

Norminis vidaus teisės aktas	Savininkas	Patvirtinimo data ir Nr.	Statusas	Psl.
UAB „Vilniaus vandenys“ Smurto ir priekabiavimo prevencijos politika	Žmonių ir kultūros skyriaus vadovas	2023-08-17 valdybos posėdžio protokolais Nr. PR-V23-10	Patvirtinta	1 iš 5

UAB „VILNIAUS VANDENYS“ SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

Tikslas	Užtikrinti, kad Bendrovės darbuotojai aktyviai dalyvautų draugiškos, žmogaus orumą gerbiančios, lygias galimybes ir nediskriminavimą užtikrinančios darbo aplinkos kūrimu, numatyti ir įgyvendinti efektyvias prevencijos priemones bei padėti Darbuotojams suprasti galimus smurto ir priekabiavimo darbe apraiškos būdus, atpažinti jų požymius bei žinoti teisinės gynybos būdus.
Taikymo sritis	Visi Bendrovės darbuotojai, Valdyba, suinteresuotos šalys
Susiję teisės aktai	UAB „Vilniaus vandenys“ Etikos kodeksas; UAB „Vilniaus vandenys“ Lyčių lygybės ir įvairovės politika Vidiniais informacijos kanalais gautų pranešimų apie pažeidimus tvarkymo aprašas Darbo pareigų pažeidimo įforminimo ir administravimo tvarkos aprašas Lietuvos Respublikos darbo kodeksas Tarptautinės darbo organizacijos Konvencija Nr. 190 „Dėl smurto ir priekabiavimo panaikinimo darbo aplinkoje“ Tarptautinės darbo konferencijos Rekomendacija Nr. 206 „Dėl smurto ir priekabiavimo panaikinimo darbo aplinkoje“.

TURINYS

1.	SPECIALIOSIOS SĄVOKOS IR SUTRUMPINIMAI	1
2.	BENDRIEJI REIKALAVIMAI	2
3.	SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DRAUDIMAS	2
4.	GALIMOS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO FORMOS	3
5.	PRANEŠIMŲ NAGRINĖJIMO PRINCIPAI	3
6.	REKOMENDUOJAMAS DARBUOTOJŲ ELGESYS	4
7.	PREVENCINĖS PRIEMONĖS	4
8.	APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ PRANEŠUSIŲ ASMENŲ IR NUKENTĖJUSIŲ ASMENŲ APSAUGOS PRIEMONĖS IR JIEMS TEIKIAMA PAGALBA	5
9.	BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS	5

1. SPECIALIOSIOS SĄVOKOS IR SUTRUMPINIMAI

Atsakingas asmuo	Bendrovės generalinio direktoriaus skiriamas asmuo, pirmasis gaunantis pranešimą apie įvykį ir pagal nustatytą tvarką organizuojantis pranešimo ar įvykio nagrinėjimą.
Bendrovė	UAB „Vilniaus vandenys“
Darbuotojas	Bendrovės darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį, įskaitant praktiką atliekančius asmenis bei savanorius, taip pat asmenis, kitais teisiniais pagrindais atstovaujančius Bendrovę.
Darbuotojų atstovas	Bendrovėje veikiančios (-ų) profesinės (-ių) sąjungos (-ų) atstovas arba darbo tarybos narys.
Fizinis smurtas	Tyčinis ir nepageidautinas veiksmas, pvz., kumščiavimas, mušimas, spyrimas, įkandimas ir deginimas, ar kitas veiksmas, dėl kurio gali būti patiriamas fizinis skausmas, trauma arba sužalojimas.
Komisija	Bendrovės generalinio direktoriaus įsakymu sudaryta tyrimo komisija fizinio ar psichologinio smurto, priekabiavimo atvejui tirti.
Konfidencialumas	Draudimas atskleisti bet kokią informaciją, susijusią su priekabiavimu, fiziniu, psichologiniu smurtu ir (ar) mobingu darbe atvejo nagrinėjimu, tyrimo procese nedalyvaujantiems asmenims.
Mobingas	Jėgų disbalansu paremti santykiai darbo vietoje, pasireiškiantys nuosekliu ilgalaikiu netinkamu elgesiu, nukreiptu prieš darbuotoją, kuriuo pažeidžiama darbuotojo fizinė, socialinė ar

