

**AB „EUROVIA LIETUVA“
SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA****SUDERINTA:**

Darbuotojų atstovas

AB „Eurovia Lietuva“ Darbo tarybos pirmininkas

(vardas, pavardė, parašas)

TURINYS

I skyrius BENDROSIOS NUOSTATOS	2
II skyrius SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJA	4
III skyrius SMURTO IR PRIEKABIAVIMO INTERVENCIJA, SMURTO IR PRIEKABIAVIMO ATVEJŲ NUSTATYMAS IR VALDYMAS	5
IV skyrius PRANEŠIMŲ APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA	5
V skyrius BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS	8

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. AB „Eurovia Lietuva“ (toliau – **Bendrovė**) fizinio ir psichologinio smurto prieš darbuotojus prevencijos ir intervencijos tvarkos politika (toliau – **Politika**) nustato Bendrovės prevencijos ir intervencijos priemonių sistemą kurti saugiai darbo aplinkai Bendrovėje, su tikslu padėti užkirsti kelią psichologinio smurto, įskaitant „mobingą“, apraiškoms darbe ir sudaryti sąlygas darbuotojams nuo jo apsiginti. Tvarka parengta vadovaujantis VINCI Etikos kodeksu (toliau – **Etikos kodeksas**), Lietuvos Respublikos Darbo kodeksu (toliau – **DK**) ir kitais norminiais dokumentais bei Valstybinės darbo inspekcijos rekomendacijomis. Šios Politikos neatsiejama dalis taip pat laikoma ir Bendrovės patvirtinta Lygių galimybių politika.

2. Politika pagrįsta šiais principais:

2.1. Bendrovė savo veikloje vadovaujasi lyčių lygybės, nediskriminavimo ir priekabiavimo draudimo principais, nustatytais Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme ir kituose įstatymuose.

2.2. Bendrovėje netoleruojamos ir draudžiamos tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos formos, taip pat nurodymas diskriminuoti dėl asmenų lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etninės priklausomybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, pilietybės, šeiminių padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų).

2.3. Bendrovėje taip pat netoleruojamas ir draudžiamas bet kokia forma galintis pasireikšti priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, smurtas (psichologinis, fizinis, ekonominis ir pan.), patyčios, persekiojimas ar naudojimasis užimama padėtimi, darbuotojai neturi patirti priešišku, neetišku, žeminančiu, agresyviu, užgauliu, įžeidžiančiu veiksmu.

2.4. kiekvienas Bendrovės darbuotojas, pastebėjęs ar sužinojęs apie smurtą, nedelsiant reaguoja ir stabdo jį.

2.5. Bendrovės veikloje Darbuotojų atžvilgiu draudžiama ir nepriimtinas:

2.5.1. darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį;

2.5.2. pertraukos pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buitines, sanitarine ir higienos patalpomis;

2.5.3. su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu;

2.5.4. su darbu susijusio bendravimo, įskaitant ir bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu;

2.5.5. darbdavio suteiktame būste;

2.5.6. pakeliui į darbą ar iš darbo.

3. Politikoje vartojamos sąvokos:

3.1. **Nepriimtinas elgesys ar jo grėsmė** - smurtas ir priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą, smurtą ir priekabiavimą dėl lyties (smurtas ir priekabiavimas nukreiptas prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą). Taip pat bet koks nepriimtinas elgesys ar jo grėsmė. Nesvarbu, ar nepriimtinu elgesiu vieną kartą ar pakartotinai siekiama padaryti fizinį, psichologinį, seksualinį ar ekonominį poveikį, ar nepriimtinu 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.

3.2. **Fizinis ir psichologinis smurtas** – tai fizinę ar psichologinę jėgos persvarą turinčio asmens ar asmenų grupės tyčiniai veiksmai siekiant pažeminti, įžeisti, įskaudinti ar kitaip sukelti fizinę ar psichologinę žalą kitam asmeniui.

3.3. **Ekonominis smurtas** – gali pasireikšti (bet neapsiriboja) daromu poveikiu susidoroti su darbuotoju finansiškai, grasinimais neskirti skatinimo priemonių ar jų mokėjimo nutraukimu, darbuotojo nuvertinimu pagal jo nuopelnus ir kvalifikaciją, neleidimas dirbti ir kt.

