

VŠĮ „LAZDIJŲ LIGONINĖ“ SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Smurto ir priekabiavimo prevencijos VšĮ „Lazdijų ligoninė“ (toliau – Ligoninė) politika nustato principus, kuriais vadovaujamosi Ligoninėje, siekiant užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichologinio smurto ir (ar) priekabiavimo darbe atvejų atpažinimo, registravimo ir nagrinėjimo tvarką, psichologinio smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos principus, jų įgyvendinimo priemones ir tvarką.

2. Šios Politikos tikslas – užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichosocialinės rizikos valdymą, psichologinio smurto, persekiojimo ir (ar) priekabiavimo prevencijos įgyvendinimą ir saugios darbo aplinkos kūrimą visiems Ligoninės darbuotojams. Ligoninėje nustatoma nulinė tolerancija psichologiniam smurtui ir persekiojimui darbe bei garantuojamas skaidrus visų tokių atvejų tyrimas bei sankcijos smurtą naudojantiems darbuotojams.

3. Ši Politika taikomas visiems Ligoninės darbuotojams.

4. Politikoje vartojamos sąvokos:

4.1. **Smurtas** – nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys, kuris gali pasireikšti įvairiomis formomis, pagrinde – priekabiavimu ir smurtu: fiziniu, psichologiniu ir (ar) seksualiniu išnaudojimu, vienkartinio ar sistemingu neetišku elgesiu, nepagarbiu elgesiu kitų asmenų atžvilgiu. Darbo aplinkoje smurtas gali pasireikšti tarp to paties lygmens kolegų (horizontalus smurtas), tarp vadovų ir jų pavaldinių (vertikalus smurtas) bei darbuotojų ir kitų asmenų (pacientų, vartotojų, trečiųjų asmenų ir kt.).

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

4.3. **Stresas** – darbuotojo reakcija į nepalankius darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio santykių ir (ar) santykių su Ligonine ir (ar) trečiaisiais asmenimis psichosocialinius veiksnius.

4.4. **Psichosocialinis veiksnys** – veiksnys, kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio santykių sukelia darbuotojui psichinį stresą.

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

4.6. **Seksualinis priekabiavimas** - nepageidaujamas užgaulus žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, turint tikslą pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią situaciją.

4.7. **Grėsmė** – suprantama kaip gresianti padėtis, pavojus, įskaitant įvairius grėsmingus įvykius.

5. 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.

6. Politika užtikrina, kad darbuotojai turi teisę:

6.1. į saugias darbo sąlygas, taip pat ir į darbo vietą be smurto apraiškų;

6.2. į aiškiai apibrėžtą vaidmenį darbe ir atsakomybę;

6.3. lankyti mokymus, skirtus smurto prevencijai;

6.4. rūpintis savo darbo kultūros puoselėjimu ir bendravimo kokybe;

6.5. derinti darbo ir asmeninio gyvenimo poreikius;

6.6. aktyviai dalyvauti vertinant profesinę riziką;

6.7. aktyviai dalyvauti įgyvendinant prieš smurtą nukreiptą politiką ir kuriant strategiją;

6.8. naudotis priemonėmis, kurios numatytos prieš smurtą nukreiptoje strategijoje;

6.9. netoleruoti prieš juos ir kitus asmenis nukreipto psichologinio smurto;

6.10. pranešti apie patirtą smurto atvejį, detalai jį aprašyti.

II SKYRIUS

PSICHOLOGINIO SMURTO IR (AR) PRIEKABIAVIMO DARBE ATPAŽINIMAS

7. Psichologinis smurtas ir (ar) priekabiavimas darbo aplinkoje gali pasireikšti:

7.1. profesinėje srityje: viešu pažeminimu, nuomonės menkinimu, kaltinimu dėl pastangų stygiaus, beprasmių, neatitinkančių kompetencijos užduočių skyrimu, nušalinimu nuo sričių, už kurias darbuotojas yra atsakingas, pernelyg didelio darbo krūvio skyrimu, darbo užduočių įvykdymo nerealiais terminais pavedimo;

