IKEA Industry Lietuva

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

KLASIFIKACIJA / CLASSIFICATION:	Vidinė		
AUTORIUS / AUTHOR:	Svetlana Čeriaukė	DOKUMENTO NR. / DOCUMENT NO:	..
PATVIRTINTA / APPROVED:	Kęstutis Čičinskas Donatas Šumskis Vilma Šalaševičiūtė-Leonė		
DATA / DATE:	2024.06.26	VERSIJOS NR. / VERSION NO:	1

DOKUMENTO ISTORIJA

Vardas, pavardė	Pasikeitimas		Data (metai mėnuo diena)	Versija Nr.
	Skyrius	Pakeitimo santrauka		
Svetlana Čeriaukė	Žmonių ir kultūros skyrius	Naujas dokumentas	2024-06-26	1

TURINYS

I. DOKUMENTO TIKSLAS 4
II. ATSAKOMYBĖS 5
III. PAGRINDINĖS SĄVOKOS 5
IV. PAGRINDINIAI PRINCIPAI 6
V. PSICHOLOGINIO SMURTO IR PRIEKABIAVIMO IŠRAIŠKOS/FORMOS 7
VI. TEISĖS IR PAREIGOS 8
VII. PRANEŠIMŲ PATEIKIMO, REGISTRAVIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA 9
VIII. PREVENCINIAI VEIKSMAI 11

I. DOKUMENTO TIKSLAS

1.1. UAB „IKEA Industry Lietuva" (toliau Darbdavys ar Bendrovė) smurto (įskaitant mobingą) ir priekabiavimo prevencijos politika (toliau Politika) nustato bei apibrėžia smurto ir priekabiavimo sąvoką, jo atpažinimo būdus, galimas išraiškos formas ir principus, kuriais vadovaujamasi Bendrovėje siekiant užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichologinio smurto ir priekabiavimo darbe atvejų/pranešimų registravimo, nagrinėjimo tvarką, apie smurtą ir priekabiavimą pranešusių ir nukentėjusių darbuotojų apsaugos priemones, jiems teikiamą pagalbą bei prevencijos įgyvendinimo priemones ir tvarką, siekiant garantuoti saugią darbo aplinką visiems Bendrovės darbuotojams.

1.2. Politikos tikslas - sukurti bei užtikrinti saugią darbo aplinką, kur UAB „IKEA Industry Lietuva" darbuotojai nepatirtų priešiškų, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsinamasi į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar darbuotojų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.

1.3. Didesnė šios Politikos dalis sudaryta iš situacijų pavyzdžių, todėl nėra baigtinė. Jeigu Bendrovės darbuotojui ar verslo partneriui kyla abejonių dėl šios politikos taikymo ar elgesio konkrečiose situacijose, tuomet jie nedelsiant turi pasitarti su savo tiesioginiu vadovu, personalo vadovu, rizikų valdymo vadovu arba generaliniu direktoriumi.

II. ATSAKOMYBĖS

2.1. UAB „IKEA Industry Lietuva" tikisi ir siekia, kad kiekvienas darbuotojas būtų puikus pavyzdys, užtikrinantis atitinkamų teisinių reikalavimų bei etinių standartų laikymąsi. Ši nuostata galioja visiems darbuotojams. Bendrovės darbuotojai privalo prisiimti asmeninę atsakomybę už šios smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos supratimą ir laikymąsi bei aktyviai dalyvauti geranoriškos, žmogaus orumą gerbiančios, lygias galimybes ir nediskriminavimą užtikrinančios darbo aplinkos kūrimo procese, pagarbiai bendrauti su kitais.

2.2. UAB „IKEA Industry Lietuva" vadovai visuomet turi būti gero elgesio pavyzdžiu. Jų atsakomybėje – stebėti savo darbuotojų elgesį, bei efektyviai ir greitai reaguoti į situacijas, kurios yra apibrėžtos arba galimai galėtų atitikti šioje Politikoje nurodytas situacijas.

2.3. Ši Politika taikoma visiems Bendrovės darbuotojams.

