

UŽDAROSIOS AKCINĖS BENDROVĖS „KRETINGOS VANDENYS“ SMURTO IR PRIEKABIIVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

I SKYRIUS BENDROJI DALIS

1. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje Nr. 190 „Dėl smurto ir priekabiivimo darbo pasaulyje panaikinimo“ pripažįstama kiekvieno teisė į darbo pasaulį, kuriame nėra smurto ir priekabiivimo, įskaitant smurtą ir priekabiivimą dėl lyties. Konvencijoje pripažįstama, kad smurtas ir priekabiivimas darbo pasaulyje gali prilygti žmogaus teisių pažeidimui ar piktnaudžiavimui jomis ir kad smurtas ir priekabiivimas kelia grėsmę lygioms galimybėms, yra nepriimtinas ir nesuderinamas su deramu darbu.

2. UAB „Kretingos vandenys“ (toliau – įmonė) smurto ir priekabiivimo prevencijos politikos (toliau – Politika) tikslas – numatyti ir įgyvendinti efektyvius būdus ir priemones darbuotojams nuo smurto ir priekabiivimo apsaugoti. Politika siekiama ne tik nustatyti ir (ar) nubauti smurtautoją, tačiau taip pat sudaryti sąlygas pašalinti esamos problemos (konflikto) darbe priežastis, išspręsti įsisenėjusį konfliktą, suteikti pagalbą smurtą ir priekabiivimą patyrusiam darbuotojui, leisti numatyti ir įgyvendinti efektyvius ir tinkamus veiksmus smurto ir priekabiivimo atveju bei apsaugoti darbuotojus nuo jų grėsmės.

3. Pagrindinės šios Politikos sąvokos:

- 3.1. **atsakingas asmuo** – įmonės vadovo paskirtas asmuo, atsakingas už funkcijų, numatytų šioje Politikoje, vykdymą;
- 3.2. **darbdavys** – įmonė;
- 3.3. **darbuotojas** – asmuo, dirbantis įmonėje pagal darbo sutartį;
- 3.4. **grėsmė** – gresianti padėtis, pavojus, įskaitant įvairius grėsmingus įvykius;
- 3.5. **klientas** – asmuo, kuriam teikiamos įmonės paslaugos. Klientais taip pat laikomi verslo partneriai, rangovai, projektuotojai ir kt.;
- 3.6. **komisija** – įmonės vadovo įsakymu sudaryta komisija, nagrinėjanti smurto ir priekabiivimo darbe atvejį;
- 3.7. **pranešimas** – rašytinis informacijos pateikimas apie smurtą ir priekabiivimą darbe;
- 3.8. **priekabiivimas** – 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;
- 3.9. **smurtas ir priekabiivimas** – tai žmogaus teisių pažeidimas, vieno ar kelių asmenų nepriimtinas elgesys, galintis pasireikšti įvairiomis formomis, kurių vienos nustatomos lengviau negu kitos, tai elgesys, kai vienas ar daugiau vadovų ar darbuotojų siekia įžeisti arba įžeidžia darbuotojo orumą, siekia daryti arba daro neigiamą įtaką jo emocinei sveikatai ir (arba) siekia sukurti arba sukuria priešiška darbo aplinką;
- 3.10. **seksualinis priekabiivimas** – nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, turint tikslą pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešiška, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką;
- 3.11. **smurtas** – asmens (-ų) veikimu ar neveikimu kitam (-iems) asmeniui (-ims) padaromas tyčinis fizinis, psichinis, seksualinis, ekonominis poveikis, susijęs su darbu, dėl kurio darbuotojas patiria arba gali patirti neturtinę ar turtinę žalą.

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

- 3.12. **socialinė padėtis** – darbuotojo įgytas išsilavinimas, kvalifikacija, turima nuosavybė, gaunamos pajamos, teisės aktuose nustatytos valstybės paramos poreikis ir (arba) kiti su asmens finansine (ekonominė) padėtimi susiję veiksniai;
- 3.13. **šmeižimas** – atvejis, kai darbuotojas (-ai) sąmoningai paskleidė tikrovės neatitinkančią informaciją, galinčią paniekinti, pažeminti arba kitaip neigiamai paveikti kitą asmenį, pavyzdžiui, sumažinti pasitikėjimą juo;
- 3.14. **žeminimas** – elgesys, kai menkinamas asmuo gali pasijusti negerbiamas ir nevertinamas;
- 3.15. **grasinimas** – įvardytas žadėjimas panaudoti fizinę jėgą ar valdžią ir jo sukelta fizinės, psichologinės, seksualinės skriaudos baimė arba kitos neigiamos pasekmės;
- 3.16. kitos sąvokos atitinka Lietuvos Respublikos teisės aktuose vartojamas sąvokas.

