

PATVIRTINTA

Viešosios įstaigos Respublikinės Vilniaus psichiatrijos ligoninės direktoriaus

2025 m. balandžio d. įsakymu Nr. V1-

## VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS RESPUBLIKINĖS VILNIAUS PSICHIATRIJOS LIGONINĖS SMURTO IR (AR) PRIEKABIAVIMO DARBE PREVENCIJOS POLITIKA IR JOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS

### I SKYRIUS

#### BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Viešosios įstaigos Respublikinės Vilniaus psichiatrijos ligoninės smurto ir (ar) priekabiavimo darbe prevencijos politika ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato principus, kuriais vadovaujama viešosios įstaigos Respublikinės Vilniaus psichiatrijos ligoninėje (toliau – Ligoninė), siekiant užtikrinti darbuotojų tinkamą, profesionalų bendravimą ir elgesį, psichologinį saugumą, smurto ir priekabiavimo atpažinimo būdus, galimas smurto ir priekabiavimo formas, 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, profesionalaus darbuotojų elgesio / etikos taisyklių nustatymą ir jų laikymąsi Ligoninėje.

2. Aprašo tikslas – kurti ir palaikyti sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas ir emociškai saugią darbo aplinką, kurioje darbuotojas nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veikslių, kuriais kėsinama į garbę ir (ar) orumą, daromas psichologinis ar kitas poveikis, dėl kurio pažeidžiama asmens (-ų) fizinė ir (ar) psichikos sveikata. Taikomomis prevencijos priemonėmis siekiama kuo labiau apsaugoti nuo smurto ir priekabiavimo darbe visus darbuotojus.

3. Aprašas taikomas visiems Ligoninės darbuotojams nepriklausomai nuo jų užimamų pareigų ar sudarytos darbo sutarties rūšies.

4. Ligoninėje draudžiama priekabiavimas ir smurtauti prieš Ligoninės darbuotojus, darbdavio įgaliotus asmenis, darbdaviui atstovaujančius asmenis, socialinius bei kitus partnerius, Ligoninės sutarčių kontrahentus, pacientus, taip pat – kitus į Ligoninę besikreipiančius asmenis.

5. Ligoninės darbuotojai privalo aktyviai dalyvauti geranoriškos, žmogaus orumą gerbiančios, lygias galimybes ir nediskriminavimą užtikrinančios darbo aplinkos kūrimo procese, pagarbiai bendrauti su kitais, savo elgesiu užtikrinti darbo aplinką, kurioje kitas darbuotojas ir (arba) asmuo nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veikslių, stiprinti autoritetą ir pasitikėjimą Ligoninėje.

### II SKYRIUS

#### APRAŠE VARTOJAMOS SĄVOKOS

6. **Fizinis ir psichologinis smurtas** – tai fizinę ar psichologinę jėgos persvarą turinčio asmens ar asmenų grupės tyčiniai veiksmai siekiant pažeminti, įžeisti, įskaudinti ar kaip kitaip sukelti psichologinę ar fizinę žalą kitam asmeniui (pravardžiavimas, grasinimas, užgauliojimas, užkabinėjimas, erzinimas, žeminimas, mušimas, spardymas, spaudimas, dusinimas, turtinė žala, socialinė izoliacija arba tyčinė atskirtis, gandų skleidimas ir kita).

7. **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 sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka. Priekabiavimas gali pasireikšti žodžiu ir raštu, rečiau – fiziniiais veiksmais.

8. **Psichosocialinis veiksnys** – veiksnys, kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio ar darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykių sukelia darbuotojui stresą.

9. **Psichologinis smurtas** – bet koks nepriimtinas elgesys ar jo grėsmė, nesvarbu, ar nepriimtiniu elgesiu vieną kartą ar pakartotinai siekiama padaryti fizinį, psichologinį, seksualinį ar ekonominį poveikį, ar nepriimtiniu elgesiu šis poveikis padaromas arba gali būti padarytas, ar tokiu elgesiu įžeidžiamas asmens orumas arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka ar (ir) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ir (ar) neturtinė žala.

10. **Psichologinio smurto intervencija** – Ligoninės direktoriaus, kitų darbuotojų koordinuoti veiksmai, nukreipti į psichologinio smurto tinkamą stabdymą bei pagalbos teikimą jam įvykus.

11. **Psichologinio smurto prevencija** – priemonės ir (ar) veiksmai, kuriais siekiama užkirsti kelią psichologinio smurto atsiradimui ar sumažinti jo mastą.

12. **Psichologinio smurto prevencijos ir intervencijos stebėseną** – reguliarus faktų bei informacijos reikalingos savalaikiam smurto apraiškų atpažinimui ir valdymui rinkimas bei stebėjimas.

13. **Seksualinis priekabiavimas** – nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu 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.

14. **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.

15. **Smurtas ir priekabiavimas** – vieno ar kelių asmenų nepriimtinas elgesys, galintis pasireikšti įvairiomis formomis, kurių vienos nustatomos lengviau negu kitos; tai elgesys, kai vienas ar daugiau vadovų ar darbuotojų siekia įžeisti arba įžeidžia darbuotojo orumą, siekia daryti arba daro neigiamą įtaką jo emocinei sveikatai ir (arba) siekia sukurti arba sukuria priešišką darbo aplinką.

16. **Smurto ir priekabiavimo darbe prevencija** – visos priemonės, kurių imamasi arba ketinama imtis visuose Ligoninės darbo (veiklos) etapuose, kad būtų išvengta smurto ir priekabiavimo darbe pasireiškimo rizikos.

17. **Smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos priemonės** – visos priemonės (techninės, organizacinės, medicinos, teisinės ir kt.), kurias įgyvendina Ligoninė, siekdama sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas (-ai) nepatirtų priešiškų, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksnių, kuriais kėsiamasi į darbuotojo (-ų) garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją (-us) įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.

18. **Stresas darbe** – darbuotojo emocinių, pažintinių, elgesio ir fiziologinių reakcijų į nemalonius ir kenksmingus darbo turinio, darbo organizavimo ir darbo aplinkos aspektus, darbuotojų tarpusavio santykių ir (ar) santykių su darbdaviu ir (ar) trečiaisiais asmenimis psichosocialinius veiksnius visuma. Ši būseną apibūdinama kaip stiprus susijaudinimas ir didelis nepasitenkinimas, taip pat dažnai kaip jausmas, kad per daug reikalaujama.

19. Kitos Apraše vartojamos sąvokos atitinka Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme, Profesinės rizikos vertinimo bendruosiuose nuostatuose, patvirtintuose Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo

ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2012 m. spalio 25 d. įsakymu Nr. A1-457/V-961 „Dėl profesinės rizikos vertinimo bendrųjų nuostatų patvirtinimo“, Psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių tyrimo metodiniuose nurodymuose, patvirtintuose Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. rugpjūčio 24 d. įsakymu Nr. V-699/A1-241 „Dėl psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių tyrimo metodinių nurodymų patvirtinimo“, Smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos priemonių apraše, patvirtintame Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2024 m. gruodžio 17 d. įsakymu Nr. EV-221 „Dėl Smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos priemonių aprašo patvirtinimo“, ir kituose teisės aktuose, reglamentuojančiuose darbuotojų saugą ir sveikatą, apibrėžtas sąvokas.

