

**VŠĮ ALYTAUS APSKRITIES S. KUDIRKOS LIGONINĖS  
SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS ĮGYVENDINIMO  
VEIKSMŲ PLANAS 2024-2027 M.**

**I SKYRIUS  
BENDRIEJI NUOSTATAI**

1. VšĮ Alytaus apskrities S. Kudirkos ligoninės smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimo veiksmų planas 2024-2027 m. (toliau – planas) skirtas VšĮ Alytaus apskrities S. Kudirkos ligoninės priekabiavimo, smurto prevencijos tvarkai įgyvendinti.

2. Įgyvendinant smurto, priekabiavimo prevenciją VšĮ Alytaus apskrities S. Kudirkos ligoninėje vadovaujamosi nuostata, kad kiekvienas darbuotojas, pacientas, lankytojas ar kitas suinteresuotas asmuo gerbia kitų orumą, bendrauja mandagiai ir pagarbiai, bei savo elgesiu kuria darbo aplinką, kurioje niekas nepatiria priešiško, neetiško, žeminimo, agresijos, užgauliojimų ar įžeidimų.

3. Organizacinės ligoninės kultūros kontekste, imantis atitinkamų veiksmų, siekiama ugdyti bendruomenės supratimą, kad ligoninėje griežtai draudžiamos bet kokios smurto, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ar persekiojimo formos, šie veiksmai netoleruojami, o už juos bus taikomos atitinkamos drausminės priemonės.

4. Ligoninė pripažįsta ir vadovujasi tendencijomis, kurios rodo, kad pastaraisiais dešimtmečiais, keičiantis darbo pobūdžiui, vis daugiau medicinos darbuotojų patiria su darbu susijusį stresą ir susiduria su psichosocialine rizika. Psichosocialinės rizikos veiksniai, darantys poveikį darbuotojų sveikatai ir gerovei, apima darbo organizavimą, šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimą, darbo pobūdį ir turinį. Taip pat svarbūs yra socialiniai santykiai tarp darbuotojų, tarp darbuotojų ir vadovo bei tarp darbuotojų ir medicininių paslaugų gavėjų. Suvokiama, kad medikų darbo vietoje kyla rizika jausti perdegimo sindromo simptomus, taip pat dirbti esant dideliame darbo krūviui. Dažnos su darbu susijusio streso priežastys yra medicinos praktikos klaidų baimė, nesutarimai su pacientais ar bendradarbiais ir patiriamas psichologinis smurtas.

5. Atsižvelgiant į psichosocialinės rizikos poveikio mastą, kurį patiria asmens sveikatos priežiūros įstaigų darbuotojai, tikslinga imtis veiksmų, leidžiančių prevenciškai pagerinti psichosocialinį klimatą ir psichologinę (emocinę) gerovę VšĮ Alytaus apskrities S. Kudirkos ligoninėje.

6. VšĮ Alytaus apskrities S. Kudirkos ligoninėje, vertinant darbo aplinką, nustatyta, kad pagrindinės su smurtu ir priekabavimu susijusios rizikos kyla šiose srityse:

- 6.1. pacientų ir jų artimųjų netinkamas elgesys darbuotojų atžvilgiu;
- 6.2. darbuotojų tarpusavio komunikacijos iššūkiai ir konfliktai;
- 6.3. padidėjęs darbo krūvis ir su tuo susijęs psichologinis stresas;
- 6.4. nepakankamas darbuotojų informavimas apie pranešimo ir reagavimo tvarką.

Atsižvelgiant į šias rizikas, veiksmų planas orientuojamas į konkrečių problemų mažinimą ir darbuotojų saugumo stiprinimą.

7. Planas parengtas siekiant įgyvendinti šiuos tikslus:

7.1. palaikyti ir nuolat gerinti sveiką bei saugią darbo aplinką ligoninėje, kurioje darbuotojai ir kiti suinteresuoti asmenys nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančių, agresyvių ar įžeidžiančių veiksmų, kurie pažeistų jų garbę, orumą, fizinį ar psichologinį neliečiamumą. Siekti

užtikrinti, kad visi darbuotojai ir kiti suinteresuoti asmenys būtų apsaugoti nuo veiksmų, galinčių juos įbauginti, sumenkinti ar įstumti į bejėgišką bei beviltišką padėtį;

7.2. skatinti teigiamą ir palaikančią organizacinę kultūrą, kurioje bendravimas yra atviras, pagarbus ir grindžiamas tarpusavio pasitikėjimu;

