

UAB „GRINDA“ SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos tikslas – numatyti ir įgyvendinti efektyvias ir veiksmingas prevencijos priemones siekiant apsaugoti Darbuotojus nuo smurto ir priekabiavimo bei padėti Darbuotojams aiškiai ir tiksliai suprasti galimas smurto ir priekabiavimo darbe apraiškas, atpažinti jų požymius bei žinoti teisinės gynybos būdus.

Politikos taikymo sritis – visi Bendrovės darbuotojai, asmenys, atliekantys praktiką Bendrovėje, taip pat asmenys, kitais teisiniais pagrindais atstovaujantys Bendrovę.

Politikos įgyvendinimas yra grindžiamas šiais teisės aktais ir vidaus dokumentais:

Lygių galimybių politika,

Etikos kodeksu,

Darbo tvarkos taisyklėmis,

Asmenų prašymų ir skundų nagrinėjimo ir jų aptarnavimo taisyklėmis,

Informacijos apie pažeidimus teikimo, tyrimo ir asmens informavimo tvarkos aprašu,

Lietuvos Respublikos darbo kodeksu,

Tarptautinės darbo organizacijos Konvencija Nr. 190 „Dėl smurto ir priekabiavimo panaikinimo darbo aplinkoje“,

Tarptautinės darbo konferencijos Rekomendacija Nr. 206 „Dėl smurto ir priekabiavimo panaikinimo darbo aplinkoje“.

1. Politikoje vartojamos sąvokos:

Atsakingas asmuo	Bendrovės direktoriaus skiriamas asmuo, pirmasis gaunantis pranešimą apie įvykį ir pagal nustatytą tvarką organizuojantis pranešimo ar įvykio nagrinėjimą.
Bendrovė	UAB „Grinda“
Darbuotojas	Bendrovės darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį, įskaitant praktiką atliekančius asmenis bei savanorius, taip pat asmenis, kitais teisiniais pagrindais atstovaujančius Bendrovę.
Fizinis smurtas	Tyčinis ir nepageidautinas veiksmas, pvz., kumščiajimas, mušimas, spyrimas, įkandimas ir deginimas, ar kitas veiksmas, dėl kurio gali būti patiriamas fizinis skausmas, trauma arba sužalojimas.
Grėsmė	Gresianti padėtis, pavojus, įskaitant įvairius grėsmingus įvykius (asmenų, formuojančių užduotis, ar asmenų, vykdančių užduotis, žodiniai išpuoliai, kitas įvairius susirūpinimą keliantis elgesys)
Konfidencialumas	Draudimas atskleisti bet kokią informaciją, susijusią su priekabiavimo, fizinio, psichologinio smurto ir (ar) mobingo darbe atvejo nagrinėjimu, tyrimo procese nedalyvaujantiems asmenims.
Komisija	Bendrovės direktoriaus įsakymu sudaryta vidinė darbo grupė fizinio ar psichologinio smurto, priekabiavimo atvejui tirti.
Mobingas	tikslinis, sisteminis, ilgalaikis prieš Darbuotoją nukreiptas elgesys (nepagrįsta darbo, asmens, jo pažiūrų kritika, apkalbos, užduočių, viršijančių asmens sugebėjimus, skyrimas, patyčios, darbinės informacijos slėpimas, ignoravimas, įžeidžiančios replikos ir kt.), kuriuo pažeidžiama Darbuotojo fizinė, socialinė ar psichologinė gerovė, mažinamas Darbuotojo produktyvumas ir pasitenkinimas darbu. Mobingą gali taikyti tiek vienas, kolektyvo pritarimą ar galios svertų turintis asmuo, tiek darbuotojų grupė.
Nukentėjusysis	Bendrovės darbuotojas, prie kurio priekabiavo ir/ar prieš kurį buvo ar galimai buvo panaudotas fizinis ar psichologinis smurtas ir (ar) mobingas.
Politika	UAB „Grinda“ smurto ir priekabiavimo prevencijos politika
Pranešimas	Bet kokia forma (žodžiu, raštu ar elektroniniu paštu) pateikta informacija dėl priekabiavimo, fizinio ar psichologinio smurto ir (ar) mobingo.
Psichologinis smurtas	tai nuolatinis ar pasikartojantis elgesys, kuriuo siekiama ar dėl kurio faktiškai sukeliami darbuotojo emocinė įtampa, baimė, pažeminimas, socialinė izoliacija, menkinamas darbuotojo profesinis įvaizdis, savivertė ar reputacija.