### **III SKYRIUS**

#### **SMURTO IR (AR) PRIEKABIAVIMO ATPAŽINIMO BŪDAI BEI GALIMOS SMURTO IR (AR) PRIEKABIAVIMO FORMOS**

20. Ligoninėje laikomasi nuostatos, kad bet kokia forma galintis pasireikšti smurtas, priekabiavimas, įskaitant seksualinį priekabiavimą, psichologinį smurtą, kitas netinkamas arba nepageidaujamas elgesys ar naudojimas užimama padėtimi yra draudžiami, nepriimtini ir yra nesuderinami su Ligoninės darbuotojo elgesiu.

21. Smurtas, priekabiavimas ir seksualinis priekabiavimas gali būti atpažįstamas ir pasireikšti šiomis formomis:

21.1. nepriimtinas ar nepageidaujamas fizinis kontaktas (pavyzdžiui, fizinis prisilietimas, fizinio ar psichologinio diskomforto sukėlimas, nesilaikant pagarbaus fizinio atstumo, plekštelėjimas, glostymas, glamonėjimas, grybštelėjimas, siekimas prisiliesti (apkabinti), prisitraukti arčiau kito asmens, siekimas pabučiuoti, bučiavimas, intymių santykių siekimas ir kt.) ar tokio fizinio kontakto reikalavimas;

21.2. fizinis smurtas (stumdymas, trenkimas, purtymas, tampymas, tyčinis daiktų mėtymas ir kt.);

21.3. žodinis ar rašytinis žeminimas (įžeidžiantys ar nepagarbūs juokai, pokštai, nuolatinės pastabos, neapykantos kalba, apkalbos, gandų skleidimas, šmeižtas, sarkazmas, kandi ironija, šaipymasis, užgaulūs gestai, žeminimas, profesinių ir (ar) asmeninių savybių išjuokimas ir pan.);

21.4. kalbėjimo tonas, riksmas, nevaldomos emocijos, kurie gali žėisti, žeminti ar kelti neigiamas asociacijas;

21.5. familiarus pasisveikinimo būdas, naudojami nepagarbūs kreipiniai – pravardės, mažybiniai kreipiniai;

21.6. įžeidžiančių paveikslėlių, užrašų ar kitos medžiagos demonstravimas;

21.7. nepageidaujami įžeidūs komentarai apie išvaizdą, kūno formą, aprangą, pažiūras, asmeninį gyvenimą;

21.8. seksualinio turinio filmuotos medžiagos, nuotraukų, tekstų, paveikslėlių ar kitų vaizdinių, rašytinių ir materialinių priemonių demonstravimas, dovanojimas ar siuntimas;

21.9. seksualinio turinio pasisakymai ar užuominos, žeminančios moteris ir vyrus arba lytį dėl fizinių savybių;

21.10. seksualinio turinio pasisakymai, kuriais siekiama pasityčioti iš kito asmens;

21.11. tyčinis darbuotojo nebendravimas darbinėje veikloje, atskyrimas nuo socialinių veiklų, dalykinio bendravimo nebuvimas ar raginimas, nurodymas tai daryti;

21.12. įkyrus siekis bendrauti, asmens sekimas ar informacijos apie asmenį rinkimas, kai tai nesusiję su atliekamomis darbinėmis funkcijomis;

21.13. grasinimas ar kitoks bauginantis elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę, priversti suvokti priklausomybę, atlikti tam tikrą veiksmą, paklusti smurtautojui, nuslopinti galimą pasipriešinimą;

21.14. poveikis Ligoninės darbuotojui siekiant tam tikro su darbo funkcijų atlikimu nesusijusio elgesio, paslaugų ar seksualinių paslaugų;

21.15. nepagrįstas darbo sąlygų pabloginimas, lyginant su kitais asmenimis, kai tam nėra objektyvių priežasčių;

21.16. vadovo pastabos apie tai, kad darbuotojas nesugebėtų susirasti kito darbo, todėl turėtų būti dėkingas, kad vadovas jo neatleidžia;

21.17. grasinimai atleisti iš darbo, neskirti užduočių ir pan.;

21.18. nepagrįstos pastabos, kaltinimai, vieša kritika dėl atliktų užduočių;

21.19. pasikartojantis nuolatinis konfliktų eskalavimas, tyčinis nenoras spręsti problemas;

21.20. nesidalijimas informacija, prašymų ir poreikių nepaisymas, neigimas ir pan.;

21.21. neigiamo nusistatymo konkretaus asmens atžvilgiu demonstravimas;

21.22. netolygus darbo krūvio paskirstymas, kai kuriam nors darbuotojui ar jų grupei paskiriama atlikti pernelyg didelį kiekį užduočių per ribotą laiką.

22. Kiekvienoje darbo vietoje bei darbo santykių metu darbuotojų teisėms ir laisvėms gali kilti grėsmė. Grėsmė darbuotojo gyvybei, sveikatai, saugai gali pasireikšti tarpasmeninio konflikto metu arba kai vykdomi sistemingi darbuotojo teisių pažeidimai.

### 23. Galimos grėsmių situacijos:

23.1. kai nesudaroma kasmetinių atostogų eilė, o jų suteikimas tiesiogiai priklauso nuo darbdavio ir (arba) tiesioginio vadovo valios (paveikta grupė – visi darbuotojai);

23.2. nesilaikant Darbo kodekso nustatytų terminų, pavyzdžiui, laiku neinformuojant darbuotojo apie pasikeitusį darbo grafiką, piktybiškai manipuliuojant darbo grafikai, kurių nustatymas tiesiogiai priklauso nuo tiesioginio vadovo valios (paveikta grupė – visi darbuotojai);

23.3. darbuotojo persekiojimas darbo metu ir (arba) po darbo valandų arba pašėpiančio vaizdo įrašo, el. susirašinėjimų platinimas Ligoninės vidiniame tinkle, kai dėl šių grėsmių gali kilti realus priekabiavimo ir (ar) smurto pavojus konkrečiam darbuotojui;

23.4. situacija, kai nesprendžiamas (-i) konfliktas (-ai) gali tapti netinkamo elgesio darbe priežastimi, neigiamai veikti emocinę darbo aplinką ir darbo produktyvumą, ir dėl to ateityje, emocinei įtampai gerokai išaugus, gali kilti realaus smurto ir (ar) priekabiavimo pavojus ir kitos situacijos, kurios gali padidinti darbuotojo pažeidžiamumą.

24. Smurtas darbe pasireiškia per:

#### 24.1. profesinę sritį:

24.1.1. viešas pažeminimas;

24.1.2. nuomonės menkinimas;

24.1.3. kaltinimas dėl pastangų stygiaus;

24.1.4. beprasmių, neatitinkančių kompetencijos užduočių skyrimas;

24.1.5. nušalinimas nuo sričių, už kurias darbuotojas buvo atsakingas;

24.1.6. pernelyg didelis darbo krūvio skyrimas;

24.1.7. darbo kontroliavimas ir nereali terminai.