7.3. užtikrinti, kad ligoninėje nuolat veiktų aiškios gairės ir procedūros, skirtos smurto ir priekabiavimo atvejų atpažinimui, pranešimui bei reagavimui, siekiant efektyviai ir nuosekliai valdyti tokius incidentus ir palaikyti saugią darbo aplinką;

7.4. užtikrinti nenutrūkstamą darbuotojų ir kitų suinteresuotų asmenų informavimą bei apmokymą apie smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką, procedūras bei teises;

7.5. įtraukti ir skatinti darbuotojų įsitraukimą į procedūrų kūrimo bei atnaujinimo procesą, siekiant užtikrinti jų atitikimą praktiniams poreikiams;

7.6. iki 2027 m. sumažinti darbuotojų patiriamų psichologinio smurto ir priekabiavimo atvejų skaičių ne mažiau kaip 20 proc. (pagal darbuotojų apklausų duomenis);

7.7. užtikrinti, kad ne mažiau kaip 90 proc. darbuotojų būtų supažindinti su smurto ir priekabiavimo prevencijos politika;

7.8. užtikrinti, kad ne mažiau kaip 80 proc. darbuotojų kasmet dalyvautų mokymuose apie smurto ir priekabiavimo prevenciją;

7.9. užtikrinti, kad visi pranešimai apie smurto ar priekabiavimo atvejus būtų išnagrinėti ne vėliau kaip per 10 darbo dienų;

7.10. nuosekliai atlikti darbuotojų psichosocialinės aplinkos vertinimą ir pagal jo rezultatus atnaujinti prevencijos priemones.

8. Pagrindinės plano sąvokos ir jų apibrėžtys:

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

8.2. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kai dėl lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos siekiama įžeisti asmenį arba pažeminti jo orumą, sukurti bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

8.3. **Psichologinis smurtas** – bet koks asmens veiksmas, įskaitant socialinį izoliavimą, žodinių įžeidimų, orumo žeminimą, gąsdinimą, grasinimą panaudoti fizinę jėgą arba kitą elgesį, kuris gali menkinti arba menkina kito asmens tapatumą, orumą ir savivertę ir gali pakenkti jo fizinei, psichinei, dvasinei, moralinei arba socialinei sveikatai, saugai ir gerovei.

8.4. **Smurtas** – asmens veikimu ar neveikimu kitam (-iems) asmeniui (-ims) daromas tyčinis fizinis, psichologinis, seksualinis, ekonominis poveikis, dėl kurio tas asmuo patiria arba gali patirti neturtinę ar turtingą žalą.

8.5. **Smurto ir priekabiavimo prevencija** – priemonės ir (ar) veiksmai, kuriais siekiama išvengti smurto ar priekabiavimo atvejų ar sumažinti jų mastą ir žalą, taip pat tinkamai reaguoti jiems įvykus ir užtikrinti pagalbos teikimą nuo smurto ir priekabiavimo nukentėjusiems asmenims.

8.6. **Smurto ir priekabiavimo prevencijos stebėseną** – reguliarius situacijos stebėjimas, apimantis faktų ir informacijos, svarbios smurto ir priekabiavimo prevencijai, geresniam smurto ir priekabiavimo atvejų atpažinimui ir valdymui, rinkimą ir analizę.

8.7. **Psichosocialinė rizika** – psichiniai ir socialiniai veiksniai, darantys poveikį darbuotojų sveikatai ir gerovei.

8.8. **Mobingas** – ilgalaikis, sistemingas psichologinis smurtas darbe, grupės darbuotojų taikomas vienam asmeniui.

