

VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS NAUJOSIOS VILNIOS POLIKLINIKOS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

I SKYRIUS

BENDROSIOS NUOSTATOS

1. VšĮ Naujosios Vilnios poliklinikos smurto ir priekabiavimo prevencijos politika (toliau – Politika) nustato VšĮ Naujosios Vilnios poliklinikos (toliau – Poliklinikos, organizacijos) prevencijos ir intervencijos priemonių sistemą saugiai aplinkai nuo smurto, mobingo, psichologinio smurto ir priekabiavimo kurti.

2. Politikos tikslas – sukurti darbe saugią aplinką. Uždaviniai - padėti Poliklinikos darbuotojams atpažinti smurto ir priekabiavimo atvejus, galimas smurto ir priekabiavimo formas, supažindinti su smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis, pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarka, apie smurtą ir priekabiavimą pranešusių asmenų ir/ar patyrusių smurtą ir/ar priekabiavimą asmenų apsaugos priemones bei jiems teikiama pagalba, rekomenduojamais elgesio darbe (darbo etikos) modeliais ir kita informacija, susijusia su smurto ir priekabiavimo prevencija.

3. Politikoje vartojamos sąvokos:

3.1. **Fizinis smurtas** – asmens tyčiniai fiziniai veiksmai, kurie sukelia kitam asmeniui fizinį skausmą arba dėl kurių tas asmuo gali būti sužalotas.

3.2. **Mobingas** – patyčių atmaina, psichologinis smurtas ar bet koks ir bet kokios formos sisteminis, ilgesnį laiką pasikartojantis įžeidžiantis, užgaulus ar kitoks piktnaudžiaujamo pobūdžio elgesys, nukreiptas prieš atskirą (-us) darbuotoją (-us), kuriuo pažeidžiama darbuotojo profesinė, materialinė, socialinė ar psichologinė gerovė, sukliamas poveikis psichinei ir fizinei darbuotojo sveikatai, reputacijai, mažinamas darbuotojo produktyvumas.

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

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

3.5. **Mobingo ir psichologinio smurto prevencija** – organizacijos socialinė politika, planingų ir sistemingų priemonių visuma, skirta sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančiu, agresyviu, užgauliu, įžeidžiančiu veiksmy, kuriais kėsiniama į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.

3.6. Mobingo ir psichologinio smurto intervencija – išankstinė nuostata, leidžianti spręsti mobingo sukeltas krizines situacijas. Intervencija – tai intensyvi prevencija. Ji taikytina ne įsiplieskusiems konfliktams gesinti, bet, žvelgiant sistemiškai, siekiant laiku užbėgti už akių naujiems konfliktams. Mobingo ir psichologinio smurto pirminės intervencijos užduotis – lokalizuoti konfliktą iki lemiamojo įvykio, o dar veiksmingiau – vystyti kultūrinį ir organizacinį nepalankumą patyčioms, priekabėms ir radikaliausiai konfliktų formai – mobingui, kaip diskriminacijai darbuotojų santykiuose.

