

VŠĮ KLAIPĖDOS UNIVERSITETO LIGONINĖS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. VšĮ Klaipėdos universiteto ligoninės (toliau – Ligoninė) smurto ir priekabiavimo politika (toliau - Politika) nustato smurto ir priekabiavimo atpažinimo būdus, galimas smurto ir priekabiavimo formas, supažindinimo su smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis tvarką, pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimą ir jų nagrinėjimo tvarką, apie smurtą ir priekabiavimą pranešusių ir nukentėjusių darbuotojų apsaugos priemones ir jiems teikiamą pagalbą ir kitą informaciją, susijusią su smurto ir priekabiavimo prevencija.

2. Politikos tikslas – kurti ir palaikyti saugią darbo aplinką, kurioje visi Ligoninės darbuotojai nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžių veiksmų, kuriais kėsiamasi į darbuotojo ar darbuotojų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį neliečiamumą arba kuriais siekiama darbuotoją ar darbuotojų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į bejėgę padėtį. Pagal poreikį imtis visų būtinų priemonių psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijai užtikrinti ir pagalbai asmenims, patyrusiems psichologinį smurtą darbo aplinkoje, organizuoti.

3. Ligoninėje netoleruojamos jokios smurtinio elgesio formos, 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). Tai 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 įžeidi aplinka arba (ir) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ir (ar) neturtinė žala.

4. Politika parengta, vadovaujantis Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Profesinės rizikos vertinimo bendraisiais nuostatais, patvirtintais Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2012 m. spalio 25 d. įsakymu Nr. A1-457/V-961, Psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių tyrimo metodiniais nurodymais, patvirtintais Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. rugpjūčio 24 d. įsakymu Nr. V-699/A1-241, Tarptautinės darbo organizacijos Konvencija Nr. 190 „Dėl smurto ir priekabiavimo panaikinimo darbo aplinkoje“ ir Rekomendacija Nr. 206 „Dėl smurto ir priekabiavimo panaikinimo darbo aplinkoje“ ir kitais Lietuvos Respublikos teisės aktais.

5. Visi Ligoninės darbuotojai aktyviai dalyvauja geranoriškos, žmogaus orumą gerbiančios, lygias galimybes ir nediskriminavimą užtikrinančios darbo aplinkos kūrimo procese, pagarbiai bendrauja su kitais, savo elgesiu užtikrina darbo aplinką, kurioje kitas darbuotojas ir (arba) asmuo nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžių veiksmų.

II SKYRIUS

SĄVOKOS

6. Pagrindinės Politikoje vartojamos sąvokos:

6.1. **Pranešimas** – žodinis ir/arba rašytinis informacijos pateikimas apie galimą smurto ir priekabiavimo atvejį.

6.2. **Nukentėjusysis** – Ligoninės darbuotojas, prie kurio galimai priekabiavo (priekabiavo / grasina) ir (arba) prieš kurį galimai smurtavo (smurtauja / grasina) Ligoninės darbuotojas ir (arba) jų grupė.

6.3. **Skundžiamasis** – Ligoninės darbuotojas, dėl kurio netinkamo arba nepageidaujamo elgesio pateiktas pranešimas (skundas) dėl smurto ar priekabiavimo.

6.4. **Politikos pažeidimas** – tai Politikoje nustatytų normų pažeidimas arba nurodymas smurtauti ar priekabiavimui, padarytas dėl Ligoninės darbuotojo (-ų) veiksmų / kaltės.

6.5. **Smurtas** – veikimu ar neveikimu asmeniui daromas tyčinis fizinis, psichologinis, seksualinis ar kitas poveikis, dėl kurio asmuo patiria neturtinę arba turtinę žalą.

6.6. **Fizinis smurtas** – tai tyčinis ir nepageidautinas veiksmas, pavyzdžiui, kumščiaavimas, mušimas, spyrimas, stumdymas, tempimas ir kita, dėl kurio patiriama fizinė trauma arba kūno sužalojimas.

6.7. **Psichologinis smurtas** – tai bet koks nepageidautinas veiksmas, įskaitant izoliavimą, žodinį įžeidimą, asmens orumo pažeminimą, gąsdinimą, psichologinę agresiją, grasinimą panaudoti fizinę jėgą arba kitą elgesį, kuris gali menkinti tapatumo, orumo ir savivertės jausmą ir pakenkti fizinei, psichinei, dvasinei, moralei arba socialinei darbuotojo sveikatai, saugai ir gerovei.

6.8. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kai asmens lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etninės priklausomybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, pilietybės, šeiminės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriamas bauginanti, priešiška, žeminanti arba įžeidi aplinka.

6.9. **Seksualinis priekabiavimas** – nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu arba fiziniu veiksmu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, turint tikslą pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžią aplinką.

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

6.11. **Psichosocialinė rizika** - rizika darbuotojų psichinei ir fizinei sveikatai bei socialinei gerovei, kurią kelia psichosocialiniai veiksniai susiję su darbo santykiais.

6.12. **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.

7. Kitos Politikoje naudojamos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos Darbo kodekse, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme ir Psichosocialinės rizikos vertinimo metodiniuose nurodymuose.