## II SKYRIUS

### PALANKIOS IR SAUGIOS DARBO APLINKOS UŽTIKRINIMO PRINCIPAI BEI JŲ ĮGYVENDINIMO PRIEMONĖS

**9. Tikslingas ir nenutrūkstamas smurto bei priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimo principas.** Sėkminga darbuotojams palankios ir saugios darbo aplinkos kūrimo ir palaikymo strategija prasideda nuo aiškios ir tikslingos politikos įgyvendinimo, ypač akcentuojant smurto ir priekabiavimo prevenciją. Kad šis principas būtų įgyvendinamas, VšĮ Alytaus apskrities S. Kudirkos ligoninėje yra patvirtinti ir nuolat peržiūrimi dokumentai, kuriuose apibrėžti darbo aplinkos gerinimo politikos aspektai, tikslai, uždaviniai ir atsakomybės. Tokie dokumentai, supažindinimas su jais ir jų viešinimas padeda darbuotojams aiškiai suprasti savo teises ir pareigas. Užtikrinama, kad smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką grindžiantys dokumentai yra lengvai prieinami visiems darbuotojams ir atnaujinami pagal poreikį, kad atitiktų nuolat kintančius organizacijos poreikius. Vykdamas politikoje numatytus principus, užtikrinama, kad darbuotojai būtų informuoti ir aiškiai žinotų, į ką kreiptis, jei darbo vietoje įvyksta smurto ar priekabiavimo atvejais. Ši priemonė padeda greitai ir efektyviai spręsti konfliktus bei užtikrinti saugią darbo aplinką. Ligoninėje formuojama smurto ir priekabiavimo prevencijos politika turi būti skaidri ir suprantama visiems darbuotojams. Tai užtikrinama per reguliarią ir aktyvią vidinę komunikaciją. Komunikacijos skaidrumas padeda palaikyti atvirą dialogą, didina pasitikėjimą tarp darbuotojų ir vadovų bei kuria draugišką ir įtraukiančią įstaigos kultūrą. Įgyvendinus šį principą, sukuriama aplinka, kurioje visi darbuotojai jaučiasi saugūs ir palaikomi, o organizacijos kultūra tampa stipresnė ir labiau įtraukianti.

**10. Įsipareigojimo ir lyderystės principas.** Įgyvendinant plano veiksmus siekiama skatinti ligoninės vadovų lyderystę smurto ir priekabiavimo prevencijos srityje. Įsipareigojimas ir lyderystė yra pagrindiniai veiksniai, padedantys kurti saugią ir palankią darbo aplinką. Vadovai turi asmeniškai pavyzdžiu rodyti tinkamą elgesį ir aktyviai dalyvauti politikos įgyvendinime, nes jų vaidmuo yra lemiamas formuojant organizacijos kultūrą. Efektyviausias būdas užtikrinti lyderystės principo įgyvendinimą – organizuoti specialius mokymus vadovams. Šie mokymai ugdo vadovų sąmoningumą apie jų atsakomybę kuriant saugią ir pagarbia grįstą darbo aplinką. Mokymuose taip pat plėtojami lyderystės, konfliktų sprendimo ir empatijos įgūdžiai. Vadovų elgesio modeliai, paremti organizacijos vertybėmis, tampa pavyzdžiu komandai ir skatina tokią pat elgseną tarp darbuotojų. Asmeninis vadovų pavyzdys yra vienas veiksmingiausių būdų formuoti ir įtvirtinti norimą elgesį bei organizacijos normas. Be to, vadovai turėtų skatinti darbuotojus teikti grįžtamąjį ryšį ir siūlymus dėl darbo aplinkos gerinimo. Toks įsitraukimas padeda geriau suprasti darbuotojų poreikius ir greičiau įgyvendinti pokyčius, užtikrinant nuolatinę aplinkos tobulinimą ir pritaikymą prie besikeičiančių situacijų. Vadovų įsipareigojimas ir aktyvi lyderystė yra vienas iš svarbiausių veiksnių, kuriant darbo aplinką, kurioje kiekvienas darbuotojas jaučiasi vertinamas ir saugus.

**11. Mokymo ir informavimo principas.** Darbuotojų mokymai ir informavimas smurto bei priekabiavimo prevencijos tema yra esminiai elementai, siekiant užtikrinti, kad visi būtų tinkamai supažindinti su darbo aplinkos politika, etika ir geriausiomis praktikomis. Reguliarūs mokymai suteikia galimybę ne tik įsisavinti naujas žinias, bet ir atnaujinti jau turimas žinias apie darbo aplinkos formavimo politiką, konfliktų sprendimo strategijas, psichologinės gerovės užtikrinimą bei tinkamos pagalbos teikimą. Prevenciniai mokymai padeda darbuotojams geriau suprasti, kaip tinkamai elgtis įvairiose situacijose ir aktyviai prisidėti prie palankios darbo aplinkos kūrimo. Šios mokymų programos apima praktinių atvejų analizę, leidžiančią darbuotojams išvelgti, kaip teorinės žinios pritaikomos praktikoje. Tokie mokymai darbuotojams suteikia įgūdžių ir pasitikėjimo, reikalingų kasdieniams iššūkiams spręsti. Įgyvendinant informavimo principą svarbu vykdyti informacines kampanijas, kuriose būtų aiškiai ir nuosekliai komunikuojamos pagrindinės darbo aplinkos politikos

