



**SAVIVALDYBĖS ĮMONĖS „VILNIAUS ATLIEKŲ SISTEMOS ADMINISTRATORIUS“**

## **DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SAUGUMO UŽTIKRINIMO, SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA**

PATVIRTINTA  
SĮ „Vilniaus atliekų sistemos administratorius“  
direktorės įsakymu Nr. V-2023-24



## TURINYS

BENDROSIOS NUOSTATOS	3
SĄVOKOS	3
SMURTO IR PRIEKABIAVIMO ATPAŽINIMAS	4
PRANEŠIMŲ TEIKIMAS IR NAGRINĖJIMAS	4
PAGALBA NUKENTĖJUSIEMS NUO SMURTO IR PRIEKABIAVIMO	5
PSICHOLOGINIO SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMAS	5
BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS	6

## I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Ši „Vilniaus atliekų sistemos administratorius“ (toliau – VASA, Įmonė) Darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo, smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos tikslas – užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, smurto ir priekabiavimo prevencijos įgyvendinimą bei saugios darbo aplinkos kūrimą visiems VASA darbuotojams.

2. Ši Politika taikoma visiems VASA darbuotojams, nepriklausomai nuo užimamų pareigų ar sudarytos darbo sutarties rūšies.

3. Politika parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos metodinėmis rekomendacijomis ir išaiškinimais, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu bei kitais Lietuvos Respublikos Vyriausybės aktualiais teisės aktais.

## II. SĄVOKOS

4. Smurtas ir priekabiavimas – tai elgesys, kuriuo vienas ar daugiau darbuotojų siekia įžeisti arba izeidžia kito darbuotojo orumą, siekia daryti arba daro neigiama itaka jo emocinei sveikatai ir / ar siekia sukurti arba sukuria priešišką darbo aplinką.

5. **Smurtas** – tai vieno ar kelių asmenų veikimu ar neveikimu kitam asmeniui ar jų grupei padaromas tyčinis fizinis, psichinis, seksualinis, ekonominis poveikis, susijęs su darbu, dėl kurio darbuotojas patiria arba gali patirti neturtinę ar turtinę žalą.

6. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikejimo, įsitikinimo ar pažiūru, amžiaus, lytines orientacijos, negalios, etnines priklausomybes, religijos pagrindu siekiama izeisti arba izeidziamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriamas bauginanti, priešiška, zeminanti ar izeidzianti aplinka (Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 7 dalis). Priekabiavimas gali pasireikšti žodžiu, rastu, fiziniais veiksmais. Priekabiavimo metu gali būti taikomi izeidus komentarai, „juokeliai“, zeminimas, nesidalijama svarbia informacija, asmuo atibojamas nuo kitu kolegu, susitikimu arba pasitarimu, ignoruojamas, jam skiriamos su darbinėmis funkcijomis nesusijusios uzduotys ir pan.

7. **Seksualinis priekabiavimas** – nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksmu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, turint tikslą pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, zeminančią ar izeidziančią aplinką (Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 6 dalis).

8. Pagrindinis smurto ir priekabiavimo skirtumas yra tai, kad priekabiavimas yra testinis procesas, pasikartojantis nepriimtinas elgesys, o smurtas dažniausiai būna vienkartinis, staigus netinkamo elgesio proveržis.

### III. SMURTO IR PRIEKABIAVIMO ATPAŽINIMAS

#### 9. Galimos smurto ir priekabiavimo formos (sąrašas nebaigtinis):

- 9.1. nepriimtinas ar nepageidaujamas fizinis kontaktas ar tokio fizinio kontakto reikalavimas;
- 9.2. nepadoraus turinio informacijos demonstravimas ar siuntimas;
- 9.3. ikyrus domejimas kito darbuotojo privačiu gyvenimu, intymiais santykiais;
- 9.4. nepageidaujami komentarai apie išvaizdą, kūno formas, aprangą;
- 9.5. izeidziantys juokai, patycios, apkalbos, gandai, smeiztas, užgaulus gestai;
- 9.6. tycinis darbuotojo izoliavimas darbineje veikloje;
- 9.7. informacijos, nesusijusios su darbuotojo funkcijomis, apie ji rinkimas ir / ar platinimas;
- 9.8. elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisve;
- 9.9. poveikis darbuotojui, siekiant tam tikru su darbu nesusijusiu funkciju atlikimo.

#### 10. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:

- 10.1. darbo vietose, iskaitant viesasias ir privacias vietas;
- 10.2. pertrauku metu;
- 10.3. su darbu susijusiu kelioniu, mokymu ar socialines veiklos metu;
- 10.4. su darbu susijusio bendravimo, iskaitant bendravima informacinemis ir elektroniniu rysiu technologijomis, metu;
- 10.5. darbdavio suteiktame buste;
- 10.6. pakeliui i darba arba is darbo.

### IV. PRANEŠIMŲ TEIKIMAS IR NAGRINĖJIMAS

11. Patyrus nepriimtina elgesi, turinti smurto ir priekabiavimo pozymiu, patartina informuoti taip besielgianti asmeni, kad sis elgesys nepriimtinas ir turi buti nutrauktas, o pastarajam nepakeitus savo elgesio – pranešti tiesioginiam vadovui ar Personalo ir bendrujų reikalų ekspertui.

12. Darbuotojas, patyręs smurtą ar priekabiavimą ar tapęs jo liudininku, turi teisę pateikti formalų pranešimą (laisva forma / arba Priede Nr. 1 pateiktą formą) elektroniniu paštu savo tiesioginiam vadovui ar Personalo ir bendrujų reikalų ekspertui.

