

„BSS Grupė“, UAB

Juridinio asmens kodas: 302307442, adresas: Eigulių g. 2, Vilnius
Duomenys apie bendrovę kaupiami ir saugomi VI „Registru centras“

PATVIRTINTA

Direktorius Dominykas Rimšelis

2023 m. vasario 23 d. Nr. 23/02/15

Ltd.

SMURTO IR PRIEKABIIVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Smurto ir priekabiivimo prevencijos politika (toliau – Politika) nustato smurto ir priekabiivimo „BSS Grupė“, UAB, toliau – „Bendrovė“, atpažinimo būdus, galimas smurto ir priekabiivimo formas, supažindinimo su smurto ir priekabiivimo prevencijos priemonėmis tvarka, pranešimų apie smurtą ir priekabiivimą teikimo ir nagrinėjimo tvarka, apie smurtą ir priekabiivimą pranešusių asmenų ir nukentėjusių asmenų apsaugos priemones ir jiems teikiamą pagalbą, darbuotojų elgesio (darbo etikos) taisykles.
2. Politika parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatomis, Valstybinės darbo inspekcijos smurto ir priekabiivimo prevencijos politikos rengimo metodinėmis rekomendacijomis.
3. Politikos taikymo tikslas – sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančiu, agresyviu, užgauliu, įžeidžiančiu veiksmy, kuriais kėsiamasi 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.
4. Politika taikoma visiems be išimties Bendrovės darbuotojams, neatsižvelgiant į jų užimamas pareigas ar sudarytą darbo sutarties rūšį.
5. Visi be išimties Bendrovės darbuotojai, atlikdami savo darbo funkcijas, privalo laikytis Politikos nuostatų.
6. Politikoje vartojamos pagrindinės sąvokos:
 - 6.1. **Psichologinis smurtas** – pasikartojantis, ne fiziškai žalingas elgesys, besiremiantis galios santykiu, kurį žmogus naudoja tame santykyje silpnesnio asmens atžvilgy, dėl kurio pastarasis dažnai patiria psichologinę traumą. Tokio smurto požymiai – kontroliuoti kitą žmogų jį žeminant, menkinant, izoliuojant, viešai ir be pagrindo nutildant, ir pan.
 - 6.2. **Mobingas** – tai tęstinis priešiškas elgesys, dažniausiai nukreiptas į vieną asmenį, kartais į asmenų grupę. Šiuo elgesy siekiama pakenkti, pažeminti ir priversti darbuotoją pasitraukti iš Bendrovės. Mobingas suprantamas kaip darbovietėje vykdomas ilgalaikis, sistemingas psichologinis smurtas darbuotojo atžvilgy.
 - 6.3. **Priekabiivimas** – nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, ištikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, šeimyninės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