Norminis vidaus teisės aktas	Savininkas	Patvirtinimo data ir Nr.	Statusas	Psl.
UAB „Vilniaus vandenys“ Smurto ir priekabiavimo prevencijos politika	Žmonių ir kultūros skyriaus vadovas	2023-08-17 valdybos posėdžio protokolais Nr. PR-V23-10	Patvirtinta	2 iš 5

	psichologinė gerovė, mažinamas darbuotojo produktyvumas ir pasitenkinimas darbu. Mobingą gali taikyti tiek vienas, kolektyvo pritarimą ar galios svertų turintis asmuo, tiek darbuotojų grupė.
Nukentėjusysis	Darbuotojas prie kurio priekabiavo ar galimai priekabiavo ir/ar prieš kurį buvo ar galimai buvo panaudotas fizinis ar psichologinis smurtas.
Politika	UAB „Vilniaus vandenys“ Smurto ir priekabiavimo prevencijos politika
Pranešėjas	Darbuotojas pranešęs apie priekabiavimo, fizinio ar psichologinio smurto atvejį.
Pranešimas	Bet kokia forma (žodžiu, raštu, telefonu ar elektroniniu paštu) pateikta informacija apie priekabiavimą, fizinį ar psichologinį smurtą.
Priekabiavimas	Nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriami bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.
Psichosocialinis veiksnys	Veiksnys, kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio ar darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykių sukelia darbuotojui psichologinį stresą.
Psichologinis smurtas	Nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys, kuris gali pasireikšti įvairiomis formomis. Išskiriamos dvi pagrindinės psichologinio smurto pasireiškimo formos: priekabiavimas (kuomet pakartotinai ir sąmoningai išnaudojama, grasinama ir (arba) žeminama su darbu susijusiomis aplinkybėmis) bei smurtas (kuomet užpuolamas vienas ar daugiau darbuotojų su darbu susijusiomis aplinkybėmis).
Seksualinis priekabiavimas	Asmeniui, prie kurio priekabiaujama, nepriimtinas ar nepageidaujamas, užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys, kuriuo siekiama sukurti, arba kuriama asmenį, su kuriuo taip elgiamasi, bauginanti, priešiška, jam nemaloni, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.
Skundžiamasis	Asmuo, dėl kurio elgesio pateiktas pranešimas dėl priekabiavimo darbe, įskaitant fizinį, psichologinį smurtą ir (ar) mobingą bei smurtą ir dėl lyties.
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 veiksnus.

2. BENDRIEJI REIKALAVIMAI

- 2.1. Bendrovė vadovaujasi nuostata, kad kiekvienas Bendrovės darbuotojas gerbia kito asmens orumą, mandagiai ir pagarbiai bendrauja su kitais, savo elgesiu užtikrina darbo aplinką, kurioje kitas asmuo nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų.
- 2.2. Bendrovėje draudžiama priekabiauti, seksualiai priekabiauti ar smurtauti prieš Bendrovės darbuotojus.
- 2.3. Pranešimų pateikimo ir nagrinėjimo tvarka yra nustatyta Darbo pareigų pažeidimo įforminimo ir administravimo tvarkos apraše.

3. SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DRAUDIMAS

- 3.1. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:
 - 3.1.1. darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai Darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį;
 - 3.1.2. pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buities, sanitarinėmis ir higienos patalpomis;
 - 3.1.3. su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu;
 - 3.1.4. su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu;
 - 3.1.5. pakeliui į darbą ar iš darbo;
 - 3.1.6. darbdavio suteiktame būste.