Psichosocialinis veiksnys	Veiksnys, kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio ar darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykių sukelia darbuotojui psichinį stresą.
Psichosocialinė rizika	Rizika darbuotojų psichinei ir fizinei sveikatai bei socialinei gerovei, kurią kelia psichosocialiniai veiksniai, susiję su darbo santykiais
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. Priekabiavimas gali pasireikšti žodžiu ir raštu, rečiau – fiziniais veiksmais. Priekabiavimo metu gali būti taikomi įžeidūs komentarai, juokeliai, žeminimas, nesidalijama svarbia informacija, asmuo atibojamas nuo kitų kolegų, susitikimų arba pasitarimų, ignoruojamas, jam skiriamos su darbinėmis funkcijomis nesusijusios užduotys ir pan.
Seksualinis priekabiavimas	Asmeniui, prie kurio priekabiaujama, nepriimtinas ar nepageidaujamas, užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys, kuriuo siekiama sukurti, arba kuriama asmenį, su kuriuo taip elgiamasi, bauginanti, priešiška, jam nemaloni, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.
Skundžiamasis	Asmuo, dėl kurio elgesio pateiktas pranešimas dėl priekabiavimo darbe, įskaitant fizinį, psichologinį smurtą ir (ar) mobingą bei smurtą ir seksualinį priekabiavimą.
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. Kitos Politikoje naudojamos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Tarptautinės darbo organizacijos Konvencijoje Nr. 190 „Dėl smurto ir priekabiavimo panaikinimo darbo aplinkoje“, Tarptautinės darbo konferencijos Rekomendacijoje Nr. 206 „Dėl smurto ir priekabiavimo panaikinimo darbo aplinkoje“.

2. Bendrosios nuostatos:

- 2.1. Bendrovė vadovaujasi nuostata, kad kiekvienas Bendrovės darbuotojas gerbia kito asmens orumą, mandagiai ir pagarbiai bendrauja su kitais, savo elgesiu užtikrina darbo aplinką, kurioje kitas asmuo nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų.
- 2.2. Bendrovėje draudžiama priekabiauti, seksualiai priekabiauti ar smurtauti prieš Bendrovės darbuotojus.
- 2.3. Visi Bendrovės darbuotojai privalo būti pasirašytinai supažindinti ir laikytis šios Politikos nuostatų.
- 2.4. Priekabiavimo, fizinio ar psichologinio smurto ir (ar) mobingo darbe atvejais laikomi šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka, už tokius pažeidimus Bendrovės direktorius turi teisę nutraukti darbo sutartį be įspėjimo ir be išieitinės išmokos.

3. Smurto ir priekabiavimo draudimas:

- 3.1. Priekabiavimas, fizinis ar psichologinis smurtas ir (ar) mobingas draudžiamas:
 - 3.1.1. darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį;
 - 3.1.2. pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buities, sanitarinėmis ir higienos patalpomis;
 - 3.1.3. su darbu susijusių išvykų, kelionių, komandiruočių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu;
 - 3.1.4. su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu;
 - 3.1.5. pakeliui į darbą ar iš darbo.
- 3.2. Bendrovė imasi visų priemonių, siekiant sukurti darbo aplinką, kurioje Darbuotojas nepatirtų neetiškų, agresyvių, priešiško, užgaulių, žeminančių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiamasi į Darbuotojo garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį neliečiamumą ar kuriais siekiama Darbuotoją sumenkinti, įbauginti.
- 3.3. Bendrovė netoleruoja smurto ir priekabiavimo, mobingo ir visų kitų neetiškų, agresyvių, priešiško, užgaulių, žeminančių, įžeidžiančių veiksmų. Imasi visų būtinų priemonių šių veiksmų prevencijai užtikrinti ir aktyvių veiksmų, siekiant suteikti pagalbą asmenims, patyrusiems šioje Politikoje draudžiamus veiksmus.

