

PATVIRTINTA

Uždarnosios akcinės bendrovės

„Kauno vandenys“ generalinio direktoriaus

2022 m. lapkričio 15 d.

įsakymu Nr. 02-201-2022

UŽDAROSIOS AKCINĖS BENDROVĖS „KAUNO VANDENYS“ SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau - Aprašas) nustato principus, kuriais vadovaujamosi uždarojoje akcinėje bendrovėje „Kauno vandenys“ (toliau – Bendrovė), siekiant užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos principus, jų įgyvendinimo priemonės, smurto ir priekabiavimo darbe atvejų nagrinėjimo tvarką, prevencijos priemonių sistemą kurti saugiai darbo aplinkai Bendrovėje.

2. Visi Bendrovės darbuotojai privalo būti pasirašytinai supažindinti ir laikytis šio Aprašo, kuris yra skelbiamas Bendrovės interneto svetainėje bei Bendrovės turinio valdymo sistemoje.

3. Visi Bendrovės darbuotojai privalo laikytis Bendrovės etikos kodekso nuostatų.

4. Visi Bendrovės darbuotojai privalo aktyviai dalyvauti draugiškos, žmogaus orumą gerbiančios, lygias galimybes ir nediskriminavimą užtikrinančios darbo aplinkos kūrimo.

5. Bendrovėje draudžiama priekabauti, seksualiai priekabauti ar smurtauti prieš Bendrovės darbuotojus ir kitus suinteresuotus asmenis, taip pat draudžiami bet kokie priešiški, neetiški, žeminantys, agresyvūs, užgaulūs, įžeidžiantys veiksmai, kuriais kėsinama į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.

6. Bendrovės priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo bei fizinio ar psichologinio smurto prevencijos politika remiasi teisės aktų reikalavimais ir šiuo Aprašu.

II. SĄVOKOS

7. **Bendrovės darbuotojas** – Bendrovės darbuotojas su organizacija susijęs darbo santykiais.

8. **Fizinis smurtas** - asmens tiesioginiai ar netiesioginiai tyčiniai fiziniai veiksmai, sukeltantys kitam asmeniui skausmą ir (ar) galintys sukelti arba sukeltantys pavojų kito asmens gyvybei, sveikatai, raidai ir (ar) orumui, pvz., kumščiajimas, mušimas, spyrimas, įkandimas ir deginimas ir kt., dėl kurio patiriama trauma arba sužalojimas.

9. **Komisija** – generalinio direktoriaus įsakymu sudaryta komisija smurto, priekabiavimo ir seksualinio priekabiavimo atvejui tirti.

10. **Nukentėjusysis** – Bendrovės darbuotojas ar kitas suinteresuotas asmuo, prie kurio priekabiavo, seksualiai priekabiavo ar prieš kurį buvo panaudotas fizinis ar psichologinis smurtas.

11. **Pranešimas** – žodinis arba rašytinis informacijos pateikimas apie seksualinį priekabiavimą, smurtą ir priekabiavimą.

12. **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.

13. **Psichologinis smurtas** – nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys, kuris gali pasireikšti įvairiomis formomis. Yra 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 ar vadovų su darbu susijusiomis aplinkybėmis).

14. **Seksualinis priekabiavimas** – asmeniui, prie kurio priekabiuojama, 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 žeidžianti aplinka.

15. **Skundas** – nukentėjusio asmens rašytinis kreipimasis dėl priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, fizinio ar psichologinio smurto.

16. **Skundžiamasis** – asmuo, dėl kurio elgesio pateiktas pranešimas, skundas dėl seksualinio priekabiavimo, priekabiavimo, fizinio ar psichologinio smurto.

III. SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE FORMOS

17. Priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, fizinis arba psichologinis smurtas gali pasireikšti šiomis formomis:

17.1. tiesioginiai arba netiesioginiai grasinimai ar kaltinimai, siekiant sukelti emocinį ar fizinį skausmą, ar praradimą (pvz., grasinimai atleisti iš darbo, bloginti darbo sąlygas);

17.2. pasiekimų nuvertinimas (pvz., nepagrįsta kritika darbuotojui dėl atliktų užduočių, siekiant jį žeminti, įžeisti ir kt.);

17.3. nepageidaujamas, nepriimtinas fizinis kontaktas (pvz., plekštelėjimas, glostymas, glamonėjimas, grybštelėjimas, siekimas pabučiuoti, bučiavimas ir kt.) ar tokio kontakto reikalavimas;

17.4. žodinis ar rašytinis žeminimas (įžeidžiantys juokai ir pokštai, nuolatinės pastabos, neapykantos kalba, apkalbos, gandų skleidimas, šmeižtas, tikrovės neatitinkančios informacijos skleidimas ir pan.);

17.5. ignoravimas (izoliavimas, atribojimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų, nesidalinimas informacija, nuolatinis darbuotojo prašymų ir poreikių nepaisymas, neigimas ir kt.);

17.6. įžeidžiančių paveikslėlių, užrašų ar kitos medžiagos demonstravimas, įžeidūs gestai;

17.7. pornografinių ar seksistinių nuotraukų, paveikslėlių, tekstų demonstravimas ar siuntimas elektroninio ryšio priemonėmis;

17.8. įkyrus siekis bendrauti, asmens sekimas ar informacijos apie darbuotoją rinkimas, kai tai nesusiję su atliekamomis darbinėmis funkcijomis, neturint darbuotojo sutikimo arba pagrįsto pagrindo;

17.9. grasinimas ar kitoks bauginantis elgesys, kuriuo siekiama riboti darbuotojo apsisprendimo laisvę;

17.10. poveikis Bendrovės darbuotojui ar kitam suinteresuotam asmeniui siekiant tam tikro su darbo funkcijų atlikimu nesusijusio elgesio, paslaugų ar seksualinių paslaugų;

17.11. nepagrįstas darbo sąlygų pabloginimas, lyginant su kitais darbuotojais;

17.12. riksmas (pvz., bendravimas pakeltu tonu, nevaldomos emocijos ir kt.).

18. Priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir smurto formų sąrašas nėra baigtinis.

19. Priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, fizinis ar psichologinis smurtas gali pasireikšti ir kitokiais būdais, kurie nėra akivaizdūs, tačiau kuria nemalonią, bauginančią, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

IV. REKOMENDUOJAMAS BENDROVĖS DARBUOTOJŲ IR KITŲ SUINTERESUOTŲ ASMENŲ ELGESYS, SIEKIANT IŠVENGTI PRIEKABIAVIMO, SEKSUALINIO PRIEKABIAVIMO, SMURTO IR PERSEKIOJIMO

20. Bendrovės darbuotojams rekomenduojama laikytis šių principinių nuostatų:

20.1. analizuoti savo elgesį ir vertinti, ar jis atitinka Aprašo nuostatas;

20.2. būti sąmoningu, žinoti ar numanyti, koks potencialus elgesys gali būti laikomas priekabiavimu, seksualiniu priekabiavimu ir fiziniu arba psichologiniu smurtu;

20.3. būti atidžiu ir jautriu kitiems Bendrovės darbuotojams ir suinteresuotiems asmenims, gerbti jų privatų gyvenimą, pažiūras, įsitikinimus, jų fizinį ir psichinį neliečiamumą, stengtis suvokti, ar jo žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas elgesys gali sukelti nemalonias, nepageidaujamas, orumą žeidžiančias pasekmes, gali trukdyti kitą asmenį darbo aplinkoje, dėl ko jis gali nesugebėti tinkamai vykdyti savo funkcijas, pavyzdžiui:

20.3.1. nepagarbus pasisveikinimo būdas;

20.3.2. komplimentai, nesusiję su profesinėmis asmens savybėmis;

20.3.3. komentarai apie fizinę išvaizdą ar aprangą, žmogaus savybes;

20.3.4. neetiški komentarai apie asmens pažiūras, silpnybes ar stiprybes, jo privatų gyvenimą;

20.3.5. neetiški kreipiniai asmens atžvilgiu (pvz., vardų trumpiniai, pravardės, mažybiniai kreipiniai ir kt.);

