



**UŽDAROSIOS AKCINĖS BENDROVĖS „VISAGINO BŪSTAS“
DIREKTORIUS**

**ĮSAKYMAS
DĖL UAB „VISAGINO BŪSTAS“
SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS TVIRTINIMO**

2023 m. rugpjūčio d. Nr. 2-
Visaginas

Vadovaudamasis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30 straipsnio 4 dalies reikalavimais:

1. T v i r t i n u UAB „Visagino būstas“ smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką (toliau – Politika) (pridedama).
2. S k i r i u darbo saugos ir sveikatos specialistę-archyvarę Iriną Kustovą atsakinga už Politikos ir prevencijos priemonių įgyvendinimą.
3. N u r o d a u skyrių vadovams su Politika supažindinti pavaldžius darbuotojus pasirašytinai.

Direktorius

Vytautas Šlaustas

**UAB „VISAGINO BŪSTAS“
SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA**

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. UAB „Visagino būstas“ (toliau – Bendrovė) smurto ir priekabiavimo prevencijos politika (toliau – Politika) nustato smurto ir priekabiavimo atpažinimo būdus, galimas smurto ir priekabiavimo formas, supažindinimo su smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis tvarką, pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimą ir nagrinėjimo tvarką, apie smurtą ir priekabiavimą pranešusių ir nukentėjusių Bendrovės darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis ir gaunančių darbo užmokestį (toliau – Bendrovės darbuotojai) apsaugos priemones ir jiems teikiamą pagalbą ir kitą informaciją, susijusią su smurto ir priekabiavimo prevencija.

2. Politikos tikslas – užtikrinti, kad Bendrovės darbuotojai nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančiu, agresyviu, užgauliu, įžeidžiu veiksmy, kuriais kėsiniamasi į darbuotojo ar darbuotojų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį neliečiamumą arba kuriais siekiama darbuotoją ar darbuotojų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.

3. Politika apima smurto ir priekabiavimo sritis, įskaitant psichologinį smurtą, smurtą ir priekabiavimą dėl lyties (smurtas ir priekabiavimas nukreiptas prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą). Tai bet koks nepriimtinas elgesys ar jo grėsmė, nesvarbu, ar nepriimtinu elgesiu vieną kartą ar pakartotinai siekiama padaryti fizinį, psichologinį, seksualinį ar ekonominį poveikį, ar nepriimtinu elgesiu šis poveikis padaromas arba gali būti padarytas, ar tokiu elgesiu įžeidžiamas asmens orumas arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidi aplinka arba (ir) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ir (arba) neturtinė žala.

4. Politika neapima seksualinio priekabiavimo, nustatyto Lietuvos Respublikos baudžiamajame kodekse, sudėties ir baudžiamojo persekiojimo veiksmy.

5. Politika parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymu, Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymu, Bendrovės įstatais, Bendrovės Darbo tvarkos taisyklėmis, kitais teisės aktais.

6. Politika netaikoma darbuotojų santykiams privačioje erdvėje arba kai tai nesusiję su darbo santykiais.

7. Bendrovėje draudžiama priekabiauti ir smurtauti prieš Bendrovės darbuotojus, darbdavio įgaliotus asmenis, darbdaviui atstovaujančius asmenis, verslo bei kitus partnerius, taip pat – kitus į Bendrovę besikreipiančius asmenis.

8. Bendrovės darbuotojai privalo aktyviai dalyvauti geranoriškos, žmogaus orumą gerbiančios, lygias galimybes ir nediskriminavimą užtikrinančios darbo aplinkos kūrimo procese, pagarbiai bendrauti su kitais, savo elgesiu užtikrinti darbo aplinką, kurioje kitas darbuotojas ir (arba) asmuo nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančiu, agresyviu, užgauliu, įžeidžiu veiksmy, stiprinti autoritetą ir pasitikėjimą Bendrovi.

II SKYRIUS SAVOKOS

9. Politikoje vartojamos sąvokos:

9.1. **Komisija** – Bendrovės direktoriaus įsakymu sudaryta komisija smurto ir priekabiavimo atvejui tirti.

9.2. **Pranešimas (skundas)** – rašytinis informacijos pateikimas apie galimą smurto ir priekabiavimo atvejį.