3.4. **Smurto prevencija** – planinių priemonių veikla, skirta fizinio ir psichologinio smurto rizikai mažinti.

3.5. **Smurto intervencija** – Bendrovės darbuotojų koordinuoti veiksmai, nukreipti į fizinio ir psichologinio smurto stabdymą.

3.6. **Lygios galimybės** – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant asmenų. Lygios galimybės darbe reiškia vienodą požiūrį į darbuotojus nepriklausomai nuo darbuotojo lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etninės priklausomybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, pilietybės, šeiminių padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų).

3.7. **Lygių galimybių pažeidimas** – tai tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, nurodymas diskriminuoti, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas.

3.8. **Netiesioginė diskriminacija** – veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijus, akivaizdžiai neutrali sąlyga ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, bet juos įgyvendinant ar pritaikant atsiranda ar gali atsirasti faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas asmens lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etninės priklausomybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, pilietybės, šeiminių padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindu. Netiesiogine diskriminacija nelaikoma atvejais, kai šį veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

3.9. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kai asmens lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etninės priklausomybės, pilietybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, pilietybės, šeiminių padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka. Priekabiavimas gali pasireikšti žodžiu, raštu, fiziniais veiksmais ar akivaizdžiai nepriimtinais kūno kalbos gestais. Nepriimtino elgesio faktas

galimas ne tik tuomet, kai prieš darbuotoją smurtauojama ar prie jo priekabiuojama darbo vietoje ir darbo metu, bet ir su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu. Tai pat su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu, darbdavio suteiktame būste, pakeliui į darbą ar iš darbo. 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.

3.10. **Tiesioginė diskriminacija** – elgesys su asmeniu, kai asmens lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etninės priklausomybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, pilietybės, šeiminės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindu jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 9 dalyje.

3.11. **Seksualinis priekabiavimas** – asmeniui, prie kurio priekabiuojama, nepriimtinas ir nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys, kai tokį elgesį lemia tikslas ar jo poveikis pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

3.12. „**Mobingas**“ – jėgų disbalansu paremti santykiai darbo vietoje, pasireiškiantys nuosekliu ilgalaikiu netinkamu elgesiu (priekabiavimu, grasinimu, žodine agresija, žeminančia kritika, ignoravimu ir pan.), nukreiptu prieš darbuotoją, kuriais pažeidžiama darbuotojo fizinė, socialinė ar psichologinė gerovė, mažinamas jo produktyvumas bei pasitenkinimas darbu.

3.13. **Socialinė padėtis** – fizinio asmens socialinė padėtis pagal šeimyninę padėtį, artimųjų ir pažįstamų ratą, įgytas išsilavinimas, kvalifikacija ar mokymasis ir studijos mokslo ir studijų institucijose, turima nuosavybė, gaunamos pajamos, teisės aktuose nustatytos valstybės paramos poreikis ir (arba) kiti su asmens finansine (ekonomine) padėtimi susiję veiksniai.

3.14. **Grėsmė** - suprantamas kaip gresianti padėtis, pavojus, įskaitant įvairius grėsmingus įvykius, yra reali tikimybė, kad toks bus. Grėsmė gali kilti tiek vienam darbuotojui, tiek darbuotojų grupei. Darbuotojo nurodomos faktinės aplinkybės turi būti pagrįstos objektyviais įrodymais, tik tada jos bus laikomos patikimu ir pakankamu grėsmės požymiu, kylančiu konkrečiam darbuotojui ir jo interesams.

3.15. **Kandidatai** – asmenys siekiantys įsidarbinti Bendrovėje.

3.16. **Darbuotojai** – visi Bendrovės darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartį.