#### 24.2. asmeninę reputaciją:

24.2.1. užgaulios pastabos;

24.2.2. plūdimasis;

24.2.3. užgauliojimas;

24.2.4. bauginimas;

24.2.5. menkinimas;

24.2.6. patyčios;

24.2.7. užuominos dėl amžiaus, lyties ar kitų asmeninių dalykų, apkalbos.

#### 24.3. izoliaciją:

24.3.1. psichologinis ir socialinis išskyrimas;

24.3.2. galimybių apribojimas;

24.3.3. nuomonės ignoravimas;

24.3.4. priešiškos reakcijos;

24.3.5. engimas;

24.3.6. darbui reikalingos informacijos nuslėpimas.

25. Priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir smurto formų bei galimų grėsmių sąrašas nėra baigtinis. Smurtas, priekabiavimas ir seksualinis priekabiavimas gali pasireikšti ir kitokiais būdais, kurie nėra akivaizdūs, tačiau kuria nemalonią, bauginančią, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

26. Kiekvienas darbuotojas, pastebėjęs įvairias smurto išraiškas, priekabiavimą kito darbuotojo atžvilgiu, turi netoleruoti tokio elgesio ir paskatinti nukentėjusįjį pareikšti šiuos veiksmus atlikusiam darbuotojui, kad toks elgesys nepageidaujamas ir turi būti nedelsiant nutrauktas, taip pat ir patys pasakyti netinkamai besielgiantiems darbuotojams apie nepriimtina arba nepageidaujamą jų elgesį.

27. Smurtui, ypač psichologiniam, būdingi šie pagrindiniai požymiai:

27.1. tyčinis elgesys;

27.2. piktnaudžiavimas turima valdžia arba įgaliojimais;

27.3. stiprėjimas;

27.4. pasikartojimas;

27.5. trukmė.

<b>Konfliktams būdingi požymiai</b>	<b>Smurtui būdingi požymiai</b>
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
Įtempta abiejų konfliktuojančių pusių savijauta	Nukentėjusio asmens savijauta: bejėgiškumas, baimė, savigrauža Smurtautojo savijauta: pasitenkinimas, didžiavimasis savimi

28. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:

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

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

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

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

28.5. pakeliui į darbą arba iš darbo.

#### **IV SKYRIUS**

### **SUBJEKTAI, Į KURIUOS DARBUOTOJAI GALI KREIPTIS DĖL SMURTO IR (AR) PRIEKABIAVIMO**

29. Visais klausimais dėl galimai patirto ar patiriamos smurto ir (ar) priekabiavimo ar kitokio darbuotojo vertinimo netinkamo ar jam nepriimtino elgesio vertinimo, pagalbos siekiant apsiginti ar suteikti pagalbą kolegai, kreiptis galima į:

- 29.1. savo tiesioginį vadovą, o dėl tiesioginio vadovo galimai netinkamo elgesio – į jo tiesioginį vadovą;
- 29.2. direktorių ir direktoriaus pavaduotojus;
- 29.3. Ligoninės medicinos etikos komisiją (toliau – Komisija);
- 29.4. Ligoninės atsakingą asmenį (toliau – Atsakingas asmuo).
30. Aprašo 29 punkte nurodyti asmenys Apraše nustatyta tvarka imasi veiksmų spręsti dėl atvejo nagrinėjimo ar pagalbos galimai nukentėjusiam asmeniui teikimo.

## V SKYRIUS

### SMURTO IR (AR) PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS VYKDYMAS

31. Ligoninėje įgyvendinami pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

31.1. **Pirminiai prevenciniai veiksmai ir (ar) priemonės:**

31.1.1. Psichosocialinės darbo aplinkos gerinimas (darbo aplinkos keitimas, įvairių darbo grafikų tvirtinimas, darbo laiko režimo rūšių parinkimas, darbuotojų įtraukimas, grįžtamojo ryšio suteikimas) užtikrinant, kad su darbu susiję sprendimai būtų pagrįsti teisingumo, sąžiningumo, lygių galimybių ir pagarbos žmogui principais, kad organizuojant darbą būtų optimizuotas darbo krūvis, darbai paskirstomi po lygiai, atsižvelgiant į etatinį darbo krūvį, būtų atsižvelgiama į gerus darbuotojų tarpusavio santykius, efektyviai sprendžiamos iškilusios problemos ir vengiama besitęsiančio streso situacijų.

31.1.2. Fizinės darbo aplinkos gerinimas, užtikrinant visų darbuotojų saugą ir sveikatą visais su darbu susijusiais aspektais (darbo vietų saugumas, patogumas, tinkamas įrengimas ir kt.).

31.1.3. Darbuotojų pareigų ir atsakomybių aiškus apibrėžimas. Kiekvienam darbuotojui turi būti suprantama, ko iš jo tikimasi darbe, jis turi būti tinkamai apmokytas, kaip atlikti savo darbą.

31.1.4. Pozityvios įstaigos kultūros ugdymas, siekiant nulinės tolerancijos smurtui ir (ar) priekabiavimui, skatinant pozityvius darbuotojų tarpusavio santykius ir pagarbų bendravimą, diegiant tinkamo elgesio standartus bei operatyviai sprendžiant iškilusias problemas.

31.1.5. Galimo smurto ir priekabiavimo atvejo registravimas bei analizavimas, sudarant galimybes darbuotojams teikti pranešimus apie įvykius su detaliais paaiškinimais, nurodant smurtautojus, smurto situaciją, aplinkybes, galimus liudininkus.

31.2. **Antriniai prevenciniai veiksmai ir (ar) priemonės:**

31.2.1. Darbuotojų informavimas apie darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo Ligoninėje politiką ir kitas galiojančias nuostatas, padedančias užtikrinti, kad visi Ligoninėje dirbantys ar naujai įdarbinti darbuotojai žinotų ir suprastų Ligoninės siektino elgesio taisykles ir vykdomas priemones ir (ar) veiksmus. Informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: susirinkimai, informacinės lentos, informaciniai pranešimai, atmintinės, dalomoji medžiaga ir kt. būdai.

31.2.2. Darbuotojų mokymų smurto ir priekabiavimo prevencijos ir intervencijos srityje organizavimas, kuris sudarytų darbuotojams galimybes tobulinti žinias ir įgūdžius, reikalingus atpažinti smurto ir priekabiavimo situacijas, tinkamai į jas reaguoti (stabdyti, pranešti, kreiptis pagalbos), stiprinti bendravimo įgūdžius, kurie padėtų išvengti smurto ir (ar) priekabiavimo ir (ar) jį sumažinti, kitaip skatinti teigiamą aplinką darbe, užtikrinti informacijos apie patyrusius smurtą asmenis konfidencialumą. Mokymai, vykdomi ne rečiau kaip vieną kartą per 3 kalendorinius metus, turi apimti temas, susijusias su smurto ir priekabiavimo darbe formomis, jų pasekmėmis, tinkamo (etiško) bendravimo, pažeistų teisių gynimo būdais, atvejų analize ir diskusijomis, padedančiomis darbuotojams įgyti reikalingų tinkamo bendravimo ir elgesio darbovietėje žinių.