nuostatos, vertybės bei pokyčių poveikis ir pasekmės. Informavimas gali būti vykdomas naudojant įvairias priemones, tokias kaip plakatai, lankstinukai ar vidiniai naujienlaiškiai, siekiant užtikrinti, kad darbuotojai gautų teisingą, nuoseklią ir aiškią informaciją, padedančią išlaikyti atvirą ir skaidrią darbo aplinką.

**12. Anoniminės pranešimų sistemos diegimo principas.** Anoniminės pranešimų sistemos yra svarbi priemonė, leidžianti darbuotojams saugiai pranešti apie patirtą ar pastebėtą netinkamą elgesį, nebijant bausmių ar diskriminacijos. Siekiama, kad šios sistemos būtų lengvai prieinamos ir paprastos naudoti, kad darbuotojai galėtų patogiai pateikti pranešimus. Svarbu informuoti darbuotojus apie šių sistemų egzistavimą ir jų naudojimo būdus, kad būtų užtikrinta efektyvi šios priemonės panauda. Pagrindinis aspektas – užtikrinti darbuotojų privatumo ir duomenų apsaugą, suteikiant jiems saugumo jausmą. Privatumo apsauga užtikrinama šifruojant duomenis ir taikant griežtą anonimiškumo politiką, kuri garantuoja, kad pateikti pranešimai bus tvarkomi konfidencialiai. Taip pat būtina nustatyti aiškias procedūras, skirtas greitam reagavimui į gautus pranešimus. Anonimiškumo principas stiprinamas sukuriant atsakingų asmenų tyrimo grupę, kuri užtikrina sąžiningą ir objektyvų pranešimų nagrinėjimą. Ši sistema padeda kurti darbo aplinką, kurioje darbuotojai jaučiasi saugūs, žinodami, kad pranešimai apie smurtą ar priekabiavimą darbo vietoje bus vertinami rimtai ir sprendžiami operatyviai.

**13. Psichologinės paramos užtikrinimo principas.** Psichologinė parama ir emocinės sveikatos stiprinimas padeda medicinos darbuotojams išvengti streso, perdegimo ir spręsti su darbo aplinka susijusius iššūkius. Siekiant užtikrinti darbuotojų psichologinę gerovę, kuriamos ir nuolat tobulinamos psichologinės pagalbos programos. Šios programos apima tiek vidinių psichologų paslaugas, tiek bendradarbiavimą su išoriniais specialistais, kurie teikia profesionalią pagalbą ir konsultacijas. Darbuotojų mokymai apie streso valdymą, emocinį intelektą bei kitus psichologinės gerovės aspektus padeda jiems geriau valdyti emocijas, išvengti perdegimo ir įgyti įgūdžių, reikalingų spręsti stresines situacijas bei išlaikyti psichologinę pusiausvyrą. Profesinės sveikatos gerinimo iniciatyvos, tokios kaip sporto ir sveikatingumo renginiai bei sveikos mitybos programos, prisideda prie bendros darbuotojų sveikatos stiprinimo ir geresnės emocinės būklės darbo vietoje. Papildoma sveikatingumo veikla padeda skatinti darbuotojų gerovę ir stiprina jų gebėjimą susidoroti su kasdieniais darbo iššūkiais. Įgyvendinus psichologinės paramos užtikrinimo principą, organizacija gali sukurti aplinką, kurioje darbuotojai jaučiasi palaikomi ir vertinami, o jų psichologinė gerovė tampa vienu svarbiausių prioritetų.