3.17. **Darbuotojų elgesio (darbo etikos) taisyklės** – Darbuotojų elgsena, atitinkanti pagarbų elgesį kiekvieno asmens atžvilgiu, siekiant kurti kūrybišką ir geranorišką darbo aplinką, ugdyti tinkamus bei efektyvius darbuotojų tarpusavio ryšius, pagarbius santykius su kolegomis ir klientais bei partneriais, laikantis Etikos kodekse numatytų elgesio taisyklių. Pagrindiniai darbuotojų elgesio principai: abipusė pagarba ir žmogaus orumas; teisingumas ir nešališkumas; padorumas ir sąžiningumas; atsakomybė ir atskaitingumas, skaidrumas; pavyzdingumas. Netinkamo ar nepriimtino elgesio principai yra bet kokie gestai, žodžiai, komentarai, elgesys ar kiti veiksmai kurie yra nepriimti ir netoleruoti kito asmens atžvilgiu, jeigu jais siekiama pažeminti ar įžeisti ar atlikti kitus veiksmus, kurie prieštarauja moralei ir etikai, atliekami fiziniai ar psichologiniai smurtiniai veiksmai ar priekabiavimas. Darbuotojai skatinami stebėti veiksmus dėl nepriimtino elgesio, o turint abejonių dėl galimo nepageidaujamo (netinkamo) arba kitokio elgesio savo ar kitų darbuotojų atžvilgiu, kai darbuotojas priverstas jaustis nepatogiai, kreiptis į atsakingą darbuotoją.

II SKYRIUS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJA

4. Atsižvelgiant į konkretų atvejį ir esamą poveikį darbuotojų emocinei sveikatai, nukentėjusių asmenų apsaugos priemonės ir pagalba gali būti įvairių formų, pavyzdžiui, sudaryta galimybė darbuotojams, patyrusiems smurtą, naudotis visų reikalingų specialistų (psichologų, psichiatrų ir kt.) paslaugomis; apmokėta už tų specialistų paslaugas (vadovaujantis protingumo principu); vykdoma darbo rotacija; darbuotojo perkėlimas į kitą darbo vietą (nepažeidžiant DK nuostatų); atostogų suteikimas ir kt. (sąrašas nėra baigtinis). Pagrindiniai smurto ir priekabiavimo darbe prevenciniai veiksmai:

4.1. Gerinti darbuotojų psichosocialinę ir fizinę darbo aplinką:

4.1.1. keisti darbo aplinką;

4.1.2. įtraukti darbuotojus į sprendimų priėmimą;

4.1.3. suteikti grįžtamąjį ryšį.

4.2. Registruoti ir išsamiai analizuoti smurto ir priekabiavimo atvejus.

4.3. Organizuoti psichologinio smurto ir kitų psichosocialinės rizikos veiksnių darbo vietose vertinimą.

4.4. Formuoti prieš smurtą ar priekabiavimą nukreiptą įstaigos politiką, ugdyti kultūrą, kurioje smurtas ir priekabiavimas netoleruojamas.

4.5. Darbuotojams privalomai bendradarbiauti vieni su kitais, siekti taikiai spręsti įvairias situacijas, etiškai ir mandagiai elgtis su kolegomis, o iškilus konfliktinėms situacijoms ar kilus nesutarimams, kreiptis į konfliktą galintį išspręsti asmenį (pvz. tiesioginį vadovą) ar Politikoje nurodytą atsakingą asmenį ir spręsti konfliktinę situaciją nenaudojant psichologinio smurto ir „mobingo“.

4.6. Viešinti darbuotojams nuasmenintus smurto (fizinio, psichologinio, ekonominio ir pan.) ir priekabiavimo bei „mobingo“ atvejus Bendrovėje.

4.7. Organizuoti mokymus:

4.7.1. darbuotojai mokomi: kaip nustatyti galimas psichologinio smurto ar priekabiavimo situacijas; kokie galimi psichologinio smurto ar priekabiavimo šalinimo sprendiniai; bendravimo įgūdžių, kurie padėtų išvengti smurto/priekabiavimo ir/ar jį sumažinti; kaip skatinti teigiamą aplinką darbe bei teisinio gynimo galimybes;

4.7.2. vadovai mokomi: suprasti ir paaiškinti įstaigos prieš smurtą ir priekabiavimą strategiją; pastebėti netinkamą savo ir darbuotojų elgesį; įvertinti darbo aplinką ir numatyti priemones, kurios padėtų išvengti psichologinio smurto bei priekabiavimo darbe; padėti nukentėjusiems darbuotojams; užtikrinti informacijos apie patyrusius smurtą/priekabiavimą darbuotojus konfidencialumą pagal galiojančius teisės aktus; palaikyti darbuotojus ir skatinti abipusę pagarbą grįstą darbo aplinką.