8. **Reagavimo grupė** – Ligoninės darbuotojų komanda, sudaryta iš įvairių specialybių ir kompetencijų specialistų, turi įgaliojimus reaguoti į darbuotojų pranešimus dėl galimo smurto ir priekabiavimo darbe, atlikti pranešimų, kurių nagrinėjimui nebūtinas Etikos komiteto svarstymas, tyrimus, teikti išvadas ir rekomendacijas Ligoninės generaliniam direktoriui bei taikyti neformalias organizacines priemones.

9. **Darbuotojų elgesio kodeksas** – Ligoninės darbuotojų elgesio kodeksas.

10. Politika taikoma visiems Ligoninės darbuotojams, nepriklausomai nuo jų užimamų pareigų ar sudarytos darbo sutarties rūšies.

III SKYRIUS

DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SAUGUMO UŽTIKRINIMO POLITIKOS PRINCIPAI

11. Ligoninėje netoleruojamas bet kokia forma pasireikšti galintis psichologinis smurtas - nuolatinė nepagrįsta kritika, sarkazmas, pasikartojančios nepagrįstos pastabos, ignoravimas, šmeižtas, manipuliavimas, viešas žeminimas, noras išjuokti, tyčiojimas, pasiekimų nuvertinimas, priekabiavimas, grasinimas panaudoti jėgą, atleisti iš darbo ir pan.

12. Ligoninėje netoleruojamas bet koks veikimas, kuriuo siekiama sukelti fizinės,

socialinės, psichologinės skriaudos baime.

13. Ligoninėje netoleruojamas bet kokia forma pasireikšti galintis psichologinis smurtas: nuoseklus ilgalaikis netinkamas elgesys, fizinės, socialinės ar psichologinės gerovės pažeidimas bet kurių darbuotojų atžvilgiu.

14. Ligoninė darbą organizuoja taip, kad būtų kuriama saugi ir sveikatai palanki darbo aplinka, kad darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiniama 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 bejėgę padėtį.

15. Organizuojant darbą yra atsižvelgiama į psichosocialinę riziką ir psichosocialinių rizikos veiksnių poveikį visiems Ligoninės darbuotojams. Esant poreikiui, konsultuojamasi psichosocialinio darbo sąlygų gerinimo klausimais su specialistais.

16. Ligoninė imasi priemonių, kad kaip įmanoma efektyviau būtų įgyvendinamos psichologinio smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos priemonės, ir skatina darbuotojus apie galimai patirtus ar pastebėtus psichologinio smurto ir priekabiavimo atvejus pranešti šiame Apraše nustatyta tvarka, atvirai kalbėti šiomis temomis, rodyti netoleranciją tokiame elgesiui.

17. Ligoninė užtikrina darbuotojams galimybę teikti klausimus, siūlymus, prašymus ir (ar) skundus dėl pastebėto ar patiriamo psichologinio smurto ir priekabiavimo darbe. Visi asmenys, susiję su psichologinio smurto ir priekabiavimo darbe atveju, turi galimybę išsakyti savo požiūrį.

18. Ligoninė užtikrina pateiktų duomenų konfidencialumą ir taiko asmenų, pateikusių informaciją apie pažeidimus, apsaugos, skatinimo ir pagalbos jiems priemones.

19. Smurtu ir priekabiavimu nelaikomas teisės aktuose nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimas, išskyrus atvejus, kai šiomis teisėmis ir/arba pareigomis piktnaudžiaujama.

IV SKYRIUS **GALIMOS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE APRAIŠKOS**

20. Smurtas ir priekabiavimas dažniausiai gali pasireikšti fiziniais, verbaliniais arba neverbaliniais veiksmais.

20.1. Nepriimtini arba nepageidaujami smurto ir priekabiavimo *fiziniai veiksmai*:

- fiziniai prisilietimai, fizinio ar psichologinio diskomforto sukėlimas, nesilaikant pagarbaus fizinio atstumo;
- fizinis smurtas (stumdymas, trenkimas, purtymas, tampymas, tyčinis daiktų mėtymas ir kt.);
- įžeidūs ar nepagarbūs gestai;
- įkyrus dėmesio rodymas.

20.2. Nepriimtini ar nepageidaujami smurto ir priekabiavimo *verbaliniai veiksmai*:

- kalbėjimo tonas, riksmas, nevaldomos emocijos, kurie gali žėisti, žeminti ar kelti neigiamas asociacijas;
- įžeidūs ar nepagarbūs juokeliai ir (arba) pokštai, sarkazmas, šaipymasis, kandi ironija;
- nepagrįstos pastabos, kaltinimai, vieša kritika dėl atliktų užduočių;
- neapykantos kalba, apkaltos, gandų skleidimas, šmeižtas;
- grasinimas arba kitoks bauginantis elgesys, kuriuo siekiama priversti suvokti priklausomybę / atlikti tam tikrą veiksmą / paklusti smurtautojui / nuslopinti galimą pasipriešinimą;
- raginimas / nurodymas nebendrauti / ignoruoti / izoliuoti;
- pasikartojantis nuolatinis konfliktų eskalavimas, tyčinis nenoras spręsti problemas;
- familiarus pasisveikinimo būdas, naudojami nepagarbūs kreipiniai – pravardės, mažybinių kreipinių;
- nepageidaujami įžeidūs komentarai apie fizinę išvaizdą ar aprangą, pažiūras, asmeninį gyvenimą;
- grasinimai atleisti iš darbo, perkelti į žemesnes pareigas, neskirti užduočių ir pan.;
- tyčinis tikrovės neatitinkančios informacijos paskleidimas, siekiant padaryti žalą;
- noras išjuokti profesines ir (arba) asmenines darbuotojo savybes, užgauliojimas, žeminimas.

