

## VŠĮ KĖDAINIŲ LIGONINĖS SMURTO (ĮSKAITANT MOBINGĄ) IR PRIEKABIAVIMO DARBE PREVENCIJOS POLITIKA

### I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. VŠĮ Kėdainių ligoninės (toliau – Ligoninė) smurto (įskaitant mobingą) ir priekabiavimo darbe prevencijos politikos (toliau – Politika) tikslas – numatyti ir įgyvendinti efektyvias ir veiksmingas prevencijos priemones, siekiant apsaugoti darbuotojus nuo smurto (įskaitant mobingą) ir/ar priekabiavimo bei padėti darbuotojams aiškiai ir tiksliai suprasti galimas smurto ir priekabiavimo darbe apraiškas, atpažinti jų požymius bei žinoti teisinės gynybos būdus.

2. Politikoje vartojamos sąvokos:

2.1. **Atsakingas asmuo** – Ligoninės direktoriaus įsakymu paskirtas asmuo, atsakingas už Politikos įgyvendinimo koordinavimą;

2.2. **Darbdavys** – Viešoji įstaiga Kėdainių ligoninė;

2.3. **Darbuotojas** – asmuo, dirbantis Ligoninėje pagal darbo sutartį;

2.4. **DBSIS** - dokumentų valdymo bendroji informacinė sistema;

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

2.6. **Komisija** – Ligoninės direktoriaus įsakymu sudaryta komisija smurto ir priekabiavimo darbe atvejui tirti;

2.7. **Mobingas** – toks elgesys darbo vietoje, kai naudojama nepagrįsta darbo, asmens, jo pažiūrų kritika, apkaltos, skiriama užduočių, viršijančių asmens sugebėjimus, atsiranda patyčios, darbinės informacijos slėpimas, ignoravimas, įžeidžiančios replikos ir kt. Kitaip tariant, naudojamas itin platus žmogiškąjį orumą žeminantis, žeidžiantis veiksmų spektras. Paprastai mobingui būdingi ne trumpiau kaip pusę metų trunkantys ir ne rečiau kaip kartą per savaitę pasikartojantys veiksmai.

2.8. **Nukentėjusysis** – Ligoninės darbuotojas, patyręs ar galimai patyręs smurtą (įskaitant mobingą) ir/ar priekabiavimą darbe;

2.9. **Pranešimas** – žodinis arba rašytinis informacijos pateikimas apie smurtą (įskaitant mobingą) ir/ar priekabiavimą darbe;

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

2.11. **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;

2.12. **Smurtas ir priekabiavimas, 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)**, – bet koks nepriimtinas darbdavio (fizinio asmens ar juridinio asmens vadovo) ar kitų darbuotojų 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 sukuriamas bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka ar (ir) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ir (ar) neturtinė žala.

2.13. **Skundžiamasis** – Ligoninės darbuotojas, dėl kurio netinkamo arba nepageidaujamo elgesio pateiktas pranešimas dėl smurto, priekabiavimo arba seksualinio priekabiavimo;

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

## II. SMURTO (ĮSKAITANT MOBINGĄ) IR/AR PRIEKABIAVIMO ATPAŽINIMO BŪDAI

3. Norint užtikrinti smurto (įskaitant mobingą) ir / ar priekabiavimo darbo aplinkoje prevenciją ir užkirsti kelią jo pasikartojimui, svarbu kuo anksčiau atpažinti smurto požymius ir imtis veiksmų. Smurtui, ypač psichologiniam, būdingi šie pagrindiniai požymiai:

- 3.1. tyčinis elgesys;
- 3.2. piktnaudžiavimas turima valdžia arba įgaliojimais;
- 3.3. stiprėjimas;
- 3.4. pasikartojimas;
- 3.5. trukmė.

