

**VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS LIETUVOS SVEIKATOS MOKSLŲ UNIVERSITETO
KAUNO LIGONINĖS
GENERALINIS DIREKTORIUS**

**ĮSAKYMAS
DĖL VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS LIETUVOS SVEIKATOS MOKSLŲ UNIVERSITETO
KAUNO LIGONINĖS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS
TA 122-2024, LEIDIMO NR. 3 PATVIRTINIMO**

2024 m. gruodžio 30 d. Nr. 1V-708
Kaunas

Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymo 20 straipsnio 1 dalimi, viešosios įstaigos Lietuvos sveikatos mokslų universiteto Kauno ligoninės (toliau – Ligoninė) įstatų 39.1. ir 39.2. punktais, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30 straipsnio 4 dalimi,

1. T v i r t i n u Viešosios įstaigos Lietuvos sveikatos mokslų universiteto Kauno ligoninės smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką TA 122 – 2024, leidimą Nr. 3 (toliau – Politika) (pridedama);

2. Į p a r e i g o j u:

2.1. Dokumentų valdymo skyriaus vyriausiąją specialistę Teresą Gutovskąją su šiuo įsakymu dokumentų valdymo sistemos priemonėmis pasirašytinai supažindinti visus Ligoninės direktorius, direktorių pavaduotojus, filialo P.Mažylio gimdymo namai vadovą, struktūrinių padalinių vadovus/vedėjus, vyresniusius slaugytojus – administratorius, vyr.koordinatorius, vyr.slaugytojus, vyr.akušerius, vyr.technologus;

2.2. Visus struktūrinių padalinių vadovus/vedėjus, vyresniusius slaugytojus – administratorius, vyr.koordinatorius, vyr.slaugytojus, vyr.akušerius, vyr.technologus, su šiuo įsakymu pasirašytinai supažindinti pavaldžius esamus ir būsimus darbuotojus;

2.3. Dokumentų valdymo skyriaus vadovą šią Politiką patalpinti Dokumentų valdymo sistemoje esančioje rinkmenoje „Kokybės vadybos sistemos dokumentai“.

3. P r i p a ž į s t u netekusiu galios Viešosios įstaigos Lietuvos sveikatos mokslų universiteto Kauno ligoninės generalinio direktoriaus 2022 m. spalio 31 d. įsakymą Nr.1V-606 „Dėl viešosios įstaigos Lietuvos sveikatos mokslų universiteto Kauno ligoninės smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos TA122-2022, leidimo Nr.2 patvirtinimo“.

4. Šis įsakymas gali būti skundžiamas Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso nustatyta tvarka.

Generalinė direktorė

prof. dr. Diana Žaliaduonytė

Parengė

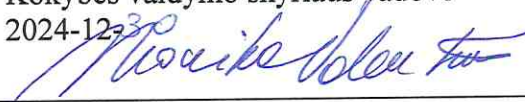
M. Stukienė
2024-12-30

D. Asatiani
2024-12-30

Vyresnioji teisininkė
Eglė Miglinaitė

TA 122 - 2024 Leidimas Nr. 3		PATVIRTINTA Generalinio direktoriaus 2024 m. gruodžio 30 d. įsakymu Nr. 1V-708
---------------------------------	---	---

LIETUVOS SVEIKATOS MOKSLŲ UNIVERSITETO KAUNO LIGONINĖS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

Parengė: Donata Asatiani  Darbuotojų saugos ir sveikatos darbe skyriaus vadovė 2024-12-27 Miglė Stukienė  Personalo skyriaus vadovė 2024-12-27	Suderinta: Alfredas Bagdonas Darbo tarybos pirmininkas 2024-12-30  Rita Butylkina Medicinos etikos komisijos pirmininkė 2024-12-30  Monika Valentiėnė Kokybės valdymo skyriaus vadovė 2024-12-30 
--	---

Be generalinio direktoriaus žinios šis dokumentas arba jo dalys negali būti dauginamos arba platinamos trečiosioms šalims, išskyrus teisės aktų nustatytus atvejus.

TA 122 - 2024 Leidimas Nr. 3	 Lietuvos sveikatos mokslų universiteto Kauno ligoninė	PATVIRTINTA Generalinio direktoriaus 2024 m. gruodžio 30 d. įsakymu Nr. 1V- 708
---------------------------------	--	---

TURINYS

1. PASKIRTIS	3
2. TAIKymo SRITIS	3
3. TERMINAI, APIBRĖŽTYS IR SANTRUMPOS.....	3
4. ATSAKOMYBĖ.....	3
5. APRAŠYMAS	4
5.1. DARBUOTOJŲ SAUGUMO UŽTIKRINIMO LIGONINĖJE PRINCIPAI.....	4
5.2. SMURTO IR PRIEKABIAVIMO FORMOS BEI JŲ ATPAŽINIMAS	5
5.3. REKOMENDUOJAMAS DARBUOTOJŲ ELGESYS, SIEKiant IŠVENGTI SMURTO IR PRIEKABIAVIMO ATVEJŲ	6
5.4. SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMAS.....	7
5.5. PRANEŠIMŲ APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ TYRIMO PRINCIPAI	9
5.6. SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS ĮGYVENDINIMO KOORDINAVIMAS	9
5.7. PRANEŠIMŲ APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA	10
5.8. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS	12
6. PARENGTA VADOVAUJANTIS	12
7. KEITIMAI	12
8. PASKIRSTYMAS.....	13
9. PRIEDAI	13

TA 122 - 2024 Leidimas Nr. 3		PATVIRTINTA Generalinio direktoriaus 2024 m. gruodžio 30 d. įsakymu Nr. 1V- 708
---------------------------------	---	--

1. PASKIRTIS

Lietuvos sveikatos mokslų universiteto Kauno ligoninės (toliau – Ligoninė) smurto ir priekabiavimo prevencijos politika (toliau – Politika) nustato darbuotojų saugumo užtikrinimo Ligoninėje principus, galimas smurto ir priekabiavimo formas bei jų atpažinimą, pranešimų apie smurtą ar priekabiavimą nagrinėjimo tvarką, smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos principus, kuriais vadovaujasi Ligoninė, siekiant užtikrinti darbuotojų saugumą.