20.3. Nepriimtini arba nepageidaujami smurto ir priekabiavimo *neverbaliniai veiksmai*:

- sąmoningas darbuotojo izoliavimas / atskyrimas nuo bendrų veiklų, dalykinio

bendravimo nebuvimas, nesidalijimas informacija, prašymų ir poreikių nepaisymas, neigimas ir pan.;

- neigiamo nusistatymo konkretaus asmens atžvilgiu demonstravimas;
- informacijos apie asmenį rinkimas, kai tai nesujungta su atliekamomis darbo funkcijomis;
- įžeidus pobūdžio, žeminančių garbę ir orumą pranešimų, žinučių siuntimas;
- priešiškas elgesys;
- nepakantumas skirtingoms pažiūroms;
- nepagrįstas darbo sąlygų bloginimas, palyginti su kitais darbuotojais arba kai nėra objektyvių priežasčių.

21. Seksualinis priekabiavimas gali pasireikšti fiziniais, verbaliniais arba neverbaliniais veiksmais.

21.1. Nepriimtini arba nepageidaujami seksualinio priekabiavimo *fiziniai veiksmai*:

- prisilietimas (pavyzdžiui, plekšnojimas, glostymas, glamonėjimas, grybštelėjimas, siekimas pabučiuoti, bučiavimas), kai kitas darbuotojas / asmuo išreiškė aiškų nesutikimą;
- persekiojimas;
- intymių santykių siekimas, kai kitas darbuotojas / asmuo išreiškė aiškų nesutikimą.

21.2. Nepriimtini arba nepageidaujami seksualinio priekabiavimo *verbaliniai veiksmai*:

- seksualinio turinio pasisakymai ar užuominos, žeminančios moteris ir vyrus arba lytį dėl fizinių savybių;
- seksualinio turinio pasisakymai, kuriais siekiama pasityčioti iš kito asmens;
- pasimatymų, apsikabinimų reikalavimas, kai asmuo išreiškė aiškų nesutikimą;
- seksualinių santykių reikalavimas mainais už pageidaujamą pareigą arba kitas galimybes.

21.3. Nepriimtini arba nepageidaujami seksualinio priekabiavimo *neverbaliniai veiksmai*:

- seksualinio turinio filmuotos medžiagos, nuotraukų, piešinių ar kitų vaizdinių ir materialiu priemonių rodymas, siuntimas ar dovanojimas.

22. Kiekvienam Ligoninės darbuotojui, pastebėjusiam įvairias smurto išraiškas, priekabiavimą, seksualinį priekabiavimą kito darbuotojo atžvilgiu, rekomenduojama netoleruoti tokio elgesio ir paskatinti nukentėjusįjį pareikšti šiuos veiksmus atlikusiam darbuotojui, kad toks elgesys nepageidaujamas ir turi būti nedelsiant nutrauktas, taip pat ir patiems pasakyti netinkamai besielgiantiems darbuotojams apie nepriimtina arba nepageidaujamą jų elgesį.

23. Priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir smurto formų sąrašas nėra baigtinis ir gali pasireikšti kitokiais būdais, kurie nėra akivaizdūs, tačiau kuria nemalonią, bauginančią, žeminančią ar įžeidžią darbo aplinką.

V SKYRIUS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJA

24. Ligoninės taikomų prevencinių priemonių tikslas – užkirsti kelią smurto ir priekabiavimo atvejams atsirasti, kiek įmanoma greičiau sustabdyti nepriimtinius veiksmus, kuriais kėsiamasi į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą, mažinti tokių atvejų mastą ir žalą.

25. Ligoninėje numatytos ir taikomos pagrindinės smurto ir priekabiavimo darbe prevencinės priemonės:

25.1. Pirminiai prevenciniai veiksmai, kuriais siekiama užkirsti kelią smurto ir priekabiavimo atvejams Ligoninėje atsirasti:

25.1.1. psichosocialinės aplinkos gerinimas:

25.1.2. darbuotojams turi būti aišku, ko iš jų tikimasi darbe - prieš pradedant dirbti darbuotojai supažindinami su darbuotojo darbą reglamentuojančiais Ligoninės vidaus dokumentais, darbo funkcijos aiškiai apibrėžtos darbuotojų pareigybės aprašymuose, darbuotojai apmokomi atlikti konkrečias darbo funkcijas, aiškios kiekvieno darbuotojo atsakomybės ribos, pagal poreikius suteikiama galimybė tobulinti kvalifikaciją ar gauti kitą pagalbą, reikalingą atlikti darbuotojui deleguotas užduotis;

25.1.3. su darbu susiję sprendimai pagrįsti teisingumo, sąžiningumo, lygių galimybių ir

pagarbos žmogui principais, darbuotojų darbo krūvis sudaromas taip, kad nepažeistų teisės aktų reikalavimų, darbai paskirstomi po lygiai, tinkamam užduočių atlikimui turi pakakti laiko ir pan.;

