



JONAVOS LIGONINĖ

VIEŠOJI ĮSTAIGA JONAVOS LIGONINĖ DIREKTORIUS

ĮSAKYMAS

DĖL SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE PREVENCIJOS POLITIKOS APRAŠO PATVIRTINIMO

2022 m. lapkričio 21 d. Nr. V-76

Jonava

Vadovaudamasis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30 straipsniu, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 11 straipsniu, Jonavos rajono savivaldybės tarybos 2014 m. birželio 26 d. sprendimu Nr. ITS-0221 patvirtintų VšĮ Jonavos ligoninės įstatų 55.1 ir 55.9 punktais bei atsižvelgdamas į Valstybinės darbo inspekcijos rekomendacijas:

1. T v i r t i n u VšĮ Jonavos ligoninės Smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos politikos aprašą (pridedama).

2. S k i r i u personalo vadovą atsakingu asmeniu už Smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos politikos įgyvendinimą VšĮ Jonavos ligoninėje bei pranešimų apie galimai įvykusių smurto ar priekabiavimo darbe atvejų priėmimą.

3. Į p a r e i g o j u:

3.1. Sekretorių – referentą su Smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos politikos aprašu supažindinti Ligoninės padalinių vadovus;

3.2. Ligoninės padalinių vadovus pasirašytinai su Smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos politikos aprašu supažindinti visus sau pavaldžius darbuotojus.

4. S u d a r a u Pranešimų dėl galimo smurto ir/ar priekabiavimo darbe nagrinėjimo nuolatinę komisiją:

4.1. Komisijos pirmininkas – Jovita Šriupšė, Valdymo skyriaus personalo vadovė;

4.2. Nariai:

– Daiva Bereikienė, Valdymo skyriaus teisininkė;

– Renata Sorakienė, Ūkio skyriaus darbuotojų saugos ir sveikatos specialistė;

– Vida Lukminienė, Ortopedijos traumatologijos skyriaus bendrosios praktikos slaugytoja, vykdanči skyriaus vyr. slaugytojo funkcijas;

– Brigita Sarkanaitė, Fizinės medicinos ir reabilitacijos skyriaus fizinės medicinos ir reabilitacijos gydytoja, vykdanči skyriaus vedėjo funkcijas;

– Daiva Budrienė, Konsultacinės poliklinikos skyriaus vidaus ligų gydytoja, vykdanči skyriaus vedėjo funkcijas.

5. P r i p a ž į s t u netekusiu galios 2021 m. rugpjūčio 12 d. direktoriaus įsakymą Nr. V-81 „Dėl psichologinio saugumo politikos įgyvendinimo tvarkos aprašo tvirtinimo“.

6. P a s i l i e k u sau šio įsakymo vykdymo kontrolę.

Direktorius

Gediminas Ramanauskas

VŠĮ JONAVOS LIGONINĖS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE PREVENCIJOS POLITIKOS APRAŠAS

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. VšĮ Jonavos ligoninės (toliau – Ligoninė) smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos aprašo (toliau – Aprašas) tikslas - nustatyti smurto ir priekabiavimo atpažinimo būdus, galimas smurto ir priekabiavimo formas, supažindinimo su smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis Ligoninėje tvarką, pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą darbe (toliau – Pranešimų) teikimo ir nagrinėjimo tvarką, apie smurtą ir priekabiavimą pranešusių asmenų ir nukentėjusių asmenų apsaugos priemonės ir jiems teikiamą pagalbą, darbuotojų elgesio (darbo etikos) taisykles ir kitą informaciją, susijusią su smurto ir priekabiavimo prevencija bei įgyvendinti efektyviausius būdus ir priemones darbuotojams nuo galimo smurto ir priekabiavimo apsaugoti.

2. Ligoninėje darbo santykiai grindžiami išimtinai profesionalumo bei pagarbos sau ir kolegoms standartais. Ligoninė netoleruoja bet kokio smurto ir/ar priekabiavimo, kaip jie suprantami šiame Apraše, elgesio ir grėsmių. Netinkamas elgesys, nepriklausomai nuo darbuotojo (-ų) ar jiems prilygintų pagal šį Aprašą užimamų pareigų ir (ar) indelio į darbo organizacijos veiklą, yra netoleruotinas ir neleidžiamas jokio darbuotojo/paciento atžvilgiu. Ligoninė įsipareigoja nagrinėti visus pranešimus, gautus pagal šio Aprašo nuostatas.

3. Apraše vartojamos sąvokos:

3.1. **Komisija** – Ligoninės direktoriaus įsakymu sudaryta komisija, nagrinėjanti smurto ir/ar priekabiavimo darbe atvejį;

3.2. **Pranešimas** – rašytinis pranešimas apie smurto ir/ar priekabiavimo darbe atvejį/atvejus pagal rekomendacinę formą (šio Aprašo 2 priedas);

3.3. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kai asmens lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etinės priklausomybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, pilietybės, siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka. Tai pasikartojantis nepriimtinas elgesys, galintis pasireikšti žodžiu, raštu ar fiziniais veiksmais (pasireiškimo formų pavyzdžiai: įžeidūs komentarai, juokeliai, žeminimas, nesidalijama svarbia informacija, darbuotojo atbigojamas nuo kitų kolegų, susitikimų arba pasitarimų, ignoruojamas, jam skiriamos su darbinėmis funkcijomis nesusijusios užduotys ir pan.);

3.4. **Priekabiavimas dėl lyties** - smurtas ar priekabiavimas, nukreiptas prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą;

3.5. **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;

3.6. **Smurtas** – asmens (-ų) veikimu ar neveikimu kitam (-iems) asmeniui (-ims) padaromas tyčinis fizinis, psichinis, seksualinis, ekonominis poveikis, susijęs su darbu, dėl kurio darbuotojas patiria ar gali patirti turtinę/neturtinę žalą. Smurtas gali pasireikšti vienkartinio ar pasikartojančiu nepriimtinu elgesiu ar neveikimu.

4. Kitos Apraše naudojamos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

5. Šis Aprašas taikomas visiems Ligoninės darbuotojams, studentams ir praktikantams.

