

**UŽDAROJI AKCINĖ BENDROVĖ „METALAS IR MEDIENA“
GENERALINIO DIREKTORIAUS**

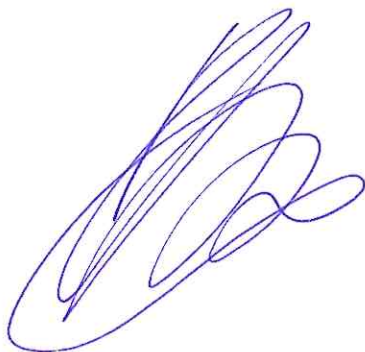
**ĮSAKYMAS
DĖL SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS
PATVIRTINIMO**

2024 m. rugsėjo 23 d. Nr. V-33
Vilnius

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu:

1. T v i r t i n u UAB „Metalas ir mediena“ (toliau – Įmonė) smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos naują redakciją (pridedama).
2. L a i k a u netekusią galios UAB „Metalas ir mediena“ smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką patvirtintą 2022 m. spalio 21 d.
3. Į p a r e i g o j u personalo vadybininkes supažindinti visus dirbančius ir naujai priimamus darbuotojus su Smurto ir priekabiavimo prevencijos politika. Supažindinimas vykdomas pasirašytinai, persiunčiant el. paštu, Įmonės dokumentų valdymo sistemoje ar kitu Įmonėje įprastu būdu.

Generalinė direktorė



Rolanda Gineikienė

*Dokumento rengėjas:
Žmogiškųjų išteklių vadovė V. Džiautaitė*

UAB „METALAS IR MEDIENA“ SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos (toliau – Politika) tikslas – numatyti ir įgyvendinti efektyvias ir veiksmingas priemones, siekiant apsaugoti darbuotojus nuo smurto ir priekabiavimo veiksmų, užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichosocialinės rizikos valdymą, smurto ir priekabiavimo prevencijos įgyvendinimą ir saugios darbo aplinkos kūrimą visiems UAB „Metalas ir mediena“ (toliau – Įmonė) darbuotojams, taip pat smurto ir priekabiavimo atvejų atpažinimo, registravimo ir nagrinėjimo tvarką, prevencijos principus, jų įgyvendinimo priemones ir tvarką.
2. Politika nustato **principus**, kuriais vadovaujamasi Įmonėje, siekiant užtikrinti darbuotojams:
 - 2.1. teisingumo ir saugumo jausmą darbo vietoje;
 - 2.2. pagarbų ir objektyvų darbuotojų galimybių ir jų darbo rezultatų vertinimą;
 - 2.3. sąžiningą įmonės išteklių paskirstymą ir teisingą atlygį už darbą;
 - 2.4. optimalų darbo krūvį ir tikslingą laiką užduotims atlikti;
 - 2.5. bendradarbiavimą su kitų profesijų darbuotojais;
 - 2.6. aiškų siekį, ko iš darbuotojo tikimasi darbe;
 - 2.7. pasitikėjimą savo tiesioginiu vadovu, kuris sprendžia jam pavaldžių darbuotojų darbinės, konfliktinės situacijas;
 - 2.8. galimybę derinti darbo ir asmeninio gyvenimo poreikius;
 - 2.9. netoleravimą prieš juos ar kitus asmenis nukreiptą smurtą.
3. Politikoje vartojamos sąvokos:
 - 3.1. **Smurtas** – nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys, užpuolimas su darbu susijusiomis aplinkybėmis, kuris gali pasireikšti įvairiomis formomis, pagrinde – priekabiavimu ir smurtu: fiziniu, psichologiniu ir/ar seksualiniu išnaudojimu, vienkartinio ar sistemingu neetišku elgesiu, nepagarbiu elgesiu kitų asmenų atžvilgiu. Darbo aplinkoje smurtas gali pasireikšti tarp to paties lygmens kolegų (horizontalus smurtas), tarp vadovų ir jų pavaldinių (vertikalus smurtas) bei darbuotojų ir kitų asmenų (klientų, vartotojų, trečiųjų asmenų ir kt.).

