

UAB „PIENO TYRIMAI“ PSICHOLOGINIO SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBO APLINKOJE PREVENCIJOS POLITIKA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Psichologinio smurto ir priekabiavimo darbo aplinkoje prevencijos politika (toliau - Politika) reglamentuoja UAB „Pieno Tyrimai“ (toliau – Bendrovė) dirbančių darbuotojų tarpusavio santykių bei darbo sąlygų gerinimo kryptis, vadovaujantis Lietuvos Respublikos bei tarptautiniais teisės aktais ir gerąja praktika, bei prevencines priemones vertinant darbo aplinką psichosocialinių rizikos veiksnių atžvilgiu.

2. Ši Politika parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Profesinės rizikos vertinimo bendraisiais nuostatais, Psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių tyrimo metodiniais nurodymais, taip pat Tarptautinės darbo organizacijos Konvencija Nr. 190 Dėl smurto ir priekabiavimo panaikinimo darbo aplinkoje, Tarptautinės darbo organizacijos Rekomendacijomis Nr. R206 Dėl smurto ir priekabiavimo panaikinimo darbo aplinkoje.

II SKYRIUS SMURTO SAMPRATA

3. 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), – 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 ar (ir) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ir (ar) neturtinė žala.

4. Psichologinis smurtas – viena iš smurto formų, dažniausiai suprantamas kaip asmens įžeidinėjimais, nepagrįstų pastabų teikimu, grasinimais, draudimais, gąsdinimais, žeminimais, užgauliojimais ir kitu netinkamu elgesiu, kuriuo siekiama darbuotoją įskaudinti, įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį, priversti suvokti priklausomybę/atlikti tam tikrą veiksmą/paklusti smurtautojui.

5. Dažniausiai psichologinis smurtas darbe pasireiškia kaip:

5.1. tiesioginis arba netiesioginis grasinimas (pvz., atleisti iš darbo, bloginti darbo sąlygas sudarant darbo grafikus ir kt.);

5.2. pasiekimų nuvertinimas (pvz., kritika darbuotojui dėl atliktų užduočių jį žeminant, siekiant įžeisti ir kt.);

5.3. šmeižtas (pvz., tikrovės neatitinkančios informacijos, galinčios padaryti žalos asmens garbei ir orumui, paskleidimas. Šmeižtu dažnai siekiama apkaltinti kitą asmenį nebūtais dalykais ir kt.);

5.4. pasikartojančios neigiamos pastabos (pvz., nemalonūs skirtingo turinio komentarai ir kt.);

5.5. ignoravimas (pvz., izoliavimas, atribojimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų, nesidalinimas informacija ir kt.);

5.6. manipuliavimas (pvz., darbuotojui nustatomas neadekvatus darbo krūvis, manipuliavimas darbo užmokesčiu, keliami neįgyvendinami reikalavimai ir kt.);

5.7. nepagrįsta kritika (pvz., destruktivi kritika darbuotojui dėl atliktų užduočių jį žeminant, siekiant įžeisti ir kt.);

5.8. sarkazmas (pvz., piktas pašiepimas, kandi ironija ir kt.);

5.9. noras išjuokti (pvz., darbuotojo ar darbuotojų grupės elgesys, kai kolektyvo pajuokai yra pateikiamos asmeninės ir profesinės kito asmens savybės, laidomos pašaipios pastabos apie darbuotoją ar asociatyvūs juokai, sukuriama priešiška ir neetiška aplinka, kurioje darbuotojas jaučiasi užgauliojamas, žeminamas ir kt.);

5.10. riksmas (pvz., bendravimas pakeltu tonu, nevaldomos emocijos ir kt.);

5.11. įžeidimai, siekiant pakirsti darbuotojo pasitikėjimą savimi, įskaitant ir viešą pažeminimą;

5.12. veiksnių, pareiškimų ar gestų, kurie nukreipti į darbuotojo savigarbą ir savivertę, siekiant pažeminti, naudojimas.