II. SMURTO IR/AR PRIEKABIAVIMO DARBE ATPAŽINIMO BŪDAI, GALIMOS FORMOS IR IŠRAIŠKOS

6. Ligoninėje visi darbuotojai (ir jiems prilyginti asmenys) privalo laikytis darbo kultūros, pagrįstos pagarba ir žmogaus orumu bei turi imperatyvią prievolę gerbti kito asmens orumą, mandagiai ir pagarbiai bendrauti su kitais, savo elgesiu užtikrinti darbo aplinką, kurioje kitas asmuo nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančiu, agresyviu, užgauliu, įžeidžiančiu veiksmy. Veiksmai, kuriais yra pažeidžiami šie reikalavimai yra netoleruojami ir laikytini smurto ir/ar priekabiavimo apraiškomis. Draudžiama priekabauti ir (arba) smurtauti, neetiškai ir nepagarbiai elgtis su darbuotojais ir kitais asmenimis visuose Ligoninės padaliniuose.

7. Smurtas ir priekabiavimas daro žalą darbuotojų ir visos Ligoninės gerovei. Jis gali pasireikšti žodžiu, raštu, fiziniais veiksmais.

8. Ligoninėje netoleruojami nei horizontalusis, nei vertikalusis smurtas ir/ar priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą ir smurtą ar priekabiavimą dėl lyties:

8.1. horizontalusis smurtas ir/ar priekabiavimas – kai smurtaujama arba priekabiuojama prie to paties lygmens kolegų (pvz., gydytojas prieš gydytoją);

8.2. vertikalusis smurtas ir/ar priekabiavimas – kai smurtaujama arba priekabiuojama: a) prieš žemesnę poziciją užimančią pavaldų asmenį (pvz., padalinio vadovo netoleruoti veiksmai nukreipti į pavaldinį ar jų grupę); b) padalinio darbuotojų ar jų grupės netoleruoti veiksmai prieš vadovą (pvz., padalinio darbuotojas ar jų grupė atvirai šaiposi, nevykdo vadovo pavedimų, siekdami jį sumenkinti).

9. Ligoninėje netoleruojamos visos smurto formos: fizinis, ekonominis, seksualinis ir psichologinis.

9.1. **Fizinis smurtas** – tai veiksmas ar veiksmai, kuriuo/kuriais siekiama sukelti fizinį skausmą ir (arba) sužaloti. Fizinis smurtas laikoma: mušimas, stumdymas, smauginimas, trenkimas, purtymas, tampymas, daiktų daužymas ginčo metu, daiktų mėtymas įpykus, turto naikinimas, sužeidimas - kūno sužalojimas ir kt. veiksmai, kurie akivaizdžiai siekiama tyčia sukelti fizinį skausmą. Šios nuostatos netaikomos, kai veiksmai turi aprašytų požymių, bet jie atliekami vykdant profesines pareigas (pvz., purtoma gaivinant žmogų).

9.2. **Ekonominis smurtas** - tai veiksmas ar veiksmai, kuriuo/kuriais darbuotojas (ar jam prilygintas asmuo) žeminamas dėl ekonominės priklausomybės ir (ar) patirtos/patiriamos ekonominės žalos, atsiradusios dėl smurtautojo prievartos, pvz., daromas poveikis, siekiant susidoroti su darbuotoju finansiškai, grasinimai neskirti skatinimo priemonių ar jų mokėjimo nutraukimo, darbuotojo nuvertinimas pagal jo nuopelnus ir kvalifikaciją, jeigu tai sukelia finansinius praradimus, tyčinis nepalankaus darbo grafiko sudarymas ir kt.

9.3. **Seksualinis smurtas** - tai veiksmas ar veiksmai, kuriuo/kuriais kėsiniamas į asmens sveikatą, asmens kūno neliečiamumą, socialinę laisvę, asmenybės garbę ir orumą. Pasireiškimo formos: juokai ar šaipymasis iš kito darbuotojo seksualumo ar kūno, įžeidžiančių pareiškimų darymas, įžeidinėjimas, pravardžiavimas dėl asmens seksualinių nuostatų/elgesio ir kt.

9.4. **Psichologinis smurtas** –tai veiksmas ar veiksmai, kuriuo/kuriais darbuotojas ar jam prilygintas asmuo įžeidinėjamas, jam teikiamos nepagrįstos pastabos (kuriomis sumenkinamas darbuotojo ar jam prilyginto asmens darbas, pastangos), grasinimai, draudimai, gąsdinimai, žeminimas, užgauliojimai ir kitas netinkamas elgesys, kuriuo siekiama darbuotoją įskaudinti, įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį, priversti suvokti priklausomybę/atlikti tam tikrą veiksmy/paklusti smurtautojui. Pavyzdžiui, grasinimais bandoma nuslopinti galimą aukos pasipriešinimą. Psichologinio smurto darbe baimė riboja jį patiriančių darbuotojų veiksmus, laisvę, daro įtaką jų sprendimams, bendravimui, savijautai ir gerovei darbe.

10. Ligoninėje nepriimtino elgesio formos, kurios visada laikytinos smurtu ir/ar priekabiavimu, yra šios (pateikiamas nebaigtinis sąrašas):

10.1. tiesioginiai arba netiesioginiai grąsinimai ar kaltinimai, siekiant sukelti emocinį ar fizinį skausmą, ar praradimą (pvz., grąsinimai atleisti iš darbo, bloginti darbo sąlygas, sudarant darbo grafikus ir kt.);

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

10.3. šmeižtas (pvz., tikrovės neatitinkančios informacijos, galinčios padaryti žalos asmens garbei ir orumui, paskleidimas ir kt.);

10.4. pasikartojančios neigiamos pastabos (pvz., nemalonūs skirtingo turinio komentarai, apkalbos ir kt.);

10.5. tyčinis darbuotojo izoliavimas darbinėje veikloje (pvz., izoliavimas, atrijimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų, nesidalinimas informacija, nuolatinis darbuotojo prašymų ir poreikių nepaisymas, neigimas ir kt.);

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

10.7. sarkazmas (pvz., piktas pašėpimas, kandi ironija ir kt.);

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

10.9. rikšmai (pvz., bendravimas pakeltu tonu, nevaldomos emocijos ir kt.);