31.2.3. Vadovų mokymų organizavimas, kuris padėtų geriau suprasti ir paaiškinti Aprašą, palaikyti pagarba grįstą darbo aplinką, pastebėti netinkamą savo ir darbuotojų elgesį, įvertinti darbo aplinką ir numatyti priemones smurtui ir priekabiavimui išvengti, padėti nukentėjusiems

darbuotojams, išlaikyti konfidencialumą ir tinkamai informuoti apie patyrusius smurtą ir priekabiavimą darbuotojus pagal galiojančius teisės aktus.

31.2.4. Naujai priimtiems darbuotojams turi būti sudarytos sąlygos susipažinti su mokymų medžiaga ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo priėmimo į darbą. Mokymų faktas fiksuojamas Ligoninės vidiniuose dokumentuose (protokole, dokumentų valdymo sistemoje ir pan.).

31.2.5. Tęstinės smurto ir priekabiavimo prevencijos stebėsenos vykdymą: Ligoninės direktorius ar jo įgalioti asmenys vertina smurto ir priekabiavimo atvejų metinę dinamiką (pranešimų skaičių, atvejų sprendimo rezultatus, pagalbos teikimo apimtis), psichosocialinės rizikos veiksnius, prireikus inicijuoja psichosocialinės rizikos pakartotinį vertinimą struktūriniuose padaliniuose.

### **31.3. Tretiniai prevenciniai veiksmai ir (ar) priemonės:**

31.3.1. Visapusiška pagalba smurtą ir (ar) priekabiavimą patyrusiems ar dalyvavusiems smurto situacijose darbuotojams: įvykus smurto atvejui operatyviai reaguojama, per kiek įmanoma trumpiausią terminą ir efektyviai nagrinėjant galimo smurto ir (ar) priekabiavimo atvejus, suteikiamos rekomendacijos bei informacija, kur galima kreiptis dėl specialisto (psichologų, socialinių darbuotojų, psichologinės pagalbos organizacijų, psichologinės pagalbos telefono linijų, teisininkų ir kt.) paslaugų, nuorodų ir kontaktų suteikimą visiems Ligoninės darbuotojams.

31.3.2. Sąlygų dalytis patirtimi sudarymas, organizuojant darbuotojų susirinkimus, skatinant darbuotojus kalbėti apie savo patirtus sunkumus, jų sprendimo būdus, nukreipiant pagalbos, sudarant galimybes gauti paramą iš kolegų.

31.3.3. Esant galimybei smurtą ir (ar) priekabiavimą patyrusio darbuotojo prašymu, sąlygų sudarymas jo perkėlimui į kitą struktūrinį padalinį, atostogų suteikimas.

31.3.4. Iškilusių problemų sprendimas neformaliomis priemonėmis – pokalbiai su smurtautoju, rekomenduojant psichologo ir (ar) kitų specialistų konsultacijas, siūloma mentorystė ar kita pagalba.

31.3.5. Drausminių procedūrų (nušalinimas nuo darbo, raštiškas įspėjimas, perkėlimas į kitą struktūrinį padalinį ar pareigas, atleidimas iš darbo, kt.) numatymas ir taikymas smurtaujantiems darbuotojams, atsižvelgiant į smurto ir priekabiavimo formas, būdus, atvejų pasikartojimą, dalyvavusiųjų liudijimus ar kitas aplinkybes.

31.3.6. Smurtas ar priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą ir smurtą ar priekabiavimą dėl lyties (smurtas ar priekabiavimas, nukreiptas prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą), diskriminacinio pobūdžio veiksmai ar garbės ir orumo pažeidimas kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų atžvilgiu darbo metu ar darbo vietoje, yra draudžiami ir laikytini šurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

## **VI SKYRIUS**

### **PRANEŠIMŲ APIE GALIMĄ SMURTĄ IR (AR) PRIEKABIAVIMĄ TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA**

32. Asmuo, pagrįstai manantis, kad prie jo ar kito asmens yra priekabiuojama ir (ar) naudojamas smurtas, turi teisę (taip pat ir anonimiškai) apie jį pranešti:

32.1. raštu arba elektroniniu paštu pranešant tiesioginiam vadovui, kuris apie praneštą smurto ir (ar) priekabiavimo atvejį informuoja Komisiją Aprašo 32.2 arba 32.3 papunkčiuose nurodytais būdais;

32.2. naudojantis Ligoninės internete, adresu [www.rvpl.lt](http://www.rvpl.lt), galimų smurto ir (ar) priekabiavimo atvejų pranešimo anketa (Aprašo 1 priedas);

32.3. siunčiant elektroninį laišką adresu [pranesimai@rvpl.lt](mailto:pranesimai@rvpl.lt);

32.4. kreipiantis į Atsakingą asmenį, kuris apie praneštą smurto ir (ar) priekabiavimo atvejį Aprašo 32.2 arba 32.3 papunkčiuose nurodytais būdais informuoja Komisiją. Minėtą asmenį, turintį Ligoninės darbuotojų pasitikėjimą, skiria Ligoninės direktorius arba jis, Ligoninės direktoriaus sprendimu, visuotinio balsavimo būdu renkamas iš Ligoninės darbuotojų.

33. Asmeniui, kuris galimai patyrė smurtą ar priekabiavimą, užpildytą pranešimą apie smurtą ir (ar) priekabiavimą rekomenduojama pateikti per įmanomą trumpiausią laiką nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo dienos.

34. Pranešime pateikiama informacija:

34.1. pranešimą teikiančio asmens vardas, pavardė, kontaktai (elektroninis paštas ir (ar) telefono numeris) (nebūtina, bet pageidautina siekiant tikslesnio tyrimo, išvadų ir tikslingos prevencijos);

34.2. įvykio data (arba periodas);

34.3. galimi smurto ir (ar) priekabiavimo iniciatoriai, nukentėjusieji, liudininkai, jei tokių yra, pranešimą teikiančio asmens sąsajos su įvykiu;

34.4. detalus paaiškinimas apie patirto smurto, priekabiavimo atvejį ir faktinės aplinkybės;

34.5. turimi įrodymai (garso įrašai, susirašinėjimai ir pan.);

34.6. siūlomos prevencinės priemonės (jei esama pasiūlymų).

35. Asmeniui, kilus klausimų dėl smurto, priekabiavimo ar kitokio neetiško ir nepriimtino elgesio, šis gali kreiptis į Komisiją ar Atsakingą asmenį dėl metodinės pagalbos, konsultacijos.