4. Politika taikoma visiems darbuotojams – nepriklausomai nuo jų užimamų pareigų ar sudarytos darbo sutarties rūšies.

II SKYRIUS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE ATPAŽINIMAS

5. Darbuotojams draudžiama priekabiauti ir (ar) smurtauti, neetiškai ir nepagarbiai elgtis su kitais darbuotojais bei kitais asmenimis (pavyzdžiui, klientais). Netinkamas elgesys, pasireiškiantis grasinimu susidoroti, panaudoti smurtą, ignoravimu, engimu, patyčiomis ir pan., neturi likti nepastebėtas ir negali būti toleruojamas, nes žaloja ar gali sužaloti nukentėjusiojo asmenybę, pažeisti asmens orumą, įstumti nukentėjusį į bejėgę padėtį ir turėti kitokį neigiamą poveikį asmens sveikatai. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:

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

5.2. pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buities, sanitarinėmis ir higienos patalpomis;

5.3. su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu; su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu;

5.4. darbdavio suteiktame būste;

5.5. pakeliui į darbą ar iš darbo.

6. Smurtas ir priekabiavimas daro žalą tiek darbuotojų, tiek visos įmonės gerovei. Smurtas ir priekabiavimas gali pasireikšti žodžiu, raštu, fiziniais veiksmais. Smurtas gali būti ekonominis, fizinis, psichologinis, seksualinis ir kt.

7. Kai kurie smurto darbo vietoje pavyzdžiai:

7.1. grasinimas neskirti skatinimo priemonių ar kitu būdu finansiškai neigiamai paveikti ir šių grasinimų įgyvendinimas;

7.2. trukdžių dirbti sudarymas;

7.3. mušimas, spardymas, stumdymas, tampymas, kandžiojimas, čiupinėjimas, gnybimas, spjaudymas;

7.4. įžeidinėjimas, grasinimas, draudimas, gąsdinimas, žeminimas, užgauliojimas;

7.5. nepagrįstų pastabų teikimas;

7.6. pasiekimų nuvertinimas;

7.7. šmeižtas;

7.8. manipuliavimas;

7.9. riksmas;

7.10. pašaipos iš seksualumo ar kūno;

- 7.11. seksualinio pobūdžio paskalų skleidimas;
- 7.12. vulgarių žinučių, el. laiškų siuntimas;
- 7.13. pažadai mainais už seksualinio pobūdžio elgesį;
- 7.14. seksualinio pobūdžio gestų, mimikų demonstravimas;
- 7.15. nepageidaujamas prisilietimas.

8. Kai kurie priekabiavimo kaip pasikartojančio nepriimtino elgesio darbo vietoje pavyzdžiai:

- 8.1. komentarai, juokeliai, pašaipos ar įžeidinėjimai dėl rasės, kilmės, lyties ir pan.;
- 8.2. kalbos vartojimas, pasijuokiant iš asmens su negalia;
- 8.3. įžeidžiančių ar dviprasmiškų paveikslėlių, animacinių filmų ar kitos medžiagos rodymas;
- 8.4. nepagrįstas, įžeidžiantis klausinėjimas apie asmens amžių, šeiminių padėtį, asmeninį gyvenimą, seksualinius interesus, orientaciją ar panašūs klausimai apie asmens rasę ar etninę kilmę, įskaitant kultūrą ar religiją;
- 8.5. darbuotojo atribojimas nuo kitų kolegų;
- 8.6. pornografinės medžiagos demonstravimas;
- 8.7. nepageidaujamas dėmesys, pavyzdžiui, šnipinėjimas, persekiojimas, įkyrėjimas;
- 8.8. nepageidaujami, seksualinio pobūdžio, priešiški ar asmeniškai įžeidžiantys telefono skambučiai ar tokių tekstinių pranešimų, el. laiškų, komentarų socialiniuose tinkluose siuntimas;
- 8.9. nepageidaujami seksualiniai siekimai ar pakartotinės užklaustos dėl pasimatymų;
- 8.10. užuominos, kad seksualinis palankumas gali paskatinti asmens karjerą;
- 8.11. gašlumas, nepadorūs gestai, lietimas, griebimas, glostymas;
- 8.12. piktavalių gandų skleidimas;
- 8.13. su darbinėmis funkcijomis nesusijusių užduočių skyrimas.