**14. Reguliaraus vertinimo ir grįžtamojo ryšio užtikrinimo principas.** Norint užtikrinti, kad įgyvendinamos priemonės būtų veiksmingos, būtina reguliariai vertinti darbo aplinkos būklę ir teikti grįžtamąjį ryšį. Tam tikslui darbuotojai pildo vertinimo anketas, kurios padeda identifikuoti jų nuomonę apie esamą darbo aplinką bei pateikti pasiūlymus dėl jos gerinimo. Šių anketų rezultatai turi būti kruopščiai analizuojami ir naudojami priimant sprendimus, siekiant nuolat gerinti darbuotojų darbo sąlygas. Reguliarus ataskaitų rengimas apie darbo aplinkos būklę, įgyvendintas priemonės ir jų efektyvumą yra svarbus, siekiant užtikrinti skaidrumą ir įtraukti darbuotojus į sprendimų priėmimo procesą. Ataskaitos turi būti prieinamos tiek vadovams, tiek darbuotojams, suteikiant visiems galimybę susipažinti su esama situacija ir priimtais veiksmais. Atsižvelgiant į vertinimo rezultatus ir gautą grįžtamąjį ryšį, būtina koreguoti veiksmų planus, kad jie kuo geriau atitiktų realius darbuotojų poreikius. Taip užtikrinama, kad darbo aplinka nuolat tobulėtų, atitiktų darbuotojų lūkesčius ir organizacijos tikslus.

**15. Bendradarbiavimo su ekspertais (specialistais) principas.** Bendradarbiavimas su nepriklausomais ekspertais ir specialistais yra būtinas, siekiant efektyviai spręsti darbo aplinkos problemas. Reguliarus konsultavimasis su ekspertais iš tokių sričių kaip visuomenės sveikata, teisė ir psichologija leidžia užtikrinti, kad taikomos priemonės būtų aktualios ir veiksmingos. Šios konsultacijos suteikia vertingų įžvalgų ir rekomendacijų, kurios padeda gerinti darbo aplinką. Svarbus

bendradarbiavimo aspektas yra seminarų ir mokymų organizavimas, kuriuos veda išorės specialistai. Tokie renginiai suteikia darbuotojams galimybę gilinti žinias ir įgūdžius, susijusius su darbo aplinkos gerinimu, bei atnaujinti informaciją apie naujausias praktikas ir metodikas. Taip pat verta skatinti medicinos darbuotojų dalyvavimą tarptautiniuose projektuose ir ekspertų tinkluose, kurie leidžia dalytis gerąja patirtimi su kitomis sveikatos priežiūros įstaigomis bei mokytis iš tarptautinių lyderių. Bendradarbiavimo su ekspertais principas padeda nuolat tobulinti darbo aplinkos strategijas ir užtikrina, kad jos atitiktų aukščiausius standartus bei būtų efektyvios.

**16. Išteklių valdymo principas.** Išteklių valdymas yra būtinas siekiant efektyviai paskirstyti ir valdyti žmogiškuosius, technologinius bei materialinius išteklius, taip kuriant ir palaikant palankią bei saugią darbo aplinką. Svarbu numatyti organizacijos biudžeto dalį, skirtą darbo aplinkos gerinimui – skiriant lėšas mokymams, sveikatos ir saugos priemonėms bei psichologinės paramos programoms. Finansiniai ištekliai paskirstomi pagal nustatytus prioritetus, orientuojantis į tas sritis, kuriose reikia papildomų investicijų. Žmogiškųjų išteklių valdymas apima specialistų apmokymą, kad darbuotojai galėtų efektyviai administruoti darbo aplinkos politiką ir priemones. Itin svarbu investuoti į darbuotojų kvalifikacijos kėlimą, organizuojant mokymus, kurie padeda geriau suprasti ir įgyvendinti saugios darbo aplinkos politiką. Technologiniai ištekliai turėtų būti reguliariai atnaujinami, kad būtų galima efektyviau stebėti ir valdyti darbo aplinką. Investicijos į technologijas, tokias kaip aplinkos vaizdo stebėjimo sistemos, skirtos saugumui užtikrinti, padeda sukurti efektyvesnę darbo aplinkos kontrolę ir didesnę saugumą. Darbuotojų įtraukimas į resursų planavimo ir valdymo procesą yra svarbus, suteikiant galimybę išreikšti nuomonę apie išteklių paskirstymą per klausimynus, darbo grupes ar susirinkimus. Taip pat svarbu skatinti bendradarbiavimą su išoriniais partneriais, pavyzdžiui, vietinėmis bendruomenės organizacijomis, kurios gali teikti papildomas paslaugas ar išteklius, prisidedančius prie darbo aplinkos gerinimo. Išteklių valdymas taip pat reiškia rizikų valdymą, kuris apima rizikų identifikavimą, strategijų kūrimą joms valdyti ir atsarginių planų sudarymą, kad svarbiausi ištekliai būtų prieinami ekstremalių situacijų, pandemijų ar krizių, metu.