2. TAIKYMO SRITIS

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

3. TERMINAI, APIBRĖŽTYS IR SANTRUMPOS

3.1. **Darbo taryba** - Ligoninėje išrinktas darbuotojų atstovaujamas organas, ginantis darbuotojų profesines, darbo, ekonomines ir socialines teises bei atstovaujantis jų interesams.

3.2. **Elgesio kodeksas** - Ligoninėje patvirtintas darbuotojų elgsenos darbe taisyklių rinkinys.

3.3. **Fizinis smurtas** – asmens tyčiniai fiziniai veiksmai, kurie sukelia kitam asmeniui fizinį skausmą arba dėl kurių tas asmuo gali būti sužalotas.

3.4. **Igaliotas asmuo** - darbuotojas atliekantis smurto ir priekabiavimo prevencijos funkcijas, paskirtas generalinio direktoriaus įsakymu.

3.5. **Medicinos etikos komisija** – Ligoninės darbuotojų atstovų išrinkta komisija, stebinti ir kontroliuojanti, kaip laikomasi medicinos etikos reikalavimų ir padedanti spręsti iškilusias medicinos etikos problemas.

3.6. **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) ar kitu pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

3.7. **Psichologinis smurtas** - bet koks asmens veiksmas, įskaitant socialinę 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, moralei arba socialinei sveikatai, saugai ir gerovei.

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

3.9. **Smurtas** – asmens/-ų veikimu ar neveikimu kitam/-iems asmeniui/-ims padaromas tyčinis fizinis, psichinis, seksualinis, ekonominis poveikis, susijęs su darbu, dėl kurio darbuotojas patiria arba gali patirti neturtinę ar turtinę žalą.

3.10. **Smurto prevencijos grupė** - generalinio direktoriaus įsakymu sudaryta grupė, skirta smurto ir priekabiavimo darbe atvejams tirti bei atlikti kitas pavestas funkcijas.

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

4. ATSAKOMYBĖ

4.1. Ligoninės generalinis direktorius atsako už saugių darbo sąlygų sudarymą darbuotojams.

Be generalinio direktoriaus žinios šis dokumentas arba jo dalys negali būti dauginamos arba platinamos trečiosioms šalims, išskyrus teisės aktų nustatytus atvejus.

TA 122 - 2024 Leidimas Nr. 3		PATVIRTINTA Generalinio direktoriaus 2024 m. gruodžio 30 d. įsakymu Nr. 1V- 708
---------------------------------	---	--

4.2. Darbuotojų saugos ir sveikatos darbe skyriaus vadovas ir Personalo skyriaus vadovas atsako už šios Politikos rengimą, peržiūrėjimą, keitimus.

4.3. Ligoninės struktūrinių padalinių vadovai atsako už šios Politikos reikalavimų įgyvendinimą struktūriniame padalinyje.

4.4. Visi Ligoninės darbuotojai atsako už šioje Politikoje nustatytų reikalavimų vykdymą.

4.5. Šios Politikos pažeidimas laikomas darbo pareigų pažeidimu ir taikoma atsakomybė, numatyta Ligoninės vidaus norminiuose dokumentuose, Lietuvos Respublikos darbo kodekse ar kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

4.6. Bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš darbuotoją, kuris pateikė pranešimą dėl patirto smurto ir (ar) priekabiavimo, yra draudžiamas ir laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

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

5. APRAŠYMAS

5.1. DARBUOTOJŲ SAUGUMO UŽTIKRINIMO LIGONINĖJE PRINCIPAI

5.1.1. Ligoninėje netoleruojamas bet kokia forma pasireikšti galintis smurtas ir priekabiavimas, nepageidaujamas elgesys darbe, siekiant įžeisti darbuotojo orumą dėl amžiaus, negalios, šeimyninės padėties, lyties, nuomonės ar įsitikinimų, fizinis, psichologinis ir/ar seksualinis išnaudojimas, vienkartinis ar sistemingas neetiškas, nepagarbus elgesys bet kurių Ligoninės darbuotojų atžvilgiu.

5.1.2. Ligoninėje netoleruojamas bauginimas, grasinimai siekiant sukelti fizinės, psichologinės skriaudos baimę.

5.1.3. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:

5.1.3.1. darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį;

5.1.3.2. pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buitės, sanitarinėmis ir higienos patalpomis;

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

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

5.1.3.5. darbdavio suteiktame būste;

5.1.3.6. pakeliui į darbą ar iš darbo.

5.1.4. Ligoninėje darbą siekiama organizuoti taip, kad būtų kuriama saugi ir psichologinei sveikatai palanki darbo aplinka, kad darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiamasi 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 beginklę ir bejėgę padėtį.

5.1.5. Ligoninėje organizuojant darbą yra atsižvelgiama į psichosocialinę riziką ir psichosocialinių rizikos veiksnių poveikį visiems Ligoninės darbuotojams.

5.1.6. Darbuotojai privalo gerbti kito asmens orumą, mandagiai ir pagarbiai bendrauti su kitais, savo elgesiu užtikrinti darbo aplinką, kurioje kitas asmuo nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų. Draudžiama priekabiuoti ir (arba) smurtauti, neetiškai ir nepagarbiai elgtis su darbuotojais ir kitais asmenimis Ligoninėje.

TA 122 - 2024 Leidimas Nr. 3	 Lietuvos sveikatos mokslų universiteto Kauno ligoninė	PATVIRTINTA Generalinio direktoriaus 2024 m. gruodžio 30 d. įsakymu Nr. 1V- 708
---------------------------------	--	---

5.1.7. Ligoninė imasi priemonių, kad kaip įmanoma efektyviau būtų įgyvendinamos psichologinio smurto darbe prevencijos priemonės ir skatina darbuotojus apie galimai patirtus ar pastebėtus smurto ir priekabiavimo atvejus anonimiškai arba atskleidžiant savo tapatybę pranešti šioje Ligoninėje nustatyta tvarka, atvirai kalbėti šiomis temomis, rodyti netoleranciją tokiam elgesiui.