9. Siekiant įvertinti, ar situacija laikytina seksualiniu priekabiavimu, verta atkreipti dėmesį į toliau išvardytus pagrindinius aspektus:

- 9.1. ar tai asmens orumą menkinantis elgesys (priverčia jaustis nepatogiai, nejaukiai);
- 9.2. ar tai bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką sukuriantis elgesys;
- 9.3. ar žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas elgesys yra nepageidaujamas, užgaulus;
- 9.4. ar žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas elgesys yra intymaus pobūdžio.

10. Pavyzdinės grėsmių situacijos:

- 10.1. praktika dėl kasmetinių atostogų suteikimo, kai nesudaroma kasmetinių atostogų eilė, o jų suteikimas tiesiogiai priklauso nuo darbdavio valios;
- 10.2. praktika dėl darbo grafikų sudarymo, nesilaikant Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatytų terminų, pavyzdžiui, laiku neinformuojant darbuotojo apie pasikeitusį darbo grafiką, piktybiškai manipuliuojant darbo grafikai, kurių nustatymas tiesiogiai priklauso nuo tiesioginio vadovo valios;
- 10.3. darbuotojo persekiojimas darbo metu ir (ar) po darbo valandų arba pašėpiančio vaizdo įrašo, el. susirašinėjimų platinimas įmonės vidiniame tinkle, kai dėl šių grėsmių gali kilti realus priekabiavimo ir (ar) smurto pavojus konkrečiam darbuotojui;
- 10.4. nesprenžiamas konfliktas, kuris gali neigiamai veikti emocinę darbo aplinką ir darbo produktyvumą, ir dėl to ateityje, emocinei įtampai gerokai išaugus, gali kilti realaus smurto ir (ar) priekabiavimo pavojus ir kitos situacijos, kurios gali padidinti darbuotojo pažeidžiamumą.

11. Galimi smurtautojai: įmonės darbuotojai, klientai, kiti asmenys, kurie patyrė arba mano patyrė žalos ar turintys kitų pretenzijų dėl įmonės veiksmų ar neveikimo, esami ir potencialūs prekių bei paslaugų teikėjai ir kt.

12. Darbuotojas, kuris elgiasi agresyviai kito darbuoto, kliento ar kito asmens atžvilgiu, turi būti paprašytas pasišalinti, o pastarajam atsisakius, gali, o ypač pavojingais atvejais – turi, būti kreipiamasi į policiją.

13. Darbuotojui, patiriančiam nepriimtina elgesį, turintį smurto ir priekabiavimo požymių, patartina:

13.1. ramiai, mandagiai informuoti taip besielgiantį asmenį, kad jo elgesys nepriimtinas ir turi būti nutrauktas;

13.2. jeigu yra galimybė, užfiksuoti neteisėtą elgesį ir veiksmus, kurių buvo imtasi tokiam elgesiui nutraukti;

13.3. jeigu netinkamas elgesys nenutraukiamas, – pranešti įmonės vadovui ar atsakingam asmeniui, jeigu jis buvo paskirtas.

14. Darbuotojas, pagrįstai manantis, kad patyrė ar galimai patyrė smurtą ir priekabiavimą, turi teisę apie tai pranešti įmonės vadovui arba atsakingam asmeniui, jeigu jis buvo paskirtas.

15. Tarp darbdavio ir darbuotojo kilę nesusipratimai/ diskusijos/ nuomonių nesutapimai savaime negali būti vertinami kaip psichologinis smurtas. Dažniausiai pasitaikantys atvejai, kurie patys savaime nėra laikomi psichologiniu smurtu ar priekabiavimu:

15.1. konstruktyvi darbdavio kritika, pagarus pastabų išsakymas (darbdavys turi teisę vertinti darbuotojo dalykines savybes, darbo rezultatus, todėl darbdavio išsakyta pozicija ar nurodytos pastabos, susijusios su pareigybės aprašyme nustatytų funkcijų ar pavedamų užduočių atlikimu, nėra laikomi psichologiniu smurtu, jeigu jie išdėstomi korektiškai, neįžeidžiančiai, nežeminančiai ir etiškai);

15.2. darbdavio patikrinimai, ar darbuotojas laikosi darbo sutartimi pavestų pareigų, kaip laikosi lokalinių teisės aktų reikalavimų (pvz. ar darbuotojas atvyksta į darbą nustatytu laiku, ar darbo vietoje yra blaivus ir kt.);

