

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO (MOBINGO) PREVENCIJOS POLITIKA AB GIRAITĖS GINKLUOTĖS GAMYKLOJE

I SKYRIUS BENDROJI DALIS

1. Smurto ir priekabiavimo (mobingo) prevencijos politika (toliau – SPPP/ Politika) nustato principus, kuriais vadovaujamosi AB Giraitės ginkluotės gamykloje (toliau – GGG), siekiant užtikrinti darbuotojų saugumą, smurto ir priekabiavimo (mobingo) darbe prevencijos principus, jų įgyvendinimo priemonės, smurto ir priekabiavimo (mobingo) darbe atvejų registravimo ir nagrinėjimo tvarką.

2. **SPPP tikslas – užtikrinti smurto ir priekabiavimo (mobingo) prevencijos įgyvendinimą, psichosocialinės rizikos valdymą ir saugios darbo aplinkos kūrimą visiems GGG darbuotojams.**

3. Politika parengta, vadovaujantis aktuoliu Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Profesinės rizikos vertinimo bendraisiais nuostatais, patvirtintais Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2012 m. spalio 25 d. įsakymu Nr.A1-457/V-961, Psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių tyrimo metodiniais nurodymais, patvirtintais Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. rugpjūčio 24 d. įsakymu Nr. V-699/A1-241, Tarptautinės darbo organizacijos Konvencija Nr. 190 „Dėl smurto ir priekabiavimo panaikinimo darbo aplinkoje“ ir Rekomendacija Nr. 206 „Dėl smurto ir priekabiavimo panaikinimo darbo aplinkoje“.

4. Pagrindinės SPPP vartojamos sąvokos:

4.1. **Atsakingas asmuo** – direktoriaus įsakymu paskirtas darbuotojas, atsakingas už smurto ir priekabiavimo (mobingo) prevencijos veiklą Bendrovėje.

4.2. **Nukentėjusysis** – darbuotojas, patyręs ar galimai patyręs smurtą ir priekabiavimą (mobingą) darbe.

4.3. **Smurtas**- įvairus nepriimtinas elgesys ar jo grėsmė, nesvarbu, ar nepriimtinu elgesiu vieną kartą ar pakartotinai siekiama padaryti/ gali būti padaryta/ padaroma fizinė, psichologinė, seksualinė ar ekonominė žala. Smurto darbe formos:

4.3.1. ekonominis - 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.;

4.3.2. psichologinis - tai pasikartojantis ne fiziškai žalojantis elgesys, besiremiantis galios santykiu. Galintis pasireikšti asmens įžeidinėjimu, nepagrįstų pastabų teikimu, grasinimais, draudimais, gąsdinimais, žeminimu, užgauliojimais ir kitu netinkamu elgesiu, kuriuo siekiama darbuotoją įskaudinti, įbauginti, sumenkinti;

4.3.3. seksualinis - suprantamas kaip kėsینimasis ne tik į asmens sveikatą, asmens kūno neliečiamumą. 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.

4.4. **Mobingas** – jėgų disbalansu paremti santykiai darbo vietoje, pasireiškiantys nuosekliu ilgalaikiu netinkamu elgesiu, nukreiptu prieš darbuotoją, kuriuo pažeidžiama darbuotojo fizinė, socialinė ar psichologinė gerovė, mažinamas darbuotojo produktyvumas ir pasitenkinimas darbu. Mobingą gali taikyti tiek vienas, kolektyvo pritarimą ar galios svėrų turintis asmuo, tiek darbuotojų grupė.

4.5. **Priekabiavimas** – 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 sukuriamas bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

4.6. **Stresas** – darbuotojo reakcija į nepalankius darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio santykių ir (ar) santykių su darbdaviu ir (ar) trečiaisiais asmenimis psichosocialinius veiksnius.

4.7. **Psichosocialinis veiksnys** – veiksnys, kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio ar darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykių sukelia darbuotojui stresą.

4.8. **Psichosocialinė rizika** – rizika darbuotojų psichinei ir fizinei sveikatai bei socialinei gerovei, kurią kelia psichosocialiniai veiksniai susiję su darbo santykiais.

4.9. **Pranešimas** – žodinis arba rašytinis informacijos pateikimas apie smurtą ir priekabiavimą (mobingą) darbe.

5. Kitos Politikoje naudojamos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos Darbo kodekse, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme ir Psichosocialinės rizikos vertinimo metodiniuose nurodymuose.

