

UAB „INVESTICIJŲ IR VERSLO GARANTIJOS“ SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA			
Darbuotojas, atsakingas už vykdymą: dokumento nuostatų aiškinimą, rekomendacijų dėl įgyvendinimo teikimą	Personalo vadovas	Dokumentas įsigalioja nuo	2022-11-17

<b>Dokumento (tvarkos, politikos, kt.) tikslas</b>	<p>UAB „Investicijų ir verslo garantijos“ (toliau – INVEGA) smurto ir priekabiavimo prevencijos politika (toliau – Politika) – dokumentas, taikomas visiems su įmone susijusiems asmenims, t. y. INVEGAI ir jos dukterinei bendrovei (toliau – Grupė), ir kuriuo apibrėžiami smurto ir priekabiavimo prevencijos įmonėje principai bei atpažinimo būdai, galimos smurto ir priekabiavimo formos, pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarka, pranešusių ir nukentėjusių asmenų apsaugos priemonės, kita informacija, susijusi su smurto ir priekabiavimo prevencija.</p> <p>Politikos tikslas – valdyti galimo smurto bei priekabiavimo INVEGOJE riziką, įtvirtinant veiksmus, kuriais siekiama užtikrinti, kad darbuotojai ar jų grupė darbo vietoje nepatirtų priešiško, neetiško, agresyvaus, užgaulaus, įžeidžiančio elgesio, žeminančio darbuotojo ar darbuotojų grupės garbę ir orumą, pažeidžiančio fizinį ar psichologinį neliečiamumą.</p>		
<b>Dokumento (tvarkos, politikos, kt.) taikymo ribos</b>	<p>Taikydamos šią Politiką, Grupės bendrovės atsižvelgia į kitus Grupės korporatyvinio valdymo dokumentus. Politika papildo, bet nepakeičia kitų Grupės korporatyvinio valdymo dokumentų nuostatų ir (ar) taisyklių.</p>		
<b>Dokumento (tvarkos, politikos, kt.) taikymo apimtis</b>	<p>Visi Grupės bendrovių darbuotojai</p>		
<b>Susiję dokumentai</b>	<p>Politikos nuostatos yra įgyvendinamos remiantis susijusiais veiklos dokumentais:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Etikos kodeksu, kuriuo nustatomi etikos reikalavimai visiems su įmone susijusiems asmenims (INVEGAI ir jos dukterinei bendrovei (toliau – Grupė), tiekėjams, partneriams, klientams) ir kuriuo siekiama apibrėžti darbuotojų elgesio normas bei taisykles, apsaugoti nuo konfliktinių situacijų ir neetiško elgesio, įvardijant netoleruotino elgesio atvejus, nubrėžiant ribas tarp tinkamo ir netinkamo elgesio;</li> <li>- INVEGOS lygių galimybių politika, kuria įtvirtinami pagrindiniai INVEGOJE taikomi lygių galimybių principai, siekiant užkirsti kelią diskriminacijai ir priekabiavimui INVEGOJE, sudaryti vienodas sąlygas visose darbo santykių srityse, skatinti gerus santykius tarp darbuotojų, nepaisant jų lyties, amžiaus, turimo neįgalumo, tautybės ir kitų tapatybės bruožų, kurti pridėtinę vertę, kurią lemia įtrauki, sveika ir saugi darbo aplinka;</li> <li>- Vidaus darbo taisyklėmis, kuriomis reglamentuotas darbo INVEGOJE organizavimas, užtikrinta vidinė tvarka.</li> </ul>		
<b>Dokumentai, kurie netenka galios po šio dokumento įsigaliojimo, arba atliktas dalinis dokumento keitimas, papildymas</b>	<p>Nėra</p>		
<b>Dokumento peržiūrėjimo periodiškumas</b>	<p>Politika keičiama ir atnaujinama pasikeitus teisės aktams arba iškilus pakeitimo būtinybei. Kitais atvejais Politika peržiūrima ne rečiau kaip kartą per 2 metus.</p>		
<b>Viešinimas</b>	<p>Su Politika visi INVEGOS darbuotojai supažindinami Doclogix priemonėmis, dukterinės bendrovės darbuotojai – elektroniniu paštu.</p>		
<b>Priedai</b>	<b>Dokumento numeris/žyma</b>	<b>Dokumento paskirtis</b>	
	1 priedas	Nėra	

