



**VILNIAUS MIESTO SAVIVALDYBĖS
VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS ANTAKALNIO POLIKLINIKOS
DIREKTORIUS**

**ĮSAKYMAS
DĖL VŠĮ ANTAKALNIO POLIKLINIKOS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS
POLITIKOS PAKEITIMO**

2024 m. lapkričio 5 d. Nr. 1-1.3-V-154
Vilnius

Siekiant sukurti palankią darbo aplinką VŠĮ Antakalnio poliklinikoje (toliau – Poliklinika), įgyvendinant Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30 str. nuostatas, vadovaujantis Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2021 m. rugsėjo 22 d. įsakymu Nr. V-2149 „Dėl Darbuotojų psichologinės gerovės užtikrinimo asmens sveikatos priežiūros sistemoje veiksmų 2021–2024 metų plano patvirtinimo“, Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2023 m. vasario 24 d. įsakymu Nr. V-257 „Dėl asmens sveikatos priežiūros įstaigos smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos rengimo ir jos įgyvendinimo rekomendacijų patvirtinimo“, Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2023 m. gruodžio 6 d. įsakymu Nr. V-1264 „Dėl palankios darbo aplinkos asmens sveikatos priežiūros įstaigoje koncepcijos patvirtinimo“, taip pat įvykdžius informavimo ir konsultavimo procedūrą su Darbo taryba:

1. T v i r t i n u VŠĮ Antakalnio poliklinikos smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką (toliau – Politika) nauja redakcija (pridedama).
2. N u r o d a u:
 - 2.1. administratorei supažindinti skyrių vedėjus ir padalinių vadovus el. ryšio priemonėmis bei šį įsakymą ir politiką įkelti į dokumentų valdymo sistemą (DVS);
 - 2.2. struktūrinių padalinių vedėjams ir vadovams užtikrinti, kad visi jiems pavaldūs darbuotojai būtų pasirašytinai susipažinę su Politika.
 - 2.3. Komunikacijos specialistui – paskelbti informaciją apie šį įsakymą Poliklinikos intranete.
3. P a v e d u šio įsakymo vykdymo kontrolę Personalo skyriaus specialistui pagal veiklos sritį.

Direktorė

Audronė Juodaitė Račkauskienė

Parengė
Sigita Sutkevičiūtė
2024-11-05

PATVIRTINTA

VšĮ Antakalnio poliklinikos direktoriaus

2022 m. rugsėjo 9 d. įsakymu Nr. 1-1.3-V-181

(VšĮ Antakalnio poliklinikos direktoriaus

2024 m. lapkričio 5 d. įsakymo Nr. 1-1.3-V-154 redakcija)

**VŠĮ ANTAKALNIO POLIKLINIKOS
SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA****I. BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politika (toliau – **Politika**) nustato smurto ir priekabiavimo atpažinimo būdus, galimas smurto ir priekabiavimo formas darbo aplinkoje, supažindinimo su smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis tvarką, pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarką, apie smurtą ir priekabiavimą pranešusių asmenų ir nukentėjusių asmenų apsaugos priemones ir jiems teikiamą pagalbą.

2. Ši Politika nepakeičia VšĮ Antakalnio poliklinikoje (toliau – Poliklinika) galiojančių lokaliųjų aktų. Darbuotojų elgesio taisyklės, standartus, principus ir vertybines normas nustato Poliklinikos darbo tvarkos taisyklės, darbuotojų elgesio kodeksas bei kiti vidiniai teisės aktai.

3. Ši Politika galioja ir yra privaloma visiems darbuotojams.

