigoje nustatytą metinį prevencijos priemonių planą).

28. Prevencijos priemonės turi būti peržiūrimos (atsižvelgiant į Įstaigoje nustatytas smurto ir priekabiavimo darbe apraiškas) ir, esant poreikiui, atnaujinamos.

29. Išnagrinėjus smurto ir (ar) priekabiavimo darbe atvejį gali būti numatomos papildomos prevencijos priemonės.

VI SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

30. Akivaizdu, kad universalių sprendimų, tinkamų visais priekabiavimo ir smurto atvejais, nėra, tačiau visi darbo santykių dalyviai (darbdavys, darbuotojai) privalo nuolat dėti pastangas kurti emocinei ir psichinei sveikatai palankias darbo sąlygas. Šiuo atveju tinka universali taisyklė: elkis su kitais taip, kaip norėtum, kad būtų elgiamasi su tavimi.

31. Paminėtina, kad TDO konvencijoje 190 „Dėl smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje panaikinimo“ pripažįstama, kad „smurtas ir priekabiavimas darbo pasaulyje gali prilygti žmogaus teisių pažeidimui ar piktnaudžiavimui jomis ir kad smurtas ir priekabiavimas kelia grėsmę lygioms galimybėms, yra nepriimtinas ir nesuderinamas su deramu darbu“.

32. Jeigu smurtas ir (arba) priekabiavimas vyko kito darbuotojo atžvilgiu, rekomenduojama padrašinti jį kalbėti apie tai, skatinti kreiptis į šiuos veiksmus atlikusį darbuotoją ir nedelsiant jam pranešti, kad toks elgesys yra nepageidaujamas.

33. Stebėti ir netoleruoti smurto ir (arba) priekabiavimo darbe ir imtis prevencinių veiksmų šiems veiksams sustabdyti.

34. Politika peržiūrima ir prireikus atnaujinama įvertinus Politikos įgyvendinimo stebėsenos duomenis, atsižvelgiant į gautus pranešimus apie smurtą ir (ar) priekabiavimą, nustatytus smurto ir

(ar) priekabiavimo atvejus, pasikeitus galimiems jų pavojams ar atsiradus naujų arba pareikalavus Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos darbo inspektoriui.

35. Politikos nesilaikymas yra laikomas šiurkščiu darbuotojo darbo pareigų pažeidimu už kurį gali būti nutraukta darbo sutartis.