- 3.2. **Priekabiavimas** – pasikartojantis ir sąmoningas išnaudojimas, grasinimas ir (arba) žeminimas su darbu susijusiomis aplinkybėmis, nepageidaujamas elgesys, kai asmens lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etinės priklausomybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, pilietybės, šeimyninės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriami bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.
- 3.3. **Grėsmė** – suprantama kaip gresianti padėtis, pavojus, įskaitant įvairius grėsmingus įvykius. Šis žodis dar nėra vertinamas kaip nepriimtinas, tačiau yra reali tikimybė, kad toks bus (pavyzdžiui, darbdavio, tiesioginio vadovo, kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų žodiniai išpuoliai, įvairus susirūpinimą keliantis elgesys).
- 3.4. **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 veiksniai.
- 3.5. **Psichosocialinis veiksnys** – veiksnys, kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio ar darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykių sukelia darbuotojui psichinį stresą.
- 3.6. **Psichosocialinė rizika** – rizika darbuotojų psichinei ir fizinei sveikatai bei socialinei gerovei, kurią kelia psichosocialiniai veiksniai susiję su darbo santykiais.
- 3.7. **Atsakingas asmuo** - Įmonės vadovo paskirtas asmuo, atsakingas už priešsmurtinę veiklą Įmonėje ir nustatyta tvarka organizuojantis smurto ir priekabiavimo darbe atvejo nagrinėjimą.
- 3.8. **Nukentėjusysis** – Įmonės darbuotojas, patyręs ar galimai patyręs smurtą ir priekabiavimą darbe.
- 3.9. **Pranešimas** – žodinis ar rašytinis informacijos pateikimas apie smurtą ir prevenciją.
4. Kitos Politikoje naudojamos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Darbo kodekse, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme ir Psichosocialinės rizikos vertinimo metodiniuose nurodymuose.
5. Ši Politika taikoma visiems Įmonės darbuotojams, nepriklausomai nuo jų užimamų pareigų ar sudarytos darbo sutarties rūšies.

II SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE ATPAŽINIMAS

6. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:
- 6.1. darbo vietoje, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį;
- 6.2. pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buities, sanitarinėmis ir higienos patalpomis;
- 6.3. su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu;

- 6.4. su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu;
- 6.5. darbdavio suteiktame būste;
- 6.6. pakeliui į darbą arba iš darbo.
7. Smurto ir priekabiavimo formos, nepriimtino elgesio išraiškos, kurios kenkia darbuotojo emocinei, o sunkiais atvejais – psichinei ir fizinei sveikatai gali būti (sąrašas nėra baigtinis):
- 7.1. **fiziniai veiksmai**, kuriais siekiama sukelti skausmą ir/ar sužaloti. Fizinis smurtas gali pasireikšti (bet neapsiriboja) mušimu, stumdymu, smaugimu, trenkimu, purtymu, tampymu, daiktų daužymu ginčo metu, daiktų mėtymu įpykus, turto naikinimu, sužeidimu – kūno sužalojimais;
- 7.2. **psichologiniai veiksmai** – asmens įžeidinėjimas, nepagrįsti kaltinimai, grasinimas, draudimai, gąsdinimas, žeminimas, užgauliojimas ir kitas netinkamas elgesys, kuriuo siekiama asmenį įskaudinti, įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį, priversti suvokti priklausomybę, atlikti tam tikrą veiksmą, paklusti smurtautojui, viešas pažeminimas, nuomonės menkinimas, beprasmių, neatitinkančių kompetencijos užduočių skyrimas, nušalinimas nuo sričių, už kurias darbuotojas yra atsakingas, darbo užduočių įvykdymo nerealiais terminais pavedimas, grasinimas atleisti iš darbo, nepalankių darbo grafikų sudarymas;
- 7.3. **seksualiniai veiksmai** – kėsینimasis ne tik į asmens sveikatą, asmens kūno neliečiamumą, bet ir socialinę laisvę, asmenybės garbę ir orumą, t. y. tuo pačiu metu seksualiniame smurte pasireiškia ir fizinio, ir psichologinio smurto bruožai. Šis smurtas pasireiškia įvairiomis formomis, pavyzdžiui, juokais ar šaipymusi iš kito darbuotojo seksualumo ar kūno, įžeidinėjimu, pravardžiavimu dėl asmens seksualinių nuostatų/elgesio ir kt.;
- 7.4. **ekonominiai veiksmai** – asmens žeminimas dėl ekonominės priklausomybės ir/ar patirtos/patiriamos ekonominės žalos, atsiradusios dėl smurtautojo prievartos. Tai gali pasireikšti (bet neapsiriboja) daromu poveikiu susidoroti su asmeniu finansiškai, grasinimais neskirti skatinimo priemonių ar jų mokėjimo nutraukimu, nuopelnų/pasiekimų ir kvalifikacijos nuvertinimu, taip išskiriant iš kitų, asmens veiklos nuvertinimu ne pagal jo nuopelnus ir kvalifikaciją, neleidimu dirbti ir kt.;
- 7.5. **nepriimtinas elgesys** – elgesys, kuris kenkia asmens emocinei, o sunkiais atvejais – ir psichinei bei fizinei sveikatai. Tai gali būti:
- 7.5.1. nepriimtinas ar nepageidaujamas fizinis kontaktas (fizinis prisilietimas, glostymas, plekštelėjimas, grybštelėjimas, siekimas prisiliesti (apkabinti), prisitraukti arčiau kito asmens ir kt.) ar tokio fizinio kontakto reikalavimas;
- 7.5.2. nepadoraus turinio informacijos demonstravimas ar siuntimas; įkyrus domėjimasis apie privatų gyvenimą, intymius santykius;
- 7.5.3. nepageidaujami komentarai dėl išvaizdos, kūno formos, aprangos;

