

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politika (toliau – Politika) viešojoje įstaigoje Jurbarko ligoninėje (toliau – Ligoninė) nustato 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 nukentėjusiųjų asmenų apsaugos priemones ir jiems teikiamą pagalbą, Ligoninės darbuotojų elgesio (darbo etikos) taisykles.
2. Politika taikoma visiems Ligoninės darbuotojams, neatsižvelgiant į jų užimamas pareigas ar sudarytą darbo sutarties rūšį.

II SKYRIUS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO ATPAŽINIMO BŪDAI, GALIMOS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO FORMOS

3. **Smurtas ir priekabiavimas** (*įskaitant psichologinį smurtą, smurtą ir priekabiavimą dėl lyties*) – bet koks nepriimtinas elgesys ar jo grėsmė, nesvarbu, ar nepriimtinu elgesiu vieną kartą ar pakartotinai siekiama padaryti fizinį, psichologinį, seksualinį ar ekonominį poveikį, ar nepriimtinu elgesiu šis poveikis padaromas arba gali būti padarytas, ar tokiu elgesiu įžeidžiamas asmens orumas arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka ar (ir) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė, ir (ar) neturtinė žala.
4. **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.
5. **Fizinis smurtas** – veiksmas, kuriuo siekiama sukelti skausmą ir (arba) sužaloti. Fizinis smurtas gali pasireikšti (*bet neapsiriboja*) mušimu, stumdymu, smaigimu, trenkimu, purtymu, tampymu, daiktų daužymu ginčo metu, daiktų mėtymu įpykus, turto naikinimu, sužeidimu – kūno sužalojimais.
6. **Ekonominis smurtas** – darbuotojo žeminimas dėl ekonominės priklausomybės ir (ar) patirtos / patiriamos ekonominės žalos, atsiradusios dėl smurtautojo prievartos. Tai gali pasireikšti (*bet neapsiriboja*) daromu poveikiu susidoroti su darbuotoju finansiškai, grasinimais neskirti skatinimo priemonių ar jų mokėjimo nutraukimo, darbuotojo nuvertinimu pagal jo nuopelnus ir kvalifikaciją, neleidimas dirbti ir kt.
7. **Psichologinis smurtas** – asmens įžeidinėjimas, nepagrįstų pastabų teikimu, grasinimais, draudimais, gąsdinimais, žeminimais, užgauliojimais ir kitu netinkamu elgesiu, kuriuo siekiama darbuotoją iškaudinti, įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį, priversti suvokti priklausomybę / atlikti tam tikrą veiksmą / paklusti smurtautojui. Pavyzdžiui, grasinimais bandoma nuslopinti galimą aukos pasipriešinimą.