9.3. **Nukentėjusysis** – Bendrovės darbuotojas, prie kurio priekabiavo (priekabiauja / grasina) ir (arba) prieš kurį smurtavo (smurtauja / grasina) Bendrovės darbuotojas ir (arba) jų grupė.

9.4. **Skundžiamasis** – Bendrovės darbuotojas, dėl kurio netinkamo arba nepageidaujamo elgesio pateiktas pranešimas (skundas) dėl smurto, priekabiavimo arba seksualinio priekabiavimo.

9.5. **Politikos pažeidimas** – tai Politikoje nustatytų normų pažeidimas arba nurodymas smurtauti ar priekabauti, padarytas dėl Bendrovės darbuotojo (-ų) veiksmų / kaltės.

9.6. **Smurtas** – veikimu ar neveikimu asmeniui daromas tyčinis fizinis, psichologinis, seksualinis ar kitas poveikis, dėl kurio asmuo patiria neturtinę arba turtinę žalą.

9.7. **Fizinis smurtas** – tai tyčinis ir nepageidautinas veiksmas, pavyzdžiui, kumščiajimas, mušimas, spyrimas, stumdymas, tempimas ir kita, dėl kurio patiriama fizinė trauma arba kūno sužalojimas.

9.8. **Psichologinis smurtas** – tai bet koks nepageidautinas veiksmas, įskaitant izoliavimą, žodinį įžeidimą, asmens orumo pažeminimą, gąsdinimą, psichologinę agresiją, grasinimą panaudoti fizinę jėgą arba kitą elgesį, kuris gali menkinti tapatumo, orumo ir savivertės jausmą ir pakenkti fizinei, psichinei, dvasinei, moralei arba socialinei darbuotojo sveikatai, saugai ir gerovei.

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

9.10. **Seksualinis priekabiavimas** – nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu arba fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, turint tikslą pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžią aplinką.

9.11. **Socialinė padėtis** – fizinio asmens įgytas išsilavinimas, kvalifikacija, turima nuosavybė, gaunamos pajamos, teisės aktuose nustatytos valstybės paramos poreikis ir (arba) kiti su asmens finansine (ekonominė) padėtimi susiję veiksniai.

9.12. **Privatus gyvenimas (privati erdvė)** – tai Bendrovės darbuotojo asmeninis gyvenimas ir veikla, nesusijusi su jo pareigų atlikimu ir (arba) vieša veikla.

9.13. **Šmeižimas** – atvejis, kai Bendrovės darbuotojas (-ai) sąmoningai paskleidė tikrovės neatitinkančią informaciją, galinčią paniekinti, pažeminti arba kitaip neigiamai paveikti kitą asmenį, pavyzdžiui, sumažinti pasitikėjimą juo.

9.14. **Žeminimas** – elgesys, kai menkinamas asmuo gali pasijusti negerbiamas ir nevertinamas.

9.15. **Ujimas** – pasikartojantis užgaulus elgesys, siekiant kerštingai, piktybiškai pažeminti ir pakenkti.

9.16. **Grasinimas** – įvardytas žadėjimas panaudoti fizinę jėgą ar valdžią ir jo sukelta fizinės, psichologinės, seksualinės skriaudos baimė arba kitos neigiamos pasekmės.

III SKYRIUS

PAGRINDINIAI SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS PRINCIPAI

10. Bendrovė savo veikloje vadovaujasi lyčių lygybės, nediskriminavimo ir priekabiavimo draudimo principais, nustatytais Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme ir kituose įstatymuose.

11. Bendrovė imasi priemonių ir užtikrina, kad pateikę pranešimą (skundą) ar dalyvaujantys pranešimo (skundo) dėl smurto ir priekabiavimo nagrinėjimo procese Bendrovės darbuotojai būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio ar persekiojimo ir su tuo susijusių neigiamų pasekmių.

12. Bendrovė imasi visų įmanomų priemonių ir užtikrina, kad Bendrovės darbuotojui (-ams), patyrusiam (-iems) smurtą ir (arba) priekabiavimą darbe, būtų suteikta visa būtinoji pagalba, pavyzdžiui, psichologo konsultacija, medicinos gydytojo pagalba, teisininko konsultacija ir informacija apie kitokios pagalbos galimybes.

13. Bendrovė yra atsakinga už saugią ir sveiką darbo sąlygų, kurios užkirstų kelią smurtui, priekabiavimui ir patyčioms, bei palankios aplinkos sudarymą.

