Patvirtinta

VšĮ Klaipėdos universiteto ligoninės

Generalinio direktoriaus

2024-04-05 įsakymu Nr. 2-333

**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 priešiškų, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžių veiksmų, kuriais kėsinamasi 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 priešiškų, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžių veiksmų.

**II SKYRIUS**

**SĄVOKOS**

1. Pagrindinės Politikoje vartojamos sąvokos:
	1. **Pranešimas** – žodinis ir/arba rašytinis informacijos pateikimas apie galimą smurto ir priekabiavimo atvejį.
	2. **Nukentėjusysis** – Ligoninės darbuotojas, prie kurio galimai priekabiavo (priekabiauja / grasina) ir (arba) prieš kurį galimai smurtavo (smurtauja / grasina) Ligoninės darbuotojas ir (arba) jų grupė.
	3. **Skundžiamasis** – Ligoninės darbuotojas, dėl kurio netinkamo arba nepageidaujamo elgesio pateiktas pranešimas (skundas) dėl smurto ar priekabiavimo.
	4. **Politikos pažeidimas** – tai Politikoje nustatytų normų pažeidimas arba nurodymas smurtauti ar priekabiauti, padarytas dėl Ligoninės darbuotojo (-ų) veiksmų / kaltės.
	5. **Smurtas** – veikimu ar neveikimu asmeniui daromas tyčinis fizinis, psichologinis, seksualinis ar kitas poveikis, dėl kurio asmuo patiria neturtinę arba turtinę žalą.
	6. **Fizinis smurtas** – tai tyčinis ir nepageidautinas veiksmas, pavyzdžiui, kumščiavimas, mušimas, spyrimas, stumdymas, tempimas ir kita, dėl kurio patiriama fizinė trauma arba kūno sužalojimas.
	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, moralinei arba socialinei darbuotojo sveikatai, saugai ir gerovei.
	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 sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti arba įžeidi aplinka.
	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.
	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.
	11. **Psichosocialinė rizika** - rizika darbuotojų psichinei ir fizinei sveikatai bei socialinei gerovei, kurią kelia psichosocialiniai veiksniai susiję su darbo santykiais.
	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.
2. 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.
3. Politika taikoma visiems Ligoninės darbuotojams, nepriklausomai nuo jų užimamų pareigų ar sudarytos darbo sutarties rūšies.

**III SKYRIUS**

**DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SAUGUMO UŽTIKRINIMO POLITIKOS PRINCIPAI**

1. Ligoninėje netoleruojamas bet kokia forma pasireikšti galintis psichologinis smurtas - nuolatinė nepagrįsta kritika, sarkazmas, pasikartojančios nepagrįstos pastabos, ignoravimas, šmeižtas, manipuliavimas, viešas žeminimas, noras išjuokti, tyčiojimasis, pasiekimų nuvertinimas, priekabiavimas, grasinimas panaudoti jėgą, atleisti iš darbo ir pan.
2. Ligoninėje netoleruojamas bet koks veikimas, kuriuo siekiama sukelti fizinės, socialinės, psichologinės skriaudos baimę.
3. Ligoninėje netoleruojamas bet kokia forma pasireikšti galintis mobingas: nuoseklus ilgalaikis netinkamas elgesys, fizinės, socialinės ar psichologinės gerovės pažeidimas bet kurių darbuotojų atžvilgiu.
4. Ligoninė darbą organizuoja taip, kad būtų kuriama saugi ir sveikatai palanki darbo aplinka, kad darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešiškų, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsinamasi 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.
5. 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.
6. 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 tokiam elgesiui.
7. 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.
8. Ligoninė užtikrina pateiktų duomenų konfidencialumą ir taiko asmenų, pateikusių informaciją apie pažeidimus, apsaugos, skatinimo ir pagalbos jiems priemones.
9. 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**

1. Smurtas ir priekabiavimas dažniausiai gali pasireikšti fiziniais, verbaliniais arba neverbaliniais veiksmais.
	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.
	1. Nepriimtini ar nepageidaujami smurto ir priekabiavimo *verbaliniai veiksmai:*
* kalbėjimo tonas, riksmai, nevaldomos emocijos, kurie gali žeisti, 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, apkalbos, 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, mažybiniai kreipiniai;
* 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.
	1. 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 nesusiję su atliekamomis darbo funkcijomis;
* įžeidaus 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.
1. Seksualinis priekabiavimas gali pasireikšti fiziniais, verbaliniais arba neverbaliniais veiksmais.
	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.
	1. 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 pageidaujamas pareigas arba kitas galimybes.
	1. Nepriimtini arba nepageidaujami seksualinio priekabiavimo *neverbaliniai veiksmai*:
* seksualinio turinio filmuotos medžiagos, nuotraukų, piešinių ar kitų vaizdinių ir materialių priemonių rodymas, siuntimas ar dovanojimas.
1. 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 nepriimtiną arba nepageidaujamą jų elgesį.
2. 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**