Norminis vidaus teisės aktas	Savininkas	Patvirtinimo data ir Nr.	Statusas	Psl.
UAB „Vilniaus vandenys“ Smurto ir priekabiavimo prevencijos politika	Žmonių ir kultūros skyriaus vadovas	2023-08-17 valdybos posėdžio protokolais Nr. PR-V23-10	Patvirtinta	3 iš 5

- 3.2. Bendrovė imasi visų prieinamų priemonių, siekiant sukurti darbo aplinką, kurioje Darbuotojas nepatirtų neetiškų, agresyvių, priešiškių, užgaulių, žeminančių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiamasi į Darbuotojo garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį neliečiamumą ar kuriais siekiama Darbuotoją sumenkinti, įbauginti.
- 3.3. Bendrovė netoleruoja smurto ir priekabiavimo, mobingo ir visų kitų neetiškų, agresyvių, priešiškių, užgaulių, žeminančių, įžeidžiančių veiksmų. Imasi visų būtinų priemonių šių veiksmų prevencijai užtikrinti ir aktyvių veiksmų, siekiant suteikti pagalbą asmenims, patyrusiems šioje Politikoje draudžiamus veiksmus.
- 3.4. Darbuotojai privalo bendradarbiauti vieni su kitais, etiškai ir mandagiai elgtis su kolegomis, taikiai spręsti įvairias situacijas, o iškilus nesutarimams, kreiptis šioje Politikoje nustatyta tvarka į atsakingus asmenis.

4. GALIMOS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO FORMOS

- 4.1. Priekabiavimas, fizinis ar psichologinis smurtas ir (ar) mobingas gali pasireikšti šiomis formomis:
 - 4.1.1. nepageidaujamas ir nepriimtinas fizinis kontaktas (pvz., plekštelėjimas, glostymas, glamonėjimas, grybštelėjimas, siekimas prisiliesti (apkabinti), pabučiuoti ir kt.) ar tokio kontakto reikalavimas;
 - 4.1.2. žodinis ar rašytinis žeminimas (įžeidžiantys juokai ir pokštai, nuolatinės pastabos, neapykantos kalba, apkaltos, gandų skleidimas, šmeižtas ir pan.);
 - 4.1.3. nepageidaujami komentarai dėl Darbuotojo išvaizdos, kūno formos, aprangos;
 - 4.1.4. įžeidžiančių paveikslėlių, užrašų ar kitos medžiagos demonstravimas, siuntimas, įžeidūs gestai;
 - 4.1.5. pornografinių ar seksistinių nuotraukų, paveikslėlių, tekstų demonstravimas ar siuntimas elektroninio ryšio priemonėmis;
 - 4.1.6. sąmoningas ignoravimas, izoliavimas ar nebendravimas darbinėje veikloje, atskyrimas nuo socialinių veiklų (pvz., nesidalinimas informacija, Darbuotojo prašymų ir poreikių nepaisymas, neigimas, nepagrįstas atblojimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų ir pan.);
 - 4.1.7. įkyrus siekis bendrauti, asmens sekimas ar informacijos apie asmenį rinkimas, kai tai nesusiję su atliekamomis darbinėmis funkcijomis;
 - 4.1.8. grasinimas ar kitoks bauginantis elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę;
 - 4.1.9. poveikis Darbuotojui, nariui ar kitam suinteresuotam asmeniui, siekiant tam tikro su darbo funkcijų atlikimu nesusijusio elgesio, paslaugų ar seksualinių paslaugų;
 - 4.1.10. nepagrįstas darbo sąlygų pabloginimas, lyginant su kitais asmenimis;
 - 4.1.11. priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, fizinio ar psichologinio smurto formų sąrašas nėra baigtinis:
 - Ar tai asmens orumą menkinantis elgesys (priverčia jaustis nepatogiai, nejaukiai)?
 - Ar tai bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką sukuriantis elgesys?
 - Ar žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas elgesys yra nepageidaujamas, užgaulus?
 - Ar žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas elgesys yra intymaus pobūdžio?
- 4.2. Priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, fizinis ar psichologinis smurtas ir (ar) mobingas gali pasireikšti ir kitokiais būdais, kurie nėra akivaizdūs, tačiau kuria nemaloniją, bauginančią, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

