

PATVIRTINTA
UAB „Elektrėnų komunalinis ūkis“
direktoriumi
2025 m. sausio 8 d. įsakymu Nr. TK-25-7

UŽDAROSIOS AKCINĖS BENDROVĖS „ELEKTRĖNŲ KOMUNALINIS ŪKIS“ PRANEŠIMŲ APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ DARBE TEIKIMO BEI NAGRINĖJIMO TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROJI DALIS

1. UAB „Elektrėnų komunalinis ūkis“, toliau Bendrovė, pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą darbe teikimo bei nagrinėjimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato principus, kuriais vadovaujamosi Bendrovėje, siekiant užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, smurto ir priekabiavimo darbe atvejų registravimo ir nagrinėjimo tvarką.

2. Aprašo tikslas – problemos atpažinimas ir jos netoleravimas. Smurto ir priekabiavimo darbe pranešimų registravimas ir jų nagrinėjimas / tyrimas leidžia veiksmingiau valdyti smurtą ir priekabiavimą darbe, numatyti efektyvias prevencijos priemones.

3. Visi galimo smurto ir priekabiavimo atvejai Bendrovėje yra registruojami, tiriami ir užkardomi.

4. Aprašas privalomas visiems Bendrovės darbuotojams.

II SKYRIUS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE IŠRAIŠKOS

5. Smurto ir priekabiavimo darbe formos:

5.1. **fizinis smurtas** – suprantamas kaip veiksmas, kuriuo siekiama sukelti skausmą ir (arba) sužaloti;

5.2. **ekonominis smurtas** – suprantamas kaip darbuotojo žeminimas dėl ekonominės priklausomybės ir (ar) patirtos / patiriamos ekonominės žalos, atsiradusios dėl smurtautojo prievartos. Tai gali pasireikšti (bet neapsiriboja) 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.;

5.3. **seksualinis smurtas** – kėsಿನimasis ne tik į asmens sveikatą, asmens kūno neliečiamumą, bet ir socialinę laisvę, asmenybės garbę ir orumą, t. y. tuo pačiu metu seksualiniame smurte pasireiškia fizinio ir psichologinio smurto ir priekabiavimo bruožai. Šis smurtas pasireiškia įvairiomis formomis, pavyzdžiui: juokais ar šaipymusi iš kito darbuotojo seksualumo ar kūno, įžeidžiančių pareiškimų darymas, įžeidinėjimas, pravardžiavimas dėl asmens seksualinių nuostatų / elgesio ir kt.;

5.4. **psichologinis smurtas** – asmens įžeidinėjimais, nepagrįstų pastabų teikimu, grasinimais, draudimais, gąsdinimais, žeminimais, užgauliojimais ir kitu netinkamu elgesiu, kuriuo siekiama darbuotoją įskaudinti, įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį, priversti suvokti priklausomybę / atlikti tam tikrą veiksmą / paklusti smurtautojui. Labai paplitusi psichologinio smurto ir priekabiavimo darbe atmaina yra žodinis / verbalinis smurtas, t. y. bet kokia įžeidžianti kalba, kuria siekiama pažeminti, sugėdinti ar grasinti darbuotojui. Tai gali pasireikšti (bet neapsiriboja) grasinimais, prasivardžiavimais, šaukimu, rėkimu, siautėjimu, terorizavimu, atsisakymu kalbėtis ir kt. Dažniausiai psichologinis smurtas darbe pasireiškia kaip (sąrašas nebaigtinis):

- ✓ tiesioginiai arba netiesioginiai grasinimai ar kaltinimai, siekiant sukelti emocinį ar fizinį skausmą ar praradimą (pavyzdžiui: grasinimai atleisti iš darbo, bloginti darbo sąlygas, sudarant darbo grafikus ir kt.);

- ✓ pasiekimų nuvertinimas (pavyzdžiui, nepagrįsta kritika darbuotojui dėl atliktų užduočių, siekiant jį žeminti, įžeisti ir kt.);

- ✓ šmeižtas (pavyzdžiui, tikrovės neatitinkančios informacijos, galinčios padaryti žalos asmens garbei ir orumui, paskleidimas ir kt.);

- ✓ pasikartojančios neigiamos pastabos (pavyzdžiui, nemalonūs skirtingo turinio komentarai ir kt.);

- ✓ ignoravimas (pavyzdžiui: izoliavimas, atrijimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų, nesidalinimas informacija, nuolatinis darbuotojo prašymų ir poreikių nepaisymas, neigimas ir kt.);