4. Smurto ir priekabiavimo formos:

- 4.1. Priekabiavimas, fizinis ar psichologinis smurtas ir (ar) mobingas ir seksualinis priekabiavimas gali pasireikšti šiomis formomis:

- 4.1.1. nepageidaujamas fizinis kontaktas (pvz., plekštelėjimas, glostymas, glamonėjimas, grybštelėjimas, siekimas pabučiuoti, bučiavimas ir kt.) ar tokio kontakto reikalavimas;
- 4.1.2. žodinis ar rašytinis žeminimas (įžeidžiantys juokai ir pokštai, nuolatinės pastabos, neapykantos kalba, apkalbos, gandų skleidimas, šmeižtas ir pan.);
- 4.1.3. įžeidžiančių paveikslėlių, užrašų ar kitos medžiagos demonstravimas, įžeidūs gestai;
- 4.1.4. pornografinių ar seksistinių nuotraukų, paveikslėlių, tekstų demonstravimas ar siuntimas elektroninio ryšio priemonėmis;
- 4.1.5. sąmoningas izoliavimas ar nebendravimas darbinėje veikloje, atskyrimas nuo socialinių veiklų;
- 4.1.6. įkyrus siekis bendrauti, asmens sekimas ar informacijos apie asmenį rinkimas, kai tai nesusiję su atliekamomis darbinėmis funkcijomis;
- 4.1.7. grasinimas ar kitoks bauginantis elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę;
- 4.1.8. poveikis Bendrovės darbuotojui, nariui ar kitam suinteresuotam asmeniui siekiant tam tikro su darbo funkcijų atlikimu nesusijusio elgesio, paslaugų ar seksualinių paslaugų;
- 4.1.9. nepagrįstas darbo sąlygų pabloginimas, lyginant su kitais asmenimis;
- 4.1.10. grėsmė darbuotojui – tai darbuotojo saugumui, sveikatai ar gerovei kylanti pavojinga situacija ar rizika, įskaitant įvairius grėsmingus įvykius. Ji gali pasireikšti tiek fiziniu, tiek psichologiniu lygmeniu (pavyzdžiui, darbdavio, tiesioginio vadovo, kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų žodiniai išpuoliai, įvairus susirūpinimą keliantis elgesys ir pan.).
- 4.2. Pateiktų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, fizinio ar psichologinio smurto formų sąrašas nėra baigtinis. Priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, fizinis ar psichologinis smurtas ir (ar) mobingas gali pasireikšti ir kitokiais būdais, kurie nėra akivaizdūs, tačiau kuria nemalonią, bauginančią, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.
- 4.3. Kontroliniai klausimai, padedantys nustatyti, ar elgesys gali būti priskiriamas prie priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ar kitų smurto formų:
 - 4.3.1. Ar tai asmens orumą menkinantis elgesys (priverčia jaustis nepatogiai, nejaukiai)?
 - 4.3.2. Ar tai bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką sukuriantis elgesys?
 - 4.3.3. Ar žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas elgesys yra nepageidaujamas, užgaulus?
 - 4.3.4. Ar žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas elgesys yra intymaus pobūdžio?
- 4.4. Smurtu ir priekabiavimu nėra laikomi teisėti darbdavio veiksmai, susiję su darbo organizavimu ar darbuotojo veiklos vertinimu, net jeigu darbuotojas tokius veiksmus subjektyviai gali suvokti kaip smurtą ar priekabiavimą:
 - 4.4.1. Pagrįsta darbinė kritika – darbdavys turi teisę vertinti darbuotojo dalykines savybes, darbo rezultatus. Veiklos vertinimo metu darbuotojui gali būti įvardijami jo atliekamo darbo trūkumai, išreiškiamos pastabos;
 - 4.4.2. Reiklumas – darbdavys gali tikrinti, ar darbuotojas vykdo jam pavestas pareigas, reikalauti darbuotojo laikytis lokalinių teisės aktų reikalavimų (atvykti į darbą laiku, drausti palikti darbo vietą be tiesioginio vadovo leidimo ir kt.);
 - 4.4.3. Klaidingas smurto ir priekabiavimo suvokimas – darbuotojas gali nežinoti teisės aktų reikalavimų, kurių privalo laikytis, nėra susipažinęs su Bendrovės vidaus (norminiais) teisės aktais ir pan.;
 - 4.4.4. Tarp darbdavio ir darbuotojo kilę nesusipratimai/diskusijos/nuomonių nesutapimai.