2.4. Šia politika yra skatinamas atviras ir nuoširdus dialogas darbo vietoje, todėl kur įmanoma yra tikimasi, kad darbuotojai savo rūpimus klausimus galės spręsti tiesiogiai su susijusiu asmeniu arba padedami tiesioginio vadovo ar personalo vadovo.

2.5. Už šios Politikos laikymosi užtikrinimą bei prevenciją atsakingi Bendrovės Personalo vadovas ir Rizikų valdymo vadovas.

III. PAGRINDINĖS SĄVOKOS

3.1. **Smurtas ir priekabiavimas** – apibrėžiamas bet koks nepriimtinas elgesys ar 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.

3.2. **Psichologinis smurtas** – vienkartinis arba pasikartojantis nepriimtinas elgesys kito asmens atžvilgiu: žeminimas, įžeidinėjimas, šaipymasis, grasinimas, apkalbinėjimas, ignoravimas, darbo funkcijų/profesinės patirties menkinimas, ar kitokio pobūdžio veiksmai, dėl kurių asmuo, į kurį yra nukreiptas toks veiksmas, patiria psichologinę traumą ar kitokio pobūdžio neigiamus psichologinius veiksmus.

3.3. **Mobingas** – jėgų disbalansu paremti santykiai darbo vietoje, pasireiškiantys nuosekliu ilgalaikiu netinkamu elgesiu, nukreiptu prieš darbuotoją, kuriais pažeidžiama darbuotojo fizinė, profesinė, socialinė ar psichologinė gerovė, mažinamas jo produktyvumas bei pasitenkinimas darbu, sukeliamas poveikis psichinei ir fizinei darbuotojo sveikatai, reputacijai.

3.4. **Priekabiavimas** – 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 pagrindu

siekiama įžeisti ar įžeidžiamas asmens orumas, siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti aplinka.

3.5. **Pranešimas** – rašytinis ar žodinis informacijos pateikimas apie galimą smurto ir/ar priekabiavimo atvejį.

3.6. **Psichosocialinis veiksnys** – veiksnys, kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, tarpusavio darbuotojų santykių sukelia stresą darbuotojui.

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

Kitos Politikos apraše naudojamos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme ir kituose teisės aktuose.

IV. PAGRINDINIAI PRINCIPAI

Bendrovė savo veikloje vadovaujasi lyčių lygybės, nediskriminavimo ir priekabiavimo draudimo principais, nustatytais Lietuvos Respublikos darbo kodekse ir kituose įstatymuose.

Pagrindiniai principai, kuriais turi vadovautis visi Bendrovės darbuotojai:

- **Pagarbos** principas reiškia, kad darbuotojai vieni su kitais elgiasi pagarbiai, savo nuomonę reiškia neįžeidžiamai.
- **Nešališkumo ir objektyvumo** principas reiškia, kad Darbuotojas, priimdamas sprendimus vengia asmeniškumo, išankstinio nusistatymo kito Darbuotojo atžvilgiu ir atsižvelgia į objektyvias aplinkybes.
- **Konfidencialumo** principas suprantamas ir taikomas taip, kad kiekvienas Darbuotojas, susijęs su psichologinio smurto/mobingo darbe tyrimu, privalo saugoti į šį tyrimą patekusių darbuotojų asmens duomenis, išskyrus pačius įvykius ir aplinkybes. Įvykių ir aplinkybių visuma/santrauka prevencijos tikslais gali būti viešinama atsakingų asmenų ir naudojama Bendrovės viduje kaip psichologinio smurto/mobingo darbe prevencija.

UAB „IKEA Industry Lietuva" remiantis Lietuvos Respublikos Darbo kodeksu apibrėžia, kad Bendrovėje smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:

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

4.2. Pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buities, sanitarinėmis ir higienos patalpomis;

4.3. Su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu;

4.4. Su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu;

4.5. Darbdavio suteiktame būste;

4.6. Pakeliui į darbą ar iš darbo.

V. PSICHOLOGINIO SMURTO IR PRIEKABIAVIMO IŠRAIŠKOS/FORMOS

Bendrovė laikosi nuostatos, kad bet kokia forma galintis pasireikšti smurtas, priekabiavimas, įskaitant seksualinį priekabiavimą, psichologinį smurtą, kitas netinkamas arba nepageidaujamas elgesys ar naudojimasis užimama padėtimi yra draudžiami, nepriimtini ir nesuderinami su Bendrovės darbuotojo elgesiu.