PATVIRTINTA  
UAB „Investicijų ir verslo garantijos“ valdybos  
2022 m. lapkričio 17 d. sprendimu  
(posėdžio protokolas Nr. 046)

## UAB „INVESTICIJŲ IR VERSLO GARANTIJOS“ SMURTO IR PRIEKABIIVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

### I. SKYRIUS BENDROSIS NUOSTATOS

1. UAB „Investicijų ir verslo garantijos“ (toliau – INVEGA, įmonė) smurto ir priekabiivimo prevencijos politika (toliau – Politika) apibrėžia smurto ir priekabiivimo prevencijos įmonėje principus bei atpažinimo būdus, galimas smurto ir priekabiivimo formas, pranešimų apie smurtą ir priekabiivimą teikimo ir nagrinėjimo tvarką, apie smurtą ir priekabiivimą pranešusių asmenų ir nukentėjusių asmenų apsaugos priemones ir jiems teikiamą pagalbą, kitą informaciją, susijusią su smurto ir priekabiivimo prevencija.
2. Politikos tikslas – valdyti galimo smurto bei priekabiivimo INVEGOJE riziką, įtvirtinant veiksmus, kuriais siekiama užtikrinti, kad darbuotojai ar jų grupė darbo vietoje nepatirtų priešiško, neetiško, agresyvaus, užgaulaus, įžeidžiančio elgesio, žeminančio darbuotojo ar darbuotojų grupės garbę ir orumą, pažeidžiančio fizinį ar psichologinį neliečiamumą.
3. Politika parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 190 „Dėl smurto ir priekabiivimo darbo pasaulyje panaikinimo“, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu.
4. Politika tvirtinama ir keičiama INVEGOS valdybos sprendimu.

### II. SKYRIUS SĄVOKOS

5. **Smurtas ir priekabiivimas**, įskaitant psichologinį smurtą, smurtą ir priekabiivimą dėl lyties, seksualinį priekabiivimą – bet koks vieno ar kelių asmenų nepriimtinas elgesys ar jo grėsmė, nesvarbu, ar nepriimtiniu elgesiu vieną kartą ar pakartotinai siekiama padaryti fizinį, psichologinį, seksualinį ar ekonominį poveikį, ar nepriimtiniu elgesiu šis poveikis padaromas arba gali būti padarytas, ar tokiu elgesiu įžeidžiamas asmens orumas arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka arba (ir) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ir (arba) neturtinė žala.
6. **Smurtu** laikomas asmens (-ų) veikimu ar neveikimu kitam (-iems) asmeniui (-ims) padaromas tyčinis fizinis, psichinis, seksualinis, ekonominis su darbu susijęs poveikis, dėl kurio darbuotojas patiria arba gali patirti neturtinę ar turtinę žalą.
7. **Priekabiivimas** – pasikartojantis 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.
8. Kitos Politikoje vartojamos sąvokos suprantamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos darbo kodekse.

### III. SKYRIUS PAGRINDINIAI SMURTO IR PRIEKABIIVIMO PREVENCIJOS INVEGOJE PRINCIPAI

9. INVEGOJE netoleruojamas bet kokia forma galintis pasireikšti smurtas ir priekabiivimas ar smurto ir priekabiivimo požymių turintis nepriimtinas elgesys darbo vietose darbo metu, pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu, su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu, su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu.
10. Įmonės darbuotojai kasdienėje veikloje laikosi INVEGOS darbuotojų Etikos kodekse apibrėžtų etiško elgesio principų:
  - 10.1. sąžiningumo;
  - 10.2. atsakomybės ir atskaitomybės;
  - 10.3. pagarbos įstatymui, žmogui ir jo teisėms;
  - 10.4. nešališkumo, objektyvumo ir teisingumo;
  - 10.5. nepriekaištingos reputacijos.

#### IV. SKYRIUS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO ATPAŽINIMO BŪDAI

11. Darbo aplinkoje tiek vienam darbuotojui, tiek darbuotojų grupei gali kilti grėsmių, kurios nėra akivaizdžios, tačiau kuria nemalonią, bauginančią, žeminančią ar įžeidžiančią atmosferą. Grėsmių pasekmės gali būti įvairūs smurtas, taikomos baudmės, ignoravimas, izoliavimas, priekabiavimas, engimas, patyčios, kitas nepriimtinas elgesys.