5. Pranešimų nagrinėjimo principai

- 5.1. Pranešimų tyrimas grindžiamas šiais pagrindiniais principais:
 - 5.1.1. nekaltumo – skundžiamasis laikomas nekaltu, kol bus priimtas sprendimas dėl pažeidimo ar jo netinkamo elgesio;
 - 5.1.2. betarpiškumo - visiems susijusiems asmenims (nukentėjusiajam, skundžiamajam, liudytojui (-ams)) sudaromos visos galimybės pateikti paaiškinimus dėl savo veiksmų;
 - 5.1.3. operatyvumo – pranešimai išnagrinėjami per kiek įmanoma trumpiausią terminą, bet ne ilgiau kaip per vieną mėnesį nuo pranešimo gavimo dienos;
 - 5.1.4. pagalbos nukentėjusiajam – gavus pranešimą dėl priekabiavimo, fizinio ar psichologinio smurto, sudaromos psichologiškai saugios darbo sąlygos, užtikrinamos galimybės gauti psichologo konsultaciją;
 - 5.1.5. objektyvumo ir nešališkumo – tyrimas atliekamas objektyviai, neturint išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo.

6. Pranešimai ir jų nagrinėjimo tvarka

- 6.1. Bendrovės darbuotojas, pagrįstai manantis, kad prie jo ar kito asmens yra priekabiauama ar prieš jį yra naudojamas fizinis, psichologinis smurtas ir (ar) mobingas, turi teisę imtis veiksmų (3 priedas), tame tarpe pateikti pranešimą.
- 6.2. Apie priekabiavimo, fizinio, psichologinio smurto ir (ar) mobingo atvejį Bendrovėje galima pranešti atsakingam asmeniui:

- 6.2.1. el. paštu **pranesk@grinda.lt** ar raštu – pranešimą paliekant specialiose lauke esančiose pašto dėžutėse (Eigulių g. 32, Vilnius) – prie įėjimo į administracinį pastatą arba šalia mechaninių dirbtuvių,
- 6.2.2. atsiunčiant laisvos formos pranešimą paštu Bendrovės registruotos buveinės adresu (Eigulių g. 32, Vilnius) arba el. paštu **info@grinda.lt**,
- 6.2.3. pranešant savo tiesioginiam vadovui, kuris informaciją perduoda pranešimus tiriančiam atsakingam asmeniui;
- 6.3. Kai netinkamai elgiasi Bendrovės darbuotojo tiesioginis vadovas arba tiesioginis vadovas nesiima veiksmų, taip pat visais atvejais (įskaitant ir kai Darbuotojas negauna pagalbos Bendrovėje), Darbuotojas gali kreiptis į Bendrovės Darbo tarybą, Valstybinės darbo inspekcijos darbo ginčų komisiją arba bendrosios kompetencijos teismus.
- 6.4. Pranešime turi būti pateikta ši informacija:
 - 6.4.1. Konkretus priekabiavimo, fizinio, psichologinio smurto ir (ar) mobingo atvejis, situacija, apraiškos, nurodant įvykio laiką, vietą, būdą, padarinius, kitas reikšmingas aplinkybes;
 - 6.4.2. nurodomi galimi liudytojai;
 - 6.4.3. pranešimą teikiančio Darbuotojo ar kito suinteresuoto asmens vardas, pavardė, elektroninio pašto adresas, telefono numeris. Jeigu Darbuotojas ar kitas suinteresuotas asmuo pranešimą teikia anonimiškai, Bendrovė pasilieka teisę pateiktos informacijos nenagrinėti;
 - 6.4.4. jei yra žinoma, informacija apie asmenį, kurio veiksmai yra skundžiami (galimo pažeidėjo) – vardą, pavardę, pareigas, kitus žinomus duomenis (elektroninio pašto adresą, telefono numerį);
 - 6.4.5. kita turima informacija (garso įrašai, susirašinėjimas ir pan.).
- 6.5. Pranešimą rekomenduojama pateikti per įmanomą trumpiausią laiką nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo dienos.
- 6.6. Atsakingas asmuo gautą pranešimą dėl priekabiavimo, fizinio ar psichologinio smurto ir (ar) mobingo nedelsiant, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną pateikia tiesiogiai Bendrovės direktoriui ar jį pavaduojančiam asmeniui, užpildo priekabiavimo, fizinio, psichologinio ir (ar) mobingo atvejų registravimo formą (1 priedas) ir organizuoja pranešimo ar įvykio nagrinėjimą.
- 6.7. Pranešimo dėl priekabiavimo, fizinio ar psichologinio smurto ir (ar) mobingo nagrinėjimo tvarka yra nustatyta Asmenų prašymų ir skundų nagrinėjimo ir jų aptarnavimo Bendrovėje taisyklėse (atitinka skundo nagrinėjimo tvarką). Pranešimui nagrinėti sudaroma vidinė darbo grupė – Komisija, kurioje dalyvauja Bendrovės Žmogiškųjų išteklių komandos, Teisės komandos atstovai bei atitikties pareigūnas.
- 6.8. Komisijos nariai privalo užtikrinti konfidencialumą. Komisijos narys, kiekvieną kartą prieš pradėdamas darbą Komisijoje, turi pasirašyti nešališkumo deklaraciją ir konfidencialumo pasižadėjimą (2 priedas), saugoti informaciją, kuri jiems taps žinoma dėl nagrinėjamo atvejo, ir jos neatskleisti. Tyrimas atliekamas laikantis objektyvumo, nešališkumo, operatyvumo, betarpiškumo, nekaltumo prezumpcijos principų.
- 6.9. Komisija turi teisę kviešti atitinkamų sričių specialistus (toliau – ekspertus) dalyvauti Komisijos posėdžiuose. Pasirašę nešališkumo deklaraciją ir konfidencialumo pasižadėjimą, ekspertai gali dalyvauti Komisijos darbe. Priimant sprendimus ekspertai nebalsuoja.
- 6.10. Apklausiant nukentėjusįjį ar skundžiamąjį asmenį, apklausoje gali dalyvauti ir jo atstovas, t. y. Darbo tarybos ir (ar) profesinės sąjungos deleguotas asmuo, kuris pasirašo nešališkumo deklaraciją ir konfidencialumo pasižadėjimą.
- 6.11. Komisija turi teisę surinkti papildomą informaciją, susijusią su pranešimu, išsiaiškinti papildomas įvykio aplinkybes.
- 6.12. Pranešimas ištiriamas ar prevencijos procedūra atliekama per įmanomą trumpiausią laiką, bet ne ilgiau nei per vieną mėnesį nuo pranešimo ar skundo gavimo dienos.
- 6.13. Pranešimo tyrimo terminas gali būti pratęsiamas tik tuo atveju, jei dėl pateisinamų aplinkybių (ligos ir pan.) nėra galimybės apklausti nukentėjusiojo, skundžiamąjo ar liudytojo. Sprendimą dėl termino pratęsimo priima komisijos pirmininkas.
- 6.14. Atlikusi tyrimą, Komisija įvertina jo metu gautus duomenis ir per 5 darbo dienas parengia bei pateikia išvadą Bendrovės direktoriui ar jį pavaduojančiam asmeniui.
- 6.15. Bendrovės direktorius, atsižvelgdamas į Komisijos pateiktą priekabiavimo, fizinio, psichologinio smurto ir (ar) mobingo atvejo tyrimo išvadą, sprendžia klausimą dėl poveikio priemonės (-ių) taikymo smurtą ir priekabiavimą taikiusiam darbuotojui, organizuoja darbuotojams seminarą, diskusiją ar mokymus konkrečiam atvejui aktualia tema arba taiko kitas prieinamas priemones įvykio eskalacijai ir galimoms pasekmėms sumažinti.

7. Bendrovės darbuotojų elgesys, siekiant išvengti smurto ir priekabiavimo atvejų

- 7.1. Siekiant išvengti smurto ir priekabiavimo atvejų, darbuotojai privalo laikytis Bendrovės Etikos kodekse numatytų įsipareigojimų ir šių principinių nuostatų:
 - 7.1.1. analizuoti savo elgesį ir vertinti, ar jis atitinka Politikos nuostatas;
 - 7.1.2. būti sąmoningu, žinoti ar numanyti, koks potencialus elgesys gali būti laikomas seksualiniu;