4.8. Suteikti pagalbą smurto ir priekabiavimo aukoms.

4.9. Vykdyti smurto ir priekabiavimo pasireiškimo įstaigoje stebėseną.

4.10. Pasitvirtinus darbuotojo pranešimui, kad buvo elgtasi netinkamai, smurtautojo / priekabiautojo atžvilgiu, taikyti drausminę atsakomybę: viešas atsiprašymas, raštiškas įspėjimas, atleidimas iš darbo ir kitos poveikio ar elgesį koreguojančios priemonės (sąrašas nėra baigtinis).

III SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO INTERVENCIJA, SMURTO IR PRIEKABIAVIMO ATVEJŲ NUSTATYMAS IR VALDYMAS

5. Fizinis smurtas pasireiškia tyčiniu fizinio skausmo sukėlimu.
6. Seksualinis priekabavimas yra viena iš lygių galimybių pažeidimo formų, kuri gali pasireikšti fiziniais, verbaliniais ar neverbaliniais veiksmais. Nepriimtini ar nepageidaujami seksualinio priekabavimo fiziniai veiksmai apima:
 - 6.1. prisilietimą (pvz., plekšnojimą, glostymą, glamonėjimą, grybštelėjimą, siekimą pabučiuoti, bučiavimą), kai asmuo išreiškė aiškų nesutikimą;
 - 6.2. persekiojimą;
 - 6.3. lytinių santykių siekimą ar lytinius santykius, kai asmuo išreiškė aiškų nesutikimą, ir kt.
7. Seksualinio priekabavimo tikslas yra seksualinis pasitenkinimas, siekis pažeminti žmogų, pademonstruoti savo viršenybę, o seksualinio priekabavimo veiksmai gali būti atlikti:
 - 7.1. turint galią dėl einamų pareigų (pvz., esant pavaldumo santykiams, hierarchiškai nelygiaverčiams santykiams);
 - 7.2. turint galią dėl sprendimo priėmimo (pvz., sprendimo dėl pasiekimų įvertinimo, pripažinimo ar paaukštinimo);
 - 7.3. galią grindžiant prievarta (pvz., sukeltiant psichologinę ir fizinę baimę);
 - 7.4. tarp lygiaverčių, vienodo statuso / lygmens asmenų arba tarp nelygiaverčių, nevienodo statuso / lygmens asmenų.
8. Psichologinio smurto pasireiškimo formos: priekabavimas, kuomet pakartotinai ir sąmoningai išnaudojama, grasinama ir (arba) žeminama, bei smurtas, kuomet užpuolamas vienas ar daugiau darbuotojų ar vadovų.
9. Psichologinio smurto veiksmus gali atlikti vienas ar darbuotojų grupė, kiti tretieji asmenys, siekdami pažeisti vadovo/-ų ar darbuotojo/-ų orumą ir (ar) sukurti priešišką darbo aplinką.
10. Jeigu smurtas ir (arba) priekabavimas vyko kito darbuotojo atžvilgiu, rekomenduojama padrašinti jį kalbėti apie tai, skatinti kreiptis į šiuos veiksmus atlikusį darbuotoją ir nedelsiant jam pranešti, kad toks elgesys yra nepageidaujamas. Stebėti ir netoleruoti smurto ir (arba) priekabavimo darbe ir imtis prevencinių veiksmų šiems veiksams sustabdyti.

IV SKYRIUS

PRANEŠIMŲ APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

11. Politikoje numatytais atvejais darbuotojai taip pat gali kreiptis raštu, siųsdami pranešimą Darbo tarybos pirmininkui, kuris Bendrovės Generalinio direktoriaus įsakymu paskiriamas kuruoti el. paštą prevencija@eurovia.lt ir gauti darbuotojų pranešimus bei atitinkamai į juos reaguoti vadovaujantis šioje Politikoje aprašyta tvarka. Darbo tarybos pirmininkas registruoja visus gautus pranešimus ir užtikrina pranešimų, jų siuntėjų, konfidencialumą bei pranešimuose nurodytos informacijos, įskaitant asmens duomenų apsaugą.
12. Darbuotojas, pagrįstai manantis, kad prie jo ar kito asmens yra vykdoma smurto (fizinio, psichologinio, ekonominio ir pan.) ar priekabavimo atvejai, pranešimą pateikia laisvos formos raštu (elektroniniu laišku) per kiek įmanoma trumpiausią laiką nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo dienos. Pranešimas teikiamas konfliktą galinčiam išspręsti asmeniui (pvz.

