



**VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS
RESPUBLIKINĖS VILNIAUS UNIVERSITETINĖS LIGONINĖS
DIREKTORIUS**

**ĮSAKYMAS
DĖL VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS RESPUBLIKINĖS VILNIAUS UNIVERSITETINĖS
LIGONINĖS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS
TVIRTINIMO**

2022 m. lapkričio 3 d. Nr. V-1.4.-143
Vilnius

Siekdama viešojoje įstaigoje Respublikinėje Vilniaus universitetinėje ligoninėje užtikrinti darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar darbuotojų grupė nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų:

1. T v i r t i n u viešosios įstaigos Respublikinės Vilniaus universitetinės ligoninės smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką (pridedama).

2. N u r o d a u:

2.1. Dokumentų valdymo ir komunikacijos skyriui su šiuo įsakymu dokumentų valdymo sistemoje supažindinti direktoriaus patarėją, pavadootojus, padalinių vadovus ir vyresniusiosius slaugytojus.

2.2. Padalinių vadovams ir vyresniesiems slaugytojams su šiuo įsakymu pasirašytinai supažindinti pavaldžius darbuotojus.

Direktoriaus pavadootoja valdymui,
pavadoojanti direktorių

Violeta Kanapeckienė

Parengė
Vyriausioji specialistė

Lina Zizytė
2022-11-03

Teisės ir personalo skyriaus
vadovė

Rūta Sinkevičienė

VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS RESPUBLIKINĖS VILNIAUS UNIVERSITETINĖS LIGONINĖS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

I SKYRIUS IŽANGA

1. Viešosios įstaigos Respublikinės Vilniaus universitetinės ligoninės (toliau - Ligoninė), teikiančios aukšto lygio asmens sveikatos priežiūros paslaugas visos Lietuvos gyventojams bei turinčios ilgametę patirtį ir kompetencijų įvairovę, vienas pagrindinių prioritetų – rūpintis savo darbuotojais, jų fizine ir emocine sveikata, kurti saugią ir komfortišką darbo aplinką, diegti abipusę pagarbą, etišku ir mandagiu elgesiu grindžiamą bendravimo kultūrą.

II SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

2. Smurto ir priekabiavimo prevencijos Ligoninėje politikos (toliau – Politika) tikslas – numatyti ir įgyvendinti prevencijos priemones, siekiant apsaugoti Ligoninės darbuotojus nuo smurto ir priekabiavimo, įskaitant psichologinį smurtą, smurtą ir priekabiavimą dėl lyties bei padėti jiems aiškiai ir tiksliai suprasti galimas smurto ir priekabiavimo apraiškas, atpažinti jų požymius bei žinoti gynybos būdus, atsakomybę ir pagalbos priemones.

3. Politika yra parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30 straipsnio reikalavimais, Valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos rengimo metodinėmis rekomendacijomis.

4. Politikoje vartojamos sąvokos:

4.1. Smurtas – tai nepriimtinas, žalojantis, neetiškas, nepagarbus elgesys, pasireiškiantis įvairiomis formomis, ir kuriuo siekiama įžeisti kito asmens orumą, daryti neigiamą įtaką jo fizinei, emocinei sveikatai ir sukurti priešišką darbo aplinką. Smurtu gali būti laikomas ir vienkartinis, staigus (ūmus) netinkamo elgesio proveržis.

4.2. Mobingas – ilgalaikis (tęstinis), sistemingas psichologinis teroras, kurį grupė / asmuo taiko dažniausiai vienam asmeniui, ir kuriuo siekiama pažeminti, sumenkinti ir dažnu atveju išstumti iš organizacijos / kolektyvo kitą asmenį. Mobingas gali pasireikšti tarp to paties lygmens kolegų, tarp vadovų ir pavaldinių (ir atvirkščiai).

4.3. Priekabiavimas – nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka;

4.4. 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 aplinką.

III SKYRIUS POLITIKOS PRINCIPAI

5. Ligoninės darbuotojų tarpusavio santykiai bei santykiai su pacientais, jų atstovais grindžiami mandagumu, taktiškumu, pagarba, sąžiningumu ir pasitikėjimu, vadovujamasi vertybėmis ir principais, apibrėžtais Ligoninės Elgesio kodekse ir Bendravimo standarte. Turi būti vadovujamasi universalia taisykle: „elkis su kitais taip, kaip norėtum, kad būtų elgiamasi su tavimi“.