8. **Mobingas** – jėgų disbalansu paremti santykiai darbo vietoje, pasireiškiantys nuosekliu ilgalaikiu netinkamu elgesiu, nukreiptu prieš darbuotoją, kuriais pažeidžiama darbuotojo fizinė, socialinė ar psichologinė gerovė, mažinamas jo produktyvumas bei pasitenkinimas darbu. Mobingas – psichologinio smurto forma.
9. **Seksualinis smurtas** – kėsinimasis ne tik į asmens sveikatą, asmens kūno neliečiamumą, bet ir socialinę laisvę, asmenybės garbę ir orumą. Šis smurtas pasireiškia, pavyzdžiui, juokais ar šaipymusi iš kito darbuotojo seksualumo ar kūno, įžeidžiančių pareiškimų darymas, įžeidinėjimas, pravardžiavimas dėl asmens seksualinių nuostatų / elgesio ir pan.
10. **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, raštu, fiziniais veiksmais. Priekabiavimo metu gali būti taikomi įžeidūs komentarai, juokeliai, žeminimas, nesidalijama svarbia informacija, asmuo atblojamas nuo kitų kolegų, susitikimų arba pasitarimų, ignoruojamas, jam skiriamos su darbinėmis funkcijomis nesusijusios užduotys ir pan.
11. **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.
12. 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.
13. **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 veiksnus.
14. **Psichosocialinis veiksnys** – veiksnys, kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio ar darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykių sukelia darbuotojui psichinį stresą.
15. Nepriimtino, šią Politiką pažeidžiančio, elgesio pavyzdžiai:
 - 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;
 - nepadoraus turinio informacijos demonstravimas ar siuntimas;
 - įkyrus domėjimasis apie privatų gyvenimą, intymius santykius;
 - nepageidaujami komentarai dėl išvaizdos, kūno formos, aprangos;
 - įžeidžiantys juokai, patyčios, apkalbos, gandai, šmeižtas, užgaulūs gestai;
 - tyčinis darbuotojo izoliavimas darbinėje veikloje;
 - informacijos, nesusijusios su darbuotojo funkcijomis, apie jį rinkimas ir (arba) platinimas;
 - elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę;
 - poveikis darbuotojui, siekiant tam tikrų su darbu nesusijusių funkcijų (paslaugų) atlikimo;
 - vieno asmens ar grupės elgesys kito asmens ar grupės atžvilgiu, tyčiomis arba atsitiktinai užgaunant pastarojo savigarbą;
 - kompetencijos žeminimas, tai yra apie asmenį nuolat blogai atsiliepiama, jo darbas nuolat menkinamas, viešai abejojama jo kompetencijomis, asmuo tampa nuolatiniu neobjektyvios kritikos objektu ir pan.;
 - priemonių, reikalingų darbui ar kitų daiktų pasisavinimas, sunaikinimas ar sugadinimas ir pan., siekiant apsunkinti ar trukdyti asmens darbą.
16. Nepriimtino, šią Politiką pažeidžiančiu, elgesiu laikomi veiksmai šiose srityse:

- poveikis saviraiškai ir komunikacijai (veiksmai, sunkinantys galimybę asmenį aktualizuoti kaip socialią būtybę ir palaikyti ryšius su aplinkiniais, kai apribota galimybė išreikšti savo nuomonę, kalbantis asmuo nuolat pertraukiamas, kai bendraujama pakeltu tonu, šaukiama, garsiai barama, asmens darbas – nuolatinės kritikos taikinyje, kritikuojamas privatus asmens gyvenimas, asmuo terorizuojamas telefonu, grasinama žodžiu, raštu, su asmeniu vengiama kontaktuoti, atsiribojama paniekinančiais žvilgsniais, gestais, vengiama kontakto kalbant užuominomis, tiesiogiai nieko nepasakant ir pan.), šiais veiksmais kėsiniama į asmeninę ir darbinę saviraišką, nutraukiami socialiniai kontaktai – asmuo socialiai atskiriamas ir bauginamas;