- 7.1.3. būti atidžiu ir jautriu kitiems Bendrovės darbuotojams, gerbti jų privatų gyvenimą, pažiūras, įsitikinimus, jų fizinį ir psichinį neliečiamumą, stengtis suvokti, ar jo žodžiu, raštu ar fiziniu veiksmu išreikštas elgesys gali sukelti nemalonias, nepageidaujamas, orumą žeidžiančias pasekmes, gali trukdyti kitą asmenį darbo aplinkoje, dėl ko jis gali nesugebėti tinkamai vykdyti savo funkcijų;
- 7.1.4. siekiant išvengti asmeniui nemalonaus, nepriimtino elgesio bei šio elgesio neigiamų pasekmių, esant abejonėms, kad tam tikras elgesys gali būti nepageidaujamas arba gali priversti kitą asmenį jaustis nepatogiai, žeminti jo orumą, rekomenduotina iš anksto pasiteirauti, aptarti su Bendrovės Darbo taryba ir (ar) kitais darbuotojų nariais, ar tam tikras elgesys, bendravimo forma yra priimtini;
- 7.1.5. jei Bendrovėje darbuotojas žodžiu, veiksmais ar atsako nebuvimu parodo, kad tam tikras elgesys, nesusijęs ir (ar) nebūtinai darbo funkcijų vykdymui, jam nėra priimtinas – privaloma nedelsiant nutraukti tokį elgesį ir apriboti bendravimą iki privalomų darbinio funkcijų vykdymo;
- 7.1.6. nebūti pasyviu Politikos nuostatas pažeidžiančio elgesio stebėtoju, bet imtis aktyvių veiksmų tokiu veiksmui sustabdyti. Jeigu toks elgesys vyksta, netoleruoti jo, nelaikyti to pokštu ar nevykusiu pajuokavimu, neskatinti tokio elgesio pritariantis šypsena, juoku ar kitais tokį elgesį palaikančiais veiksmais;
- 7.1.7. patyrus tokį elgesį, turintį priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, fizinio ar psichologinio smurto ir (ar) mobingo požymių, patartina ramiai, mandagiu tonu pasakyti ar kitaip (elektroniniu laišku ar žinute) pranešti taip besielgiančiam asmeniui, kad šis elgesys nepriimtinas ir turi būti nutrauktas. Rekomenduotina paaiškinti kokie gestai, žodžiai, komentarai, fizinis elgesys ar kiti veiksmai yra nemalonūs, sukuria žeminančią, įžeidžiančią darbinę ir (ar) nemalonią aplinką;
- 7.1.8. patartina visus įvykusius priekabiavimo, fizinio ar psichologinio smurto ir (ar) mobingo veiksmus (elgesį) fiksuoti, užsirašyti laiką ir kitas reikšmingas aplinkybes.

8. Prevencinės priemonės

- 8.1. Prevencinių priemonių tikslas – net ir nesant akivaizdžių priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ar fizinio bei psichologinio smurto ir (ar) mobingo požymių ar kitų profesinės etikos pažeidimų, užtikrinti saugią ir pagarbą darbinę aplinką Bendrovėje.
- 8.2. Prevencinės priemonės taikomos ir tuomet, kai nukentėjęs asmuo pageidauja tik sudrausminti skundžiamąjį ir užkirsti kelią tokiems veiksams ateityje, tačiau nepageidauja, kad būtų pradėtas tyrimas. Tuomet gali būti taikomos tokios procedūros kaip, pavyzdžiui, 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.
- 8.3. Atsižvelgiant į galimus smurto ir priekabiavimo pavojus, Bendrovė imasi jų šalinimo ir (ar) kontrolės veiksmų (priemonių):
 - 8.3.1. vidinės komunikacijos kanalais dalinasi informacija apie galimas smurto ir priekabiavimo situacijas, galimus sprendimus, kurie padeda išvengti konfliktų darbe, vykdomas prevencines priemones, pažeistų teisių gynėjų galimybes, galimybes gauti psichologo paslaugas ir kt.
 - 8.3.2. organizuoja vidinius ir išorinius mokymus apie smurto ir priekabiavimo pavojus, prevencijos priemones;
 - 8.3.3. struktūriniuose padaliniuose, kuriuose buvo nustatyti smurto ir (ar) priekabiavimo atvejai, organizuoja diskusijas, kurių metu aptariamas netinkamas elgesys bei galimus elgsenos būdus;
 - 8.3.4. parengia atmintinę Darbuotojams, kuri padėtų pasirinkti tinkamą elgesį įvykus konfliktui;
 - 8.3.5. Darbuotojams, pažeidusiems šios Politikos nuostatas, taiko Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Bendrovės Darbo tvarkos taisyklėse bei kituose teisės aktuose nustatytą atsakomybę;
 - 8.3.6. nustato pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo bei nagrinėjimo tvarką ir supažindina su ja Darbuotojus;