12. Akivaizdžios grėsmės pavyzdžiu laikytinas darbuotojo persekiojimas darbo metu ir (arba) po darbo valandų arba pašiepiančio vaizdo įrašo, el. susirašinėjimų platinimas įmonės vidiniame tinkle, kai dėl šių grėsmių gali kilti realus priekabiavimo ir (arba) smurto pavojus konkrečiam darbuotojui.

13. Neakivaizdžios grėsmės pavyzdžiu laikytina situacija, kai nesprendžiamas (-i) konfliktas (-ai) gali tapti netinkamo elgesio darbe priežastimi, neigiamai veikti emocinę darbo aplinką ir darbo produktyvumą, ir dėl to ateityje, emocinei įtampai gerokai išaugus, gali kilti realaus smurto ir (arba) priekabiavimo pavojus ir kitos situacijos, kurios gali padidinti darbuotojo pažeidžiamumą.

14. Pagrindinis smurto ir priekabiavimo skirtumas yra tai, kad priekabiavimas yra tęstinis procesas, t. y. – pasikartojantis nepriimtinas elgesys, o smurtas dažniausiai būna vienkartinis, staigus (ūmus) netinkamo elgesio proveržis.

15. Priekabiavimas gali pasireikšti žodžiu ir raštu, fiziniiais veiksmais. Priekabiavimo metu gali būti taikomi įžeidūs komentarai, juokeliai, žeminimas, nesidalijama svarbia informacija, asmuo atribojamas nuo kitų kolegų, susitikimų arba pasitarimų, ignoruojamas, jam skiriamos su darbinėmis funkcijomis nesusijusios užduotys ir pan.

16. Situacija yra laikytina seksualiniu priekabiavimu, kai:

16.1. dėl asmens orumą menkinančio elgesio asmuo priverčiamas jaustis nepatogiai, nejaukiai;

16.2. žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas elgesys yra intymaus pobūdžio;

16.3. sukuriama nepageidaujama, nemaloni, bauginanti, žeminanti ar įžeidžianti darbo aplinka.

#### V. SKYRIUS GALIMOS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO FORMOS

17. Dažniausiai smurtas ir priekabiavimas pasireiškia psichologiniu spaudimu, neetišku, nepagarbiu elgesiu kitų darbuotojų atžvilgiu, ignoravimu, engimu, nepagrįstomis pastabomis ir kritika, šaukimu, įžeidinėjimu, šmeižimu, manipuliavimu, pajuoka, patyčiomis, pasiekimų nuvertinimu, neetiškais komentarais, grasinimais, bauginimais, rečiau – fiziniu ir (arba) seksualiniu išnaudojimu.

18. Galimos smurto darbe formos yra:

18.1. **psichologinis smurtas** – asmens įžeidinėjimas, nepagrįstų pastabų teikimas, grasinimai, draudimai, gąsdinimai, žeminimas, užgauliojimai ir kitas netinkamas elgesys, kuriuo siekiama darbuotoją įskaudinti, įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį, priversti suvokti priklausomybę, atlikti tam tikrą veiksmą ar paklusti smurtautojui. Psichologinio smurto darbe baimė riboja jį patiriančių darbuotojų veiksmus, laisvę, daro įtaką jų sprendimams, bendravimui, savijautai ir gerovei darbe. Itin 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.

18.2. **ekonominis smurtas** – darbuotojo žeminimas dėl ekonominės priklausomybės, patirtos ir (ar) patiriamos ekonominės žalos, atsiradusios dėl smurtautojo prievartos. Tai gali pasireikšti (bet neapsiriboja) daromu poveikiu susidoroti su darbuotoju finansiškai, grasinimais neskirti skatinimo priemonių ar nutraukti jų mokėjimą, darbuotojo nuvertinimu pagal jo nuopelnus ir kvalifikaciją, neleidimas dirbti ir kt.

18.3. **fizinis smurtas** – veiksmas, kuriuo siekiama sukelti skausmą ir (arba) sužaloti. Fizinis smurtas gali pasireikšti (bet neapsiriboja) mušimu, stumdymu, smaugimu, trenkimu, purtymu, tampymu, daiktų daužymu ginčo metu, daiktų mėtymu įpykus, turto naikinimu, kūno sužalojimais.

18.4. **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 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.