25.1.4. fizinės darbo aplinkos gerinimas - užtikrinti, kad darbo vietos būtų patogios ir saugios, t. y. atitinkančios darbo vietoms nustatytus teisės aktų reikalavimus;

25.1.5. Ligoninės kultūros ugdymas - darbuotojų ir vadovų bendradarbiavimas pagrįstas pagarba ir atvirumu, netoleruojamas jokios smurtinio elgesio, formos kitą asmenį diskriminuojantis elgesys, o iškilusioms problemoms operatyviai ieškoma sprendimų;

25.2. Antriniai prevenciniai veiksmai, kuriais siekiama sustabdyti smurtą ir (ar) priekabiavimą, mažinti tokių atvejų mastą ir žalą Ligoninėje:

25.2.1. smurto ir priekabiavimo darbe atvejų registravimas ir nagrinėjimas - sudarytos sąlygos darbuotojams teikti pranešimus, įtvirtinta speciali pranešimų nagrinėjimo tvarka;

25.2.2. darbuotojų informavimas ir mokymas:

25.2.2.1. darbuotojai informuojami (susirinkimų ar susitikimų metu, darbuotojų įstaigos elektroniniu paštu ar vidaus informacinės sistemos priemonėmis) apie Smurto ir priekabiavimo politiką, siekiamo darbuotojų elgesio (darbo etikos) taisykles, vykdomas priemones;

25.2.2.2. darbuotojams ir vadovams organizuojami mokymai, ugdant smurto ir priekabiavimo atpažinimo, eliminavimo, komunikavimo, darbo komandoje, tolerancijos ugdymo kompetencijas, vykdomos apklausos;

25.2.3. vykdoma tęstinė smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos stebėseną, atsižvelgiant į psichosocialinės rizikos veiksnius, organizuojamas, atliekamas ir esant poreikiui atnaujinamas psichosocialinės rizikos vertinimas;

25.3. Tretiniai prevenciniai veiksmai, kurie orientuoti į smurtavusius ir (ar) priekabiavusius ar nuo smurto ir (ar) priekabiavimo nukentėjusius Ligoninės darbuotojus:

25.3.1. Pagalba smurtą ir (ar) priekabiavimą patyrusiems ar dalyvavusiems darbuotojams, įvykus Ligoninėje smurto ir (ar) priekabiavimo atvejui, organizuojama operatyviai; teikiamos rekomendacijos bei informacija pagalbai; sudaromos sąlygos skubiai gauti nemokamą medicinos psichologo pagalbą Ligoninėje ir suteikiama informacija apie visus reikalingus psichologinės pagalbos resursus už Ligoninės ribų.

25.3.2. Smurtą ir (ar) priekabiavimą patyręs darbuotojas gali teikti prašymą dėl laikino darbo sąlygų pakeitimo (pvz., perkėlimas į kitą padalinį), nemokamų ar kasmetinių atostogų suteikimo.

25.3.3. Neformalizuotos ir formalizuotos organizacinės poveikio priemonės taikomos, atsižvelgiant į padaryto pažeidimo sunkumą, trukmę, kaltės formą ir rūšį, ankstesnius pažeidimus, kitas svarbias aplinkybes.

26. Išnagrinėjus smurto ir priekabiavimo darbe atvejį gali būti numatomos papildomos prevencinės priemonės.

VI SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE ATVEJŲ NAGRINĖJIMO TVARKA

Siekiant kurti geranorišką darbo aplinką, ugdyti pagarbius tarpusavio santykius Ligoninės generalinio direktoriaus 2023-11-23 įsakymu Nr. 2-950 yra patvirtintas Darbuotojų etikos kodeksas, kuris nustato pagrindinius darbuotojų elgesio principus ir nuostatas, kurių visi darbuotojai privalo laikytis darbo metu, taip pat visais atvejais, kai darbuotojo elgesys susijęs su darbo Ligoninės funkcijų atlikimu, Ligoninės veikla ir prestižu.

27. Ligoninės reagavimo į smurto ir priekabiavimo darbe tvarka pavaizduota 1 priede.

28. Darbuotojas (ar darbuotojų grupė), galimai patyręs ar pastebėjęs smurto ar priekabiavimo atvejį gali siekdamas išspręsti susidariusią situaciją ir sustabdyti netinkamo elgesio apraiškas, pasirinkti vieną ar kelis iš šių kreipimosi būdų (priedas nr. 1):

28.1. kreiptis tiesiogiai į smurtą inicijavusį asmenį, informuojant apie nepriimtina ar nepageidaujamą elgesį;

28.2. informuoti savo tiesioginį vadovą, kuris aptaria smurto ir priekabiavimo atvejį su darbuotoju ar jų grupe ir pasiūlo galimus atvejo sprendimo būdus bei taiko organizacines priemones susidariusiai situacijai išspręsti pagal savo įgaliojimus ir kompetencijas;

28.3. informuoti vadovo vadovą (jeigu tiesioginis vadovas yra smurtą ir priekabiavimą inicijavęs ar prie jo prisidėjęs asmuo), kuris suteikia darbuotojui ar jų grupei pagalbą pagal 28.2 punktą.

28.4. kreiptis į ligoninėje dirbantį organizacinį ar medicinos psichologą, kuris suteiks emocinę bei psichologinę pagalbą ir konsultaciją dėl smurto ir/ar priekabiavimo atvejo (ligoninėje dirbančių psichologų sąrašas ir kontaktai yra priede nr. 2).