II SKYRIUS

PAGRINDINIAI DARBUOTOJŲ VEIKLOS IR DARBO ETIKOS PRINCIPAI

4. Pagrindiniai Poliklinikos darbuotojų veiklos ir darbo etikos principai yra šie:

- 4.1. **atsakomybė.** Kiekvienas Poliklinikos darbuotojas turi atsakyti už savo veiksmų padarinius, naudojamos informacijos, dokumentų tinkamą naudojimą ir konfidencialumą; vadovo reikalavimu atsiskaityti už savo veiklą;
- 4.2. **atvirumas.** Kiekvienas Poliklinikos darbuotojas turi būti atviras kitokiam požiūriui, pozityvioms iniciatyvoms, dialogui, bendradarbiavimui, naujovėms;
- 4.3. **efektyvumas.** Kiekvienas Poliklinikos darbuotojas darbinės veiklos rezultatų turi siekti kuo mažesnėmis sąnaudomis, jam skirtus išteklius naudoti ekonomiškai;
- 4.4. **kūrybingumas.** Kiekvienas Poliklinikos darbuotojas turi būti iniciatyvus, tarp iššūkių išžvelgti naujas galimybes organizacijos sėkmei kurti ir siekti jas įgyvendinti;
- 4.5. **lankstumas.** Kiekvienas Poliklinikos darbuotojas turi gebėti prisitaikyti prie kintančių veiklos sąlygų ir reikalavimų, technologijų, technikos, darbo organizavimo pokyčių ir kitų aplinkybių;
- 4.6. **lojalumas organizacijai.** Kiekvienas Poliklinikos darbuotojas savo darbinėje veikloje turi veikti organizacijos labui, nepažeisti reglamentuojančių teisės aktų, vadovautis organizacijoje nustatytomis normomis, principais ir politika, prireikus imtis visų teisėtų veiksmų, reikalingų jiems apsaugoti;
- 4.7. **nesavanaudiškumas.** Kiekvienas Poliklinikos darbuotojas privalo naudoti jam patikėtą organizacijos turtą, darbinę informaciją tik organizacijos gerovei, darbe nesiekti papildomos naudos sau ar kitiems su juo susijusiems asmenims;
- 4.8. **sąžiningumas ir nešališkumas.** Kiekvienas Poliklinikos darbuotojas privalo būti objektyvus, priimdamas sprendimus vengti asmeniškumų; išklaudyti ir pateikti tokią informaciją, kuri padėtų asmeniui priimti tinkamiausią sprendimą; nedemonstruoti savo simpatijų ar antipatijų ir išskirtinio dėmesio atskiriems asmenims ar jų grupėms;
- 4.9. **padorumas.** Kiekvienas Poliklinikos darbuotojas privalo elgtis nepriekaištingai, nepriimti dovanų, pinigų ar paslaugų, išskirtinių lengvatų ir nuolaidų iš asmenų ar organizacijų, siekiančių daryti įtaką organizacijai ar jos reputacijai;
- 4.10. **pagarba.** Kiekvienas Poliklinikos darbuotojas privalo gerbti žmogų ir pagrindines jo teises ir laisves, valstybę, jos institucijas ir įstaigas, laikytis įstatymų, kitų teisės aktų;
- 4.11. **politinis neutralumas.** Kiekvienas Poliklinikos darbuotojas turi būti neutralus politinio proceso dalyvių atžvilgiu;
- 4.12. **profesionalumas.** Kiekvienas Poliklinikos darbuotojas turi siekti aukščiausios kokybės darbinės veiklos rezultatų, deramai atlikti savo pareigas, nuolat tobulėti;

4.13. **teisingumas.** Kiekvienas Poliklinikos darbuotojas privalo vienodai pagarbiai elgtis su visais žmonėmis, nepaisydamas jų negalios, tautybės, rasės, lyties, kalbos, kilmės, socialinės padėties, religinių įsitikinimų ir politinių pažiūrų; nepiktnaudžiauti jam suteiktomis galiomis; naudoti savo darbo laiką efektyviai ir tik darbo tikslams;

4.14. **skaidrumas.** Kiekvieno Poliklinikos darbuotojo darbinė veikla turi būti skaidri, suprantama, atvira įvertinti; kiekvienas darbuotojas savo veikloje privalo vengti darbinių ir privačių interesų konflikto.

5. Kiekvienas Poliklinikos darbuotojas savo darbinėje veikloje vadovaujasi šioje Politikoje ištvirtintais darbuotojų veiklos ir darbo etikos principais, taip deklaruodami savo nepakantumą ir nesitaikstymą su smurtu, mobingu, psichologiniu smurtu ir patyčių kultūra.

6. Poliklinikos vadovybė, vadovaudamasi šioje Politikoje įtvirtintais darbuotojų veiklos ir darbo etikos principais, yra atsakinga už darbo etikos politikos formavimą organizacijoje ir kontroliuoja, kaip darbo etikos politika įgyvendinama.

III SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO FORMOS BEI NEPRIIMTINO ELGESIO IŠRAIŠKOS

7. Poliklinikoje mobingu, psichologiniu smurtu ir priekabivimu laikomos šios taktikos:

7.1. **žeminimas.** Pažeminimas – vieno asmens ar grupės elgesys kito asmens ar grupės atžvilgiu, tyčiomis arba atsitiktinai užgaunant pastarojo savigarbą. Asmuo, suvokiantis elgesį kaip jo pažeminimą, išgyvena pažeminimo jausmą. Pažeminimu tiesiogiai arba netiesiogiai imponuojamas žeminamo asmens nelygiavertiškumas, akcentuojamas žeminančio pranašumas ir socialinė hierarchija. Žeminimas visuomet laikomas psichologiniu smurtu ir yra sudėtinis mobingo elementas;