**II. GALIMOS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO FORMOS, SMURTO IR PRIEKABIAVIMO
ATPAŽINIMO BŪDAI**

4. Pagrindinis skiriamasis smurto ir priekabiavimo požymis – prievartą taikančio asmens siekimas dominuoti.

5. Fizinis, psichologinis smurtas ir priekabiavimas gali pasireikšti kaip:

5.1. tiesioginiai arba netiesioginiai grasinimai, nepagrįsti kaltinimai, kuriais siekiama sukelti neigiamas emocijas ar prastą savijautą;

5.2. nuolatinis darbo užduočių ir jų pasiekimų nuvertinimas, nepriklausomai nuo asmens veiklos rezultatų;

5.3. šmeižtas, gandai, apkalbos, melas, kuriais siekiama pakenkti asmens (-ų) reputacijai;

5.4. ignoravimas, izoliavimas, atribojimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų;

5.5. tyčinis nesidalijimas turima informacija, nuolatinis pagrįstų prašymų ir poreikių nepaisymas, neigimas;

5.6. manipuliavimas, kai keliamos neįgyvendinamos užduotys ir (ar) jų rezultatai;

5.7. asmeninis ar viešas pažeminimas, siekiant sumenkinti pasitikėjimą savimi, išjuokti ar pašiepti išvaizdą, statusą ar elgesį, įžeisti garbę ir orumą, tyčia įskaudinti;

5.8. riksmų, fizinių veiksmų ar gestų, nukreiptų į darbuotojo savigarbą ir savivertę, naudojimas;

5.9. nepriimtinas ar nepageidaujamas fizinis kontaktas (prisilietimas, glostymas, plekštelėjimas, grybštelėjimas), siekimas prisiliesti (apkabinti, prisitraukti arčiau, kt.) ar tokio fizinio kontakto reikalavimas;

5.10. nepadarius turinio informacijos demonstravimas, dalyvavimas ne savo noru skleidžiant tokią informaciją;

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

5.12. spaudimas atlikti darbus, nesusijusius su darbuotojo vykdomomis funkcijomis;

5.13. fizinį skausmą sukeliantys veiksmai (suėmimas už rankų, pastūmimas, sudavimas, kt.);

5.14. 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.

6. Ne kiekviena nemaloni situacija darbe laikytina psichologiniu smurtu:

6.1. kiekvienas asmuo gali turėti savo nuomonę ir požiūrį į tam tikras aplinkybes. Ši nuomonė/požiūris gali nesutapti su kitų asmenų nuomone/požiūriu, tačiau toks nuomonių išsiskyrimas nėra

laikomas psichologiniu smurtu. Svarbu, kad nuomonė būtų išsakoma pagarbiai, korektiškai, neįžeidžiančiai, nežeminančiai ir etiškai;

6.2. darbo funkcijų atlikimas – vadovo ir/ar kito atsakingo darbuotojo konstruktyvi kritika, reikalavimas atlikti darbuotojo funkcijas, teikti paaiškinimus nėra laikoma psichologiniu smurtu ar priekabiavimu.

7. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:

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

7.2. pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buities, sanitarinėmis ir higienos patalpomis;

7.3. su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu, pakeliui į darbą ar iš darbo;

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

III. SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS PRIEMONĖS

8. Poliklinikoje išskiriami pirminiai, antriniai ir tretiniai smurto darbe prevenciniai veiksmai ir /ar priemonės:

8.1. Pirminė prevencija, kuria siekiama užkirsti kelią smurtui ir prievartos atvejams – tai veiksmai, siekiant pašalinti smurto apraiškas ir taip sumažinti neigiamą jo įtaką darbuotojams, t. y. psichosocialinės ir fizinės darbo aplinkos gerinimas (darbo aplinkos keitimas, lanksčių darbo grafikų tvirtinimas, darbuotojų įtraukimas, grįžtamojo ryšio suteikimas), smurto ir priekabiavimo atvejų registravimas ir organizacijos kultūros ugdymas.