9. Apsaugos priemonės ir pagalba smurtą ir (ar) priekabiavimą patyrusiems ir apie tai pranešusiems asmenims

- 9.1. Bendrovė užtikrina, kad Darbuotojas bus apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateiks pranešimą dėl galimo priekabiavimo, fizinio, psichologinio smurto ir (ar) mobingo atvejo.
- 9.2. Darbuotojas, patyręs priekabiavimą, fizinį, psichologinį smurtą ir (ar) mobingą, gali kreiptis į Bendrovės Žmoniškųjų išteklių vadovą ir iš paslaugų Bendrovei teikėjo gauti nemokamą psichologo konsultaciją. Darbuotojui yra garantuojamas konfidencialumas.
- 9.3. Priekabiavimą, fizinį, psichologinį smurtą ir (ar) mobingą patyrusiam Darbuotojui gali būti taikomos ir kitos pagalbos priemonės, t. y. suteikiamos atostogos, lankstus darbo grafikas, jis perkeliamas į kitą darbo vietą ar pan.
- 9.4. Bendrovės pagalbos priemonių Darbuotojui teikimą inicijuoja atsakingas asmuo.

10. Baigiamosios nuostatos

- 10.1. Politika yra tvirtinama ir keičiama Bendrovės valdybos sprendimu.
 - 10.2. Pranešimų apie priekabiavimo, fizinio ar psichologinio smurto ir (ar) mobingo atvejus tyrimo tikslais, vadovaujantis 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 (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas) ir kitais teisės aktais, reglamentuojančiais asmens duomenų apsaugą ir tvarkymą, Bendrovės darbuotojų asmens duomenys, Politikoje nurodyti dokumentai ar kiti pateikti dokumentai, pagrindžiantys pranešime dėl priekabiavimo, fizinio ar psichologinio smurto ir (ar) mobingo nurodytas aplinkybes, saugomi Lietuvos Respublikos dokumentų ir archyvų įstatymo nustatyta tvarka Lietuvos vyriausiojo archyvaro nustatytais terminais.
 - 10.3. Bendrovės Žmogiškųjų išteklių komanda atsakinga už visų Bendrovės darbuotojų supažindinimą su Politika pasirašytinai.
 - 10.4. Politika skelbiama Bendrovės interneto svetainėje adresu www.grinda.lt ir vidinėje svetainėje (intranete).
 - 10.5. Politika turi būti peržiūrima ne rečiau kaip kartą per trejus metus ir turi būti atnaujinama, atsižvelgiant į gautus pranešimus apie smurtą ir priekabiavimą, nustatytus smurto ir priekabiavimo atvejus, pasikeitus galimiems jų pavojams ar atsiradus naujiems arba pareikalavus Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos darbo inspektoriui.
 - 10.6. Už Politikos atnaujinimą yra atsakingas atitikties pareigūnas.
-

Uždarosios akcinės bendrovės „Grinda“
smurto ir priekabiavimo prevencijos
politikos 1 priedas

**PRIEKABIAVIMO, FIZINIO, PSICHOLOGINIO SMURTO IR (AR) MOBINGO DARBE
PRANEŠIMŲ REGISTRAS**

[illegible]

Uždarnosios akcinės bendrovės „Grinda“
smurto ir priekabiavimo prevencijos
politikos 2 priedas

**NEŠALIŠKUMO DEKLARACIJA IR KONFIDENCIALUMO
PASIŽADĖJIMAS**

20____ m. _____ d.
Vilnius

Būdamas UAB „Grinda“ smurto ir priekabiavimo, prevencijos politikos atvejų nagrinėjimo komisijos (toliau - Komisija) nariu, pasižadu:

1. Objektiviai, 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 pricigą prie informacijos apie asmenis, kuriai taikomas konfidencialumo reikalavimas.

5. Aš žinau, kad konfidencialią informaciją sudaro asmens, pateikęs pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto fizinio ar psichologinio smurto ir (ar) 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.

8. Aš esu įspėtas(-a), kad už šio pasižadėjimo nesilaikymą turėsiu atsakyti pagal Lietuvos Respublikos įstatymus.

-(parašas) (vardas ir pavardė)

**DARBUOTOJŲ, PATYRUSIŲ ARBA GALIMAI PATYRUSIŲ PRIEKABIAVIMĄ, FIZINĮ,
PSICHOLOGINĮ SMURTĄ IR (AR) MOBINGĄ DARBE, REKOMENDACINĖ VEIKSMŲ
SCHEMA**