14. Sprendimai, susiję su priėmimu į darbą, atleidimu iš darbo, darbo rezultatų vertinimu, kompensacijomis, apmokėjimu už darbą ir kitomis išmokomis, atostogomis, elgesiu darbe bei kitais aktualiais klausimais, priimami vadovaujantis moterų ir vyrų lygių galimybių, vienodo užmokesčio už vienodą ar vienodos vertės darbą bei vienodo požiūrio į visus principais, atsižvelgiant į objektyvius kriterijus ir veiksnius.

15. Bendrovė, organizuodama savo veiklą, kuria atvirą aplinką, kurioje būtų pripažįstami ir vertinami visų darbuotojų individualūs skirtumai, potencialas ir indėlis. Kiekvienas Bendrovės darbuotojas turi teisę dirbti tokioje aplinkoje, kurioje būtų skatinama pagarba kiekvieno asmens orumui ir nebūtų patiriami priešiški, neetiški, žeminantys, agresyvūs, užgaulūs, įžeidūs veiksmai.

16. Smurtu ir priekabiavimu nelaikomas teisės aktuose nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimas, išskyrus atvejus, kai šiomis teisėmis ir (arba) pareigomis piktnaudžiaujama. Smurtu ir priekabiavimu nelaikoma:

16.1. kai darbuotojas dėl savo turimo išsilavinimo, įgytų kompetencijų ar kitų aplinkybių gali klaidingai įžvelgti psichologinį smurtą, pvz., darbuotojas gali nežinoti teisės aktų reikalavimų, kurių privalo laikytis, tinkamai nėra susipažinęs su įmonės, įstaigos ar organizacijos vidaus (norminiais) teisės aktais ir pan.;

16.2. kai vyksta darbuotojų veiklos vertinimas, darbuotojui gali būti įvardijami jo atliekamo darbo trūkumai ir privalumai, išreiškiamos pastabos. Darbdavys turi teisę vertinti darbuotojo dalykines savybes, darbo rezultatus jei tokia kritika nėra išreiškiama žeminančiai, pašaipiai;

16.3. kai darbdavys tikrina ar darbuotojas laikosi darbo sutartimi pavestų pareigų, reikalauja laikytis lokalinių teisės aktų reikalavimų (atvykti į darbą laiku, drausti palikti darbo vietą be tiesioginio vadovo leidimo ir kt.). Darbdavio reiklumas darbuotojui bendrai nėra laikytinas psichologiniu smurtu,

16.4. kai tarp darbdavio ir darbuotojo kilę nesusipratimai/diskusijos/nuomonių nesutapimai.

IV SKYRIUS

GALIMOS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO FORMOS

17. Bendrovėje laikomasi nuostatos, kad bet kokia forma galintis pasireikšti smurtas, priekabiavimas, įskaitant seksualinį priekabiavimą, psichologinį smurtą, kitas netinkamas arba

nepageidaujamas elgesys ar naudojimas užimama padėtimi yra draudžiami, nepriimtini ir yra nesuderinami su bendrovės darbuotojo elgesiu.

18. Smurtas ir priekabiavimas dažniausiai gali pasireikšti fiziniiais, verbaliniais arba neverbaliniais veiksmais.

18.1. Nepriimtini arba nepageidaujami smurto ir priekabiavimo fiziniai veiksmai:

- fiziniai prisilietimai, fizinio ar psichologinio diskomforto sukėlimas, nesilaikant pagarbaus fizinio atstumo;

- fizinis smurtas (stumdytas, trenkimas, purtytas, tampymas, tyčinis daiktų mėtytas ir kt.);

- įžeidūs ar nepagarbūs gestai;

- įkyrus dėmesio rodytas.