8.2. Antrinė prevencija, kuria siekiama sustabdyti smurtą ir priekabiavimą bei mažinti tokių atvejų žalą – tai prieš smurtą ir priekabiavimą nukreiptos Poliklinikos politikos formavimas. Antrinės prevencijos įgyvendinimo metu darbuotojai gali būti informuojami apie organizacijos parengtą prieš smurtą ir priekabiavimą nukreiptą strategiją, gali būti organizuojami mokymai vadovams ir darbuotojams smurto ir priekabiavimo prevencijos temomis. Darbuotojai mokomi: kaip nustatyti galimas smurto ir priekabiavimo situacijas, kokie galimi smurto ir priekabiavimo šalinimo sprendiniai, bendravimo įgūdžių, kurie padėtų išvengti smurto, priekabiavimo ir/ar jį sumažinti, kaip skatinti teigiamą aplinką darbe bei teisinio gynimo galimybes. Vadovai mokomi: suprasti ir paaiškinti įmonės priešsmurtinę strategiją, pastebėti netinkamą savo ir darbuotojų elgesį, įvertinti darbo aplinką ir numatyti priemones, kurios padėtų išvengti smurto ir priekabiavimo darbe, padėti nukentėjusiems darbuotojams, užtikrinti informacijos apie patyrusius/pranešusius apie smurtą, priekabiavimą darbuotojus konfidencialumą pagal galiojančius teisės aktus, palaikyti darbuotojus ir skatinti abipusę pagarbą grįstą darbo aplinką.

8.3. Tretinė prevencija – visapusišė pagalba smurtą ir priekabiavimą patyrusiems asmenims ir taikoma atsakomybė smurtautojams. Poliklinika pagal turimas finansines galimybes užtikrina visų reikalingų specialistų (psichologų, teisininkų, psichiatrų ir kitų) pagalbą smurtą patyrusiems darbuotojams, kurie gali jausti nerimą, baimę, irzlumą, miego sutrikimus, pyktį, susierzinimą ir kt. Smurtą ar priekabiavimą patyrusiam darbuotojui užtikrinama reintegracija į darbovietę arba, esant galimybėms, perkėlimas į kitą darbą.

9. Siekiant mažinti/eliminuoti psichologinį stresą darbe gali būti derinami visi prevenciniai veiksmai kartu.

IV. DARBUOTOJŲ TEISĖS IR POLITIKOS ĮGYVENDINIMO KONTROLĖ

10. Darbuotojai turi teisę į saugias darbo sąlygas, taip pat ir į darbo vietą be smurto apraiškų, į aiškiai apibrėžtą vaidmenį darbe ir atsakomybę, pagal darbdavio finansines galimybes, lankyti mokymus, skirtus smurto prevencijai, rūpintis savo darbo kultūros puoselėjimu ir bendravimo kokybe, derinti darbo ir asmeninio gyvenimo poreikius, aktyviai dalyvauti vertinant profesinę riziką, aktyviai dalyvauti įgyvendinant prieš smurtinę politiką ir kuriant strategiją, naudotis priemonėmis, kurios numatytos Politikoje, bendradarbiauti su darbuotojų atstovais, netoleruoti prieš juos ir kitus asmenis nukreipto smurto ir priekabiavimo, pranešti apie patirtą smurto ar priekabiavimo atvejį šioje Politikoje nustatyta tvarka.

11. Poliklinika įgyvendinama smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką užtikrina smurto atvejų registravimą ir analizę, užtikrina prieš smurtą nukreiptų veiksmų nepertraukiamumą, užtikrina prieš smurtinės strategijos tobulinimą, užtikrina neatidėliotiną aukų skundų analizę ir sprendimą, skatina atvirai kalbėti apie psichologinio smurto darbe problemą; kuria pagarba grįstą bendravimą, nepalieka neišspręstų konfliktų, nubrėžia aiškias kiekvieno darbuotojo atsakomybės ribas, užtikrina teisingumą ir saugumą, stengiasi įtraukti darbuotojus į sprendimų priėmimo procesus, puoselėja prieš smurtą ir priekabiavimą nukreiptas vertybes, pagal galimybes organizuoja mokymus, esant reikalui kviečiasi specialistus, garantuoja konfidencialumą ir objektyvumą smurto ir priekabiavimo aukos atžvilgiu, pagal galimybes užtikrina smurto ir priekabiavimo aukoms tinkamą pagalbą, taiko Politikoje nustatytas priemonės smurtautojams, reguliariai stebi Politikos įgyvendinimo būklę.

12. Už reguliarią smurto ir priekabiavimo prevencijos laikymosi kontrolę, smurto ir priekabiavimo atvejų registravimą ir analizę ir kt. darbdavio pareigų vykdymą atsakingi Poliklinikos personalo skyriaus vadovas ar personalo specialistas pagal veiklos sritį (toliau – personalo vadovas), direktoriaus pavaduotojas medicinai, vyriausioji slaugos administratorė, direktoriaus pavaduotojas valdymui ir infrastruktūrai.