15.3. darbdavio reiklumas ir reikalavimas atlikti darbą (už darbo organizavimą atsakingas darbdavys, kuris gali reikalauti, kad darbuotojas tinkamai, laiku ir kokybiškai atliktų pavestas užduotis; darbdavio reiklumas darbuotojui savaime nėra laikytinas psichologiniu smurtu, tačiau nepagrįstai padidintas reiklumas tik vieno darbuotojo atžvilgiu galėtų būti traktuojamas kaip psichologinis smurtas);

15.4. reikalavimas pateikti paaiškinimą dėl galimo darbo pareigų nevykdymo/netinkamo vykdymo (darbuotojo veikla gali būti tikrinama, todėl jeigu darbdavys turi pagrindą manyti, kad darbuotojas padarė darbo pareigų pažeidimą, jis turi teisę atlikti tarnybinį patikrinimą bei reikalauti darbuotojo rašytinio paaiškinimo);

15.5. įspėjimas pagal LR DK 58 straipsnio 4 dalį (LR DK 58 straipsnio 1 dalyje nurodyta, kad darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį be įspėjimo ir nemokėti išėitinės išmokos, jeigu darbuotojas dėl savo kalto veikimo ar neveikimo padaro pareigų, kurias nustato darbo teisės normos ar darbo sutartis, pažeidimą);

15.6. įspėjimas apie numatomą atleidimą iš darbo kitais LR DK numatytais pagrindais (jeigu LR DK įpareigoja darbdavį raštu įspėti darbuotoją apie numatomą atleidimą iš darbo (pvz., nutraukiant darbo sutartį pagal LRDK 57 straipsnį (darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės), 59 straipsnį (darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia), 36 straipsnio 3 dalį (nepatenkinami išbandymo rezultatai)), tai tokio įspėjimo įteikimas nelaikytinas psichologiniu smurtu);

15.7. pasiūlymas pakeisti darbo sutarties sąlygas (darbdavys turi teisę keisti darbuotojo darbo sutarties sąlygas arba siūlyti jas keisti, laikydamasis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 45 straipsnyje nustatytų reikalavimų);

15.8. pasiūlymas nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu (siūlyti nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 54 straipsnį gali tiek darbuotojas, tiek darbdavys; darbuotojas yra laisvas išreikšti savo valią dėl darbo sutarties nutraukimo ir, nesutikdamas su darbdavio pasiūlymu nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu, turi teisę nepasirašyti susitarimo dėl darbo santykių nutraukimo).

16. Darbdavys imasi visų būtinų priemonių smurto ir priekabiavimo prevencijai užtikrinti bei pagalbai asmenims, patyrusiems smurtą ir priekabiavimą, suteikti:

- 16.1. atsižvelgdamas į galimus smurto ir priekabiavimo pavojus bei grėsmes, imasi jų šalinimo arba kontrolės priemonių;
- 16.2. nustato pranešimų pateikimo bei nagrinėjimo tvarką ir supažindina su ja darbuotojus;
- 16.3. organizuoja mokymus, kurių metu darbuotojai sužino apie smurto ir priekabiavimo pavojus, prevencijos priemones, savo teises bei pareigas smurto ir priekabiavimo atveju.