28.5. darbuotojas ar darbuotojų grupė gali pateikti **rašytinį pranešimą elektroniniu paštu**, kurį kuruoja reagavimo grupės pirmininkė ir pavaduotojai adresu: darbuotoju.gerove@kulig.lt. (pranešimas pateikiamas patvirtinta forma priedas nr. 3).

29. Gavus rašytinį pranešimą, jis yra registruojamas (registracijos forma priedas nr. 4). Reagavimo grupė per 3 darbo dienas nuo pranešimo gavimo inicijuoja pranešimo tyrimą ir informuoja pranešimą pateikusį asmenį (ar jų grupę), ir asmens (ar jų grupės) tiesioginį vadovą apie gautą pranešimą.

30. Pranešimo tyrimo procese privalo būti vadovaujamas konfidencialumo ir nešališkumo principais. Šie principai užtikrinami tyrime dalyvaujančių reagavimo grupės nariams pasirašius konfidencialumo (priedas nr. 5) ir nešališkumo (priedas nr. 6) deklaracijas.

31. Organizuojamas atvejo tyrimas apklausiant nukentėjusiuosius, liudininkus ir asmenis, kurie galimai atliko smurto ir/ar priekabiavimo veiksmus.

32. Išnagrinėti pranešimą privaloma per įmanomą trumpiausią laiką, bet ne vėliau kaip per 1 mėnesį nuo pranešimo gavimo dienos. Kai dėl objektyvių priežasčių per šį terminą pranešimas negali būti išnagrinėtas, nagrinėjimo terminas gali būti pratęstas, bet ne ilgiau kaip 10 darbo dienų. Likus ne mažiau kaip 2 darbo dienoms iki termino pabaigos, Ligoninė išsiunčia asmeniui pranešimą raštu, nurodyma skundo nagrinėjimo pratęsimo priežastis.

33. Prireikus į pranešimo tyrimą ir sprendimų priėmimą Reagavimo grupės teikimu Ligoninės generalinio direktoriaus sprendimu įtraukiama Medicininės etikos komisija;

33.1. Jei pranešimą nagrinėja Medicinos etikos komisija, po svarstymo, ji teikia sprendimus ir nutarimus apie nustatytą arba nenustatytą darbuotojų elgesio kodekso pažeidimą bei teikia rekomendacijas generaliniam direktoriui dėl organizacinių ir teisinio poveikio priemonių.

34. Išnagrinėjus pranešimą Reagavimo grupėje išvada kartu su reagavimo grupės pasiūlytomis organizacinėmis ir teisinio poveikio priemonėmis pateikiama generaliniam direktoriui.

34.1. generalinis direktorius priima sprendimą dėl organizacinių ir teisinio poveikio priemonių, skirtų smurto ar priekabiavimo atvejui spręsti taikymo ir paskiria atsakingą asmenį ar asmenis šių priemonių įgyvendinimui.

35. apie reagavimo grupės tyrimo išvadą ir priimtus sprendimus informuojami pranešimą pateikęs darbuotojas ar jų grupė, jo tiesioginis vadovas, struktūrinio padalinio vadovas ir asmuo, kuris netinkamai elgėsi.

36. Pranešimą nagrinėti atsisakoma, jeigu:

36.1. neįmanoma pradėti tyrimo dėl duomenų trūkumo, o pranešėjas per nustatytą terminą jų nepateikia ar nepatikslina, arba nėra kitos galimybės patikrinti ir (arba) patikslinti pateiktus duomenis, arba neįmanoma nustatyti pranešimą pateikusį asmenį;

36.2. pranešime nurodytų aplinkybių tyrimas nepriklauso Ligoninės kompetencijai. Kai pranešimą nagrinėti nepriklauso Ligoninės kompetencijai, ligoninės generalinis direktorius ne vėliau kaip per 5 darbo dienas turi spręsti klausimą dėl pranešimo perdavimo kompetentingai institucijai;

36.3. pranešimas tuo pačiu klausimu buvo išnagrinėtas, yra nagrinėjamas (jeigu informacija apie tai yra žinoma Ligoninei) arba pagal įstatymus turi būti nagrinėjamas teisme;

36.4. pakartotinai pateiktas pranešimas tuo pačiu klausimu jau buvo išnagrinėtas Ligoninėje, išskyrus atvejus, kai nurodoma naujų aplinkybių ar pateikiama naujų faktų.

37. Pagal poreikį reagavimo grupė gali inicijuoti situacijos stebėseną, pakartotinius ir (ar) periodiškus atvejų aptarimus ir įvertinimus. Po dviejų mėnesių nuo organizacinių priemonių įgyvendinimo, organizacines priemones įgyvendinę generalinio direktoriaus paskirti asmenys, bendra-

darbiaudami su reagavimo grupe, atlieka šių priemonių efektyvumo vertinimą, o esant poreikiui – inicijuoja papildomas organizacines priemones. Vertinimo išvada teikiama generaliniam direktoriui bei reagavimo grupei (organizacinių priemonių vertinimo forma pateikiama 7 priede).