6. Ligoninėje netoleruojamas bet kokia forma pasireiškiantis smurtas (įskaitant mobingą) ir priekabiavimas, kuriuo siekiama padaryti fizinį, psichologinį, seksualinį ar ekonominį poveikį, ar tokiu elgesiu įžeidžiamas asmens orumas arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka, ar siekiama darbuotoją išstumti iš kolektyvo. Smurtas ir priekabiavimas daro žalą tiek jį patiriančiam asmeniui, tiek ir visos Ligoninės gerovei. Grėsmingomis ir neigiamai veikiančiomis emocijų darbo aplinką bei produktyvumą laikomos ir tos situacijos, kada konfliktai yra nesprenžiami, ignoruojami.

7. Smurtas ir priekabiavimas Ligoninėje neturi likti nepastebėti. Kiekvieno darbuotojo pareiga yra netoleruoti asmens priekabiavimo, smurto, įžeidinėjimo ar žeminimo, nebūti pasyviais Politikos nuostatas pažeidžiančio elgesio stebėtojais, imtis aktyvių veiksmų nepriimtinau elgesiui sustabdyti. Pastebėjus nepriimtinau elgesį, netoleruoti jo, nelaikyti jo pokštu ar nevykusiu pajuokavimu, neskatinėti tokio elgesio pritariančią šypsena, juoku ar kitais nepriimtinau elgesį palaikančiais veiksmais. Ligoninės darbuotojas privalo nedelsiant įspėti kitą asmenį, kad šis elgesys nepriimtinas ir turi būti nutrauktas, o jeigu įspėjimas neveiksmingas - informuoti tiesioginį vadovą ar kitus atsakingus asmenis, taip užkertant kelią bet kokioms smurto ar priekabiavimo apraiškoms.

8. Smurtas ir priekabiavimas yra draudžiamas:

8.1. darbo vietose;

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

8.3. su darbu susijusių išvykų, mokymų ar renginių metu;

8.4. bendraujant darbo klausimais informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis;

8.5. pakeliui į darbą ir iš darbo.

IV SKYRIUS GALIMOS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO FORMOS

9. Dažniausiai smurtas ir priekabiavimas pasireiškia kaip (sąrašas nebaigtinis):

9.1. šmeižtas, apkalbos (pavyzdžiui, melagingos, tikrovės neatitinkančios informacijos apie asmeninį gyvenimą arba profesines kompetencijas skleidimas, aptarinėjimas kolektyve, ir pan.);

9.2. noras išjuokti, patyčios (pavyzdžiui, kolektyvo pajuokai viešai pateikiamos darbuotojo asmeninės ar profesinės savybės, laidomos piktos pašaipos ar asociatyvūs juokeliai dėl išvaizdos, aprangos ar fizinio trūkumų, ir pan.)

9.3. ignoravimas (pavyzdžiui, atirbojimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų, nebendravimas, nesidalinimas informacija, draudimas kitiems kolegoms su darbuotoju bendrauti, nuolatinis pagrįstų darbuotojo prašymų nepaisymas, ir pan.);

9.4. riksmi, šaukimas (pavyzdžiui, nuolatinis bendravimas pakeltu tonu, pastovus neigiamų emocijų demonstravimas, ir pan.);

9.5. viešas žeminimas (pavyzdžiui, vieši žeminantys komentarai apie netinkamai atliktą darbą, abejojimas darbuotojo kompetencija, išvaizdos ar asmeninių savybių komentavimas viešai, panieka, ir pan.)

9.6. tiesioginiai ir netiesioginiai grasinimai ar kaltinimai (pavyzdžiui, nepagrįsti grasinimai atleisti iš darbo, bloginti darbo sąlygas, naudoti fizinę jėgą, sugriauti karjerą, ir pan.);

9.7. manipuliavimas (pavyzdžiui, neadekvataus darbo krūvio, lyginant su kolegomis, nustatymas, keliami neįgyvendinami ar kompetenciją viršijantys reikalavimai, nepasiūlant pagalbos, formalus užduočių įvykdymas / atsisakymas vykdyti ir pan.);

9.8. pasiekimų nuvertinimas, menkinimas (pavyzdžiui, nepagrįsta kritika darbuotojui dėl atliktų užduočių, beprasmių, beverčių užduočių skyrimas, išsilavinimo, patirties, darbo rezultatų ar pastangų sumenkinimas, ir pan.)