6. SPPP taikoma visiems GGG darbuotojams nepriklausomai nuo jų užimamų pareigų ar sudarytos darbo sutarties rūšies.

II SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO (MOBINGO) PREVENCIJOS POLITIKOS PRINCIPAI

7. Bendrovėje netoleruojamas:

7.1. bet kokia forma pasireikšti galintis smurtas – nuolatinė nepagrįsta kritika, sarkazmas, pasikartojančios nepagrįstos pastabos, šaukimas, ignoravimas, šmeižtas, manipuliavimas, viešas žeminimas, noras išjuokti, tyčiojimasis, pasiekimų nuvertinimas, priekabiavimas, grasinimas panaudoti jėgą, atleisti iš darbo ir pan.

7.2. bet koks veikimas, kuriuo siekiama sukelti fizinės, socialinės, psichologinės skriaudos baimę.

7.3. bet kokia forma pasireikšti galintis mobingas: nuoseklus ilgalaikis netinkamas elgesys, fizinės, socialinės ar psichologinės gerovės pažeidimas bet kurių darbuotojų atžvilgiu.

8. GGG darbą organizuoja taip, kad būtų kuriama saugi ir sveikatai palanki darbo aplinka, kad darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiamasi 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.

9. Organizuojant darbą yra atsižvelgiama į psichosocialinę riziką ir psichosocialinių rizikos veiksnių poveikį visiems Bendrovės darbuotojams.

10. GGG imasi priemonių, kad kaip įmanoma efektyviau būtų įgyvendinamos smurto bei priekabiavimo (mobingo) darbe prevencijos priemonės, ir skatina darbuotojus apie galimai patirtus ar pastebėtus smurto ir (ar) priekabiavimo (mobingo) atvejus anonimiškai ar atskleidžiant savo tapatybę pranešti šioje Politikoje nustatyta tvarka, atvirai kalbėti šiomis temomis, rodyti netoleranciją tokiam elgesiui.

11. Bendrovė užtikrina darbuotojams galimybę teikti klausimus, siūlymus, prašymus ir (ar) skundus dėl pastebėto ar patiriamo smurto ir (ar) priekabiavimo (mobingo) darbe. Visi asmenys, susiję su smurto ir priekabiavimo (mobingo) darbe atveju, turi galimybę išsakyti savo požiūrį.

12. Bendrovė užtikrina pateiktų duomenų konfidencialumą ir taiko asmenų, pateikusių informaciją apie pažeidimus, apsaugos, skatinimo ir pagalbos jiems priemones.

III SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO (MOBINGO) DARBE APRAIŠKOS

13. Bendrovėje smurtu ir priekabivimu (mobingu) laikomos šios taktikos:

13.1. pažeminimas – vieno asmens ar grupės elgesys kito asmens ar grupės atžvilgiu, tyčiomis arba atsitiktinai užgaunant pastarojo savigarbą. Asmuo, suvokiantis elgesį kaip jo pažeminimą, išgyvena pažeminimo jausmą. Pažeminimu tiesiogiai arba netiesiogiai akcentuojamas žeminamo asmens nelygiavertiškumas, žeminančio pranašumas ir socialinė hierarchija. Žeminimas visuomet laikomas psichologiniu smurtu ir yra sudėtinis mobingo elementas;

13.2. bauginimas – tai priešiški, neetiški, žeminantys, agresyvūs, užgauliojantys, įžeidžiantys veiksmai, kuriais kėsinamasi į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą, siekiant darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį;

13.3. kompetencijos žeminimas – asmuo tampa nuolatinio neobjektyvios kritikos objektu, t. y. apie asmenį nuolat blogai atsiliepiama, jo darbas nuolat menkinamas, viešai abejojama jo kompetencijomis ir pan.;

13.4. socialinė izoliacija – su asmeniu yra vengiama bendrauti net ir darbiniais klausimais, asmeniui nesuteikiama visa darbui reikalinga informacija, asmuo ignoruojamas, su asmeniu nebendrauti raginami ir kiti kolektyvo nariai.

14. Bendrovėje smurtu ir priekabivimu (mobingu) laikomi šie veiksmai:

14.1. boikotas (asmens socialinė izoliacija, darbui reikalingos informacijos neteikimas, dalinis, ne visos informacijos teikimas ir pan.);

14.2. priekabivimas (ilgalaikis priekabivimas-mobingas) (užgaulus elgesys, nepagarbus bendravimas, nepagrįstos pretenzijos ir pan.);

14.3. patyčios (priešiški, neetiški, žeminantys, agresyvūs, užgauliojantys, įžeidžiantys veiksmai, pasisakymai ir pan.);

14.4. klaidingos informacijos pateikimas, šmeižtas (informacijos, neatitinkančios tikrovės ir galinčios daryti žalą asmens garbei ir orumui, skleidimas, neteisingos informacijos perdavimas, siekiant suklaidinti ir pan.);

14.5. materialusis kenkimas (priemonių, reikalingų darbui ar kitų daiktų pasisavinimas, sunaikinimas ar sugadinimas ir pan., siekiant apsunkinti ar trukdyti asmens darbą).