36. Gautas pranešimas laikomas konfidencialia informacija ir negali būti paviešintas asmenims, kurie nėra susiję su galimu Aprašo pažeidimu arba jo tyrimu, išskyrus atvejus, kai pats nukentėjusysis jau yra paviešinęs informaciją. Informaciją apie galimą smurto ir (ar) priekabiavimo atvejį gavę darbuotojai, Aprašo 32.1 papunktyje nurodyti asmenys bei kiti, su nagrinėjamu galimo smurto ir (ar) priekabiavimo atvejo tyrimu susiję darbuotojai, kurie nėra Komisijos nariai, prieš pradėdami tyrimą, pasirašo konfidencialumo pasižadėjimą (Aprašo 2 priedas) saugoti informaciją, kuri jiems taps žinoma dėl nagrinėjamo atvejo, ir jos neatskleisti. Komisijos nariai ir Atsakingas asmuo pasirašo konfidencialumo pasižadėjimą prieš pradėdami vykdyti funkcijas. Jų konfidencialumo įsipareigojimai galioja iki veiklos Komisijoje ar vykdamas Atsakingo asmens funkcijas pabaigos.

37. Smurtas, priekabiavimas, įskaitant priešišką elgesį prieš asmenį, kuris pateikė pranešimą dėl galimo Aprašo pažeidimo, yra draudžiamas ir laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

38. Galimai patirtus ar pastebėtus smurto ir priekabiavimo atvejus nagrinėja, prevencines priemones siūlo Komisija kartu su darbuotojų atstovu bei Atsakingu asmeniu.

39. Komisija sudaroma vadovaujantis Lietuvos Respublikos sveikatos priežiūros įstaigų įstatymo 35 straipsnio nustatyta tvarka.

40. Komisijos darbas organizuojamas vadovaujantis Viešosios įstaigos Respublikinės Vilniaus psichiatrijos ligoninės medicinos etikos komisijos darbo reglamento bei Aprašo nustatyta tvarka.

41. Pagal poreikį, Komisijos pirmininko, jo nesant – Komisijos pirmininko pavaduotojo, sprendimu, gali būti į Komisiją įtraukiamas papildomas (-i) specialistas (-ai) ar darbuotojas (-ai) atvejo nagrinėjimui arba gali būti prašoma jų ekspertizės.

42. Siekiant tinkamai atlikti pranešimo dėl smurto ir (ar) priekabiavimo tyrimą, šis tyrimas grindžiamas šiais pagrindiniais principais:

42.1. **betarpiškumo** – visiems susijusiems asmenims (nukentėjusiajam, skundžiamajam, liudytojui (-ams)) sudaromos visos galimybės pateikti paaiškinimus dėl savo veiksmų;

42.2. **operatyvumo** – pranešimai nagrinėjami per kiek įmanoma trumpesnę terminą;

42.3. **pagalbos nukentėjusiajam** – gavus pranešimą dėl smurto ir (ar) priekabiavimo, sudaromos psichologiškai saugios darbo sąlygos;

42.4. **objektyvumo ir nešališkumo** – tyrimas atliekamas objektyviai, neturint išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo;

42.5. **nekaltumo** – skundžiamasis laikomas nekaltu, kol bus priimtas sprendimas dėl Aprašo pažeidimo ar jo netinkamo elgesio.

43. **Galimo smurto ir (ar) priekabiavimo darbe atvejo nagrinėjimo procedūra apima šiuos veiksmus:**



43.1. Komisijai gavus rašytinę informaciją Aprašo nurodytomis priemonėmis arba kitais būdais (visuomenės informavimo priemonėse paskelbtą ar kt.), tyrimas pradedamas nedelsiant, be ne vėliau nei per 2 darbo dienas nuo informacijos gavimo;

43.2. pranešimas apie galimo smurto ir (ar) priekabiavimo atvejį nedelsiant užregistruojamas Smurto ir (ar) priekabiavimo atvejų registravimo formoje (Aprašo 3 priedas) ir Komisijos pirmininkas, jo nesant – Komisijos pirmininko pavaduotojas informuoja Komisiją bei pateikia gautą medžiagą susipažinimui;

43.3. Komisija turi teisę prašyti asmens, galimai patyrusio ar pastebėjusio smurto ir (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;

43.4. apklausiant nukentėjusįjį ar skundžiamąjį asmenį, apklausoje gali dalyvauti ir jo atstovas;

43.5. surinkus informaciją, rengiamas Komisijos posėdis, kuriame aptariamas smurto ir (ar) priekabiavimo atvejis;

43.6. atlikus tyrimą, Komisija įvertina jo metu gautus duomenis ir per 5 darbo dienas parengia bei pateikia išvadą Ligoninės direktoriui dėl Aprašo pažeidimo pripažinimo ar nepripažinimo, kuris priima sprendimą dėl drausminės atsakomybės ar kitų priemonių taikymo Aprašą pažeidusiam darbuotojui;

43.7. galimas smurto ir (ar) priekabiavimo atvejis turi būti ištirtas per įmanomai trumpiausią laiką, bet ne ilgiau nei per 1 mėnesį nuo pranešimo gavimo dienos pateikiant Ligoninės direktoriui tyrimo išvadą.

44. Komisijos narys privalo nusišalinti nuo pranešimo nagrinėjimo arba jam gali būti pareikštas nušalinimas tais atvejais, kai yra aplinkybių, kurios kelia abejonių dėl Komisijos nario nešališkumo.

45. Nušalinimas ar nusišalinimas turi būti motyvuotas ir pareiškiamas raštu prieš pradėdant nagrinėti pranešimą. Vėliau pareikšti nušalinimą ar nusišalinti leidžiama tik tais atvejais, kada pareiškiantis nušalinimą arba nusišalinantis Komisijos narys apie pagrindą nušalinti ar nusišalinti sužino vėliau. Sprendimą dėl Komisijos nario nu(si)šalinimo priima Komisijos nariai balsų daugumą. Komisijos nario nu(si)šalinimas atmetamas raštu, pateikiant argumentus. Pakartotinis nušalinimas negali būti grindžiamas tais pačiais argumentais, kuriais grįstas nušalinimas buvo atmestas.

46. Kai nu(si)šalina Komisijos pirmininkas, Komisijos veiklai tyrimo metu vadovauja Komisijos pirmininko pavaduotojas, kai nu(si)šalina Komisijos pirmininkas ir Komisijos pirmininko pavaduotojas, Komisijos veiklai tyrimo metu vadovauja likusių Komisijos narių balsų dauguma išrinktas Komisijos narys. Kai tyrimo metu nu(si)šalina daugiau kaip pusė Komisijos narių, pranešimas apie galimą smurto ir (ar) priekabiavimo atvejį ir su juo susijusi Komisijos turima informacija perduodami Ligoninės direktoriui, kuris sudaro laikinąją komisiją atlikti tyrimą. Laikinoji komisija tyrimą vykdo vadovaudamasi Apraše nustatyta tvarka ir terminais.

47. Ligoninės direktorius, įvertinęs galimo smurto ir (ar) priekabiavimo atvejo tyrimo išvadą, priima sprendimą pritarti ar nepritarti išvadai.