tiesioginiam vadovui) arba Politikoje nurodytam atsakingam asmeniui (Darbo tarybos pirmininkui) arba Bendrovės Generaliniam direktoriui.

13. Visi gauti pranešimai apie smurto ir priekabiavimo atvejus turi būti registruojami ir nagrinėjami. Pranešime turi būti nurodyti išsamūs paaiškinimai apie patirto smurto ir (arba) priekabiavimo situaciją, smurto apraiškas ir aplinkybes, nurodyti galimi liudytojai, pridėti turimi įrodymai (pavyzdžiui, susirašinėjimas ir pan.). Tuo atveju, kai nukentėjęs asmuo pageidauja tik sudrausminti skundžiamąjį ir užkirsti kelią tokiems veiksams ateityje, tačiau nepageidauja, kad būtų pradėtas tyrimas, tuomet gali būti taikomas neformalus pokalbis, kai atsakingas asmuo atskirai bendrauja su skundžiamuoju, dalyvaujant ar nedalyvaujant besiskundžiančiam asmeniui, siekiant taikiai išspręsti kilusius nesutarimus, arba priimamas sprendimas pakartotinai supažindinti skundžiamąjį asmenį su Politika ir kitais dokumentais, atkreipiant papildomą dėmesį į tai, dėl ko buvo kreiptasi. Informavimas apie nepriimtina elgesį galimas ir elektroniniu laišku.

14. Gavęs pranešimą, Bendrovės Generalinis direktorius įsakymu sudaro specialią tyrimo komisiją kiekvienu individualiu atveju arba iškviečia suformuotą, nuolatos veikiančią, komisiją pranešimams tirti. Smurto ir priekabiavimo atvejo nagrinėjimo komisiją (toliau – **Komisija**) sudaro 3–5 nariai, o jos pirmininku renkamas vienas iš komisijos narių. Į Komisiją gali būti įtraukiami darbuotojų atstovai (Darbo tarybos atstovai).

15. Komisija pagal darbuotojo gautą pranešimą nagrinėja nepageidaujamą elgesį ir/ar kokią jo grėsmę darbuotojas patyrė, kaip tas elgesys pasireiškė, kaip dažnai su juo darbuotojas susidūrė, kokie darbuotojai, kada ir kokiomis aplinkybėmis taip elgėsi, ar yra kitų darbuotojų, kurie tai matė ir/ar apie tai žino, ar esama kitų, nurodytas aplinkybes, patvirtinančių įrodymų. Siekiant tinkamai atlikti pranešimo dėl smurto ir priekabiavimo tyrimą, darbuotojų pranešimų tyrimas grindžiamas šiais pagrindiniais principais:

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

15.2. operatyvumo – pranešimai nagrinėjami per kiek įmanoma trumpiausią terminą (pastaba: teisės aktai nenumato konkrečių terminų);

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

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

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

16. Atliekant darbuotojų pranešimų tyrimą Komisijos nariai privalo užtikrinti pranešėjo konfidencialumą ir duomenų apsaugą. Komisijos nariams draudžiama atskleisti bet kokią su tyrimo faktu ir tyrimu susijusią informaciją asmenims, nedalyvaujantiems tyrimo procedūroje.

17. Darbo tarybos pirmininkas, Komisija, darbuotojo tiesioginis vadovas bei kiti asmenys, kurie teisėtai dalyvauja gaunant, registruojant, tiriant ir vertinant pranešimus apie smurtą ir priekabiavimą bei priimant sprendimus dėl šių pranešimų, laikosi ir vadovaujasi Bendrovėje patvirtintais vidiniais duomenų apsaugos dokumentais ir jose nustatytais duomenų apsaugos reikalavimais bei taikomais duomenų apsaugos teisės aktais, įskaitant 2016 m. balandžio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentu (ES) 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB.

