



**VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS „VILNIAUS GIMDYMO NAMAI“
DIREKTORIUS**

**ĮSAKYMAS
DĖL VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS „VILNIAUS GIMDYMO NAMAI“ NULINĖS
TOLERANCIJOS SMURTUI IR PRIEKABIIVIMUI BEI SMURTO, PRIEKABIIVIMO
APRAIŠKŲ DARBO APLINKOJE PREVENCIJOS IR PSICHOSOCIALINIŲ DARBO
SĄLYGŲ GERINIMO POLITIKOS TVIRTINIMO**

2023 m. balandžio 28 d. Nr. V-37
Vilnius

Vadovaudamasis 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“ bei suderinęs su Darbo taryba (2023 m. balandžio 26 d. protokolą Nr.DT-1 (1.32)),

1. T v i r t i n u nuo 2023 m. gegužės 2 d. Viešosios įstaigos „Vilniaus gimdymo namai“ nulinės tolerancijos smurtui ir priekabiavimui bei smurto, priekabiavimo apraiškų darbo aplinkoje prevencijos ir psichosocialinių darbo sąlygų gerinimo politiką (pridedama).
2. Į p a r e i g o j u skyrių vedėjus supažindinti su šiuo įsakymu pavaldžius darbuotojus.

Direktorius

Bronius Žaliūnas

PATVIRTINTA

VŠĮ „Vilniaus gimdymo namai“ direktoriaus
2023 m. balandžio 28 d. įsakymu Nr. V-37

VŠĮ „VILNIAUS GIMDYMO NAMAI“ NULINĖS TOLERANCIJOS SMURTUI IR PRIEKABIAVIMUI BEI SMURTO, PRIEKABIAVIMO APRAIŠKŲ DARBO APLINKOJE PREVENCIJOS IR PSICHOSOCIALINIŲ DARBO SĄLYGŲ GERINIMO POLITIKA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. VŠĮ „Vilniaus gimdymo namai“ (toliau – VGN) nulinės tolerancijos smurtui bei priekabiavimui bei smurto, priekabiavimo apraiškų darbo aplinkoje prevencijos ir psichosocialinių darbo sąlygų gerinimo politika (toliau - Politika) apibrėžia nulinės tolerancijos smurtui bei priekabiavimui pagrindą bei nustato VGN dirbančių darbuotojų įvairių smurto, priekabiavimo formų ir jo apraiškų darbo aplinkoje prevencijos bei psichosocialinių sąlygų darbo vietoje gerinimo principus ir priemones, taip pat Politikos įgyvendinimo tvarką.

2. VGN taikoma nulinė tolerancija smurtui bei priekabiavimui ir nepripažįstamos bei netoleruojamos jokios smurtinio elgesio formos (bet kurios formos diskriminacija, priekabiavimas, mobingas, psichologinis smurtas), kai siekiama darbuotoją pažeminti, pajuokti, įžeisti, įbauginti, paveikti jo orumą, nutildyti, atskirti darbuotoją nuo kolektyvo. Žeminantis elgesys - nėra bendravimo norma.

3. Politikos tikslas kurti ir formuoti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, 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 bei imtis visų būtinų priemonių psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijai užtikrinti ir pagalbai asmenims, patyrusiems psichologinį smurtą darbo aplinkoje, suteikti.

4. Politikoje vartojamos sąvokos:

4.1. **Smurtas** - įvairaus pobūdžio ir formų nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys, galintis pasireikšti kaip mobingas, diskriminacija, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas ir psichologinis smurtas darbo aplinkoje, nukreiptas į kitą asmenį su tikslu jį pažeminti, pajuokti, įžeisti, įbauginti, paveikti asmens orumą, nutildyti, atskirti nuo kolektyvo.

4.2. **Mobingas** - tikslinis, sisteminis, ilgesnį laiką pasikartojantis psichologiniu, teroru, patyčiomis, prievarta, bauginimais, priekabėmis grįstas grupės ar asmens elgesys kolektyvuose, kurio dažniausias tikslas - pažeminti, pajuokti kurį nors narį, sumažinti jo vertę, atitolinti arba net atskirti narį nuo kolektyvo.

4.3. **Diskriminacija** - tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu.

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

4.5. **Seksualinis priekabiavimas** - nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksmu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, kai tokį elgesį lemia tikslas ar jo poveikis pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

4.6. **Psichologinis smurtas** - tai pasikartojantis ne fiziškai žalojantis elgesys, besiremiantis galios santykiu, kurį žmogus naudoja tame santykiyje silpnesnio asmens atžvilgiu, dėl kurio pastarasis dažnai patiria psichologinę traumą. Tikslas - kontroliuoti kita žmogų jį žeminant, menkinant, izoliuojant, nutildant ir taikant kitas panašias strategijas.