5. PRANEŠIMŲ NAGRINĖJIMO PRINCIPAI

- 5.1. Pranešimų nagrinėjimas grindžiamas šiais principais:
 - 5.1.1. nekaltumo – skundžiamasis laikomas nekaltu, kol bus priimtas sprendimas dėl pažeidimo ar jo netinkamo elgesio;
 - 5.1.2. betarpiškumo – visiems susijusiems asmenims (nukentėjusiajam, skundžiamajam, liudytojui (-ams)) sudaromos visos galimybės pateikti paaiškinimus dėl savo veiksmų;
 - 5.1.3. operatyvumo – pranešimai nagrinėjami per kiek įmanoma trumpiausią terminą;
 - 5.1.4. pagalbos nukentėjusiajam – gavus pranešimą dėl priekabiavimo, fizinio ar psichologinio smurto, sudaromos psichologiškai saugios darbo sąlygos;
 - 5.1.5. objektyvumo ir nešališkumo – tyrimas atliekamas objektyviai, neturint išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo;
 - 5.1.6. aktyvių prevencijos priemonių taikymo – nustačius pažeidimą, taikomos atitinkamos individualios prevencinės priemonės, užtikrinant Bendrovės darbuotojams saugias ir jų orumo nežeidžiančias darbo sąlygas.

Norminis vidaus teisės aktas	Savininkas	Patvirtinimo data ir Nr.	Statusas	Psl.
UAB „Vilniaus vandenys“ Smurto ir priekabiavimo prevencijos politika	Žmonių ir kultūros skyriaus vadovas	2023-08-17 valdybos posėdžio protokolais Nr. PR-V23-10	Patvirtinta	4 iš 5

5.2. Bendrovės darbuotojas pagrįstai manantis, kad prie jo ar kito asmens yra priekabiuojama ar prieš jį yra naudojamas fizinis, psichologinis smurtas ir (ar) mobingas, turi teisę pateikti pranešimą atsakingam asmeniui, kuris gautą informaciją nedelsiant, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną pateikia tiesiogiai Bendrovės generaliniam direktoriui ar jį pavaduojančiam asmeniui.

6. REKOMENDUOJAMAS DARBUOTOJŲ ELGESYS

6.1. Siekiant išvengti smurto ir priekabiavimo atvejų, darbuotojams rekomenduojama laikytis Etikos kodekse numatytų įsipareigojimų darbuotojams ir šių principinių nuostatų:

- 6.1.1. analizuoti ir vertinti savo elgesį;
- 6.1.2. žinoti, koks elgesys gali būti laikomas Politikos pažeidimu;
- 6.1.3. būti atidiems ir jautriems, gerbti kitų asmenų privatų gyvenimą, pažiūras, įsitikinimus, fizinį ir psichinį neliečiamumą, stengtis suvokti, kad žodžiu, raštu arba fiziniu veiksnu išreikštas elgesys gali sukelti nemalonus, nepageidaujamus, orumą žeidžiančius padarinius, trikdyti kitą asmenį;
- 6.1.4. siekiant išvengti kitam asmeniui nemalonaus, 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;
- 6.1.5. nebūti pasyviu Politikos pažeidimų bei nepageidaujamo arba netinkamo elgesio stebėtoju ir imtis veiksmų tokiame elgesiui sustabdyti;
- 6.1.6. 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.

7. PREVENCINĖS PRIEMONĖS

7.1. Prevencinių priemonių tikslas – net ir nesant akivaizdžių priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ar fizinio bei psichologinio smurto ir (ar) mobingo požymių ar kitų profesinės etikos pažeidimų, užtikrinti saugią ir pagarbią darbinę aplinką Bendrovėje.

7.2. Prevencinės priemonės taikomos ir tuomet, jeigu nukentėjęs asmuo pageidauja tik sudrausminti skundžiamąjį ir užkirsti kelią tokiems veiksams ateityje, tačiau nepageidauja, kad būtų pradėtas tyrimas arba nėra pakankamo pagrindo tyrimui pradėti.