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

10.11. įžeidimai, siekiant pakirsti darbuotojo pasitikėjimą savimi, įskaitant ir viešą pažeminimą;

10.12. kitų veiksmų, pareiškimų ar gestų, kurie nukreipti į darbuotojo savigarbą ir savivertę, siekiant pažeminti, naudojimas;

10.13. nepageidaujamas dėmesys (pvz., šnipinėjimas, persekiojimas, įkyrėjimas, su darbinėmis funkcijomis nesusijusių užduočių skyrimas);

10.14. nepageidaujamas seksualinis dėmesys (pvz., pašaipos iš seksualumo ar kūno, seksualinio pobūdžio paskalų skleidimas, pažadai naudoti mainais už seksualinio pobūdžio elgesį, seksualinio pobūdžio gestų, mimikų demonstravimas, pornografinės medžiagos demonstravimas, nepageidaujami seksualiniai siekimai ar pakartotinės užklauskos dėl pasimatymų, užuominos, kad seksualinis palankumas gali paskatinti asmens karjerą, gašlumas, nepadorūs gestai ir pan.);

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

10.16. nepadoraus turinio informacijos demonstravimas ar siuntimas;

10.17. įkyrus domėjimasis apie privatų gyvenimą, intymius santykius;

10.18. informacijos, nesusijusios su darbuotojo funkcijomis, apie jį rinkimas ir (arba) platinimas;

10.19. elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę.

11. Smurtu nėra laikoma:

11.1. pagrįsta darbinė kritika – Ligoninės direktorius, padalinio vadovas, tyrimus atliekančios komisijos ir kiti darbdavio atstovai (toliau – darbdavio atstovai) turi teisę vertinti darbuotojo, studento, praktikanto dalykines savybes, darbo rezultatus. Tokio vertinimo metu darbuotojui, studentui, praktikantui gali būti įvardijami jo atliekamo darbo trūkumai ir privalumai, išreiškiamos pastabos, iškeliami tikslai, nustatomas laikas pasitaisymui/problemų ištaisymui;

11.2. reiklumą išreškiantys veiksmai – darbdavio atstovai gali tikrinti, ar darbuotojas laikosi darbo sutartimi sulgytų ir jam pavestų pareigų, ar tinkamai vykdo savo funkcijas, reikalauti laikytis teisės aktų reikalavimų, tikrinti darbo drausmę ir pan.;

11.3. tarp darbdavio ir darbuotojų, praktikantų, studentų tarpusavyje kilę nesusipratimai, diskusijos, ginčai ar nuomonių nesutapimai savaimė nėra vertinami kaip smurtas, įskaitant psichologinį smurtą;

11.4. klaidingas smurto suvokimas – kai darbuotojas nežino teisės aktų reikalavimų, kurių privalo laikytis, nėra tinkamai susipažinęs su teisės aktų reikalavimais ir klaidingai interpretuoja darbdavio teisėtus reikalavimus.

12. Siekiant įvertinti, ar situacija laikytina smurtu ir/ar priekabiavimu, būtina įvertinti šiuos aspektus (pakanka nustatyti vieną aspektą):

12.1. ar žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas elgesys yra nepageidaujamas, užgaulus, intymaus pobūdžio;

12.2. ar tai asmens orumą menkinantis elgesys (priverčia jaustis nepatogiai, nejaukiai);

12.3. ar tai bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką sukuriantis elgesys;

12.4. ar veiksmais siekiama darbuotoją ar darbuotojų grupę įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį ar išeiti iš darbo arba atsisakyti pretenduoti į kitą darbo vietą.

13. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:

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

13.2. pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buitines, sanitarines ir higienos patalpomis;

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

13.4. su darbu susijusių bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu;

13.5. Ligoninės (darbdavio) suteiktame būste;

13.6. pakeliui į darbą ar iš darbo.

III. PRANEŠIMŲ APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ PATEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

14. Darbuotojas ar jų grupė, pagrįstai manantis/manantys, kad patyrė ar galimai patyrė smurtą ir/ar priekabiavimą darbe, turi teisę apie tai tiesiogiai pranešti šiuo įsakymu paskirtam atsakingam asmeniui arba siųsti pranešimą elektroniniu paštu personalas@jonavosligonine.lt.

15. Pranešimas įforminamas pagal šio Aprašo 2 priede pateikiamą rekomendacinę formą. Pateikti galima tik rašytinį pranešimą.

16. Pranešime privalo būti nurodyta:

16.1. skundžiamasis asmuo (nurodant vardą, pavardę, pareigas, o jeigu šie duomenys pranešimą teikiančiam asmeniui nežinomi – kuo išsamesni duomenys, kuriais remiantis būtų galimybė identifikuoti konkretų asmenį, pvz. šių metų gruodžio 15 d. 16 val. X skyriuje dirbęs gydytojas);

16.2. išsamus įvykio faktinių aplinkybių aprašymas (įvardijama situacija, nurodoma kaip pasireiškė netoleruoti veiksmai ir kt.);

16.3. data ir laikas, jeigu atvejis vienkartinis, jeigu pasikartojantis – preliminariai kada prasidėjo veiksmai;

16.4. galimi liudytojai;

16.5. kita, pranešėjo nuomone, svarbi informacija.

16.6. jeigu pageidauja - kokios apsaugos priemonės ir pagalbos pranešėjas pageidauja Pranešimo nagrinėjimo metu ir kokios apsaugos priemonės ir pagalbos pageidauja, jeigu bus nustatytas smurto ir/ar priekabiavimo faktas (Ligoninė priemonę taikys pagal galimybes).

17. Kartu su Pranešimu pateikiamos įrodinėjimo priemonės, pvz., teisėtai padaryti garso įrašai, susirašinėjimai el. paštu ar sms žinutėmis ir pan. Pateikti papildomas įrodinėjimo priemonės galima iki Komisijos posėdžio, kuriame bus nagrinėjamas Pranešimas, pabaigos.

18. Rekomenduojama Pranešimą pateikti per kiek įmanoma trumpesnę laiką nuo netoleruotinių veiksnių/neveikimo fakto, bet ne vėliau kaip per 30 dienų. Jei terminas praleistas dėl

objektyvių priežasčių – atsakingas asmuo šį terminą gali pratęsti.

