

## VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS JONIŠKIO LIGONINĖS DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SAUGUMO UŽTIKRINIMO TVARKOS APRAŠAS

### I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo viešojoje įstaigoje Joniškio ligoninėje (toliau – Ligoninė) tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato principus, kuriais vadovaujamosi Ligoninėje, siekiant užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichologinio smurto ir mobingo darbe atvejų registravimo ir nagrinėjimo tvarką, psichologinio smurto ir mobingo darbe prevencijos principus, jų įgyvendinimo priemones ir tvarką Ligoninėje.

2. Šio Aprašo tikslas – užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichosocialinės rizikos valdymą, psichologinio smurto ir mobingo prevencijos įgyvendinimą ir saugios darbo aplinkos kūrimą visiems Ligoninės darbuotojams.

3. Šis Aprašas taikomas visiems Ligoninės darbuotojams.

4. Apraše vartojamos sąvokos:

4.1. **Psichologinis smurtas** – nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys, kuris gali pasireikšti įvairiomis formomis, pagrinde – priekabiavimu ir smurtu: fiziniu, psichologiniu ir/ar seksualiniu išnaudojimu, vienkartinio ar sistemingu neetišku elgesiu, nepagarbiu elgesiu kitų asmenų atžvilgiu. Darbo aplinkoje smurtas gali pasireikšti tarp to paties lygmens kolegų (horizontalus smurtas), tarp vadovų ir jų pavaldinių (vertikalus smurtas) bei darbuotojų ir kitų asmenų (pacientų, klientų, vartotojų, trečiųjų asmenų ir kt.).

4.2. **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. Mobingą gali taikyti tiek vienas, kolektyvo pritarimą ar galios svertų turintis asmuo, tiek darbuotojų grupė.

4.3. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kai asmens lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etinės priklausomybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, pilietybės, šeimyninės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

4.4. **Stresas** – darbuotojo reakcija į nepalankius darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio santykių ir (ar) santykių su darbdaviu ir (ar) trečiaisiais asmenimis psichosocialinius veiksnius.

4.5. **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.

4.6. **Psichosocialinė rizika** – rizika darbuotojų psichinei ir fizinei sveikatai bei socialinei gerovei, kurią kelia psichosocialiniai veiksniai susiję su darbo santykiais.

5. Kitos Apraše naudojamos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos Darbo kodekse, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme ir Psichosocialinės rizikos vertinimo metodiniuose nurodymuose.

## **II SKYRIUS**

### **DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SAUGUMO UŽTIKRINIMO JONIŠKIO LIGONINĖJE PRINCIPAI: „NULINĖ SMURTO TOLERANCIJA“**

6. Ligoninėje netoleruojamas bet kokia forma pasireikšti galintis psichologinis smurtas: priekabiavimas, nepageidaujamas elgesys darbe, siekiant įžeisti kito asmens orumą dėl amžiaus, negalios, šeimyninės padėties, lyties, nuomonės ar įsitikinimų, fizinis, psichologinis ir/ar seksualinis išnaudojimas, vienkartinis ar sistemingas neetiškas, nepagarbus elgesys bet kurių Ligoninės darbuotojų atžvilgiu.

7. Ligoninėje netoleruojamas bauginimas, grasinimai siekiant sukelti fizinės, psichologinės skriaudos baimę.

8. Ligoninėje netoleruojamas bet kokia forma pasireikšti galintis mobingas: nuoseklus ilgalaikis netinkamas elgesys, fizinės, socialinės ar psichologinės gerovės pažeidimas bet kurių Ligoninės darbuotojų atžvilgiu.

9. Ligoninėje darbą siekiama organizuoti taip, kad būtų kuriama saugi ir psichologinei sveikatai palanki darbo aplinka, kad darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiamasi į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti bejėgę padėti.

10. Ligoninėje organizuojant darbą yra atsižvelgiama į psichosocialinę riziką ir psichosocialinių rizikos veiksnių poveikį visiems Ligoninės darbuotojams.

11. Ligoninė imasi priemonių, kad kaip įmanoma efektyviau būtų įgyvendinamos psichologinio smurto darbe prevencijos priemonės ir skatina darbuotojus apie galimai patirtus ar pastebėtus psichologinio smurto ir (ar) mobingo atvejus pranešti šiame Apraše nustatyta tvarka, atvirai kalbėti šiomis temomis, rodyti netoleranciją tokiam elgesiui. Jei asmuo šiuo klausimu kreipiasi ne anonimiškai, o atskleidamas savo tapatybę, Ligoninė užtikrina pateiktų duomenų konfidencialumą ir taiko asmenų, pateikusių informaciją apie pažeidimus, apsaugos, skatinimo ir pagalbos jiems priemones.