18. Komisija, **per 1 (vieną) darbo dieną** nuo jos sudarymo, informuoja pranešimą pateikusį darbuotoją apie pradėtą tyrimą. Komisija, ne vėliau kaip **per 10 (dešimt) darbo dienų** nuo

jos sudarymo, išnagrinėja galimo smurto/priekabiavimo atvejį ir pateikia išvadą Bendrovės Generaliniam direktoriui (itin sudėtingais atvejais, jei to reikalauja tyrimo apimtis ar jame dalyvaujančių asmenų didelis skaičius, šis terminas gali būti pratęstas).

19. Gavęs Komisijos išvadą, Bendrovės Generalinis direktorius **per 2 (dvi) darbo dienas** priima sprendimą dėl atsakomybės kaltajam darbuotojui taikymo. Nustatytas fizinio ar psichologinio smurto, priekabiavimo atvejis gali būti laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, kurį padarius darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį be įspėjimo ir nemokėti išėitinės išmokos.

20. Bendrovės Generalinis direktorius priima sprendimą dėl:

20.1. pagalbos priemonių nukentėjusiam ir smurtautojui/priekabiautojui taikymo. Smurtą/priekabiavimą patyrusiam darbuotojui užtikrinama reintegracija į darbovietę arba perkėlimas į kitą darbą, gali būti skiriama psichologo konsultacija bei teisinė pagalba;

20.2. prevencinių priemonių taikymo. Nustatyto psichologinio smurto ar priekabiavimo atvejo priežastys šalinamos konkrečiais veiksmais ir bendromis viso kolektyvo pastangomis, kaip numatyta šio Politikos II skyriuje.

21. Bet kokia smurto/priekabiavimo forma Bendrovėje yra neteisėta ir netoleruojama.

22. Nukentėjęs darbuotojas taip pat turi teisę kreiptis į darbo ginčą nagrinėjančią instituciją dėl turtinės ir neturtinės žalos atlyginimo. Atsižvelgiant į situacijų jautrumą ir kompleksiskumą, Bendrovei gavus skundą dėl smurto ar priekabiavimo, gali būti pasitelkiamos konsultacijos su specialistais (teisininkais ir psichologais), kurie padėtų įvykdyti tyrimą ir imtis priemonių pavojams pašalinti ir/ar kontroliuoti.

23. Ši Politika yra Bendrovės lokalinis teisės aktas, privalomas ir taikomas visiems be išimties darbuotojams, neatsižvelgiant į jų užimamas pareigas ar sudarytą darbo sutarties rūšį. už kuriuos gali būti taikoma atsakomybė. **Darbuotojai, pažeidę šios Politikos nuostatas, atsako pagal LR teisės aktų ir DK nustatyta tvarka, bei pagal Bendrovės vidaus taisykles ir Etikos kodeksą. Šios Tvarkos pažeidimas laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, už kurį taikoma atsakomybė numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse, bei Bendrovės vidiniuose teisės aktuose ir VINCI kodeksuose numatyta atsakomybė.**

24. **Atkreiptinas dėmesys, kad jei darbuotojas tyčia pateikia melagingą informaciją ar piktnaudžiauja savo teisėmis, Bendrovė gali jam taikyti drausminę atsakomybę. Atlikus vidinį tyrimą ir nustačius, kad darbuotojo pranešimas apie galimą smurtą ar priekabiavimą Bendrovėje yra melagingas, gali paaiškėti, jog būtent informaciją pateikęs asmuo yra pažeidėjas.**

V SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

25. Ši Politika privaloma ir su ja supažindinami visi Bendrovės darbuotojai pasirašytinai ir / arba išsiunčiant elektroniniu paštu. Politikos nuostatų laikymasis yra kiekvieno Darbuotojo atsakomybė.

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

27. Ši Politika keičiama arba papildoma esant poreikiui arba pasikeitus teisės aktams Bendrovės Generalinio direktoriaus įsakymu. Apie Politiką ir jo pakeitimus informuojama Bendrovės Darbo taryba.

28. Ši Politika taip pat skelbiama ir Bendrovės interneto svetainėje www.eurovia.lt.