

**VŠĮ KLAIPĖDOS MIESTO POLIKLINIKOS  
SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS ĮGYVENDINIMO  
VEIKSMŲ PLANAS 2024-2027 M.**

**I SKYRIUS  
BENDRIEJI NUOSTATAI**

1. VšĮ Klaipėdos miesto poliklinikos smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimo veiksmų planas 2024-2027 m. (toliau - planas) skirtas VšĮ Klaipėdos miesto poliklinikos priekabiavimo, smurto prevencijos tvarkai įgyvendinti.

2. Įgyvendinant smurto, priekabiavimo prevenciją VšĮ Klaipėdos miesto poliklinikoje 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. Organizacines poliklinikos 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. Poliklinika pripažįsta ir vadovaujasi tendencijomis, kurios rodo, kad pastaraisiais dešimtmečiais, keičiantis darbo pobūdžiui, vis daugiau medicinos darbuotojų patiria su darbu susijusį stresą ir susiduria su psichosocialine rizika. Psichosocialines rizikos veiksniai, darantys poveikį darbuotojų sveikatai ir gerovei, apima darbo organizavimo, šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimą, darbo pobūdį ir turinį. Taip pat svarbūs yra socialiniai santykiai tarp darbuotojų ir vadovo bei tarp darbuotojų ir medicininių paslaugų gavėjų. Suvokiama, kad medikų darbo vietoje kyka 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 psichosocialines rizikos poveikio mastą, kurį patiria asmens sveikatos priežiūros įstaigų darbuotojai, tikslinga imtis veiksmų, leidžiančių prevenciškai pagerinti psichosocialinį klimatą ir psichologinę (emocinę) gerovę VšĮ Klaipėdos miesto poliklinikoje.

6. Planas parengtas siekiant įgyvendinti šiuos tikslus:

6.1. Palaikyti ir nuolat gerinti sveiką bei saugią darbo aplinką poliklinikoje, 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;

6.2. Skatinti teigiamą ir palaikančią organizacinę kult, kurioje bendravimas yra atviras, pagarbus ir grindžiamas tarpusavio pasitikėjimu;

6.3. Užtikrinti, kad poliklinikoje 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;

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

6.5. Įtraukti ir skatinti darbuotojų įsitraukimą į procedūrų kūrimo bei atnaujinimo procesą, siekiant užtikrinti jų atitikimą praktiniams poreikiams.

7. Pagrindines plano sąvokos ir jų apibrėžtys:

7.1. **Fizinis smurtas** - asmens tyčiniai fiziniai veiksmai, kurie sukelia kitam asmeniui fizinių skausmų arba dėl kurių tas asmuo gali būti sužalotas.

7.2. **Priekabiavimas** - nepageidaujamas elgesys, kai dėl lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmes, socialines padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytines orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos siekiama įžeisti asmenį arba pažeminti jo orumą, sukurti bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

7.3. **Psichologinis smurtas** - bet koks asmens veiksmas, įskaitant socialinį izoliavimą, žodinių žeidimą, orumą 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.

7.4. **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.

7.5. **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.

7.6. **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.

7.7. **Psichosocialinė rizika** - psichiniai ir socialiniai veiksniai, darantys poveikį darbuotojų sveikatai ir gerovei.

7.8. **Mobingas** - ilgalaikis, sistemingas psichologinis smurtas darbe, grupes darbuotojų taikomas vienam asmeniui.

## II SKYRIUS

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

**8. 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 Klaipėdos miesto poliklinikoje 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 grendžiantys dokumentai yra lengvai prieinami visiems darbuotojams ir atnaujinami pagal poreikį, kad atitiktų nuolat kintančius organizacijos poreikius. Vykdam 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. Poliklinikoje 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 stipresne ir labiau įtraukianti.