15. GGG smurtu ir priekabivimu (mobingu) laikomi veiksmai šiose srityse:

15.1. poveikis saviraiškai ir komunikacijai: veiksmai, sunkinantys galimybę asmenį aktualizuoti kaip socialią būtybę ir palaikyti ryšius su aplinkiniais, kai apribota galimybė išreikšti savo nuomonę, kalbant asmuo nuolat pertraukiamas, kai bendraujama pakeltu tonu, šaukiama, garsiai barama, asmens darbas – nuolatinės kritikos taikinyje, kritikuojamas privatus asmens gyvenimas, asmuo terorizuojamas telefonu, grasinama žodžiu, raštu, su asmeniu vengiama kontaktuoti, atsiribojama paniekinančiais žvilgsniais, gestais, vengiama kontakto kalbant užuominomis, tiesiogiai nieko nepasakant ir pan. Šiais veiksmiais kėsinamasi į asmeninę ir darbinę saviraišką, nutraukiami socialiniai kontaktai – asmens socialiai atskiriamas ir bauginamas;

15.2. puolimas socialinių santykių srityje: su asmeniu nutraukiami komunikaciniai ryšiai – nebekalbama, nebendraujama, nereaguojama, darbo vieta perkeliama į kitą patalpą, toliau nuo bendradarbių, bandoma bendradarbiams drausti bendrauti su asmeniu, socialiniai ryšiai nutraukiami verbaliniu ir neverbaliniu lygmenimis, lokaliai pabrėžiama distancija tarp asmens ir bendradarbių;

15.3. reputacijos, autoriteto puolimas: siekiama sumenkinti asmens reputaciją ir įtikinti jo menkavertiškumu: apie puolamąjį nuolatos neigiamai atsiliepiama, asmuo tampa nuolatinio paskalų objektu, asmuo išjuokiamas, pašiepiamas, skleidžiama nuomonė, įtarimai, jog asmuo gali būti psichiškai nesveikas, pamėgdžiojimas siekiant pasišaipyti, puolamos politinės arba religinės asmens pažiūros, juokiamasi iš privataus gyvenimo, pajuokų objektu tampa tautybė, rasė, lytis, amžius, asmuo verčiamas atlikti darbus, kurie žalingai veikia jo pasąmonę, darbinis įnašas be pagrindo vertinamas neigiamai, abejojama visais asmens sprendimais, asmeniui adresuojami keiksmažodžiai arba kitokie neigiami žodžiai, seksualinio pobūdžio užuominos arba verbaliniai seksualiniai pasiūlymai, asmens autoritetas ir reputacija puolami neformaliaisiais komunikacijos kanalais, naudojantis išankstinėmis neigiamomis nuostatomis, prietarais ir stereotipais, tokie veiksmai asmeniui kelia skausmą ir sunkina gynybą, nes stereotipinė informacija nediskutuojama ir neigindžiama objektyviais įrodymais;

15.4. pasikėsinimas į profesinę ir gyvenimo kokybę: beprasmių, neatitinkančių kompetencijos užduočių skyrimas, nušalinimas nuo sričių, už kurias asmuo buvo atsakingas, pernelyg didelio (diskriminuojančio, neadekvataus) darbo krūvio skyrimas, perdėtas darbo kontroliavimas ir nerealūs terminai, užduotys, kurios viršija asmens gebėjimus, iš anksto žinant, kad jos nebus atliktos arba bus atltos ne be priekaištų, nuolat skiriamos naujos užduotys, skiriamos įžeidžiančios darbo užduotys, skiriamos darbo užduotys, kurios viršija kvalifikaciją siekiant parodyti, kad asmuo nesugeba dirbti;

15.5. tiesioginis puolimas sveikatos srityje: grasinama panaudoti fizinę jėgą, naudojama fizinė jėga siekiant pamokyti, grubus elgesys, daroma materialinė žala arba verčiama patirti išlaidas, seksualinis priekabiavimas.

16. Smurtas ir priekabiavimas (mobingas) gali pasireikšti tiesiogiai ir netiesiogiai (kito asmens „pavedimu“), naudojant:

16.1. informacines technologijas (elektroniniai laiškai, socialiniai tinklai, žinučių perdavimo programėlės);

16.2. mobilius telefonus (SMS žinutės, skambučiai atostogų metu, ne darbo metu ir pan.);

16.3. gyvo, betarpiško kontakto metu.