13. Darbuotojas pastebėjęs/patyręs bet kokias smurto ar priekabiavimo apraiškas Įstaigoje, privalo nedelsdamas informuoti Polikliniką žemiau nurodyta tvarka.

V. PRANEŠIMŲ APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

14. Informacija apie smurto ar priekabiavimo apraiškas pateikiama tokia tvarka:

15.1. Darbuotojas žodžiu ir/arba raštu (pvz. el. paštu) informuoja savo tiesioginį vadovą ir/arba personalo vadovą ir/ arba personalo skyriaus specialistą pagal veiklos sritį apie patirtą ar pastebėtą netinkamą elgesį jo ar kito darbuotojo atžvilgiu. Informuodamas darbuotojas pateikia įvykio detales, paaiškinimus apie patirto smurto, priekabiavimo ar seksualinio priekabiavimo situaciją, apraiškas ir aplinkybes, nurodo galimus liudytojus, pateikia visą kitą turimą informaciją (garso įrašus, susirašinėjimą ir kt. įrodymus, pagrindžiančius netinkamo elgesio apraiškas, jei tokių įrodymų yra).

15.2. Personalo vadovas ir/ arba personalo skyriaus specialistas pagal veiklos sritį yra atsakingas asmuo už prieš smurtinę veiklą, kuris turi būti informuotas (žodžiu, raštu: el. laišku, kitų el. ryšių priemonių pagalba) esant smurto, priekabiavimo, ar netinkamo elgesio darbe apraiškoms. Informuoti gali smurtą ar priekabiavimą patyręs darbuotojas ar skyriaus vadovas, ar kitas darbuotojas, pastebėjęs smurto ar priekabiavimo atvejį.

15.3. Darbdavys ir/arba jo atstovas, tiesioginis vadovas, personalo vadovas, personalo skyriaus specialistas pagal veiklos sritį:

15.3.1. pareikalauja įtariamo smurto, priekabiavimu darbuotojo rašytinio paaiškinimo dėl galimo rodomo netinkamo elgesio;

15.3.2. organizuoja individualų pokalbį su situacijoje dalyvavusiais darbuotojais, primenant bei aptariant smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos nuostatas, jų turinį ir taikymo tvarką Poliklinikoje;

15.3.3. organizuoja susitikimą tarp smurtavusio ir/ar priekabiavusio ir galimai smurtą ir/ar priekabiavimą patyrusio (-ių) darbuotojų, taikant mediacijos metodą, kai visi su atveju susiję darbuotojai savo noru sutinka;

15.3.4. įvertina visas aplinkybes bei įrodymus, susijusius su netinkamo elgesio situacija (darbuotojų paaiškinimai, komunikacija el. paštu ir pan.);

15.3.5. pritaikius 15.3.1. - 15.3.4. p. aprašytas priemones, parengia tarnybinį pranešimą direktoriui apie pritaikytų priemonių veiksmingumą ir rekomendacijas tolesniems veiksams;

15.3.6. esant reikalui, gali inicijuoti atvejo perdavimą tirti Smurto ir priekabiavimo atvejų tyrimo komisijai (toliau – ir Komisija) ar Etikos komisijai.

15.4. Poliklinika, gavusi darbuotojo pranešimą apie smurtą ar priekabiavimą, tokį pranešimą išnagrinėja ne vėliau kaip per 20 darbo dienų (išimtiniais atvejais terminas gali būti pratęstas). Informacija apie tokį pranešimą ir tyrimą yra laikoma konfidencialia ir negali būti paviešinta asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ar jo tyrimu.

15.5. Tiriant darbuotojų skundus dėl psichologinio smurto ir/ar priekabiavimo, įvertinami ne tik smurtą patiriančiojo žmogaus asmeniniai, subjektyvaus pobūdžio samprotavimai, bet ir vadovaujamosi konkrečiais įrodymais, patvirtinančiais (paneigiančiais) atitinkamas faktines psichologinio smurto aplinkybes.