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

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

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

* + 1. psichosocialinės aplinkos gerinimas:
		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;
		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.;
		4. fizinės darbo aplinkos gerinimas - užtikrinti, kad darbo vietos būtų patogios ir saugios, t. y. atitinkančios darbo vietoms nustatytus teisės aktų reikalavimus;
		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;
	1. Antriniai prevenciniai veiksmai, kuriais siekiama sustabdyti smurtą ir (ar) priekabiavimą, mažinti tokių atvejų mastą ir žalą Ligoninėje:
		1. smurto ir priekabiavimo darbe atvejų registravimas ir nagrinėjimas - sudarytos sąlygos darbuotojams teikti pranešimus, įtvirtinta speciali pranešimų nagrinėjimo tvarka;
		2. darbuotojų informavimas ir mokymas:
			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;
			2. darbuotojams ir vadovams organizuojami mokymai, ugdant smurto ir priekabiavimo atpažinimo, eliminavimo, komunikavimo, darbo komandoje, tolerancijos ugdymo kompetencijas, vykdomos apklausos;
		3. vykdoma tęstinė smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos stebėsena, atsižvelgiant į psichosocialinės rizikos veiksnius, organizuojamas, atliekamas ir esant poreikiui atnaujinamas psichosocialinės rizikos vertinimas;
	2. Tretiniai prevenciniai veiksmai, kurie orientuoti į smurtavusius ir (ar) priekabiavusius ar nuo smurto ir (ar) priekabiavimo nukentėjusius Ligoninės darbuotojus:
		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.
		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.
		3. Neformalizuotos ir formalizuotos organizacinės poveikio priemonės taikomos, atsižvelgiant į padaryto pažeidimo sunkumą, trukmę, kaltės formą ir rūšį, ankstesnius pažeidimus, kitas svarbias aplinkybes.
1. Išnagrinėjus smurto ir priekabiavimo darbe atvejį gali būti numatomos papildomos prevencinės priemonės.

**VI SKYRIUS**

**SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE ATVEJŲ NAGRINĖJIMO TVARKA**

26. Ligoninė užtikrina, kad pranešėjas bus apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateiks pranešimą dėl galimo smurto ir (ar) priekabiavimo atvejo.

 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 (1 priedas):

28.1. gali tiesiogiai kreiptis į darbuotoją, iš kurio jaučiamas smurtas ir (ar) priekabiavimas, ir informuoti apie nepriimtiną arba nepageidaujamą jo elgesį;

28.2. gali kreiptis į tiesioginį vadovą arba vadovo vadovą. Vadovas turėtų analizuoti situaciją, aptarti ir planuoti veiksmus kartu su besikreipiančiuoju, taikyti organizacines priemones savo galimybių ribose atvejo sprendimui ir pasikartojimo prevencijai, vykdyti stebėseną. Jei netoleruotinas elgesys patiriamas iš vadovo arba vadovas nesprendžia situacijos, kreiptis į vadovo vadovą;

28.3. gali kreiptis tiesiogiai į Ligoninės psichologą/psichoterapeutą konsultacijos (2 priedas). Psichologas ar psichoterapeutas kartu su besikreipiančiuoju suplanuoja konsultacijos laiką ir vietą artimiausiu abiems tinkamu laiku. Jos metu aptaria situaciją, jos sprendimo būdus, suteikia papildomų žinių apie reagavimo tvarką. Esant poreikiui, padeda kreiptis į kitus ligoninėje dirbančius atsakingus asmenis, nukreipia psichologinės pagalbos. Esant poreikiui, padeda suformuluoti raštišką pranešimą dėl galimai ar įtariamai patiriamo smurto, patyčių, priekabiavimo ar kito žeminančio elgesio. Taip pat psichologas ar psichoterapeutas konsultuoja vadovus, kai jie kreipiasi dėl žeminančio elgesio situacijų, kurias yra įgalioti spręsti. Konsultacijos vyksta laikantis konfidencialumo principo;