20.3.6. seksualinio pobūdžio, įžeidžiantys ar nepagarbūs juokeliai ar pokštai asmens atžvilgiu;

20.3.7. fiziniai prisilietimai prie Bendrovės darbuotojo ar kito suinteresuoto asmens, fizinio ar psichologinio diskomforto sukėlimas, nesilaikant pagarbaus fizinio atstumo;

20.3.8. įkyrus dėmesio rodymas, jo fizinės išvaizdos apžiūrinėjimas;

20.3.9. kalbėjimo tonas, reiškiami garsai ir judesiai, kurie gali žeisti, žeminti žmogų ar kelti seksualinio pobūdžio asociacijas;

20.3.10. žeminančių garbę ir orumą vizualinių priemonių naudojimas (plakatai, nuotraukos, piešiniai, daiktai ir kt.);

20.3.11. įžeidžiančio pobūdžio, žeminančių garbę ir orumą pranešimų, žinučių siuntimas.

20.4. Siekiant išvengti asmeniui nemalonaus, 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 kitais suinteresuotais asmenimis, ar tam tikras elgesys, bendravimo forma yra priimtini;

20.5. jei Bendrovės darbuotojas ar kitas suinteresuotas asmuo 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;

20.6. nebūti pasyviu Aprašo nuostatas pažeidžiančio elgesio stebėtoju, bet imtis aktyvių veiksmų tokiam elgesiui sustabdyti. Jeigu toks elgesys vyksta, netoleruoti jo, nelaikyti to pokštu ar nevykusiu pajuokavimu, neskatinti tokio elgesio pritariančia šypsena, juoku ar kitais tokį elgesį palaikančiais veiksmais;

20.7. patyrus tokį elgesį, turintį priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, fizinio ar psichologinio smurto požymius, patartina ramiai, mandagiu tonu pasakyti ar pranešti taip besielgiančiam asmeniui, kad šis elgesys nepriimtinas ir turi būti nutrauktas. Tai gali būti padaryta ir elektroniniu laišku ar žinute. Rekomenduotina paaiškinti, kokie gestai, žodžiai, komentarai, fizinis elgesys ar kiti veiksmai yra nemalonūs, sukuria žeminančią, įžeidžiančią darbinę aplinką;

20.8. patartina visus įvykusius priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, fizinio ar psichologinio smurto veiksmus (elgesį) fiksuoti teisėtai būdais ir priemonėmis, užsirašyti laiką, liudytojus ir kitas reikšmingas aplinkybes;

20.9. jeigu priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, fizinis ar psichologinis smurtas vyko kito Bendrovės darbuotojo ar suinteresuoto asmens, atžvilgiu, rekomenduotina padrašinti jį prabilti

apie tai, skatinti kreiptis į šiuos veiksmus atlikusį asmenį ir nedelsiant jam pranešti, kad toks elgesys yra nepageidaujamas.

V. SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJA

21. Bendrovėje numatytos ir taikomos šios pagrindinės smurto ir (ar) priekabiavimo darbe prevencinės priemonės:

21.1. psichosocialinės aplinkos gerinimas:

21.1.1 darbuotojams turi būti aišku, ko iš jų tikimasi darbe – prieš pradėdant dirbti darbuotojai supažindinami su darbuotojo darbą reglamentuojančiais Bendrovės vidaus dokumentais, darbo funkcijos aiškiai apibrėžtos darbuotojų pareigybės aprašymuose, darbuotojai apmokomi atlikti konkrečias darbo funkcijas, aiškios kiekvieno darbuotojo atsakomybės ribos;

21.1.1. su darbu susiję sprendimai pagrįsti teisingumo, sąžiningumo, lygių galimybių ir pagarbos žmogui principais, darbuotojų darbo krūvis sudaromas taip, kad nepažeistų teisės aktų reikalavimų, darbai paskirstomi po lygiai, tinkamam užduočių atlikimui turi pakakti laiko ir pan.;

21.2. fizinės darbo aplinkos gerinimas – užtikrinti, kad darbo vietos būtų patogios ir saugios, t. y. atitinkančios darbo vietoms nustatytus teisės aktų reikalavimus;