10. Nepriimtinas elgesys gali pasireikšti ir kitomis formomis, tokioms kaip (sąrašas nebaigtinis):

10.1. 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;

10.2. nepadoraus turinio informacijos demonstravimas ar siuntimas;

10.3. įkyrus domėjimasis apie privatų gyvenimą, intymius santykius;

10.4. nepageidaujami komentarai dėl išvaizdos, kūno formos, aprangos;

10.5. tyčinis darbuotojo izoliavimas darbinėje veikloje;

10.6. informacijos, nesusijusios su darbuotojo funkcijomis, apie jį rinkimas ir (arba) platinimas;

10.7. elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę;

10.8. poveikis darbuotojui, siekiant tam tikrų su darbu nesusijusių funkcijų (paslaugų) atlikimo.

V SKYRIUS PRANEŠIMŲ APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

11. Pranešimai apie smurtą ir priekabiavimą Ligoninėje teikiami ir nagrinėjami vadovaujantis Smurto darbe prevencijos ir intervencijos įgyvendinimo Ligoninėje tvarkos aprašu, patvirtintu Ligoninės direktoriaus 2021 m. spalio 11 d. įsakymu Nr. V-1.4.-180.

12. Kiekvieno pranešimo tyrimas grindžiamas vadovaujantis šiais principais:

12.1. betarpiškumo – visiems susijusiems asmenims (nukentėjusiajam, skundžiamajam, liudytojui) sudaromos visos galimybės pateikti paaiškinimus dėl savo ar kito veiksmų;

12.2. objektyvumo ir nešališkumo – tyrimas atliekamas objektyviai, neturint išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo ir rezultato, visi su tyrimu susiję asmenys informuojami apie atlikto tyrimo rezultatus;

12.3. konfidencialumo – pranešusiems apie smurtą ar priekabiavimą asmenims užtikrinamas konfidencialumas, asmens duomenys atskleidžiami tik jiems sutikus;

12.4. pagalbos nukentėjusiam – nuo smurto ar priekabiavimo nukentėjusiam darbuotojui sudaromos psichologiškai saugios darbo sąlygos, kuriomis jis gali tęsti savo kasdieninį darbą, siūloma reikalingų specialistų pagalba, sudaroma galimybė išeiti neplanuotų kasmetinių atostogų;

12.5. nekaltumo – skundžiamas asmuo laikomas nekaltu, kol nepiimtas sprendimas dėl netinkamo elgesio.

13. Tais atvejais, kai nukentėjęs asmuo pageidauja tik sudrausminti skundžiamąjį ir užkirsti kelią tokiems veiksams ateityje, tyrimas gali būti nepradedamas. Tuomet gali būti taikomos tokios procedūros kaip neformalus pokalbis, tarpininkavimas padedant abiem pusėms išspręsti konfliktą, pakartotinis supažindinimas su Politika ar kitais susijusiais dokumentais.

VI SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

14. Politika yra taikoma visiems Ligoninės darbuotojams, neatsižvelgiant į jų užimamas pareigas ar sudarytą darbo sutarties rūšį.

15. Ligoninės direktoriaus įsakymu patvirtintos Politikos originalas saugomas Dokumentų valdymo ir komunikacijos skyriuje, skaitmeninė kopija – Ligoninės elektroninėje dokumentų saugojimo sistemoje. Politika taip pat viešai skelbiama Ligoninės intranete.

16. Šios Politikos pažeidimas gali būti laikomas šurkščiu darbo drausmės pažeidimu, už kurį taikoma Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatyta atsakomybė.

17. Politiką peržiūri ir jos atnaujinimo poreikį įvertina Teisės ir personalo skyriaus vedėjas ne rečiau kaip kartą per penkerius metus arba pasikeitus teisiniam reglamentavimui. Esant poreikiui Politiką atnaujinti, pakeisti ar pripažinti negaliojančia, už atitinkamus veiksmus atsakingas Teisės ir personalo skyriaus vedėjas.