12. Ligoninė užtikrina darbuotojams galimybę teikti klausimus, siūlymus, prašymus ir (ar) skundus dėl pastebėto ar patiriamo psichologinio smurto ir (ar) mobingo darbe.

## **III SKYRIUS**

### **PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMO TVARKA**

13. Ligoninėje turi būti įgyvendinami pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

13.1. Pirminiai prevenciniai veiksmai:

13.1.1. psichosocialinės darbo aplinkos gerinimas užtikrinant, kad su darbu susiję sprendimai būtų pagrįsti teisingumo, sąžiningumo, lygių galimybių ir pagarbos žmogui principais,

kad organizuojant darbą būtų optimizuojamas 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. Darbuotojui turi būti aišku, ko iš jo tikimasi darbe, jis turi būti pakankamai apmokytas, kaip atlikti savo darbą;

13.1.2. nedelsiant registruojami galimo psichologinio smurto ir mobingo atvejai, jie analizuojami sudarant galimybes darbuotojams teikti pranešimus apie įvykius su detaliais paaiškinimais, nurodant smurtautojus, smurto situaciją, aplinkybes, galimus liudininkus;

13.1.3. įstaigos kultūros ugdymas įsipareigojant, kad bus užtikrinta darbuotojų sauga ir sveikata visais su darbu susijusiais aspektais. Aiškiai apibrėžiamos darbuotojų pareigos ir atsakomybės. Netolerancija psichologiniam smurtui ir mobingui bei skatinamos diskusijos, gerbiama kitokia pozicija, nuomonė;

13.1.4. fizinės darbo aplinkos gerinimas užtikrinant, kad darbo vieta būtų saugi, patogiai, tinkamai įrengta ir prižiūrima.

### 13.2. Antriniai prevenciniai veiksmai:

13.2.1. darbuotojų informavimas apie darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo politiką ir kitas galiojančias tvarkas užtikrinančias, kad visi Ligoninėje dirbantys ar naujai įsidarbinantys darbuotojai žinotų ir suprastų Ligoninėje siektinas elgesio taisykles ir vykdomas priemones. Informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: personalo susirinkimai, padalinių informacinės lentos, informaciniai pranešimai, atmintinės, dalomoji medžiaga ir kiti būdai;

13.2.2. inicijuojami darbuotojų mokymai atsižvelgiant į poreikius ir esamą situaciją;

13.2.3. nuolat stebima situacija, atsižvelgiant į psichosocialinės rizikos veiksnius, organizuojamas, atliekamas ir esant reikalui atnaujinamas psichosocialinės rizikos vertinimas padaliniuose.

### 13.3. Tretiniai prevenciniai veiksmai:

13.3.1. psichologinį smurtą ir mobingą patyrusių ar mačiusių darbuotojų psichologinių traumų ir streso lygio mažinimas, skubiai ir efektyviai nagrinėjant galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejus, teikiant rekomendacijas vadovybei ir/ar padaliniams, užtikrinant psichologo paslaugų prieinamumą ir visų reikalingų psichologinės pagalbos resursų (psichologų, psichiatrų, psichologinės pagalbos organizacijų, psichologinės pagalbos telefono linijų) nuorodų ir kontaktų suteikimą visiems Ligoninės darbuotojams;

13.3.2. sąlygų dalytis patirtimi sudarymas organizuojant darbuotojų susirinkimus, skatinant darbuotojus kalbėti apie savo patirtis, informuoti atsakingus asmenis ir ieškoti pagalbos, gauti paramos iš kolegų;

13.3.3. stengtis iškilusias problemas spręsti neformaliomis priemonėmis – pokalbiu su smurtautoju, psichologo konsultacijos rekomendavimu, o jei to nepakanka, naudoti drausmines priemones – raštišką įspėjimą, perkėlimą į kitą skyrių ar pareigas, atleidimą iš darbo;

13.3.4. drausminės procedūros numatomos ir taikomos smurtautojams, atsižvelgiant į abiejų smurto įvykyje dalyvavusių pusių paaiškinimus, nurodomas aplinkybes, ankstesnį smurtautojo elgesį, objektyviai jas išklausi.

14. Visais atvejais, **kuomet darbuotojai patiria psichologinio smurto apraiškas iš pacientų ar jų artimųjų**, jeigu tai leidžia klinikinė situacija (nėra akivaizdžios grėsmės paciento gyvybei), yra nutraukiamas sveikatos paslaugų teikimas Joniškio ligoninėje, rekomenduojant kreiptis į kitą sveikatos priežiūros įstaigą. Jeigu po pakartotinių įspėjimų, smurtautojas tęsia užgaulų elgesį, yra informuojama policija.