III SKYRIUS DARBUOTOJŲ ELGESIO TAISYKLĖS

17. Darbo kultūra grindžiama abipuse pagarba ir žmogaus orumu.
18. Visi darbo santykių dalyviai (darbdavys, darbuotojai) privalo nuolat dėti pastangas kurti emocinei ir psichinei sveikatai palankias darbo sąlygas, pirmiausiai vadovautis universaliais taisyklėmis: elkis su kitais taip, kaip norėtum, kad būtų elgiamasi su tavimi.
19. Darbuotojai turi vadovautis įmonės darbo etikos taisyklėmis. Šios taisyklės skirtos sukurti darbo aplinką, saugančią darbuotojų garbę, orumą, fizinį bei psichologinį neliečiamumą.
20. Įmonės darbo etikos taisyklės yra pridėtos prie šios Politikos ir yra laikomos jos neatskiriama dalimi.
21. Įmonė netoleruoja asmens priekabiavimo, smurto, įžeidinėjimo bei žeminimo ir skatina visus darbuotojus nebūti pasyviais Politikos nuostatas pažeidžiančio elgesio stebėtojais, imtis aktyvių veiksmų nepriimtinais elgesiui sustabdyti.
22. Darbuotojai skatinami stebėti veiksmus dėl nepriimtino elgesio:
- 22.1. pastebėjus nepriimtinais elgesį, netoleruoti jo, nelaikyti jo pokštu ar nevykusiu pajuokavimu, neskatinti tokio elgesio pritariančia šypsena, juoku ar kitais nepriimtinais elgesį palaikančiais veiksmais;
- 22.2. turint abejonių dėl galimo nepageidaujamo (netinkamo) arba kitokio elgesio savo ar kitų darbuotojų atžvilgiu, kai darbuotojas priverstas jaustis nepatogiai, kreiptis į įmonės vadovą arba atsakingą darbuotoją, jeigu jis buvo paskirtas.
23. Kibernetinis priekabiavimas yra šiuolaikinių ryšių technologijų naudojimas, siekiant trukdyti, trikdyti, pažeminti, grasinti ar įbauginti asmenis, norint įgyti jėgą ir kontroliuoti juos. Įmonės ryšių įrangos naudojimas tokiems tikslams laikomas šiurkščiu įmonės elgesio taisyklių pažeidimu.
24. Darbuotojai privalo:
- 24.1. gerbti kito asmens orumą, mandagiai ir pagarbiai bendrauti su kitais, savo elgesiu užtikrinti darbo aplinką, kurioje kitas asmuo nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų;
- 24.2. dalyvauti įmonės organizuojamose mokymuose, susirinkimuose ir kituose renginiuose, kuriuose darbuotojai supažindinami su smurto ir priekabiavimo pavojais, prevencijos priemonėmis, su savo teisėmis bei pareigomis smurto ir priekabiavimo atveju;
- 24.3. skambinti bendrajam pagalbos centrui – tel. 112, jeigu yra iškilusi grėsmė asmens sveikatai ir (ar) gyvybei bei kitais atvejais, kai tai yra būtina;
- 24.4. bendradarbiauti nagrinėjant pranešimus.

IV SKYRIUS PRANEŠIMŲ PATEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

25. Įmonė turi laikytis šioje Politikoje nustatytų procedūrų pranešimams nagrinėti. Tokios procedūros turi:
- 25.1. užtikrinti konfidencialumą;
- 25.2. teikti apsaugą tiek pranešimą teikiančiam asmeniui, tiek tariamam kaltininkui;
- 25.3. užtikrinti, kad su skundo šalimis būtų elgiamasi vienodai oriai ir sąžiningai;

25.4. garantuoti, kad nukentėjęs ir kaltinamas asmuo turėtų galimybę būti atstovaujami.

26. Svarbu, kad darbuotojai žinotų, jog pranešimai bus nagrinėjami sąžiningai, konfidencialiai, jautriai ir operatyviai. Pranešimų tyrimas grindžiamas šiais pagrindiniais principais:

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

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

26.3. pagalbos nukentėjusiajam – gavus pranešimą, sudaromos psichologiškai saugios darbo sąlygos;

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

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

27. Darbuotojas, pagrįstai manantis, kad patyrė ar galimai patyrė smurtą ir priekabiavimą, turi teisę apie tai pranešti atsakingam asmeniui, jeigu jis buvo paskirtas, arba įmonės vadovui. Darbuotojams turi būti sudaryta galimybė pranešimus teikti anonimiškai.

28. Pranešime:

28.1. pateikiami paaiškinimai apie patirto smurto ir priekabiavimo situaciją, nepriimtino elgesio apraiškas ir aplinkybes;

28.2. nurodomi galimi liudytojai;

28.3. pateikiama kita svarbi informacija (teisėtai padaryti garso įrašai, susirašinėjimas ir pan.).

29. Pranešimą rekomenduojama pateikti per kiek įmanoma trumpiausią laiką nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo dienos.

30. Pranešimai teikiami laisva forma raštu. Pranešimai gali būti įteikiami tiesiogiai įmonės vadovui arba atsakingam asmeniui, jeigu jis buvo paskirtas. Pranešimai taip pat gali būti siunčiami bendruoju įmonės el. paštu. Jei pranešimas gaunamas el. paštu, jis nedelsiant, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną, perduodamas įmonės vadovui arba atsakingam asmeniui, jeigu ji buvo paskirtas. Atsakingas darbuotojas, jeigu jis buvo paskirtas, gavęs pranešimą, ne vėliau kaip per 1 (vieną) darbo dieną pateikia jį tiesiogiai įmonės vadovui.

31. Visi pranešimai turi būti registruojami bei nagrinėjami. Pranešimai registruojami neviešame registre.

32. Įmonės vadovas, įvertinęs gautą pranešimą, sudaro komisiją smurto ir priekabiavimo darbe atvejui išnagrinėti. Komisiją sudaro 3-5 nariai. Komisijos pirmininku renkamas vienas iš komisijos narių. Į komisiją rekomenduojama įtraukti darbuotojų atstovus ir skirtingų sričių specialistus, jeigu tokių įmonėje yra. Esant abejonėms dėl nešališkumo ar nepriklausomumo, komisijos narys turi nusišalinti nuo pranešimo nagrinėjimo.