 - puolimas socialinių santykių srityje (su asmeniu nutraukiami komunikaciniai ryšiai – nekalbama, nebendraujama, nereaguojama, darbo vieta perkeliama į kitą patalpą, toliau nuo bendradarbių, bandoma bendradarbiams drausti bendrauti su asmeniu, socialiniai ryšiai nutraukiami verbaliniu ir neverbaliniu lygmenimis, lokaliai pabrėžiama distancija tarp asmens ir bendradarbių);
 - reputacijos ir autoriteto puolimas (siekiama sumenkinti asmens reputaciją, ir įtikinti jo menkavertiškumu: apie puolamąjį nuolatos neigiamai atsiliepiama, asmuo tampa nuolatinis paskalų objektu, asmuo išjuokiamas, pašiepiamas, skleidžiama nuomonė, įtarimai, jog asmuo gali būti psichiškai nesveikas, pamėgdžiojimas siekiant pasišaipyti, puolamos politinės arba religinės asmens pažiūros, juokiamasi iš privataus gyvenimo, pajuokų objektu tampa tautybė, rasė, lytis, amžius, asmuo verčiamas atlikti darbus, kurie žalingai veikia jo sąmonę, darbinis įnašas be pagrindo vertinamas neigiamai, liguistai, abejojama visais asmens sprendimais, asmeniui adresuojami keiksmažodžiai arba kitokie neigiami žodžiai, seksualinio pobūdžio užuominos arba verbaliniai seksualiniai pasiūlymai, asmens autoritetas ir reputacija puolami neformaliaisiais komunikacijos kanalais, naudojantis išankstinėmis neigiamomis nuostatomis, prietarais ir stereotipais, tokie veiksmai asmeniui kelia skausmą ir sunkina gynybą, nes stereotipinė informacija nediskutuojama ir negrindžiama objektyviais įrodymais);
 - pasikėsinimas į profesinę ir gyvenimo kokybę (beprasmių, neatitinkančių kompetencijos užduočių skyrimas, nušalinimas nuo sričių, už kurias asmuo buvo atsakingas, pernelyg didelio (diskriminuojančio, neadekvataus) darbo krūvio skyrimas, perdėtas darbo kontroliavimas ir nereali terminai, užduotys, skiriamos darbo užduotys, kurios viršija kvalifikaciją siekiant demaskuoti, t. y. parodyti, kad asmuo nesugeba dirbti);
 - tiesioginis puolimas sveikatos srityje (asmuo verčiamas dirbti sveikatai žalingus darbus, grasinamas panaudoti fizinę jėgą, naudojama fizinė jėga siekiant pamokyti, grubus elgesys, daroma materialinė žala arba verčiama patirti išlaidas, seksualinis priekabiavimas).
17. Atvejų ir situacijų, kai darbuotojas dėl savo turimo išsilavinimo, įgytų kompetencijų ar kitų aplinkybių gali klaidingai įžvelgti smurtą ar priekabiavimą darbo aplinkoje, pavyzdžiai:
- darbuotojas nežino teisės aktų reikalavimų, kurių privalo tinkamai laikytis;
 - darbuotojas nėra susipažinęs su Įstaigos vietiniais (lokaliniais) teisės aktais;
 - vykdamas darbuotojo veiklos vertinimą, darbuotojui gali būti vardijami jo atliekamo darbo trūkumai, vertinamos darbuotojo dalykinės savybės, darbo rezultatai, išreiškiamos pastabos;
 - darbdavys gali tikrinti ar darbuotojas laikosi darbo sutartyje pavestų pareigų, reikalauti laikytis Įstaigos vietinių (lokalinių) teisės aktų reikalavimų (*pavyzdžiui, atvykti į darbą laiku, nepalikti darbo vietos be tiesioginio vadovo leidimo ir pan.*);
 - nesusipratimai, diskusijos ir (ar) nuomonių nesutapimai savaime negali būti vertinami, kaip smurtas ir (ar) priekabiavimas.
18. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:
- darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį;

- pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buities, sanitarinėmis ir higienos patalpomis;
- su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu;
- su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu;
- darbdavio suteiktame būste;
- pakeliui į darbą ar iš darbo.

III SKYRIUS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS PRIEMONĖS

19. Ligoninė siekia sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar darbuotojų grupė nepatirtų priešiškų, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiamasi į darbuotojo ar darbuotojų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar darbuotojų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.
20. Ligoninė netoleruoja smurto, priekabiavimo, mobingo ar kitokio panašaus netinkamo elgesio prieš darbuotojus ir imasi priemonių, kad gauti pranešimai ar įtarimai būtų iširti, neleistini veiksmai nutraukti, o kalti asmenys – patraukti atsakomybėn.
21. Ligoninė imasi visų būtinų priemonių smurto, priekabiavimo, mobingo ar kitokio panašaus netinkamo elgesio, pažeidžiančio taikytinus teisės aktus, prevencijai užtikrinti. Ligoninėje įgyvendinami žemiau nurodyti pagrindiniai smurto, priekabiavimo, mobingo ar kitokio panašaus netinkamo elgesio, pažeidžiančio taikytinus teisės aktus, prevenciniai veiksmai.
22. **Pirminiai prevenciniai veiksmai:**
 - 22.1. užtikrinama darbuotojų sauga ir sveikata visais su darbu susijusiais aspektais;
 - 22.2. fizinė darbo aplinka Ligoninėje gerinama užtikrinant, kad darbo vieta būtų saugi, patogi, tinkamai įrengta ir prižiūrima;
 - 22.3. Ligoninėje aiškiai apibrėžiamos darbuotojų pareigos ir atsakomybės;
 - 22.4. psichosocialinės darbo aplinkos Ligoninėje gerinimas vykdomas užtikrinant, kad su darbu susiję sprendimai būtų pagrįsti teisingumo, sąžiningumo, lygių galimybių ir pagarbos žmogui principais, kad organizuojant darbą darbai būtų optimizuojamas darbo krūvis, darbai skirstomi atsižvelgiant į su darbuotoju sutartą darbo laiko normą, darbo laiko režimą, būtų siekiama gerų darbuotojų tarpusavio santykių, efektyviai sprendžiamos iškilusios problemos, vengiama besitęsiančio streso situacijų, kad komunikuojant su darbuotoju pastarajam būtų aišku, ko iš jo tikimasi darbe, kad darbuotojas būtų pakankamai apmokytas, kaip atlikti savo darbą;
 - 22.5. Ligoninėje netoleruojamas smurtas, priekabiavimas, mobingas ar kitoks panašus netinkamas elgesys, pažeidžiantis taikytinus teisės aktus, skatinamos diskusijos, gerbiama kita pozicija, nuomonė;
 - 22.6. nedelsiant registruojami galimo smurto, priekabiavimo, mobingo ar kitokio panašaus netinkamo elgesio, pažeidžiančio taikytinus teisės aktus, atvejai Ligoninėje;
 - 22.7. galimo smurto, priekabiavimo, mobingo ar kitokio panašaus netinkamo elgesio, pažeidžiančio taikytinus teisės aktus, atvejai Ligoninėje tiriami sudarant galimybes darbuotojams pranešimus, skundus apie įvykius, detalčiai nurodant visas reikšmingas aplinkybes (*įskaitant, smurtautoją, situacijos datą ir laiką, aplinkybes, galimus liudininkus, siūlomas prevencines priemones (jeigu siūloma)*).
23. **Antriniai prevenciniai veiksmai:**
 - 23.1. darbuotojai informuojami apie Politiką, Darbo tvarkos taisykles ir kitus Ligoninės vidaus dokumentus, kuriais užtikrinama jog Ligoninėje dirbantys darbuotojai žinotų ir suprastų Ligoninėje siektino elgesio taisykles, vykdomas priemones, koks elgesys

nepriimtinas ir neteisėtas Ligoninėje. Informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: darbuotojų susirinkimai, informacinės lentos, elektroniniai informaciniai pranešimai, atmintinės ir kiti būdai;

23.2. organizuojami Ligoninės darbuotojų mokymai smurto ir priekabiavimo pavojaus, prevencijos, darbuotojų teisių ir pareigų smurto ir priekabiavimo srityje klausimais, atsižvelgiant į poreikius ir esamą situaciją (darbuotojai mokomi kaip nustatyti galimas mobingo, psichologinio smurto situacijas, kokie galimi psichologinio smurto šalinimo sprendimai, bendravimų įgūdžių, kurie padėtų išvengti psichologinio smurto ir (ar) jį sumažinti; kaip skatinti teigiamą apkinką darbe bei teisinio gynimo galimybes. Vadovai mokomi suprasti ir paaiškinti įstaigos prieš mobingą ir psichologinį smurtą nukreiptą strategiją, pastebėti netinkamą savo ir darbuotojų elgesį, įvertinti darbo aplinką ir numatyti priemones, kurios padėtų išvengti mobingo ir psichologinio smurto darbe, padėti nukentėjusiems darbuotojams, užtikrinti informacijos apie patyrusius smurtą darbuotojus konfidencialumą pagal galiojančius teisės aktus, palaikyti darbuotojus ir skatinti abipuse pagarba grįstą darbo aplinką);

23.3. Ligoninėje nuolat stebima situacija, atsižvelgiant į psichosocialinės rizikos veiksnius, organizuojamas, atliekamas ir atnaujinamas psichosocialinės rizikos vertinimas.