7.2.dėl asmeninės reputacijos: užgauliomis pastabomis, užgauliojimais, bauginimu, menkinimu, užuominomis dėl amžiaus, lyties ar kitų asmeninių dalykų, apkalbomis;

7.3.per izoliaciją: psichologiniu ir socialiniu išskyrimu, galimybių apribojimu, nuomonės ignoravimu, darbui reikalingos informacijos nuslėpimu;

7.4.fiziniais veiksmais: spoksojimu ir akių kontaktu (spoksojimas ir rūstus žvilgsnis, norint įbauginti darbuotoją), tonu ir balso garsumu (pakeltu tonu išreiškiami reikalavimai, balso garsumu siekiama užgožti dialogą ar oponento pastabas), nerimu (rankų gniaužymu, trynimu, murmėjimu, vapėjimu, žingsniavimu, nerimastingu vaikščiojimu ir kt.).

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

7.6. 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;

7.7. nepriimtino elgesio formos gali būti šios:

- asmens orumą menkinantis elgesys (priverčia jaustis nepatogiai, nejaukiai);
- bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką sukuriantis elgesys;
- ar žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas elgesys yra nepageidaujamas, užgaulus.

7.8. grėsmės sąvoka dar nėra vertinama kaip nepriimtina, tačiau yra reali tikimybė, kad tokia bus (pavyzdžiui, kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų žodiniai išpuoliai, įvairus susirūpinimą keliantis elgesys);

7.9. seksualinis priekabiavimas, pasireiškia šiais pagrindiniais aspektais (sąrašas nėra baigtinis):

- nepriimtinas ar nepageidaujamas fizinis kontaktas (pavyzdžiui, fizinis prisilietimas, glostymas, plekštelėjimas, grybštelėjimas, siekimas prisiliesti (apkabinti), prisitraukti arčiau kito asmens ir kt.) ar tokio fizinio kontakto reikalavimas;
- nepadoraus turinio informacijos demonstravimas ar siuntimas;
- įkyrus domėjimasis apie privatų gyvenimą, intymius santykius;
- nepageidaujami komentarai dėl išvaizdos, kūno formos, aprangos;
- įžeidžiantys juokai, patyčios, apkalbos, gandai, šmeižtas, užgaulūs gestai;
- tyčinis darbuotojo izoliavimas darbinėje veikloje;
- informacijos, nesusijusios su darbuotojo funkcijomis, apie jį rinkimas ir (arba) platinimas;
- elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę;
- poveikis darbuotojui, siekiant tam tikrų su darbu nesusijusių funkcijų (paslaugų) atlikimo;

- ar žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas elgesys yra intymaus pobūdžio.

7.10. smurtu ir priekabiavimu nėra laikoma:

- pagrįsta darbinė kritika – kai darbdavys vertina darbuotojo dalykines savybes ir darbo rezultatus, darbuotojui įvardijami jo atliekamo darbo trūkumai, išsakomos pastabos;

- reiklumas – kai darbdavys tikrina, ar darbuotojas laikosi darbo sutartimi pavestų pareigų, ar laikosi Ligoninės teisės aktais nustatytų reikalavimų;

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

- tarp darbdavio ir darbuotojo kilę nesusipratimai, diskusijos, nuomonių išsiskyrimas savaime negali būti laikoma smurtu ar priekabiavimu.

III SKYRIUS

PSICHOLOGINIO SMURTO IR (AR) PRIEKABIAVIMO DARBE PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMO TVARKA

8. Ligoninėje turi būti įgyvendinami pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

8.1. Pirminiai prevenciniai veiksmai:

8.1.1 Psichosocialinės darbo aplinkos gerinimas užtikrinant, kad su darbu susiję sprendimai būtų pagrįsti teisingumo, sąžiningumo, lygių galimybių ir pagarbos žmogui principais, kad organizuojant darbą būtų optimizuojamas darbo krūvis, darbai paskirstomi po lygiai, atsižvelgiant į etatinį darbo krūvį, būtų atsižvelgiama į gerus darbuotojų tarpusavio santykius, efektyviai sprendžiamos iškilusios problemos ir vengiama besitęsiančio streso situacijų. Darbuotojui turi būti aišku, ko iš jo tikimasi darbe, jis turi būti pakankamai apmokytas, kaip atlikti savo darbą;