7.2. **gąsdinimas (siekis įbauginti).** Gąsdinimas – tai priešiški, neetiški, žeminantys, agresyvūs, užgauliojantys, įžeidžiantys veiksmai, kuriais kėsiniama į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį;

7.3. **kompetencijos žeminimas.** Kompetencijos žeminimas pasireiškia tuo, kai apie asmenį nuolat nepagrįstai blogai atsiliepiama, jo darbas nuolat menkinamas, viešai abejojama jo kompetencijomis, asmuo tampa nuolatiniu neobjektyvios kritikos objektu;

7.4. **socialinė izoliacija.** Izoliacija pasireiškia tuo, kad su asmeniu yra vengiama bendrauti net ir darbiniais klausimais, asmeniui nesuteikiama visa darbui reikalinga informacija, į komunikacijos boikotą raginami įsitraukti ir kiti kolektyvo nariai, asmuo ignoruojamas.

8. Poliklinikoje mobingu ir psichologiniu smurtu laikomi šie veiksmai:

8.1. **boikotas** (asmens socialinė izoliacija, darbui reikalingos informacijos neteikimas, dalinis, ne visos informacijos teikimas ir pan.);

8.2. **priekabivimas** (užgaulus elgesys, nepagarbus bendravimas, nepagrįstos pretenzijos ir pan.);

8.3. **patyčios** (priešiški, neetiški, žeminantys, agresyvūs, užgauliojantys, įžeidžiantys veiksmai, pasisakymai ir pan.);

8.4. **klaidingos informacijos pateikimas, šmeižtas** (informacijos, neatitinkančios tikrovės ir galinčios daryti žalą asmens garbei ir orumui, skleidimas, klaidinančios informacijos perdavimas, siekiant suklaidinti ir pan.);

8.5. **materialusis kenkimas** (priemonių, reikalingų darbui ar kitų daiktų pasisavinimas, sunaikinimas ar sugadinimas ir pan. siekiant apsunkinti ar trukdyti asmens darbą).

9. Mobingu ir psichologiniu smurtu Poliklinikoje laikomi veiksmai šiose srityse:

9.1. **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 kėsinamasi į asmeninę ir darbinę saviraišką, nutraukiami socialiniai kontaktai – asmuo socialiai atskiriamas ir bauginamas;

9.2. **puolimas socialinių santykių srityje** (su asmeniu nutraukiami komunikaciniai ryšiai – nebekalbama, 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);

9.3. **reputacijos, autoriteto puolimas** (siekiama sumenkinti asmens reputaciją ir įtikinti jo menkavertiškumu: apie puolamąjį nuolatos neigiamai atsiliepiama, asmuo tampa nuolatinį paskalų objektu, asmuo išjuokiamas, pašiepiamas, skleidžiama nuomonė, įtarimai, jog asmuo gali būti psichiškai nesveikas);

9.4. **pasikėsinimas į profesinę ir gyvenimo kokybę** (beprasmių, neatitinkančių kompetencijos užduočių skyrimas, nepagrįstas nušalinimas nuo sričių, už kurias asmuo buvo atsakingas, diskriminuojančio, neadekvataus darbo krūvio skyrimas, perdėtas darbo kontroliavimas ir nepagrįstai nereali terminai, užduotys, kurios viršija asmens gebėjimus, iš anksto žinant, kad jos nebus atliktos arba bus atliktos ne be priekaištų, skiriamos įžeidžiančios darbo užduotys, skiriamos darbo užduotys, kurios viršija kvalifikaciją siekiant demaskuoti, t. y. parodyti, kad asmuo nesugeba dirbti);

9.5. **tiesioginis puolimas sveikatos srityje** (grasinama panaudoti fizinę jėgą, naudojama fizinė jėga siekiant pamokyti, grubus elgesys, daroma materialinė žala, seksualinis priekabiavimas).

10. Smurtas ir priekabiavimas bei nepriimtinas elgesys yra draudžiami visose su darbu susijusiose Poliklinikos erdvėse ir veiklose (taip, kaip tai apibrėžta Darbo kodekso 30 straipsnio 2 dalyje).

11. Pastebėtas fizinio ar psichologinio smurto atvejis darbe turi būti sprendžiamas konkrečiais veiksmais ir bendromis pastangomis, numatant fizinės ir psichologinės rizikos prevencines priemones.