Darbo aplinkoje smurtas gali pasireikšti bet kurioje darbo vietoje ir gali paveikti bet kurį darbuotoją, neatsižvelgiant į veiklos sritį ar darbo santykių formą.

5.1. Psichologinis smurtas ir priekabiavimas darbo aplinkoje gali pasireikšti:

5.1.1 **Profesinėje/darbo srityje:** neatitinkančių kompetencijos užduočių skyrimu, nušalinimu nuo sričių, už kurias darbuotojas yra atsakingas be pagrįstos priežasties, pernelyg didelio darbo krūvio skyrimu, darbo užduočių skyrimu, kai iš anksto žinoma arba turi būti žinoma, jog pagal darbuotojo kompetenciją ir sugebėjimus jos negalės būti įvykdytos arba bus įvykdytos netinkamai, profesinių pasiekimų ir atliktų užduočių nuvertinimu ir kt.

5.1.2 **Asmeninės reputacijos menkinimu:** pažeminimu, menkinimu, nepagarbiais atsiliepimais apie darbuotoją, užgauliomis ar nuolatinėmis pastabomis, įžeidinėjimu, patyčiomis, bauginimu, pašaipiomis užuominomis dėl amžiaus, lyties ar kitų asmeninių dalykų ir kt.

5.1.3 **Per izoliaciją/atskyrimą:** psichologiniu ir socialiniu išskyrimu, nuomonės ignoravimu, atskyrimu nuo socialinių bendrų veiklų ir kt.

5.1.4 **Fiziniais veiksmais:** tono ir balso garsumu, siekiant užgožti, nutildyti darbuotoją, seksualiniu priekabiavimu, smurtiniais veiksmais ir kt.

5.1.5 **Tiesiogine ir netiesiogine diskriminacija:** dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės ar religijos, sveikatos būklės, ketinimo turėti vaiką (vaikų), įvaikį (įvaikių), globotinį (globotinių), santuokinės ir šeiminės padėties, priklausymo politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ir asociacijoms.

5.1.6 **Visais kitais neaptartais būdais ir atvejais,** kai nėra užtikrinama, jog darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešiškų, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsinamasi į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą.

5.2. **Psichologiniu smurtu ir priekabiavimu nėra laikoma** (sąrašas nėra baigtinis):

5.2.1 Pagrįsta, konstruktyviai išsakoma kritika darbuotojui, kai ji susijusi su darbuotojo užduočių ir kompetencijų vertinimu;

5.2.2 Darbuotojo tiesioginio vadovo reiklumas darbuotojui, kai jis susijęs su darbuotojo atliekamų užduočių, pavedimų, nustatytų darbdavio reikalavimų, taisyklių laikymusi;

5.2.3 Darbuotojui įvardijami jo atliekamo darbo trūkumai ir privalumai, išreiškiamos pagrįstos, tačiau nežeidžiančios, pastabos;

5.2.4 Kilę diskusijos, nuomonių nesutapimai, jeigu nebuvo siekiama diskusijose dalyvaujančio asmens pažeminti, įbauginti ar jį sumenkinti;

5.2.5 Drausminės nuobaudos skyrimas dėl LR norminių aktų ar Bendrovės nustatytų reikalavimų nesilaikymo.

Psichologinis smurtas/mobingas ir priekabiavimas nukreiptas prieš darbuotoją ar darbuotojų grupę yra laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

5.3. Norint užtikrinti smurto ir priekabiavimo darbo aplinkoje prevenciją ir užkirsti kelią jo pasikartojimui, svarbu atpažinti smurto požymius ir imtis veiksmų. Smurtui, ypač psichologiniam, būdingi šie pagrindiniai požymiai: tyčinis elgesys, piktnaudžiavimas turima valdžia ir įgaliojimais, stiprėjimas, pasikartojimas ir trukmė.