### III SKYRIUS

#### VŠĮ ALYTAUS APSKRITIES S. KUDIRKOS LIGONINĖS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS ĮGYVENDINIMO VEIKSMŲ PLANAS 2024–2027 m.

Eil. Nr.	Priemonės pavadinimas	Prevenciniai veiksmai	Atsakingi asmenys	Įgyvendinimo terminas
1.	VšĮ Alytaus apskrities S. Kudirkos ligoninės smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimo veiks- mų plano 2024–2027 m. pa- rengimas ir derinimas	Vadovaujantis Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2023 m. gruodžio 6 d. įsakymu Nr. V-1264 „Dėl palankios darbo aplinkos asmens sveikatos priežiūros įstaigoje koncepcijos patvirtinimo“ ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2023 m. vasario 24 d. įsakymu Nr. V-257 „Dėl Asmens sveikatos priežiūros įstaigos smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos rengimo ir jos įgyvendinimo rekomendacijų patvirtinimo“ rengiamas smurto ir	Darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos specialistai	2024 m. IV ketvir- tis

		priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimo veiksmų planas 2024–2027 m., kuris derinamas su Darbo taryba, administracija.		
2.	Psichosocialinės darbo aplinkos gerinimas	Reguliariai vertinti skyriuje vyraujančią darbo aplinką ir psichosocialinius veiksnius, užtikrinant, kad sprendimai būtų priimami remiantis teisingumo, sąžiningumo ir pagarbos principais. Pastebėjus pažeidimus, informuoti atsakingus asmenis. Organizuoti reguliarius vadovų susitikimus su darbuotojais, kad būtų aptarti pastebėti darbo aplinkos gerinimo iššūkiai ir sprendimai.	Padalinių (skyrių) vadovai	Nuolat
3.	Gairių dėl smurto, priekabiavimo, tarpasmeninių konfliktų ir mobingo atpažinimo, pranešimo ir reagavimo parengimas bei seminarų apie pozityvų bendravimą ir konfliktų valdymą organizavimas jautriausioms ir rizikingiausioms darbuotojų grupėms	Parengti ir išplatinti aiškias gaires bei procedūras konfliktinių situacijų atpažinimui, pranešimui ir reagavimui. Taip pat organizuoti seminarus, skirtus pozityvaus bendravimo ir konfliktų valdymo įgūdžiams skatinti.	Darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos specialistai	2025 m. I ketvirtis, II ketvirtis, III ketvirtis, IV ketvirtis
4.	Darbuotojų pareigų ir atsakomybių apibrėžimas įgyvendinant prevenciją	Darbo tvarkoje ir etikos kodekse aiškiai apibrėžti darbuotojų pareigas ir atsakomybes, siekiant gerinti organizacinę kultūrą, išvengti bei valdyti konfliktines situacijas, taip pat įgyvendinti smurto ir priekabiavimo prevenciją.	Personalo skyriaus specialistai Darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos specialistai	2025 m. II ketvirtis
5.	Įstaigos organizacinės kultūros tobulinimas	Skatinti pozityvius ir bendruomeniškus santykius bei pagarbų bendravimą tarp darbuotojų, stiprinti komunikacijos įgūdžius ir netoleruoti smurto, priekabiavimo bei diskriminacijos. Įstaigoje užtikrinti ir pripažinti tik aiškius elgesio standartus, kurie garantuoja saugią darbo aplinką.	Įstaigos vadovas Padalinių (skyrių) vadovai Visi darbuotojai	Nuolat