- ✓ manipuliavimas (pavyzdžiui, atvejai, kai darbuotojui nustatomas neadekvatus darbo krūvis, manipuliavimas darbo užmokesčiu, keliami neįgyvendinami reikalavimai ir kt.);

- ✓ sarkazmas (pavyzdžiui: piktas pašiepimas, kandi ironija ir kt.);

- ✓ noras išjuokti (pavyzdžiui: darbuotojo ar darbuotojų grupės elgesys, kai kolektyvo pajuokai yra pateikiamos asmeninės ir profesinės kito asmens savybės, laidomos pašaipios pastabos apie darbuotoją ar asociatyvūs juokai, sukuriama priešiška ir neetiška aplinka, kurioje darbuotojas jaučiasi užgauliojamas, žeminamas ir kt.);

- ✓ riksmi (pavyzdžiui: bendravimas pakeltu tonu, nevaldomos emocijos ir kt.);

- ✓ viešas žeminimas (pavyzdžiui, žeminantys komentarai darbuotojo atžvilgiu, komentarai, kuriais siekiama darbuotoją pažeminti, sumenkinti, panieka ir kt.);

- ✓ įžeidimai, siekiant pakirsti darbuotojo pasitikėjimą savimi, įskaitant ir viešą pažeminimą;

- ✓ veiksmy, pareiškimy ar gesty, kurie nukreipti į darbuotojo savigarbą ir savivertę,

siekiant pažeminti, naudojimas.

III SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE ATVEJŲ NAGRINĖJIMO KOMISIJA

6. Patirtus ar pastebėtus smurto ir priekabiavimo atvejus nagrinėja, prevencines priemones siūlo Bendrovės generalinio direktoriaus įsakymu sudaryta Smurto ir priekabiavimo darbe atvejų nagrinėjimo komisija (toliau – Komisija).

7. Pagal poreikį, Komisijos pirmininko sprendimu, į Komisijos darbą gali būti įtraukiamas papildomas (-i) specialistas (-ai) ar darbuotojas (-ai) Bendrovės darbuotojas, specialistas, tarnybos/skyriaus vadovas, darbuotojų atstovas (-ai), darbuotojų atstovas (-ai) saugai ir sveikatai ar kt.) atvejui nagrinėti.

IV SKYRIUS

PRANEŠIMŲ APIE SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE ATVEJUS TEIKIMAS IR REGISTRAVIMAS

8. Visi pranešimai apie smurto ir priekabiavimo darbe atvejus (tiek žodiniai, tiek rašytiniai) turi būti fiksuojami bei nagrinėjami, sudarant galimybes darbuotojams teikti pranešimus apie įvykius su detaliais paaiškinimais, nurodant smurtautojus, smurto ir priekabiavimo situaciją, aplinkybes, galimus liudininkus ir pan.

9. Bendrovės darbuotojams yra garantuojamas:

- ✓ pranešimo aplinkybių neviešinimas;
- ✓ darbuotojo, pranešusio apie smurto ir priekabiavimo darbe atvejį/-us, ir (ar) nukentėjusiojo konfidencialumas (esant tokiam prašymui);
- ✓ pranešimą tiriančių asmenų (Komisijos) objektyvumas.

10. Darbuotojas, patyręs ar pastebėjęs smurto ir priekabiavimo darbe atvejį, turi (galima ir anonimiškai) apie jį pranešti:

10.1. jei smurtauja bendradarbiai, paslaugų gavėjai ar kiti tretieji asmenys, informuodamas savo tiesioginį vadovą. Tiesioginis vadovas apie praneštą atvejį turi informuoti Komisiją:

10.1.1. registruoti užpildydamas Bendrovės svetainėje www.eku.lt šio Aprašo 1 priede pateiktą anketos formą (galima anketą pildyti ir anonimiškai) ir / ar atsiųsdamas el. paštu Praneseju.apsauga@eku.lt:

10.1.2. siųsdamas elektroninį laišką Praneseju.apsauga@eku.lt, nurodydamas šią informaciją: asmens vardą, pavardę, kontaktus (el. pašta ir / ar tel.), tarnybą/skyrių; įvykio datą arba periodą nuo iki; galimus iniciatorius, nukentėjusius, liudininkus; pranešimą pildančio asmens sąsajas su įvykiu; detalų įvykio aplinkybių aprašymą; siūlomas prevencines priemones;

10.2. jei tiesioginis vadovas nesiima veiksmų arba smurtauja tiesioginis vadovas, darbuotojas, patyręs smurtą, arba smurtą pastebėjęs darbuotojas turi teisę tiesiogiai informuoti Komisiją:

10.2.1. kitais darbuotojui priimtinais būdais (pvz., anoniminis pranešimas paštu),

10.2.2. kreiptis į Bendrovės generalinį direktorių;

10.3. jei negaunama pagalba Bendrovės viduje, darbuotojas, patyręs smurtą, arba smurtą pastebėjęs darbuotojas gali kreiptis į:

10.3.1. profsąjungos komitetą,

10.3.2. darbo ginčų komisiją prie Valstybinės darbo inspekcijos.

