

Norminis vidaus teisės aktas	Savininkas	Patvirtinimo data ir Nr.	Statusas	Psl.
UAB „Molėtų vanduo“ Smurto ir priekabiavimo prevencijos tvarka	Direktorius	2022 m. lapkričio 11 d. Nr. V-33	Galioja	1 iš 5

UAB „MOLĖTŲ VANDUO“ SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS TVARKA

Tikslas	Nustatyti UAB „Molėtų vanduo“ (toliau – Bendrovė) darbuotojų ir klientų elgesio taisykles, kad būtų išvengta smurto ir priekabiavimo darbe
Taikymo sritis	Visi Bendrovės padaliniai
Susiję teisės aktai	Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas

Turinys

1. BENDROSIOS NUOSTATOS	1
2. PRIEKABIAVIMO, SEKSUALINIO PRIEKABIAVIMO IR SMURTO FORMOS	2
3. REKOMENDUOJAMAS BENDROVĖS AR KLIENTŲ ELGESYS	3
4. PRANEŠIMO AR SKUNDO TYRIMO PRINCIPAI	4
5. PRANEŠIMO AR SKUNDO PATEIKIMO TVARKA IR TERMINAI	4
6. PREVENCIJOS PROCEDŪRA	5
7. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS	5

1. BENDROSIOS NUOSTATOS

1.1. Tvarkoje naudojamos šios sąvokos ir terminai

Bendrovė	Uždaroji akcinė bendrovė „Molėtų vanduo“
Tvarka	Bendrovės Smurto ir priekabiavimo prevencijos tvarka
Smurtas ir priekabiavimas dėl lyties	smurtas ir priekabiavimas, nukreiptas prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą
Smurtas ir priekabiavimas darbe (mobingas)	įvairus 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 įžeidžianti aplinka, atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ar neturtinė žala
Fizinė prievarta	tyčinis ir nepageidautinas veiksmas, pvz., kumščiajimas, mušimas, stumdymas, smaigimas, trenkimas, purtymas, tampymas, spyrimas, deginimas, įkandimas, daiktų daužymas ginčo metu, daiktų mėtymas įpykus, turto naikinimas, dėl kurio patiriama trauma arba sužalojimas
Ekonominis smurtas	darbuotojo žeminamas dėl ekonominės priklausomybės ir (ar) patirtos/patiriamos ekonominės žalos, atsiradusios dėl smurtautojo prievartos. Tai gali pasireikšti daromu poveikiu susidoroti su darbuotoju finansiškai, grasinimais neskirti skatinimo priemonių ar jų mokėjimo nutraukimo, darbuotojo nuvertinimu pagal jo nuopelnus ir kvalifikaciją, neleidimas dirbti ir kt
Atsakingas asmuo	Bendrovės paskirtas atsakingas asmuo, pirmasis gaunantis pranešimą ar skundą apie įvykį ir pagal nustatytą tvarką organizuojantis skundo ar įvykio nagrinėjimą. Atsakingo asmens pavardė ir kontaktai viešai neskelbiami
Komisija	Bendrovės direktoriaus įsakymu sudaryta komisija smurto ar priekabiavimo darbe, įskaitant psichologinį smurtą bei smurtą ir priekabiavimą dėl lyties atvejui tirti

Norminis vidaus teisės aktas	Savininkas	Patvirtinimo data ir Nr.	Statusas	Psl.
UAB „Molėtų vanduo“ Smurto ir priekabiavimo prevencijos tvarka	Direktorius	2022 m. lapkričio 11 d. Nr. V-33	Galioja	2 iš 5

Nukentėjusysis	Bendrovės darbuotojas ar klientas, prie kurio priekabiavo, seksualiai priekabiavo ir prieš kurį buvo panaudotas smurtas
Pranešimas	žodinis arba rašytinis informacijos pateikimas apie smurtą ar priekabiavimą darbe, įskaitant psichologinį smurtą bei smurtą ir priekabiavimą dėl lyties
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 sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka
Psichologinė prievarta	bet koks nepageidautinas veiksmas, įskaitant įkalinimą, izoliavimą, žodinį įžeidimą, pažeminimą, gąsdinimą, psichologinę agresiją, grasinimą panaudoti fizinę jėgą, arba kitą elgesį, kuris gali menkinti tapatumo, orumo ir savivertės jausmą, taip pat gali pakenkti fizinei, psichinei, dvasinei, moralei ar socialinei Bendrovės darbuotojo ar kliento sveikatai, saugai ir gerovei
Seksualinis priekabiavimas	asmeniui, prie kurio priekabiavama, 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
Skundas	nukentėjusio asmens rašytinis kreipimasis dėl smurto ar priekabiavimo darbe, įskaitant psichologinį smurtą bei smurtą ir priekabiavimą dėl lyties
Skundžiamasis	asmuo, dėl kurio elgesio pateiktas pranešimas, skundas dėl smurto ar priekabiavimo darbe, įskaitant psichologinį smurtą bei smurtą ir priekabiavimą dėl lyties