		Įdiegti mentorystės programą, jungiančią patyrusius darbuotojus su naujaisiais, siekiant skatinti gerosios patirties dalijimąsi ir bendradarbiavimą, taip prisidedant prie palaikančios įstaigos kultūros.	Darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos specialistai	2026 m. I ketvirtis
6.	Darbo aplinkos gerinimas	Kiekvieną metų ketvirtį vertinti darbuotojų pasiūlymus dėl darbo vietų saugumo, patogumo ir tinkamo įrengimo, taip pat skatinti darbuotojus teikti naujus pasiūlymus.  Skatinti „Pokalbių prie kavos puodelio“ organizavimą tarp įstaigos vadovo ir ligoninėje dirbančių darbuotojų, siekiant užtikrinti atvirą dialogą apie darbo aplinkos gerinimą, smurto ir priekabiavimo prevenciją. Tokie pokalbiai skatintų bendradarbiavimą, pasitikėjimą ir greitesnį problemų identifikavimą, leidžiant darbuotojams išreikšti savo nuomonę ir pasiūlymus, taip kuriant saugesnę ir palankesnę darbo aplinką.	Padalinių (skyrių) vadovai  Darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos specialistai  Įstaigos vadovas  Visi darbuotojai	Kiekvieną 2025–2027 metų ketvirtį  2025 m. I ketvirtis, o vėliau – nuolat
7.	Darbuotojų informavimas apie smurto ir priekabiavimo prevenciją bei politiką	Reguliariai vykdyti darbuotojų žinių atnaujinimą apie smurto ir priekabiavimo prevenciją, taikant šias priemones: papildomų informacinių stendų įrengimą, reguliarių el. laiškų siuntimą darbuotojams, informacinių lankstinukų parengimą ir platinimą bei kasmetinį supažindinimą su politika.	Padalinių (skyrių) vadovai Darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos specialistai	2025 m. I ketvirtis, o vėliau – kasmet.
8.	Darbuotojų mokymų organizavimas smurto ir priekabiavimo prevencijos srityje	Organizuoti reguliarius mokymus darbuotojams apie smurto ir priekabiavimo prevenciją, apimančius psichologinio atsparumo ugdymą, pozityvų bendravimą ir konfliktų valdymą.	Darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos specialistai Išoriniai mokymų partneriai	Kasmet
9.	Organizuoti mokymus padalinių vadovams smurto ir	Organizuoti mokymus padalinių vadovams dėl smurto ir priekabiavimo politikos įgyvendinimo ir	Darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos specialistai	2025 m. II ketvirtis, o vėliau –

	priekabiavimo prevencijos srityje	užtikrinimo, konfliktų valdymo.	Išoriniai mokymų partneriai	kasmet.
10.	Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimo stebėseną	Nuolat stebėti smurto ir priekabiavimo atvejų dinamiką, vykdyti psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių vertinimą, o prireikus atnaujinti smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką bei planą.	Darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos specialistai	Nuolat
11.	Pagalbos nukentėjusiems darbuotojams teikimas	Teikti pagalbą darbuotojams, nukentėjusiems nuo smurto ir priekabiavimo, įskaitant konsultavimą ir informavimą apie tolimesnes pagalbos galimybes.	Padalinių (skyrių) vadovai Krizių valdymo komanda	Pagal poreikį
12.	Darbo sąlygų pritaikymas nuo smurto ar priekabiavimo nukentėjusiems darbuotojams	Suteikti galimybę nukentėjusiam darbuotojui keisti darbo sąlygas (laikinas ar nuolatinis perkėlimas į kitą darbo vietą, suteikiama galimybė dirbti nuotolinį darbą, lankstaus darbo grafiko ar atostogų suteikimas).	Padalinių (skyrių) vadovai	Pagal poreikį
13.	Atsakomybės ir drausminių priemonių taikymas smurtavusiems darbuotojams	Smurto ir priekabiavimo atvejus svarstyti įstaigos etikos komisijoje, numatyti atsakomybę smurtavusiems ar priekabiavusiems darbuotojams, atsižvelgiant į atvejų pobūdį ir rimtumą.	Įstaigos vadovas Etikos komisijos nariai	Pagal poreikį
14.	Prevencijos priemonių peržiūra ir atnaujinimas	Reguliariai peržiūrėti prevencijos planą, įtraukiant naujas priemones ir organizuojant darbuotojų apklausas, siekiant įvertinti prevencijos priemonių efektyvumą ir užtikrinti nuolatinį tobulėjimą.	Darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos specialistai	Kasmet
15.	Bendradarbiavimas su išorinėmis institucijomis	Dalyvauti konferencijose apie smurto ir priekabiavimo prevenciją bei dalytis gerąja praktika su kitomis gydymo įstaigomis, plėtojant efektyvias įgyvendinimo strategijas ir priemones. Bendradarbiavimas su darbo inspekcija užtikrina nuoseklią teisinį saugių darbo vietų atitiktį ir sėkmingesnę problemų sprendimą.	Įstaigos vadovas Padalinių (skyrių) vadovai Darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos specialistai	Nuolat