6. Psichologinis smurtas gali turėti verbalinę ir (ar) neverbalinę (per balso intonaciją, veido išraišką, mimiką, gestus, kūno kalbą ir kt.) išraišką.

7. Smurtas taipogi gali pasireikšti panaudojant informacines technologijas (elektroninius laiškus), mobiliuosius telefonus (SMS žinutės, skambučiai atostogų metu, ne darbo metu ir pan.), visuomenės informavimo ar socialines platformas darbo ir nedarbo metu.

8. Psichologinis smurtas bendrovėje gali būti atpažįstamas pagal kelis požymius: pasikartojimą, trukmę, stiprėjimą, piktnaudžiavimą valdžia ir tyčinį elgesį, o atsiskleidžia per organizacines priemones, socialinę darbuotojo ar jų grupės izoliaciją, priekabiavimo veiksmus, kuriais kėsinamasi į asmens privačią erdvę, verbalinę agresiją, gąsdinimą ar net fizinę prievartą ir gandus apie asmenį.

9. Tarp darbdavio ir darbuotojo kilę nesupratimai/ diskusijos/ nuomonių nesutapimai savaime negali būti vertinami kaip psichologinis smurtas. Darbdavys gali tikrinti, ar darbuotojas laikosi darbo sutartimi pavestų pareigų, reikalauti laikytis lokalinių teisės aktų reikalavimų (atvykti į darbą laiku, drausti palikti darbo vietą be tiesioginio vadovo leidimo ir kt.). Darbdavio reiklumas darbuotojui bendrai nėra laikytinas psichologiniu smurtu, tačiau nepagrįstai padidintas reiklumas tik vieno darbuotojo atžvilgiu gali būti traktuojamas psichologiniu smurtu.

III SKYRIUS

SMURTO DARBE PREVENCIJA, NUSTATYMAS IR VALDYMAS

10. Bendrovėje netoleruojamas priekabiavimas ir smurtas, todėl bendrovės viduje taikomos šios prevencinės priemonės:

10.1. formuojama prieš smurtą nukreipta **bendrovės politika (kultūra), kurios pagrindinės veiklos kryptys yra šios:**

10.1.1. darbdavys vienareikšmiškai deklaruoja, kad netoleruoja psichologinio smurto darbe ir taiko psichologinės saugos garantijas visiems darbuotojams;

10.1.2. kuria darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešiškių, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksnių, kuriais kėsinamasi 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;

10.1.3. organizuoja informacinius susitikimus, seminarus bei mokymus darbuotojams bei vadovams psichologinio smurto prevencijos klausimais;

10.1.4. viešina darbuotojams nuasmenintus fizinio, psichologinio smurto bei mobingo atvejus bendrovėje;

10.1.5. įtraukia darbuotojus į problemų sprendimų priėmimo procesą, sudaro galimybes darbuotojams pateikti pasiūlymus dėl darbo organizavimo, formos bei kiekio, suteikia grįžtamąjį ryšį;

10.1.6. paskiria atsakingą asmenį už psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijos organizavimą;

10.1.7. viešina informaciją apie galimą pagalbą smurto aukoms.

10.1.8. Kartą metuose atlieka darbuotojų apklausas apie fizinę ir psichosocialinę darbo aplinką, analizuoja rezultatus ir šalina priežastis, sukeliančias stresą darbe. Apklausų rezultatus ir šalinimo priemones aptaria su darbuotojais ir jų atstovais (Darbo taryba).

11. **Atvejų tyrimas.** Bendrovėje tiriami visi nustatyti psichologinio smurto atvejai, o identifikuotos jų priežastys šalinamos atitinkamai numatytais konkrečiais veiksmais, bendromis viso kolektyvo pastangomis.

12. **Pagalba nukentėjusiam.** Bendrovėje garantuojama visapusė pagalba psichologinį smurtą patyrusiems darbuotojams: (darbuotojams, patyrusiems psichologinį smurtą, suteikiama galimybė naudotis visų reikalingų specialistų (psichologų ir kt.) paslaugomis; apmokama už tų specialistų paslaugas (vadovaujantis protingumo principu); vykdoma darbo rotacija; darbuotojo perkėlimas į kitą darbo vietą esant galimybei ir nepažeidžiant DK nuostatų; atostogų suteikimas ir kt.