19. Atsakingas asmuo, gavęs rašytinį Pranešimą tiesiogiai arba el. paštu, nedelsiant jį registruoja neviešame Smurto ir priekabiavimo darbe pranešimų registre (Aprašo 1 priedas) ir ne vėliau, nei kitą administracijos darbo dieną apie gautą pranešimą žodžiu informuoja Ligoninės direktorių (jam nesant – jį pavaduojantį asmenį) bei el. paštu informuoja Komisijos pirmininką, o jam nesant – kitą komisijos narį ir ne vėliau kaip per dvi darbo dienas perduoda Pranešimą Komisijai.

20. Komisijos pirmininkas ne vėliau kaip per penkias darbo dienas organizuoja Komisijos posėdį. Komisijos nariams iki posėdžio sudaroma galimybė susipažinti su Pranešimu ir jo priedais. Esant abejonėms dėl nešališkumo ar nepriklausomumo, Komisijos narys turi nusišalinti nuo Pranešimo nagrinėjimo. Pranešėjas ar skundžiamas asmuo komisijos nariams nušalinimą gali reikšti iki Komisijos posėdžio pradžios. Nagrinėjant Pranešimą, prašymas dėl komisijos pirmininko ar nario nušalinimo galimas tik tuo atveju, jeigu nušalinimo aplinkybės paaiškėjo vėliau, t. y. jau nagrinėjant Pranešimo aplinkybes. Nušalinimo pagrindu gali būti tik objektyvios priežastys. Visos Komisijos sudėties arba tiek narių, kad neliktų kворumo, nušalinti negalima. Nušalinimą sprendžia kiti Komisijos nariai.

21. Komisijoje Pranešimai nenagrinėjami jeigu:

21.1. jie anoniminiai;

21.2. pranešime nurodytų aplinkybių tyrimas nepriklauso Ligoninės kompetencijai. Apie tai atsakingas asmuo ne vėliau nei per 3 (tris) darbo dienas informuoja Pranešimą pateikusiam asmeniui, jei žinomi jo kontaktiniai duomenys;

21.3. neįmanoma pradėti tyrimo dėl duomenų trūkumo arba jei Pranešimas neįskaitomas, o pranešėjas per Komisijos nustatytą terminą Komisijos prašymu duomenų nepapildo, nepatikslinka ir kitos galimybės duomenų patikrinti nėra;

21.4. Pranešimas dėl to paties dalyko buvo išnagrinėtas, yra nagrinėjamas Komisijoje arba nagrinėjamas kita tvarka (pvz., teismine);

21.5. jei to pageidauja Pranešimą pateikęs (nukentėjęs) asmuo/asmenys.

22. Komisija:

22.1. iki Komisijos posėdžio pasiūlo skundžiamajam per 1 administracijos darbo dieną raštu pateikti savo paaiškinimus (paaiškinimo nepateikimas nėra kliūtis nagrinėti Pranešimą);

22.2. informavusi, kad pokalbio metu bus daromas garso įrašas ir apie tai, kad nepateikus paaiškinimų, bus laikoma, kad asmenys atsisakė teisės būti išklausytas, atskirai išklauso:

22.2.1. Pranešimą pateikusį asmenį/asmenis;

22.2.2. skundžiamąjį asmenį;

22.2.3. liudytojus ar kitus asmenis, galinčius pateikti papildomos informacijos, jei to pageidauja pranešimą pateikęs asmuo ar skundžiamasis asmuo.

22.3. ištiria papildomą informaciją ir/ar dokumentus, jeigu jie yra;

22.4. priima išvadą ir ją pateikia Ligoninės direktoriui, o jam nesant – pavaduojančiam Ligoninės direktorių asmeniui.

23. Komisijos pirmininkas ir nariai turi teisę rinkti papildomą informaciją, susijusią su Pranešimu, siekiant išsiaiškinti papildomas atvejo aplinkybes. Ligoninės darbuotojai privalo suteikti šiuos duomenis arba nurodyti objektyvias priežastis, kodėl tie duomenys negali būti suteikti.

24. Komisija nepriimtino elgesio išaiškinimui turi teisę pasitelkti medicinos psichologą ar kitus specialistus.

25. Komisija laikosi šių Pranešimo nagrinėjimo principų:

25.1. nekaltumo – skundžiamasis laikomas nekaltu, iki kol bus priimtas galutinis sprendimas dėl pažeidimo ar jo netinkamo elgesio;

25.2. operatyvumo – Pranešimo nagrinėjimas atliekamas per įmanomai trumpiausią terminą;

25.3. betarpiškumo – visiems su atveju susijusiems asmenims (Pranešimą pateikusiam/pateikusiems asmenims, liudytojui, skundžiamajam) sudaromos visos galimybės pateikti paaiškinimus;

25.4. objektyvumo ir nešališkumo – Pranešimas nagrinėjamas objektyviai, be jokių

išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo;

25. 5. konfidencialumo – iki Komisijos išvados pateikimo, draudžiama atskleisti bet kokią informaciją, susijusią su Pranešimo nagrinėjimu, šiame procese nedalyvaujantiems asmenims, išskyrus Ligoninės direktoriui;

25.6. pagalbos nukentėjusiajam – gavus Pranešimą dėl priekabiavimo ir (arba) smurto, nukentėjusiajam pagal galimybes sudaromos psichologiškai saugios darbo sąlygos.

26. Komisija Pranešimą privalo išnagrinėti ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo Pranešimo gavimo dienos ir išvadą pateikti Ligoninės direktoriui arba jį pavaduojančiam asmeniui.

27. Pranešimo nagrinėjimo metu, Komisija, įvertinusi poreikį, turi teisę siūlyti Ligoninės direktoriui šias laikinas priemones:

27.1. užtikrinti galimybę Pranešimą pateikusiam asmeniui (galimam nukentėjusiajam) neatvykti į darbo vietą ar tą vietą Ligoninėje, kurioje jaučia grėsmę, kol bus nagrinėjamas Pranešimas;

27.2. pagal galimybes taikyti Pranešime prašytas apsaugos ir pagalbos priemones pranešėjui (jeigu buvo suformuluotas prašymas).