17. Pastebėtas smurto/ priekabiavimo (mobingo) atvejis darbe turi būti sprendžiamas konkrečiais veiksmais ir bendromis pastangomis, numatant fizinės ir psichologinės rizikos prevencines priemones.

18. Darbdavio reiklumas laikytis lokalinių teisės aktų reikalavimų (pvz. atvykti į darbą laiku, palikti darbo vietą be tiesioginio vadovo leidimo ir kt.), atliekamos patikros, ar darbuotojas tinkamai laikosi darbo sutartimi, vidaus teisės aktais priimtų įsipareigojimų, veiklos vertinimas, pagrįstos pastabos dėl darbo atlikimo trūkumų, t. y. konstruktyvi kritika, kuri išreiškiama pagarbiai, argumentuotai, atsižvelgiant į faktinę situaciją, tinkamai ir objektyviai įvertinus darbuotojo veiklą, tarp darbdavio ir darbuotojo kilę nesutarimai, diskusijos, nuomonių nesutapimai **negali būti vertinami kaip smurtas ar priekabiavimas (mobingas).**

IV SKYRIUS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO (MOBINGO) PREVENCIJA

19. Bendrovėje yra patvirtinta Lygių galimybių politika, Darbo tvarkos taisyklės, Darbuotojų asmens duomenų saugojimo politika, Korupcijos prevencijos politika, Darnumo politika ir kiti vidaus dokumentai, kuriuose aiškiai įtvirtinti GGG bendruomenės (vadovybės, vadovų, darbuotojų) elgesio standartai.

20. Bendrovėje taikomų prevencinių priemonių tikslas – kiek įmanoma greičiau sustabdyti arba pakeisti nepriimtinius veiksmus, kuriais kėsinamasi į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą.

21. Bendrovėje numatytos ir taikomos šios pagrindinės smurto ir priekabiavimo (mobingo) darbe prevencinės priemonės:

21.1. Psichosocialinės aplinkos gerinimas:

21.1.1. įgyvendinama prievolė dar iki darbuotojo darbo pradžios raštu pateikti informaciją apie aktualius individualius darbdavio ir darbuotojo teisinius santykius, ypatingai susijusius su darbo sutarties sudarymu bei vykdymu;

21.1.2. laikomasi nuostatos, kad darbuotojams turi būti aišku, ko iš jų tikimasi darbe – prieš pradedant dirbti darbuotojai supažindinami su darbuotojo darbą reglamentuojančiais vidaus dokumentais, darbo funkcijos aiškiai apibrėžtos darbuotojų pareigybės aprašymuose, darbuotojai apmokomi atlikti konkrečias darbo funkcijas, aiškos kiekvieno darbuotojo atsakomybės ribos;

21.1.3. su darbu susiję sprendimai pagrįsti teisingumo, sąžiningumo, lygių galimybių ir pagarbos žmogui principais, darbuotojų darbo krūvis sudaromas taip, kad nepažeistų teisės aktų reikalavimų, darbai paskirstomi po lygiai, tinkamam užduočių atlikimui turi pakakti laiko ir pan.;

21.1.4. periodiškai atliekamas darbuotojų pasitenkinimo darbu, t.t. ir psichosocialine aplinka, tyrimas, teikiamos rekomendacijos, kaip jį gerinti.

21.2. Fizinės darbo aplinkos gerinimas – užtikrinti, kad darbo vietos būtų patogios ir saugios, t. y. atitinkančios darbo vietoms nustatytus ergonominius reikalavimus.

21.3. Itraukiančios organizacinės kultūros ugdymas – darbuotojų ir vadovų

bendradarbiavimas pagrįstas pagarba ir atvirumu, netoleruojamas bet kokios formos kitą asmenį diskriminuojantis elgesys.

21.4. Smurto ir priekabiavimo (mobingo) darbe atvejų registravimas ir nagrinėjimas – sudarytos sąlygos darbuotojams teikti pranešimus, įtvirtinta speciali pranešimų nagrinėjimo tvarka. Darbuotojų, patyrusių arba galimai patyrusių psichologinį smurtą ir priekabiavimą (mobingą) darbe, veiksmų schema pateikiama Politikos 1 priede.