II SKYRIUS

7. Esminis psichologinio smurto ir konflikto darbe skiriamasis požymis – prievartą taikančio asmens siekimas psichologiškai dominuoti prieš smurto auką.
8. 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.
9. Dažniausiai psichologinis smurtas darbe pasireiškia kaip (sąrašas nebaigtinis):
 - 9.1. grasinimai (pvz., atleisti iš darbo, bloginti darbo sąlygas sudarant darbo grafikus ir kt.);
 - 9.2. pasiekimų nuvertinimas (pvz., kritika darbuotojui dėl atliktų užduočių jį žeminant, siekiant įžeisti ir kt.);
 - 9.3. šmeižtas (pvz., tikrovės neatitinkančios informacijos, galinčios padaryti žalos asmens garbei ir orumui, paskleidimas. Šmeižtu dažnai siekiama apkaltinti kitą asmenį nebūtais dalykais ir kt.);
 - 9.4. pasikartojančios neigiamos pastabos (pvz., nemalonūs skirtingo turinio komentarai ir kt.);
 - 9.5. ignoravimas (pvz., izoliavimas, atribojimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų, nesidalinimas informacija ir kt.);
 - 9.6. manipuliavimas (pvz., darbuotojui nustatomas neadekvatus darbo krūvis, manipuliavimas darbo užmokesčiu, keliami neįgyvendinami reikalavimai ir kt.);
 - 9.7. nepagrįsta kritika (pvz., destruktivi kritika darbuotojui dėl atliktų užduočių jį žeminant, siekiant įžeisti ir kt.);
 - 9.8. sarkazmas (pvz., piktas pašėpimas, kandi ironija ir kt.);
 - 9.9. 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.);
 - 9.10. riksmi (pvz., bendravimas pakeltu tonu, nevaldomos emocijos ir kt.);
 - 9.11. viešas žeminimas (pvz., žeminantys komentarai darbuotojo atžvilgiu, darbuotojo sumenkinimas, panieka ir kt.).
10. Psichologinis smurtas darbo aplinkoje gali pasireikšti tarp bendradarbių (vertikalus smurtas), tarp tiesioginio vadovo ir pavaldinių (vertikalus smurtas), darbuotojų ir kitų asmenų (klientų, interesantų, lankytojų, trečių asmenų ir kt.).
11. Psichologinis smurtas gali būti išreikštas tiesiogiai (kai smurtauja pats smurtautojas) ir netiesiogiai (smurtaujama kito asmens „pavedimu“), taip pat panaudojant informacines technologijas (elektroninius laiškus), mobilius telefonus (SMS žinutės, skambučiai atostogų metu, ne darbo metu ir pan.), bendrovės vidinį intranetą, visuomenės informavimo ar bendravimo platformas darbo ir nedarbo metu.
12. Psichologinis smurtas gali turėti verbalinę ir (ar) neverbalinę (per balso intonaciją, veido išraišką, mimiką, gestus, kūno kalbą ir kt.) išraišką.
13. Mobingą gali taikyti tiek vienas, kolektyvo pritarimą ar galios svertų turintis, darbuotojas, tiek darbuotojų grupė kito darbuotojo ar jų grupės atžvilgiu.
14. Pagrindinė ir dažniausia psichologinio smurto darbe pasekmė darbuotojui/vadovui yra patiriamas 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 veiksnius.
15. Neigiamos psichologinio smurto ir mobingo pasekmės darbuotojams:
 - 15.1. Psichologinės pasekmės: psichologinis smurtas ir mobingas gali sukelti miego sutrikimus, depresiją ir padidėjusį nerimą, nuovargį, nerimo ir nuotaikos sutrikimus, panikos atakas, padidėjusią savižudybės riziką.
 - 15.2. Fiziologinės pasekmės: psichologinis smurtas ir mobingas gali sukelti aukštą kraujospūdį, galvos skausmą, raumenų įtampą, apetito pokyčius, skrandžio skausmus.
16. Neigiamos psichologinio smurto ir mobingo pasekmės Bendrovei:
 - 16.1. Padidėjęs nedarbingumo dėl ligos dienų skaičius.

- 16.2. Padidėjęs žmonių, išeinančių iš darbo skaičius.
- 16.3. Sumažėjusi darbuotojų motyvacija bei produktyvumas.
- 16.4. Padidėjusi konfliktų darbo vietose rizika.
- 16.5. Išaugę kaštai dėl naujų darbuotojų įdarbinimo.
- 17. Psichologinio smurto darbe atpažinimas priklauso nuo subjektyvaus darbuotojo ar vadovo aplinkos suvokimo, todėl psichologiniu smurtu nėra laikoma (sąrašas nebaigtinis):
 - 17.1. kai darbuotojas dėl savo turimo išsilavinimo, įgytų kompetencijų ar kitų aplinkybių gali klaidingai įžvelgti psichologinį smurtą, pvz., darbuotojas gali nežinoti teisės aktų reikalavimų, kurių privalo laikytis, tinkamai nėra susipažinęs su Bendrovės vidaus (norminiais) teisės aktais ir pan.;
 - 17.2. kai vyksta darbuotojų veiklos vertinimas, darbuotojui gali būti įvardijami jo atliekamo darbo trūkumai ir privalumai, išreiškiamos pastabos. Darbdavys turi teisę vertinti darbuotojo dalykines savybes, darbo rezultatus todėl reikia atskirti pagrįstą darbdavio vertinimą (darbinę kritiką), ir vertinti ar konkrečiu atveju tokia kritika nėra išreiškiamą žeminančiai, pašaipiai;
 - 17.3. darbdavys gali tikrinti ar darbuotojas laikosi darbo sutartimi pavestų pareigų, reikalauti laikytis lokaliųjų 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;
 - 17.4. tarp darbdavio ir darbuotojo kilę nesusipratimai/diskusijos/nuomonių nesutapimai savaime negali būti vertinami kaip psichologinis smurtas.