16.	Technologinių sprendimų diegimas prevencijai	Svarstyti galimybę įgyvendinti technologinius sprendimus smurto ir priekabiavimo prevencijai užtikrinti. Anoniminių pranešimų sistemos įdiegimas skatintų darbuotojus saugiai pranešti apie smurto ir priekabiavimo atvejus. Vaizdo stebėjimo sistemų atnaujinimas rizikingose zonose bei saugos mygtukų įrengimas darbo vietose prisideda prie prevencijos, gerinant darbuotojų saugumą ir užtikrinant greitą reagavimą į incidentus.	Įstaigos vadovas IT skyrius	2025 m. anoniminių pranešimų sistemos įdiegimas 2026 m. – 2027 m. vaizdo stebėjimo sistemų atnaujinimas rizikingose zonose ir saugos mygtukų įrengimas darbo vietose
17.	Už siektiną elgesį įgyvendinant smurto ir priekabiavimo prevenciją – pripažinimo bei motyvavimo programa	Sukurti pripažinimo programą, skirtą padaliniais, kurie itin aktyviai prisideda prie smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimo. Programoje numatoma apdovanojimų rengimas, skatinimo priemonių įsteigimas bei viešos garbės lentos įrengimas, kurioje būtų pageriami ir motyvuojami labiausiai nusipelnę darbuotojai, taip skatinant kitus darbuotojus sekti jų pavyzdžiu.	Darbo tarybos nariai Darbuotojų saugos ir sveikatos specialistai	2025 m. III ketvirtis
18.	Darbo krūvio valdymo ir streso prevencijos programa	Peržiūrėti ir koreguoti medikų darbo krūvio paskirstymą, siekiant išvengti su stresu ar perdegimu susijusių konfliktų bei užtikrinti darbuotojų gerovę ir efektyvumą.	Administracijos darbuotojai Personalo skyriaus specialistai	2025 m. – 2027 m.
19.	Informacijos apie pagalbą nukentėjusiems darbuotojams nuo smurto ir priekabiavimo rengimas	Atnaujinti ir išplatinti išsamų pagalbos šaltinių leidinį, skirtą darbuotojams, nukentėjusiems nuo smurto ar priekabiavimo, įskaitant informaciją apie teisinius aspektus ir darbuotojų teises šiose srityse	Darbuotojų saugos ir sveikatos specialistai	2025 IV ketvirtis
20.	Fokus grupės steigimo ir veiklos programa smurto ir priekabiavimo prevencijai	Steigti fokus grupę, kurios funkcijos apims įgyvendintų priemonių poveikio darbuotojų psichologinei gerovei vertinimą, pagrindinių politikos sėkmės rodiklių apibrėžimą bei strategijų pritaikymą pagal poreikį. Be to, grupė atliks periodinius vidinius auditus, kad užtikrintų atitikimą prevencijos politikai, ir bendradarbiaus organizuojant veiksmus, susiju-	Ligoninės administracijos nariai – grupės steigimui Fokus grupės nariai	2026 m. I ketvirtis, II ketvirtis, III ketvirtis, IV ketvirtis

		sius su šios politikos įgyvendinimu.		
21.	Galutinė 2024–2027 m. veiksmų plano įgyvendinimo rezultatų analizė	Atlikti galutinį 2024–2027 m. veiksmų plano pasiekimų ir tobulintinių sričių įvertinimą.	Darbuotojų saugo ir sveikatos specialistai	2027 m. IV ketvirtis

#### IV SKYRIUS VEIKSMŲ PLANO ĮGYVENDINIMO STEBĖSENA IR VERTINIMAS

17. Veiksmų plano įgyvendinimo stebėseną vykdo Darbuotojų saugos ir sveikatos tarnyba, Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas, Darbo taryba kartu su įstaigos vadovo paskirtais atsakingais asmenimis.

18. Stebėseną vykdoma ne rečiau kaip 1 kartą per metus, analizuojant:

18.1. priemonių įgyvendinimo eigą;

18.2. darbuotojų apklausų rezultatus;

18.3. gautų pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą skaičių;

18.4. mokymuose dalyvavusių darbuotojų skaičių;

18.5. incidentų nagrinėjimo terminų laikymąsi.

19. Stebėsenos rezultatai apibendrinami metinėje ataskaitoje ir teikiami įstaigos vadovui.

20. Atsižvelgiant į stebėsenos rezultatus, veiksmų planas gali būti koreguojamas.

---

Vyresnioji darbuotojų saugos ir sveikatos specialistė  
Lauryna Totilaitė