4.7. **Stresas darbe** - 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.

4.8. **Psichosocialinis rizikos veiksnys** - veiksnys, kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio ar darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykių sukelia darbuotojui psichinį stresą.

4.9. **Smurto ir priekabiavimo prevencija** – priemonės ir (ar) veiksmai, kuriais siekiama išvengti smurto ar priekabiavimo atvejų ar sumažinti jų mastą ir žalą, taip pat tinkamai reaguoti jiems įvykus ir užtikrinti pagalbos teikimą nuo smurto ir priekabiavimo nukentėjusiems asmenims.

4.10. **Smurto ir priekabiavimo prevencijos stebėseną** – reguliarius situacijos stebėjimas, apimantis faktų ir informacijos, svarbios smurto ir priekabiavimo prevencijai, geresniam smurto ir priekabiavimo atvejų atpažinimui ir valdymui, rinkimą ir analizę.

4.11. **Atsakingas asmuo** – VGN direktoriaus paskirtas asmuo, atsakingas už priešsmurtinę veiklą įstaigoje ir nustatyta tvarka organizuojantis smurto, psichologinio smurto, mobingo, priekabiavimo darbe atvejo nagrinėjimą.

II SKYRIUS

SMURTO DARBE PREVENCIJA, NUSTATYMAS IR VALDYMAS

5. Nustatyto smurto atvejo priežastys šalinamos konkrečiais veiksmais ir bendromis viso kolektyvo pastangomis. Smurtas darbe susijęs su daugeliu psichosocialinės rizikos veiksnių, todėl yra numatomos ir įgyvendinamos psichosocialinės rizikos valdymo prevencijos priemonės.

6. Galimos smurto ir priekabiavimo atvejų pasireiškimo vietos ir aplinkybės:

6.1. Darbuotojo kabinetas, kita darbuotojo funkcijų atlikimo vieta, bendro naudojimo ar viešos patalpos;

6.2. Įstaigos patalpos, kuriose darbuotojas ilsisi pertraukų metu ir (ar) pietauja;

6.3. Elektroninė erdvė, kai bendraujama su darbuotoju raštu naudojantis informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis;

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

6.5. Šmeižtas, gandai, apkalbos, melas, kuriais siekiama pakenkti asmens reputacijai;

6.6. Ignoravimas, izoliavimas, atbigojimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų;

6.7. Tyčinis nesidalijimas turima informacija, nuolatinis pagrįstų prašymų ir poreikių nepaisymas, neigimas;

6.8. Asmeninis ar viešas pažeminimas, siekiant sumenkinti pasitikėjimą savimi, išjuokti ar pašiepti išvaizdą, statusą ar elgesį, įžeisti garbę ir orumą;

6.9. Nepriimtinas ar nepageidaujamas fizinis kontaktas (prisilietimas, glostymas, grybštelėjimas), siekimas prisiliesti ar tokio fizinio kontakto reikalavimas;

6.10. Informacijos, nesusijusios su darbo funkcijomis, rinkimas, platinimas, domėjimasis privataus gyvenimo, socialinės padėties, imtymių santykių ar kitais aspektais;

6.11. Kiti nepriimtini, bauginantys, žeminantys ar įžeidžiantys veiksmai ar jų grėsmė, kuriais siekama padaryti ar yra padarytas fizinis, psichologinis ar ekonominis poveikis.

7. Išskiriami pirminiai, antriniai ir tretiniai smurto darbe prevenciniai veiksmai:

7.1. pirminė prevencija - veiksmai pašalinti smurto apraiškas ir taip sumažinti neigiamą jo įtaką darbuotojams, t. y. psichosocialinės ir fizinės darbo aplinkos gerinimas (pvz., darbo aplinkos keitimas; darbuotojų įtraukimas; grįžtamojo ryšio suteikimas); psichologinio smurto atveju registravimas ir įstaigos kultūros ugdymas, griežtai netoleruojant smurto ir priekabiavimo, skatinant pozityvius darbuotojų tarpusavio santykius ir pagarbų bendravimą, diegiant tinkamo elgesio standartus bei operatyviai sprendžiant iškilusias problemas. 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 deleguotas užduotis.

7.2. antrinė prevencija - prieš smurtą nukreiptos VGN politikos formavimas. Antrinės prevencijos įgyvendinimo metu darbuotojai supažindinami apie įstaigos parengtą nulinės tolerancijos smurtui Politiką, darbuotojų elgesio (darbo etikos) taisyklėmis ir kitomis galiojančiomis nuostatomis, padedančiomis užtikrinti, kad visi įstaigoje dirbantys ar naujai įdarbinti darbuotojai žinotų, suprastų įstaigos siektino elgesio taisykles bei jų laikytųsi, organizuojami mokymai vadovams ir darbuotojams psichologinio smurto temomis.