24. **Tretiniai prevencijos veiksmai:**

24.1. smurtą, priekabiavimą, mobingą ar kitokį panašų netinkamą elgesį, pažeidžiantį taikytinus teisės aktus, patyrusių darbuotojų ar mačiusių darbuotojų psichologinių traumų ir streso lygio mažinimas įgyvendinimas Ligoninėje skubiai ir efektyviai nagrinėjant galimo smurto, priekabiavimo, mobingo ar kitokio panašaus netinkamo elgesio, pažeidžiančio taikytinus teisės aktus, atvejus, teikiant informaciją dėl psichologinę pagalbą teikiančių specialistų, imantis kitų aktyvių veiksmų pagalbai nukentėjusiems asmenims suteikti (*atsižvelgiant į konkretų atvejį ir esamą poveikį darbuotojų emocinei sveikatai*);

24.2. sudaromos sąlygos darbuotojams dalytis patirtimi dėl smurto, priekabiavimo, mobingo ar kitokio panašaus netinkamo elgesio, pažeidžiančio taikytinus teisės aktus, bei jų prevencijos, skatinant darbuotojų susirinkimuose kalbėti apie savo patirtis, informuoti atsakingus asmenis ir ieškoti pagalbos, gauti paramą iš kolegų;

24.3. esant galimybei, stengiamasi iškilusias problemas spręsti neformaliois priemonėmis – pokalbiu su smurtą, priekabiavimą, mobingą ar kitokį panašų netinkamą elgesį, pažeidžiantį taikytinus teisės aktus, patyriau darbuotoju, smurtautoju, psichologo konsultacijos rekomendavimu. Jei to nepakanka, fiksuojami darbo pareigų pažeidimai ir taikomos priemonės, atsižvelgiant į kiekvieną konkretų atvejį.

IV SKYRIUS DARBUOTOJŲ ELGESIO (DARBO ETIKOS) TAISYKLĖS

25. Ligoninės darbuotojų tarpusavio santykiai privalo būti grindžiami mandagumu, taktiškumu, sąžiningumu, draugiškumu ir pasitikėjimu. Darbuotojai turi padėti vieni kitiems profesinėje veikloje, keistis patirtimi ir žiniomis. Ligoninėje draudžiamas bent koks smurtas, priekabiavimas, mobingas ar kitoks panašus netinkamas elgesys.
26. Ligoninės darbuotojai yra atsakingi už savo elgesį, siekiant išvengti smurto, priekabiavimo, mobingo ir kitokio panašaus netinkamo, taikytinus teisės aktus, šią Politiką, Darbo tvarkos taisykles ir kitus Ligoninės vidaus dokumentus pažeidžiančio, elgesio.
27. Pagrindinius Ligoninės darbuotojų elgesio (darbo etikos) principus nustato Ligoninės vyriausiojo gydytojo įsakymu patvirtintas Ligoninės darbuotojų elgesio kodeksas, kuriame įtvirtintų nuostatų privalo laikytis visi Ligoninės darbuotojai, nepriklausomai nuo jų užimamų pareigų ar sudarytos darbo sutarties rūšies.
28. Ligoninėje griežtai draudžiamas:

- 28.1. smurtas ir (ar) priekabiavimas, mobingas, neetiškas ir nepagarbus elgesys su darbuotojais, pacientais, jų atstovais ir kitais asmenimis;
- 28.2. kitų darbuotojų įžeidinėjimai, nepagrįstų pastabų teikimas, grasinimai, gąsdinimai, garbės ir (ar) orumo žeminimas, užgauliojimai ir kitas netinkamas elgesys, kuriuo siekiama kitą darbuotoją įskaudinti, įbauginti, sumenkinti, pažeminti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį, pakirsti jo pasitikėjimą savimi;
- 28.3. riksmas, bendravimas pakeltu tonu, neigiamų emocijų demonstravimas;
- 28.4. apkalbų ir (ar) šmeižto skleidimas kitų darbuotojų atžvilgiu, jų reputacijos menkinimas;
- 28.5. savo simpatijų ar antipatių ir išskirtinio dėmesio atskiriems asmenims ar jų grupėms demonstravimas;
- 28.6. piktnaudžiavimas valdžia;
- 28.7. socialinė izoliacija atskiro (-ų) darbuotojo (-ų) atžvilgiu;
- 28.8. darbui būtinos informacijos slėpimas nuo atskiro (-ų) darbuotojo (-ų).