8.1.2. nedelsiant tiriami galimo psichologinio smurto, persekiojimo ir priekabiavimo atvejai, jie analizuojami, sudarant galimybes darbuotojams teikti pranešimus apie įvykius su detaliais paaiškinimais, nurodant smurtautojus, smurto situaciją, aplinkybes, galimus liudininkus;

8.1.3. darbuotojų kultūros ugdytas įsipareigojant, kad bus užtikrinta darbuotojų sauga ir sveikata visais su darbu susijusiais aspektais. Aiškiai apibrėžiamos darbuotojų pareigos ir atsakomybės. Netolerancija psichologiniam smurtui ir priekabiavimui bei skatinamos diskusijos, gerbiama kitokia pozicija, nuomonė;

8.1.4. fizinės darbo aplinkos gerinimas užtikrinant, kad darbo vieta būtų saugi, patogiai, tinkamai įrengta ir prižiūrima.

8.2. Antriniai prevenciniai veiksniai:

8.2.1. darbuotojų informavimas apie darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo politiką ir kitas galiojančias tvarkas užtikrinančias, kad visi Ligoninėje dirbantys ar naujai įsidarbinantys darbuotojai žinotų ir suprastų Ligoninėje siektino elgesio taisykles ir vykdomas priemones. Informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: susirinkimai, informacinės lentos, informaciniai pranešimai (el. paštu, DVS ir kt.), atmintinės, dalomoji medžiaga ir kiti būdai;

8.2.2. inicijuojami mokymai atsižvelgiant į poreikius ir esamą situaciją;

8.2.3. nuolat stebima situacija, atsižvelgiant į psichosocialinės rizikos veiksnius, organizuojamas, atliekamas ir, esant reikalui, atnaujinamas psichosocialinės rizikos vertinimas.

8.3. Tretiniai prevenciniai veiksniai:

8.3.1. psichologinį smurtą, persekiojimą ir priekabiavimą patyrusių ar mačiusių darbuotojų psichologinių traumų ir streso lygio mažinimas, skubiai ir efektyviai nagrinėjant galimo psichologinio smurto, persekiojimo ir (ar) priekabiavimo atvejus, teikiant rekomendacijas administracijai, pagal galimybes užtikrinant medicinos psichologo paslaugų prieinamumą ir visų reikalingų psichologinės pagalbos resursų (psichologų, psichiatrų, socialinių darbuotojų, psichologinės pagalbos organizacijų, psichologinės pagalbos telefono linijų) nuorodų ir kontaktų suteikimą visiems Ligoninės darbuotojams;

8.3.2. sąlygų sudarymas dalijimuisi patirtimi, organizuojant darbuotojų susirinkimus, skatinant darbuotojus kalbėti apie savo patirtis, informuoti atsakingus asmenis ir ieškoti pagalbos, gauti paramos iš kolegų;

8.3.3. stengtis iškilusias problemas spręsti neformaliomis priemonėmis – pokalbiu su smurtautoju, psichologo konsultacijos rekomendavimu, o jei to nepakanka, – naudoti drausmines priemones: raštišką įspėjimą, perkėlimą į kitą skyrių ar pareigas, atleidimą iš darbo;

8.3.4. drausminės procedūros numatomos ir taikomos smurtautojams, atsižvelgiant į abiejų smurto įvykyje dalyvavusių pusių paaiškinimus, nurodomas aplinkybes, ankstesnį smurtautojo elgesį, objektyviai jas išklausius.

IV SKYRIUS

PSICHOLOGINIO SMURTO, PERSEKIOJIMO IR (AR) PRIEKABIAVIMO DARBE ATVEJŲ REGISTRAVIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

9. Galimai patirtus ar pastebėtus psichologinio smurto, persekiojimo ir priekabiavimo atvejus nagrinėja, prevencines priemones siūlo Ligoninės direktoriaus įsakymu paskirtas atsakingas asmuo arba sudaryta komisija (toliau – Atsakingas asmuo). Tuo atveju kai kreipiamasi dėl įstaigos vadovo galimai vykdomo psichologinio smurto, persekiojimo ar priekabiavimo atvejo, darbuotojas kreipiasi į darbuotojų atstovus, kurie išnagrinėja pranešimą vadovaudamiesi žemiau nustatyta tvarka.

10. Darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs psichologinio smurto, persekiojimo ar priekabiavimo atvejį, turi teisę (taip pat ir anonimiškai) darbuotojui priimtinais būdais (raštu, el. paštu, telefonu ar kt.) ne vėliau kaip per 30 kalendorinių dienų nuo įvykio apie jį pranešti 9 punkte nurodytiems asmenims. Pranešime turi būti nurodyti išsamūs paaiškinimai apie patirto smurto ir (ar) priekabiavimo situaciją, smurto apraiškas ir aplinkybes, nurodyti galimi liudytojai, pridėti turimi įrodymai (pavyzdžiui, garso įrašai, susirašinėjimas ir pan.).

11. Pranešimo nagrinėjimo procedūra:

11.1. pradedama nedelsiant 9 punkte nurodytiems asmenims gavus rašytinę informaciją ir paskyrus Atsakingą asmenį;

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

11.3. darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs psichologinio smurto, persekiojimo ar priekabiavimo atvejį, galimai įvykyje dalyvavę asmenys (įvykio liudininkai, nukentėjusieji, galimi smurtautojai) ir kiti darbuotojai privalo bendradarbiauti su atsakingu asmeniu ir teikti visą atvejo tyrimui reikalingą informaciją;

11.4. tyrimas atliekama ne ilgiau kaip per 30 kalendorinių dienų (atskiru atveju Ligoninės direktorius tyrimą gali pratęsti dar 30 kalendorinių dienų.) o išvados bei prevencinės priemonės pateikiamos Ligoninės direktoriui.

12. Ligoninė užtikrina reikiamos pagalbos teikimą nukentėjusiesiems.

13. Ligoninė užtikrina darbuotojų, pateikiančių pranešimą konfidencialumą, objektyvumą ir nešališkumą visų galimo psichologinio smurto ar priekabiavimo atvejo dalyvių atžvilgiu.

14. Ligoninė užtikrina, jog darbuotojai bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jei pateiks pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto psichologinio smurto, persekiojimo ar priekabiavimo atvejo.

15. Pranešimų tyrimas grindžiamas šiais pagrindiniais principais:

- betarpiškumo – visiems susijusiems asmenims (nukentėjusiajam, skundžiamajam, liudytojui (-ams) sudaromos visos galimybės pateikti paaiškinimus dėl savo veiksmų;
- operatyvumo – pranešimai nagrinėjami per kiek įmanoma trumpiausią terminą (pastaba: jei teisės aktai nenumato konkrečių terminų);
- pagalbos nukentėjusiajam – gavus pranešimą dėl priekabiavimo ir (ar) smurto, sudaromos psichologiškai saugios darbo sąlygos;
- objektyvumo ir nešališkumo – tyrimas atliekamas objektyviai, neturint išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo;

- nekaltumo – skundžiamasis laikomas nekaltu, kol bus priimtas sprendimas dėl pažeidimo ar jo netinkamo elgesio.

V SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

16. Darbuotojai atlikdami savo funkcijas Ligoninėje privalo vadovautis Ligoninės direktoriaus 2015 m. gruodžio 31 d. įsakymu Nr. VI-100 patvirtintomis Viešosios įstaigos Lazdijų ligoninės vidaus tvarkos ir 2022 m. rugsėjo 30 d. įsakymu Nr. LLV-104 patvirtintomis Darbo tvarkos taisyklėmis.

17. Darbuotojai su šia Politika yra supažindinami el. ryšio priemonėmis, o Politika viešinama Ligoninės internetiniame puslapyje.

18. Darbuotojams, pateikusiems pranešimą, užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.

19. Politika gali būti keičiama keičiantis imperatyviems teisės aktams. Politika tvirtinama, keičiama ir naikinama Ligoninės direktoriaus įsakymu.