- 1.2. Kitos Tvarkoje vartojamos sąvokos atitinka norminiuose teisės aktuose nustatytas sąvokas.
- 1.3. Bendrovė vadovaujasi nuostata, kad kiekvienas Bendrovės darbuotojas gerbia kito asmens orumą, mandagiai ir pagarbiai bendrauja su kitais Bendrovės darbuotojais ir klientais, savo elgesiu užtikrina darbo aplinką, kurioje kitas asmuo nepatirtų priešišku, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų.
- 1.4. Visi Bendrovės darbuotojai privalo būti supažindinti ir laikytis šios smurto ir priekabiavimo darbe, įskaitant psichologinį smurtą bei smurtą ir priekabiavimą dėl lyties prevencijos tvarkos, kuri yra skelbiama Bendrovės interneto svetainėje www.moletuvanduo.lt. Bendrovės darbuotojai privalo aktyviai dalyvauti draugiškos, žmogaus orumą gerbiančios, lygias galimybes ir nediskriminavimą užtikrinančios darbo aplinkos kūrimo.
- 1.5. Bendrovės darbuotojams draudžiama priekabiauti, seksualiai priekabiauti ar smurtauti prieš kitus Bendrovės darbuotojus ir klientus.
- 1.6. Bendrovės priekabiavimo ir smurto prevencijos tvarka remiasi teisės aktų reikalavimais ir 2022-11-01 įsigaliojusia Darbo kodekso nuostata, apibrėžiančia smurto ir priekabiavimo darbe, įskaitant psichologinį smurtą bei smurtą ir priekabiavimą dėl lyties draudimą.

2. PRIEKABIAVIMO, SEKSUALINIO PRIEKABIAVIMO IR SMURTO FORMOS

- 2.1. Seksualinis priekabiavimas, priekabiavimas ir smurtas gali pasireikšti šiomis formomis:
 - 2.1.1. nepageidaujamas fizinis kontaktas (pvz., plekštelėjimas, glostymas, glamonėjimas, grybštelėjimas, siekimas pabučiuoti, bučiavimas ir kt.) ar tokio kontakto reikalavimas;
 - 2.1.2. žodinis ar rašytinis žeminimas (įžeidžiantys juokai ir pokštai, nuolatinės pastabos, neapykantos kalba, apkalbos, gandų skleidimas, šmeižtas ir pan.);
 - 2.1.3. įžeidžiančių paveikslėlių, užrašų ar kitos medžiagos demonstravimas, įžeidūs gestai;
 - 2.1.4. pornografinių nuotraukų, paveikslėlių, tekstų demonstravimas ar siuntimas elektroninio ryšio priemonėmis;
 - 2.1.5. sąmoningas izoliavimas ar nebendravimas darbo aplinkoje, atskyrimas nuo socialinių veiklų;
 - 2.1.6. įkyrus siekis bendrauti, asmens sekimas ar informacijos apie asmenį rinkimas, kai tai nesusiję su atliekamomis darbinėmis funkcijomis;

Norminis vidaus teisės aktas	Savininkas	Patvirtinimo data ir Nr.	Statusas	Psl.
UAB „Molėtų vanduo“ Smurto ir priekabiavimo prevencijos tvarka	Direktorius	2022 m. lapkričio 11 d. Nr. V-33	Galioja	3 iš 5

- 2.1.7. grasinimas ar kitoks bauginantis elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę;
- 2.1.8. poveikis Bendrovės darbuotojui ar klientui, siekiant tam tikro su darbo funkcijų atlikimu, paslaugų ar seksualinių paslaugų;
- 2.1.9. nepagrįstas darbo sąlygų pabloginimas, lyginant su kitais asmenimis;
- 2.1.10. Priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir smurto formų sąrašas nėra baigtinis. Priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas ir smurtas gali pasireikšti ir kitokiais būdais, kurie nėra akivaizdūs, tačiau kuria nemalonią, bauginančią, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