19. Darbuotojo emocinei, o sunkiais atvejais – psichinei ir fizinei sveikatai kenkia ir nepriimtinas elgesys, kurio išraiškos gali būti: nepriimtinas ar nepageidaujamas fizinis kontaktas, nepadoraus turinio informacijos demonstravimas ar siuntimas, įkyrus domėjimasis apie asmens privatų gyvenimą, nepageidaujami komentarai apie išvaizdą, aprangą, įžeidžiantys juokai, patyčios, apkalbos, šmeižtas, informacijos, nesusijusios su darbuotojo funkcijomis, rinkimas ir (arba) platinimas, poveikis darbuotojui, siekiant tam tikrų su darbu nesusijusių funkcijų (paslaugų) atlikimo ir kt.

## **VI. SKYRIUS**

### **PRANEŠIMŲ APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ TEIKIMAS IR NAGRINĖJIMAS**

20. Pranešimų dėl smurto ir priekabiavimo tyrimas INVEGOJE grindžiamas šiais pagrindiniais principais:

20.1. lygių galimybių – visiems susijusiems asmenims (nukentėjusiajam, skundžiamajam, liudytojui (-ams) sudaromos visos galimybės pateikti paaiškinimus dėl savo veiksmų;

20.2. operatyvumo – pranešimai nagrinėjami per kiek įmanoma trumpiausią terminą;

20.3. pagalbos nukentėjusiajam – gavus pranešimą dėl priekabiavimo ir (arba) smurto, sudaromos psichologiškai saugios darbo sąlygos;

20.4. objektyvumo ir nešališkumo – tyrimas atliekamas objektyviai, neturint išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo;

20.5. nekaltumo – skundžiamasis laikomas nekaltu, kol bus priimtas sprendimas dėl pažeidimo ar jo netinkamo elgesio.

21. Patyrus nepriimtą elgesį, turintį smurto ir (arba) priekabiavimo požymių, patartina ramiai, mandagiai informuoti taip besielgiantį asmenį, kad šis elgesys nepriimtinas ir turi būti nutrauktas, o pastarajam nepakeitus savo elgesio – pranešti INVEGOS generaliniam direktoriui, savo tiesioginiam vadovui ar už personalo valdymą įmonėje atsakingam darbuotojui. Informavimas apie nepriimtą elgesį galimas ir elektroniniu laišku.

22. Darbuotojas, pagrįstai manantis, kad prie jo ar kito asmens yra priekabiuojama ir (arba) naudojamas smurtas, laisvos formos pranešimą gali pateikti INVEGOS generaliniam direktoriui, savo tiesioginiam vadovui ar už personalo valdymą įmonėje atsakingam darbuotojui. Jei pranešimas apie galimą smurtą ir priekabiavimą pateikiamas ne tiesiogiai INVEGOS generaliniam direktoriui, gavęs pranešimą darbuotojas nedelsiant, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną perduoda jį INVEGOS generaliniam direktoriui, o jam nesant – jį pavaduojančiam asmeniui.

23. Darbuotojas, teikiantis pranešimą apie smurtą ir priekabiavimą, jame turi nurodyti išsamius paaiškinimus apie patirto smurto ir (arba) priekabiavimo situaciją, apraiškas ir aplinkybes, nurodyti galimus liudytojus, pridėti turimus įrodymus (pavyzdžiui, garso įrašus, susirašinėjimus ir pan.). Pranešimą rekomenduojama pateikti per kiek įmanoma trumpiausią laiką nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo dienos.

24. Pranešimui apie smurtą ir priekabiavimą tirti INVEGOS generalinio direktoriaus įsakymu sudaroma 3–5 narių komisija, į kurią įtraukiamas INVEGOS darbo tarybos narys, skirtingų sričių specialistai (pavyzdžiui, teisininkas, už personalo valdymą įmonėje atsakingas darbuotojas), gali būti kviečiamas ir nepriklausomas išorės teisininkas, kurio paslaugos įsigyjamoms viešuosius pirkimus reguliuojančių teisės aktų nustatyta tvarka.

25. Komisija, nagrinėjanti pranešimą apie smurtą ir priekabiavimą, privalo saugoti pranešimo šalių ir su pranešimo nagrinėjimu susijusių trečiųjų asmenų konfidencialumą. Komisijos nariams draudžiama atskleisti bet kokią su tyrimu susijusią informaciją asmenims, nedalyvaujantiems tyrimo procedūroje.

26. Komisija pranešime nurodytos informacijos tyrimą turi atlikti ir savo išvadas INVEGOS generaliniam direktoriui pateikti per kiek įmanoma trumpiausią laiką, kuris neturėtų būti ilgesnis nei 30 kalendorinių dienų nuo pranešimo gavimo dienos.

