


TVIRTINU:

Generalinė direktorė

Rolanda Gineikienė



(parašas)

2022 m. spalio 21 d.
(data)

UAB „METALAS IR MEDIENA“ SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos (toliau – Politika) tikslas – numatyti ir įgyvendinti efektyvias ir veiksmingas priemones, siekiant apsaugoti darbuotojus nuo smurto ir priekabiavimo veiksnių, užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichosocialinės rizikos valdymą, smurto ir priekabiavimo prevencijos įgyvendinimą ir saugios darbo aplinkos kūrimą visiems UAB „Metalas ir mediena“ (toliau – Įmonė) darbuotojams, taip pat smurto ir priekabiavimo atvejų atpažinimo, registravimo ir nagrinėjimo tvarką, prevencijos principus, jų įgyvendinimo priemones ir tvarką.

2. Politika nustato **principus**, kuriais vadovaujamosi Įmonėje, siekiant užtikrinti darbuotojams:

- 2.1. teisingumo ir saugumo jausmą darbo vietoje;
- 2.2. pagarbų ir objektyvų darbuotojų galimybių ir jų darbo rezultatų vertinimą;
- 2.3. sąžiningą įmonės išteklių paskirstymą ir teisingą atlygį už darbą;
- 2.4. optimalų darbo krūvį ir tikslingą laiką užduotims atlikti;
- 2.5. bendradarbiavimą su kitų profesijų darbuotojais;
- 2.6. aiškų siekį, ko iš darbuotojo tikimasi darbe. Darbas aiškiai apibrėžtas ir darbuotojas apmokomas konkrečiam darbui;
- 2.7. pasitikėjimą savo tiesioginiu vadovu, kuris sprendžia jam pavaldžių darbuotojų darbines, konfliktines situacijas;
- 2.8. galimybę derinti darbo ir asmeninio gyvenimo poreikius;
- 2.9. netoleravimą prieš juos ar kitus asmenis nukreiptą smurtą.

3. Politikoje vartojamos sąvokos:

- 3.1. **Smurtas** – nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys, užpuolimas su darbu susijusiomis aplinkybėmis, kuris gali pasireikšti įvairiomis formomis, pagrinde – priekabiavimu ir smurtu: fiziniu, psichologiniu ir/ar seksualiniu išnaudojimu, vienkartinio ar sistemingu neetišku elgesiu, nepagarbiu elgesiu kitų asmenų atžvilgiu. Darbo aplinkoje smurtas gali pasireikšti tarp to paties lygmens kolegų (horizontalus smurtas), tarp vadovų ir jų pavaldinių (vertikalus smurtas) bei darbuotojų ir kitų asmenų (klientų, vartotojų, trečiųjų asmenų ir kt.).
- 3.2. **Priekabiavimas** – pasikartojantis ir sąmoningas išnaudojimas, grasinimas ir (arba) žeminimas su darbu susijusiomis aplinkybėmis, nepageidaujamas elgesys, kai asmens lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etinės priklausomybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, pilietybės, šeimyninės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.
- 3.3. **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 veiksniai.
- 3.4. **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.
- 3.5. **Psichosocialinė rizika** – rizika darbuotojų psichinei ir fizinei sveikatai bei socialinei gerovei, kurią kelia psichosocialiniai veiksniai susiję su darbo santykiais.
- 3.6. **Atsakingas asmuo** - Įmonės vadovo paskirtas asmuo, atsakingas už priešsmurtinę veiklą Įmonėje ir nustatyta tvarka organizuojantis smurto ir priekabiavimo darbe atvejo nagrinėjimą.
- 3.7. **Nukentėjusysis** – Įmonės darbuotojas, patyręs ar galimai patyręs smurtą ir priekabiavimą darbe.
- 3.8. **Pranešimas** – žodinis ar rašytinis informacijos pateikimas apie smurtą ir prevenciją.

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

5. Ši Politika taikoma visiems Įmonės darbuotojams, nepriklausomai nuo jų užimamų pareigų ar sudarytos darbo sutarties rūšies.

II SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE ATPAŽINIMAS

6. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:
 - 6.1. darbo vietoje, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį;
 - 6.2. pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buitines, sanitarinėmis ir higienos patalpomis;
 - 6.3. su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu;
 - 6.4. su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu;
 - 6.5. darbdavio suteiktame būste;
 - 6.6. pakeliui į darbą arba iš darbo.
7. Smurtas ir priekabiavimas darbo aplinkoje gali pasireikšti:
 - 7.1. profesinėje srityje: viešu pažeminimu, nuomonės menkinimu, kaltinimu dėl pastangų stygiaus, beprasmių, neatitinkančių kompetencijos užduočių skyrimu, nušalinimu nuo sričių, už kurias darbuotojas yra atsakingas, pernelyg didelio darbo krūvio skyrimu, darbo užduočių įvykdymo nerealiais terminais pavedimo, grasinimu atleisti iš darbo, nepalankių darbo grafikų sudarymu;
 - 7.2. dėl asmeninės reputacijos: šmeižtu, sarkazmu, manipuliavimu, užgauliomis pastabomis, užgauliojimais, bauginimu, menkinimu, užuominomis dėl amžiaus, lyties ar kitų asmeninių dalykų, apkalbomis;
 - 7.3. per izoliaciją: psichologiniu ir socialiniu išskyrimu, galimybių apribojimu, nuomonės ignoravimu, darbui reikalingos informacijos nuslėpimu;
 - 7.4. fiziniais veiksmais: spoksojimu ir akių kontaktu (spoksojimas ir rūstus žvilgsnis norint įbauginti darbuotoją), tonu ir balso garsumu (pakeltu tonu išreiškiami reikalavimai, balso garsumu siekiama užgožti dialogą ar oponento pastabas), nerimu (rankų gniaužymu, trynimu, murmėjimu, vapėjimu, žingsniavimu, nerimastingu vaikščiojimu ir kt.), grasinimu panaudoti jėgą.
8. Atvejai ir situacijos, kai darbuotojas dėl savo turimo išsilavinimo, įgytų kompetencijų ar kitų aplinkybių gali klaidingai įžvelgti smurtą ar priekabiavimą darbo aplinkoje:
 - 8.1. darbuotojas nežino teisės aktų reikalavimų, kurių privalo tinkamai laikytis;
 - 8.2. darbuotojas nėra susipažinęs su Įmonės vidaus teisės aktais;
 - 8.3. vykdant darbuotojo veiklos vertinimą, darbuotojui gali būti vardijami jo atliekamo darbo trūkumai, vertinamos darbuotojo dalykinės savybės, darbo rezultatai, išreiškiamos pastabos;

- 8.4. darbdavys gali tikrinti ar darbuotojas laikosi darbo sutartyje pavestų pareigų, reikalauti laikytis lokalių teisės aktų reikalavimų (atvykti į darbą laiku, drausti palikti darbo vietą be tiesioginio vadovo leidimo);
- 8.5. nesusipratimai/diskusijos/nuomonių nesutapimai tarp vadovo ir darbuotojo savaime negali būti vertinami kaip smurtas.

III SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMO TVARKA

9. Įmonėje įgyvendinami pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

9.1. Pirminiai prevenciniai veiksmai:

- 9.1.1. Psichosocialinės darbo aplinkos gerinimas užtikrinant, kad su darbu susiję sprendimai būtų pagrįsti teisingumo, sąžiningumo, lygių galimybių ir pagarbos žmogui principais, kad organizuojant darbą būtų optimizuojamas darbo krūvis, darbai paskirstomi po lygiai, atsižvelgiant į etatinį darbo krūvį, 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 apmokytas, kaip atlikti savo darbą;
- 9.1.2. Nedelsiant registruojami galimo smurto ir priekabiavimo atvejai, jie analizuojami sudarant galimybes darbuotojams teikti pranešimus apie įvykius su detaliais paaiškinimais, nurodant smurtautojus, smurto situaciją, aplinkybes, galimus liudininkus;
- 9.1.3. Įmonės kultūros ugdytas įsipareigojant, kad bus užtikrinta darbuotojų sauga ir sveikata visais su darbu susijusiais aspektais. Netolerancija smurtui ir priekabiavimui bei skatinamos diskusijos, gerbiama kitokia pozicija, nuomonė;
- 9.1.4. Fizinės darbo aplinkos gerinimas užtikrinant, kad darbo vieta būtų saugi, patogi, tinkamai įrengta ir prižiūrima.

9.2. Antriniai prevenciniai veiksmai:

- 9.2.1. Darbuotojų informavimas apie darbuotojų smurto ir priekabiavimo politiką ir kitas galiojančias tvarkas (2019-09-02 UAB „Metalas ir mediena“ Vidaus darbo tvarkos taisyklės, 2019-09-02 UAB „Metalas ir mediena“ Verslo etikos kodeksas), užtikrinančias, kad visi Įmonėje dirbantys ar naujai įsidarbinantys darbuotojai žinotų ir suprastų Įmonės siektino elgesio taisykles ir vykdomas

priemonės. Informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: personalo susirinkimai, padalinių informacinės lentos, informaciniai pranešimai, atmintinės, dalomoji medžiaga ir kiti būdai;

9.2.2. Inicijuojami personalo mokymai atsižvelgiant į poreikius ir esamą situaciją, bet ne rečiau nei kartą per metus;

9.2.3. Nuolat stebima situacija, atsižvelgiant į psichosocialinės rizikos veiksnius, organizuojamas, atliekamas ir esant reikalui atnaujinamas psichosocialinės rizikos vertinimas Įmonėje ar jos padaliniuose. Gavus pranešimą apie smurto ir priekabiavimo atvejus arba įtarus galimus atvejus, Įmonės Generalinio direktoriaus įsakymu 2022-10-21 Nr. V-49 paskirtas asmuo inicijuoja situacijos vertinimą pagal 14 p. nurodytą procedūrą.