28. Jeigu Pranešimą pateikęs asmuo to pageidauja, turi būti imtasi priemonių, kad šis asmuo nesutiktų su skundžiamuoju, tuo tikslu Komisija taip organizuoja savo darbą, kad minėti asmenys būtų išklausomi skirtingu laiku.

29. Komisija, išnagrinėjusi Pranešimą, priima vieną iš Išvadų ir ją pateikia Ligoninės direktoriui arba jį pavaduojančiam asmeniui:

29.1. pripažįsta, kad Pranešime nurodytos aplinkybės atitinka smurto ir ar/priekabiavimo sudėtį ir siūlo poveikio priemonę asmeniui, kuris smurtavo ir/ar priekabiavo;

29.2. pripažįsta, kad Pranešime nurodytos aplinkybės neatitinka smurto ir ar/priekabiavimo sudėties;

29.3. nustato, kad Pranešimo nagrinėjimas yra nutraukiamas, jeigu paaiškėja Aprašo 21 punkte nurodytos aplinkybės.

30. Ligoninės direktorius, gavęs Komisijos išvadą, priima sprendimą dėl tolimesnių veiksmų ir/ar priemonių taikymo. Apie priimtą sprendimą informuojamas Pranešimą pateikęs (nukentėjęs) asmuo ir skundžiamasis (asmuo, pripažintas smurtavęs ir/ar priekabiavęs).

31. Pranešimą pateikusiam (nukentėjusiam) asmeniui/asmenims pageidaujant Pranešimas gali būti nenagrinėjamas Komisijoje, o sudaroma galimybė spręsti situaciją neformaliai. Kai nukentėjęs asmuo pageidauja tik sudrausminti nepageidaujamą elgesį sukėlusį asmenį ir užkirsti kelią tokiems veiksams ateityje, tačiau nepageidauja, kad būtų atliekamas tyrimas, gali būti taikomos šios procedūros: neformalus pokalbis, kai atsakingas darbuotojas ar Ligoninės direktorius atskirai bendrauja su galimai nukentėjusiu ir galimai netinkamai besielgusiu asmeniu, siekiant taikiai išspręsti kilusius nesutarimus. Pokalbio metu, be kita ko, primenama ir atkreipiamas dėmesys į Ligoninės vertybinę politiką, taip pat, pakomentuojamos Aprašo nuostatos.

32. Visos neigiamos pasekmės, kurios atsirado dėl smurto ir/ar priekabiavimo, jei objektyviai įmanoma, turi būti kuo skubiau ištaisytos ir/ar pašalintos.

IV. POVEIKIO PRIEMONIŲ TAIKYMAS ASMENIUI, PRIPAŽINTAM SMURTAVUS IR/AR PRIEKABIAVUS

33. Poveikio priemonių taikymas darbe smurtaujančiam ir/ar priekabiaujančiam darbuotojui (ar jam prilygintam asmeniui) yra kraštutinė priemonė ir gali būti taikoma, kai smurtas ir/ 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) darbe yra objektyviai įrodytas, visos konflikte dalyvaujančios šalys yra išklausytos, atsižvelgta į paaiškinimus, aplinkybes, ankstesnį smurtavusio ir/ar priekabiavusiojo elgesį.

34. Aprašo 33 punkte įvardintam asmeniui galimos taikyti poveikio priemonės, nepažeidžiant Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatų (gali būti taikomos viena arba kelios

priemonės):

- 34.1. įpareigojimas atsiprašyti nukentėjusiojo, jeigu nukentėjusysis pageidauja;
- 34.2. įspėjimas raštu apie galimą atleidimą už antrą tokį pažeidimą;
- 34.3. siuntimas į privalomus mokymus ar konsultacijas;
- 34.4. darbo vietos pakeitimas ar rotacija, jeigu pagal atliekamas darbines funkcijas tai yra įmanoma;
- 34.5. atleidimas iš darbo pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 58 straipsnį.
35. Poveikio priemonės taikomos atsižvelgiant į padaryto nusižengimo sunkumą, trukmę, kaltės formą ir rūšį, ankstesnius pažeidimus, kitas svarbias aplinkybes. Komisija, priimdama Aprašo 29.1 punkte nustatytą išvadą, tuo pačiu pateikia pasiūlymą dėl poveikio priemonės/priemonių taikymo. Ligoninės direktoriaus ar jį pavaduojančio asmens šis pasiūlymas, priimant sprendimą, nesaisto.

V. NUKENTĖJUSIŲ ASMENŲ APSAUGOS PRIEMONĖS IR JIEMS TEIKIAMA PAGALBA

36. Ligoninės administracija pagal galimybes padeda darbuotojams, studentams, praktikantams, patyrusiems smurtą ir/ar priekabiavimą darbe (toliau – nukentėję asmenys) ir juos palaiko. Nukentėjusių asmenų apsaugos priemonės ir pagalba parenkama atsižvelgiant į konkretų atvejį ir poveikį darbuotojo psichologinei – emocinei ar fizinei sveikatai. Vadovaujantis protingumo principu, nukentėjusiam asmeniui gali būti:

36.1. esant poreikiui sudaryta galimybė naudotis specialistų (medicinos psichologų, gydytojų psichiatrų ir kt.) paslaugomis;

36.2. apmokėta už reikalingų specialistų (medicinos psichologų, gydytojų psichiatrų ir kt.) paslaugas; šios išlaidos pripažįstamos Ligoninės patirtais nuostoliais dėl asmens, Ligoninės direktoriaus sprendimu pripažinto smurtavusiu ir/ar priekabiavusiu, kaltės ir teisės aktų nustatyta tvarka gali būti išskaitomos iš šio asmens;

36.3. užtikrinama galimybė perkelti nukentėjusį asmenį į kitą darbo vietą (esant galimybei ir nepažeidžiant Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatų);

36.4. taikoma darbo rotacija (esant galimybei);

36.5. suteikiamos kasmetinės atostogos nesilaikant patvirtinto atostogų grafiko;

36.6. kitos bendrai sutartos priemonės, įvertinant galimybes, situaciją, proporcingumą ir poreikį.

37. Darbuotoją, patyrusį smurtą ir/ar priekabiavimą darbe, apie konkrečias priemones, taikomas jo atžvilgiu, informuoja atsakingas asmuo.