7.3. tretinė prevencija - visapusė pagalba smurtą ir (ar) priekabiavimą patyrusiems ar dalyvavusiems tokioje situacijoje asmenims, operatyvus reagavimas bei informacijos teikimas, kur kreiptis pagalbos, sudaromos sąlygos ją skubiai gauti įstaigoje pas medicinos psichologą ar už jos ribų, bei atsakomybės numatymas ir taikymas smurtaujantiems ir (ar) priekabiaujantiems.

8. VGN direktoriaus įsakymu paskirtas atsakingas asmuo, kurio pagrindinė funkcija gavus iš Darbuotojo raštišką ar žodinį pranešimą dėl Darbuotojų elgesio kodekso pažeidimo, nedelsiant reaguoti į iškilusią problemą. Pranešime darbuotojui rekomenduojama nurodyti įvykio situaciją, aplinkybes, pateikti kas netinkamai elgėsi, galimus liudininkus. Visus pranešimus atsakingas asmuo registruoja žurnale (1 priedas). Veiksmai gavus pranešimą: išklauso skundą pateikusį darbuotoją, konsultuoja galimais situacijos sprendimo klausimais, pasitelkia organizacines priemones atvejui spręsti, tokias kaip: pvz., susitikimai, pokalbiai, diskusijos (tiek individualios, tiek komandinės) apie susidariusią situaciją ir (ar) aktualią temą, žodiniai susitarimai apie elgesį darbe (tiek individualiu, tiek komandiniu lygiu), ugdymo priemonės, individualūs ar komandos mokymai, mediacija; suteikti grįžtamąjį ryšį tiek žeminančiu elgesiu kaltinamam, tie jį patyrusiam asmeniui, aptarti situaciją, informuoti apie galimas pasekmes, pagal poreikį inicijuoti situacijos stebėseną, pakartotinius ir (ar) periodiškus atvejų aptarimus ir įvertinimus.

9. Pranešimui pasitvirtinus, perduodama svarstyti Medicinos etikos komisijai, kurios kompetencija yra vykdyti VGN darbuotojų elgesio kodekso nuostatų pažeidimo tyrimus Medicinos etikos komisijos darbo nuostatuose nustatyta tvarka ir terminais bei teikti siūlymą direktoriui pripažinti darbuotoją pažeidus Darbuotojų elgesio kodeksą, bei esant pagrindams, taikyti atsakomybę darbuotojui už Darbuotojų elgesio kodekso nuostatų pažeidimą.

10. Atsakomybę įgyvendinančių sprendimų taikymas yra krašutinė priemonė, kuri gali būti taikoma kai abi pusės objektyviai išklausomos, atsižvelgiama į paaiškinimus, aplinkybes, ankstesnį smurtautojų elgesį. Daugeliu atveju pakanka neformalaus sprendimo - pokalbio su smurtautoju, skirti jam psichologo konsultaciją. Jei to nepakanka, galimi tokie atsakomybės įgyvendinimo sprendimai: raštiški įspėjimai, perkėlimas į kitą skyrių ar pareigas ir kt., ar atleidimas iš darbo.

11. Pati efektyviausia smurto darbe valdymo priemonė - problemos paviešinimas. Šiam tikslui pasiekti, darbuotojai skatinami netoleruoti smurto ir atskleisti galimus smurtautojus.

III SKYRIUS

SMURTO DARBE ATVEJŲ IDENTIFIKAVIMAS IR NAGRINĖJIMAS

12. Darbuotojo patiriamas stresas darbe blogina darbuotojų tarpusavio santykius, bendrą darbinę atmosferą, kuria neigiamą aplinką, kuri įtakoja darbuotojų savijautą, neigiamai atsiliepia vykdytų darbo funkcijų kokybei.

13. Siekiant nustatyti darbuotojų tarpusavio pagarbaus ir etiško elgesio standartus VGN darbuotojai vadovaujasi Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2021 m. liepos 16 d. įsakymu Nr. 1673 patvirtintu Asmens sveikatos priežiūros įstaigos darbuotojų elgesio kodeksu (toliau – Kodeksas), kuris nustato pagrindinius VGN darbuotojų elgesio principus ir normas, kurių darbuotojai privalo laikytis darbo metu.

14. Darbuotojų elgesio kodekse įtvirtintų darbuotojų elgesio principų privalo laikytis visi VGN darbuotojai, nepaisant jų einamų pareigų VGN ar tarpusavio profesinių ryšių, taip pat visas atvejais, kai darbuotojo elgesys yra susijęs su jo ar su kitų VGN darbuotojų darbo funkcijų atlikimu, VGN pacientų interesais, VGN veikla ir prestižu.

