

**VŠĮ ABROMIŠKIŲ REABILITACIJOS LIGONINĖS
DIREKTORIUS**

ĮSAKYMAS

**DĖL VŠĮ ABROMIŠKIŲ REABILITACIJOS LIGONINĖS 2024-2027 M. SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS
ĮGYVENDINIMO VEIKSMŲ PLANO PATVIRTINIMO IR UŽ JO ĮGYVENDINIMO PRIEŽIŪRĄ ATSAKINGO DARBUOTOJO
PASKYRIMO**

2024 m. kovo 26 d. Nr. V – 25 – 1

Abromiškės

Vadovaudamasis Asmens sveikatos priežiūros įstaigos smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos rengimo ir jos įgyvendinimo rekomendacijų, patvirtintų Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2023 m. vasario 24 m. įsakymu Nr. V-257 „Dėl Asmens sveikatos priežiūros įstaigos smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos rengimo ir jos įgyvendinimo rekomendacijų patvirtinimo“ 8, 10 ir 11 punktais:

1. Tvirtinu VŠĮ Abromiškių reabilitacijos ligoninės 2024—2027 m. smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimo veiksmų planą (pridedama).

2. S k i r i u atsakingu už patvirtinto VŠĮ Abromiškių reabilitacijos ligoninės 2024-2027 m. smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimo veiksmų plano įgyvendinimą įstaigos personalo sk. vedėją Aušrą Česonienę.

Direktorius

Vitalijus Glamba

**VŠĮ ABROMIŠKIŲ REABILITACIJOS LIGONINĖS
2024-2027 M. SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS ĮGYVENDINIMO VEIKSMŲ PLANAS**

Eil. Nr.	Priemonės pavadinimas	Terminas	Atsakingi asmenys
Pirminiai prevenciniai veiksmai			
1.	1.1 Psichosocialinės darbo aplinkos gerinimas įstaigoje (darbo aplinkos keitimas, darbo grafikų tvirtinimas, darbo laiko režimo rūšių parinkimas, darbuotojų įtraukimas, grįžtamojo ryšio suteikimas) užtikrinant, kad su darbu susiję sprendimai būtų pagrįsti teisingumo, sąžiningumo, lygių galimybių ir pagarbos žmogui principais, kad organizuojant darbą būtų optimizuotas darbo krūvis, darbai paskirstomi po lygiai, atsižvelgiant į etatinį darbo krūvį, būtų atsižvelgiama į gerus darbuotojų tarpusavio santykius, efektyviai sprendžiamos iškilusios problemos ir vengiama besitęsiančio streso situacijų.	Nuolat	Įstaigos vadovas, pavadootojai, padalinių vadovai
	1.2 Darbuotojų pareigų ir atsakomybių aiškus apibrėžimas. Periodiškai peržiūrėti ir atnaujinti darbuotojų pareiginius nuostatus, aiškiai apibrėžiant darbuotojo atsakomybes ir pareigas.	2024-2027 m. (kasmet iki gruodžio 1 d.)	Personalo skyriaus vadovas
	1.3 Fizinės darbo aplinkos gerinimas (darbo vietų saugumas, patogumas, tinkamas įrengimas ir kt.).	Pagal finansines galimybes	Įstaigos vadovas, pavadootojai, padalinių vadovai
	1.4 Pozityvios įstaigos kultūros ugdymas, siekiant nulinės tolerancijos smurtui ir (ar) priekabiavimui, skatinant pozityvius darbuotojų tarpusavio santykius ir pagarbų bendravimą. Peržiūrėti, atnaujinti VšĮ Abromiškių reabilitacijos ligoninės lygių galimybių politiką, darbuotojų elgesio kodeksą, siekiant diegti tinkamo elgesio standartus.	2025 m. iki gruodžio 1 d.	Įstaigos vadovas, psichologas