**9. Įsipareigojimo ir lyderystės principas.** Įgyvendinant plano veiksmus siekiama skatinti poliklinikos vadovų lyderystę smurto ir priekabiavimo prevencijos srityje. Įsipareigojimas ir lyderystė yra pagrindiniai veiksniai, padedantys kurti saugią ir palankią darbo aplinką. Vadovai turi asmeniniu 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 pagarba grįstą darbo aplinką. Mokymuose taip pat plėtojami lyderystės, konfliktų sprendimo ir empatijos įgūdžiai. Vadovo elgesio modeliai, paremti organizacijos vertybėmis, tampa pavyzdžiu komandai ir skatina tokia pat elgseną tarp darbuotojų. Asmeninis vadovo 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. Vadovo įsipareigojimas ir aktyvi lyderystė yra vienas iš svarbiausių veiksnių, kuriant darbo aplinką, kurioje kiekvienas darbuotojas jaučiasi vertinamas ir saugus.

**10. 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, psichologines geroves 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 teorines žinias 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.

**11. 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 budus, kad būtų užtikrinta efektyvi šios priemonės panauda. Pagrindinis aspektas - užtikrinti darbuotojų privatumą 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 atsakingą 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.

**12. Psichologines paramos užtikrinimo principas.** Psichologine parama ir ėmėmės sveikatos stiprinimas padeda medicinos darbuotojams išvengti streso, perdegimo ir spręsti su darbo aplinka susijusius iššūkius. Siekiant užtikrinti darbuotojų psichologinę gerovę, kuriamos ir nuolat tobulinamos psichologines 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 įgūdžius, reikalingus 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 psichologines paramos užtikrinimo principą, organizacija gali sukurti aplinką, kurioje darbuotojai jaučiasi palaikomi ir vertinami, o jų psichologine gerove tampa vienu svarbiausiu prioritetu.

**13. Reguliarus 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. Šią anketą 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 sprendimą 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 tobulėti, atitikti darbuotojų lūkesčius ir organizacijos tikslus.

**14. 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, teise ir psichologija leidžia užtikrinti, kad taikomos priemonės būtų aktualios ir veiksmingos. Šios konsultacijos suteikia vertingą įžvalgą ir rekomendaciją, 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 įstaigoms 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.

**15. 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 apmokymus, 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 riziką valdymo, 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 KLAIPĖDOS MIESTO POLIKLINIKA SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS ĮGYVENDINIMO VEIKSMŲ PLANAS 2024-2027 m.

Eil. Nr.	Priemonės pavadinimas	Prevenciniai veiksmai	Atsakingi asmenys	Įgyvendinimo terminas
1.	VŠĮ Klaipėdos miesto poliklinika smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimo veiksmų plano 2024--2027 m. parengimas 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 priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimo	Darbuotojų saugos ir sveikatos tarybos specialistai	2024 m. IV ketvirtis

		veiksm4 planas 2024-2027 m., kuris derinamas su Darbo taryba, administracija.		
2.	Psichosocialines darbo aplinkos gerinimas	Reguliariai vertinti skyriuje vyraujančių darbo aplinkos ir psichosocialinius veiksnius, užtikrinant, kad sprendimai būtų primami 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	Įstaigos vadovas Padalinių (skyrių) vadovai	Nuolat