VI. DARBUOTOJŲ TINKAMO ELGESIO TAISYKLĖS

38. Darbiniai santykiai grindžiami abipuse pagarba ir žmogaus orumu.

39. Visi darbo santykių dalyviai (darbdavys ir darbuotojai) privalo nuolat dėti pastangas kurti emocinei ir psichinei sveikatai palankias darbo sąlygas, pirmiausiai vadovautis taisykle – elkis su kitais taip, kaip norėtum, kad būtų su tavim elgiamasi.

40. Darbuotojai privalo vadovautis VŠĮ Jonavos Ligoninė elgesio kodeksu ir Asmens sveikatos priežiūros įstaigos darbuotojų elgesio kodeksu, patvirtintu Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2021 m. liepos 16 d. įsakymu Nr. V-1673. Šie kodeksai yra laikomi šio Aprašo neatskiriama dalimi. Jei tam tikrų klausimų nereguliuoja šis Aprašas, tiesiogiai taikomi minėti kodeksai.

41. Ligoninė netoleruoja asmens priekabiavimo, smurto, įžeidinėjimo, žeminimo, apkalbų bei skatina visus darbuotojus nebūti pasyviais netoleruotinių veiksčių/neveikimo ir pažeidžiančio elgesio stebėtojais, imtis aktyvių veiksčių nepriimtinais elgesiui stabdyti.

42. Darbuotojai ir jiems prilyginti asmenys, studentai, praktikantai skatinami:

42.1. pastebėjus nepriimtina elgesį jo netoleruoti, nelaikyti pokštu ar nevykusių pajuokavimų, neskatinti tokio elgesio nereagavimu, pritariančia šypsena, juoku ar kitais nepriimtina elgesį palaikančiais veiksmais;

42.2. turint abejonių dėl galimo nepageidaujamo (netinkamo) arba kitokio elgesio savo ar kitų darbuotojų atžvilgiu, kai darbuotojas priverstas jaustis nepatogiai, kreiptis į atsakingą darbuotoją.

43. Ligoninės ryšių įrangos bei kompiuterinio tinklo naudojimas su tikslu trukdyti, pažeminti, trikdyti, įbauginti, pažeminti, grasinti, norint įgyti jėgą ir kontroliuoti asmenis laikomas šiurkščiu Ligoninės elgesio taisyklių pažeidimu ir už jį gali būti taikoma drausminė atsakomybė.

44. Darbuotojai ir jiems prilyginti asmenys, studentai, praktikantai privalo:

44.1. gerbti kito asmens orumą, mandagiai ir pagarbiai bendrauti su kitais asmenimis (kolegomis bei pacientais), savo elgesiu užtikrinti darbo aplinką, kurioje kitas asmuo nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veikslių;

44.2. dalyvauti Ligoninės organizuojamuose mokymuose, susirinkimuose ir kituose renginiuose, kuriuose darbuotojai supažindinami su smurto ir priekabiavimo pavojais, prevencijos priemonėmis, su savo teisėmis bei pareigomis smurto ir priekabiavimo atveju;

44.3. padrausinti smurtą ir/ar priekabiavimą patiriantį asmenį teikti Pranešimą;

44.4. bendradarbiauti nagrinėjant Pranešimus;

44.5. skambinti bendrajam pagalbos centrui (112), jei yra iškilusi akivaizdi grėsmė asmens sveikatai ir/ar gyvybei, bei kitais atvejais, jei tai yra būtina.

VII. PREVENCIJOS PRIEMONĖS

45. Siekiant neleisti atsirasti ir/ar suvaldyti atsiradusį smurtą ir/ar priekabiavimą darbo aplinkoje, numatomos ir įgyvendinamos šios prevencijos priemonės:

46. **Psichosocialinės aplinkos gerinimas:**

46.1. įmanomomis organizacinėmis ir techninėmis priemonėmis užtikrinama saugi ir sveika darbo aplinka visais su darbo santykiais susijusiais klausimais;

46.2. pareiginiuose nuostatuose, kituose funkcijas ir pareigas nustatančiuose dokumentuose aiškiai apibrėžiamos darbuotojų pareigos ir atsakomybės;

46.3. darbuotojai dirba optimaliu darbo krūviu, užduotims atlikti skiriamas pakankamas terminas;

46.4. stengiamasi užtikrinti darbuotojų darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą;

46.5. su darbu susiję sprendimai grindžiami teisingumo, sąžiningumo, lygių galimybių ir pagarbos žmogui principais;

46.6. efektyviai sprendžiamos iškilusios problemos, vengiama besitęsiančio streso situacijų;

46.7. siekama, kad darbuotojams būtų aišku, ko iš jų tikimasi darbe;

46.8. darbuotojai pakankamai apmokomi atlikti savo darbą;

46.9. darbuotojai turi gerbti ir pasitikėti savo tiesioginiu vadovu, o tiesioginis vadovas turi rūpintis sau pavaldžių darbuotojų savijauta;

46.10. atsižvelgiama į darbuotojų bendradarbiavimą ir suderinamumą (ar nori ir gali dirbti kartu/komandoje, ar sutaria tarpusavyje, ar dirba vieningai, ar darbas paskirstomas tolygiai, konfliktų dažnis ir pan.);

46.11. pagal galimybes organizuojamos įvairios laisvalaikio veiklos ir kultūriniai renginiai.

47. **Fizinės darbo aplinkos gerinimas:**

47.1. užtikrinamas darbo vietų saugus, patogus ir tinkamas įrengimas;

47.2. užtikrinamas pakankamas ir tinkamas darbo priemonių aprūpinimas.

48. **Smurto ir/ar priekabiavimo darbe atvejų registravimas ir nagrinėjimas:**

48.1. darbuotojai informuoti ir žino apie galimybę pranešti apie patirtą ar galimai patirtą smurtą ir/ar priekabiavimą darbe;

48.2. visi Pranešimai dėl smurto ir/ar priekabiavimo darbe registruojami ir nagrinėjami Ligoninėje nustatyta tvarka per įmanomai trumpiausią laiką šio Aprašo nustatyta tvarka.