5.1.8. Ligoninė užtikrina darbuotojams galimybę teikti klausimus, siūlymus, prašymus ir (ar) skundus dėl pastebėto ar patiriamo smurto ir (ar) priekabiavimo.

5.1.9. Jei asmuo kreipėsi ne anonimiškai, o atskleisdamas savo tapatybę, Ligoninė užtikrina pateiktų duomenų konfidencialumą ir taiko asmenų, pateikusių informaciją apie pažeidimus, apsaugos, skatinimo ir pagalbos jiems priemones.

5.2. SMURTO IR PRIEKABIAVIMO FORMOS BEI JŲ ATPAŽINIMAS

5.2.1. Priekabiavimas ir smurtas gali pasireikšti bet kurioje darbo vietoje ir gali paveikti bet kurį darbuotoją, neatsižvelgiant į veiklos sritį ar darbo santykių formą.

5.2.2. 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.

5.2.3. Psichologinio smurto įrankiai ir išraiškos gali būti: įžeidžiančio, asmenį žeminančio turinio elektroniniai laišakai, skambučiai, trumposios žinutės (sms), žinutės visuomenės informavimo ar bendravimo platformose darbo ir ne darbo metu, verbalinė ir (ar) neverbalinė išraiškos, t. y. netinkama balso intonacija, mimika, gestai, kūno kalba ir pan.

5.2.4. Priekabiavimas ir smurtas gali pasireikšti šiomis formomis:

5.2.4.1. tiesioginiai arba netiesioginiai grasinimai ar kaltinimai, siekiant sukelti emocinį ar fizinį skausmą (pavyzdžiui, grasinimai atleisti iš darbo, bloginti darbo sąlygas, sudarant darbo grafikus ir kt.);

5.2.4.2. pasiekimų nuvertinimas (pavyzdžiui, nepagrįsta kritika darbuotojui dėl atliktų užduočių, siekiant jį žeminti, įžeisti ir kt.);

5.2.4.3. šmeižtas, gandai, apkalbos, melas (pavyzdžiui, tikrovės neatitinkančios informacijos, galinčios padaryti žalos asmens garbei ir orumui, paskleidimas ir kt.);

5.2.4.4. asmeninės ar viešos pasikartojančios, pažeminančios neigiamos pastabos (pavyzdžiui, nemalonūs skirtingo turinio komentarai, pastabos apie išvaizdą, siekiant sumenkinti ir kt.);

5.2.4.5. ignoravimas (pavyzdžiui, tyčinis izoliavimas, atribojimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų, nesidalinimas informacija, nuolatinis darbuotojo prašymų ir poreikių nepaisymas, neigimas ir kt.);

5.2.4.6. manipuliavimas (pavyzdžiui, atvejai, kai darbuotojui nustatomas neadekvatus darbo krūvis, manipuliavimas darbo užmokesčiu, keliama neįgyvendinami reikalavimai ir kt.);

5.2.4.7. sarkazmas (pavyzdžiui, piktas pašėpimas, kandi ironija ir kt.);

5.2.4.8. noras išjuokti (pavyzdžiui, darbuotojo ar darbuotojų grupės elgesys, kai kolektyvo pajuokai yra pateikiamos asmeninės ir profesinės kito asmens savybės, laidomos pašaipios pastabos apie darbuotoją ar asociatyvūs juokai, sukuriami priešiška ir neetiška aplinka, kurioje darbuotojas jaučiasi užgauliojamas, žeminamas ir kt.);

5.2.4.9. riksmas, fizinių veiksmų ar gestų, nukreiptų į darbuotojo savigarbą ir savivertę, naudojimas (pavyzdžiui, bendravimas pakeltu tonu, nevaldomos emocijos ir kt.);

TA 122 - 2024 Leidimas Nr. 3	 Lietuvos sveikatos mokslų universiteto Kauno Ligoninė	PATVIRTINTA Generalinio direktoriaus 2024 m. gruodžio 30 d. įsakymu Nr. 1V-708
---------------------------------	--	---

5.2.4.10. viešas žeminimas (pavyzdžiui, žeminantys komentarai darbuotojo atžvilgiu, komentarai, kuriais siekiama darbuotoją pažeminti, sumenkinti, panieka ir kt.);

5.2.4.11. 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;

5.2.4.12. nepadoraus turinio informacijos demonstravimas ar siuntimas, dalyvavimas ne savo noru skleidžiant tokią informaciją;

5.2.4.13. informacijos, nesusijusios su darbuotojo funkcijomis, rinkimas, platinimas, domėjimasis privataus gyvenimo, socialinės padėties, intymių santykių ar kitais aspektais;

5.2.4.14. elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę;

5.2.4.15. spaudimas atlikti darbus, nesusijusius su darbuotojo vykdomomis funkcijomis

5.2.4.16. fizinį skausmą sukeliantys veiksmai (suėmimas už rankų, pastūmimas, sudavimas ir kt.)

5.2.4.17. 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.

5.2.5. Smurto ir priekabiavimo formų sąrašas nėra baigtinis.

5.2.6. Smurtas ir priekabiavimas gali pasireikšti ir kitokiais būdais, kurie nėra akivaizdūs, tačiau kuria nemaloniją, bauginančią, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

5.2.7. Darbuotojų veiklos vertinimas, jo atliekamo darbo trūkumų ir privalumų įvardijimas, darbdavio reiklumas darbuotojui bendrai dėl darbo sutartimi ir pareiginiuose nuostatuose apibrėžtų pareigų vykdymo, reikalavimas laikytis vidaus norminių teisės aktų nuostatų, tarp darbdavio ir darbuotojo kilę nesusipratimai (taip pat diskusijos, nuomonių nesutapimai), reikalavimas pateikti paaiškinimą dėl darbo pareigų nevykdymo/netinkamo vykdymo, nėra laikytinas psichologiniu smurtu, tačiau nepagrįstai padidintas reiklumas tik vieno darbuotojo atžvilgiu ar kritika išreiškiama žeminančiai, pašaipiai, gali būti traktuojama psichologiniu smurtu.