21.5. Darbuotojų informavimas ir mokymas:

21.5.1. darbuotojai informuojami (susirinkimų ar susitikimų metu, elektroniniu paštu ar vidaus informacinės sistemos priemonėmis) apie psichosocialinio saugumo užtikrinimo politiką, siekiamo pozityvaus elgesio taisykles, vykdomas priemones;

21.5.2. darbuotojams ir vadovams organizuojami vidiniai mokymai, ugdant smurto ir mobingo atpažinimo, eliminavimo, komunikavimo, darbo komandoje, tolerancijos ugdymo kompetencijas;

21.6. nuolat stebima situacija, vykdomos apklausos, atsižvelgiant į psichosocialinės rizikos veiksnius, organizuojamas, atliekamas ir, esant poreikiui, atnaujinamas psichosocialinės rizikos vertinimas;

21.7. numatyta visapusė ir neatidėliotina pagalba smurtą ir priekabiavimą (mobingą) darbe patyrusiems asmenims – psichologo paslaugų prieinamumas, teisinė pagalba, reikalingos informacijos (psichologų, psichiatrų, socialinių darbuotojų, psichologinės pagalbos organizacijų ir kt.), nuorodų ar kontaktų suteikimas, saugių darbo sąlygų užtikrinimas tyrimo metu ir kt.;

21.8. poveikio priemonės taikomos, atsižvelgiant į padaryto pažeidimo sunkumą, trukmę, kaltės formą ir rūšį, ankstesnius pažeidimus, kitas svarbias aplinkybes.

22. Už smurto ir priekabiavimo (mobingo) prevencinių priemonių (toliau – prevencinės priemonės) organizavimą bei įgyvendinimą atsakinga personalo vadovė ir Tarnybų vadovai. Pranešimus dėl (galimai) patirto smurto ir (ar) priekabiavimo (mobingo) priima, registruoja, pateikia informaciją direktoriui/ kitoms suinteresuotoms šalims, vykdo šių pranešimų nagrinėjimo kontrolę direktoriaus įsakymu paskirtas darbuotojas (toliau – atsakingas asmuo).

23. Prevencinės priemonės peržiūrimos, atsižvelgiant į Bendrovėje nustatytas smurto bei priekabiavimo (mobingo) darbe apraiškas, ir, esant poreikiui, atnaujinamos.

24. Išnagrinėjus smurto ir priekabiavimo (mobingo) darbe atvejį, gali būti numatomos papildomos prevencinės priemonės.

V SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO (MOBINGO) DARBE ATVEJŲ NAGRINĖJIMO TVARKA

25. Bendrovė užtikrina, kad pranešėjas bus apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateiks pranešimą dėl galimo smurto ir (ar) priekabiavimo (mobingo) atvejo.

26. Darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs smurto bei priekabiavimo (mobingo) atvejį, turi teisę (taip pat ir anonimiškai) apie jį pranešti:

26.1. elektroniniu paštu pranesimai@ggg-ammo.lt ;

26.2. atsiunčiant pranešimą paštu;

26.3. pranešant (žodžiu ar raštu) savo tiesioginiam vadovui, kuris informaciją perduoda Politikos 22 punkte nurodytam atsakingam asmeniui.

27. Pranešime rekomenduojama nurodyti:

27.1. pranešimo datą;

27.2. pranešėjo vardą, pavardę, elektroninio pašto adresą, telefono numerį;

27.3. jei yra žinoma, informaciją apie asmenį, kurio veiksmai yra skundžiami (galimo pažeidėjo) – vardą, pavardę, pareigas, kitus žinomus duomenis (elektroninio pašto adresą, telefono numerį);

27.4. įvykio situaciją, apraiškas, padarymo laiką (datą) ir aplinkybes;

27.5. galimus liudininkus (vardus, pavardes ir žinomus kontaktinius duomenis);

27.6. kitą turimą informaciją (vaizdo ir (ar) garso įrašus, nuotraukas, susirašinėjimą elektroniniu paštu ar trumposiomis žinutėmis ir pan.);

27.7. suformuluotą reikalavimą / prašymą.

28. Visus pranešimus atsakingas asmuo registruoja užpildant smurto ir priekabiavimo

(mobingo) darbe atvejų registravimo formą (2 priedas).

29. Jei pranešimas gaunamas paštu, ne vėliau kaip kitą darbo dieną, jis perduodamas atsakingam asmeniui, kuris jį užregistruoja ir inicijuoja tolimesnius veiksmus.

30. Atsakingas asmuo gautą informaciją nedelsiant, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną, įvertina ir pateikia direktoriui. Direktorius, susipažinęs su pateikta informacija dėl galimo smurto ir (ar) priekabiavimo (mobingo) atvejo, nurodo atsakingam asmeniui inicijuoti atvejo tyrimą.

31. Galimai patirtus ar pastebėtus smurto ir priekabiavimo (mobingo) atvejus nagrinėja, siūlo prevencines poveikio priemones direktoriaus įsakymu sudaryta smurto ir priekabiavimo (mobingo) darbe atvejų nagrinėjimo komisija (toliau – Komisija).