IV SKYRIUS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMAS

12. Poliklinikoje išskiriami pirminiai, antriniai ir tretiniai smurto darbe prevenciniai veiksmai:

12.1. **pirminė prevencija** – veiksmai, skirti užkardyti smurto ir priekabiavimo apraiškas ir sumažinti smurto ir priekabiavimo darbe riziką, t. y. psichosocialinės ir fizinės darbo aplinkos gerinimas (darbo aplinkos vertinimas, lanksčių darbo grafikų, atitinkančių Poliklinikos poreikius, tvirtinimas, psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių stebėseną, dirbančių Poliklinikoje asmenų įtraukimas į Poliklinikos veiklas, grįžtamojo ryšio suteikimas ir kt.), Poliklinikos organizacinės

kultūros ugdymas, pagarba, atidumu ir atvirumu grįstas asmenų dirbančių Poliklinikoje bendravimas, užduotis formuojančių asmenų parama sprendžiant problemas, mažinant smurto ir priekabiavimo Poliklinikoje riziką bei ugdant organizacinę kultūrą;

12.2. **antrinė prevencija** – prieš smurtą ir priekabiavimą nukreiptos įstaigos politikos formavimas. Antrinės prevencijos įgyvendinimo metu Poliklinikoje dirbantys asmenys informuojami apie parengtą Politiką, organizuojamus mokymus smurto ir priekabiavimo prevencijos temomis. Poliklinikoje dirbantys asmenys, nevykdantys užduotis formuojančių funkcijų, mokomi kaip nustatyti galimas smurto ir priekabiavimo situacijas; kokie galimi smurto ir priekabiavimo šalinimo sprendiniai; bendravimo įgūdžių, kurie padėtų išvengti smurto ir/ar jį sumažinti; kaip skatinti teigiamą aplinką darbe; apie teisinio gynimo galimybes; apie raginimą informuoti apie smurto ir priekabiavimo situacijas, naudojantis Poliklinikos sukurtomis pranešimų/skundų nagrinėjimo priemonėmis ir tvarka. Asmenys, formuojantys užduotis vykdymui, mokomi suprasti ir paaiškinti Poliklinikos prevencinės Politikos strategiją; pastebėti netinkamą savo ir asmenų, su kuriais dirba, elgesį; įvertinti darbo aplinką ir numatyti priemones, kurios padėtų išvengti smurto ir/ar priekabiavimo atvejų darbe; padėti nukentėjusiems asmenims; užtikrinti informacijos apie patyrusius smurtą asmenis konfidencialumą pagal galiojančius teisės aktus; skatinti abipusę pagarba grįstą darbo aplinką;

12.3. **trecinė prevencija** – smurto ir/ar priekabiavimo atvejų fiksavimas, detalus tyrimas, visapusiška pagalba smurtą ir/ar priekabiavimą patyrusiems asmenims ir taikomos drausminės/ tarnybinės nuobaudos ar kitos poveikio priemonės nusižengusiems asmenims.

13. Poliklinikos vadovas įsakymu paskiria asmenį atsakingą už smurto ir priekabiavimo prevenciją.

V SKYRIUS

PRANEŠIMŲ/SKUNDŲ APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

14. Asmuo, manantis, kad prie jo ar kito asmens yra priekabiuojama ir/ar naudojamas smurtas, mobingas turi teisę pateikti pranešimą/skundą Poliklinikos vadovui, arba atsakingam asmeniui šiais būdais: laisvos formos raštu, teikiamu elektroniniu paštu administracija@nvp.lt arba asmeniškai Poliklinikos vadovui ar atsakingam asmeniui. Pranešimą/skundą rekomenduojama pateikti per kiek įmanoma trumpiausią laiką nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaikškinimo dienos. Jame turi būti nurodyti paaikškinimai apie patirto smurto ir/ar priekabiavimo situaciją, smurto apraiškas ir aplinkybes, nurodyti galimi liudytojai, pridėti turimi įrodymai (pavyzdžiui, garso įrašai, susirašinėjimas ir pan.).

15. Visi mobingo ar psichologinio smurto atvejai Poliklinikoje yra registruojami, nagrinėjami ir užkardomi. Visus pranešimus/skundus registruoja atsakingas asmuo.

16. Bet kuri informacija, susijusi su pranešimu/skundu, laikoma konfidencialia ir negali būti paviešinta asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ir jo tyrimu.