33. Pranešimą nagrinėti atsisakoma, jeigu:

33.1. neįmanoma pradėti tyrimo dėl duomenų trūkumo arba jeigu pranešimo tekstas neįskaitomas, o pranešėjas komisijos prašymu per nustatytą terminą nepapildo, nepatiksina duomenų ir nėra kitos galimybės patikrinti ir (ar) patikslinti pateiktus duomenis;

33.2. pranešime nurodytų aplinkybių tyrimas nepriklauso įmonės kompetencijai. Ne vėliau kaip per 1 (vieną) darbo dieną apie tai pranešama pranešimą pateikusiam asmeniui, jeigu yra žinomi jo kontaktiniai duomenys;

33.3. pranešimas tuo pačiu klausimu, nenurodant naujų aplinkybių ar faktų, buvo išnagrinėtas, yra nagrinėjamas komisijoje arba yra nagrinėtinas kita tvarka (pavyzdžiui, teismine).

34. Pagrindinės komisijos funkcijos:

34.1. išklausti pranešimą pateikusį asmenį ir asmenį, kurio elgesys skundžiamas (šalys paaiškinimus teikia atskirai). Prireikus išklausti kitus asmenis, galinčius suteikti papildomos informacijos, jei to pageidauja pranešimą pateikęs asmuo. Pokalbis protokoluojamas.

Protokolą pasirašo paaiškinimus teikiantis asmuo. Daromas pokalbio garso įrašas. Asmuo turi būti informuotas apie tai, kad nepateikus paaiškinimų, bus laikoma, kad jis atsisakė teisės būti išklausytam;

34.2. jei reikia, surinkti papildomą informaciją, susijusią su pranešimu, išsiaiškinti papildomas įvykio aplinkybes;

34.3. išnagrinėti smurto ir priekabiavimo darbe atvejį per įmanomai trumpiausią laiką, bet ne vėliau kaip per 1 (vieną) mėnesį nuo pranešimo gavimo dienos;

34.4. išnagrinėjus smurto priekabiavimo darbe atvejį, pateikti išvadą įmonės vadovui. Pastarasis priima sprendimą dėl tolimesnių veiksmų ir (ar) priemonių taikymo. Apie priimtą sprendimą informuojamas pranešimą pateikęs darbuotojas.

35. Komisija turi teisę:

35.1. siūlyti įmonės vadovui užtikrinti nukentėjusiam galimybę neatvykti į darbo vietą pranešimo nagrinėjimo laikotarpiui;

35.2. jei sunku išsiaiškinti nepriimtino elgesio aplinkybes ar abejojama pranešimo pagrįstumu, suderinus su įmonės vadovu, kreiptis konsultacijos į psichologą ar kitą specialistą;

35.3. teikti pasiūlymus įmonės vadovui dėl tolimesnių veiksmų;

35.4. rekomenduoti įmonės vadovui atmesti pranešimą kaip nepagrįstą.

36. Atliekant pranešimo tyrimą turi būti užtikrintas konfidencialumas. Draudžiama atskleisti bet kokią informaciją, susijusią su pranešimo nagrinėjimu, tyrimo procedūroje nedalyvaujantiems asmenims. Konfidencialumas užtikrinamas darbuotojui, pateikusiam pranešimą.

37. Be formalios procedūros įmonė taip pat turi suteikti nukentėjusiajam galimybę savo nuožiūra išspręsti skundą neformaliai. Kai nukentėjęs asmuo pageidauja tik sudrausminti skundžiamąjį ir užkirsti kelią tokiems veiksams ateityje, tačiau nepageidauja, kad būtų pradėtas tyrimas, gali būti taikomos tokios procedūros kaip, pavyzdžiui, neformalus pokalbis, kai atsakingas asmuo, jeigu jis buvo paskirtas, arba įmonės vadovas 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.

38. Nukentėjusysis neturėtų susitikti su kaltininku, jei nukentėjusysis to nenori.

39. Visos neigiamos pasekmės, kurios atsirado dėl smurto ir priekabiavimo, jeigu objektyviai įmanoma, turi būti kuo greičiau ištaisytos.