3. REKOMENDUOJAMAS BENDROVĖS AR KLIENTŲ ELGESYS

- 3.1. Bendrovės darbuotojams ir klientams rekomenduojama laikytis šių principinių nuostatų:
 - 3.1.1. analizuoti savo elgesį ir vertinti, ar jis atitinka Smurto ir priekabiavimo prevencijos tvarką.
 - 3.1.2. būti sąmoningu, žinoti ar numanyti, koks potencialus elgesys gali būti laikomas priekabiavimu, seksualiniu priekabiavimu ar smurtu.
 - 3.1.3. būti atidžiu ir jautriu kitiems Bendrovės darbuotojams bei klientams, gerbti jų privatų gyvenimą, pažiūras, įsitikinimus, jų fizinį ir psichinį neliečiamumą, stengtis suvokti, ar jo žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas elgesys gali sukelti nemalonus, nepageidaujamas, orumą žeidžiančias pasekmes, gali trukdyti kitą asmenį darbo aplinkoje, dėl ko jis gali nesugebėti tinkamai vykdyti savo funkcijas, pavyzdžiui:
 - 3.1.3.1. familiarus pasisveikinimo būdas,
 - 3.1.3.2. komplimentai, nesusiję su darbinėmis asmens savybėmis,
 - 3.1.3.3. komentarai apie fizinę išvaizdą ar aprangą, žmogaus identiteto požymius,
 - 3.1.3.4. neetiški komentarai apie pažiūras, silpnybes ar stiprybes, jo privatų gyvenimą,
 - 3.1.3.5. neetiški kreipiniai (pavyzdžiui, vardų trumpiniai, pravardės, maži biniiai kreipiniai),
 - 3.1.3.6. seksualinio pobūdžio, įžeidžiantys ar nepagarbūs juokeliai ar pokštai,
 - 3.1.3.7. fiziniai prisilietimai prie asmens, fizinio ar psichologinio diskomforto sukėlimas, nesilaikant pagarbaus fizinio atstumo,
 - 3.1.3.8. įkyrus dėmesio rodymas, fizinės išvaizdos apžiūrinėjimas,
 - 3.1.3.9. kalbėjimo tonas, reiškiama garsai ir judesiai, kurie gali žėisti, žeminti žmogų ar kelti seksualinio pobūdžio asociacijas,
 - 3.1.3.10. žeminančių garbę ir orumą vizualinių priemonių naudojimas (plakatai, nuotraukos, piešiniai, daiktai ir kt.),
 - 3.1.3.11. įžeidžiančio pobūdžio, žeminančių garbę ir orumą pranešimų, žinučių siuntimas.
 - 3.1.4. Siekiant išvengti asmeniui nemalonus, nepriimtino elgesio bei šio elgesio neigiamų pasekmių, esant abejonėms, kad tam tikras elgesys gali būti nepageidaujamas arba gali priversti kitą asmenį jaustis nepatogiai, žeminti jo orumą, rekomenduotina iš anksto pasiteirauti, aptarti su Bendrovės darbuotojais ir klientais, ar tam tikras elgesys, bendravimo forma yra jiems priimtini.
 - 3.1.5. Jei Bendrovės darbuotojas ar klientas žodžiu, veiksmais ar atsako nebuvimu parodo kad tam tikras elgesys, nesusijęs ir (ar) nebūtinai darbo funkcijų vykdymui, jam nėra priimtinas – privaloma nedelsiant nutraukti tokį elgesį ir apriboti bendravimą iki privalomo vykdant darbo funkcijas.
 - 3.1.6. Nebūti pasyviu Tvarkos pažeidžiančio elgesio stebėtoju, bet imtis aktyvių veiksmų tokiam elgesiui sustabdyti. Jeigu toks elgesys vyksta, netoleruoti jo, nelaikyti to pokštu ar nevykusiu pajuokavimu, neskatinėti tokio elgesio pritariančia šypsena, juoku ar kitais tokį elgesį palaikančiais veiksmais.
 - 3.1.7. Patyrus tokį elgesį, turintį priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, smurto požymius, patartina ramiai, mandagiu tonu pasakyti ar pranešti taip besielgiančiam asmeniui, kad šis elgesys nepriimtinas ir turi būti nutrauktas. Tai gali būti padaryta tiesiogiai, elektroniniu laišku ar žinute. Rekomenduotina paaiškinti, kokie gestai, žodžiai, komentarai, fizinis elgesys ar kiti veiksmai yra nemalonūs, sukuria žeminančią, įžeidžiančią darbinę ar studijų aplinką.
 - 3.1.8. Patartina visus įvykusius priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, smurto veiksmus (elgesį) fiksuoti, užsirašyti laiką, liudytojus ir kitas reikšmingas aplinkybes.