VI. TEISĖS IR PAREIGOS

6.1. Darbuotojai turi teisę ir pareigą:

6.1.1. teikti siūlymus kuriant bei įgyvendinant prieš psichologinį smurtą ir mobingą nukreiptą strategiją;

6.1.2. analizuoti ir vertinti savo elgesį bei žinoti, koks elgesys gali būti laikomas Politikos pažeidimu;

6.1.3. būti atidiems ir jautriems, gerbti kitų asmenų privatų gyvenimą, pažiūras, įsitikinimus, fizinį ir psichinį neliečiamumą, stengtis suvokti, kad žodžiu, raštu ar fiziniu veiksmu išreikštas elgesys gali sukelti nemalonius, orumą žeidžiančius padarinius, trikdyti kitą asmenį;

6.1.4. patyrus elgesį, turintį Politikos pažeidimo požymių, patartina ramiai, mandagiu tonu pasakyti arba kitaip pareikšti taip besielgiančiam darbuotojui, kad toks elgesys yra nepriimtinas ir turi būti nedelsiant nutrauktas;

6.1.5. patyrus psichologinį smurtą/mobingą, bei negavus pagalbos Bendrovės viduje, kreiptis į Lietuvos Respublikos valstybinę darbo inspekciją, darbo ginčų komisiją, ar teismą dėl pažeistų teisių gynimo ir žalos atlyginimo.

6.2. Darbdavio pareigos:

6.2.1. sukurti saugią darbo aplinką, kurioje Darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešiškų, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsinamasi į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar jų grupę įbauginti ir/ar sumenkinti;

6.2.2. užtikrinti psichologinio smurto ir mobingo atvejų registravimą ir analizę, bei teisingą, saugų ir konfidencialų skundų ir konfliktinių situacijų sprendimo procesą;

6.2.3. imtis visų būtinų priemonių psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijai užtikrinti ir suteikti pagalbą asmenims, patyrusiems psichologinį smurtą darbo aplinkoje;

6.2.4. užtikrinti darbuotojų, pranešančių apie psichologinio smurto ar mobingo atvejus, apsaugą ir konfidencialumą.

Bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš darbuotoją, kuris pateikė pranešimą dėl galimo psichologinio smurto, mobingo ar priekabiavimo atvejo ištyrimo, yra draudžiamas ir laikomas darbo pareigų pažeidimu ir šioje Politikoje numatytų nuostatų nesilaikymu.

Visais atvejais, tiek Darbuotojai, tiek ir Darbdavys, įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas, turi laikytis įstatymų ir veikti sąžiningai, laikantis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų.

VII. PRANEŠIMŲ PATEIKIMO, REGISTRAVIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

7.1. Darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs smurto, psichologinio smurto, mobingo ar priekabiavimo darbe atvejį, turi teisę (taip pat ir anonimiškai), per kiek įmanoma trumpesnį laiką nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo dienos, apie jį pranešti vienu iš šių būdų:

7.1.1. informuojant apie tai savo tiesioginį vadovą arba tarnybos/padalinio vadovą. Tiesioginis vadovas arba tarnybos/padalinio vadovas apie praneštą atvejį turi informuoti Personalo vadovą ir/ar Rizikų valdymo vadovą, pateikiant gautą informaciją;

7.1.2. tiesiogiai kreiptis į vietos etikos atstovus: Personalo vadovą ir/arba Rizikų valdymo vadovą;

7.1.3. registruojant pranešimą „Inter IKEA Group" problemų pranešimų platformoje/svetainėje: https://interikea.gan-compliance.com/p/ethics&integrity, skambinant nemokamu telefono numeriu: 8 800 00 812 arba siunčiant el. laišką specialiai šiam tikslui sukurtu elektroniniu paštu: netylek@inter.ikea.com.