49. Darbuotojų ir padalinių vadovų informavimas ir mokymas:

49.1. darbuotojams teikiama vieša informacija (informacija Ligoninės el. svetainėje, atmintinės ir pan.) apie Ligoninėje taikomą smurto ir/priekabiavimo prevencijos politiką, siekiamo pozityvaus elgesio taisykles, vykdomas priemones ir pan.;

49.2. visi darbuotojai yra informuoti ir žino, kad Ligoninė netoleruoja bet kokio smurto, įskaitant psichologinį, darbe, priekabiavimo ir neetiško elgesio, netinkamas/nepriimtinas smurtautojo (-ų) elgesys, nepriklausomai nuo jo (-ų) užimamų pareigų ir (ar) indelio į darbo organizacijos veiklą yra netoleruotinas ir neleidžiamas jokio darbuotojo/paciento atžvilgiu;

49.3. visi darbuotojai, jiems prilyginami asmenys ir naujai įsidarbinantys asmenys pasirašytinai supažindinami su šiuo Aprašu ir su siektinomis elgesio taisyklėmis ir žino apie galimybę pranešti apie patirtą ar galimai patirtą smurtą ir/ar priekabiavimą darbe;

49.4. darbuotojams periodiškai primenama apie galimas smurto ir priekabiavimo situacijas, išnagrinėtus atvejus (nuasmenintus), priimtų sprendimų esmę, priimtina elgesį, kuris padėtų vengti konfliktų darbe ar juos mažinti;

49.5. esant darbuotojo, patyrusio smurtą ir/ar priekabiavimą, rašytiniam sutikimui, nuasmeninti smurto ir/ar priekabiavimo darbe atvejai aptariami su darbuotojais ir iš jų mokomasi;

49.6. darbuotojai skatinami dalyvauti streso ir konfliktų valdymo mokymuose, kuriuos organizuoja Ligoninė; teikiama informacija apie smurto ir priekabiavimo supratimą ir jų pavojus, prevencijos priemones, bendravimo įgūdžių tobulinimą;

49.7. Ligoninės vadovai ir padalinių vadovai esant galimybei dalyvauja mokymuose, skirtuose pastebėti nepageidaujama darbuotojo elgesį, įvertinti galimas konflikto darbe pasekmes ir numatyti priemones, kurios padėtų išvengti smurto ir priekabiavimo apraiškų pasireiškimą, padėti smurtą ir priekabiavimą darbe patyrusiems darbuotojams, užtikrinti informacijos apie patyrusius smurtą darbuotojus konfidencialumą ir pan.

50. Bendradarbiavimas:

50.1. darbuotojai ir jiems prilyginti asmenys skatinami atvirai kalbėti apie smurto ir priekabiavimo darbe problemą, bendravimas grįstas pagarba, skatinami dalintis savo patirtimi, ieškoti pagalbos, gauti paramą iš kolegų;

50.2. darbuotojai ir jiems prilyginti asmenys skatinami neignoruoti kitų darbuotojų keisto ar nesuprantamo elgesio, jo pasikeitimo, paūmėjimo. Svarbu laiku identifikuoti bet kokį susirūpinimą keliantį elgesį ir pranešti atsakingam darbuotojui;

50.3. į smurto ir/ar priekabiavimo prevencijos įgyvendinimą įtraukiami visi darbuotojai ir vadovai;

50.4. darbuotojų ir vadovų bendradarbiavimas grįstas pagarba ir atvirumu.

50.5. Padalinio vadovai stengiasi integruotis į vadovaujama kolektyvą ir gilinasi į pavaldinių bendravimo ypatumus, tiek kiek tai būtina nustatyti pirminius (dažnai, neakivaizdžius) smurtą ir/ar priekabiavimą sąlygojančius požymius ir imasi priemonių: pasikalba su asmeniu, kuris galimai neįvertina savo veiksmų pavojingumo (pvz., nurodo, kad jauną darbuotoją glumina juokeliai arba, kad šioje įstaigoje nepriimtinas toks familiarus elgesys), arba organizuoja darbo funkcijų atlikimą tokiu būdu, kad konfliktuojantys ar dažnai priešingą nuomonę turintys ir aktyviai ją ginantys darbuotojai dirbtų skirtingu darbo grafiku; atliktų užduotis su skirtingais kolegomis ir pan.

51. Atsakingo asmens skyrimas, kuris:

51.1. organizuoja pagalbos suteikimą nukentėjusiam darbuotojui;

51.2. konsultuoja darbuotojus smurto ir priekabiavimo darbe klausimais ir kilus konfliktui;

51.3. išklauso darbuotojų nuogastavimus bei organizuoja vidinę komunikaciją (informuoja darbuotojus apie galimus smurto ir priekabiavimo pavojus ir būdus kaip save saugoti);

51.4. užtikrina grįžtamojo ryšio sklaidą;

51.5. Esant poreikiui, organizuoja anonimines apklausas dėl galimo ar patiriamo smurto ar priekabiavimo darbe atvejų, daro anoniminių anketų analizes, išvadas pateikia Ligoninės

direktoriui;

51.6. vykdo kitas šiuo Aprašu priskirtas funkcijas;

51.7. vykdo kitas Ligoninės direktoriaus pavestas funkcijas, susijusias su smurto ir/ar priekabiavimo darbe prevencija.

52. Pagalbos suteikimas smurtą ir /ar priekabiavimą patyrusiam asmeniui:

52.1. užtikrinamas šio Aprašo 36.1-36.6 papunktčiuose numatytų proporcingų priemonių taikymas;

52.2. užtikrinama reintegracija į darbo vietą, orios darbo aplinkos atkūrimas;

52.3. esant poreikiui, užtikrinama pagalba kreipiantis į teismą, policiją, prokuratūrą ar kitas institucijas.

53. Papildomų priemonių taikymas asmeniui, kuris pripažintas smurtavęs ar priekabiavęs darbe:

53.1. taikomas neformalus pokalbis, elgesį sukėlusių priežasčių identifikavimas (jeigu tai įmanoma);

53.2. vykdoma šio asmens elgesio po poveikio priemonių taikymo stebėseną;

53.3. įvertinus ar tai proporcinga tikslui priemonė - siunčiamas medicinos psichologo konsultacijai.