13. **Atsakomybė** Darbuotojams, besielgiantiems nepriimtina, reiškiant diskriminaciją kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų atžvilgiu bei kitaip pažeidžiant bendrovės nustatytas taisykles, gali būti taikoma drausminio pobūdžio atsakomybė (įspėjimas dėl darbo pareigų pažeidimo, įskaitant ir šturkštų darbo pareigų pažeidimą, nušalinimas nuo darbo).

IV SKYRIUS DARBUOTOJŲ ELGESIO TAISYKLĖS

14. Bendrovės darbuotojų tarpusavio santykiai turi būti grindžiami sąžiningumu, mandagumu ir bendruomeniškumu. Darbuotojai turi padėti vieni kitiems profesinėje veikloje, keistis patirtimi ir žiniomis.

15. Kiekvienas Bendrovės darbuotojas turi gerbti savo kolegas bei kitus asmenis ir nediskriminuoti jų jokių pagrindu – lyties, amžiaus, socialinės padėties, lytinės orientacijos ir kt.

16. **Darbuotojai privalo laikytis geranoriškumo principo, vengti:**

16.1. asmeninio įžeidinėjimo, orumo žeminimo;

16.2. kito darbuotojo darbo menkinimo;

16.3. apkalbų, pašaipos, šmeižto apie kolegas skleidimo, reputacijos menkinimo;

16.4. neigiamų emocijų demonstravimo.

17. **Vadovaujantis darbuotojas savo vadovaujame kolektyve privalo:**

17.1. mandagiai bendrauti su pavaldiniais;

17.2. netoleruoti asmens įžeidinėjimo ar žeminimo;

17.3. sukurti vadovaujame kolektyve darbingą ir draugišką aplinką, užkirsti kelią konfliktams, šalinti nesutarimų priežastis;

17.4. pastabas dėl pavaldinių klaidų ir darbo trūkumų reikšti korektiškai;

17.5. stengtis paskirstyti darbą kolektyve tolygiai, kad būtų efektyviai panaudoti kiekvieno pavaldinio gebėjimai ir kvalifikacija;

17.6. viešai nereikšti savo simpatijų ar antipatijų pavaldiniams ir kitiems bendrovės darbuotojams;

17.7. skatinti pavaldinius reikšti savo nuomonę darbo klausimais, pateikti pasiūlymus dėl darbo organizavimo ir nuolat suteikti grįžtamąjį ryšį;

17.8. deramai įvertinti pavaldinių darbo pasiekimus;

17.9. būti reiklus ir teisingas pavaldiniams, visada prisiminti, kad savo elgesiu ir darbu jis turi rodyti jiems pavyzdį.

18. Kiekvienas darbuotojas prisiima atsakomybę už savo veiksmus ir stengiasi spręsti visus klausimus ar nesutarimus konstruktyviai ir laiku.

19. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:

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

19.2. pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buitėmis, sanitarinėmis ir higienos patalpomis;

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

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

19.5. pakeliui į darbą ar iš darbo.

20. Kiekvienu atveju, gavus pranešimą apie darbuotojo veiksmus/elgesį, kuris neatitinka šioje Politikoje įtvirtintų bendravimo principų, Lietuvos Respublikos teisės aktų ar kitų vidinių norminių bendrovės dokumentų, atvejis yra tiriamas bendrovės viduje sudaromos komisijos ir išvados apie darbuotojo veiksmus/elgesį pateikiamos bendrovės direktoriui raštu.

V SKYRIUS

PRANEŠIMŲ APIE PATIRIAMĄ PSICHOLOGINĮ SMURTĄ TVARKA BEI TYRIMAS

21. Visi darbuotojai, patyrę smurtą darbe, gali kreiptis į bendrovės direktorių, užpildydami Pranešimo apie patiriamą psichologinį smurtą darbe formą (šios Politikos 1 priedas).