Norminis vidaus teisės aktas	Savininkas	Patvirtinimo data ir Nr.	Statusas	Psl.
UAB „Molėtų vanduo“ Smurto ir priekabiavimo prevencijos tvarka	Direktorius	2022 m. lapkričio 11 d. Nr. V-33	Galioja	4 iš 5

3.2. Jeigu priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas ar smurtas vyko kito Bendrovės darbuotojo ar kliento atžvilgiu, rekomenduotina padėšinti jį prabilti apie tai, skatinti kreiptis į šiuos veiksmus atlikusį asmenį ir nedelsiant jam pranešti, kad toks elgesys yra nepageidaujamas.

4. PRANEŠIMO AR SKUNDO TYRIMO PRINCIPAI

4.1. Pranešimo ar skundo tyrimas grindžiamas šiais principais:

- 4.1.1. nekaltumo - skundžiamasis laikomas nekaltu iki bus priimtas sprendimas dėl Smurto ir priekabiavimo prevencijos Tvarkos pažeidimo;
- 4.1.2. operatyvumo - tyrimas atliekamas per įmanomai trumpiausią terminą;
- 4.1.3. betarpiškumo - nukentėjusiajam, skundžiamajam, liudytojui (-ams) sudaromos visos galimybės pateikti paaiškinimus, savo veiksmų vertinimo ir aiškinimo versiją;
- 4.1.4. pagalbos nukentėjusiajam - gavus skundą dėl Smurto ir priekabiavimo prevencijos Tvarkos pažeidimo, sudaromos saugios darbo sąlygos;
- 4.1.5. aktyvių prevencijos priemonių taikymo – nustatius pažeidimą, taikomos atitinkamos individualios prevencinės priemonės, užtikrinant Bendrovės darbuotojams ar klientams saugias ir jų orumo nežeidžiančias darbo sąlygas;
- 4.1.6. objektyvumo ir nešališkumo - tyrimas atliekamas objektyviai, neturint išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo.

5. PRANEŠIMO AR SKUNDO PATEIKIMO TVARKA IR TERMINAI

- 5.1. Bendrovės darbuotojas ar klientas, pagrįstai manantis, kad prie jo ar kito asmens yra priekabiaujama, seksualiai priekabiaujama ar prieš jį yra naudojamas psichinis ir/ar fizinis smurtas turi teisę pateikti pranešimą ar skundą atsakingam asmeniui, kuris gautą informaciją nedelsiant, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną pateikia tiesiogiai Bendrovės direktoriui elektroniniu paštu: gintautas.maniusis@moletuvanduo.lt
- 5.2. Pranešime (skunde) Bendrovės darbuotojas ar klientas turi pateikti šią informaciją:
 - 5.2.1. įvykio detales paaiškinimus apie patirto smurto, priekabiavimo ar seksualinio priekabiavimo situaciją, apraiškas ir aplinkybes;
 - 5.2.2. nurodyti galimus liudytojus;
 - 5.2.3. pateikti visą kitą turimą informaciją (garso įrašus, susirašinėjimą ir pan.).
- 5.3. Bendrovės direktoriui gavus iš atsakingo asmens pranešimą ar skundą apie įvykį, sukviečiama atitinkama komisija, susidedanti iš 2 (dviejų) narių.
- 5.4. Komisijos nariai privalo užtikrinti konfidencialumą. Komisijos nariams draudžiama atskleisti bet kokią su tyrimu susijusią informaciją asmenims, nedalyvaujantiems tyrimo procedūroje. Komisijos nariui, atskleidusiam kitiems asmenims su tyrimu susijusią informaciją, taikoma drausminė atsakomybė.
- 5.5. Apklausiant nukentėjusįjį ar skundžiamąjį asmenį, apklausoje gali dalyvauti ir jo atstovas.
- 5.6. Pranešimą ar skundą rekomenduojama pateikti per įmanomą trumpiausią laiką nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo dienos.
- 5.7. Atlikusi tyrimą, komisija įvertina jo metu gautus duomenis ir per 5 darbo dienas parengia bei pateikia išvadą Bendrovės direktoriui, kuris priima sprendimą dėl drausminės atsakomybės ar kitų priemonių taikymo.
- 5.8. Pranešimas ar skundas ištiriamas ar prevencijos procedūra atliekama per įmanomą trumpiausią laiką, bet ne ilgiau nei per 1 mėnesį nuo pranešimo ar skundo gavimo dienos.
- 5.9. Pranešimo ar skundo tyrimo terminas gali būti pratęsiamas tik tuo atveju, jei dėl pateisinamų aplinkybių (ligos ir pan.) nėra galimybės apklausti nukentėjusiojo, skundžiamąjo ar liudytojo. Sprendimą dėl termino pratęsimo priima komisijos pirmininkas.