21.3. kultūros ugdymas – darbuotojų ir vadovų bendradarbiavimas pagrįstas pagarba ir atvirumu, netoleruojamas bet kokios formos kitą asmenį diskriminuojantis elgesys;

21.4. smurto ir priekabiavimo darbe atvejų registravimas ir nagrinėjimas – sudarytos sąlygos darbuotojams teikti pranešimus,

21.5. darbuotojų informavimas ir mokymas:

21.5.1. darbuotojai informuojami (susirinkimų ar susitikimų metu ar vidaus informacinės sistemos priemonėmis) apie psichologinio saugumo užtikrinimo politiką, siekiamo pozityvaus elgesio taisyklės, vykdomas priemonės;

21.5.2. darbuotojams ir vadovams organizuojami mokymai ugdant smurto ir priekabiavimo atpažinimo, eliminavimo, komunikavimo, darbo komandoje, tolerancijos ugdymo kompetencijas, vykdomos apklausos;

21.6. nuolat stebima situacija, atsižvelgiant į psichosocialinės rizikos veiksnius, organizuojamas, atliekamas ir esant poreikiui atnaujinamas psichosocialinės rizikos vertinimas;

21.7. suteikiama pagalba smurto ir priekabiavimo aukoms;

21.8. poveikio priemonės (drausminė atsakomybė: raštiškas įspėjimas, atleidimas iš darbo) taikomos, atsižvelgiant į padaryto pažeidimo sunkumą, trukmę, kaltės formą ir rūšį, ankstesnius pažeidimus, kitas svarbias aplinkybes.

22. Už smurto ir priekabiavimo prevencinių priemonių organizavimą ir įgyvendinimą atsakingas Bendrovės vadovas.

VI. PRANEŠIMO AR SKUNDO TYRIMO PRINCIPAI

23. Pranešimo ar skundo tyrimas grindžiamas šiais principais:

23.1. nekaltumo - skundžiamasis laikomas nekaltu iki bus priimtas sprendimas dėl Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos pažeidimo;

23.2. operatyvumo - tyrimas atliekamas per įmanomai trumpiausią terminą;

23.3. betarpiškumo - nukentėjusiajam, skundžiamajam, liudytojui (-ams) sudaromos visos galimybės pateikti paaiškinimus, savo veiksmų vertinimo ir aiškinimo versiją;

23.4. pagalbos nukentėjusiajam - gavus skundą dėl Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos pažeidimo, sudaromos saugios darbo sąlygos;

23.5. aktyvių prevencijos priemonių taikymo – nustatius pažeidimą, taikomos atitinkamos individualios prevencinės priemonės, užtikrinant Bendrovės darbuotojams ar kitiems suinteresuotiems asmenims saugias ir jų orumo nežeidžiančias darbo sąlygas;

23.6. objektyvumo ir nešališkumo -tyrimas atliekamas objektyviai, neturint išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo.

VI. SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE ATVEJŲ NAGRINĖJIMO TVARKA

24. Bendrovės Personalo skyrius darbuotojas yra pirmasis gaunantis pranešimą (skundą) apie įvykį ir pagal nustatytą tvarką organizuojantis skundo ar įvykio nagrinėjimą.

25. Bendrovės darbuotojas ar kitas suinteresuotas asmuo, pagrįstai manantis, kad prie jo ar kito asmens yra priekabiaujama ir (arba) prieš jį yra naudojamas psichinis ir/ar fizinis smurtas turi teisę pateikti pranešimą (skundą). Pranešimai (skundai) pateikiami Bendrovės Personalo skyriui šiais būdais:

25.1. elektroniniu paštu personalas@kaunovandenys.lt;

25.2. tiesiogiai laisvos formos raštu;

25.3. užpildant pranešimo (skundo) formą Turinio valdymo sistemoje.