40. Smurtautojui galimos taikyti poveikio priemonės:

40.1. įspėjimas raštu;

40.2. įpareigojimas atsiprašyti nukentėjusiojo;

40.3. siuntimas į mokymus ar konsultacijas;

40.4. atleidimas iš darbo;

40.5. kitos priemonės, kurių taikymas neprieštarauja Lietuvos Respublikos darbo kodekso ir kitų teisės aktų nuostatomis.

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

42. Darbuotojo teisės ir laisvės negali būti varžomos dėl to, kad jis sąžiningai pateikė pranešimą. Įmonė turi užtikrinti, kad darbuotojai bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar kitų neigiamų pasekmių jiems pateikus pranešimą. Bet koks persekiojimas ir (ar) kitas priešiškas elgesys prieš darbuotoją, kuris pateikė pranešimą, yra draudžiamas ir yra laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

43. Nustačius, kad pranešimas buvo pateiktas nesąžiningai tikslu pakenkti, tokį pranešimą pateikusiam asmeniui taip pat gali būti taikomos proporcingos poveikio priemonės, suderinamos su galiojančiu teisiniu reglamentavimu. Elgesys, pagrįstas klaida ar nesusipratimu, nelaikomas nesąžiningu.

44. Nepavykus smurto ar priekabiavimo problemų išspręsti įmonės viduje, darbuotojas turi teisę kreiptis į:

44.1. VDI su skundu dėl situacijos identifikavimo ir galimo poveikio priemonių darbdavio atžvilgiu taikymo;

44.2. Darbo ginčų komisiją su prašymu atlyginti turtinę ar neturtinę žalą dėl patirtų emocinių išgyvenimų, nepatogumų, psichologinių sukrėtimų, psichologinio spaudimo ir pan.;

44.3. Lietuvos Respublikos generalinę prokuratūrą, siekiant gauti pranešėjo statusą;

44.4. Bendrosios kompetencijos teismus (civilinio proceso, sunkesniais atvejais ir baudžiamojo proceso tvarka).

V SKYRIUS NUKENTĖJUSIŲJŲ ASMENŲ APSAUGOS PRIEMONĖS IR JIEMS TEIKIAMA PAGALBA

45. Darbdavys privalo imtis aktyvių veiksmų pagalbai asmenims, patyrusiems smurtą ir priekabiavimą, suteikti.

46. Nukentėjusiųjų asmenų apsaugos priemonės ir pagalba gali būti įvairių formų. Priemonės ir pagalba parenkama atsižvelgiant į konkretų atvejį ir poveikį darbuotojo emocinei sveikatai. Darbuotojui, patyrusiam smurtą ir priekabiavimą, vadovaujantis protingumo principu, gali būti:

46.1. sudaryta galimybė naudotis reikalingų specialistų (psichologų, psichiatrų ir kt.) paslaugomis;

46.2. apmokėta už reikalingų specialistų (psichologų, psichiatrų ir kt.) paslaugas;

46.3. užtikrinama galimybė perkelti jį į kitą darbo vietą (esant galimybei ir nepažeidžiant Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatų);

46.4. suteikiamos atostogos ir kt.

47. Darbuotojas, patyręs smurtą, turi būti informuotas apie konkrečias priemones, kurios gali būti taikomos jo atžvilgiu. Informavimo pareigą atlieka įmonės vadovas arba atsakingas asmuo, jeigu jis buvo paskirtas.

VI SKYRIUS PREVENCIJOS PRIEMONĖS

48. Darbdavys imasi visų būtinų priemonių smurto ir priekabiavimo prevencijai užtikrinti.

49. Įmonėje įgyvendinamos smurto ir priekabiavimo prevencinės priemonės, skirtos:

49.1. saugiai ir sveikai darbo aplinkos užtikrinti. Siekiama, kad darbo vieta būtų saugi, patogi, tinkamai įrengta ir prižiūrima. Darbo priemonės turi būti techniškai tvarkingos. Darbuotojų pareigos ir atsakomybės turi būti aiškiai apibrėžiamos. Siekiama, kad darbuotojų darbo krūvis būtų optimalus, kad užduotims atlikti pakaktų laiko;

49.2. psichosocialinei darbo aplinkai užtikrinti. Siekiama, kad su darbu susiję sprendimai būtų pagrįsti teisingumo, sąžiningumo, lygių galimybių ir pagarbos žmogui principais, kad būtų atsižvelgiama į gerus darbuotojų tarpusavio santykius, efektyviai sprendžiamos iškilusios problemos ir vengiama besitęsiančio streso situacijų. Darbuotojui turi būti aišku, ko iš jo tikimasi darbe. Jis turi būti pakankamai apmokytas, kaip atlikti savo darbą. Darbuotojai turi pasitikėti savo tiesioginiu vadovu, tiesioginis vadovas turi rūpintis kaip jaučiasi jam pavaldūs darbuotojai;