17. Poliklinikos padalinio vadovas, pastebėjęs ar nustatęs priekabiavimo ir/ar smurto apraiškas padalinyje, tiek tuo atveju, kai tai vykdoma padalinio darbuotojo atžvilgiu, tiek tuo atveju, kai netinkamus veiksmus atlieka padalinyje dirbantis asmuo, privalo nedelsiant imtis prevencinių priemonių bei informuoti atsakingą asmenį apie susiklosčiusią situaciją ir taikytinas priemones.

18. Poliklinikos vadovas ar atsakingas asmuo, gavęs pranešimą/skundą, priima vieną iš šių sprendimų:

18.1. tuo atveju, jei asmuo teikia tik informaciją (pranešimas), prašo konsultacijos ir nepageidauja, kad būtų atliktas tyrimas, taiko tokias procedūras, kaip pokalbis, kai atsakingas asmuo atskirai bendrauja su skundžiamuoju, dalyvaujant ar nedalyvaujant besiskundžiančiam asmeniui, siekiant detalai išsiaiškinti situaciją, taikiai išspręsti kilusius nesutarimus, arba po situacijos analizės

priima sprendimą pakartotinai supažindinti skundžiamąjį asmenį su Politika, Darbuotojų elgesių kodeksu ir kitais dokumentais, atkreipiant papildomą dėmesį į tai, dėl ko buvo kreiptasi;

18.2. tuo atveju, jeigu asmuo pageidauja, kad būtų atliktas tyrimas atsakingas asmuo arba Poliklinikos vadovas pranešimą/skundą perduoda nagrinėjimui Poliklinikos Etikos komisijai ir siekiant visapusiškai įvertinti turimą informaciją ir pateikti tinkamą išvadą rekomenduoja į Etikos komisijos sudėtį įtraukti teisininką ar kitą darbuotoją, kompetentingą spręsti smurto ir (ar) priekabiavimo atvejus.

19. Poliklinika siekia užtikrinti reikiamos pagalbos teikimą nukentėjusiesiems. Nukentėjusiam darbuotojui pagal poreikį siūloma skubiai suteikti Poliklinikoje dirbančio medicinos psichologo, esant reikalui - gydytojo konsultaciją, siūloma nemokama psichologinė pagalba.

20. Poliklinika užtikrina darbuotojų, pateikiančių prašymą dėl mobingo, psichologinio smurto ar priekabiavimo darbo aplinkoje konfidencialumą, objektyvumą ir nešališkumą visų galimo mobingo, psichologinio smurto ir priekabiavimo atvejo dalyvių atžvilgiu tiek, kiek leidžia užtikrinti atliekamas tyrimas.

21. Poliklinika užtikrina, jog darbuotojai bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jei pateiks pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto mobingo, psichologinio smurto ir priekabiavimo darbo aplinkoje atvejo.

22. Mobinguotojų ir smurtautojų veiksmai yra traktuojami taip, kaip nustatyta LR darbo kodekse. Tokiems asmenims, darbdavio sprendimu, gali būti taikomos darbo kodekse nustatytos sankcijos.

VII SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

23. Poliklinikos psichologinis klimatas priklauso ne tik nuo vadovų, bet ir darbuotojų. Poliklinikos darbuotojai turi būti jautrūs ir pastabūs savo kolegų atžvilgiu – padėti darbo metu, gerbti vieni kitus, vertinti atliekamą darbą, būti lojalūs.

24. Mobingas, psichologinis smurtas ir priekabiavimas yra draudžiamas ne tik darbo vietose, bet ir pertraukų metu, su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu, elektroninėje erdvėje bendraujant darbuotojams.

25. Darbdavys imasi visų būtinų priemonių psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijai užtikrinti ir pagalbai asmenims, patyrusiems psichologinį smurtą darbo aplinkoje, suteikti.

26. Politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarka peržiūrima 1 kartą per metus ir, esant poreikiui, atnaujinama pasikeitus šios Politikos reguliavimo srities teisės aktams, atsižvelgiant į gautus pranešimus apie smurtą ir priekabiavimą, nustatytus smurto ir priekabiavimo atvejus, pasikeitus galimiems jų pavojams ar atsiradus naujų arba pagrįstai pareikalavus Lietuvos Respublikos valstybinei darbo inspekcijai.

27. Visi Poliklinikos darbuotojai su šia Politika turi būti supažindinami pasirašytinai ir atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis Politikoje nustatytais principais.