| Konfliktams būdingi požymiai                                                                      | Smurtui būdingi požymiai                                                                                                      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Konfliktai būna atsitiktiniai ir nereguliarūs                                                     | Smurtas – reguliarūs veiksmai                                                                                                 |
| Inicijuoti gali abi pusės                                                                         | Smurtą taikančio ir jį patiriančio darbuotojo vaidmenys paprastai nesikeičia                                                  |
| 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                                          |
| Konflikto tikimybė mažėja, kai geriau suprantami konfliktuojančių šalių motyvai ir argumentai     | Konfliktai stiprėja ir dažnėja, neįmanoma įvardyti motyvo                                                                     |
| Abiejų šalių problema, reikalaujanti atsižvelgti į vienas kito požiūrį                            | Smurtas vyksta dėl galios disbalanso (ekonominio, valdžios, fizinės jėgos), pripažįstamas tik vienas požiūris                 |
| Reakcija į konfliktą yra spontaniška ir sukelia nusiminimą, nuovargį ir pan.                      | Smurtauti pasirengiama sąmoningai                                                                                             |
| Įtampa tarp abiejų konfliktuojančių pusių                                                         | Nukentėjusio asmens savijauta: bejėgiškumas, baimė, savigrauža<br>Smurtautojo savijauta: pasitenkinimas, didžiavimasis savimi |

## III. GALIMOS SMURTO (ĮSKAITANT MOBINGĄ) IR/AR PRIEKABIAVIMO FORMOS

4. Ligoninėje laikomasi nuostatos, kad bet kokia forma galintis pasireikšti smurtas (įskaitant mobingą) ir/ar priekabiavimas yra draudžiami, nepriimtini ir yra nesuderinami su Ligoninės darbuotojo elgesiu.

5. Smurtas (įskaitant mobingą) ir/ar priekabiavimas dažniausiai gali pasireikšti:

5.1. *fiziniais veiksmais*: nepriimtinas ar nepageidaujamas fizinis kontaktas (prisilietimas, glostymas, plekštelėjimas, grybštelėjimas), siekimas prisiliesti (apkabinti, prisitraukti arčiau, kt.) ar tokio fizinio kontakto reikalavimas; fizinio ar psichologinio diskomforto sukėlimas, nesilaikant pagarbaus fizinio atstumo; fizinį skausmą sukeliantys veiksmai (suėmimas už rankų, pastūmimas, sudavimas, kt.);

5.2. *verbaliniais veiksmais*: riksmas, nevaldomos emocijos, kurie gali žėisti, žeminti ar kelti neigiamas asociacijas, įžeidžiančios pastabos, 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; seksualinio turinio pasisakymai ar užuominos, žeminančios moteris ir vyrus 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.

6. *neverbaliniais veiksmais*: 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; nuolatinis darbo užduočių ir jų pasiekimų nuvertinimas, nepriklausomai nuo asmens veiklos rezultatų; informacijos apie asmenį rinkimas, kai tai nesujungia 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; seksualinio turinio filmuotos medžiagos, nuotraukų, piešinių ar kitų vaizdinių ir materialių priemonių rodymas, siuntimas ar dovanojimas, 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.

#### **IV. GALIMOS SMURTO (ĮSKAITANT MOBINGĄ) IR/AR PRIEKABIAVIMO ATVEJŲ PASIREIŠKIMO VIETOS, APLINKYBĖS**

7. Siekiant visapusiškai įgyvendinti Politikos nuostatas, smurtas (įskaitant mobingą) ir/ar priekabiavimas draudžiami šiose galimose smurto ir priekabiavimo pasireiškimo vietose ir/ar esant šioms aplinkybėms:

7.1. darbuotojo (-ų) kabinete (-uose), kitose darbuotojų darbo funkcijų atlikimo vietose, bendro naudojimo ar viešose patalpose, kai darbuotojas (-ai) yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį;

7.2. kitose ne Ligoninės patalpose, kuriose darbuotojas (-ai) ilsisi pertraukų metu ir/ar pietauja;

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

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

7.5. darbdavio suteiktame būste;

7.6. pakeliui į darbą ar iš darbo.

#### **V. SMURTO (ĮSKAITANT MOBINGĄ) IR/AR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS PRIEMONĖS IR JŲ TAIKymo TVARKA**

8. Ligoninės smurto (įskaitant mobingą) ir priekabiavimo prevencijos priemonės skirstomos į pirmines, antrines ir tretines.

9. *Pirminės priemonės yra šios:*

9.1. psichosocialinės darbo aplinkos gerinimas, kai siekiama:

9.1.1. užtikrinti teisingumą ir saugumo jausmą darbo vietoje;

9.2. užtikrinti optimalias darbo sąlygas;

9.3. organizuoti įvairias laisvalaikio veiklas, kultūrinius renginius;  
9.4. vengti besitęsiančių stresinių situacijų;  
9.5. darbuotojų pareigų ir atsakomybių aiškus apibrėžimas;  
9.6. įstaigos kultūros ugdymas, skatinant pozityvius darbuotojų tarpusavio santykius ir pagarbų bendravimą, bei atsižvelgiant į darbuotojų bendradarbiavimą (kaip sekasi dirbti skirtingų profesijų specialistams, ar dažnai vyksta konfliktai).