18.2. Nepriimtini ar nepageidaujami smurto ir priekabiavimo verbaliniai veiksmai:

- kalbėjimo tonas, riksmas, nevaldomos emocijos, kurie gali žėisti, žeminti ar kelti neigiamas asociacijas;

- įžeidūs ar nepagarbūs juokeliai ir (arba) pokštai, sarkazmas, šaipymasis, kandi ironija;

- nepagrįstos pastabos, kaltinimai, vieša kritika dėl atliktų užduočių;

- neapykantos kalba, apkalbos, gandų skleidimas, šmeižtas;

- grasinimas arba kitoks bauginantis elgesys, kuriuo siekiama priversti suvokti priklausomybę / atlikti tam tikrą veiksmą / paklusti smurtautojui / nuslopinti galimą pasipriešinimą;

- raginimas / nurodymas nebendrauti / ignoruoti / izoliuoti;

- pasikartojantis nuolatinis konfliktų eskalavimas, tyčinis nenoras spręsti problemas;

- familiarus pasisveikinimo būdas, naudojami nepagarbūs kreipiniai – pravardės, maži biniiai kreipiniai;

- nepageidaujami įžeidūs komentarai apie fizinę išvaizdą ar aprangą, pažiūras, asmeninį gyvenimą;

- grasinimai atleisti iš darbo, neskirti užduočių ir pan.;

- tyčinis tikrovės neatitinkančios informacijos paskleidimas, siekiant padaryti žalą;

- noras išjuokti profesines ir (arba) asmenines darbuotojo savybes, užgauliojimas, žeminimas.

18.3. Nepriimtini arba nepageidaujami smurto ir priekabiavimo neverbaliniai veiksmai:

- sąmoningas darbuotojo izoliavimas / atskyrimas nuo bendrų veiklų, dalykinio bendravimo nebuvimas, nesidalijimas informacija, prašymų ir poreikių nepaisymas, neigimas ir pan.;

- neigiamo nusistatymo konkretaus asmens atžvilgiu demonstravimas;

- informacijos apie asmenį rinkimas, kai tai nesuję su atliekamomis darbo funkcijomis;

- įžeidaus pobūdžio, žeminančių garbę ir orumą pranešimų, žinučių siuntimas;

- priešiškas elgesys;

- nepakantumas skirtingoms pažiūroms;

- nepagrįstas darbo sąlygų bloginimas, palyginti su kitais darbuotojais arba kai nėra objektyvių priežasčių.

19. Seksualinis priekabiavimas yra viena iš labiausiai nepageidaujamų priekabiavimų formų, kuri gali pasireikšti fiziniiais, verbaliniais arba neverbaliniais veiksmais.

19.1. Nepriimtini arba nepageidaujami seksualinio priekabiavimo fiziniai veiksmai:

- prisilietimas (pavyzdžiui, plekšnojimas, glostymas, glamonėjimas, grybštelėjimas, siekimas pabučiuoti, bučiavimas), kai kitas darbuotojas / asmuo išreiškė aiškų nesutikimą;

- persekiojimas;

- intymių santykių siekimas, kai kitas darbuotojas / asmuo išreiškė aiškų nesutikimą.

19.2. Nepriimtini arba nepageidaujami seksualinio priekabiavimo verbaliniai veiksmai:

- seksualinio turinio pasisakymai ar užuominos, žeminančios moteris ir vyrus arba lytį dėl fizinių savybių;

- seksualinio turinio pasisakymai, kuriais siekiama pasityčioti iš kito asmens;

- pasimatymų, apsikabinimų reikalavimas, kai asmuo išreiškė aiškų nesutikimą;

- seksualinių santykių reikalavimas mainais už pageidaujamas pareigas arba kitas galimybes.

19.3. Nepriimtini arba nepageidaujami seksualinio priekabiavimo neverbaliniai veiksmai:

- seksualinio turinio filmuotos medžiagos, nuotraukų, piešinių ar kitų vaizdinių ir materialiu priemonių rodymas, siuntimas ar dovanojimas.

20. Kiekvienam Bendrovės darbuotojui, pastebėjusiam įvairias smurto išraiškas, priekabiavimą, seksualinį priekabiavimą kito Bendrovės darbuotojo atžvilgiu, rekomenduojama netoleruoti tokio elgesio ir paskatinti nukentėjusįjį pareikšti šiuos veiksmus atlikusiam Bendrovės darbuotojui, kad toks elgesys nepageidaujamas ir turi būti nedelsiant nutrauktas, taip pat ir patiems pasakyti netinkamai besielgiantiems darbuotojams apie nepriimtina arba nepageidaujamą jų elgesį.

21. Priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir smurto formų sąrašas nėra baigtinis ir gali pasireikšti kitokiais būdais, kurie nėra akivaizdūs, tačiau kuria nemaloniją, bauginančią, žeminančią ar įžeidžią darbo aplinką.

V SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO ATPAŽINIMO BŪDAI

22. Norint užtikrinti smurto ir priekabiavimo darbo aplinkoje prevenciją ir užkirsti kelią jo pasikartojimui, svarbu kuo anksčiau atpažinti smurto požymius ir imtis veiksmų.

23. Smurtui, ypač psichologiniam, būdingi šie pagrindiniai požymiai:

- tyčinis elgesys;

- piktnaudžiavimas turima valdžia arba įgaliojimais;

- stiprėjimas;

- pasikartojimas;

- trukmė.

Konfliktams būdingi požymiai	Smurtui būdingi požymiai
Konfliktai būna atsitiktiniai ir nereguliarūs	Smurtas – reguliarūs veiksmai
Inicijuoti gali abi pusės	Smurtą taikančio ir jį patiriančio darbuotojo vaidmenys paprastas nesikeičia
Abi konflikto pusės gali aptarti konflikto dalyką ir rasti bendrą abiem pusėm priimtina sprendimą	Smurto veiksmų arba išraiškų neįmanoma sėkmingai aptarti, nėra pokyčių po diskusijos
Konflikto tikimybė mažėja, kai geriau suprantami konfliktuojančių šalių motyvai ir argumentai	Konfliktai stiprėja ir dažnėja, neįmanoma įvardinti motyvo
Abiejų šalių problema, reikalaujanti atsižvelgti į vienas kito požiūrį	Smurtas vyksta dėl galios disbalanso (ekonominio, valdžios, fizinės jėgos), pripažįstamas tik vienas požiūris
Reakcija į konfliktą yra spontaniška ir sukelia nusiminimą, nuovargį ir pan.	Smurtauti pasirengiama sąmoningai
Įtempta abiejų konfliktuojančių pusių savijauta	Nukentėjusiojo asmens savijauta: bejėgiškumas, baimė, savigrauža Smurtautojo savijauta: pasitenkinimas, didžiavimasis savimi

VI SKYRIUS

SUPAŽINDINIMO SU SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS PRIEMONĖMIS TVARKA

24. Bendrovės darbuotojų informavimą ir švietimą smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos klausimais vykdo Bendrovės darbų saugos ir sveikatos specialistas, bendradarbiaudamas su Bendrovės padalinių vadovais ir Bendrovės direktoriaus įsakymu sudaryta Komisija smurto ir priekabiavimo atvejui tirti, kai ji yra sudaryta.

25. Bendrovės darbų saugos ir sveikatos specialistas atsakingas už smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos ir prevencijos priemonių įgyvendinimą.

26. Bendrovės darbų saugos ir sveikatos specialistas, vykdydamas Politikos ir prevencijos priemonių įgyvendinimą Bendrovėje, atlieka šias funkcijas:

26.1. kartu su darbuotojų atstovais, Darbo taryba, konsultuoja Bendrovės darbuotojus klausimais, susijusiais su smurtu ir priekabiavimu;

26.2. prirėikus, kartu su Komisija ir darbuotojų atstovais, Darbo taryba, organizuoja Bendrovės darbuotojams mokymus, skirtus smurto ir priekabiavimo prevencijai gerinti.

VII SKYRIUS

PRANEŠIMŲ APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ TEIKIMO TVARKA

27. Bendrovės darbuotojas pagrįstai manantis, kad prie jo yra priekabiuojama, seksualiai priekabiuojama arba prieš jį yra naudojamas psichologinis ir (arba) fizinis smurtas, turi teisę pateikti pranešimą (skundą) raštu arba el. paštu Bendrovės darbų saugos ir sveikatos specialistui arba tiesiogiai Bendrovės direktoriui, kuris sprendžia dėl gauto pranešimo nagrinėjimo. Nusprendus pranešimą (skundą) nagrinėti, Bendrovės direktoriaus įsakymu sudaroma Komisija.

28. Pateiktas pranešimas (skundas) nagrinėjamas tik tuo atveju, jei jame nurodytas nukentėjusysis, galimas pažeidėjas, galimo pažeidimo data / laikotarpis, vieta, kitos faktinės aplinkybės ir kiti argumentai, arba kai pakanka įrodymų, kuriais grindžiamas pranešimas (skundas) apie skundžiamus veiksmus / galimą pažeidimą, ir gali būti užtikrinta sąžininga pranešimo (skundo) tyrimo eiga.

29. Pranešimą (skundą) rekomenduojama pateikti per įmanomą trumpiausią laiką nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo dienos.