32. Komisijos narys, prieš pradėdamas darbą Komisijoje, turi pasirašyti nešališkumo deklaraciją ir konfidencialumo pasižadėjimą (3 priedas). Kilus pagrįstoms abejonėms dėl nešališkumo ir nepriklausomumo, komisijos narys turi nusišalinti nuo pranešimo nagrinėjimo ir sprendimų priėmimo.

33. Komisija turi teisę kviesti atitinkamų sričių specialistus (toliau – ekspertus) dalyvauti Komisijos posėdžiuose. Pasirašę nešališkumo deklaraciją ir konfidencialumo pasižadėjimą, ekspertai gali dalyvauti Komisijos darbe. Priimant sprendimus ekspertai nebalsuoja.

34. Pranešimo nagrinėjimo principai:

34.1. operatyvumas – atvejo nagrinėjimas atliekamas per įmanomai trumpiausią terminą;

34.2. betarpiškumas – visiems su atveju susijusiems asmenims (nukentėjusiajam, smurtavusiam ar galimai smurtavusiam darbuotojui, liudininkui(-ams)) sudaromos visos galimybės pateikti paaiškinimus;

34.3. nešališkumas – atvejis nagrinėjamas objektyviai, be išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo;

35. konfidencialumas – draudžiama atskleisti bet kokią informaciją, susijusią su smurto ir priekabiavimo (mobingo) darbe atvejo nagrinėjimu, tyrimo procese nedalyvaujantiems asmenims.

36. Komisijos funkcijos:

36.1. ne vėliau kaip per 5 darbo dienas elektroninio ryšio priemonėmis informuoja atitinkamus asmenis (pranešėją ir galimą pažeidėją, kitas suinteresuotas tyrimo šalis) apie tyrimo pradėjimą. Esant poreikiui, Komisija prašo pateikti su tyrimu susijusią informaciją bei paaiškinimus. Paaiškinimai gali būti pateikti raštu arba žodžiu. Paaiškinimus teikiant žodžiu daromas garso įrašas ir jo pagrindu parengiamas išsamus protokolas. Protokolo nuorašas elektroniniu paštu siunčiamas susipažinti paaiškinimus pateikusiam asmeniui. Asmuo, kurio prašoma pateikti paaiškinimus, yra informuojamas apie tai, kad, nepateikus paaiškinimų, bus laikoma, kad asmuo atsisakė teisės būti išklausytam;

36.2. jeigu reikalinga, surenka papildomą informaciją, susijusią su pranešimu, išsiaiškina papildomas įvykio aplinkybes.

36.3. išnagrinėja smurto ir priekabiavimo (mobingo) darbe atvejį per įmanomai trumpiausią laiką, bet ne vėliau kaip per 1 mėnesį nuo pranešimo gavimo dienos. Kai dėl objektyvių priežasčių per šį terminą pranešimas negali būti išnagrinėtas, nagrinėjimo terminas gali būti pratęstas, bet ne ilgiau kaip 10 darbo dienų. Likus ne mažiau kaip 2 darbo dienoms iki termino pabaigos, Komisija išsiunčia atitinkamiems asmenims (pranešėjui ir galimam pažeidėjui, kitoms suinteresuotoms tyrimo šalims) pranešimą raštu, nurodydama skundo nagrinėjimo pratęsimo priežastis;

36.4. išnagrinėjus smurto ir priekabiavimo (mobingo) darbe atvejį, raštu pateikia išvadą direktoriui, kuris priima sprendimą dėl tolesnių veiksmų ir (ar) priemonių taikymo. Apie priimtą sprendimą informuoja darbuotoją, pateikusį pranešimą (jei darbuotojas to pageidavo).

37. Komisija turi teisę:

37.1. siūlyti direktoriui nukentėjusiajam suteikti galimybę neatvykti į darbo vietą, kol bus nagrinėjamas pranešimas;

37.2. teikti pasiūlymus direktoriui dėl tolimesnių veiksmų priėmimo nukentėjusiojo ir asmens, kuris elgėsi netinkamai ar dėl kurio darbuotojas patyrė smurtą ir priekabiavimą (mobingą), atžvilgiu;

37.3. rekomenduoti direktoriui atmesti pranešimą, kaip nepagrįstą.