9.7. darbo aplinkos gerinimas, kai stengiamasi, užtikrinti, kad darbo vietos būtų patogios ir saugios – atitinkančios darbo vietoms nustatytus teisės aktų reikalavimus, kad darbo priemonės būtų techniškai tvarkingos ir prižiūrimos.

10. *Antrinės priemonės yra šios:*

10.1. Atsakingo asmens, į kurį gali kreiptis darbuotojas, susidūręs darbe su galimomis smurto (įskaitant mobingą) ir/ar priekabiavimo apraiškomis, paskyrimas. Atsakingo asmens funkcijos:

10.2. vykdyti Ligoninės darbuotojų informavimą apie smurto ir priekabiavimo prevencijos Ligoninėje politiką, kai siekiama pateikti darbuotojams viešai informaciją (plakatai, lankstinukai, atmintinės ir kt.), siekiant suteikti žinių apie smurtą ir priekabiavimą darbe ir jo poveikį, į ką reikia kreiptis patyrus įvairių nepriimtina elgesį, prevencines priemones ir kt.;

10.2.1. kartu su darbo taryba, profesinėmis sąjungomis konsultuoti Ligoninės darbuotojus klausimais, susijusiais su smurtu ir priekabiavimu;

10.2.2. organizuoti Ligoninės darbuotojams (įskaitant dirbančius nuotoliniu ir hibridiniu būdu) mokymus, apie smurto (įskaitant mobingą) ir/ar priekabiavimo pavojus, ne rečiau kaip kartą per 3 (tris) metus. Mokymai organizuojami vadovaujantis LR vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus įsakymu patvirtintu Smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos priemonių aprašu, šia Politika ir kitais norminiais bei vidaus teisės aktais;

10.2.3. supažindinti darbuotojus, kurie dėl svarbių priežasčių (pvz., liga) negalėjo dalyvauti mokymuose, su Mokymų medžiaga per 10 (dešimt) darbo dienų;

10.2.4. supažindinti naujai priimtus darbuotojus su Mokymų medžiaga per 1 (vieną) mėnesį nuo priėmimo į darbą.

10.3. pranešimų apie smurtą (įskaitant mobingą) ir / ar priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarkos nustatymas;

10.4. tęstinis Politikos įgyvendinimo stebėsenos vykdymas.

11. *Tretinės priemonės yra šios:*

11.1. pagalba smurtą ir / ar priekabiavimą patyrusiems ar dalyvavusiems tokioje situacijoje darbuotojams;

11.2. siūlomas laikinas darbo sąlygų pakeitimas;

11.3. nemokamų ar kasmetinių atostogų suteikimas smurtą ir / ar priekabiavimą patyrusio darbuotojo prašymu;

11.4. neformalių priemonių numatymas ir taikymas įvykus smurto ir / ar priekabiavimo atvejui, kita Ligoninės direktoriaus ar jo įgaliotų asmenų pagalba (konsultavimas, informavimas) pagal darbuotojo poreikius;

11.5. atsakomybės numatymas ir taikymas smurtaujantiems ir / ar priekabiaujančioms darbuotojams, atsižvelgiant į smurto ir priekabiavimo formas, būdus, atvejų pasikartojimą, dalyvavusiųjų liudijimus ar kitas aplinkybes.

12. Ligoninės darbuotojai su šiame skyriuje įvardintomis prevencijos priemonėmis supažindinami elektroniniu paštu ir per DBSIS.

13. Politika nuolat skelbiama darbuotojams prieinamose vietose skyrių/ padalinių skelbimų lentose.

## **VI. PRANEŠIMŲ TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA**

14. Darbuotojas, pagrįstai manantis, kad patyrė ar pastebėjo smurtą (įskaitant mobingą) ir / ar priekabiavimą darbe, turi teisę telefonu arba perduodant ar persiunčiant elektroniniu paštu pateikti pranešimą apie galimą smurto ir / ar priekabiavimo darbe atvejį Atsakingam asmeniui.