- 7.5.4. įžeidžiantys juokai, dėl asmens seksualinių nuostatų/elgesio, patyčios, apkalbos, gandai, šmeižtas, užgaulūs gestai, sarkazmas, manipuliavimas, užgauliojimas, menkinimas užuominomis dėl amžiaus, lyties ar kitų asmeninių dalykų;
- 7.5.5. tyčinis asmens izoliavimas darbinėje veikloje;
- 7.5.6. informacijos, nesusijusios su asmens atliekamomis funkcijomis, apie šį asmenį rinkimas ir/ar platinimas;
- 7.5.7. elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę;
- 7.5.8. poveikis asmeniui, siekiant tam tikrų su darbu nesusijusių funkcijų (paslaugų) atlikimo;
- 7.5.9. bet kokia įžeidžianti kalba, kuria siekiama pažeminti ar grasinti darbuotojui, tai gali pasireikšti (bet neapsiriboja) grasinimais, prasivardžiavimais, šaukimu, rėkimu, siautėjimu, terorizavimu, atsisakymu kalbėtis, pakeltu tonu išreiškiami reikalavimai, balso garsumu siekiama užgožti dialogą ar oponento pastabas, grasinimu panaudoti jėgą ir kt.
8. Darbuotojams gali kilti smurto ir priekabiavimo grėsmė tiek vienam darbuotojui, tiek darbuotojų grupei. Analizuojant galimą grėsmę, kuri gali būti akivaizdi ir neakivaizdi, pagrindinis elementas yra grėsmės pasekmės. Tai gali būti įvairus smurtas, taikomos bausmės, ignoravimas, izoliavimas, priekabiavimas, engimas, patyčios ir t. t.
9. Kiekvienoje darbo vietoje bei darbo santykių metu darbuotojų teisėms ir laisvėms neturėtų kilti jokia grėsmė. Grėsmė darbuotojo gyvybei, sveikatai, saugai gali pasireikšti tarpasmeninio konflikto metu arba kai vykdomi sistemingi darbuotojo teisių pažeidimai.
10. Siekiant įrodyti kylančias grėsmes, negalima vadovautis vien tik asmeniniais samprotavimais. Darbuotojo nurodomos faktinės aplinkybės turi būti pagrįstos objektyviais įrodymais, tik tada jos bus laikomos patikimu ir pakankamu grėsmės požymiu, kylančiu konkrečiam darbuotojui ir jo interesams.
11. Priekabiavimas ir smurtas darbo vietose yra potencialūs potrauminio streso darbe šaltiniai. Potrauminis stresas gali pasireikšti bet kurioje darbo vietoje ir bet kuriam darbuotojui, nepriklausomai nuo įmonės dydžio, veiklos srities, darbo sutarties formos ir tarpusavio santykių.
12. Stresą darbe daugiausia sukelia smurto ir priekabiavimo apraiškos. Išsprendus streso darbe problemą, gali padidėti darbo našumas, pagerėti darbuotojų sauga ir sveikata, o dėl to didėja ekonominė ir socialinė nauda darbdaviams, darbuotojams ir visai visuomenei.
13. Psichologinio smurto darbe atpažinimas priklauso nuo subjektyvaus darbuotojo ar vadovo aplinkos suvokimo, todėl gali pasitaikyti situacijų (sąrašas nebaigtinis):
 - 13.1. 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 vidaus (norminiais) teisės aktais ir pan.;