15.6. Įvertinusi visas nurodytas aplinkybes, ištyrusi visus įrodymus, jeigu smurto priekabiavimo faktas pasitvirtino, Poliklinika nedelsiant imasi veiksmų tokiems pažeidimams pašalinti, taip pat Tvarkos 9.3. p. nurodytų veiksmų tiek darbuotojo, patyrusio/pranešusio apie smurtą ar priekabiavimą, tiek smurtautojo atžvilgiu. Nustačius administracinės, baudžiamosios teisės ar kt. normų pažeidimus, medžiaga perduodama kompetentingoms institucijoms.

15. Šios Politikos pažeidimas, smurtas ar priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą ir smurtą ar priekabiavimą dėl lyties, diskriminacinio pobūdžio veiksmai ar garbės ir orumo pažeidimas kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų atžvilgiu darbo metu ar darbo vietoje laikytinas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, už kurį darbuotojas gali būti atleistas iš darbo (DK 58 straipsnio 3 dalies 4 punktas).

16. Atleidimas iš darbo už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą yra kraštutinė priemonė, kuri gali būti taikoma tik esant objektyviems įrodymams, patvirtinantiems pažeidimo buvimą bei darbuotojo kaltę, įvertinus pažeidimo sunkumą, padarinius, padarymo aplinkybes, darbuotojo kaltę, priežastinį ryšį tarp darbuotojo veikos ir atsiradusių padarinių, jo elgesį ir darbo rezultatus iki pažeidimo ar pažeidimų padarymo. Atleidimas iš darbo turi būti proporcinga pažeidimui ar jų visumai priemonė (DK 58 straipsnio 5 dalis).

VI. APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ PRANEŠUSIŲ IR NUKENTĖJUSIŲ ASMENŲ APSAUGOS PRIEMONĖS IR JIEMS TEIKIAMA PAGALBA

17. Bet koks persekiojimas, bauginimas, priešiškas elgesys ar bet kokios neigiamos priemonės prieš darbuotoją, pranešusį/patyrusį smurtą ar priekabiavimą, yra draudžiamos ir yra laikomos darbo pareigų pažeidimu, už kurį gali būti įstatymų numatyta atsakomybė.

18. Poliklinika užtikrina, kad darbuotojas, pateikęs pranešimą dėl/patyręs smurtą ar priekabiavimą, nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių.

19. Apie smurtą ar priekabiavimą pranešusiems/patyrusiems asmenims teikiama pagalba nurodoma Politikos 9.3. p.

VII. SMURTO IR PRIEKABIAVIMO ATVEJŲ NAGRINĖJIMO PRINCIPAI

20. 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; smurtą ir/ar priekabiavimą patiriantys darbuotojai – gali būti visi Poliklinikos darbuotojai, įskaitant ir vadovaujančias pareigas užimančius darbuotojus.

21. Skatinti bet kurį Poliklinikos darbuotoją, pastebėjus smurtą ir/ar priekabiavimą, reaguoti nepritariant ir/ar informuoti atsakingus darbuotojus apie įtariamo smurto ir/ar priekabiavimo atvejį.

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

23. Kiekvieną atvejį vertinti objektyviai, atsisakant išankstinių nuostatų, kaltinimų ir išlaikant pagarbų bendravimą su asmeniu, kurio elgesys svarstomas kaip netinkamas.

24. Ištyrus pasitvirtinusio smurto ir/ar priekabiavimo atvejį, užtikrinti grįžtamojo ryšio teikimą visoms su atveju susijusioms šalims, pateikiant informaciją apie tyrimo eigą, rezultatus ir sprendimus.

VIII. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

25. Su šia Politika ir/ar jos pakeitimais, papildymais yra supažindinami visi darbuotojai. Tuo atveju, jeigu darbuotojas netinkamai vykdo ar nevykdo pareigų, nustatytų šioje Politikoje, Poliklinika gali darbuotoją su šia Politika supažindinti pakartotinai.

26. Politika ir jos pakeitimai įsigalioja nuo jos patvirtinimo dienos.