7.2. Rašytiniame pranešime, apie galimai įvykusį smurto, psichologinio smurto, mobingo ar priekabiavimo darbe atvejį (Priedas Nr. 1)[1] (toliau – Pranešimas) turėtų būti nurodyta:

7.2.1. darbuotojo vardas, pavardė, pareigos, kontaktai (el. paštas ir/ar tel. Nr.),

7.2.2. asmens, kurio veiksmai yra skundžiami, vardas, pavardė, kontaktai (jei jie yra žinomi),

7.2.3. įvykio data (arba periodas nuo – iki), įvykio vieta,

7.2.4. galimi iniciatoriai, nukentėjusieji, liudininkai,

7.2.5. pranešimą pildančio Darbuotojo sąsajos su įvykiu,

[1] Pranešimą galima teikti ir ant tuščio lapo, svarbu nurodyti išsamią, Politikos 7.2 punkte nurodytą informaciją.

7.2.6. detalus įvykio aplinkybių aprašymas (išsamus situacijos paaiškinimas),

7.2.7. pridėti turimi rašytiniai, daiktiniai įrodymai, nuotraukos, vaizdo, garso įrašai, SMS žinutės, elektroniniai laiškai ir kt.,

7.2.8. siūlomos prevencinės priemonės (jei yra pasiūlymų).

7.3. Šiai informacijai pateikti gali būti užpildoma galimų psichologinio smurto ar mobingo atvejų anketa (1 priedas) arba pranešimas teikiamas laisva pageidaujama forma.

Pranešimų nagrinėjimas

7.4. Šios Politikos 2.4 punkte nurodyti atsakingi asmenys – Personalo vadovas ir/arba Rizikų valdymo vadovas, gavę Pranešimą ar užpildytą galimų psichologinio smurto ir mobingo atvejų anketą, sudaro ir, Bendrovės generalinio direktoriaus įsakymu, paskiria Komisiją.

7.5. Psichologinio smurto/mobingo ir priekabiavimo atvejus nagrinėja ir prevencines priemones taiko Komisija. Komisiją sudaro ne mažiau kaip trys nešališki, patikimi asmenys. Komisijos nariai išrenka Komisijos pirmininką, kuris vadovauja Komisijos darbui.

7.5.1. Visi Komisijos posėdyje dalyvaujantys asmenys (tiek Komisijos nariai, tiek kiti kviečiami dalyvauti asmenys) privalo būti pasirašę konfidencialumo pasižadėjimą (Priedas Nr.3) ir privalo laikytis kofidencialumo pareigos;

7.6. Komisijos posėdžiai protokoluojami ir su Komisijos veikla susijusiję dokumentai, registruojami.

7.7. Komisija, gavusi Pranešimą ar užpildytą anketą, kaip įmanoma greičiau pradeda tyrimą:

7.7.1. Ne vėliau kaip per tris darbo dienas po pranešimo apie galimą smurto/mobingo ar priekabiavimo atvejį gavimo, atvejis užregistruojamas psichologinio smurto ir mobingo darbe pranešimų registre (Priedas Nr.2);

7.7.2. Apklausia susijusius asmenis, liudininkus (jei tokių yra);

7.7.3. Komisijos pirmininkas, ar jį pavaduojantis asmuo, sušaukia Komisijos posėdį, apie kurį Komisijos nariams pranešama elektroniniu laišku, žodžiu ar kitomis informacinėmis priemonėmis;

7.7.4. Prieš Komisijos posėdį komisijos nariams pateikiama visa gauta medžiaga susipažinimui. Komisijos nariai turi teisę prašyti darbuotojo, galimai patyrusio ar pastebėjusio psichologinio smurto/mobingo ar priekabiavimo atvejį, įvykyje dalyvavusių asmenų ir kitų asmenų paaiškinimo, informacijos patikslinimo bei turimų įrodymų pateikimo;

7.7.5. Darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs psichologinio smurto ar mobingo atvejį, įvykyje dalyvavę ar su tuo susiję kiti asmenys, privalo bendradarbiauti su komisija ir teikti visą reikalingą informaciją;

7.7.6. Komisijos išvada priimama Komisijos posėdyje dalyvaujančių narių bendru sutarimu.

7.8. Tyrimą atlikti ir išvadas pateikti privaloma per kiek įmanoma trumpesnį laiką, bet ne ilgiau kaip per 20 darbo dienų nuo pranešimo gavimo dienos. Komisijos išvados priėmimo terminas gali būti pratęstas, jeigu dėl pateisinamų aplinkybių nėra galimybės apklausti nukentėjusiojo, skundžiamojo, liudytojo ar yra būtinas papildomas terminas visos reikalingos informacijos surinkimui.