11. Visus galimo smurto ir priekabiavimo darbe atvejus Elektrėnų savivaldybės administracijoje registruoja Komisija.

V SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE ATVEJO NAGRINĖJIMO PROCEDŪRA

12. Smurto ir priekabiavimo darbe atvejo nagrinėjimo procedūra pradama nedelsiant, Komisijai gavus rašytinę informaciją Apraše nurodytomis priemonėmis.

13. Smurto ir priekabiavimo darbe atvejis nedelsiant užregistruojamas, Komisijos sekretorius informuoja Komisiją ir pateikia gautą medžiagą susipažinti.

14. Komisija turi teisę prašyti darbuotojo, patyrusio ar pastebėjusio smurto ir priekabiavimo darbe atvejį, įvykyje dalyvavusių asmenų (įvykio liudininkų, nukentėjusiųjų, galimų smurtautojų) ir kitų darbuotojų paaiškinimo, informacijos patikslinimo raštu ar žodžiu ir turimų įrodymų pateikimo.

15. Darbuotojas, patyręs ar pastebėjęs smurto ir priekabiavimo darbe atvejį, įvykyje dalyvavę asmenys (įvykio liudininkai, nukentėjusieji, galimi smurtautojai) ir kiti darbuotojai privalo bendradarbiauti su Komisija ir teikti visą atvejo tyrimui reikalingą informaciją.

16. Surinkus informaciją, rengiamas Komisijos posėdis, kuriame atvejis aptariamas ir teikiamos išvados bei prevencinės priemonės Bendrovės generaliniam direktoriui.

17. Nagrinėjant smurto ir priekabiavimo darbe atvejus, pirmiausia problemos sprendžiamos neformaliosiomis priemonėmis – pokalbis su smurtautoju (-ais), psichologo konsultacijų rekomendavimas, žodinis įspėjimas ir pan. Jei šių priemonių nepakanka, taikomos drausminės priemonės (raštiškas įspėjimas, atleidimas iš darbo). Drausminės priemonės numatomos ir taikomos smurtautojams, atsižvelgiant į abiejų smurto ir priekabiavimo įvykyje dalyvavusių asmenų paaiškinimus, nurodomas aplinkybes, ankstesnį smurtautojo elgesį, objektyviai juos išklausius.

18. Komisijos posėdžius protokoluoja ir su Komisijos veikla susijusius dokumentus registruoja Komisijos sekretorius.

19. Bendrovė užtikrina reikiamos pagalbos teikimą nukentėjusiesiems nuo smurto ir priekabiavimo darbe.

20. Bendrovė užtikrina darbuotojų, pateikiančių pranešimą dėl smurto ir priekabiavimo darbe atvejo, konfidencialumą, objektyvumą ir nešališkumą visų smurto ir priekabiavimo darbe atvejo dalyvių atžvilgiu.

21. Bendrovė užtikrina, kad darbuotojai bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jei pateiks pranešimą dėl patirto ar pastebėto smurto ir priekabiavimo darbe atvejo.

22. Komisija teikia generaliniam direktoriui veiklos ataskaitą kas metus arba anksčiau, atsižvelgdama į užregistruoto atvejo (-ų) pobūdį.

VI SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

23. Pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą darbe tvarkos schema pateikiama Aprašo 2 priede.

24. Darbuotojai su šiuo Aprašu yra supažindinami per dokumentų valdymo sistemą „Kontora“, o darbuotojai, kurie neturi prieigos prie šios sistemos, supažindinami pasirašytinai. Atlikdami savo darbo funkcijas jie turi vadovautis Apraše nustatytais principais.

25. Darbuotojams, pateikusiems pranešimą apie galimą smurto ir priekabiavimo darbe atvejį nustatyta tvarka, užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.

26. 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 komisijoms nagrinėti.

27. Aprašo pažeidimas gali būti laikomas darbo pareigų pažeidimu ir taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse ar kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

28. Aprašas gali būti keičiamas, pripažįstamas netekusiu galios Bendrovės generalinio direktoriaus įsakymu.