9.3. Tretiniai prevenciniai veiksmai:

9.3.1. Smurtą ir priekabiavimą patyrusių ar mačiusių darbuotojų psichologinių traumų ir streso lygio mažinimas atliekamas skubiai ir efektyviai nagrinėjant galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejus, atsiradimo priežastis, situacijoje dalyvavusius asmenis, teikiant rekomendacijas administracijai ir/ar padaliniams dėl atvejo tyrimo ir prevencinių priemonių užtikrinimo bei esant poreikiui užtikrinant medicinos psichologo paslaugų prieinamumą ar kitų reikalingų psichologinės pagalbos resursų nuorodų ir kontaktų suteikimą visiems Įmonės darbuotojams;

9.3.2. Sąlygų dalytis patirtimi sudarymas organizuojant darbuotojų susirinkimus, skatinant darbuotojus kalbėti apie savo patirtis, informuoti atsakingus asmenis ir ieškoti pagalbos, gauti paramos iš kolegų;

9.3.3. Stengtis iškilusias problemas spręsti neformaliomis priemonėmis – pokalbiu su smurtautoju, psichologo konsultacijos rekomendavimu, o jei to nepakanka, naudoti drausmines priemones – raštišką įspėjimą, perkėlimą į kitą skyrių ar pareigas, atleidimą iš darbo;

9.3.4. Išklaudyti įvykyje dalyvavusias puses bei atsižvelgiant į surinktą informaciją, taikyti reikiamas procedūras, kurių pagalba smurto ar priekabiavimo atvejai nepasikartotų.

IV SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE ATVEJŲ REGISTRAVIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

10. Galimai patirtus ar pastebėtus smurto ar priekabiavimo atvejus nagrinėja, prevencines priemones siūlo Įmonės Generalinio direktoriaus įsakymu paskirtas asmuo arba Generalinio direktoriaus sprendimu suformuota komisija.

11. Darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs smurto ar priekabiavimo atvejį, turi teisę apie jį pranešti:

11.1. informuojant žodžiu arba raštu savo tiesioginį vadovą arba padalinio vadovą. Tiesioginis vadovas arba padalinio vadovas apie praneštą atvejį turi informuoti Įmonės Generalinį direktorių arba jį pavaduojantį asmenį 11.2 p. nurodytu būdu pateikiant reikiamą informaciją;

11.2. siunčiant elektroninį laišką adresu enquiries@metawood.eu, užpildant smurto ir priekabiavimo atvejų anketą ir pateikus reikiamą informaciją (1 priedas), arba laisva forma nurodant informaciją:

- 11.2.1. asmens vardą ir pavardę, kontaktus (el. paštą ir/ar tel. Nr.);
- 11.2.2. padalinį, skyrių;
- 11.2.3. įvykio datą (arba periodą nuo – iki);
- 11.2.4. galimus iniciatorius, nukentėjusius, liudininkus;
- 11.2.5. pranešimą pildančio asmens sąsajas su įvykiu;
- 11.2.6. detalų įvykio aplinkybių aprašymą;
- 11.2.7. siūlomas prevencines priemones (jei esama, pasiūlymus dėl situacijos sprendimo laikotarpio ir formos).

12. Darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs smurto ar priekabiavimo atvejį, turi teisę apie jį pranešti anonimiškai, neatskleidžiant savo tapatybės. Įmonės administracijos patalpose, prie 108 kab. įrengta anoniminė klausimų/pranešimų/nusiskundimų dėžutė.

13. Pagal poreikį situacijos tyrimui, suformuojama atskiru Generalinio direktoriaus įsakymu sudaryta komisija:

13.1. Į komisiją draudžiama įtraukti darbuotojus, kurie yra galimai susiję su nagrinėjimu smurto ar priekabiavimo atveju.