15. Darbuotojui rekomenduojama kreiptis per kuo trumpesnę laiką nuo įvykio.

16. Darbuotojui rekomenduojama užpildyti Pranešimo formą (žr. 1 priedą). Pranešimo forma viešinama Ligoninės internetiniame puslapyje.

17. Darbuotojui Pranešime rekomenduojama:

17.1. aprašyti įvykio situaciją, apraiškas ir aplinkybes, nurodyti galimai patirto smurto ir/ar priekabiavimo formas;

17.2. nurodyti galimai smurtavusio (-ių) ir / ar priekabiavusio (-ių) darbuotojo (-ų) vardą (-us) ir pavardę (-es);

17.3. jeigu žinoma, įvardyti galimai smurto ir / ar priekabiavimo situacijoje dalyvavusį (-usius), stebėjusį (-ėjusius) kitą (-us) darbuotoją (-us);

17.4. pateikti kitą turimą informaciją ir / ar duomenis (teisėtai padarytus garso įrašus, elektroninių laiškų, SMS žinučių kopijas, kt.)

18. Darbuotojui pateikus pranešimą telefonu, Atsakingas asmuo surašo darbuotojo Pranešimą raštu ir paprašo darbuotojo ateiti ir savo žodžius patvirtinti parašu. Darbuotojui pageidaujant, Atsakingas asmuo gali su juo susitikti Ligoninės vietoje, kuri darbuotojui atrodo priimtinesnė.

19. Visus Pranešimus registruoja Atsakingas asmuo neviešame registre (žr. 2 priedą).

20. Atsakingas asmuo, gavęs darbuotojo Pranešimą, gautą informaciją nedelsiant, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną, jį pateikia Ligoninės direktoriui.

21. Ligoninės direktorius, gavęs informaciją apie darbuotojo pateiktą Pranešimą, ne vėliau kaip per 3 (tris) darbo dienas nuo pranešimo gavimo dienos, sudaro komisiją smurto ir priekabiavimo darbe atvejui tirti (toliau – Komisija).

22. Komisija sudaroma iš 5 (penkių) narių, vienas iš jų skiriamas pirmininku. Į Komisijos sudėtį įtraukiamas Atsakingas asmuo. Ligoninėje veikianti darbo taryba turi teisę į Komisiją deleguoti ne mažiau kaip 1/3 (vieną trečiąją) Komisijos narių.

23. Pagrindinės Komisijos funkcijos:

23.1. apklausti Pranešimą pateikusį asmenį ir asmenį, kurio elgesys skundžiamas (šalys apklausiamos atskirai). Apklausa atliekama žodžiu arba raštu. Prireikus Komisija gali apklausti kitus asmenis, galinčius suteikti papildomos informacijos, jei to pageidauja Pranešimą pateikęs asmuo;

23.2. jei reikia, surinkti papildomą informaciją susijusią su Pranešimu išsiaiškinti papildomas įvykio aplinkybes;

23.3. išnagrinėti smurto ir priekabiavimo darbe atvejį per įmanomai trumpesnę laiką, bet ne vėliau kaip per 1 (vieną) mėnesį nuo Pranešimo gavimo dienos;

23.4. išnagrinėjus smurto ir/ar priekabiavimo darbe atvejį, pateikti išvadą Ligoninės direktoriui.

23.5. Komisija smurto ir/ar priekabiavimo darbe atvejo tyrimą įformina protokolu (-ais).

24. Komisija turi teisę:

24.1. siūlyti Ligoninės direktoriui, kad nukentėjusiajam suteiktų galimybę dirbti nuotoliniu būdu arba kitame skyriuje/padalinyje nei galimai smurtavęs ir / ar priekabiavęs asmuo, arba neatvykti į darbo vietą, kol vyks nagrinėjimas;

24.2. teikti pasiūlymus Ligoninės direktoriui dėl tolimesnių veiksmų priėmimo nukentėjusiojo ir asmens, kuris galimai smurtavo ir / ar priekabiavo, bei liudininko (-ų) atžvilgiu;

24.3. rekomenduoti Ligoninės direktoriui nutraukti Pranešimo, kaip nepagrįsto ir/ar melagingo nagrinėjimą;

24.4. pradėti tyrimą dėl darbuotojo, pateikusio melagingą Pranešimą. Melagingo Pranešimo pateikimas laikomas psichologiniu smurtu.