27. Esant būtinybei, darbuotojas, dėl kurio pateiktas pranešimas, gali būti nušalintas nuo pareigų iki 30 kalendorinių dienų, mokant jam vidutinį jo darbo užmokestį. Nustačius, jog pranešimas pagrįstas, pažeidėjui, atsižvelgiant į pažeidimo sunkumą, gali būti taikomos šios sankcijos: įspėjimas, darbo sutarties nutraukimas dėl šiuurkštaus darbuotojo darbo pareigų pažeidimo.

28. Jei pranešimą dėl smurto ir priekabiavimo pateikęs darbuotojas siekia tik užkirsti kelią nepriimtiniams veiksams ateityje, tačiau nepageidauja, kad būtų pradėtas tyrimas, gali būti organizuojamas neformalus pokalbis taikiai išspręsti kilusiems nesutarimams, kai INVEGOS generalinis direktorius (o jo nesant – jį pavaduojantis asmuo) atskirai bendrauja su skundžiamuoju, dalyvaujant ar nedalyvaujant besiskundžiančiam asmeniui.

29. Tais atvejais, kai darbuotojas pagrįstai mano, kad prie jo priekabiuoja ir (arba) naudoja smurtą INVEGOS generalinis direktorius ar INVEGOS kolegialaus organo narys, laisvos formos pranešimą, kuriame nurodyti išsamūs paaiškinimai apie patirto smurto ir (arba) priekabiavimo situaciją, nurodyti galimi liudytojai, pridėti turimi įrodymai, gali pateikti:

29.1. INVEGOS generalinio direktoriaus galimo netinkamo elgesio atveju – INVEGOS valdybai;

29.2. INVEGOS valdybos nario galimo netinkamo elgesio atveju – INVEGOS stebėtojų tarybai;

29.3. INVEGOS stebėtojų tarybos nario galimo netinkamo elgesio atveju – visų INVEGOS akcijų valdytojui Lietuvos Respublikos finansų ministerijai.

30. Visais atvejais darbuotojas, manantis, kad prie jo yra priekabiuojama ir (arba) naudojamas smurtas, gali kreiptis į Valstybinę darbo inspekciją ar Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą.

**VII. SKYRIUS**  
**APIE SMURTAŲ IR PRIEKABIAVIMŲ PRANEŠUSIŲ ASMENŲ**  
**IR NUKENTĖJUSIŲ ASMENŲ APSAUGOS PRIEMONĖS IR JIEMS TEIKIAMA PAGALBA**

31. Bet koks INVEGOS darbuotojo, kuris pateikė pranešimą dėl smurto ir priekabiavimo, persekiojimas ar priešiškas elgesys yra draudžiami ir laikomi šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

32. Atsižvelgiant į konkretų atvejį ir esamą poveikį darbuotojo emocinei sveikatai, pagalba nukentėjusiam asmeniui gali būti:

32.1. galimybė naudotis visų reikalingų specialistų (psichologų, psichiatrų ir kt.) paslaugomis, INVEGAI apmokant už tų specialistų paslaugas (vadovaujantis protingumo principu);

32.2. perkėlimas į kitas pareigas darbuotojo sutikimu;

32.3. papildomų poilsio dienų suteikimas.

33. Paaiškėjus, kad pranešimas dėl smurto ir priekabiavimo neatitinka tikrovės ir (ar) buvo pateiktas siekiant pakenkti kito asmens reputacijai, pranešimą (skundą) pateikusiam darbuotojui gali būti pradėta tyrimo dėl darbo drausmės pažeidimo procedūra.

**VIII. SKYRIUS**  
**BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

34. Ši Politika privaloma visų su įmone susijusių asmenų (INVEGOS ir jos dukterinės bendrovės) darbuotojams.

35. Su Politika visi INVEGOS darbuotojai supažindinami Doclogix priemonėmis, dukterinės bendrovės darbuotojai – elektroniniu paštu.

36. Politika keičiama ir atnaujinama pasikeitus teisės aktams arba iškilus pakeitimo būtinybei. Kitais atvejais Politika peržiūrima ne rečiau kaip kartą per 2 metus.

37. Už šios Politikos keitimą, atnaujinimą ar peržiūrą yra atsakingas INVEGOS personalo vadovas.

38. Apie šią Tvarką yra informuota INVEGOS darbo taryba ir dėl šios Tvarkos priėmimo su ja pasikonsultuota.

---