

UŽDAROSIOS AKCINĖS BENDROVĖS TELŠIŲ BUTŲ ŪKIS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

I. SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS TIKSLAS

1. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos tikslas šalinti smurto, priekabiavimo, užgauliojimo ar bauginimo apraiškas darbo vietoje.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) 30 straipsnio 1 dalis darbdaviui nustato prievolę – sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešišku, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, 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.
3. Lietuvos Respublikos Konstitucija įtvirtina visuotinai pripažintą žmogaus teisę į asmens neliečiamumą, asmens orumo ginimą bei draudimą žmogų kankinti, žaloti, žeminti jo orumą, žiauriai su juo elgtis (Lietuvos Respublikos Konstitucijos 21 straipsnis), bei teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas (Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalis).
4. Netinkamas darbdavio arba kito galią turinčio asmens elgesys, pavyzdžiui, grasinimas susidoroti ar panaudoti psichologinį ar fizinį smurtą, jėgos panaudojimas, neturi likti nepastebėtas, negali būti toleruojamas, nes žaloja ar gali sužaloti nukentėjusiojo darbuotojo asmenybę, pažeisti asmens orumą, įstumti nukentėjusįjį į bejėgę padėtį.
5. Svarbiausias prevencijos tikslas turėtų būti ne vien nubausti skriaudėją (ne visais atvejais nuobodų taikymas sustabdo smurtautoją), tačiau būtina pašalinti esamos problemos/konflikto darbe priežastis, išspręsti įsisenėjusį konfliktą ir suteikti pagalbą smurtą patyrusiam darbuotojui.

II. SMURTO DARBE IŠRAIŠKOS

6. Išskiriamos kelios smurto darbe formos:
 - fizinis;
 - ekonominis;
 - seksualinis;
 - psichologinis.
7. **Fizinis smurtas** galėtų būti suprantamas kaip veiksmas, kuriuo siekiama sukelti skausmą ir (arba) sužaloti. Fizinis smurtas gali pasireikšti (bet neatsiriboja) mušimu, stumdymu, smaigimu, trenkimu, purtymu, tampymu, daiktų daužymu ginčo metu, daiktų mėtymu įpykus, turto naikinimu, sužeidimu - kūno sužalojimu.
8. **Ekonominis smurtas** galėtų būti suprantamas kaip darbuotojo žeminamas dėl ekonominės priklausomybės ir (ar) patirtos/patiriamos ekonominės žalos, atsiradusios dėl smurtautojo prievartos. Tai gali pasireikšti (bet neapsiriboja) daromu poveikiu susidoroti su darbuotoju finansiškai, grasinimu neskirti skatinimo priemonių ar jų mokėjimo nutraukimo, darbuotojo nuvertinimu pagal jo nuopelnus ir kvalifikaciją, neleidimas dirbti ir kt.
9. **Seksualinis smurtas** galėtų būti suprantamas kaip kėsinimasis 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 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.

10. **Psichologinis smurtas** dažniausiai suprantamas kaip asmens įžeidinėjimas, nepagrįstų pastabų teikimu, grasinimu, draudimais, gąsdinimas, žeminimas, užgauliojimas 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. Pavyzdžiui, grasinimu bandoma nuslopinti galimą aukos pasipriešinimą. Psichologinio smurto darbe baimė riboja jį patiriančių darbuotojų veiksmus, laisvę, daro įtaką jų sprendimams, bendravimui, savijautai ir gerovei darbe.

Labai paplitusi psichologinio smurto 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.

Psichologinis smurtas Bendrovė gali būti atpažįstamas pagal kelis požymius: pasikartojimą, trukmę, stiprėjimą, piktnaudžiavimą valdžia ir tyčinį elgesį, o atsiskleidžia per organizacines priemones, socialinę darbuotojo ar jų grupės izoliaciją, priekabiavimo veiksmus, kuriais kėsinamasi į asmens privačią erdvę, verbalinę agresiją, gąsdinimą ar net fizinę prievartą ir gandus apie asmenį. Įžeidimas, gąsdinimas, pašaipos, replikos, apkalbos, žeminantis humoras gali būti vertinami kaip tam tikra Bendrovės, įstaigos, organizacijos komunikacijos kultūros problema.