38. Pranešimą nagrinėti atsisakoma, jeigu:

38.1. neįmanoma pradėti tyrimo dėl duomenų trūkumo arba jeigu pranešimo tekstas neįskaitomas, o pranešėjas Komisijos prašymu per nustatytą terminą jų nepateikia ar nepatikslinka,

arba nėra kitos galimybės patikrinti ir (arba) patikslinti pateiktus duomenis;

38.2. pranešime nurodytų aplinkybių tyrimas nepriklauso Bendrovės kompetencijai. Kai pranešimą nagrinėti nepriklauso Bendrovės kompetencijai, ne vėliau kaip per 3 darbo dienas apie tai el. paštu pranešama pranešėjui, jeigu yra žinomi jo kontaktiniai duomenys.

38.3. pranešimas tuo pačiu klausimu buvo išnagrinėtas, yra nagrinėjamas (jeigu informacija apie tai yra žinoma Bendrovei) arba pagal įstatymus turi būti nagrinėjamas teisme;

38.4. pakartotinai pateiktas pranešimas tuo pačiu klausimu jau buvo išnagrinėtas Bendrovėje, išskyrus atvejus, kai nurodoma naujų aplinkybių ar pateikiama naujų faktų.

39. Bendrovė, atsižvelgdama į Komisijos pateiktą smurto ir (ar) priekabiavimo (mobingo) atvejo tyrimo išvadą, nedelsiant imasi priemonių pašalinti susidariusią situaciją: vadovaujantis darbo kodekso nustatyta tvarka turi teisę nutraukti darbo sutartį be įspėjimo, imasi kitų bendrųjų smurto ir mobingo prevencijos priemonių.

40. Bendrovė garantuoja galimo smurto ir priekabiavimo (mobingo) atvejo nagrinėjimą neformaliu būdu, nukentėjusiojo asmens prašymu. Jeigu paaiškėja, kad nėra galimybių atvejo išspręsti neformaliai, užtikrinant tarpininkavimą, būtina taikyti pranešimo nagrinėjimo procedūrą.

II SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

41. Politika priimama, gali būti keičiama ar pripažįstama netekusi galios Bendrovės direktoriaus įsakymu.

42. SPPP taikymo imtis:

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

42.2. pertraukos pailsėti ir pavalgyti metu, kai nenumatyta galimybė palikti darbo vietą, arba darbovietėje naudojantis buitėmis, sanitarine ir higienos patalpomis;

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

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

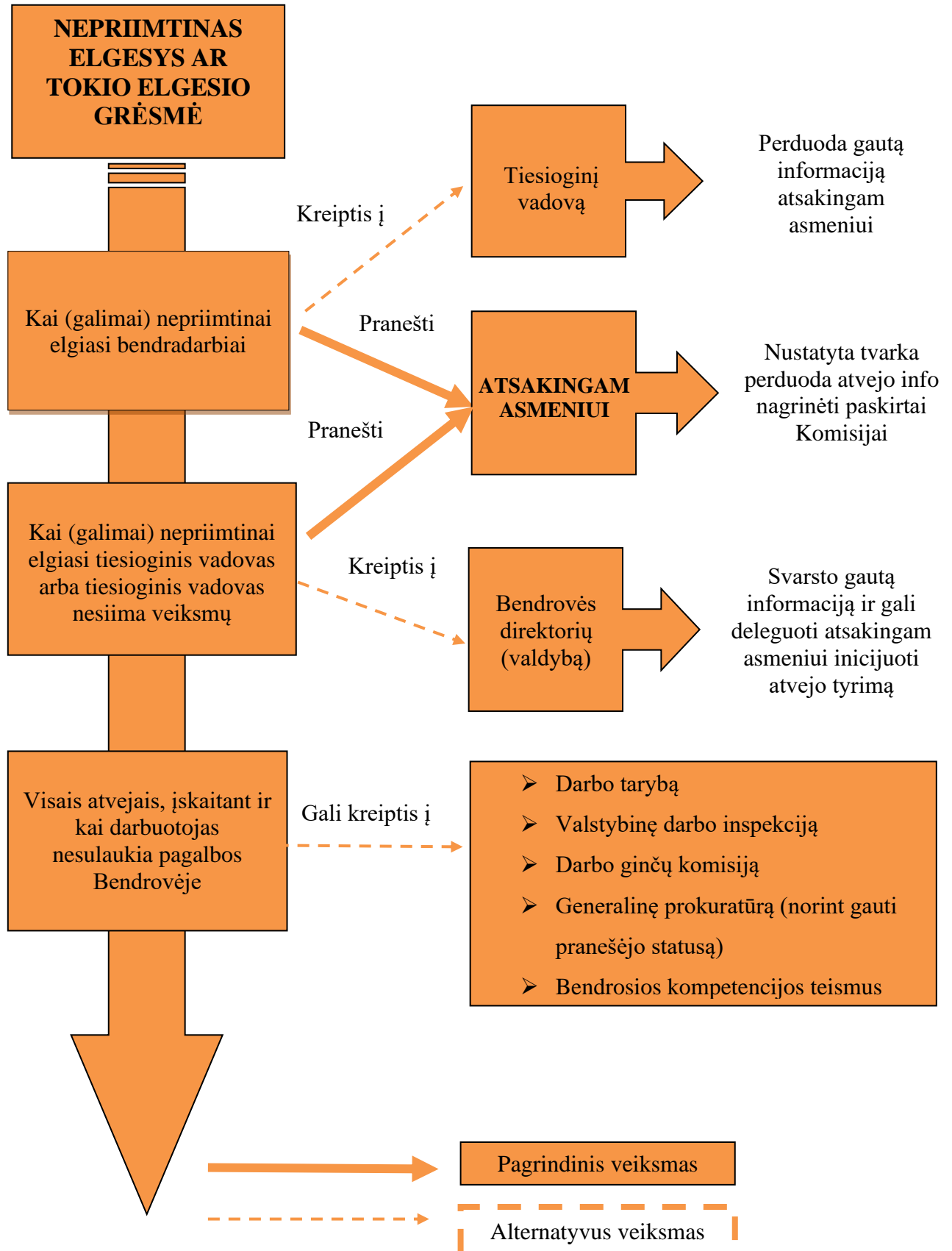
42.5. darbdavio suteiktame būste;