V SKYRIUS

PRANEŠIMŲ APIE SMURTĄ IR (AR) PRIEKABIAVIMĄ TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

- 29. Ligoninės darbuotojas ar kitas asmuo (*įskaitant, tačiau neapsiribojant, kandidatas į laisvą darbo vietą Ligoninėje*), kuris mano, kad Ligoninėje pastebėjo arba patyrė (patiria) smurtą, priekabiavimą, mobingą ar kitokį panašų netinkamą elgesį, pažeidžiantį taikytinus teisės aktus, šią Politiką, Darbo tvarkos taisykles, kitus Ligoninės vidaus dokumentus, (toliau – Pranešėjas) turi teisę nedelsiant kreiptis į VšĮ Jurbarko ligoninės medicinos etikos komisiją (toliau – Komisija) arba Ligoninės vyriausiąjį gydytoją ar jį pavaduojantį asmenį raštu laisvos formos pranešimu (*įteikiamu Komisijos sekretoriui tiesiogiai ar siunčiant elektroniniu paštu info@jurbarkoligonine.lt arba įteikiamu Ligoninės vyriausiajam gydytojui ar jį pavaduojančiam asmeniui tiesiogiai ar siunčiant elektroniniu paštu, kurio adresas sudaromas tokia tvarka: vardas.pavarde@jurbarkoligonine.lt*), siekiant išspręsti susiklosčiusią situaciją.
- 30. Pranešime dėl smurto, priekabiavimo, mobingo ar kitokio panašaus netinkamo elgesio (toliau – Pranešimas) nurodoma:
 - 30.1. vardas, pavardė, telefono ryšio numeris ir elektroninio pašto adresas;
 - 30.2. įvykio situacija, apraiškos ir aplinkybės (*įskaitant, smurtautoją, situacijos datą ir laiką, išsamius paaiškinimus apie patirto smurto, priekabiavimo, mobingo ar kitokio panašaus netinkamo elgesio situaciją ir aplinkybes, galimus liudytojus*);
 - 30.3. duomenys apie tai, ar asmuo sutinka, kad jo tapatybė būtų atskleista;
 - 30.4. pasiūlymai dėl smurto, priekabiavimo, mobingo ar kito panašaus netinkamo elgesio prevencijos priemonių ir nurodytos situacijos sprendimo (*jeigu turima*).
- 31. Prie Pranešimo pridedami turimi įrodymai (*pavyzdžiui, garso įrašai, susirašinėjimas ir pan.*).
- 32. Visi Pranešimai Ligoninėje privalo būti registruojami ir nagrinėjami.
- 33. Tuo atveju, jei su Pranešimu kreiptasi į Komisiją, Komisija, susipažinusi su gautu Pranešimu, informuoja apie Pranešimą Ligoninės vyriausiąjį gydytoją ar jį pavaduojantį asmenį. Tuo atveju, jei su Pranešimu kreiptasi į Ligoninės vyriausiąjį gydytoją ar jį pavaduojantį asmenį, Ligoninės vyriausiasis gydytojas ar jį pavaduojantis asmuo, susipažinęs su gautu Pranešimu, perduoda Pranešimą Komisijai nagrinėti.
- 34. Komisijos darbą reglamentuoja Ligoninės vyriausiojo gydytojo 2021 m. gruodžio 10 d. įsakymu Nr. VK-76 patvirtintas VšĮ Jurbarko ligoninės medicinos etikos komisijos darbo reglamentas.
- 35. Komisijos nariui, kuris gali būti susijęs su nagrinėjamu smurto, priekabiavimo, mobingo ar kitokio panašaus netinkamo elgesio atveju Ligoninėje, draudžiama dalyvauti tokio atvejo

(Pranešimo) nagrinėjime. Komisijos narys privalo informuoti apie visas galimas sąsajas su Komisijos nagrinėjamu smurto, priekabiavimo, mobingo ar kitokio panašaus netinkamo elgesio atveju Ligoninėje, pranešant apie tai kitiems Komisijos nariams, ir nusišalinti nuo tokio atvejo (Pranešimo) nagrinėjimo.