5.2.8. Visais atvejais, tiek darbuotojai, tiek vadovai, įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas, turi laikytis įstatymų, gerbti bendruomenės taisykles ir veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų, laikytis Ligoninėje patvirtinto Elgesio kodekso.

5.3. REKOMENDUOJAMAS DARBUOTOJŲ ELGESYS, SIEKIANČI IŠVENGTI SMURTO IR PRIEKABIAVIMO ATVEJŲ

5.3.1. Ligoninės darbuotojų pagrindinius elgesio principus, kurių jie privalo laikytis darbo metu, nustato Elgesio kodeksas.

5.3.2. Siekiant išvengti smurto ir priekabiavimo, Ligoninės bendruomenės nariams rekomenduojama laikytis šių principinių nuostatų:

5.3.2.1. analizuoti savo elgesį ir vertinti, ar jis atitinka Politikos nuostatas;

5.3.2.2. būti sąmoningu, žinoti ar numanyti, koks potencialus elgesys gali būti laikomas smurtu ar priekabiavimu;

5.3.2.3. būti atidžiu ir jautriu kitiems bendruomenės nariams, gerbti jų privatų gyvenimą, pažiūras, įsitikinimus, jų fizinį ir psichinį neliečiamumą, stengtis suvokti, ar jo žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas elgesys gali sukelti nemalonias, nepageidaujamas, orumą žeidžiančias pasekmes, gali trukdyti kitą darbuotoją darbo aplinkoje, dėl ko jis gali nesugebėti tinkamai vykdyti savo funkcijas;

TA 122 - 2024 Leidimas Nr. 3	 Lietuvos sveikatos mokslų universiteto Kauno ligoninė	PATVIRTINTA Generalinio direktoriaus 2024 m. gruodžio 30 d. įsakymu Nr. 1V- 708
---------------------------------	---	---

5.3.2.4. siekiant išvengti darbuotojui nemalonaus, nepriimtino elgesio bei šio elgesio neigiamų pasekmių, esant abejonėms, kad tam tikras elgesys gali būti nepageidaujamas arba gali priversti darbuotoją jaustis nepatogiai, žeminti jo orumą, rekomenduotina iš anksto pasiteirauti, aptarti su bendruomenės nariais, ar tam tikras elgesys, bendravimo forma yra priimtini;

5.3.2.5. jei darbuotojas žodžiu, veiksmais ar atsako nebuvimu parodo, kad tam tikras elgesys, nesusijęs ir (ar) nebūtinai procesui ar darbo funkcijų vykdymui, jam nėra priimtinas – privaloma nedelsiant nutraukti tokį elgesį ir apriboti bendravimą iki privalomo vykdant darbo funkcijas;

5.3.2.6. nebūti pasyviu Politikos nuostatas pažeidžiančio elgesio stebėtoju, bet imtis aktyvių veiksmų tokiam elgesiui sustabdyti. Jeigu toks elgesys vyksta, netoleruoti jo, nelaikyti to pokštu ar nevykusi pajuokavimu, neskatinti tokio elgesio pritariant šypsena, juoku ar kitais tokį elgesį palaikančiais veiksmais;

5.3.2.7. patyrus elgesį, turintį smurto ar priekabiavimo požymius, patartina ramiai, mandagiu tonu pasakyti ar pranešti taip besielgiančiam asmeniui, kad šis elgesys nepriimtinas ir turi būti nutrauktas. Rekomenduotina paaiškinti, kokie gestai, žodžiai, komentarai, fizinis elgesys ar kiti veiksmai yra nemalonūs, sukuria žeminančią, įžeidžiančią darbinę aplinką;

5.3.2.8. patartina visus įvykusius smurto, priekabiavimo ar persekiojimo veiksmus (elgesį) fiksuoti, užsirašyti laiką, liudytojus ir kitas reikšmingas aplinkybes;

5.3.2.9. jeigu smurtas ar priekabiavimas vyko kito bendruomenės nario atžvilgiu, rekomenduotina padrašinti jį prabilti apie tai, skatinti kreiptis į šiuos veiksmus atlikusį asmenį ir nedelsiant jam pranešti, kad toks elgesys yra nepageidaujamas.

5.4. SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMAS

5.4.1. Siekiant išvengti arba sumažinti smurto ir priekabiavimo apraiškas Ligoninėje siekiama įgyvendinti prevencinius veiksmus:

5.4.1.1. *Pirminės prevencijos priemonės* – veiksmai, kuriais siekiama užkirsti kelią smurto ir priekabiavimo apraiškoms ir sumažinti neigiamą jų įtaką darbuotojams, t. y. psichosocialinės ir fizinės darbo aplinkos gerinimas:

5.4.1.1.1. psichosocialinės darbo aplinkos gerinimas siekiant užtikrinti, kad su darbu susiję sprendimai būtų pagrįsti teisingumo, sąžiningumo, lygių galimybių ir pagarbos žmogui principais, kad organizuojant darbą būtų optimizuojamas darbo krūvis, darbai paskirstomi tolygiai, atsižvelgiant į etatinį darbo krūvį. Darbuotojui turi būti aišku, ko iš jo tikimasi darbe, jis turi būti pakankamai apmokytas, kaip atlikti savo darbą;

5.4.1.1.2. gerų tarpusavio santykių skatinimas, efektyviai sprendžiamos iškilusios problemos ir vengiama besitęsiančio streso situacijų;

5.4.1.1.3. darbo aplinkos keitimas, lanksčių darbo grafikų tvirtinimas, darbuotojų įtraukimas, grįžtamojo ryšio suteikimas, organizacijos kultūros gerinimas;

5.4.1.1.4. fizinės aplinkos gerinimas užtikrinant, kad darbo vieta būtų saugi, patogi, tinkamai įrengta ir prižiūrima;