25. Prieš pradėdami nagrinėti smurto ir priekabiavimo darbe atvejį, Komisijos nariai pasirašo konfidencialumo pasižadėjimą (žr. 3 priedą) saugoti informaciją, kuri jiems tapo žinoma dėl nagrinėjamo atvejo, ir jos neatskleisti.

26. Ligoninės direktorius, gavęs Komisijos išvadą, per 3 (tris) darbo dienas priima sprendimą pritarti arba nepritarti Komisijos išvadai.

27. Darbuotojui, pranešusiam apie patiriamą smurtą ir priekabiavimą, taip pat darbuotojui, dėl kurio elgesio buvo atliktas vidinis smurto ir priekabiavimo atvejo tyrimas, ne vėliau kaip per 3 (tris) darbo dienas nuo Ligoninės direktoriaus sprendimo priėmimo pateikiama Komisijos išvada ir Ligoninės direktoriaus sprendimas. Šiame punkte nurodytiems asmenims pateikiami dokumentai turi atitikti Ligoninės direktoriaus įsakymu patvirtintų Asmens duomenų tvarkymo taisyklių, bei Darbuotojų asmens duomenų tvarkymo ir saugojimo taisyklių nuostatas.

28. Ligoninės direktorius, pritaręs Komisijos išvadai, kurioje pripažintas smurto (įskaitant mobingą) ir / ar priekabiavimo darbe fakto buvimas:

28.1. sprendžia klausimą dėl poveikio priemonės (-ių) taikymo smurtą (įskaitant mobingą) ir / ar priekabiavimą taikiusiam darbuotojui;

28.2. paveda Atsakingam asmeniui organizuoti darbuotojams seminarą, diskusiją ar mokymus konkrečiam atvejui aktualia tema arba taiko kitas prieinamas priemones įvykio eskalacijai ir galimoms pasekmėms sumažinti.

29. Ligoninės direktorius, nepritaręs Komisijos išvadai, kurioje nepripažintas smurto (įskaitant mobingą) ir / ar priekabiavimo darbe fakto buvimas, paveda Atsakingam asmeniui, laikantis proporcingumo principo, papildomai priminti (pvz., išsiųsti el. laiškus) darbuotojams apie smurto (įskaitant mobingą) ir / ar priekabiavimo darbe požymius, apraiškas, pagarbaus elgesio standartus ir kitus aktualius klausimus.

30. Smurto ir / ar priekabiavimo atvejų nagrinėjimo principai:

30.1. į pranešimus apie smurtą ir / ar priekabiavimą reaguoti visais atvejais, nepriklausomai nuo turinio, formos, jo pasireiškimo būdo, t. y. horizontaliai tarp to paties ir / ar kito lygmens darbuotojų, ar vertikalčiai tarp vadovų ir jiems pavaldžių darbuotojų;

30.2. skatinti bet kurį Ligoninės darbuotoją, pastebėjusį smurtą ir / ar priekabiavimą, reaguoti nepritariant ir / ar informuoti Atsakingą darbuotoją apie įtariamą smurtą ir / ar priekabiavimo atvejį;

30.3. tiriant smurto ir / ar priekabiavimo atvejį bei rengiant su juo susijusią išvadą dėl prevencinių priemonių, vadovautis turimais ar nustatytais faktais, sudaryti sąlygas visiems su atveju susijusiems asmenims pateikti informaciją;

30.4. kiekvieną atvejį vertinti objektyviai, atsisakant išankstinių nuostatų, kaltinimų ir išlaikant pagarbų bendravimą su asmeniu, kurio elgesys svarstomas kaip netinkamas; ištyrus pasitvirtinusio smurto ir/ar priekabiavimo atvejį, užtikrinti grįžtamojo ryšio teikimą visoms su atveju susijusioms šalims, pateikiant informaciją apie tyrimo eigą, rezultatus ir sprendimus. Darbuotojas, patyręs Ligoninės vadovo smurtą ir/ar priekabiavimą, turi teisę kreiptis į Ligoninės steigėją Kėdainių rajono savivaldybę, į Lietuvos Respublikos valstybinę darbo inspekciją prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – VDI), į darbo ginčus nagrinėjančias institucijas.

31. Darbuotojų, patyrusių arba galimai patyrusių smurtą ir priekabiavimą darbe, veiksmų schema pateikta Politikos 4 priede.