36. Pranešime nurodyto galimo smurto, priekabiavimo, mobingo ar kitokio panašaus netinkamo elgesio atvejo Ligoninėje tyrimas (toliau – Atvejo tyrimas) atliekamas vadovaujantis šiais principais:
37. *betarpiškumo* – visiems susijusiems asmenims (*nukentėjusiajam, skundžiamajam, liudytojui (-ams)*) sudaromos visos galimybės pateikti paaiškinimus dėl savo veiksmų;
38. *operatyvumo* – pranešimai nagrinėjami per kiek įmanoma trumpiausią terminą;
39. *pagalbos nukentėjusiajam* – gavus pranešimą dėl smurto, priekabiavimo, mobingo ar kitokio panašaus netinkamo elgesio, sudaromos psichologiškai saugios darbo sąlygos;
40. *objektyvumo ir nešališkumo* – tyrimas atliekamas objektyviai, neturint išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo;
41. *nekaltumo* – skundžiamasis laikomas nekaltu, kol bus priimtas sprendimas dėl pažeidimo ar jo netinkamo elgesio.
42. Atvejo tyrimas Ligoninėje pradamas nedelsiant. Tyrimas atliekamas ir išvados parengiamos kaip įmanoma greičiau, tačiau ne vėliau kaip per 1 (vieną) mėnesį nuo Pranešimo gavimo dienos, jeigu Ligoninės vyriausiasis gydytojas arba jį pavaduojantis asmuo nenustato kitokio termino.
43. Komisija turi teisę prašyti Pranešėjo ir kitų su Pranešimu susijusių ar Atvejo tyrimui reikšmingos informacijos turinčių asmenų paaiškinimų ir (ar) informacijos patikslinimo raštu ar žodžiu, taip pat turimų įrodymų pateikimo.
44. Pranešėjas ir kiti su Pranešimu susiję ar Atvejo tyrimui reikšmingos informacijos turintys asmenys privalo bendradarbiauti su Komisija ir teikti jai visą Atvejo tyrimui reikalingą informaciją.
45. Atliekant Atvejo tyrimą, Komisijos nariai privalo užtikrinti Pranešėjo konfidencialumą. Komisijos nariams draudžiama asmenims, nedalyvaujantiems Atvejo tyrimo procedūroje, atskleisti bet kokią informaciją, susijusią su Atvejo tyrimu.
46. Darbuotojui, pranešusiam apie smurtą, priekabiavimą, mobingą ar kitokį panašų netinkamą elgesį, pažeidžiantį taikytinus teisės aktus, šią Politiką, Darbo tvarkos taisykles, kitus Ligoninės vidaus dokumentus, sudaromos psichologiškai saugios darbo sąlygos. Taip pat, esant būtinumui, darbuotojui nuo Pranešimo dienos iki atliekamo tyrimo pabaigos taikomos Lietuvos Respublikos pranešėjų apsaugos įstatymo 10 straipsnyje numatytos apsaugos priemonės, Pranešimui pasitvirtinus, šios apsaugos priemonės taikomos 1 (vienerius) metus nuo Atvejo tyrimo pabaigos.
47. Atvejo tyrimas užbaigiamas Komisijai surašant motyvuotą Atvejo tyrimo aktą, kuriuo Komisija:
 - 47.1. patvirtina Pranešime nurodytas aplinkybes ir teikia siūlymą Ligoninės vyriausiajam gydytojui arba jį pavaduojančiam asmeniui dėl atsakomybės kaltam darbuotojui taikymo, *arba*
 - 47.2. pažymi, kad Pranešime nurodytos aplinkybės nepasitvirtino ir teikia siūlymą Ligoninės vyriausiajam gydytojui arba jį pavaduojančiam asmeniui dėl rekomendacijų su Pranešimu susijusiems darbuotojams dėl jų elgesio ateityje, kad išvengtų Pranešime nurodytų aplinkybių pasikartojimo, teikimo.
48. Atvejo tyrimo aktas pateikiamas Ligoninės vyriausiajam gydytojui arba jį pavaduojančiam asmeniui, kuris priima sprendimą dėl tolimesnių veiksmų ir (ar) priemonių, reikalingų smurto, priekabiavimo, mobingo ar kitokio panašaus netinkamo elgesio, pažeidžiančio taikytinus teisės aktus, šią Politiką, Darbo tvarkos taisykles, kitus Ligoninės vidaus dokumentus, prevencijai ir (ar) įveikai, taikymo. Tuo atveju, jei Atvejo tyrimo aktu patvirtinamos Pranešime nurodytos