22. Pranešimai apie smurtą teikiami vadovaujantis Darbuotojų veiksmų, patyrus psichologinį smurtą schema (šios Politikos 2 priedas).

23. Kiekvieną kartą, gavus pranešimą apie patirtą smurtą, apie tai informuojamas bendrovėje paskirtas atsakingas už psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijos organizavimą asmuo, kuris nagrinėja pranešimo turinį ir organizuoja atvejo tyrimą. Bendrovėje sudaroma dvišalė – darbdavio ir darbuotojo atstovų - komisija, kuri nagrinėja pranešimo turinį, tiria įvykio aplinkybes ir priima sprendimus dėl atitinkamų veiksmų kiekvienu konkrečiu atveju. Komisiją sudaro bent vienas darbdavį atstovaujantis asmuo (tai gali būti pats bendrovės direktorius, padalinio vadovas ir pan.) ir bent du darbuotojus atstovaujantys asmenys.

24. Bendrovėje darbuotojus atstovauja:

24.1. Darbo taryba;

24.2. Darbuotojų atstovas saugai ir sveikatai.

25. Visi tyrime dalyvaujantys asmenys privalo laikytis konfidencialumo ir, iki įvykio ištyrimo pabaigos, neatskleisti informacijos su tyrimu susijusiems asmenims, išskyrus valstybines ir teisėsaugos institucijas, jų pareikalavimu.

26. Nepavykus psichologinio smurto problemų išspręsti bendrovės viduje, darbuotojas gali kreiptis į:

26.1. Lietuvos Respublikos valstybinę darbo inspekciją (toliau - VDI) su skundu dėl situacijos identifikavimo ir galimo poveikio priemonių darbdavio atžvilgiu pritaikymo;

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

26.3. Lietuvos Respublikos generalinę prokuratūrą, siekiant gauti Pranešėjo statusą;

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

VI SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

27. Visi darbuotojai su šia Politika supažindinami DVS priemonėmis.

28. Darbuotojai kviečiami teikti pasiūlymus dėl taikomų prevencijos priemonių, ar jų papildymo.

29. Politika taipogi gali būti peržiūrėta, atsižvelgiant į gautus pranešimus apie smurtą ir priekabiavimą ar nustatytus jų atvejus, taip pat pasikeitus galimiems pavojams ar atsiradus naujų; esant Valstybinės darbo inspekcijos reikalavimui. Su pakeitimais visi darbuotojai supažindinami papildomai.

UAB „Pieno tyrimai“
 Psichologinio smurto ir priekabiavimo darbo
 aplinkoje prevencijos politikos
 1 priedas

(Pranešimo apie darbe patiriamą psichologinį smurtą forma)

**PRANEŠIMAS
 APIE DARBE PATIRIAMĄ PSICHOLOGINIŲ SMURTĄ**

PRANEŠIMAS APIE DARBE PATIRIAMĄ PSICHOLOGINIŲ SMURTĄ	
Pranešimą teikiančio asmens duomenys	
Vardas, Pavardė	
Pareigos	
Skyrius	
Pranešimą teikiančio asmens kontaktiniai duomenys	
Telefono numeris	
El. pašto adresas	
Įtariamojo (smurtautojo) asmens duomenys	
Vardas, Pavardė	
Pareigos	
Santykis su pranešimą teikiančiu asmeniu (<i>bendradarbis, tiesioginis vadovas, bendrovės vadovas ir kt.</i>)	
Įvykio aprašymas (data, laikas, vieta ir aplinkybės)	
Faktinės aplinkybės	Pasekmės
Įrodymai (pvz., elektroniniai laiškai nuo įtariamojo, trumposios žinutės ir pan.)	
Įrodymas Nr. 1	
Įrodymas Nr. 2	
Liudininkai	
Vardas, Pavardė ir kontaktiniai duomenys	
Pranešimą teikiančio asmens pasiūlymai	
Konflikto / esamos situacijos sprendimo pasiūlymas	

(data)

(parašas)

DARBUOTOJŲ VEIKSMŲ, PATYRUS PSICHOLOGINĮ SMURTĄ SCHEMA