## **VII. NUKENTĖJUSIŲ, KITAIP PAVEIKTŲ DARBUOTOJŲ APSAUGOS PRIEMONĖS IR JIEMS TEIKIAMA PAGALBA**

32. Ligoninės darbuotojui, pateikusiam Pranešimą, turi būti užtikrinamas konfidencialumas.

33. Bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš darbuotoją, kuris pateikė Pranešimą, yra draudžiamas ir yra laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

34. Pagalbos priemonės Ligoninėje ar už jos ribų nuo smurto ir / ar priekabiavimo nukentėjusiam (-iems) ar kitam (-iems) šio atvejo paveiktam (-iems) darbuotojui (-ams):

34.1. informavimas apie galimybę darbuotojui nemokamai gauti teisinę pagalbą, t. y. kreiptis į nemokamas teises paslaugas teikiančias įstaigas dėl konsultacijos, pagalbos surinkti įrodymus ir kt.;

34.2. informavimas apie galimybę darbuotojui gauti psichologo pagalbą. Tokios pagalbos suteikimo tvarka ir trukmė nustatoma individualiai po Komisijos pateiktų išvadų apie nustatytus Politikos pažeidimus;

34.3. sąlygų sudarymas gauti su smurto ir/ar priekabiavimo atvejo sprendimu susijusią pagalbą Ligoninėje ar už jos ribų darbo valandomis; svarstymas ir leidimas smurtą ir/ar priekabiavimą patyrusiam darbuotojui, taip pat galimai smurtavusiam ir/ar priekabiavusiam darbuotojui, rašytiniu prašymu pakeisti jo darbo vietą ar pereiti dirbti į kitą skyrių/padalinį, kol vyksta tyrimas; kvalifikacijos tobulinimo veiklų vykdymas smurtavusiam ir/ar priekabiavusiam darbuotojui, siekiant gerinti jo žinias ir įgūdžius, padedančius keisti smurtinį elgesį ir nuostatas; kiti veiksmai, padedantys smurtą ir/ar priekabiavimą patyrusiam darbuotojui.

## **VIII. DARBUOTOJŲ ELGESIO (DARBO ETIKOS) TAISYKLĖS**

35. Siekiant išvengti smurto (įskaitant mobingą) ir / ar priekabiavimo atvejų, Ligoninės darbuotojams rekomenduojama laikytis šių principinių nuostatų:

35.1. analizuoti ir vertinti savo elgesį;

35.2. žinoti, koks elgesys gali būti laikomas Ligoninės darbo etikos kodekso, Politikos pažeidimu;

35.3. būti atidiems ir jautriems, gerbti kitų asmenų privatų gyvenimą, pažiūras, įsitikinimus, fizinį ir psichinį neliečiamumą, stengtis suvokti, kad žodžiu, raštu arba fiziniu veiksniu išreikštas elgesys gali sukelti nemalonius, nepageidaujamus, orumą žeidžiančius padarinius, trikdyti kitą asmenį;

35.4. siekiant išvengti kitam asmeniui nemalonaus, nepriimtino elgesio ir šio elgesio neigiamų padarinių, kilus abejonų, kad tam tikras elgesys gali būti nepageidaujamas arba gali priversti kitą asmenį jaustis nepatogiai, žeminti jo orumą, rekomenduotina iš anksto pasiteirauti, aptarti su juo ar kitais bendradarbiais, ar tam tikras elgesys, bendravimo forma yra priimtini;

35.5. nebūti pasyviu Politikos pažeidimų bei nepageidaujamo arba netinkamo elgesio stebėtoju ir imtis veiksmų tokiame elgesiui sustabdyti;

35.6. patyrus elgesį, turintį Politikos pažeidimo požymių, patartina ramiai, mandagiu tonu pasakyti arba kitaip pareikšti taip besielgiančiam darbuotojui, kad toks elgesys yra nepriimtinas ir turi būti nedelsiant nutrauktas.

36. Ligoninės darbuotojai turi laikytis Ligoninės direktoriaus įsakymu patvirtintame Darbuotojų etikos kodekse numatytų elgesio taisyklių, kuriomis siekiama sukurti darbo aplinką, ginančią ir saugančią darbuotojo ar darbuotojų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį neliečiamumą.

## **IX. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

37. Politikos nuostatos taikomos visiems Ligoninės darbuotojams nepriklausomai nuo jų užimamų pareigų ar sudarytos darbo sutarties rūšies.

38. Už darbuotojų supažindinimą su Politika atsako Žmogiškųjų išteklių ir administravimo skyriaus vedėjas ir skyrių / padalinių vedėjai savo kompetencijos ribose.