III SKYRIUS GALIMOS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO FORMOS

- 18. Įprastai psichologinis smurtas pasireiškia daugiau nei viena netinkamo elgesio forma, daugiausia tai priekabiavimas (kuomet pakartotina ir sąmoningai išnaudojama, grasinama ir (arba) žeminama ir pan.) bei smurtas (kuomet užpuolamas vienas ar daugiau darbuotojų ar vadovų su tikslu pažeisti asmens orumą ir (ar) sukurti priešišką darbo aplinką).
- 19. Priekabiavimas ir smurtas gali pasireikšti:
 - 19.1. fiziniu, psichologiniu ir/ar seksualiniu išnaudojimu;
 - 19.2. neetišku elgesiu (vieną kartą ar sistemingai);
 - 19.3. nepagarbiu elgesiu kitų asmenų atžvilgiu.

IV SKYRIUS DRAUDŽIAMAS ELGESYS

- 20. Bendrovėje yra draudžiami tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, sveikatos būklės, santuokinės ir šeiminių padėties, narystės politinėje partijoje, profesinėje sąjungoje ar asociacijoje, religijos (išskyrus atvejus, kai darbuotojas dirba religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsizvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas), ketinimo turėti vaiką pagrindu, taip pat dėl to, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatytais teisėmis, bei dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, ar kitais įstatymuose nustatytais pagrindais.
- 21. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:
 - 21.1. darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka jam pavestas pareigas;

- 21.2. pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buities, sanitarinėmis ir higienos patalpomis;
 - 21.3. su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu;
 - 21.4. su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu;
 - 21.5. pakeliui į darbą ar iš darbo.
22. **Pagrindinės darbuotojų elgesio taisyklės numatytos Politikos X skyriuje.**

V SKYRIUS PREVENCINIAI VEIKSMAI

23. Bendrovėje palaikomi ir toleruojami atviri, geranoriški, savitarpio pagalbos, supratingumu ir atidumu paremti darbo santykių dalyvių tarpusavio santykiai, gerbiama kitokia pozicija, nuomonė.
24. Bendrovė siekia kuo efektyviau spręsti iškilančias netoleruojamo elgesio problemas, kad išvengtų užsitiesiančios įtampos, pykčio, susierzinimo, stresinės darbo aplinkos, noro atkeršyti ir iš to atsirandančių tolesnių pasekmių.
25. Bendrovė registruoja visus pranešimus apie psichologinio smurto, mobingo ir (ar) priekabiavimo atvejus, kad būtų fiksuojami ir tiriama visi atvejai, kaupiama informacija apie tokių atvejų priežastis, trukmę, poveikį ir pasekmes, padarytas išvadas bei taikytas prevencines priemones Politikos analizės ir gerinimo tikslais.
26. Bendrovės personalo susirinkimuose, padalinių informacinėse lentose, informaciniais el. pranešimais, atmintinėmis, dalomąja medžiaga ir kitais būdais skatinama atvirai kalbėti apie galimas psichologinio smurto apraiškas, mažinant psichologinio smurto darbe riziką.
27. Atsižvelgiant į esamą socialinę darbuotojų darbo aplinkos (mikroklimato) ir asmenų savijautos darbe situaciją, Bendrovė organizuoja informacinius susitikimus, seminarus bei mokymus, siekiant skatinti palaikančią aplinką darbe ir ugdyti organizacijos kultūrą, gebėjimus nustatyti potencialias psichologinio smurto situacijas ar pastebėti netinkamą darbuotojų elgesį, problemų sprendimo būdus, bendravimo įgūdžius, kurie padėtų išvengti smurto ar jį sumažinti, išmokyti apsiginti ir (ar) padėti nukentėjusiems darbuotojams.
28. Visapusė pagalba suteikiama psichologinį smurtą patyrusiems asmenims ir taikomos drausminės procedūros smurtautojams.