14.1. Ligoninės padaliniuose, kur yra didžiausia rizika darbuotojams patirti fizinį ar psichologinį smurtą (Skubiosios medicinos pagalbos skyrius, registratūra ir kt.), gali būti įrašinėjamas vaizdas ir/ar garsas, apie tai informuojant atitinkamu patalpų ženkliniu. Ši medžiaga išskirtinai naudojama atvejais, kuomet reikia įrodyti agresyvų pacientų ar kitų asmenų elgesį darbuotojų atžvilgiu bei pagrįsti atitinkamų prevencinių veiksmų taikymą.

#### IV SKYRIUS

#### PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE ATVEJŲ NAGRINĖJIMO TVARKA

15. Tikimasi, jog ligoninės darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs psichologinio smurto ar mobingo atvejį, apie tai praneštų užpildant elektroninę anketą, pasiekiamą adresu [bit.ly/SaugiLigonine](http://bit.ly/SaugiLigonine), arba siunčiant elektroninį laišką adresu [personalas@joniskioligonine.lt](mailto:personalas@joniskioligonine.lt). Elektroninės anketos rezultatus reguliariai peržiūri ligoninės personalo specialistas.

16. Gavęs pranešimą apie galimai patirtą ar pastebėtą psichologinio smurto ir mobingo atvejį, personalo specialistas inicijuoja galimo psichologinio smurto darbe atvejo nagrinėjimo komisiją (toliau – Komisija), kuri nagrinėja atvejį ir siūlo Ligoninės vadovybei prevencines priemones. Komisija sudaroma ligoninės vadovo įsakymu. Galimo mobingo apsireiškimo atvejis nėra pradedamas nagrinėti, jeigu pranešime nėra pateikiama pakankamai reikalingos informacijos.

17. Galimo psichologinio smurto ar mobingo darbe atvejo nagrinėjimo procedūra:

17.1. pradedama nedelsiant gavus informaciją iš Apraše nurodytomis priemonėmis arba kitais būdais (visuomenės informavimo priemonėse paskelbtą ar kt.);

17.2. suformavus Komisiją, jai pateikiama gauta medžiaga susipažinimui apie galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejį;

17.3. Komisija turi teisę prašyti darbuotojo, galimai patyrusio ar pastebėjusio psichologinio smurto ar mobingo atvejį, galimai įvykyje dalyvavusių asmenų (įvykio liudininkų, nukentėjusiųjų, galimų smurtautojų) ir kitų darbuotojų paaiškinimo, informacijos patikslinimo raštu ar žodžiu ir turimų įrodymų pateikimo;

17.4 darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs psichologinio smurto ar mobingo atvejį, galimai įvykyje dalyvavę asmenys (įvykio liudininkai, nukentėjusieji, galimi smurtautojai) ir kiti darbuotojai privalo bendradarbiauti su Komisija ir teikti visą atvejo tyrimui reikalingą informaciją;

17.5. surinkus informaciją, rengiamas Komisijos posėdis, kuriame atvejis aptariamas ir teikiamos išvados bei prevencinės priemonės Ligoninės vadovybei;

17.6. Komisijos posėdžius protokoluoja ir su Komisijos veikla susijusius dokumentus registruoja Komisijos sekretorius.

18. Ligoninė užtikrina reikiamos pagalbos teikimą nukentėjusiesiems pagal psichologinio smurto ir mobingo darbe prevencijos įgyvendinimo tvarką.

19. Ligoninė užtikrina darbuotojų, pateikiančių pranešimą dėl psichologinio smurto ar mobingo konfidencialumą, objektyvumą ir nešališkumą visų galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejo dalyvių atžvilgiu.

20. Ligoninė užtikrina, jog darbuotojai bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jei pateiks pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto psichologinio smurto ar mobingo atvejo.

#### **IV SKYRIUS**

### **BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

21. Darbuotojai su šiuo Aprašu yra supažindinami pasirašytinai ir atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis šiame Apraše nustatytais principais.

22. Jeigu pranešime apie galimas smurto ir mobingo apraiškas minimi ir kiti galimi nusižengimai (korupcijos, Elgesio kodekso ar pan.), su tuo susijusi informacija perduodama atitinkamoms tarnyboms pagal veiklos sritį.

23. Šio Aprašo pažeidimas gali būti laikomas darbo pareigų pažeidimu ir taikoma atsakomybė numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse ar kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

24. Aprašas keičiamas keičiantis imperatyviems teisės aktams bei atsiradus poreikiui, pagal iškylančias situacijas ir socialinę aplinką. Aprašas tvirtinamas, keičiamas ir naikinamas Ligoninės direktoriaus įsakymu.

---