28.4. gali kreiptis į Darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybą telefonu 8-46-396660 darbo dienomis nuo 8.00 iki 16.00 val. ir/ar el. paštu dsst@kulig.lt , kuri atlieka tarpininko vaidmenį ir perduoda kreipimusis konsultuojantiems psichologams ir psichoterapeutams. Psichologas ar psichoterapeutas, gavęs informaciją, per 2 darbo dienas susisiekia su besikreipiančiuoju, suplanuoja konsultacijos laiką ir vietą. Tarpininkavimas vyksta laikantis konfidencialumo principo. Jei pranešimas siunčiamas elektroniniu paštu, jis teikiamas užpildant šiuo įsakymu patvirtintą pranešimo formą (3 priedas). Jei konsultacijos su medicinos psichologu ar psichoterapeutu metu darbuotojas nusprendžia teikti pranešimą, tuomet užpildo šiuo įsakymu patvirtintą pranešimo formą.

 29. Visus pranešimus atsakingas asmuo registruoja Smurto ir priekabiavimo darbe pranešimų registre (4 priedas).

 30. Jei pranešimas gaunamas paštu, dokumentų valdymo funkcijas atliekantis darbuotojas pranešimo neregistruoja, o nedelsdamas, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną, jį perduoda atsakingam asmeniui užregistravimui.

 31. Atsakingas asmuo gautą informaciją nedelsiant, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną, įvertina ir pateikia generaliniam direktoriui ar jo įgaliotam asmeniui. Generalinis direktorius ar jo įgaliotas asmuo, susipažinęs su pateikta informacija, inicijuoja pranešimo nagrinėjimą. Pranešimo informaciją tikslina ir nagrinėja du vadovybės paskiriami psichologai/psichoterapeutai, kviesdami nukentėjusiuosius ir liudininkus. Jie pasirašo konfidencialumo pasižadėjimą (5 priedas) ir nešališkumo deklaraciją (6 priedas). Nagrinėjant pranešimą, kviečiami dalyvauti ir kaltinami asmenys. Įvertinus situaciją, atvejis gali būti nukreipiamas Ligoninės Medicinos etikos komisijos nagrinėjimui.

 32. Išnagrinėjus pranešimą dėl darbuotojo(-ų) galimai ar įtariamai patiriamo smurto ar priekabiavimo, patyčių, mobingo, ar kito žeminančio elgesio, pateikiama išvada generaliniam direktoriui arba jo įgaliotam asmeniui. Jis priima sprendimą dėl tolesnių veiksmų ir/ar priemonių taikymo. Apie priimtą sprendimą informuojamas pranešimą pateikęs darbuotojas, jo tiesioginis vadovas, filialo direktorius ir asmuo, kuris elgėsi netinkamai.

 33. Jei pranešimą nagrinėja Medicinos etikos komisija, po svarstymo, ji teikia sprendimus ir nutarimus apie nustatytą arba nenustatytą darbuotojų elgesio kodekso pažeidimą bei teikia rekomendacijas organizacinėms priemonėms.

 34. Išnagrinėti pranešimą privaloma per įmanomai 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, nurodydama skundo nagrinėjimo pratęsimo priežastis.

35. Pranešimą nagrinėti atsisakoma, jeigu:

 35.1. neįmanoma pradėti tyrimo dėl duomenų trūkumo arba jeigu pranešimo tekstas neįskaitomas, 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;

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

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

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

**VII SKYRIUS**

**TAIKOMOS ORGANIZACINĖS PRIEMONĖS**

36. Gali būti taikomos įvairios organizacinės priemonės, procesai, intervencijos:

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

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

36.3. teisinės priemonės;

36.4. 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, atsakinga Ligoninės vadovybė.

**VIII SKYRIUS**

**BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

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

38. 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.

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

PATVIRTINTA

VšĮ Klaipėdos universiteto ligoninės

 Generalinio direktoriaus

2024-04-05 įsakymu Nr. 2-333

 4 priedas

**SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE PRANEŠIMŲ REGISTRAS**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Eil.****Nr.** | **Pranešimą teikiančio asmens vardas, pavardė** | **Pateikimo data** | **Trumpas smurto ir priekabiavimo darbe atvejo aprašymas** | **Priimtas sprendimas dėl pranešimo nagrinėjimo/nenagrinėjimo** |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