- 13.2. 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, todėl reikia atskirti pagrįstą darbdavio vertinimą (darbinę kritiką), ir vertinti ar konkrečiu atveju tokia kritika nėra išreiškiama žeminančiai, pašaipiai;
- 13.3. darbdavys gali tikrinti ar darbuotojas laikosi darbo sutartimi pavestų pareigų, reikalauti laikytis lokalinių teisės aktų reikalavimų (atvykti į darbą laiku, drausti palikti darbo vietą be tiesioginio vadovo leidimo ir kt.);
- 13.4. darbdavys gali reikalauti, kad darbuotojas tinkamai, laiku ir kokybiškai atliktų pavestas užduotis;
- 13.5. pasiūlymas pakeisti darbo sutarties sąlygas (darbdavys turi teisę keisti darbuotojo darbo sutarties sąlygas arba siūlyti jas keisti, laikydamasis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 45 straipsnyje nustatytų reikalavimų);
- 13.6. įspėjimas dėl darbo sutarties nutraukimo nėra laikomas smurto ar priekabiavimo forma;
- 13.7. darbdavio reiklumas darbuotojui savaime nėra laikytinas psichologiniu smurtu;
- 13.8. nesusipratimai/diskusijos/nuomonių nesutapimai tarp vadovo ir darbuotojo savaime negali būti vertinami kaip smurtas.

III SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE PREVENCIJOS

ĮGYVENDINIMO TVARKA

14. Įmonėje įgyvendinami pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

14.1. Pirminiai prevenciniai veiksmai:

- 14.5.1. Psichosocialinės darbo aplinkos gerinimas užtikrinant, kad su darbu susiję sprendimai būtų pagrįsti teisingumo, sąžiningumo, lygių galimybių ir pagarbos žmogui principais, kad organizuojant darbą būtų optimizuojamas darbo krūvis, darbai paskirstomi po lygiai, atsižvelgiant į etatinį darbo krūvį, būtų atsižvelgiama į gerus darbuotojų tarpusavio santykius, efektyviai sprendžiamos iškilusios problemos ir vengiama besitęsiančio streso situacijų. Darbuotojui turi būti aišku, ko iš jo tikimasi darbe, jis turi būti apmokytas, kaip atlikti savo darbą;
- 14.5.2. Nedelsiant registruojami galimo smurto ir priekabiavimo atvejai, jie analizuojami sudarant galimybes darbuotojams teikti pranešimus apie įvykius su detaliais paaiškinimais, nurodant smurtautojus, smurto situaciją, aplinkybes, galimus liudininkus;
- 14.5.3. Įmonės kultūros ugdymas įsipareigojant, kad bus užtikrinta darbuotojų sauga ir sveikata visais su darbu susijusiais aspektais. Netolerancija smurtui ir priekabiavimui bei skatinamos diskusijos, gerbiama kitokia pozicija, nuomonė;

14.5.4. Fizinės darbo aplinkos gerinimas užtikrinant, kad darbo vieta būtų saugi, patogi, tinkamai įrengta ir prižiūrima.

14.2. Antriniai prevenciniai veiksmai:

14.2.1. Darbuotojų informavimas apie darbuotojų smurto ir priekabiavimo politiką ir kitas galiojančias tvarkas, užtikrinančias, kad visi Įmonėje dirbantys ar naujai įsidarbinantys darbuotojai žinotų ir suprastų Įmonės siektino elgesio taisykles ir vykdomas priemones. Informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: darbuotojų susirinkimai, padalinių informacinės lentos, informaciniai pranešimai, atmintinės, dalomoji medžiaga, politikos patalpinimas dokumentų valdymo sistemoje, politikos išsiunčiamas darbuotojų el. paštais ir kiti būdai;

14.2.2. Inicijuojami personalo mokymai atsižvelgiant į poreikius ir esamą situaciją;

14.2.3. Nuolat stebima situacija, atsižvelgiant į psichosocialinės rizikos veiksnius, organizuojamas, atliekamas ir esant reikalui atnaujinamas psichosocialinės rizikos vertinimas padaliniuose.