III. PRIEKABIAVIMO DARBE IŠRAIŠKOS

11. Priekabiavimas ir užgauliojimas nepageidaujamo ir žalingą poveikį turintys elgesio pavyzdžiai, sukuriantys bauginančią ir nedraugišką darbo atmosferą, keliantys stresą, mažinantys motyvaciją ir darbo našumą, sudarantys prielaidas neatvykti į darbą ir išeiti iš darbo. Priekabiavimas yra bet koks netinkamas ir nepageidaujamas elgesys, kuris tyčia ar ne tyčia sukelia nerimo, pažeminimo, suvaržymo ar nepatogumo jausmą aukai. Užgauliojimas yra tam tikra priekabiavimo forma, pasireiškianti nedraugišku ar kerštingu elgesiu, dėl kurio auka gali pajauti grėsmę arba nesaugumą.

12. Apgalvoti ir suplanuoti priekabiavimo ir užgauliojimo veiksmai nevyksta dažnai, tam tikri priekabiavimo ir užgauliojimo veiksmai yra atsitiktiniai ir dėl pasenusių vadybos metodų, o ne dėl tyčinių, piktybinių tikslų. Todėl neagresyvių ir nebauginančių vadybos metodų diegimas bei skatinimas darbo vietose yra labai svarbus veiksnys priekabiavimui ir užgauliojimui šalinti.

13. Darbo aplinkos be priekabiavimo ir užgauliojimo sukūrimas pripažįstamas kaip geros darbdavystės praktika. Priekabiavimą bei užgauliojimą patiriantys darbuotojai gali prarasti stimulą dirbti, dažniau patiria stresą, gali neatvykti į darbą. Jie dažniau linkę keisti darbą, o tai sudaro bendrovei papildomų išlaidų, susijusių su naujų darbuotojų įdarbinimu.

14. Priekabiavimo pavyzdžiai

- įžeidžiamosios arba dviprasmiškos medžiagos demonstravimas arba platinimas;
- užuomina, patyčios, nepadorūs ar moteris diskriminuojantys, rasistiniai, homo fobiniai juokai ar pastabos;
- įžeidžiamos kalbos neįgaliam asmeniui apibūdinti arba pasijuokimas iš neįgaliojo;
- asmens fizinės išvaizdos ar charakterio komentarai, sukeltys sumišimą ar susikrimitimą;
- nepageidaujamas dėmesys, kaip pavyzdžiui, šnipinėjimas, preteksto ieškojimas, atgrasus ir per daug familiarus elgesys, nepageidaujamas žodinis ar fizinis dėmesys;

- nepageidaujami, su užuominomis į lytį, priešiški ar asmeniškai įkyrūs telefono skambučiai, rašytinės žinutės, elektroninio pašto pranešimai, socialiniai tinklai, faksai ar laiškai;
 - nereikalingas, įkyrus ar atkaklus klausinėjimas apie asmens amžių, šeimines padėtį, asmeninį gyvenimą, seksualinius interesus ar orientaciją pagal lytį, ar panašūs klausimai apie asmens rasinę ar etninę kilmę, taip pat kultūrą ir religiją;
 - nepageidaujama seksualiniai pasiūlymai arba pakartotiniai pasimatymų reikalavimai ar grasinimai;
 - užuominos, kad lytinis prielankumas gali turėti įtakos asmens karjerai arba jo neparodymas gali turėti neigiamos įtakos asmens karjerai;
 - geidulingi žvilgsniai, grubūs gestai, prisilietimai, bandymas sučiupti, glostymas ar kitas nereikalingas kūno lietimasis, kaip pavyzdžiui, lietimasis einant pro kitus asmenis.
 - piktybiškų gandų platinimas apie kitą asmenį ar įžeidinėjimas (ypač dėl amžiaus, rasės, lyties keitimo, santuokos, civilinės partnerystės, nėštumo ir brandos, lyties, negalios, seksualinės orientacijos bei religijos ar tikėjimo);
- Priekabiavimu galima laikyti ir tai, kuomet žmogus jaučiasi „nepritampas“. Tai dažniau atsitinka mažiau lankstiems darbuotojams. Tokie žmonės gali būti atstumti, o jų pastangos suartėti su kitais -atmetamos.