39. Už Politikos paskelbimą skyrių/ padalinių skelbimų lentose atsako skyrių/ padalinių vedėjai savo kompetencijos ribose.

40. Už smurto (įskaitant mobingą) ir / ar priekabiavimo prevencijos priemonių įgyvendinimą atsako Ligoninės direktoriaus įsakymu paskirtas Atsakingas asmuo.

41. Politikos nuostatų nesilaikymas darbuotojams užtraukia atsakomybę, numatytą Lietuvos Respublikos darbo kodekse ir kituose teisės aktuose.

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

43. Ši Politika peržiūrima ir atnaujinama 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.

44. Ši Politika, įskaitant smurto ir/ar priekabiavimo prevencijos priemonių taikymo tvarką (V skyrius) bei Pranešimų teikimo ir nagrinėjimo tvarką (VI skyrius), keičiama įvykdžius LR darbo kodeksą ir Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinėje sutartyje numatytas informavimo ir konsultavimo procedūras.

## **X. NUORODOS**

45. Ši Politika parengta vadovaujantis:

45.1. LR darbo kodeksu;

45.2. LR sveikatos apsaugos ministro 2023-02-24 įsakymu Nr. V-257 Dėl asmens sveikatos priežiūros įstaigos smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos rengimo ir jos įgyvendinimo rekomendacijų patvirtinimo;

45.3. LR vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2024-12-17 įsakymu Nr. EV-221 Dėl smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos priemonių aprašo patvirtinimo;

45.4. VšĮ Kėdainių ligoninės darbuotojų etikos kodeksu;

45.5. VšĮ Kėdainių ligoninės medicinos etikos kodeksu ir kitais teisės aktais.

## **XI. PRIEDAI**

1 priedas. Darbuotojo (-ų), galimai patyrusio (-ių) smurtą (įskaitant mobingą) ir (ar) priekabiavimą darbe, pranešimo forma;

2 priedas. VšĮ Kėdainių ligoninės darbuotojo (-ų), galimai patyrusio (-ių) smurtą (įskaitant mobingą) ir (ar) priekabiavimą darbe, pranešimų registro forma;

3 priedas. Konfidencialumo pasižadėjimo forma;

4 priedas. VšĮ Kėdainių ligoninės darbuotojų, galimai patyrusių smurtą (įskaitant mobingą) ir (ar) priekabiavimą darbe, veiksmų schema.

VšĮ Kėdainių ligoninė  
Gauta  
\_\_\_\_\_Nr. \_\_\_\_\_

**DARBUOTOJO (-Ų), GALIMAI PATYRUSIO (-IŲ) SMURTĄ (ĮSKAITANT MOBINGĄ) IR  
(AR) PRIEKABIAVIMĄ DARBE, PRANEŠIMAS**

20\_\_ m. \_\_\_\_\_ mėn. \_\_\_\_\_ d.

Kėdainiai

|                                                                                               |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| Pranešėjo (-ų) vardas (-ai), pavardė (-ės), telefono Nr., el. paštas                          |  |
| Įvykio data ir laikas bei vieta                                                               |  |
| Aprašykite įvykio situaciją, apraiškas bei aplinkybes:                                        |  |
|                                                                                               |  |
| <b>Duomenys apie įvykio dalyvius:</b>                                                         |  |
| Galimai patyrusio smurtą (įskaitant mobingą) ir (ar) priekabiavimą darbuotojo vardas, pavardė |  |
| Galimai smurtavusio (įskaitant mobingą) ir (ar) priekabiavusio darbuotojo vardas, pavardė     |  |
| Įvykyje dalyvavusio (-usių) darbuotojo (-ųjų) vardas (-ai), pavardė (-ės)                     |  |
| Kita informacija: teisėtai padaryti garso įrašai, elektroninių laiškų, SMS žinučių kopijos    |  |

\_\_\_\_\_  
(pranešėjo vardas, pavardė, parašas)

\_\_\_\_\_  
(pranešėjo vardas, pavardė, parašas)

\_\_\_\_\_  
(pranešėjo vardas, pavardė, parašas)

PATVIRTINTA  
VšĮ Kėdainių ligoninės  
Smurto (įskaitant mobingą) ir priekabiavimo  
darbe prevencijos politikos  
2 priedas