5.4.1.1.5. darbuotojų pareigų ir atsakomybių aiškus apibrėžimas, kai siekiama, jog kiekvienam darbuotojui būtų suprantama, ko iš jo tikimasi darbe, pagal poreikius suteikiama galimybė tobulinti kvalifikaciją ar gauti kitą pagalbą, reikalingą atlikti jam deleguotas užduotis;

5.4.1.1.6. Ligoninės darbuotojų švietimas, kaip atpažinti, identifikuoti ir reaguoti į aptinkamą smurtą ir priekabiavimą darbe, griežtai netoleruojant smurto ir priekabiavimo;

TA 122 - 2024 Leidimas Nr. 3	 Lietuvos sveikatos mokslų universiteto Kauno ligoninė	PATVIRTINTA Generalinio direktoriaus 2024 m. gruodžio 30 d. įsakymu Nr. 1V- 708
---------------------------------	--	---

5.4.1.1.7. nustatyta tvarka, kur nukentėjęs darbuotojas gali kreiptis ir prašyti pagalbos smurto ir priekabiavimo atvejais;

5.4.1.1.8. darbuotojų saugos ir sveikatos visais su darbu susijusiais aspektais užtikrinimas;

5.4.1.1.9. Ligoninėje patvirtintas Elgesio kodeksas, Lygių galimybių politika, Vidaus darbo tvarkos taisyklės, kuriose aiškiai įtvirtinti elgesio standartai tiek tarp darbuotojų, tiek tarp darbdavio ir darbuotojų;

5.4.1.1.10. Ligoninėje veikia Medicinos etikos komisija, kuri nagrinėja Ligoninės sveikatos priežiūros specialistų tarpusavio elgesio ir etikos klausimus, priima ir teikia Ligoninės administracijai rekomendacijas smurto darbe prevencijos klausimais, sprendžia iškilusias smurto ir priekabiavimo situacijas;

5.4.1.1.11. Ligoninėje veikia Darbo taryba, ginanti darbuotojų profesines, darbo, ekonomines ir socialines teises bei atstovaujanti jų interesams;

5.4.1.1.12. nedelsiant registruojami galimo smurto ir priekabiavimo atvejai, jie analizuojami sudarant galimybes darbuotojams teikti pranešimus apie įvykius su detaliais paaiškinimais, nurodant smurtautojus, smurto situaciją, aplinkybes, galimus liudininkus.

5.4.1.2. *Antrinės prevencijos priemonės* – prieš smurtą nukreiptos Ligoninės politikos formavimas, kuriais siekiama sustabdyti smurtą ir (ar) priekabiavimą, mažinti tokių atvejų mastą ir žalą:

5.4.1.2.1. darbuotojai informuojami apie Ligoninėje galiojančias tvarkas, užtikrinančias, kad visi Ligoninėje dirbantys ar naujai įsidarbinantys darbuotojai žinotų ir suprastų Ligoninėje siektino elgesio taisykles, jų laikytųsi;

5.4.1.2.2. organizuojami darbuotojų mokymai smurto ir priekabiavimo prevencijos srityje, sudarant darbuotojams galimybes tobulinti žinias ir įgūdžius, reikalingus atpažinti smurto ir priekabiavimo atvejus, tinkamai į juos reaguoti, stiprinti psichologinio atsparumo, pozityvaus bendravimo bei konfliktų valdymo įgūdžius. Šie mokymai privalomi visiems darbuotojams. Darbuotojui, kuris negali dalyvauti mokymuose, sudaromos sąlygos per 5 darbo dienas nuo nurodytų aplinkybių pasibaigimo susipažinti su mokymų medžiaga.

5.4.1.2.3. organizuojami padalinių vadovų mokymai, padedantys geriau suprasti, paaiškinti ligoninės smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimą, palaikyti pagarbą grįstą darbo aplinką, stiprinantys gebėjimą pastebėti netinkamą savo ir kitų darbuotojų elgesį, taikyti numatytas priemones smurtui ir priekabiavimui išvengti ir pan.

5.4.1.2.4. vykdoma Politikos įgyvendinimo stebėseną, vertinant smurto ir priekabiavimo atvejų dinamiką (pranešimų skaičių, atvejų sprendimo rezultatus, pagalbos teikimo apimtis), inicijuojant psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių vertinimo atnaujinimą visuose ar atskiruose padaliniuose, analizuojant kitus geresniam atvejų atpažinimui, reagavimui ir prevencijai reikšmingus duomenis;

5.4.1.3. *Tretinės prevencijos priemonės* – yra nukreiptos į smurtavusius ir (ar) priekabiavusius ar nuo smurto ir (ar) priekabiavimo nukentėjusius darbuotojus, suteikiant pagalbą psichologinį smurtą patyrusiems asmenims ir taikomos drausminės nuobaudos smurtautojams:

5.4.1.3.1. Smurtą ir priekabiavimą patyrusių ar mačiusių darbuotojų psichologinių traumų ir streso lygis mažinamas nagrinėjant galimo smurto ir (arba) priekabiavimo atvejus, teikiant rekomendacijas administracijai ir/ar Darbo tarybai, užtikrinant psichologo paslaugų prieinamumą ir visų reikalingų psichologinės pagalbos resursų (krizių įveikimo komandos, psichologų, psichiatrų, socialinių darbuotojų, psichologinės pagalbos organizacijų, psichologinės pagalbos telefono linijų), nuorodų ir kontaktų suteikimą visiems Ligoninės darbuotojams;

TA 122 - 2024 Leidimas Nr. 3		PATVIRTINTA Generalinio direktoriaus 2024 m. gruodžio 30 d. įsakymu Nr. 1V-708
---------------------------------	---	---

5.4.1.3.2. sudaromos sąlygos dalytis patirtimi organizuojant darbuotojų susirinkimus ir skatinant darbuotojus kalbėti apie savo patirtis, informuoti atsakingus asmenis ir ieškoti pagalbos, gauti paramos iš kolegų;

5.4.1.3.3. iškilusios problemos sprendžiamos neformaliomis priemonėmis – pokalbiu su smurtautoju, psichologo konsultacijos rekomendavimu, o jei to nepakanka, naudojamos drausminės priemonės – raštiškas įspėjimas, nušalinimas nuo darbo, darbo laiko koregavimas, atleidimas iš darbo;