15. Dėl patiriamo bet kurios formos smurto darbuotojas gali kreiptis į tiesioginį vadovą, į įstaigos medicinos psichologą, į atsakingą asmenį.

16. Darbuotojas taip pat gali raštu ar žodžiu kreiptis į atsakingą asmenį.

17. Siekiant užtikrinti teisingumo, objektyvumo ir nešališkumo principų įgyvendinimą VGN darbuotojai skatinami su pareiškimu į Medicinos etikos komisiją kreiptis tada, kai atvejis iš pradžių buvo spęstas (nagrinėtas) su atsakingu asmeniu, tačiau nebuvo pasiektas joks rezultatas.

18. Medicinos etikos komisija veikia Medicinos etikos komisijos nuostatuose nustatyta tvarka.

IV SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

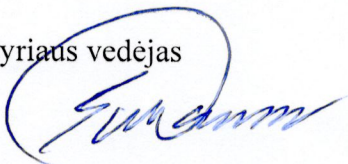
19. Politika skelbiama VGN interneto svetainėje.

20. Kreipimasis dėl žeminančio elgesio, kreipimosi nagrinėjimas, Medicinos etikos komisijos svarstymas savaime nesuponuoja fakto, jog skunde nurodyti asmenys yra „darbuotojai, patyrę mobingą ar kitą žeminantį elgesį“ arba „darbuotojai, vykde mobingą ar kitą, žeminantį elgesį“ - kol pasibaigia tyrimas. Visi atvejai nagrinėjami objektyviai, be išankstinių nuostatų, nešališkai.

21. Atsakingas asmuo ir Medicinos etikos komisija, vykdydami tyrimus laikosi konfidencialumo principo, pasirašydami konfidencialumo pasižadėjimą (2 priedas) ir užtikrina, kad tyrimų metu sužinota informacija nebus atskleista su tyrimu nesijusiems asmenims, išskyrus atvejus, kai informacija turi būti aptarta su VGN administracija siekiant įgyvendinti Politikos tikslus.

22. Smurto apraiškų darbo aplinkoje prevencijos ir psichosocialinių darbo sąlygų gerinimo politikos įgyvendinimo procese svarbu yra gebėti kritiškai reaguoti, objektyviai tirti, priimti nepriklausomus sprendimus ir taikyti adekvačias priemones. Nustačius žeminantį elgesį, VGN visuomet imsis adekvačių veiksmų. Nenustačius netinkamo elgesio taip pat bus svarbi komunikacija su susijusiomis šalimis. Nustačius apie sąmoningai klaidinančius ar melagingus pranešimus, siekiant apšmeižti ar kitų tikslų, taip pat bus taikoma atitinkama atsakomybė.

Parengė
Administravimo ir ūkio skyriaus vedėjas
Marius Vasiliauskis



VšĮ „Vilniaus gimdymo namai“ direktoriaus
2023 m. balandžio 28 d. įsakymu Nr. V-37

**SMURTO, PSICHOLOGINIO SMURTO, PRIEKABIAVIMO, MOBINGO DARBE
PRANEŠIMŲ REGISTRAS**

[illegible]

PATVIRTINTA

VšĮ „Vilniaus gimdymo namai“ direktoriaus
2023 m. balandžio 28 d. įsakymu Nr. V-37

2 priedas

KONFIDENCIALUMO PASIŽADĖJIMAS

1. Aš suprantu, kad vykdydamas savo pareigas Vilniaus gimdymo namuose, turėsiu prieigą prie informacijos apie asmenis, kurių konfidencialumas privalo būti užtikrintas. Ši informacija gali būti atskleista Lietuvos Respublikos įstatymų nustatytais atvejais.
2. Aš žinau, kad konfidencialią informaciją sudaro asmens, pateikusio pranešimą dėl patirto psichologinio smurto, mobingo, priekabiavimo duomenys ir kita jį identifikuoti leidžianti informacija.
3. Aš pasižadu užtikrinti konfidencialumą ir neatskleisti, neperduoti informacijos, laikomos konfidencialia, nė vienam asmeniui, kuris nėra įgaliotas naudotis šia informacija, tiek įstaigos viduje, tiek už jos ribų. Taip pat pasižadu pranešti įstaigos direktoriui apie bet kokią pastebėtą ar sužinotą situaciją, kuri gali kelti grėsmę tokios informacijos saugumui ir konfidencialumui.
4. Aš žinau, kad už šio įsipareigojimo nesilaikymą, turėsiu atsakyti pagal galiojančius Lietuvos Respublikos įstatymus.
5. Aš žinau, kad šis įsipareigojimas galios visą mano darbo laiką šioje įstaigoje, perėjus dirbti į kitas pareigas arba pasibaigus darbo santykiams.

(parašas)

(vardas, pavardė)