**VŠĮ KĖDAINIŲ LIGONINĖS DARBUOTOJO (-Ų), GALIMAI PATYRUSIO (-IŲ)  
SMURTĄ (ĮSKAITANT MOBINGĄ) IR (AR) PRIEKABIAVIMĄ DARBE, PRANEŠIMŲ  
REGISTRAS**

| Eil.<br>Nr. | Data | Pranešimą<br>teikiančio asmens<br>vardas, pavardė | Trumpas smurto ir/ar<br>priekabiavimo darbe<br>atvejo aprašymas | Atsakingo asmens<br>vardas, pavardė ir<br>parašas | Priimtas<br>sprendimas<br>(Nr. ir data) |
|-------------|------|---------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|-----------------------------------------|
|             |      |                                                   |                                                                 |                                                   |                                         |
|             |      |                                                   |                                                                 |                                                   |                                         |
|             |      |                                                   |                                                                 |                                                   |                                         |
|             |      |                                                   |                                                                 |                                                   |                                         |
|             |      |                                                   |                                                                 |                                                   |                                         |
|             |      |                                                   |                                                                 |                                                   |                                         |
|             |      |                                                   |                                                                 |                                                   |                                         |
|             |      |                                                   |                                                                 |                                                   |                                         |
|             |      |                                                   |                                                                 |                                                   |                                         |
|             |      |                                                   |                                                                 |                                                   |                                         |
|             |      |                                                   |                                                                 |                                                   |                                         |
|             |      |                                                   |                                                                 |                                                   |                                         |
|             |      |                                                   |                                                                 |                                                   |                                         |
|             |      |                                                   |                                                                 |                                                   |                                         |
|             |      |                                                   |                                                                 |                                                   |                                         |
|             |      |                                                   |                                                                 |                                                   |                                         |

## KONFIDENCIALUMO PASIŽADĖJIMAS

20\_\_\_\_ m. \_\_\_\_\_ d.  
Kėdainiai

**Būdamas Smurto (įskaitant mobingą) ir (ar) priekabiavimo darbe pranešimų nagrinėjimo komisijos (toliau – Komisija) nariu, pasižadu:**

1. Objektiviai, dalykiškai, be išankstinio nusistatymo, vadovaudamasis lygiateisiškumo, nediskriminavimo, proporcingumo ir skaidrumo principais, atlikti man pavestas pareigas.
2. Pažymiu, kad neturiu jokių privačių interesų, tiesiogiai ar netiesiogiai susijusių su Komisijoje nagrinėjamo atvejo tyrimu.
3. Jei privatūs interesai egzistuoja ar gali atsirasti, pasižadu apie tai pranešti Komisijos pirmininkui ir visuomet nusišalinti nuo tyrimo ir sprendimo priėmimo.
4. Aš suprantu, kad, vykdydamas(-a) savo pareigas Komisijoje, turėsiu prieigą prie informacijos apie asmenis, kuriai taikomas konfidencialumo reikalavimas.
5. Aš žinau, kad konfidencialią informaciją sudaro asmens, pateikusio pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto smurto ir (ar) priekabiavimo, duomenys ir kita jį tiesiogiai ar netiesiogiai identifikuoti leidžianti informacija, taip pat informacija gauta tyrimo metu iš kitų suinteresuotų šalių.
6. Įsipareigoju tretiesiems asmenims neatskleisti informacijos, kuri man taps žinoma dirbant Komisijos nariu(-e). Pažadu man patikėtus dokumentus, kuriuose yra konfidenciali informacija, saugoti tokiu būdu, kad tretieji asmenys neturėtų galimybės su jais susipažinti ar pasinaudoti.
7. Aš žinau, kad šis pasižadėjimas galios visą mano darbo santykių galiojimo laiką VšĮ Kėdainių ligoninėje, taip pat man pradėjus eiti kitas pareigas arba pasibaigus darbo santykiams.
8. Aš esu įspėtas(-a), kad už šio pasižadėjimo nesilaikymą turėsiu atsakyti pagal Lietuvos Respublikos įstatymus.

---

(parašas)

---

(vardas ir pavardė)

**VŠĮ KĖDAINIŲ LIGONINĖS DARBUOTOJŲ, GALIMAI PATYRUSIŲ SMURTĄ (ĮSKAITANT MOBINGĄ)  
IR (AR) PRIEKABIAVIMĄ DARBE, VEIKSMŲ SCHEMA**