Tyrimo išvados

7.9. Komisija, išnagrinėjusi pranešimą, išklausiusi visas tyrime dalyvavusias puses, atsižvelgdama į paaiškinimus ir visas aplinkybes, priima išvadą, kuria gali:

7.9.1. atmesti skundą kaip nepagrįstą;

7.9.2. pripažinti pranešimą pagrįstu ir ne vėliau kaip per tris darbo dienas po Komisijos posėdžio pabaigos pateikti išvadą Bendrovės generaliniam direktoriui dėl galimų tolimesnių priemonių taikymo.

7.10. Komisijos išvada, ne vėliau kaip per vieną darbo dieną nuo išvados priėmimo dienos, siunčiama/įteikiama skundą pateikusiam darbuotojui ir darbuotojui, kurio elgesys buvo skundžiamas.

7.11. Komisijos nariams ir atvejo nagrinėjimo procedūroje dalyvavusiems kitiems asmenims yra draudžiama atskleisti bet kokią su tyrimu susijusią informaciją kitiems darbuotojams ar tretiesiems asmenims.

VIII. PREVENCINIAI VEIKSMAI

Vienas iš pagrindinių šios politikos tikslų yra numatyti ir įgyvendinti efektyvias ir veiksmingas prevencijos priemones, siekiant apsaugoti darbuotojus nuo bet kokio pobūdžio smurto bei padėti darbuotojams aiškiai ir tiksliai suprasti galimas psichologinio smurto darbe apraiškas, atpažinti jų požymius bei žinoti teisinės gynybos būdus.

Bendrovėje išskiriami pirminiai, antriniai ir tretiniai psichologinio smurto/mobingo ir priekabiavimo prevenciniai veiksmai.

8.1. **Pirminiai prevenciniai veiksmai** yra skirti pašalinti mobingo, psichologinio smurto apraiškas ir taip sumažinti neigiamą įtaką darbuotojams, įskaitant, bet neapsiribojant:

8.1.1. psichosocialinės darbo aplinkos Bendrovėje gerinimu;

8.1.2. savalaikiu reagavimu į galimo psichologinio smurto ir mobingo, priekabiavimo atvejus bei tokių atvejų registravimu, išnagrinėjimu ir vidinės saugios kultūros ugdymu;

8.1.3. pagarba pagrįstu darbuotojų bendravimu, bendruomeniškumu sprendžiant kylančias problemas darbo metu.

8.2. **Antriniai prevenciniai veiksmai** yra skirti prieš psichologinį smurtą ir mobingą nukreiptos politikos ir strategijos formavimui, įskaitant, bet neapsiribojant:

9.1.1. sudarant sąlygas darbuotojams saugiai pranešti apie patiriamą ar pastebėtą psichologinį smurtą/mobingą ar priekabiavimą darbe;

9.1.2. mokymų organizavimu darbuotojams mobingo, psichologinio smurto temomis.

9.2. **Tretiniai prevenciniai veiksmai** yra susiję su psichologo, teisininko ar kito, pagal poreikį reikalingo, specialisto pagalba psichologinį smurtą ar mobingą darbe patyrusiems darbuotojams bei taikoma atsakomybe už tai atsakingiems asmenims.

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

10. Šios Politikos nuostatų privalo laikytis visi Bendrovės darbuotojai.