 PATVIRTINTA

 VšĮ Klaipėdos universiteto ligoninės

 Generalinio direktoriaus

 2024-04-05 įsakymu Nr. 2-333

 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

 2024-04-05 įsakymu Nr. 2-333

 2 priedas

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

* **filialas „Klaipėdos ligoninė“**

Nervų ligų ir reabilitacijos klinika Afektinių sutrikimų skyrius:

medicinos psichologė Asta Libikienė;

medicinos psichologė Danutė Vaičekauskienė

Akušerijos ginekologijos klinika Pogimdyvinis skyrius:

medicinos psichologė Genovaitė Baltuonienė

* **filialas „Jūrininkų ligoninė“**

Vidaus ligų klinika Fizinės medicinos ir reabilitacijos skyrius:

gydytoja psichoterapeutė Vitalija Utkina;

psichologė psichoterapeutė Jūratė Tilvikienė;

medicinos psichologė Ina Valeckienė

**Psichiatrijos klinika Švėkšnoje Psichosocialinės reabilitacijos skyrius**:

medicinos psichologė Angelė Ambrasaitė,

medicinos psichologė Teresė Jucienė

* **filialas „Palangos reabilitacijos ligoninė“** Fizinės medicinos ir reabilitacijos skyrius:

gydytoja psichoterapeutė Monika Greičiuvienė;

medicinos psichologė Jolanta Kobilinskienė;

medicinos psichologė Simona Zrumaitė.

PATVIRTINTA

 VšĮ Klaipėdos universiteto ligoninės

 Generalinio direktoriaus

 2024-04-05 įsakymu Nr. 2-333

 5 priedas

# KONFIDENCIALUMO PASIŽADĖJIMAS

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Nr.

Klaipėda

Aš, ,

 (vardas, pavardė)

1. Įsipareigoju:
	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;
	2. man patikėtus dokumentus, kuriuose yra konfidencialios informacijos, saugoti tokiu būdu, kad tretieji asmenys neturėtų galimybės su jais susipažinti ar jais pasinaudoti;
	3. neatskleisti tretiesiems asmenims konfidencialios informacijos;
	4. pranešimo nagrinėjimui pasibaigus nesidaryti ir nepasilikti jokių man pateiktų dokumentų kopijų.
2. Esu informuotas, kad konfidencialią informaciją sudaro:
	1. pranešėjo, nukentėjusiojo, skundžiamojo, liudytojų ar kitų asmenų pateikti dokumentai;
	2. gauta informacija, susijusi su pranešimo nagrinėjimu ar kita smurto ir priekabiavimo atvejų nagrinėjimo politikoje nustatyta veikla;
	3. dalyvių nuomonės ar balsavimo rezultatai;
	4. priimti sprendimai, jų priedai ir juose išdėstyti argumentai, jei jie nėra viešinami VšĮ Klaipėdos universiteto ligoninės teisės aktų nustatyta tvarka;
	5. posėdžių protokolai, posėdžių garso įrašai ir elektroninis susirašinėjimas;
	6. gauta tiesiogiai su ginčo nagrinėjimu ar kita nesusijusi informacija, esanti asmeninio, komercinio ar kitokio pobūdžio, kurios apsauga reglamentuojama teisės aktais;
	7. kita susijusi ar veiklos metu gauta informacija, jei jos viešinimo galimybės ribojamos teisės aktų nustatyta tvarka.
3. Pasirašydamas šį pasižadėjimą patvirtinu, kad:
	1. šį pasižadėjimą perskaičiau, jo turinys man yra aiškus ir suprantamas;
	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

 2024-04-05 įsakymu Nr. 2-333

 6 priedas

# NEŠALIŠKUMO DEKLARACIJA

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Nr.

Klaipėda

Aš, ,

 (vardas, pavardė)

1. Įsipareigoju:
	1. savo pareigas atlikti objektyviai, dalykiškai, nešališkai ir sąžiningai, vadovaudamasis VšĮ Klaipėdos universiteto ligoninės teisės aktais, sąžiningumo, skaidrumo, teisėtumo principais ir turimomis žiniomis;
	2. nusišalinti ir nedalyvauti sprendimų rengimo, svarstymo, priėmimo procedūrose, kai:
		1. sprendžiamas klausimas yra tiesiogiai susijęs su manimi;
		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;
		3. aš, mano sutuoktinis (sugyventinis) ar mano artimi giminaičiai yra tiesiogiai ar netiesiogiai suinteresuoti klausimo sprendimo baigtimi;
		4. yra kitų aplinkybių, kurios kelia abejonių dėl mano nešališkumo;
	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:
	1. šią deklaraciją perskaičiau, jos turinys man yra aiškus ir suprantamas;
	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)