48. Asmeniui, pranešusiam apie patiriamą smurtą ir (ar) priekabiavimą, taip pat darbuotojui, dėl kurio elgesio buvo atliktas vidinis smurto ir (ar) priekabiavimo atvejo tyrimas, ne vėliau kaip per 3 darbo dienas nuo Ligoninės direktoriaus sprendimo priėmimo raštu pateikiamas minėtas sprendimas bei galimo smurto ir (ar) priekabiavimo atvejo tyrimo išvada arba jos išrašas, užtikrinant asmens duomenų apsaugą.

49. Darbuotojas ar asmuo, nesutinkantis su Ligoninės direktoriaus sprendimu, turi teisę jį skųsti individualiems darbo ginčams nagrinėti nustatyta tvarka.

50. Ligoninės direktorius, pritaręs galimo smurto ir (ar) priekabiavimo atvejo tyrimo išvadai, kurioje pripažintas smurto ir (ar) priekabiavimo darbe fakto buvimas:

47.1. sprendžia klausimą dėl poveikio priemonės (-ių) taikymo smurtą ir (ar) priekabiavimą taikiusiam darbuotojui;

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

51. Ligoninės direktorius, pritaręs galimo smurto ir (ar) priekabiavimo atvejo tyrimo išvadai, kurioje nepripažintas smurto ir (ar) priekabiavimo darbe fakto buvimas, laikydamasis proporcingumo principo, papildomai primena (pavyzdžiui, siunčia el. laiškus, organizuoja seminarą, diskusiją ar mokymus) darbuotojams apie smurto ir (ar) priekabiavimo darbe požymius, apraiškas, pagarbaus elgesio standartus ir kitus aktualius klausimus.

## VII SKYRIUS

### APIE SMURTĄ IR (AR) PRIEKABIAVIMĄ PRANEŠUSIŲ ASMENŲ IR NUKENTĖJUSIŲ ASMENŲ APSAUGOS PRIEMONĖS

52. Ligoninė užtikrina, jog darbuotojai bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jei pateiks pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto smurto ir (ar) priekabiavimo atvejo.

53. Draudžiama prieš apie smurtą ir (ar) priekabiavimą pranešusius asmenis, tyrime dalyvaujančius asmenis, jų atstovus, asmenis, liudijančius ir teikiančius paaiškinimus tyrime, persekioti, elgtis priešišškai ar taikyti kitokias neigiamas pasekmes (psichologinį spaudimą, darbo užmokesčio sumažinimą, priedų, priemonių neskyrimą, atleidimą iš darbo, jei tam nėra objektyvių aplinkybių ir kt.). Bet koks persekiojimas, priešiškas elgesys ar neigiamų pasekmių taikymas prieš šiame punkte nurodytus asmenis yra draudžiamas ir gali būti pripažintas darbo pareigų pažeidimu, už kurį gali būti taikoma darbo santykius reglamentuojančiuose įstatymuose numatyta atsakomybė.

54. Jeigu pranešimą pateikęs darbuotojas yra pavaldus darbuotojui, dėl kurio pateiktas pranešimas, Komisija apsversto, kokių priemonių reikia imtis, siekiant apsaugoti pranešimą pateikusį darbuotoją nuo galimo priešiško elgesio, persekiojimo ar neigiamų pasekmių, ir pasiūlymus pateikia Ligoninės direktoriui.

55. Komisijos nariams ir kitiems tyrime dalyvaujantiems asmenims draudžiama atskleisti bet kokią su tyrimu susijusią informaciją asmenims, nedalyvaujantiems tyrimo procedūroje ir atliekant pranešimų tyrimą, Komisijos nariai ir kiti tyrime dalyvaujantys asmenys privalo užtikrinti pranešėjo apie galimą smurto ir (ar) priekabiavimo atvejį konfidencialumą, tačiau dėl to Komisija ir (ar) Ligoninė negali patekti į tokią situaciją, kai negalės vykdyti savo įsipareigojimų užkirsti kelią tolesniam smurtui ir (ar) priekabiavimui arba juo apkaltinti asmenys negalės tinkamai save apginti. Konfidencialumo įsipareigojimo pažeidimas laikytinas šurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

56. Prireikus, be Aprašo 31.3.1 papunktyje numatytų pagalbos priemonių, arba ypač gilių konfliktinių ir stresinių situacijų metu, Komisija teikia Ligoninės direktoriui siūlymus dėl papildomų smurto ir (ar) priekabiavimo prevencijos priemonių taikymo, pavyzdžiui, mediacijos, krizių įveikimo pagalbos komandos paslaugų ir kt.

## VIII SKYRIUS

### DARBUOTOJŲ ELGESIO TAISYKLĖS

57. Darbuotojų elgesiui keliami reikalavimai įtvirtinti Viešosios įstaigos Respublikinės Vilniaus psichiatrijos ligoninės elgesio kodekse, patvirtintame viešosios įstaigos Respublikinės Vilniaus psichiatrijos ligoninės direktoriaus 2022 m. birželio 27 d. įsakymu Nr. V1-101 „Dėl Viešosios įstaigos Respublikinės Vilniaus psichiatrijos ligoninės darbuotojų elgesio kodekso patvirtinimo“.

#### 58. Darbuotojų tarpusavio santykiai:

58.1. Ligoninės darbuotojų tarpusavio santykiai turi būti grindžiami mandagumu, taktiškumu, sąžiningumu, draugiškumu ir pasitikėjimu.

58.2. Darbuotojai turi padėti vieni kitiems darbinėje veikloje, keistis patirtimi ir žiniomis.

58.3. Vengti asmeninio įžeidinėjimo, orumo žeminimo; kito darbuotojo darbo menkinimo; apkalbų, šmeižto apie kolegas skleidimo, reputacijos menkinimo; neigiamų emocijų demonstravimo.

58.4. Darbuotojai privalo laikytis solidarumo su savo kolegomis, ginti juos nuo nepagrįstos kritikos ir netinkamos įtakos. Kritika dėl netinkamai atliktų darbinių funkcijų ar netinkamo darbuotojo elgesio turi būti išsakyta pagarbiai, nurodant konkrečius netinkamo elgesio faktus.

58.5. Darbuotojai privalo susilaikyti nuo viešų pasisakymų ar svarstymų apie kolegų atliekamas užduotis ir veiksmus, apie kitų darbuotojų asmenybę ir jų kompetenciją.

58.6. Neigiamas atsiliepimas apie kolegas, ypač kitų asmenų akivaizdoje, neleistinas. Į kolegą visada kreipiamasi pagarbiai.

58.7. Darbuotojų ir vadovų tarpusavio santykiai turi būti grindžiami abipuse pagarba, geranoriškumu bei aktyvia pagalba.

58.8. Darbuotojai su vadovais turi bendrauti korektiškai ir vykdyti visus teisėtus jų nurodymus.

58.9. Darbo metu kilę darbuotojų tarpusavio nesutarimai turi būti išsprendžiami nedelsiant jų pačių pastangomis, į tiesioginį vadovą kreipiamasi tik kraštutiniu atveju.