30. Pranešime (skunde) pateikiama ši informacija:

30.1. atvejo detalūs paaiškinimai apie patirto smurto, priekabiavimo atvejį ir faktines aplinkybes;

30.2. galimi liudytojai, jeigu tokių buvo;

30.3. turimi įrodymai (garso įrašai, susirašinėjimai ir pan.).

31. Gautas pranešimas (skundas) laikomas konfidencialia informacija ir negali būti pavišintas asmenims, kurie nėra susiję su galimu Politikos pažeidimu arba jo tyrimu, išskyrus atvejus, kai pats nukentėjusysis jau yra pavišinęs šią informaciją.

32. Smurtas, priekabiavimas, įskaitant priešišką elgesį prieš Bendrovės darbuotoją, kuris pateikė pranešimą (skundą) dėl galimo Politikos pažeidimo, yra draudžiamas ir laikomas šiurkščiu tarnybinių / darbo pareigų pažeidimu.

33. Bendrovės darbuotojas, susidūręs su smurto ir priekabiavimo atveju arba jo grėsme, neteikdamas pranešimo (skundo) Bendrovės darbų saugos ir sveikatos specialistui arba tiesiogiai

Bendrovės direktoriui, ar nepavykus išspręsti psichologinio smurto problemų Bendrovės viduje, gali kreiptis į:

33.1. Lietuvos Respublikos valstybinę darbo inspekciją su skundu dėl situacijos identifikavimo ir galimo poveikio priemonių darbdavio atžvilgiu pritaikymo, jeigu darbdavys, pažeisdamas darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančius teisės aktus, neorganizuoja psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių vertinimo;

33.2. Darbo ginčų komisiją su prašymu atlyginti turtinę ar neturtinę žalą dėl patirtų emocinių išgyvenimų, nepatogumų, psichologinių sukrėtimų, psichologinio spaudimo ir pan.

33.3. Lietuvos Respublikos generalinę prokuratūrą, siekiant gauti Pranešėjo statusą.

VIII SKYRIUS

PRANEŠIMŲ APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ NAGRINĖJIMAS

34. Pranešimo (skundo) nagrinėjimas grindžiamas šiais principais:

34.1. nekaltumo – skundžiamasis laikomas nekaltu, kol bus priimtas sprendimas dėl Politikos pažeidimo;

34.2. operatyvumo – nagrinėjimas atliekamas per įmanomai trumpiausią terminą;

34.3. betarpiškumo – nukentėjusiajam, skundžiamajam, liudytojui (-ams) sudaromos visos galimybės pateikti savo veiksmų vertinimą ir paaiškinimus;

34.4. objektyvumo ir nešališkumo – atvejo nagrinėjimas atliekamas objektyviai, neturint išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo.

35. Komisija visus tiriamus Pranešimus (skundus) registruoja Smurto ir priekabiavimo darbe pranešimų registre.

36. Komisiją sudaro 3 (trys) nariai, iš kurių 1 – Bendrovės darbų saugos ir sveikatos specialistas, 1 – Bendrovės Darbo tarybos narys, 1 – Bendrovės administracijos atstovas, paskirtas Bendrovės direktoriaus įsakymu. Komisijos pirmininkas, kuris yra vienas iš 3 (trijų) komisijos narių, renkamas pirmajame Komisijos posėdyje.

37. Komisijos veiklos organizavimą tiriant Pranešimą (skundą) nustato atskiras protokolas, kuris surašomas pirmajame Komisijos posėdyje.

38. Nagrinėjant pranešimus (skundus) apie Politikos pažeidimo atvejį, Bendrovė įsipareigoja užtikrinti konfidencialumą pokalbių su nukentėjusiais, skundžiamaisiais ir liudytojais metu. Komisijos nariams draudžiama atskleisti bet kokią su atvejo tyrimu susijusią informaciją asmenims, nedalyvaujantiems tyrimo procedūroje. Pranešimai (skundai) apie galimus seksualinio priekabiavimo atvejus, prireikus, gali būti nagrinėjami dalyvaujant psichologui.

39. Apklausiant nukentėjusįjį ar skundžiamąjį darbuotoją, apklausoje gali dalyvauti ir jo atstovas. Visi Komisijos posėdžiai protokoluojami.