VII SKYRIUS

TAIKOMOS ORGANIZACINĖS IR TEISINĖS PRIEMONĖS

38. Gali būti taikomos įvairios organizacinės priemonės, procesai, intervencijos, kurios yra nustatomos Reagavimo grupės ir tvirtinamos generalinio direktoriaus įsakymu:

38.1. neformalizuotos (pvz. konsultacijos, pokalbiai, diskusijos apie susidariusią situaciją, individualūs ar komandos mokymai, konflikto mediacija);

38.2. formalizuotos (pvz. formalūs susitarimai dėl elgesio korekcijos, darbo sąlygų peržiūrėjimas, veiklos planų susitarimai);

38.3. teisinės priemonės;

38.4. organizacinių priemonių taikymui gali būti pasitelkiama Medicininės etikos komisija bendradarbiavimo pagrindu.

38.5. nukentėjusiajam užtikrinama pagalba, kuomet dėl patirto smurto, patyčių, mobingo, priekabiavimo ar kito žeminančio elgesio darbe pasireiškia neigiamos pasekmės fizinei ar psichikos sveikatai. Už šių priemonių organizavimą siekiant atstatyti patirtą žalą sveikatai, Reagavimo grupės teikimu atsakingas Ligoninės vadovas.

VIII SKYRIUS

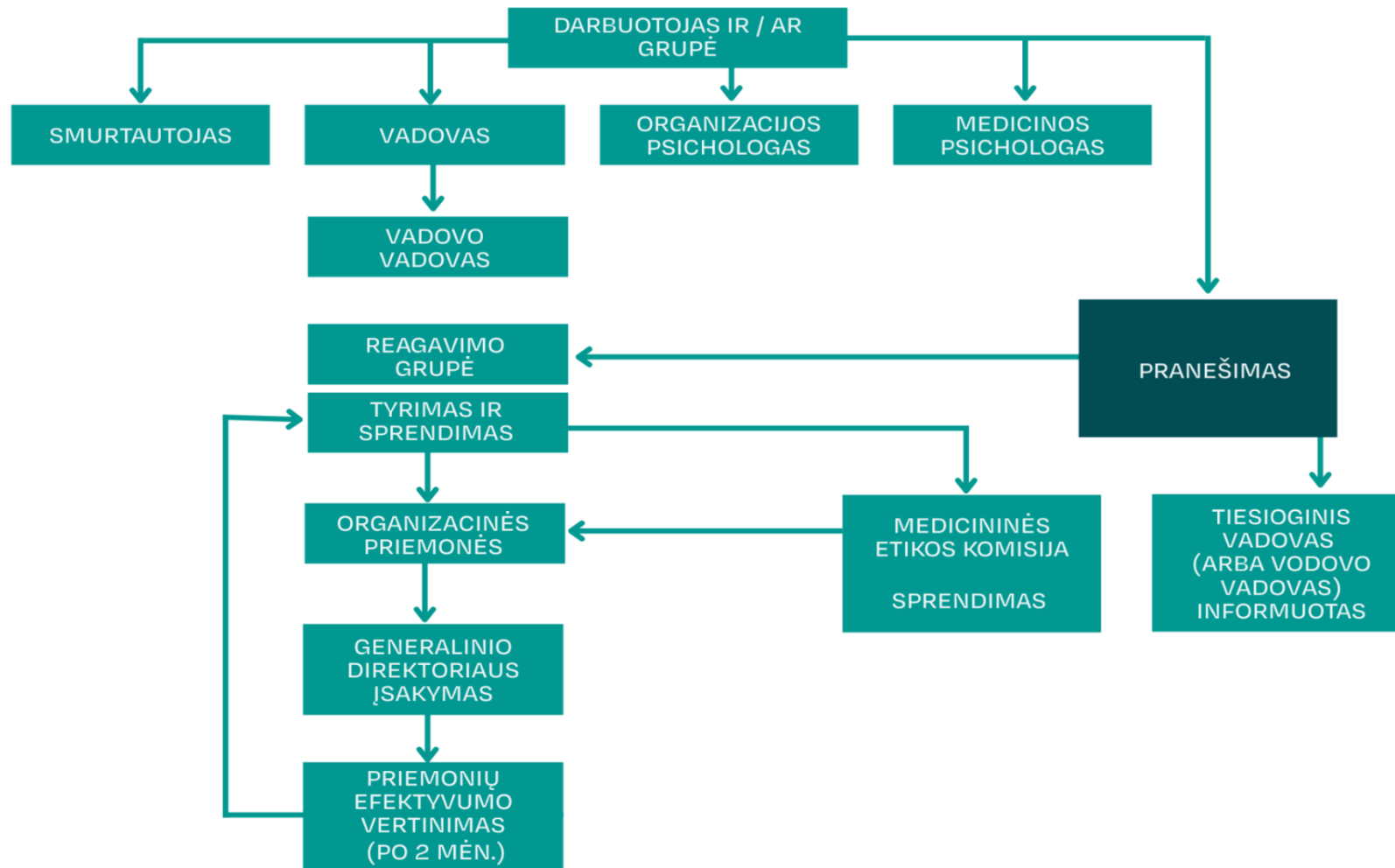
BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

39. Visi Ligoninės darbuotojai turi laikytis nustatytų įpareigojimų ir atlikdami savo darbo funkcijas vadovautis Politikoje nustatytais principais.