	1.5 Galimo smurto ir priekabiavimo atvejo registravimas bei analizavimas, sudarant galimybes darbuotojams teikti pranešimus apie įvykius su detaliais paaiškinimais, nurodant smurtautojus, smurto situaciją, aplinkybes, galimus liudininkus	Esant poreikiui	Personalo skyriaus vedėja
Antriniai prevenciniai veiksmai			
2.	2.1 Darbuotojų supažindinimas su įstaigos smurto ir priekabiavimo prevencijos politika. Užtikrinti, kad visi įstaigoje dirbantys ar naujai įdarbinti darbuotojai žinotų ir suprastų siektino elgesio taisykles ir vykdomas priemones ir (ar) veiksmus. Informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: susirinkimai, informacinės lentos, informaciniai pranešimai, atmintinės ir kt. būdai.	Priimant naują darbuotoją; Pakeitus teisės aktą; Įvykus incidentui	Padalinių vadovai
	2.2 Darbuotojų mokymų smurto ir priekabiavimo prevencijos ir intervencijos srityje organizavimas, kuris sudarytų darbuotojams galimybes tobulinti žinias ir įgūdžius, reikalingus atpažinti smurto ir priekabiavimo situacijas, tinkamai į jas reaguoti (stabdyti, pranešti, kreiptis pagalbos), stiprinti bendravimo įgūdžius, kurie padėtų išvengti smurto bei priekabiavimo ir (ar) jį sumažinti, kaip skatinti teigiamą aplinką darbe, užtikrinti informacijos apie patyrusius smurtą asmenis konfidencialumą.	2024 -2027 m. (kartą per 3 metus)	Įstaigos vadovas, pavaduotojai, padalinių vadovai
	2.3 Struktūrinių padalinių vadovų mokymų organizavimas, kuris padėtų geriau suprasti ir paaiškinti Prevencijos politiką, palaikyti pagarba grįstą darbo aplinką, pastebėti netinkamą savo ir darbuotojų elgesį, įvertinti darbo aplinką ir numatyti priemones smurtui ir priekabiavimui išvengti, padėti nukentėjusiems darbuotojams, išlaikyti konfidencialumą ir tinkamai informuoti apie patyrusius smurtą ir priekabiavimą darbuotojus pagal galiojančius teisės aktus.	2025 m. iki gruodžio 1 d.	Įstaigos vadovas, pavaduotojai
	2.4 Tęstinės smurto ir priekabiavimo prevencijos stebėsenos vykdymas: įstaigos vadovas ar jo įgalioti asmenys vertina smurto ir priekabiavimo atvejų metinę dinamiką (pranešimų skaičių, atvejų sprendimo rezultatus, pagalbos teikimo apimtį), psichosocialinės rizikos veiksnius, prireikus inicijuoja psichosocialinės rizikos pakartotinį vertinimą struktūriniuose padaliniuose.	2024-2027 m. (kasmet iki gruodžio 10 d.)	Įstaigos vadovas, personalo skyriaus vedėja

Tretiniai prevenciniai veiksmai

3.	3.1 Visapusiška pagalba smurtą ir (ar) priekabiavimą patyrusiems ar dalyvavusiems smurto situacijose darbuotojams: įvykus smurto atvejui operatyviai reaguojama, per kiek įmanoma trumpiausią terminą ir efektyviai nagrinėjant galimo smurto ir (ar) priekabiavimo atvejus, suteikiamos rekomendacijos bei informacija, kur galima kreiptis dėl specialisto (psichologų, socialinių darbuotojų, psichologinės pagalbos organizacijų, psichologinės pagalbos telefono linijų, teisininkų ir kt.) paslaugų, nuorodų ir kontaktų suteikimą visiems įstaigos darbuotojams.	Įvykus incidentui	Įstaigos vadovas, psichologas
	3.2 Stiprinti vidinę komunikaciją. Organizuoti darbuotojų susirinkimus, skatinant darbuotojus kalbėti apie savo patirtus sunkumus, jų sprendimo būdus, nukreipiant pagalbos, sudarant galimybes gauti paramą iš kolegų.	2024-2027 m. (kasmet iki gruodžio 10 d.)	Įstaigos vadovas, psichologas
	3.3 Iškilusių problemų sprendimas neformaliomis priemonėmis – pokalbiai su smurtautoju, rekomenduojant psichologo ir (ar) kitų specialistų konsultacijas, siūloma mentorystė ar kita pagalba.	Esant poreikiui	Įstaigos vadovas, pavaduotojai
	3.4 Drausminių procedūrų (nušalinimas nuo darbo, raštiškas įspėjimas, perkėlimas į kitą struktūrinį padalinį ar pareigas, atleidimas iš darbo, kt.) numatymas ir taikymas smurtaujantiems darbuotojams, atsižvelgiant į smurto ir priekabiavimo formas, būdus, atvejų pasikartojimą, dalyvavusiųjų liudijimus ar kitas aplinkybes.	Esant poreikiui	Įstaigos vadovas
	3.5 Darbuotojų supažindinimas su atlikta įvykių analize, psichosocialinės rizikos veiksnių vertinimu.	2024-2027 m. (kasmet iki gruodžio 10 d.)	Personalo skyriaus vedėja
	3.6 Smurto ar priekabiavimo iš pacientų darbuotojams registracija (nepageidaujami įvykiai).	Įvykus incidentui	Personalo skyriaus vedėja