40. Pranešimas (skundas) pradedamas nagrinėti nedelsiant Komisijai susirinkus į posėdį ir išnagrinėjamas per įmanomą trumpiausią laiką, bet ne ilgiau kaip per 10 darbo dienų nuo pranešimo (skundo) gavimo dienos. Pagal gautą rašytinę informaciją išnagrinėjusi atvejį Komisija per 5 darbo dienas parengia ir pateikia Bendrovės direktoriui išvadą dėl Politikos pažeidimo pripažinimo / nepripažinimo ir gali siūlyti teisės aktų nustatyta tvarka pradėti procedūrą dėl galimos Lietuvos Respublikos darbo kodekse ir Bendrovės Darbo tvarkos taisyklėse numatytų poveikio priemonių (atleidimas iš darbo, perkėlimas į kitas pareigas, įspėjimas) skyrimo Politiką pažeidusiam Bendrovės darbuotojui.

41. Pranešimo (skundo) nagrinėjimo terminas gali būti pratęstas ne ilgiau kaip iki 20 darbo dienų, tik tuo atveju, jei dėl objektyvių priežasčių nėra galimybės apklausti nukentėjusiojo,

skundžiamojo arba liudytojo (-ų). Sprendimą dėl termino pratęsimo priima Komisija ir informuoja apie tai visus nagrinėjimo procese dalyvaujančius asmenis.

42. Nukentėjusysis dėl smurto ir (arba) priekabiavimo atvejo gali kreiptis ir į kitas institucijas, nurodytas Politikos 33 punkte ir informuoti jas apie galimo pažeidimo atvejį ir (arba) perduoti joms nagrinėti situaciją.

43. Kitų institucijų vykdomas smurto ir priekabiavimo atvejo nagrinėjimas neužkerta kelio Bendrovei atlikti vidinį nagrinėjimą / tyrimą, kuris gali būti laikinai sustabdytas, kol yra renkami įrodymai kitų institucijų tyrimui. Bendrovė gali priimti tarpinius sprendimus, jei jie yra reikalingi nukentėjusiojo ir kitų Bendrovės darbuotojų saugai ir sveikatai užtikrinti. Jei kitos institucijos pradeda tyrimą, Komisijai jau pradėjus nagrinėti Politikos pažeidimo atvejį, pasitarusi su nukentėjusiuoju, Komisija gali priimti sprendimą tęsti arba nutraukti pradėtą nagrinėjimą.

IX SKYRIUS

PAGALBA PRANEŠUSIEMS APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ IR NUKENTĖJUSIEMS NUO SMURTO IR PRIEKABIAVIMO ASMENIMS

44. Komisija, tirdama pranešimą (skundą), informuoja nukentėjusįjį apie galimybę pasinaudoti nemokama teisine pagalba, t. y. kreiptis į nemokamas teises paslaugas teikiančias įstaigas dėl konsultacijos, pagalbos surinkti įrodymus, patyrus smurto ir (arba) priekabiavimo atvejį.

45. Smurtą ir priekabiavimą arba kitą asmens orumą žeminantį atvejį patyrusiems Bendrovės darbuotojams gali būti teikiama psichologinė pagalba, apmokama Bendrovės lėšomis. Tokios pagalbos suteikimo tvarka ir trukmė nustatoma individualiai po Komisijos pateiktų išvadų apie nustatytus Politikos pažeidimus.

46. Prireikus, ypač gilių konfliktinių ir stresinių situacijų metu, Komisija teikia Bendrovės direktoriui siūlymus dėl papildomų smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonių taikymo, pavyzdžiui, mediacijos, krizių įveikimo pagalbos komandos paslaugų ir kt.

X SKYRIUS

REKOMENDUOJAMAS DARBUOTOJŲ ELGESYS

47. Siekiant išvengti smurto ir priekabiavimo atvejų, Bendrovės darbuotojams rekomenduojama laikytis šių principinių nuostatų:

47.1. analizuoti ir vertinti savo elgesį;

47.2. žinoti, koks elgesys gali būti laikomas Politikos pažeidimu;

47.3. būti atidiems ir jautriems, gerbti kitų asmenų privatų gyvenimą, pažiūras, įsitikinimus, fizinį ir psichinį neliečiamumą, stengtis suvokti, kad žodžiu, raštu arba fiziniu veiksniu išreikštas elgesys gali sukelti nemalonius, nepageidaujamus, orumą žeidžiančius padarinius, trikdyti kitą asmenį;