5.4.1.3.4. drausminės procedūros smurtautojams numatomos ir taikomos atsižvelgiant į abiejų smurto įvykyje dalyvavusių pusių paaiškinimus, nurodytas aplinkybes, atvejų pasikartojimą, objektyviai įvertinus ankstesnį smurtautojo elgesį ar kitas aplinkybes;

5.4.1.3.5. nukentėjusio darbuotojo prašymu suteikiamas laikinas darbo sąlygų (perkėlimas į kitą padalinį, leidimas dirbti nuotoliu, jei tokiu būdu galima atlikti darbo funkcijas, kt.) pakeitimas, suteikiamos nemokamos ar kasmetinės atostogos;

5.5. PRANEŠIMŲ APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ TYRIMO PRINCIPAI

5.5.1. Pranešimo ar skundo dėl smurto ir priekabiavimo tyrimas grindžiamas šiais principais:

5.5.1.1. Nekaltumo – skundžiamasis laikomas nekaltu iki bus priimtas sprendimas dėl Politikos nuostatų pažeidimo;

5.5.1.2. Operatyvumo – tyrimas atliekamas per įmanomai trumpiausią terminą;

5.5.1.3. Betarpiškumo – nukentėjusiajam, skundžiamajam, liudytojui (-ams) sudaromos visos galimybės pateikti paaiškinimus, savo veiksmų vertinimo ir aiškinimo versiją;

5.5.1.4. Pagalbos nukentėjusiajam – gavus skundą dėl Politikos pažeidimo, sudaromos saugios darbo sąlygos;

5.5.1.5. Aktyvių prevencijos priemonių taikymo – nustačius pažeidimą, taikomos atitinkamos individualios prevencinės priemonės, užtikrinant darbuotojams saugias ir jų orumo nežeidžiančias darbo sąlygas;

5.5.1.6. Objektyvumo ir nešališkumo – tyrimas atliekamas objektyviai, neturint išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo.

5.6. SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS ĮGYVENDINIMO KOORDINAVIMAS

5.6.1. Koordinuojant smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimą, Ligoninės generalinis direktorius įsakymu paskiria atsakingą darbuotoją, atliekantį įgalioto asmens dėl smurto ir priekabiavimo prevencijos funkcijas (toliau – įgaliotas asmuo).

5.6.2. Įgaliotas asmuo gali:

5.6.2.1. Reguliariai informuoti, konsultuoti darbuotojus smurto ir (ar) priekabiavimo sampratos, atpažinimo, prevencijos įgyvendinimo klausimais;

5.6.2.2. Taikyti smurto ir priekabiavimo prevencijos priemones ir (ar) veiksmus;

5.6.2.3. Dalyvauti nagrinėjant ir sprendžiant galimo smurto ir (ar) priekabiavimo atvejus;

5.6.2.4. Teikti siūlymus dėl smurto ir priekabiavimo prevencijos veiksmų ir (ar) priemonių vykdymo tobulinimo;

5.6.2.5. Vykdyti kitas generalinio direktoriaus pavestas funkcijas, susijusias su smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimu ar koordinavimu.

5.6.3. Smurto prevencijos grupės ir Medicinos etikos komisijos funkcijos:

5.6.3.1. Sprendžia ir nagrinėja galimo smurto ir (ar) priekabiavimo atvejus;

TA 122 - 2024 Leidimas Nr. 3	 Lietuvos sveikatos mokslų universiteto Kauno ligoninė	PATVIRTINTA Generalinio direktoriaus 2024 m. gruodžio 30 d. įsakymu Nr. 1V- 708
---------------------------------	---	---

5.6.3.2. Vykdo smurto ir (ar) priekabiavimo atvejų stebėseną, pasitelkiant psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimo duomenimis, vykdytų darbuotojų apklausų dėl smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonių ir veiksmų išvadomis, smurto ir priekabiavimo tirtų atvejų statistika, nustatytų rezultatų, matomomis tendencijomis ar kita reikšminga informacija;

5.6.3.3. Skelbia informaciją darbuotojams prieinamu būdu, kur ir kokiais būdais jie gali kreiptis patyrę ar pastebėję smurto ir priekabiavimo atvejus;

5.6.3.4. Informuoja administracijos atstovus, padalinių vadovus ir darbuotojus apie smurto ir priekabiavimo paplitimą, pozityvius pokyčius ir iššūkius, kuriuos reikia svarstyti bei spręsti;

5.6.3.5. Teikia siūlymus dėl smurto ir priekabiavimo prevencijos veiksmų ir (ar) priemonių vykdymo tobulinimo;

5.6.3.6. Vykdo kitas generalinio direktoriaus pavestas funkcijas, susijusias su smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimu ar koordinavimu;

5.7. PRANEŠIMŲ APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

5.7.1. Darbuotojui **kreipiantis pirmą kartą** dėl konkretaus (-ių) darbuotojo (-ų) galimo smurto ir (ar) priekabiavimo, **pirmumas teikiamas atvejo sprendimui su smurto prevencijos grupe.**

5.7.2. Darbuotojui kreipiantis pakartotinai dėl konkretaus (-ių) darbuotojo (-ų) galimai patirto smurto ir (ar) priekabiavimo atvejį nagrinėja, prevencines priemones siūlo Medicinos etikos komisija.

5.7.3. Darbuotojas, pagrįstai manantis, kad prie jo ar kito asmens yra priekabiuojama ir (arba) naudojamas smurtas, turi teisę (taip pat ir anonimiškai) apie jį pranešti šiais būdais:

5.7.3.1. Užpildant anketą Ligoninės intraneto skiltyje “Pranešti apie smurtą ar priekabiavimą”. Anketa gali būti pildoma anonimiškai.

5.7.3.2. Užpildant anketą Ligoninės interneto svetainėje skiltyje “Darbuotojams/ Smurto ir priekabiavimo prevencija”. Anketa gali būti pildoma anonimiškai.