54. Prevencijos priemonės gali būti taikomos visos kartu arba įgyvendinamos palaiptai, prioriteto tvarka, įvertinant Ligoninės galimybes.

55. Prevencijos priemonės peržiūrimos atsižvelgiant į Ligoninėje nustatytus smurto ir/ar priekabiavimo darbe atvejus ir, esant poreikiui, atnaujinamos.

56. Už prevencinių priemonių organizavimą ir įgyvendinimą atsakingas šiuo įsakymu paskirtas atsakingas asmuo.

VIII. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

57. Darbuotojo ar jam prilyginto asmens ar darbuotojų grupės teisės ir laisvės negali būti varžomos dėl to, kad jis/jie sąžiningai pateikė Pranešimą. Bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš asmenis, pateikusius Pranešimą, yra draudžiamas ir yra laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

58. Nustačius, kad Pranešimas buvo pateiktas tyčia, nesąžiningai, aiškiai melagingas, su tikslu pakenkti Ligoninei ar darbuotojui, tokį Pranešimą pateikusiam asmeniui gali būti taikomos proporcingos poveikio priemonės, suderinamos su galiojančiu teisiniu reglamentavimu. Elgesys, pagrįstas klaida ar nesusipratimu, nelaikomas nesąžiningu ar melagingu.

59. Šis Aprašas tvirtinamas įvykdžius įprastas informavimo ir konsultavimo procedūras.

60. Smurtas ir/ar priekabiavimas laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu ir yra pagrindas atleisti darbuotoją iš darbo pagal LR darbo kodekso 58 straipsnį (dėl darbuotojo kaltės).

61. Darbuotojai turi teisę teikti pasiūlymus atsakingam asmeniui dėl Aprašo nuostatų keitimo ir jame numatytų prevencijos priemonių papildymo ar tobulinimo.

62. Darbuotojai su šiuo Aprašu yra supažindinami pasirašytinai. Aprašas yra skelbiamas viešai Ligoninės internetinėje svetainėje. Visi darbuotojai ir jam prilyginti asmenys turi teisę asmeniškai atvykti pas atsakingą asmenį pasitarti, ar tam tikri veiksmai įstaigoje yra/nėra laikytini tinkamais šio Aprašo kontekste.

63. Darbuotojams, pateikusiems Pranešimą šio Aprašo nurodyta tvarka, užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.

64. Aprašas gali būti keičiamas atsižvelgiant į gautus Pranešimus, nustatytus smurto ir priekabiavimo atvejus, pasikeitus galimiems jų pavojams ar atsiradus naujų arba pareikalavus Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos darbo inspektoriui, taip pat pasikeitus šią sritį reguliuojantiems teisės aktams. Aprašas tvirtinamas, keičiamas, pildomas ir naikinamas Ligoninės direktoriaus įsakymu.

(Rekomendacinė forma)

PRANEŠIMAS

APIE SMURTO IR/AR PRIEKABIAVIMO DARBE ATVEJĮ LIGONINĖJE

_____ (data)

Pareiškėjas/pareiškėjai (nurodyti vardą, pavardę, pareigas, padalinį, kontaktinius duomenis – telefono Nr., el. pašto adresą) _____

Skundžiamasis asmuo (nurodyti vardą, pavardę, pareigas, o jeigu šie duomenys nežinomi – kuo išsamesnius duomenis, kuriais remiantis būtų galimybė identifikuoti konkretų asmenį, pvz. šių metų gruodžio 15 d. 16 val. X skyriuje dirbęs gydytojas ir t.t.) _____

Pranešu, kad patyriau smurtą/smurtą ir priekabiavimą/priekabiavimą (reikalingą pabraukti) ir nurodau, kad (kuo išsamiau aprašyti įvykio faktines aplinkybes, įvardinti vietą) _____

Smurtą ar/ir priekabiavimą patyriau (nurodyti datą ir laiką, jeigu atvejis vienkartinis, jeigu pasikartojantis – preliminariai kada prasidėjo veiksmai) _____

Prašau iškviesti ir apklausti šiuos liudytojus (nurodyti vardą, pavardę, jei žinoma – pareigas, kontaktinius duomenis): _____

PAPILDOMAI NURODAU ŠIĄ SU PRANEŠIMO ESME SUSIJUSIĄ SVARBIAJĄ INFORMACIJĄ _____

PAGEIDAUJU, KAD KOL BUS IŠNAGRINĖTAS ŠIS PRANEŠIMAS IR PRIIMTAS SPRENDIMAS MANO ATŽVILGIU BŪTŲ TAIKOMOS ŠIOS APSAUGOS PRIEMONĖS IR TEIKIAMA PAGALBA

PAGEIDAUJU/NEPAGEIDAUJU, KAD SKUNDŽIAMASIS ASMUO ATSIPRAŠYTŲ
(pabraukti)

JEIGU BŪSIU/BŪSIME PRIPAŽINTAS/ PRIPAŽINTI NUKENTĖJUSIU/ NUKENTĖJUSIAISIAIS PRAŠOME TAIKYTI ŠIA/ŠIAS PRIEMONES: (galimos priemonės: esant poreikiui sudaryta galimybė naudotis specialistų (medicinos psichologų, gydytojų psichiatrų ir kt.) paslaugomis; apmokėta už reikalingų specialistų (medicinos psichologų, gydytojų psichiatrų ir kt.) paslaugas; užtikrinama galimybė perkelti nukentėjusį asmenį į kitą darbo vietą (esant galimybei ir nepažeidžiant Darbo kodekso nuostatų); taikoma darbo rotacija (esant galimybei); suteikiamos kasmetinės atostogos nesilaikant patvirtinto atostogų grafiko; kita)

Man (mums) yra suprantama, kad poveikio priemonė bus parinkta atsižvelgiant į prašymą, bet įvertinant Ligoninės galimybes.

SUTINKU/NESUTINKU, KAD ŠIAME PRANEŠIME ĮVARDINTAS ATVEJIS, JĮ IŠNAGRINĖJUS BEI NUASMENINUS DUOMENIS BŪTŲ APTARIAMAS LIGONINĖS KOLEKTYVE, TURINT MOKOMŲJŲ TIKSLŲ (TINKAMĄ APIBRAUKTI).

Priedami šie įrodymai:

- 1.
- 2.

Parašas