aplinkybės apie Ligoninės vyriausiojo gydytojo ar jį pavaduojančio asmens vykdytą smurtą, priekabiavimą, mobingą ar kitokį panašų netinkamą elgesį, pažeidžiantį taikytinus teisės aktus, šią Politiką, Darbo tvarkos taisykles, kitus Ligoninės vidaus dokumentus, Atvejo tyrimo aktas pateikiamas Ligoninės steigėjui – Jurbarko rajono savivaldybei, kuri priima sprendimą dėl tolimesnių veiksmų ir (ar) priemonių, reikalingų smurto, priekabiavimo, mobingo ar kitokio panašaus netinkamo elgesio, prevencijai ir (ar) įveikai, taikymo. Suinteresuoti asmenys apie šį Ligoninės vyriausiojo gydytojo ar jį pavaduojančio asmens arba Ligoninės steigėjo priimtą sprendimą informuojami raštu ne vėliau kaip per 10 (dešimt) darbo dienų nuo šio sprendimo priėmimo dienos.

49. Atvejo tyrimo aktas yra laikomas konfidencialia informacija ir negali būti pavišintas asmenims, kurie nėra susiję su Pranešimu ar jo tyrimu, išskyrus valstybės ir savivaldybės institucijas, įstaigas ar kitus duomenų gavėjus, kuriems jį pateikti Ligoninę įpareigoja teisės aktai.
50. Tyčinis melagingo Pranešimo pateikimas laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, už kurį gali būti taikomos Lietuvos Respublikos darbo kodekse ir (ar) kituose teisės aktuose numatytos pasekmės / atsakomybė.

VI SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

51. Ši Politika įsigalioja nuo jos patvirtinimo Ligoninės vyriausiojo gydytojo įsakymu dienos.
 52. Patvirtinus Politiką, ji yra paskelbiama Ligoninėje įprastu būdu. Ligoninės darbuotojai su ja supažindinami pasirašytinai arba elektroninėmis priemonėmis (*dokumentų valdymo sistema, darbuotojui priskirta elektroninė pašto dėžutė ir pan.*). Sudarydamas darbo sutartį su nauju darbuotoju Ligoninės vyriausiasis gydytojas arba jo įgaliotas asmuo supažindina priimamą dirbti asmenį su šia Politika ne vėliau kaip pirmąją jo darbo Ligoninėje dieną.
 53. Šios Politikos nuostatų pažeidimas laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, už kurį gali būti taikomos Lietuvos Respublikos darbo kodekse ir (ar) kituose teisės aktuose numatytos pasekmės / atsakomybė, įskaitant darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės nemokant išeitinės išmokos.
 54. Politika peržiūrima pagal poreikį, bet ne rečiau kaip kartą per metus. Ligoninė turi teisę iš dalies arba visiškai pakeisti šią Politiką atsižvelgiant į taikytinų teisės aktų pakeitimus, gautus pranešimus apie smurtą, priekabiavimą, mobingą ar kitokį panašų netinkamą elgesį, nustatytus smurto, priekabiavimo, mobingo ar kitokio panašaus netinkamo elgesio atvejus, pasikeitus galimiems jų pavojams ar atsiradus naujų arba pareikalavus Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos darbo inspektoriui. Iš dalies arba visiškai keičiant šią Politiką Ligoninė privalo Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka įvykdyti informavimo ir konsultavimosi procedūras. Šios informavimo ir konsultavimosi procedūros vykdomos su Ligoninės Darbo taryba ir Lietuvos gydytojų sąjungos Jurbarko filialo atstovais. Su pakeitimais darbuotojai supažindinami pasirašytinai arba elektroninėmis priemonėmis (*dokumentų valdymo sistema, darbuotojui priskirta ar nurodyta elektroninė pašto dėžutė ir pan.*).
 55. Politika patvirtinta Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka įvykdžius informavimo ir konsultavimosi procedūras.
-