5.7.3.3. Pranešimo formą, užklijuotame voke, adresuotame LSMU Kauno ligoninės Smurto prevencijos grupei, siunčiant paštu (adresu Josvainių g. 2, Kaunas) arba pristatant į Ligoninės Dokumentų valdymo skyrių, skyriaus pašto dėžutę. Dokumentų valdymo skyriaus darbuotojai neatidarę voko, perduoda jį Smurto prevencijos grupei;

5.7.3.4. informuojant įgaliotą asmenį žodžiu, įteikiant pranešimo formą (Priedas Nr. 1) arba įdedant pranešimo formą į įgalioto asmens pašto dėžutę. Įgaliotas asmuo, perduoda jį Smurto prevencijos grupei. Jeigu informacija gaunama žodžiu, įgaliotas asmuo užpildo pranešimo formą ir teikia Smurto prevencijos grupei.

5.7.3.5. Informuojant savo tiesioginį vadovą arba struktūrinio padalinio vadovą. Tiesioginis vadovas arba struktūrinio padalinio vadovas apie praneštą atvejį turi informuoti Smurto prevencijos grupę vienu iš 5.7.3.1.-5.7.3.4. punktuose nurodytu būdu, pateikiant reikiamą informaciją.

5.7.4. Pranešimą rekomenduojama pateikti per kiek įmanoma trumpiausią laiką nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo dienos.

5.7.5. Pranešant anonimiškai, rekomenduojama nurodyti elektroninio pašto adresą, kuriuo būtų galima susisiekti;

5.7.6. Informuojant apie atvejį, pageidautina nurodyti: asmens vardą ir pavardę, kontaktus (el. pašta ir/ar tel. nr.) (nebūtina, bet pageidautina siekiant tikslesnio tyrimo, išvadų ir tikslingos prevencijos), įvykio datą (arba periodą nuo – iki), galimus iniciatorius,

TA 122 - 2024 Leidimas Nr. 3		PATVIRTINTA Generalinio direktoriaus 2024 m. gruodžio 30 d. įsakymu Nr. 1V- 708
---------------------------------	---	--

nukentėjusius, liudininkus, informuojančio asmens sąsajas su įvykiu, detalų įvykio aplinkybių aprašymą, siūlomas prevencines priemones (jei esama pasiūlymų), įrodymus.

5.7.7. Jei pranešimas apie smurto ir priekabiavimo apraiškas Ligoninėje gaunamas iš kitų institucijų, Ligoninės generalinis direktorius deleguoja atvejį tirti Smurto prevencijos grupei ar Komisijai.

5.7.8. Galimo smurto ir priekabiavimo darbe atvejo (toliau – atvejis, įvykis) nagrinėjimo procedūra:

5.7.8.1. atvejis užregistruojamas Smurto prevencijos grupės ir/ar Komisijos registre;

5.7.8.2. darbuotojas pateikęs pranešimą informuojamas apie pranešimo užregistravimą ir atvejis pradedamas tirti;

5.7.8.3. gavus pranešimą apie atvejį, ne vėliau, kaip per 5 darbo dienas sukviečiama Smurto prevencijos grupė/Komisija. Atvejo nagrinėjimui skirta 15 darbo dienų su galimybe pratęsti šį terminą;

5.7.8.4. Smurto prevencijos grupė/Komisijos nariai, susipažinę su informacija, turi teisę prašyti darbuotojo, galimai patyrusio ar pastebėjusio smurto 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;

5.7.8.5. darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs smurto ar priekabiavimo atvejį, galimai įvykyje dalyvavę asmenys (įvykio liudininkai, nukentėjusieji, galimi smurtautojai) ir kiti darbuotojai privalo bendradarbiauti su Smurto prevencijos grupe/Komisija ir teikti visą atvejo tyrimui reikalingą informaciją;

5.7.8.6. tiriant užregistruotą atvejį, pagal poreikį, Smurto prevencijos grupės/Komisijos sprendimu, į tyrimą gali būti įtraukiami papildomi asmenys: kiti darbuotojai, struktūrinio padalinio vadovas, administracijos darbuotojas, darbuotojų atstovas ir kt.;

5.7.8.7. surinkus informaciją, rengiamas Smurto prevencijos grupės/Komisijos posėdis, kuriame atvejis aptariamas ir teikiamos išvados bei prevencinės priemonės administracijai, Darbo tarybai ar kitiems atsakingiems asmenims;

5.7.8.8. po pateiktos išvados galutinius sprendimus dėl įvykio priima Ligoninės generalinis direktorius, o jei jis nusišalinęs, generalinį direktorių pavaduojantis asmuo;

5.7.8.9. 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 darbo dienas nuo darbdavio sprendimo priėmimo raštu pateikiamas minėtas sprendimas bei tyrimą atlikusio subjekto išvada arba jos išrašas, užtikrinant asmens duomenų apsaugą;

5.7.8.10. generaliniam direktoriui ar pavaduojančiam asmeniui pritarus tyrimą atlikusio subjekto išvadai, kurioje pripažintas smurto ir priekabiavimo darbe fakto buvimas:

5.7.8.10.1. sprendžia klausimą dėl poveikio priemonės (-ių) taikymo smurtą ir priekabiavimą vykdžiusiam darbuotojui;

5.7.8.10.2. organizuoja darbuotojams seminarą, diskusiją ar mokymus konkrečiam atvejui aktualia tema arba taiko kitas prieinamas priemones įvykio eskalacijai ir galimoms pasekmėms sumažinti.

5.7.8.10.3. posėdžius protokoluoja ir su tyrimo veikla susijusius dokumentus registruoja paskirtas Smurto prevencijos grupės/Komisijos atsakingas asmuo/sekretorius;

5.7.8.10.4. Smurto prevencijos grupė/Komisija užtikrina darbuotojų, pateikusių pranešimą dėl smurto ar priekabiavimo konfidencialumą, objektyvumą ir nešališkumą visų galimo atvejo dalyvių

atžvilgiu. Smurto prevencijos grupės/Komisijos nariai pasirašo konfidencialumo pasižadėjimą saugoti informaciją, kuri jiems taps žinoma dėl nagrinėjamo atvejo, ir jos neatskleisti.