47.4. siekiant išvengti kitam asmeniui nemalonus, nepriimtino elgesio ir šio elgesio neigiamų padarinių, kilus abejonių, kad tam tikras elgesys gali būti nepageidaujamas arba gali priversti kitą asmenį jaustis nepatogiai, žeminti jo orumą, rekomenduotina iš anksto pasiteirauti, aptarti su juo ar kitais bendradarbiais, ar tam tikras elgesys, bendravimo forma yra priimtini;

47.5. nebūti pasyviu Politikos pažeidimų bei nepageidaujamo arba netinkamo elgesio stebėtoju ir imtis veiksmų tokiam elgesiui sustabdyti;

47.6. patyrus elgesį, turintį Politikos pažeidimo požymių, patartina ramiai, mandagiu tonu pasakyti arba kitaip pareikšti taip besielgiančiam darbuotojui, kad toks elgesys yra nepriimtinas ir turi būti nedelsiant nutrauktas.

XI SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

48. Visiems Bendrovės darbuotojams Politikos laikytis yra privaloma, jie turi laikytis nustatytų įpareigojimų ir atlikdami savo darbo funkcijas vadovautis Politikoje nustatytais principais.

49. Politika yra peržiūrima ir, prireikus, atnaujinama, atsižvelgiant į gautus pranešimus apie smurtą ir priekabiavimą, nustatytus smurto ir priekabiavimo atvejus, pasikeitus galimiems jų pavojams arba atsiradus naujų pavojų.

50. Politikos nuostatų laikymąsi kontroliuoja ir prižiūri Bendrovės direktorius, Bendrovės direktoriaus pavaduotojas, Bendrovės skyrių vadovai, Bendrovės darbų saugos ir sveikatos specialistas.

51. Bendrovės darbuotojas (-ai), pažeidę Politikos nuostatas, atsako teisės aktų nustatyta tvarka.

DETALŪS METADUOMENYS

Dokumento sudarytojas (-ai)	Uždaroji akcinė bendrovė "Visagino būstas"
Dokumento pavadinimas (antraštė)	Dėl UAB "Visagino būstas" smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos tvirtinimo
Dokumento registracijos data ir numeris	2023-08-10 Nr. 2-87 (1.4.E)
Dokumento gavimo data ir dokumento gavimo registracijos numeris	-
Dokumento specifikacijos identifikavimo žymuo	ADOC-V1.0
Parašo paskirtis	Pasirašymas
Parašą sukūrusio asmens vardas, pavardė ir pareigos	Vytautas Šlaustas Direktorius
Parašo sukūrimo data ir laikas	2023-08-10 15:20
Parašo formatas	Trumpalaikio galiojimo (XAdES-T)
Laiko žymoje nurodytas laikas	2023-08-10 15:21
Informacija apie sertifikavimo paslaugų teikėją	EID-SK 2016
Sertifikato galiojimo laikas	2023-04-20 12:02 - 2028-04-18 23:59
Parašo paskirtis	Registravimas
Parašą sukūrusio asmens vardas, pavardė ir pareigos	Ana Lavrinovič Sekretorė
Parašo sukūrimo data ir laikas	2023-08-10 15:31
Parašo formatas	Einamojo galiojimo (XAdES-EPES)
Laiko žymoje nurodytas laikas	
Informacija apie sertifikavimo paslaugų teikėją	EID-SK 2016
Sertifikato galiojimo laikas	2022-09-09 10:04 - 2025-09-09 10:04
Informacija apie būdus, naudotus metaduomenų vientisumui užtikrinti	-
Pagrindinio dokumento priedų skaičius	0
Pagrindinio dokumento pridedamų dokumentų skaičius	0
Programinės įrangos, kuria naudojantis sudarytas elektroninis dokumentas, pavadinimas	Elpako v.20230804.4
Informacija apie elektroninio dokumento ir elektroninio (-ių) parašo (-ų) tikrinimą (tikrinimo data)	Tikrinant dokumentą nenustatyta jokių klaidų (2023-08-30)
Elektroninio dokumento nuorašo atspausdinimo data ir ją atspausdinęs darbuotojas	2023-08-30 nuorašą suformavo Ana Lavrinovič
Paieškos nuoroda	-
Papildomi metaduomenys	-