40. Politika gali būti peržiūrima, ir prireikus, atnaujinama, atsižvelgiant į gautus pranešimus apie smurtą ir priekabiavimą, nustatytus smurto ir priekabiavimo atvejus, pasikeitus galimiems pavojams arba atsiradus naujiems pavojams.

41. Smurto ir priekabiavimo darbe atvejis laikomas šiurkščiu darbo pareigų, pažeidimu. Už tokius pažeidimus gali būti taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos įstatymuose.

PATVIRTINTA
VšĮ Klaipėdos universiteto ligoninės
Generalinio direktoriaus
2025-06-27 įsakymu Nr. 2-373
1 priedas



PATVIRTINTA
VšĮ Klaipėdos universiteto ligoninės
Generalinio direktoriaus
2025-06-27 įsakymu Nr. 2-373
2 priedas

**Klaipėdos universiteto ligoninės psichologai, į kuriuos galima kreiptis konsultacijos dėl
smurto ir/ar priekabiavimo darbe**

Darbo vieta	pareigos	el. paštas
<u>Klaipėdoje korpusas Jūra</u> I a. 20 kabinetas	organizacijos psichologė dr. Tija Ragelienė	tija.rageliene@kuldig.lt
Fizinės medicinos ir reabilitacijos skyrius	medicinos psichologė Ina Valeckienė	ina.valeckiene@kuldig.lt
<u>Klaipėdoje korpusas Banga</u> Afektinių sutrikimų skyrius	medicinos psichologė Danutė Vaičekauskienė	danute.vaicekauskienė@kuldig.lt
<u>Klaipėdoje korpusas Kopa</u> I a. 6 kabinetas	medicinos psichologė Asta Libikienė	asta.libikiene@kuldig.lt
<u>Klaipėdoje korpusas Aušra</u> Pogimdyvinis skyrius	medicinos psichologė Genovaitė Baltuonienė	genovaite.baltuoniene@kuldig.lt
<u>Švėkšnoje Psichiatrijos klinikoje</u> Psichosocialinės reabilitacijos skyrius	medicinos psichologė Angelė Ambrasaitė	angele.ambrasaite@kuldig.lt
	medicinos psichologė Diana Ereminienė	diana.ereminiene@kuldig.lt
	medicinos psichologė Teresė Jucienė	terese.juciene@kuldig.lt
<u>Palangoje Reabilitacijos klinikoje</u> Fizinės medicinos ir reabilitacijos skyrius	medicinos psichologė Jolanta Kobilinskienė	jolanta.kobilinskiene@kuldig.lt
	medicinos psichologė Simona Kunigėlienė	simona.kunigeliene@kuldig.lt

PATVIRTINTA
VšĮ Klaipėdos universiteto ligoninės
Generalinio direktoriaus
2025-06-27 įsakymu Nr. 2-373
3 priedas

**PRANEŠIMAS
APIE GALIMAI PATIRTĄ, PASTEBĖTĄ SMURTĄ IR/AR PRIEKABIAVIMĄ**

(pildymo data)

Kam pranešama apie galimo smurto ir priekabiavimo atvejį:	
Pranešimą pateikusio vardas, pavardė, pareigos, el. paštas, tel. Nr.	
Galimo smurto, mobingo ir/ar priekabiavimo atvejo (įvykio) data, val. trukmė ir pan.	
Galimo Smurto atvejo vieta	
Išsamus įvykio (-ių) aprašymas	
Kokia smurto forma naudota ar įtariama, kad buvo naudota:	
Fizinis: fizinio skausmo sukėlimas (suduotas smūgis (-iai), stūmimas, pargriovimas, įspyrimas, kumštelėjimas, spjaudymas, daiktų mėtymas, atiminėjimas ar gadinimas ir pan.)	
Psichologinis, emocinis smurtas: žeidžiantys žodžiai, pastabos, grasinimai, draudimai, gąsdinimai, kaltinimai, nesikalbėjimas, tylėjimas, ignoravimas, patyčios, savo nuomonės primetimas kitam žmogui, siekiant savo tikslų	
Kita, Jūsų manymu svarbi informacija (trumpas aprašymas):	
Ar yra žinomas, kad toks elgesys yra ne vienkartinis	
Duomenys apie galimo smurto ir priekabiavimo dalyvius	
Galimai smurtavusio ir priekabiavusio vardas, pavardė, pareigos, kita informacija	
Galimai mačiusių, žinančių (liudininkų) vardas, pavardė, pareigos, kita informacija	

(vardas, pavardė)

(parašas)

PATVIRTINTA
VšĮ Klaipėdos universiteto ligoninės
generalinio direktoriaus
2025-06-27 įsakymu Nr. 2-373
4 priedas

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE PRANEŠIMŲ REGISTRAS

[illegible]

KONFIDENCIALUMO DEKLARACIJA

Nr. _____
Klaipėda

Aš, _____,
(vardas, pavardė)

1. Įsipareigoju:

1.1. saugoti ir tik įstatymų bei kitų teisės aktų nustatytais tikslais ir tvarka naudoti konfidencialią informaciją, kuri man taps žinoma nagrinėjant smurto ir priekabiavimo darbe atvejus;

1.2. man patikėtus dokumentus, kuriuose yra konfidencialios informacijos, saugoti tokiu būdu, kad tretieji asmenys neturėtų galimybės su jais susipažinti ar jais pasinaudoti;

1.3. neatskleisti tretiesiems asmenims konfidencialios informacijos;

1.4. pranešimo nagrinėjimui pasibaigus nesidaryti ir nepasilikti jokių man pateiktų dokumentų kopijų.