5.7.8.11. Jei pranešime dėl smurto ir (ar) priekabiavimo pateikta informacija leidžia pagrįstai manyti, kad gali būti padaryta nusikalstama veika, administracinis nusižengimas ar kitas pažeidimas, ši informacija, gavus pranešimą pateikusių darbuotojų rašytinį sutikimą, nedelsiant persiunčiama tirti įgaliotai institucijai.

5.7.8.12. Jei problema neišsprendžiama, darbuotojas visuomet gali kreiptis į profesines sąjungas, Darbo tarybą, Valstybinę darbo inspekciją, Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministeriją, Darbo ginčų komisiją ar teisėsaugos institucijas.

5.8. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

5.8.1. Darbuotojams, pateikusiems pranešimą 5.7.3. p. nurodyta tvarka, užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.

5.8.2. Informacija apie psichologinę pagalbą skelbiama Ligoninės internetiniame puslapyje ir intranete.

5.8.3. Darbuotojas patyręs smurtą ir (ar) priekabiavimą, turi teisę konsultuotis su Ligoninės teisininkais.

5.8.4. Smurtą, priekabiavimą ar kitą orumą žeminantį įvykį patyrusiems Ligoninės darbuotojams teikiama nemokama psichologinė ir kita pagalba (pavyzdžiui, atsižvelgiant į darbo pobūdį gali būti nukentėjusiam darbuotojui suteikiamos atostogos, vykdoma darbo rotacija, darbuotojas perkeliamas dirbti į kitą darbo vietą (nepažeidžiant Darbo kodekso nuostatų) ir pan.);

5.8.5. Jei Politikos 5.7.3. p. nurodytame pranešime minimi ir kiti galimi nusižengimai (korupcijos, duomenų apsaugos, Elgesio kodekso ir pan.), su tuo susijusi informacija perduodama pagal veiklos sritį atitinkamiems darbuotojams ir/ar komisijai nagrinėjimui.

6. PARENGTA VADOVAUJANTIS

6.1. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas;

6.2. Valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos metodinės rekomendacijos psichologinio smurto darbe prevencijai užtikrinti (2022-03-29);

6.3. Valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos „Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos rengimo metodinės rekomendacijos“ (2022-09-30);

6.4. Lietuvos Respublikos Sveikatos apsaugos ministro 2023 m. vasario 24 d. įsakymas Nr. V-257 „Dėl asmens sveikatos priežiūros įstaigos smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos rengimo ir jos įgyvendinimo rekomendacijų patvirtinimo“.

6.5. Lietuvos Respublikos Vyriausio valstybinio darbo inspektoriaus 2024 m. gruodžio 17 d. įsakymas Nr. EV-221 „Dėl smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos priemonių aprašo patvirtinimo“.

7. KEITIMAI

7.1. Politika gali būti keičiama pasikeitus imperatyviems teisės aktams, atsižvelgiant į nustatytus smurto ir priekabiavimo atvejus, pasikeitus galimiems jų pavojams ar atsiradus naujų arba pareikalavus Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos atstovui.

TA 122 - 2024 Leidimas Nr. 3		PATVIRTINTA Generalinio direktoriaus 2024 m. gruodžio 30 d. įsakymu Nr. 1V- <u>708</u>
---------------------------------	---	---

7.2. Įvertinus smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimo stebėsenos duomenis, gautus darbuotojų pasiūlymus, pasikartojančius iššūkius dėl smurto ir priekabiavimo mažinimo, tinkamo reagavimo ar pagalbos teikimo.

7.3. Šios Politikos keitimus atlieka dokumento rengėjas.

8. PASKIRSTYMAS

Šios Politikos originalas saugomas Dokumentų valdymo skyriuje. Skenuotas dokumentas patalpinamas Ligoninės Dokumentų valdymo sistemoje, rinkmenoje „Kokybės vadybos sistemos dokumentai“.

9. PRIEDAI

1 priedas. Pranešimo apie galimą smurtą ir (ar) priekabiavimą forma.

TA 122 - 2024 Leidimas Nr. 3	 Lietuvos sveikatos mokslų universitetas Kauno ligoninė	PATVIRTINTA Generalinio direktoriaus 2024 m. gruodžio 30 d. įsakymu Nr. 1V- <u>708</u>
---------------------------------	---	---

1 priedas

(vardas ir pavardė)*

(Struktūrinis padalinys, pareigos)

LSMU Kauno ligoninės
Smurto prevencijos grupei/
Medicinos etikos komisijai

PRANEŠIMAS APIE GALIMĄ SMURTĄ IR (AR) PRIEKABIAVIMĄ

20__ m. _____ d.
Kaunas

Informuoju, kad mano/kito asmens atžvilgiu naudojamas smurtas ir (ar) priekabiavimas.

Įvykio data/trukmė*	
Įvykio vieta	
Pranešimą pildančio asmens sąsajos su įvykiu	☐ Esu nukentėjusysis ☐ Dalyvavau įvykyje ☐ Pastebėjau įvykį ☐ Apie įvykį man pranešė ☐ Kita _____
Psichologinį poveikį/ smurtą/priekabiavimą taikantis darbuotojas. Nurodyti: vardą, pavardę (jeigu žinoma: pareigas, struktūrinį padalinį)	
Smurto/priekabiavimo veiksmų aprašymas	

Be generalinio direktoriaus žinios šis dokumentas arba jo dalys negali būti dauginamos arba platinamos trečiosioms šalims, išskyrus teisės aktų nustatytus atvejus.

TA 122 - 2024 Leidimas Nr. 3		PATVIRTINTA Generalinio direktoriaus 2024 m. gruodžio 30 d. įsakymu Nr. 1V- 708
Faktą galintys paliudyti stebėtojai, kiti įrodymai		

(parašas)

* Teikiant pranešimą anonimiškai, informacijos pateikti neprivaloma.