7.3. Komisijai priėmus sprendimą įgyvendinti prevencines priemones, atsakingas asmuo pakartotinai supažindina skundžiamąjį asmenį su Politikos tvarka, atkreipdamas dėmesį į tuos punktus, dėl kurių nesilaikymo pradėtas prevencinių priemonių įgyvendinimas.

7.4. Įgyvendinant prevencines priemones pokalbio (diskusijos) metu atsakingas asmuo atskirai bendrauja su skundžiamuoju, dalyvaujant ar nedalyvaujant nukentėjusiam asmeniui, siekiant taikiai išspręsti kilusius nesutarimus.

7.5. Atsižvelgiant į galimus smurto ir priekabiavimo pavojus, Bendrovė, imasi jų šalinimo ir (ar) kontrolės veiksmų (priemonių):

- 7.5.1. vidinės komunikacijos kanalais dalinasi informacija apie galimas smurto ir priekabiavimo situacijas, galimus sprendimus, kurie padeda išvengti konfliktų darbe;
- 7.5.2. organizuoja vidinius ir išorinius mokymus apie smurto ir priekabiavimo pavojus, prevencijos priemones;
- 7.5.3. struktūriniuose padaliniuose, kuriuose buvo nustatyti smurto ir (ar) priekabiavimo atvejai, organizuoja diskusijas, kurių metu aptariamas netinkamas elgesys bei galimus elgsenos būdus;
- 7.5.4. parengia atmintinę Darbuotojams, kuri padėtų pasirinkti tinkamą elgesį įvykus konfliktui;
- 7.5.5. Darbuotojams, pažeidusiems šios Politikos nuostatas, taiko Darbo kodekse, Bendrovės Darbo tvarkos taisyklėse bei kituose teisės aktuose nustatytą atsakomybę;
- 7.5.6. nustato Pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo bei nagrinėjimo tvarką ir supažindina su ja Darbuotojus.

Norminis vidaus teisės aktas	Savininkas	Patvirtinimo data ir Nr.	Statusas	Psl.
UAB „Vilniaus vandenys“ Smurto ir priekabiavimo prevencijos politika	Žmonių ir kultūros skyriaus vadovas	2023-08-17 valdybos posėdžio protokolas Nr. PR-V23-10	Patvirtinta	5 iš 5

8. APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ PRANEŠUSIŲ ASMENŲ IR NUKENTĖJUSIŲ ASMENŲ APSAUGOS PRIEMONĖS IR JIEMS TEIKIAMA PAGALBA

- 8.1. Darbuotojas, patyręs smurtą ir (ar) priekabiavimą, gali kreiptis ir gauti psichologo konsultaciją. Darbuotojui yra garantuojamas konfidencialumas.
- 8.2. Smurtą ir (ar) priekabiavimą patyrusiam Darbuotojui gali būti taikomos ir kitos pagalbos priemonės, t. y. suteikiamos atostogos, jis perkeliamas į kitą darbo vietą ar pan.
- 8.3. Apie Bendrovės teikiamas pagalbos priemones Darbuotojui praneša, jų teikimą inicijuoja Darbuotojo ar Darbuotojų grupės Tiesioginis vadovas arba aukštesnio lygmens vadovas, ar Darbuotojų atstovai.

9. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

- 9.1. Politika įsigalioja nuo patvirtinimo Bendrovės valdyboje dienos.
- 9.2. Politika turi būti peržiūrima ne rečiau kaip kartą per trejus metus ar, pasikeitus reglamentavimui, turi būti atnaujinama.
- 9.3. Pasiūlymus dėl Politikos tikslinimo, keitimo ar paaiškinimo gali teikti valdymo ir priežiūros organai (jų nariai), Padalinio vadovai ir Bendrovės Darbuotojai.
- 9.4. Patvirtinta Politika viešinama Bendrovės interneto svetainėje adresu www.vv.lt
- 9.5. Politika tvirtinama ir keičiama valdybos sprendimu.
- 9.6. Už Politikos peržiūrą, savalaikį nuostatų atnaujinimą yra atsakingas Žmonių ir kultūros skyrius.