15. Užgauliojimo, bauginimo pavyzdžiai

- prievarta ar grasinimai žodžiais ar smurtu, tokie kaip, darbuotojų ar kolegų apšaukimas ar pažeminimas, įskaitant niekinančius ir stereotipinius pareiškimus bei pastabas, viešumoje ar
 - privačiai;
 - asmeniniai įžeidimai;
 - privatus arba viešas asmens ar jo/jos sugebėjimų nuvertinimas ar pajuokinimas prieš kitus;
- dažniausiai dėl smulkmenų kylantis staigus pykčio priepuolis ar susierzinimas nukreiptas į asmenį ar asmenų grupę;
- įkyrus kurio nors asmens stebėjimas, visų jo atliekamų darbų tikrinimas ar perdėtas
 - smulkmenų kritikavimas;
 - nuolatinis ar nepagrįstas kritikavimas;
 - nepagrįstų reikalavimų darbuotojams ar kolegoms kėlimas;
 - neatitinkančių pareigoms ar žeminančių užduočių skyrimas arba nepagrįstas asmens
 - pažeminimas pareigose;
 - asmens ignoravimas ar nepakvietimas į viešus renginius, susirinkimus, diskusijas ir kolektyvinių sprendimų priėmimą ar planavimą;
 - netinkamos pastabos ar grasinimai dėl karjeros, darbo vietos išsaugojimo ar neigiamas jo darbo įvertinimas.
- piktybiškų gandų platinimas apie kitą asmenį ar įžeidinėjimas (ypač dėl amžiaus, rasės, lyties keitimo, santuokos, civilinės partnerystės, nėštumo ir brandos, lyties, negalios, seksualinės orientacijos bei religijos ar tikėjimo).

IV. DEKLARACIJA DĖL PSICHOLOGINIO SMURTO DARBE NETOLERAVIMO

16. Visi Bendrovės darbuotojai turi teisę savo darbo vietose dirbti, nepatiriant smurto, priekabiavimo, bauginimo ir užgauliojimo.

17. Darbdavys privalo užtikrinti, kad darbo vietose būtų panaikintos visos smurto ir priekabiavimo formos iš Bendrovės darbo aplinkos.

18. Darbuotojų netinkamas/nepriimtinas elgesys, nepriklausomai nuo jų užimamų pareigų ir (ar) indelio į darbo organizacijos veiklą, neleidžiamas jokio darbuotojo, kliento, partnerio ar lankytojo atžvilgiu.

19. Uždaroji akcinė bendrovė Telšių butų ūkis įsipareigoja spręsti visus gautus pranešimus dėl psichologinio smurto darbe bei su tuo susijusius konfliktus.

20. Visi Bendrovės darbuotojai supažindinami su Uždarnosios akcinės bendrovės Telšių butų ūkis Smurto ir priekabiavimo prevencijos politika pasirašytinai.

21. Uždarojoje akcinėje bendrovėje Telšių butų ūkis siektinas rodiklis - psichologinis saugumas darbe turi tapti norma.

V. PRANEŠIMŲ APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

22. Darbuotojas, patyręs priekabiavimą, užgauliojimą, bauginimą, smurtą, priekabiavimą, dėl patirtų priešiškų, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų gali pranešti ir kreiptis pagalbos į :

- Darbo tarybos pirmininką tel. Nr. +370 652 55481, elektra@tbukis.lt
- Atsakingą už Darbų saugą direktoriaus pavaduotoją, Tel. Nr. +370 605 77100, pavaduotojas@tbukis.lt.
- Bendrovės personalo ir klientų aptarnavimo specialistę tel. 8 444 60320, e. p. info@tbukis.lt arba kreiptis tiesiogiai į Bendrovės Direktorių tel. 8 444 60320, e. p. direktorius@tbukis.lt arba
- nuomonių, laisvos valios, skundų išreiškimą pateikti per privačioje-nestebimoje vietoje įrengtą pašto dėžutę.

VI. PAGALBA DARBUOTOJAMS PATYRUSIEMS PSICHOLOGINĮ SMURTĄ.

23. Vadovaujantis DK 30 straipsnio 2 dalimi, Uždaroji akcinė bendrovė Telšių butų ūkis, kaip darbdavys turi pareigą imtis visų būtinų priemonių pagalbai asmenims, patyrusiems psichologinį smurtą darbo aplinkoje, suteikti.

24. Atsižvelgiant į konkretų atvejį ir esamą poveikį darbuotojų emocinei sveikatai, pagalba gali būti įvairių formų, pavyzdžiui:

- sudaryta galimybė darbuotojams, patyrusiems psichologinį smurtą, naudotis visų reikalingų specialistų (psichologų, psichiatrų ir kt.) paslaugomis;
 - apmokėta už tų specialistų paslaugas (vadovaujantis protingumo principu); □ darbo rotacija;
 - darbuotojo perkėlimas į kitą darbo vietą (nepažeidžiant DK nuostatų); □ atostogų suteikimas ir kt.
-