Norminis vidaus teisės aktas	Savininkas	Patvirtinimo data ir Nr.	Statusas	Psl.
UAB „Molėtų vanduo“ Smurto ir priekabiavimo prevencijos tvarka	Direktorius	2022 m. lapkričio 11 d. Nr. V-33	Galioja	5 iš 5

6. PREVENCIJOS PROCEDŪRA

- 6.1. Prevencijos procedūros tikslas – net ir nesant akivaizdžių priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ar smurto požymių ar kitų profesinės etikos pažeidimų, užtikrinti saugią ir pagarbią darbinę aplinką Bendrovėje.
- 6.2. Prevencijos procedūra taikoma 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.
- 6.3. Komisijai priėmus sprendimą pradėti prevencijos procedūrą, atsakingas asmuo pakartotinai supažindina skundžiamąjį asmenį su taisyklėmis, atkreipdamas dėmesį į tuos punktus, dėl kurių nesilaikymo pradėta prevencijos procedūra.
- 6.4. Prevencijos procedūra vykdoma pokalbio forma, kurio metu atsakingas asmuo atskirai bendrauja su skundžiamuoju, dalyvaujant ar nedalyvaujant nukentėjusiam asmeniui, siekiant taikiai išspręsti kilusius nesutarimus.
- 6.5. Bendrovės direktoriaus poveikio priemonių taikymas smurtaujančiam darbuotojui yra kraštutinė priemonė, kuri gali būti taikoma, kuomet psichologinis smurtas darbe yra objektyviai įrodytas, visos konflikte dalyvaujančios pusės yra išklausytos, atsižvelgta į paaiškinimus, aplinkybes, ankstesnį smurtautojo elgesį.
- 6.6. Viena iš poveikio priemonių taikymo procedūrų gali būti – pokalbis su smurtautoju, tačiau jei to nepakanka - galimos įvairios kitos poveikio priemonės (pavyzdžiui, raštiškas įspėjimas, atleidimas iš darbo, darbo vietos pakeitimas ar rotacija, nepažeidžiant DK nuostatų).
- 6.7. Psichologinio smurto, mobingo problemos gali būti sprendžiamos, taikant skirtingas poveikio priemones, pvz.: keliant organizacinę kultūrą bei gerinant Bendrovės mikroklimatą

7. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

- 7.1. Tvarkos įgyvendinimo kontrolę vykdo Bendrovės direktorius.
- 7.2. Ši smurto ir priekabiavimo darbe, įskaitant psichologinį smurtą bei smurtą ir priekabiavimą dėl lyties prevencijos ir jos įgyvendinimo tvarka yra skelbiama Bendrovės interneto svetainėje www.moletuvanduo.lt.
- 7.3. Tvarkos pakeitimai ar papildymai tvirtinami Bendrovės direktoriaus įsakymu.
- 7.4. Tvarkoje neaptarti klausimai nagrinėjami pagal Lietuvos Respublikos norminiuose teisės aktuose nustatytus reikalavimus.
- 7.5. Jei Tvarkos nuostatos tampa prieštaraujančiomis Lietuvos Respublikos norminių teisės aktų reikalavimams, taikomos Lietuvos Respublikos norminių teisės aktų nuostatos.