14. Galimo smurto ar priekabiavimo darbe atvejo nagrinėjimo procedūra:

14.1. pradedama nedelsiant gavus rašytinę ar kitokios formos informaciją Politikoje nurodytomis priemonėmis arba kitais būdais;

14.2. Įmonės Generalinio direktoriaus sprendimu, pagal 13 p. sudaryta komisija, turi teisę prašyti darbuotojo, galimai patyrusio ar pastebėjusio smurto ar priekabiavimo atvejį, galimai įvykyje dalyvavusių asmenų (įvykio liudininkų, nukentėjusiųjų, galimų smurtautojų) ir kitų darbuotojų paaiškinimo, informacijos patikslinimo raštu ar žodžiu ir turimų įrodymų pateikimo;

14.3. darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs smurto ar priekabiavimo atvejį, galimai įvykyje dalyvavę asmenys (įvykio liudininkai, nukentėjusieji, galimi smurtautojai) ir kiti darbuotojai privalo bendradarbiauti ir teikti visą atvejo tyrimui reikalingą informaciją;

14.4. surinkus informaciją, pagal 13 p. sudaryta komisija, priima sprendimą, dėl susiklosčiusios situacijos bei nustato prevencines priemones Įmonės administracijai įgyvendinti.

15. Įmonė užtikrina reikiamos pagalbos prieinamumą nukentėjusiesiems teikiant nuorodas bei kontaktinę informaciją apie reikalingą pagalbą.

16. Įmonė užtikrina darbuotojų, pateikiančių pranešimą dėl smurto ar priekabiavimo konfidencialumą, objektyvumą ir nešališkumą visų galimo smurto ar priekabiavimo atvejo dalyvių atžvilgiu.

17. Įmonė užtikrina, jog darbuotojai bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jei pateiks pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto smurto ar priekabiavimo atvejo.

V SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

18. Darbuotojai su šia Politika yra supažindinami Įmonėje nustatytais būdais (pasirašytinai, el. paštu) ir atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis šioje Politikoje nustatytais principais.

19. Darbuotojams, pateikusiems pranešimą 11 p. ar 12 p. nurodyta tvarka, užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.

20. Jei Politikos 11 p. ar 12 p. pateikiamame pranešime minimi ir kiti galimi nusižengimai (korupcijos, Etikos kodekso ar pan.), su tuo susijusi informacija perduodama pagal veiklos sritį atitinkamoms tarnyboms ir/ar komisijai nagrinėjimui.

21. Šios Politikos pažeidimas yra laikomas darbo pareigų pažeidimu ir taikoma atsakomybė numatyta Darbo kodekse ar kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

22. Politika tvirtinama, keičiama ir naikinama Įmonės Generalinio direktoriaus įsakymu.

DARBUOTOJŲ GALIMŲ SMURTO AR PRIEKABIAVIMO ATVEJŲ DARBE

ANKETA

 (data)

Bendrieji duomenys:

Kam pranešta apie galimo smurto ar priekabiavimo atvejį:	
Pranešusio apie galimo smurto ar priekabiavimo atvejį vardas, pavardė, el. paštas, tel. nr.:	
Galimo smurto ar priekabiavimo atvejo data, val. trukmė:	
Galimo smurto ar priekabiavimo atvejo vieta:	
Kokia smurto ar priekabiavimo forma naudota ar įtariama, kad buvo naudota:	
<input type="checkbox"/> Fizinis: užgauliojimas veiksmais (pargriovimas, įspyrimas, kumštelėjimas, spjaudymas, daiktų atiminėjimas ar gadinimas ir pan.);	
<input type="checkbox"/> Psichologinis, emocinis smurtas: žeidžiantys žodžiai, pastabos, grasinimai, draudimai, gąsdinimai, kaltinimai, nesikalbėjimas, tylėjimas, ignoravimas, patyčios, savo nuomonės primetimas kitam žmogui, siekiant savo tikslų.	
<input type="checkbox"/> Elektroninis: patyčios vykstančios elektroninėje erdvėje: socialiniuose tinkluose, kitose vietose internete, naudojant mobiliuosius telefonus (nemalonių žinučių arba elektroninių laiškų rašinėjimas, skaudinantis bendravimas pokalbių kambariuose, asmeninio gyvenimo detalių viešinimas, tapatybės pasisavinimas ir pan.).	
<input type="checkbox"/> Kiti pastebėjimai (įrašyti) _____ .	
Ar yra žinomas tokio elgesio pasikartojimas	

Duomenys apie patyčių dalyvius:

<u>Patyrusio smurtą ar priekabiavimą</u> vardas, pavardė:	
<u>Galimai smurtavusio</u> vardas, pavardė	
<u>Stebėjusių</u> galimai smurto ar priekabiavimo atvejį vardas, pavardė	

Išsamesnė informacija apie įvykį:

 (Užpildžiusio asmens vardas, pavardė)

 (Parašas)