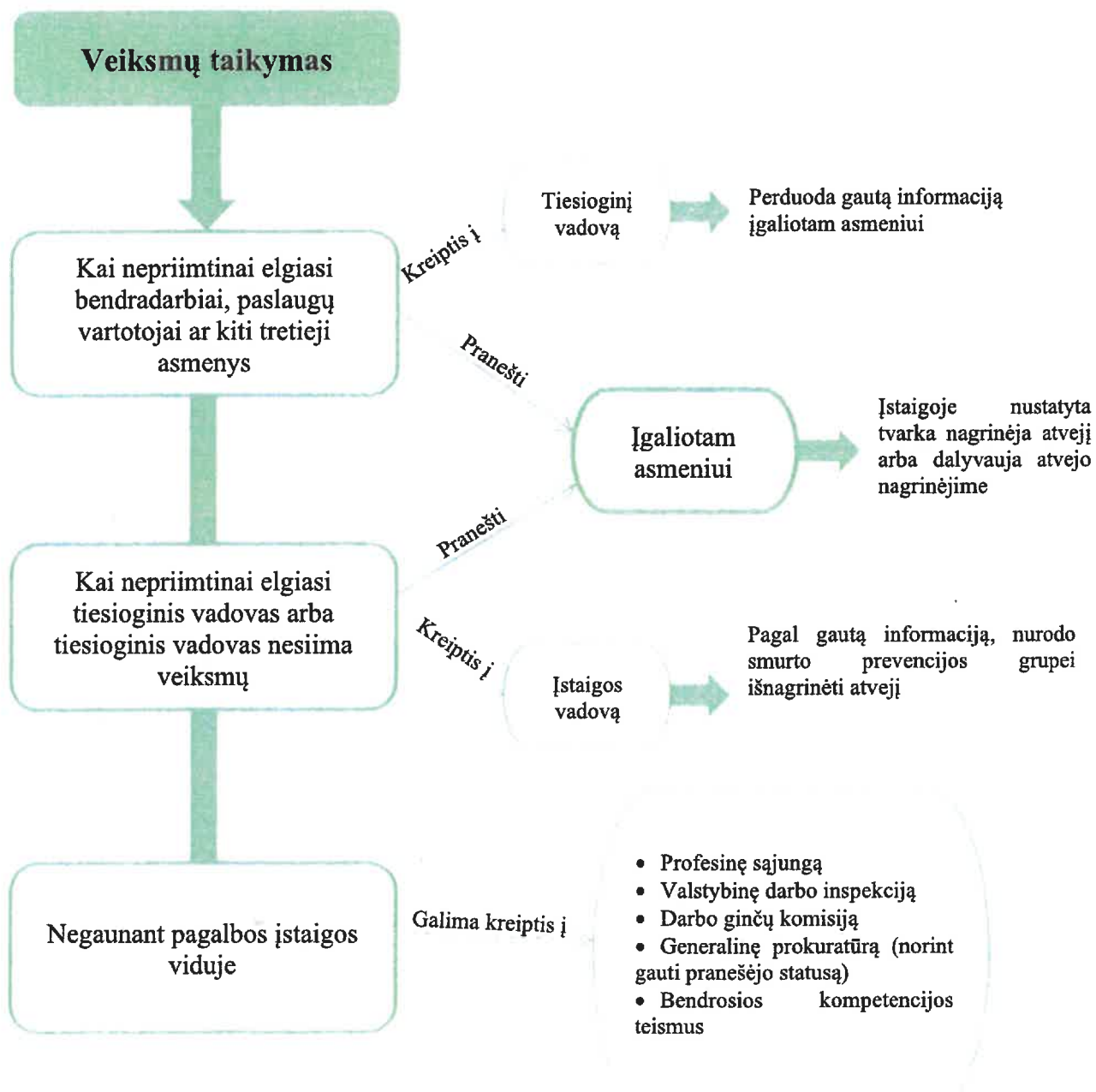
36. Už melagingus pranešimus darbuotojai atsako Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka.

35. Darbuotojai turi teisę teikti pasiūlymus dėl Politikos nuostatų tobulinimo.

VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS KRETINGOS LIGONINĖS PRIEŠ SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ NUKREIPTA STRATEGIJA

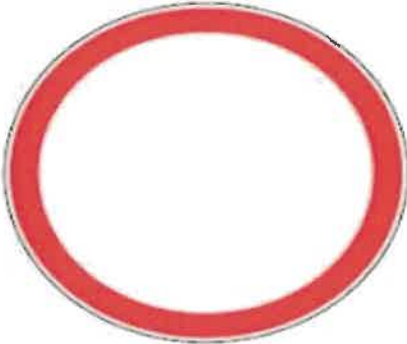


**VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS KRETINGOS LIGONINĖS DARBUOTOJŲ, PATYRUSIŲ ARBA
GALIMAI PATYRUSIŲ SMURTĄ IR (AR) PRIEKABIAVIMĄ DARBE, VEIKSMŲ
SCHEMA**

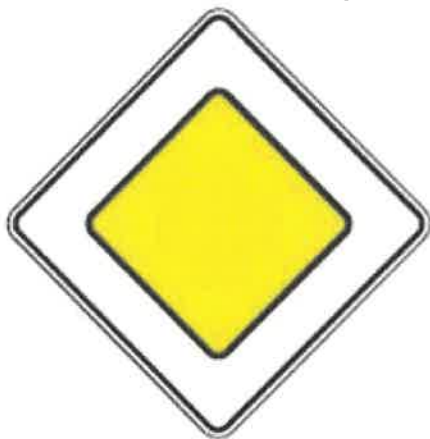


- pagrindiniai veiksmai;
- galimi kiti veiksmai.

**VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS KRETINGOS LIGONINĖS DARBUOTOJŲ ELGESIO
TAISYKLĖS ATMINTINĖ DARBUOTOJAMS**

NEPRIIMTINAS ELGESYS <i>(sąrašas nebaigtinis):</i> 	Darbo sąlygų bloginimas ir kt. Nepagrįsta kritika dėl atliktų užduočių ir kt. Tikrovės neatitinkančios informacijos, galinčios padaryti žalos darbuotojo garbei ir orumui, skleidimas ir kt. Nemalonūs skirtingo turinio komentarai ir kt. Darbuotojo atbigojimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų ir kt. Nesidalinimas informacija ir kt. Nuolatinis darbuotojo prašymų ir poreikių nepaisymas, neigimas ir kt. Neadekvataus darbo krūvio nustatymas ir kt. Manipuliavimas darbo užmokesčiu ir kt. Grasinimai, susiję su darbuotojo finansais ir kt. Keliami neįgyvendinami reikalavimai ir kt. Piktas pašiepimas, kandi ironija ir kt. Laidomos pašaipios pastabos apie darbuotoją ar asociatyvūs juokai ir kt. Bendravimas pakeltu tonu, nevaldomos emocijos ir kt. Vieši komentarai, kuriais siekiama darbuotoją pažeminti, sumenkinti, panieka ir kt. Ižeidimai, siekiant sumažinti darbuotojo pasitikėjimą savimi ir kt. Veiksmai, pareiškimai ar gestai, kurie nukreipti į darbuotojo savigarbą ir savivertę, siekiant pažeminti Prieš darbuotojo valią jo organizmui daromas neteisėtas, tyčinis fizinis poveikis ...
PRIIMTINAS ELGESYS <i>(sąrašas nebaigtinis):</i> 	Atviras ir teisingas bendravimas Abipusiai naudingo konfliktų sprendimo priėmimas Noras siekti kompromiso Nuomonės vertinimas Išklaušymas be asmeninio išankstinio nusistatymo Pagarbus ir tolerantiškas elgesys su kolegomis Elgesys, leidžiantis darbo metu kitiems jaustis fiziškai ir emociškai saugiai Pagalbos profesinėje veikloje suteikimas kitiems kolegoms Dalijimasis patirtimi ir žiniomis Savo profesinių klaidų pripažinimas Nepiktinaudžiavimas suteiktomis galiomis ar suteiktais įgaliojimais ...

***NEPAMIRŠKITE, JŪS
TURITE TEISĘ:***



Dirbti saugioje darbo aplinkoje be smurto ir priekabiavimo apraiškų | Turėti aiškiai apibrėžtas darbo funkcijas ir atsakomybę | Dalyvauti mokymuose, skirtuose smurto ir priekabiavimo prevencijai | Rūpintis savo kultūros darbe puoselėjimu ir bendravimo kokybe | Derinti darbo ir asmeninio gyvenimo poreikius | Dalyvauti vertinant profesinę riziką | Dalyvauti kuriant ir įgyvendinant priešsmurtinę strategiją | Teikti pasiūlymus smurto ir priekabiavimo prevencijos klausimais | Naudotis numatytais smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis.



Smurtas ar priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą ir smurtą ar priekabiavimą dėl lyties (smurtas ar priekabiavimas, nukreiptas prieš asmenį dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenį, įskaitant seksualinį priekabiavimą), diskriminacinio pobūdžio veiksmai ar garbės ir orumo pažeidimas kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų atžvilgiu darbo metu ar darbo vietoje laikomi šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu (pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 58 straipsnio 3 dalies 4 punktą). Elkitės su kolegomis taip, kaip norėtumėte, kad kolegos elgtųsi su Jumis!

***ELKITĖS SU KOLEGOMIS TAIP, KAIP NORĖTUMĖTE, KAD
KOLEGOS ELGTŲSI SU JUMIS!***