14.3. Tretiniai prevenciniai veiksmai:

14.3.1. Smurtą ir priekabiavimą patyrusių ar mačiusių darbuotojų psichologinių traumų ir streso lygio mažinimas atliekamas skubiai ir efektyviai nagrinėjant galimo psichologinio smurto ar priekabiavimo atvejus, atsiradimo priežastis, situacijoje dalyvavusius asmenis, teikiant rekomendacijas administracijai ir/ar padaliniams dėl atvejo tyrimo ir prevencinių priemonių užtikrinimo bei esant poreikiui užtikrinant medicinos psichologo paslaugų prieinamumą ar kitų reikalingų psichologinės pagalbos resursų nuorodų ir kontaktų suteikimą visiems Įmonės darbuotojams;

14.3.2. Sąlygų dalytis patirtimi sudarymas organizuojant darbuotojų susirinkimus, skatinant darbuotojus kalbėti apie savo patirtis, informuoti atsakingus asmenis ir ieškoti pagalbos, gauti paramos iš kolegų, bei skatinamos diskusijos, gerbiama kitokia pozicija, nuomonė;

14.3.3. Išklausti įvykyje dalyvavusias puses bei atsižvelgiant į surinktą informaciją, taikyti reikiamas procedūras, kurių pagalba smurto ar priekabiavimo atvejai nepasikartotų;

14.3.4. Stengtis iškilusias problemas spręsti neformaliomis priemonėmis – pokalbiu su smurtautoju, psichologo konsultacijos rekomendavimu, o jei to nepakanka, naudoti drausmines priemones – raštišką įspėjimą, perkėlimą į kitą skyrių ar pareigas, atleidimą iš darbo;

14.3.5. Drausminės procedūros numatomos ir taikomos smurtautojams, atsižvelgiant į abiejų smurto įvykyje dalyvavusių pusių paaiškinimus, nurodomas aplinkybes, ankstesnį smurtautojo elgesį, objektyviai jas išklausius.

IV SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE ATVEJŲ REGISTRAVIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

15. Galimai patirtus ar pastebėtus smurto ar priekabiavimo atvejus nagrinėja, prevencines priemones siūlo Įmonės Generalinio direktoriaus įsakymu paskirtas asmuo arba Generalinio direktoriaus sprendimu suformuota komisija.
16. Darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs smurto ar priekabiavimo atvejį, turi teisę apie jį pranešti:
 - 16.1. informuojant žodžiu arba raštu savo tiesioginį vadovą arba padalinio vadovą, pateikiant informaciją, nurodytą 16.3. p.;
 - 16.2. informuojant žodžiu arba raštu bet kurį iš personalo skyriaus darbuotojų, pateikiant informaciją, nurodytą 16.3 p.;
 - 16.3. siunčiant elektroninį laišką adresu personalas@metawood.eu, užpildant smurto ir priekabiavimo atvejų anketą ir pateikus reikiamą informaciją (Priedas Nr. 1), arba laisva forma nurodant informaciją:
 - 16.3.1. asmens vardą ir pavardę, kontaktus (el. paštą ir/ar tel. Nr.);
 - 16.3.2. padalinį, skyrių;
 - 16.3.3. įvykio datą (arba periodą nuo – iki);
 - 16.3.4. galimus iniciatorius, nukentėjusius, liudininkus;
 - 16.3.5. pranešimą pildančio asmens sąsajas su įvykiu;
 - 16.3.6. detalų įvykio aplinkybių aprašymą;
 - 16.3.7. siūlomas prevencines priemones (jei esama, pasiūlymus dėl situacijos sprendimo laikotarpio ir formos).
17. Apie praneštą atvejį turi būti informuojamas Įmonės Generalinis direktorius arba jį pavaduojantis asmuo;
18. Darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs smurto ar priekabiavimo atvejį, turi teisę apie jį pranešti anonimiškai, neatskleidžiant savo tapatybės. Įmonės administracijos patalpose, prie 108 kab. įrengta anoniminė klausimų/pranešimų/nusiskundimų dėžutė.
19. Pagal poreikį situacijos tyrimui, suformuojama atskiru Generalinio direktoriaus įsakymu sudaryta komisija.
20. Į komisiją draudžiama įtraukti darbuotojus, kurie yra galimai susiję su nagrinėjimu smurto ar priekabiavimo atveju.
21. Galimo smurto ar priekabiavimo darbe atvejo nagrinėjimo procedūra:
 - 21.1. pradedama nedelsiant gavus rašytinę ar kitokios formos informaciją Politikoje nurodytomis priemonėmis arba kitais būdais;