		<p>užtikrinti ir pripažinti tik aiškius elgesio standartus, kurie garantuoja saugią darbo aplinką.</p> <p>Įdiegti mentorystės programą jungiančią patyrusius darbuotojus su naujaisiais, siekiant skatinti gerosios patirties dalijimąsi ir bendradarbiavimą, taip prisidedant prie palaikančios įstaigos kultūros.</p>	<p>Visi darbuotojai</p> <p>Darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos specialistai</p>	2026 m. I ketvirtis
6.	Darbo aplinkos gerinimas	<p>Kiekvienų metų ketvrti vertinti darbuotojų pasiūlymus dėl darbo vietų saugumo, patogumo ir tinkamo įrengimo, taip pat skatinti darbuotojus teikti naujus pasiūlymus.</p> <p>Skatinti „Pokalbių prie kavos puodelio“ organizavimą, tarp įstaigos vadovo ir poliklinikoje 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</p>	<p>Padalinių (skyrių) vadovai</p> <p>Darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos specialistai</p> <p>Įstaigos vadovas Visi darbuotojai</p>	<p>Kiekvieną 2025-2027 metų ketvrtį</p> <p>2025 m. I ketvirtis, o vėliau - nuolat</p>
7.	Darbuotojų informavimas apie smurto ir priekabiavimo prevenciją, bei politiką,	Reguliariai vykdyti darbuotojų žinių atnaujinimą apie smurto ir priekabiavimo prevenciją, taikant šias priemones: papildomą informacinių stendų įrengimą, reguliarių el. laiškų siuntimą darbuotojams, informacinių lankstinukų parengimą, ir platinimą, bei kasmetinį supažindinimą su politika.	<p>Padalinių (skyrių) vadovai</p> <p>Darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos specialistai</p>	2025 m. I ketvirtis, o vėliau - kasmet.
8.	Darbuotojų mokymų organizavimas smurto ir	Organizuoti reguliarius mokymus darbuotojams apie smurto ir priekabiavimo prevenciją,	Darbuotojų saugos ir sveikatos	Kasmet

	priekabiavimo prevencijos srityje	apimančius psichologinio atsparumo ugdymą, pozityvų bendravimą ir konfliktų valdymą.	I tarnybos specialistai	
			Išoriniai mokymų partneriai	
9.	Organizuoti mokymus padalinių vadovams smurto ir priekabiavimo prevencijos srityje	Organizuoti mokymus padalinių vadovams dėl smurto ir priekabiavimo politikos įgyvendinimo ir užtikrinimo, konfliktų valdymo.	Darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos specialistai	2025 m. II ketvirtis, o vėliau -kasmet.
			Išoriniai mokymų partneriai	
10.	Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimo stebėseną	Nuolat stebėti smurto ir priekabiavimo atvejų dinamiką, vykdyti psichosocialinį 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 nuotolini darbu, 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 poreiki
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.	įstaigos vadovas Padalinių (skyrių) vadovai	Nuolat



		Bendradarbiavimas su darbo inspekcija užtikrina saugių darbo vietų atitiktį ir sėkmingesnį problemų sprendimą.	Darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos specialistai	
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 padaliniams, 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	Atnaujinti ir išplatinti išsamų pagalbos šaltinių leidinį, skirtą darbuotojams, nukentėjusiems nuo	Darbuotojų saugos ir sveikatos	2025 IV ketvirtis

	nuo smurto ir priekabiavimo rengimas	smurto ar priekabiavimo, įskaitant informaciją apie teisinius aspektus ir darbuotojų teises šiose srityse	specialistai	
20.	Fokus grupes steigimo ir veiklos programa smurto ir priekabiavimo prevencijai	Steigti fokus grupę, kurios funkcijos apims įgyvendintų priemonių poveikio darbuotojų psichologinei gerovei vertinimą, pagrindinių politikos sėkmes rodiklių apibrėžimą bei strategijų pritaikymo pagal poreiki. Be to, grupė atliks periodinius vidinius auditus, kad užtikrintų atitikimą prevencijos politikai, ir bendradarbiaus organizuojant veiksmus, susijusius su šios politikos įgyvendinimu.	Ligonines administracijos nariai - grupes steigimui Fokus grupes nariai	2026 m. I ketvirtis, II ketvirtis, III ketvirtis, IV ketvirtis
21.	Galutine 2024-2027 m. veiksmų plano įgyvendinimo rezultatų analizė	Atlikti galutinį 2024-2027 m. veiksmų planą	Darbuotojus saugo ir sveikatos specialistai	2027 m. IV ketvirtis