    10.1. Su šia Politika supažindinami visi Bendrovės darbuotojai, darbuotojai Bendrovėje dirbantys nuomos pagrindais, paskelbiant ją Bendrovės naudojamoje dokumentų valdymo sistemoje BMS;

    10.2. Rengiant šią politiką buvo informuoti Bendrovės darbuotojų atstovai ir su jais buvo konsultuotasi.

11. Už Politikos aprašo nuostatų nesilaikymą darbuotojai atsako teisės aktų nustatyta tvarka.

12. Darbdavys tui teisę iš dalies ar visiškai pakeisti šią Politiką.

13. Priedai:

    PRIEDAS Nr.1 - Galimų psichologinio smurto ar mobingo atvejų anketa.

    PRIEDAS Nr.2 – Smurto, mobingo ir priekabiavimo darbe pranešimų registras.

    PRIEDAS Nr.3 - Konfidencialumo pasižadėjimas.

Smurto ir priekabiavimo prevencijos
politikos PRIEDAS Nr.1

UAB "IKEA INDUSTRY LIETUVA"

GALIMŲ PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO ATVEJŲ ANKETA

20___ m. _____ d. Nr. _____

1. Pranešusio apie galimo psichologinio smurto ar priekabiavimo atvejį duomenys (vardas, pavardė, el. paštas, tel. Nr.):	
2. Psichologinį smurtą ar priekabiavimą galimai patyrusio asmens (-ų) duomenys (vardas, pavardė - jei yra žinomi);	
3. Psichologinį smurtą ar priekabiavimą galimai naudojusio asmens (-ų) duomenys (vardas, pavardė - jei yra žinomi);	
4. Psichologinį smurtą ar priekabiavimą stebėjusio asmens (-ų) duomenys (vardas, pavardė, tel. Nr. - jei yra žinomi)	
5. Galimo psichologinio smurto ar priekabiavimo atvejo data, laikas, atvejo vieta:	
6. Išsamesnė informacija apie įvykį / Kiti pastebėjimai:	
7. Kokia psichologinio smurto ar priekabiavimo forma naudota ar įtariama, kurioje srityje pasireiškė (pažymėti pagal Psichologinio smurto ir priekabiavimo politikos įgyvendinimo politikoje išskirtus bruožus): ☐ Profesinėje srityje ☐ Asmeninės reputacijos menkinimu ☐ Per izoliaciją ☐ Fiziniais veiksmais ☐ Tiesiogine ir netiesiogine diskriminacija ☐ Kitais neaptartais būdais ir atvejais	

Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos

PRIEDAS Nr.2

UAB "IKEA INDUSTRY LIETUVA"

SMURTO, MOBINGO IR PRIEKABIAVIMO DARBE PRANEŠIMŲ REGISTRAS

Eil. Nr.	Pranešimą teikiančio asmens vardas, pavardė	Pateikimo data	Trumpas psichologinio smurto ir priekabiavimo darbe atvejo aprašymas	Išvada

Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos
PRIEDAS Nr.3

UAB "IKEA INDUSTRY LIETUVA"

KONFIDENCIALUMO PASIŽADĖJIMAS

20___ m. _____ d. Nr. _____

Kazlų Rūda

1. Dalyvaudamas smurto, psichologinio smurto, mobingo ar priekabiavimo atvejo tyrimo procedūroje **pasižadu**:

1.1. Neatskleisti ir jokia forma neperduoti bet kokios su tyrimu susijusios informacijos tretiesiems asmenims (įskaitant tyrime nedalyvaujančius ir tyrime dalyvaujančius kitus darbuotojus), kurie nėra įgalioti naudotis šia informacija tiek Bendrovės viduje, tiek ir už jos ribų;

1.2. Visus duomenis ir gautą informaciją atliekant tyrimą, naudoti ir saugoti įstatymų ir kitų teisės aktų nustatytais tikslais ir tvarka;

1.3. Imtis visų priemonių man patikėtų duomenų apsaugai nuo bet kokio trečiųjų asmenų galimo sužinojimo.

ir patvirtinu, kad:

2. Esu įspėtas (-a), jog pažeidęs (-usi) šį pasižadėjimą atsakysiu Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka.

3. Pasižadėjimas galioja visą darbo santykių galiojimo laikotarpį Bendrovėje, taip pat pasibaigus darbo santykiams.

_____ _____

(parašas) (vardas, pavardė)