2. Esu informuotas, kad konfidencialią informaciją sudaro:

2.1. pranešėjo, nukentėjusiojo, skundžiamojo, liudytojų ar kitų asmenų pateikti dokumentai;

2.2. gauta informacija, susijusi su pranešimo nagrinėjimu ar kita smurto ir priekabiavimo atvejų nagrinėjimo politikoje nustatyta veikla;

2.3. dalyvių nuomonės ar balsavimo rezultatai;

2.4. priimti sprendimai, jų priedai ir juose išdėstyti argumentai, jei jie nėra viešinami VšĮ Klaipėdos universiteto ligoninės teisės aktų nustatyta tvarka;

2.5. posėdžių protokolai, posėdžių garso įrašai ir elektroninis susirašinėjimas;

2.6. gauta tiesiogiai su ginčo nagrinėjimu ar kita nesusijusi informacija, esanti asmeninio, komercinio ar kitokio pobūdžio, kurios apsauga reglamentuojama teisės aktais;

2.7. kita susijusi ar veiklos metu gauta informacija, jei jos viešinimo galimybės ribojamos teisės aktų nustatyta tvarka.

3. Pasirašydamas šį pasižadėjimą patvirtinu, kad:

3.1. šį pasižadėjimą perskaičiau, jo turinys man yra aiškus ir suprantamas;

3.2. esu įspėtas, kad pažeidęs šį pasižadėjimą turėsiu teisės aktų nustatyta tvarka atlyginti dėl to padarytus nuostolius bei prisiimti kitas teisės aktais numatytas neigiamas pasekmes.

(vardas ir pavardė)

(parašas)

PATVIRTINTA
VšĮ Klaipėdos universiteto ligoninės
Generalinio direktoriaus
2025-06-27 įsakymu Nr. 2-373
6 priedas

NEŠALIŠKUMO DEKLARACIJA

_____Nr. _____
Klaipėda

Aš, _____,
(vardas, pavardė)

1. Įsipareigoju:

1.1. savo pareigas atlikti objektyviai, dalykiškai, nešališkai ir sąžiningai, vadovaudamasis VšĮ Klaipėdos universiteto ligoninės teisės aktais, sąžiningumo, skaidrumo, teisėtumo principais ir turimomis žiniomis;

1.2. nusišalinti ir nedalyvauti sprendimų rengimo, svarstymo, priėmimo procedūrose, kai:

1.2.1. sprendžiamas klausimas yra tiesiogiai susijęs su manimi;

1.2.2. sprendžiamas klausimas yra susijęs su man artimais asmenimis. Man išaiškinta, kad man artimi asmenys yra giminaičiai bei svainystės ryšiais susiję asmenys, kaip jie apibrėžti Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 3.135 ir 3.136 straipsniuose, taip pat sutuoktinis, sugyventinis ar partneris, sutuoktinio, sugyventinio ar partnerio vaikai (įvaikiai), tėvai (įtėviai), broliai (įbroliai), seserys (įseserės) bei mano įtėviai, įvaikiai, įbroliai, įseserės;

1.2.3. aš, mano sutuoktinis (sugyventinis) ar mano artimi giminaičiai yra tiesiogiai ar netiesiogiai suinteresuoti klausimo sprendimo baigtimi;

1.2.4. yra kitų aplinkybių, kurios kelia abejonių dėl mano nešališkumo;

1.3. savo ir (ar) man artimų asmenų privačių interesų naudai nesinaudoti ir neleisti naudotis informacija, kurią įgysiu dalyvaudamas pranešimų nagrinėjimo veikloje.

2. Pasirašydamas šią deklaraciją patvirtinu, kad:

2.1. šią deklaraciją perskaičiau, jos turinys man yra aiškus ir suprantamas;

2.2. esu įspėtas, kad pažeidęs šią deklaraciją turėsiu teisės aktų nustatyta tvarka atlyginti dėl to padarytus nuostolius bei prisiimti kitas teisės aktais numatytas neigiamas pasekmes.

(vardas ir pavardė)

(parašas)

PATVIRTINTA
VšĮ Klaipėdos universiteto ligoninės
Generalinio direktoriaus
2025-06-27 įsakymu Nr. 2-373
7 priedas

ORGANIZACINIŲ PRIEMONIŲ TAIKymo VERTINIMO FORMA

Smurto ir/ar priekabiavimo atvejis, kuriam spręsti buvo taikytos organizacinės priemonės (trumpai aprašyti)	
Asmuo ar asmenys, kuriems buvo taikytos organizacinės priemonės	
Taikytos organizacinės priemonės	
Asmuo ar asmenys atsakingi už organizacinių priemonių taikymą	
Kokiais metodais buvo vertintos organizacinės priemonės (stebėjimas, pokalbiai su nukentėjusiu darbuotoju ar darbuotojais ir/ar smurtautoju, standartizuotos (anoniminės) apklausos raštu)	
Organizacinių priemonių vertinimo išvada	
Forma užpildė (vardas, pavardė, pareigos, data, parašas)	