- 21.2. Įmonės Generalinio direktoriaus sprendimu, pagal sudaryta komisija, turi teisę prašyti darbuotojo, galimai patyrusio ar pastebėjusio smurto ar priekabiavimo atvejį, galimai įvykyje dalyvavusių asmenų (įvykio liudininkų, nukentėjusiųjų, galimų smurtautojų) ir kitų darbuotojų paaiškinimo, informacijos patikslinimo raštu ar žodžiu ir turimų įrodymų pateikimo;
- 21.3. darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs smurto ar priekabiavimo atvejį, galimai įvykyje dalyvavę asmenys (įvykio liudininkai, nukentėjusieji, galimi smurtautojai) ir kiti darbuotojai privalo bendradarbiauti ir teikti visą atvejo tyrimui reikalingą informaciją;
- 21.4. surinkus informaciją komisija priima sprendimą, dėl susiklosčiusios situacijos bei nustato prevencines priemones Įmonės administracijai įgyvendinti.
22. Įmonė užtikrina reikiamos pagalbos prieinamumą nukentėjusiesiems teikiant nuorodas bei kontaktinę informaciją apie reikalingą pagalbą.
23. Įmonė užtikrina darbuotojų, pateikiančių pranešimą dėl smurto ar priekabiavimo konfidencialumą, objektyvumą ir nešališkumą visų galimo smurto ar priekabiavimo atvejo dalyvių atžvilgiu.
24. Įmonė užtikrina, jog darbuotojai bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jei pateiks pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto smurto ar priekabiavimo atvejo.

V SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

25. Darbuotojai su šia Politika yra supažindinami Įmonėje nustatytais būdais (pasirašytinai, el. paštu ar kitu įmonėje priimtinu būdu) ir atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis šioje Politikoje nustatytais principais.
26. Darbuotojams, pateikusiems pranešimą nurodyta tvarka, užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.
27. Jei pateikiamame pranešime minimi ir kiti galimi nusižengimai (korupcijos, Etikos kodekso ar pan.), su tuo susijusi informacija perduodama pagal veiklos sritį atitinkamoms tarnyboms ir/ar komisijai nagrinėjimui.
28. Šios Politikos pažeidimas yra laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu ir taikoma atsakomybė numatyta Darbo kodekse ar kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.
29. Politika tvirtinama, keičiama ir anuliuojama Įmonės Generalinio direktoriaus įsakymu.
-

DARBUOTOJŲ GALIMŲ SMURTO AR PRIEKABIAVIMO ATVEJŲ DARBE
ANKETA

(data)

Bendrieji duomenys:

Kam pranešta apie galimo smurto ar priekabiavimo atvejį:	
Pranešusio apie galimo smurto ar priekabiavimo atvejį vardas, pavardė, el. paštas, tel. nr.:	
Galimo smurto ar priekabiavimo atvejo data, val. trukmė:	
Galimo smurto ar priekabiavimo atvejo vieta:	
Kokia smurto ar priekabiavimo forma naudota ar įtariama, kad buvo naudota:	
☐ Fizinis: užgauliojimas veiksmais (pargriovimas, įspyrimas, kumštelėjimas, spjaudymas, daiktų atiminėjimas ar gadinimas ir pan.);	
☐ Psichologinis, emocinis smurtas: žeidžiantys žodžiai, pastabos, grasinimai, gąsdinimai, kaltinimai, nesikalbėjimas, tylėjimas, ignoravimas, patyčios, savo nuomonės primetimas kitam žmogui, siekiant savo tikslų.	
☐ Elektroninis: patyčios vykstančios elektroninėje erdvėje: socialiniuose tinkluose, kitose vietose internete, naudojant mobiliuosius telefonus (nemalonių žinučių arba elektroninių laiškų rašinėjimas, skaudinantis bendravimas pokalbių kambariuose, asmeninio gyvenimo detalių viešinimas, tapatybės pasisavinimas ir pan.).	
☐ Kiti pastebėjimai (įrašyti) _____.	
Ar yra žinomas tokio elgesio pasikartojimas	

Duomenys apie patyčių dalyvius:

<u>Patyrusio smurtą ar priekabiavimą</u> vardas, pavardė:	
<u>Galimai smurtavusio</u> vardas, pavardė	
<u>Stebėjusių</u> galimai smurto ar priekabiavimo atvejį vardas, pavardė	

Išsamesnė informacija apie įvykį:

--

(Užpildžiusio asmens vardas, pavardė)

(Parašas)