13. Pranesima rekomenduojama pateikti per kiek imanoma trumpesnį laika nuo veiksmu padarymo arba paaiskejimo dienos. Jame turi buti nurodyti issamus paeiskinimai apie patirto smurto ir / ar priekabiavimo situacija, smurto apraiskas ir aplinkybes, nurodyti galimi liudytojai, prideti turimi irodymai (pavyzdziui, el. laiškai, garso irasai ir pan.)

14. Gauti pranesimai apie smurto ir priekabiavimo atvejus privalo būti registruojami ir tiriama iš anksto sudarytoje komisijoje, kurios pirmininku renkamas vienas iš komisijos nariu.

15. Į komisija gali būti itraukti darbuotoju atstovai (pavyzdžiui, darbo tarybos nariai) ir skirtingu sriciu specialistai (pavyzdžiui teisininkai ).

16. Gali būti, kad tyrimo metu darbuotojai bus pakviesti liudyti, todėl jie turi teisę būti lydimi darbo tarybos atstovo ar su situacija nesusijusio kolegos.

17. Komisija įsipareigoja atlikti nurodytos informacijos tyrimą ir pateikti isvadas įmonės vadovui per 1 mėnesį nuo pranesimo gavimo dienos.

18. Komisijos nariai privalo užtikrinti pranešimą pateikusių darbuotojų konfidencialumą, todėl komisijos nariams draudžiama atskleisti bet kokią su tyrimu susijusią informaciją asmenims, nedalyvaujantiems tyrimo proceduroje.

19. **Komisijos nariai ir įmonės vadovas pranešimus įsipareigoja nagrinėti:**

19.1. **betarpiskai** – visiems susijusiems asmenims (nukentėjusiajam, skundžiamajam, liudytojams) sudaryti visas galimybės pateikti paaiškinimus dėl savo veiksmu;

19.2. **operatyviai** – pranešimai nagrinėjami per kiek įmanoma trumpiausią terminą;

19.3. **objektyviai ir nesusijusiai** – tyrimas atliekamas objektyviai, neturint išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo;

19.4. **laikantis nekaltumo principo** – skundžiamasis laikomas nekaltu, kol bus priimtas sprendimas dėl pazeidimo ar jo netinkamo elgesio;

19.5. tuo tarpu suteikiant pagalbą nukentėjusiajam, sudarant psichologiskai saugias darbo salygas.

## V. PAGALBA NUKENTĖJUSIEMS NUO SMURTO IR PRIEKABIAVIMO

20. VASA įsipareigoja imtis aktyvių veiksmu, kad suteiktų pagalbą asmenims, patyrusiems smurtą ar priekabiavimą.

21. Atsizvelgiant į konkretų atvejį ir esamą poveikį darbuotoju emocinei sveikatai, nukentejusiems darbuotojams gali būti:

21.1. sudaryta galimybė naudotis visu reikalingu specialistu (psichologu, psichiatru ir kt.) paslaugomis;

21.2. apmokėta už tu specialistu paslaugas (vadovaujantis protingumo principu);

21.3. vykdoma darbo rotacija;

21.4. darbuotojo perkėlimas į kitą darbo vietą (nepazeidžiant DK nuostatų);

21.5. atostogu suteikimas ir kita (sąrašas nėra baigtinis).

## VI. PSICHOLOGINIO SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMAS

22. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos darbovietėje tikslas – nustatyti ir / ar nubausti smurtautoją, sudaryti sąlygas pašalinti esamos problemos darbe priežastis, išspręsti

įsisenejusį konfliktą, suteikti pagalbą smurtą ir priekabiavimą patyrusiam darbuotojui, numatyti ir įgyvendinti efektyvius ir tinkamus veiksmus smurto ir / ar priekabiavimo atveju bei apsaugoti darbuotojus nuo jų grėsmės.

23. VASA įsipareigoja imtis priemonių sukurti darbo aplinką, kurioje darbuotojai nepatirtu priesisku, neetisku, zeminančiu, agresyviu, užgauliu, izeidziančiu veiksmu, kuriais kesinamasi i ju garbe ir oruma, fizini ar psichologini asmens nelieciamuma ar kuriais siekiama ibauginti, sumenkinti ar istumti i beginkle ir bejege padeti.

24. VASA vienareikšmiškai deklaruoja, kad netoleruoja psichologinio smurto, neetiško darbuotojų elgesio darbe ir taiko psichologinės saugos garantijas visiems darbuotojams nepriklausomai nuo jų užimamų pareigų.

25. VASA Darbo tvarkos taisyklėse, Lygių galimybių politikos įgyvendinimo tvarkos apraše bei Etikos kodekse taip pat yra numatyta darbuotojų elgesio taisyklės, kurių privalo laikytis visi įmonės darbuotojai.

26. Visi darbuotojai turi prievolę gerbti kito asmens orumą, mandagiai ir pagarbiai bendrauti su kitais, savo elgesiu užtikrinti darbo aplinką, kurioje kitas asmuo nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančiu, agresyviu, užgauliu, įžeidžiančiu veiksmu.

## VII. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

27. Politika peržiūrima ir atnaujinama atsižvelgiant į pasikeitusi teisinį reguliavimą, naujas darbo inspekcijos pateiktas rekomendacijas.

28. Už melagingus pranešimus darbuotojai atsako Lietuvos Respublikos teises aktų nustatyta tvarka.

29. Darbuotojai turi teisę teikti pasiūlymus dėl Politikos nuostatų tobulinimo.

30. Visi įmonės darbuotojai supažindinimai su Politika pasirašytinai ir privalo vykdydami savo darbines funkcijas vadovautis Politikoje numatytais principais.