42.6. pakeliui į darbą ar iš darbo.

43. Ši Politika įsigalioja kitą dieną po jos patvirtinimo.

44. Smurto ir priekabiavimo (mobingo) darbe atvejis laikomas darbo pareigų ir profesinės etikos pažeidimu. Už tokius pažeidimus taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos ir Bendrovės vidaus teisės aktuose.

DARBUOTOJŲ, PATYRUSIŲ ARBA GALIMAI PATYRUSIŲ SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ (MOBINGĄ) DARBE, VEIKSMŲ ALGORITMAS



SMURTO IR PRIEKABIAVIMO (MOBINGO) DARBE PRANEŠIMŲ REGISTRAS

Eil. Nr.	Pranešimą teikiančio asmens vardas, pavardė	Pateikimo data	Trumpas psichologinio smurto ir mobingo darbe atvejo aprašymas	Priimtas sprendimas

NEŠALIŠKUMO DEKLARACIJA IR KONFIDENCIALUMO PASIŽADĖJIMAS

20____m._____ d.
Kaunas

Būdamas smurto ir mobingo (priekabiavimo) atvejų nagrinėjimo komisijos (toliau – Komisija) nariu, pasižadu:

1. Objektyviai, dalykiškai, be išankstinio nusistatymo, vadovaudamasis lygiateisiškumo, nediskriminavimo, proporcingumo ir skaidrumo principais, atlikti man pavestas pareigas.
2. Pažymiu, kad neturiu jokių privačių interesų, tiesiogiai ar netiesiogiai susijusių su Komisijoje nagrinėjamų atvejų tyrimu, taip pat nėra kitų aplinkybių, dėl kurių galėtų atsirasti privačių interesų kaip tai suprantama pagal Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatymą.
3. Jei privatūs interesai egzistuoja ar gali atsirasti, pasižadu apie tai pranešti Komisijos pirmininkui ir visuomet nusišalinti nuo tyrimo ir sprendimo priėmimo.
4. Aš suprantu, kad, vykdydamas(-a) savo pareigas Komisijoje, turėsiu prieigą prie informacijos apie asmenis, kuriai taikomas konfidencialumo reikalavimas.
5. Aš žinau, kad konfidencialią informaciją sudaro asmens, pateikusio pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto psichologinio smurto ir mobingo, duomenys ir kita jį tiesiogiai ar netiesiogiai identifikuoti leidžianti informacija, taip pat informacija gauta tyrimo metu iš kitų suinteresuotų šalių.
6. Įsipareigoju tretiesiems asmenims neatskleisti informacijos, kuri man taps žinoma dirbant Komisijos nariu(-e). Pažadu man patikėtus dokumentus, kuriuose yra konfidenciali informacija, saugoti tokiu būdu, kad tretieji asmenys neturėtų galimybės su jais susipažinti ar pasinaudoti.
7. Aš žinau, kad šis pasižadėjimas galios visą mano darbo santykių galiojimo laiką Bendrovėje, taip pat man pradėjus eiti kitas pareigas arba pasibaigus darbo santykiams.
8. Aš esu įspėtas(-a), kad už šio pasižadėjimo nesilaikymą turėsiu atsakyti pagal Lietuvos Respublikos įstatymus.

(parašas)

(vardas ir pavardė)