26. Pranešime (skunde) Bendrovės darbuotojas ar kitas suinteresuotas asmuo turi pateikti šią informaciją:

26.1. pranešimo datą;

26.2. pranešėjo vardą, pavardę, elektroninio pašto adresą (jei turi), telefono numerį;

26.3. jei yra žinoma, informaciją apie asmenį, kurio veiksmai yra skundžiami (galimo pažeidėjo) – vardą, pavardę, pareigas, kitus žinomus duomenis (elektroninio pašto adresą, telefono numerį);

26.4. įvykio detalius paaiškinimus apie patirto smurto, priekabiavimo ar seksualinio priekabiavimo situaciją, apraiškas ir aplinkybes;

26.5. nurodyti galimus liudytojus (vardus, pavardes ir žinomus kontaktinius duomenis);

26.6. pateikti visą kitą teisėtai būdais turimą informaciją (vaizdo ir (ar) garso įrašus, nuotraukas, susirašinėjimą ir pan.);

26.7. suformuluotą reikalavimą / prašymą.

27. Personalo skyriaus darbuotojas gautą pranešimą (skundą) užregistruoja ir gautą informaciją nedelsiant, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną pateikia tiesiogiai Bendrovės generaliniam direktoriui. Jeigu pranešimas ar skundas teikiamas Bendrovės generalinio direktoriaus atžvilgiu, tokiu atveju, pranešimas ar skundas perduodamas ar pateikiamas Bendrovės valdybos pirmininkui.

28. Bendrovės generaliniam direktoriui arba Valdybos pirmininkui gavus asmens pranešimą (skundą) apie įvykį, sudaroma Smurto ir priekabiavimo atvejo nagrinėjimo komisija (toliau – Komisija), susidedančią iš 5 (penkių) narių. Vienas iš komisijos narių turi būti darbuotojų atstovas.

29. Personalo skyrius ir Komisijos nariai privalo užtikrinti konfidencialumą ir nešališkumą. 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 ir jie yra pašalinami iš Komisijos narių, į jų vietą paskiriant kitą darbuotoją.

30. Apklausiant nukentėjusį ar skundžiamąjį asmenį, apklausoje gali dalyvauti ir jo teisėtas atstovas.

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

32. Atlikusi tyrimą, Komisija įvertina jo metu gautus duomenis ir per 5 darbo dienas parengia bei pateikia išvadą Bendrovės generaliniam direktoriui arba Valdybos pirmininkui, kuris priima sprendimą dėl drausminės atsakomybės ar kitų priemonių taikymo.

33. Pranešimas (skundas) ištiriamas ar prevencijos procedūra atliekama per įmanomą trumpiausią laiką, bet ne ilgiau nei per 1 mėnesį nuo pranešimo (skundo) gavimo dienos.

34. Pranešimo (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.

VII. PREVENCIJOS PROCEDŪRA

35. Prevencijos procedūros tikslas – net ir nesant akivaizdžių priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ar smurto požymių, užtikrinti saugią ir pagarbią darbinę aplinką Bendrovėje.

36. 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.

37. Komisijai priėmus sprendimą pradėti prevencijos procedūrą, Personalo skyriaus darbuotojas pakartotinai supažindina skundžiamąjį asmenį su taisyklėmis, atkreipiant dėmesį į tuos punktus, dėl kurių nesilaikymo pradėta prevencijos procedūra.

38. Prevencijos procedūra vykdoma pokalbio forma, kurio metu atskirai bendraujama su skundžiamuoju, dalyvaujant ar nedalyvaujant nukentėjusiam asmeniui, siekiant taikiai išspręsti kilusius nesutarimus.

VIII. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

39. Šis Aprašas gali būti keičiamas iškilus būtinybei ar pasikeitus teisės aktų reikalavimams.

40. Visi asmens duomenys, susiję su darbuotoju ar suinteresuotu asmeniu, yra konfidencialūs ir naudojami tik tiek, kiek tai būtina atsakingiems fiziniams ar juridiniams asmenims atlikti pavestas funkcijas, užtikrinti darbuotojo ar suinteresuoto asmens teises ir teisėtus interesus.

41. Smurto ir priekabiavimo darbe atvejais laikomas šiurkščiu darbo pareigų ir etikos pažeidimu. Už tokius pažeidimus taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos ir Bendrovės vidaus teisės aktuose.

42. Šis Aprašas skelbiamas Bendrovės interneto svetainėje www.kaunovandenys.lt bei Bendrovės Turinio valdymo sistemoje.