58.10. Darbuotojas privalo nevykdyti tiesioginio vadovo pavedimo, jei pavedimas verčia pažeisti įstatymus. Apie tokį pavedimą pranešama Ligoninės direktoriui.

58.11. Darbuotojai privalo netoleruoti asmens priekabiavimo, smurto, įžeidinėjimo ar žeminimo ir skatinti visus darbuotojus nebūti pasyviais Aprašo nuostatas pažeidžiančio elgesio stebėtojais, imtis aktyvių veiksmų nepriimtinais elgesiui stabdyti.

58.12. Pastebėjus nepriimtinais elgesį, netoleruoti jo, nelaikyti jo pokštu ar nevykusiu pajuokavimu, neskatinti tokio elgesio pritariančia šypsena, juoku ar kitais nepriimtinais elgesį palaikančiais veiksmais.

## **IX SKYRIUS DARBUOTOJŲ TEISĖS IR PAREIGOS**

59. Kiekvienas Ligoninės **darbuotojas turi teisę:**

59.1. į aiškiai apibrėžtą vaidmenį darbe ir atsakomybes;

59.2. lankyti mokymus, skirtus smurto ir priekabiavimo prevencijai;

59.3. rūpintis savo kultūros darbe puoselėjimu ir bendravimo kokybe;

59.4. derinti darbo ir asmeninio gyvenimo poreikius;

59.5. aktyviai dalyvauti vertinant profesinę riziką;

59.6. aktyviai dalyvauti kuriant bei įgyvendinant priešsmurtinę strategiją;

59.7. bendradarbiauti su darbuotojų atstovais;

59.8. reikalauti, kad darbdavys sudarytų saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas;

59.9. sužinoti iš darbuotojų atstovo saugai ir sveikatai, tiesioginio vadovo ar kito darbdavio įgalioto asmens ar darbdaviui atstovaujančio asmens apie darbo aplinkoje esančius sveikatai kenksmingus ir (ar) pavojingus veiksnius;

59.10. patiems tartis su tiesioginiu vadovu, darbdaviui atstovaujančiu asmeniu dėl darbuotojų saugos ir sveikatos gerinimo arba tam įgalioti darbuotojų atstovą saugai ir sveikatai, darbuotojų atstovą;

59.11. įstatymų nustatyta tvarka reikalauti, kad būtų atlyginta žala, padaryta sveikatai dėl nesaugių darbo sąlygų;

59.12. iškilus klausimų dėl saugos ir sveikatos būklės darbo vietoje ar Ligoninėje, kreiptis į darbuotojų atstovą saugai ir sveikatai, tiesioginį vadovą, Ligoninės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybą, darbuotojų atstovus, darbdaviui atstovaujantį asmenį, Valstybinę darbo inspekciją prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, kitas valstybės institucijas ir įstaigas.

60. Kiekvienas Ligoninės **darbuotojas privalo:**

60.1. netoleruoti prieš darbuotojus ir kitus asmenis nukreipto smurto ir priekabiavimo;

60.2. rinkti bei saugoti netoleruotino elgesio/galimo smurto ir priekabiavimo įrodymus;

- 60.3. aktyviai bendradarbiauti tiriant smurto ir priekabiavimo atvejį;
- 60.4. pranešti apie patirtą smurto ir priekabiavimo atvejį tiesioginiam vadovui, darbuotojų atstovui saugai ir sveikatai, darbuotojų atstovams;
- 60.5. teikti siūlymus Ligoninės administracijai smurto ir priekabiavimo prevencijos klausimais.
61. Ligoninės **vadovai** savo vadovaujamame kolektyve **privalo**:
- 61.1. puoselėti vertybes aiškiai netoleruoti asmens įžeidinėjimo ar jo garbės ir orumo žeminimo;
- 61.2. pastabas dėl pavaldinių klaidų ir darbo trūkumų reikšti korektiškai;
- 61.3. sukurti vadovaujamame kolektyve darbingą ir draugišką aplinką, užkirsti kelią konfliktams, šalinti nesutarimų priežastis;
- 61.4. nepalikti neišspręstų konfliktų;
- 61.5. stengtis įtraukti darbuotojus į sprendimų priėmimo procesus;
- 61.6. stengtis paskirstyti darbą kolektyve tolygiai, kad būtų efektyviai panaudotos kiekvieno pavaldinio kūrybinės galimybės ir kvalifikacija;
- 61.7. nubrėžti aiškias kiekvieno darbuotojo atsakomybės ribas;
- 61.8. užtikrinti teisingumą ir saugumą;
- 61.9. viešai nereikšti savo simpatijų ar antipatijų pavaldiniams ir kitiems Ligoninės darbuotojams;
- 61.10. deramai įvertinti pavaldinių darbo pasiekimus;
- 61.11. skatinti pavaldinius reikšti savo nuomonę darbiniais klausimais ir ją išklausti;
- 61.12. būti reiklus ir teisingas pavaldiniams.

## **X SKYRIUS**

### **BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

62. Darbuotojai su Aprašu yra supažindinami Ligoninės ProfitWeb sistemoje, Aprašas nuolat skelbiamas Ligoninės intranete.

63. Darbuotojų informavimą ir švietimą smurto ir priekabiavimo prevencijos klausimais organizuoja ir (ar) vykdo Komisija, bendradarbiaudama su Žmogiškųjų išteklių valdymo skyriumi, Psichologinio konsultavimo ir socialinės pagalbos skyriumi ir, prireikus, kitais Ligoninės struktūriniais padaliniais, darbuotojų atstovais (darbo taryba, profesine sąjunga).

64. Komisija bei Atsakingas asmuo atsakingi už smurto ir priekabiavimo prevencijos ir prevencinių priemonių įgyvendinimą. Komisija bei Atsakingas asmuo, vykdydami šias funkcijas:

64.1. kartu su darbuotojų atstovais (darbo taryba, profesine sąjunga) konsultuoja darbuotojus klausimais, susijusiais su smurtu ir priekabiavimu;

64.2. prireikus, bendradarbiaudama su Aprašo 63 punkte nurodytais struktūriniais padaliniais ir/ar darbuotojų atstovais, organizuoja darbuotojams mokymus, skirtus smurto ir priekabiavimo prevencijai gerinti.

65. Komisija yra atsakinga už tęstinės smurto ir priekabiavimo prevencijos stebėsenos vykdymą, prevencijos priemonių įgyvendinimo kontrolę ir užtikrina jų veiksmingumą. Jeigu nustatoma, kad taikomos prevencijos priemonės yra neveiksmingos arba sąlygos Ligoninėje

pasikeičia tiek, kad taikomos prevencijos priemonės tampa neaktualios, Ligoninė jas peržiūri ir atnaujina.

66. Komisija teikia Ligoninės direktoriui veiklos ataskaitą ne rečiau kaip kartą per kalendorinius metus.

67. Darbuotojai, atlikdami savo darbo funkcijas, turi vadovautis Apraše nustatytais principais.

68. Prevencijos procedūra taikoma ir tuomet, jeigu nukentėjęs asmuo pageidauja tik sudrausminti skundžiamąjį ir užkirsti kelią tokiems veiksams ateityje, tačiau nepageidauja, kad būtų pradėtas tyrimas arba nėra pakankamo pagrindo tyrimui pradėti.