49.3. darbuotojams informuoti. Darbuotojai turi būti informuojami apie įmonėje taikomas elgesio taisykles. Visi įmonėje dirbantys ar naujai įsidarbinantys darbuotojai turi žinoti įmonės siektinas elgesio taisykles, kad įmonėje smurtas ir priekabiavimas nėra toleruojamas. Darbuotojai turi būti informuoti apie galimybę pranešti apie patirtą ar galimai

patirtą smurtą ir priekabiavimą darbe. Informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: susirinkimai, informacinės lentos, plakatai, pranešimai, atmintinės, kiti būdai;

49.4. smurto ir priekabiavimo patyrusių ar mačiusių darbuotojų psichologinių traumų ir streso lygiui sumažinti. Galimo smurto ir priekabiavimo atvejai turi būti nagrinėjami skubiai ir efektyviai, o esant galimybei informuojant apie galimybę darbo metu kreiptis į psichologą, psichiatrą. Darbuotojai turi būti skatinami kalbėti apie smurto ir priekabiavimo darbe problemą. Turi būti organizuojami mokymai apie streso ir konfliktų valdymą;

49.5. sąlygoms dalytis patirtimi sudaryti. Turi būti organizuojami darbuotojų susirinkimai, skatinant darbuotojus kalbėti apie savo patirtis, ieškoti pagalbos, gauti paramos iš kolegų;

49.6. galimoms grėsmėms stebėti. Darbuotojai skatinami neignoruoti kitų darbuotojų (vadovų) keisto (nesuprantamo) elgesio dažnumo, elgesio pasikeitimo, paūmėjimo ir pan. Svarbu laiku identifikuoti bet kokį susirūpinimą keliantį elgesį, pranešti atsakingas asmeniui, jeigu jis buvo paskirta, arba įmonės vadovui, taip sumažinant ateityje galinčius kilti smurto ir priekabiavimo proveržius;

49.7. darbuotojų darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrai išlaikyti. Turi būti organizuojamos įvairios laisvalaikio veiklos, kultūros renginiai ir pan.

50. Įmonės vadovo sprendimu įmonėje gali būti paskirtas atsakingas asmuo. Atsakingas asmuo:

50.1. organizuoja pagalbą darbuotojams, patyrusiems smurtą ir priekabiavimą darbe. Esant poreikiui:

50.1.1. užtikrina specialistų (psichologų ir kt.) pagalbą nukentėjusiajam;

50.1.2. nukentėjusiajam suteikia pagalbą kreipiantis į policiją, prokuratūrą, teismą ar kitas institucijas dėl patirto smurto ir priekabiavimo darbe;

50.2. teikia konsultacijas ir rekomendacijas smurto ir priekabiavimo darbe klausimais;

50.3. organizuoja anonimines apklausas dėl galimo ar patiriamo smurto ir priekabiavimo darbe atvejų, daro anoniminių anketų analizes, išvadas pateikia įmonės vadovui;

50.4. atlieka kitus Politikoje numatytus veiksmus bei vykdo įmonės vadovo pavedimus, susijusias su smurto ir priekabiavimo prevencija darbe.

51. Išnagrinėjus smurto ir priekabiavimo darbe atvejį gali būti numatomos papildomos, šiame Politikos skyriuje nenumatytos, prevencijos priemonės, tikslu išvengti panašių incidentų ateityje.

52. Už prevencinių priemonių organizavimą ir įgyvendinimą atsako atsakingas asmuo, jeigu jis nebuvo paskirtas – įmonės vadovas.

VII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

53. Ši Politika patvirtinta įvykdžius informavimo ir konsultavimo procedūras. Politika peržiūrima ir atnaujinama atsižvelgiant į gautus pranešimus, nustatytus smurto ir priekabiavimo atvejus, pasikeitus galimiems jų pavojams ar atsiradus naujų arba pareikalavus Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos darbo inspektoriui.

54. Politika skelbiama įmonės vidinėje interneto svetainėje. Darbuotojai su Politika supažindinami pasirašytinai.

55. Smurtas ar priekabiavimas laikytini šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu.

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

57. Politika gali būti keičiama ar pripažįstama netekusia galios įmonės vadovo įsakymu.

58. Politikos priedai:

58.1. įmonės darbo etikos taisyklės;

58.2. smurto ir priekabiavimo darbe pranešimų registras.