69. Su Aprašu susipažinę darbuotojai įspėjami ir informuojami, jog pažeidus Aprašo nuostatas gali būti taikomos šios priemonės – perkėlimas į kitą struktūrinį padalinį, į kitas pareigas, darbo vietą, atleidimas iš darbo ar kitos priemonės.

70. Jeigu nustatoma, kad pranešimas apie smurto ir (ar) priekabiavimo atvejį buvo pateiktas siekiant pakenkti reputacijai, apšmeižti ar diskredituoti kitą asmenį, toks elgesys laikomas netoleruotinu ir gali būti pripažintas darbo pareigų pažeidimu, už kurį gali būti taikoma darbo santykius reglamentuojančiuose įstatymuose numatyta atsakomybė.

71. Asmenys, manantys, kad buvo smurtaujama ir (ar) priekabiuojama, turi teisę kreiptis į kitas institucijas, nepaisydami, ar jų pranešimą tyrė Ligoninė. Ligoninė įsipareigoja bendradarbiauti su tyrimą atliekančia institucija.

72. Asmuo, patyręs Ligoninės vadovo smurtą ir priekabiavimą, turi teisę kreiptis į vadovą į pareigas priėmusį asmenį ar juridinio asmens steigėją dėl vadovo elgesio vertinimo, į Lietuvos Respublikos valstybinę darbo inspekciją prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos dėl situacijos identifikavimo ir poveikio priemonių taikymo, į individualius darbo ginčus ar tarnybinius ginčus nagrinėjančias institucijas dėl žalos atlyginimo.

73. Ligoninė, analizuodama ir kitą informaciją, susijusią su smurtu ir priekabiavimu (pavyzdžiui, anketinių apklausų turinį, psichologinio interviu ir testų rezultatus), užtikrina šių dokumentų konfidencialumą, jų neviešina, neperduoda tretiesiems asmenims ar kitokiu būdu jų neatskleidžia, išskyrus Lietuvos Respublikos teisės aktuose numatytus atvejus.

74. Ligoninė peržiūri ir, prireikus, atnaujina Aprašą, atsižvelgdama į gautus pranešimus apie smurtą ir priekabiavimą, nustatytus smurto ir priekabiavimo atvejus, pasikeitus galimiems jų pavojams ar atsiradus naujų arba pareikalavus Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos darbo inspektoriui.

75. Darbuotojai turi teisę Ligoninės direktoriui teikti pasiūlymus dėl Aprašo ir jo veiksmingumo.

76. Vykdamas Darbo kodekso 30 straipsnyje numatytas pareigas, asmens duomenys tvarkomi vadovaujantis 2016 m. balandžio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentu (ES) 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB (Bendroju duomenų apsaugos reglamentu), Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymu, duomenų valdytojų patvirtintais ir kitais teisės aktais, reglamentuojančiais asmens duomenų tvarkymą ir teisinę apsaugą.

---

Viešosios įstaigos Respublikinės  
Vilniaus psichiatrijos ligoninės  
smurto ir (ar) priekabiavimo  
darbe prevencijos politikos ir jos  
įgyvendinimo tvarkos aprašo  
1 priedas

## **GALIMŲ SMURTO IR (AR) PRIEKABIAVIMO ATVEJŲ PRANEŠIMO ANKETA**

---

(Skyrius, kuriame galimai įvyko smurtas ir (ar) priekabiavimas)

---

(Darbuotojo, galimai įvykdžiusio pažeidimus, vardas ir pavardė)

### **PRANEŠIMAS**

Nurodykite neteisėtus veiksmus – nusižengimus, piktnaudžiavimus ar nusikalstamas veikas padariusius ar darančius asmenis, vietą ir laiką (galimus iniciatorius, nukentėjusius, liudininkus), įvykio datą ar periodą, įvykio aplinkybes ir žinomus faktus

--

**Asmuo, pateikęs pranešimą, apie atliktus veiksmus, priimtus sprendimus gali būti neinformuotas, jei jis nenurodo savo vardo ir pavardės, el. pašto ar kito adreso, kuriuo galima pateikti atsakymą.**

**Prašome pažymėti X:**

**Sutinku, kad mano duomenys būtų naudojami priimant sprendimą dėl mano pranešimo**

**Nesutinku, kad mano duomenys būtų naudojami priimant sprendimą dėl mano pranešimo**

\_\_\_\_\_ (Pranešėjo vardas ir pavardė (jei sutinka dėl informacijos patikslinimo))

\_\_\_\_\_ (Pranešėjo telefono numeris (jei sutinka dėl informacijos patikslinimo))

\_\_\_\_\_ (Pranešėjo elektroninis paštas (jei sutinka dėl informacijos patikslinimo))

DETALŪS METADUOMENYS	
Dokumento sudarytojas (-ai)	Respublikinė Vilniaus psichiatrijos ligoninė, Parko 21, LT-11205 Vilnius, LT-11205 Vilnius, Lietuva (2025-11-25 08:38:39)
Dokumento pavadinimas (antraštė)	Įsakymas dėl smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos politikos patvirtinimo
Dokumento rūšys	-
Dokumento registracijos data ir numeris	2025-06-04 Nr. V1-103
Dokumento gavimo data ir dokumento gavimo registracijos numeris	-
Dokumento specifikacijos identifikavimo žymuo	ADOC-V1.0
Parašo paskirtis	Pasirašymas
Parašą sukūrusio asmens vardas, pavardė ir pareigos	Arūnas Germanavičius, Direktorius
Parašo sukūrimo data ir laikas	2025-06-04 14:14:09 (GMT+03:00)
Parašo formatas	XAdES-XL
Laiko žymoje nurodytas laikas	2025-06-04 14:14:11 (GMT+03:00)
Informacija apie sertifikavimo paslaugos teikėją	RCSC IssuingCA, VI Registru centras - i.k. 124110246, RCSC, LT
Sertifikato galiojimo laikas	2023-12-08 11:42:31–2025-12-07 11:42:31
Informacija apie būdus, naudotus metaduomenų vientisumui užtikrinti	-
Pagrindinio dokumento priedų skaičius	1
Pagrindinio dokumento pridedamų dokumentų skaičius	-
Programinės įrangos, kuria naudojantis sudarytas elektroninis dokumentas, pavadinimas	DocLogix v12.8.7.0
Informacija apie elektroninio dokumento ir elektroninio (-ių) parašo (-ų) tikrinimą (tikrinimo data)	Tikrinant dokumentą nenustatyta jokių klaidų ( 2025-11-25 08:38:39)
Elektroninio dokumento nuorašo atspausdinimo data ir ją atspausdinęs darbuotojas	2025-11-25 08:38:39 atspausdino Simona Turčukė
Paieškos nuoroda	-
Papildomi metaduomenys	-