VI SKYRIUS PRANEŠIMŲ APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ TEIKIMO TVARKA

29. Bendrovės darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs psichologinio smurto ar mobingo atvejį, pagrįstai manantis, kad prie jo ar kito asmens yra priekabiuojama, turi teisę (taip pat ir anonimiškai) apie jį raštu pranešti:
 - 29.1. asmeniškai Bendrovėje adresu: Eigulių g. 2, LT-03150 Vilnius arba
 - 29.2. paštu ar per kurjerių tarnybą adresu: Eigulių g. 2, LT-03150 Vilnius arba
 - 29.3. el. paštu – v.rackauskiene@bssgrupe.lt;
30. Pranešimas turėtų būti teikiamas per kiek įmanoma trumpiausią laiką nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo dienos, išsamiai arba kuo detaliau pateikiant informaciją apie įvykio datą (arba periodą nuo – iki), galimus iniciatorius, nukentėjusius, liudininkus, pranešimą pildančio asmens sąsajas su įvykiu, įvykio aplinkybes, siūlomas prevencines priemones (jei esama pasiūlymų).
31. Pateikiant pranešimą, nebūtina, bet pageidautina siekiant tikslesnio tyrimo, išvadų ir tikslingos prevencijos, norint gauti atsakymą apie Bendrovės veiksmus skundžiamu atveju, pranešėjas turi nurodyti savo vardą ir pavardę, kontaktinius duomenis.
32. Siekiant kuo efektyvesnio smurto ir (ar) priekabiavimo darbe atvejo tyrimo, objektyvių aplinkybių nustatymo, būtina remtis aiškiais ir konkrečiais įrodymais, todėl pranešėjui rekomenduojama rinkti ir pateikti visus su smurto ir (ar) priekabiavimo darbe atvejais susijusius objektyvius įrodymus:

- 32.1. dokumentus (pvz., psichologų/psichoterapeutų konsultacijų sąskaitos ir kt.);
 - 32.2. išsaugoti SMS žinutes;
 - 32.3. išsaugoti elektroninius laiškus, persiųsti į asmeninį el. paštą;
 - 32.4. turimas nuotraukas;
 - 32.5. vaizdo ar garso įrašus;
 - 32.6. liudininkus, galinčius patvirtinti nederamą kito asmens elgesį ir kt.
33. Bendrovė užtikrina darbuotojų, pateikiančių pranešimą dėl psichologinio smurto ar mobingo konfidencialumą, objektyvumą ir nešališkumą visų galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejo dalyvių atžvilgiu.
34. Bendrovė užtikrina, kad darbuotojai bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jei pateiks pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto psichologinio smurto ar mobingo atvejo.

VII SKYRIUS PSICHOLOGINIO SMURTO, MOBINGO IR PRIEKABIAVIMO ATVEJŲ NAGRINĖJIMO TVARKA

35. Galimai patirtus ar pastebėtus psichologinio smurto, mobingo ar priekabiavimo atvejus registruoja bei nagrinėja, prevencines priemones siūlo Bendrovės vadovo įsakymu paskirtas **Atsakingas asmuo**.
36. Jei pranešimas gaunamas paštu, Bendrovės darbuotojas, registruojantis gautus dokumentus, pranešimo neregistruoja ir nedelsdamas, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną, jį perduoda Atsakingam asmeniui.
37. Visus gautus pranešimus (tiek žodinius, tiek rašytinius) apie galimą smurtą ir (ar) priekabiavimą Atsakingas asmuo ne vėliau kaip kitą darbo dieną registruoja neviešame registre.
38. Atsakingas asmuo apie gautą pranešimą nedelsdamas, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną, informuoja Bendrovės vadovą, o jo nesant – jį pavaduojantį darbuotoją, ir, jam nurodžius, nedelsiant pradeda pranešime nurodytų faktų vertinimą.
39. Pranešimą pateikusiam asmeniui pareiškus nepasitikėjimą Atsakingu asmeniu ir (ar) atsižvelgus į pranešime nurodytas psichologinio smurto, mobingo ar priekabiavimo aplinkybes, Bendrovės vadovo įsakymu gali būti sudaryta ir patvirtinta **Komisija** iš ne mažiau kaip 3 darbuotojų. Jei sudaroma Komisija Atsakingas asmuo Komisijai perduoda visą gautą medžiagą.
40. Pranešimų apie psichologinį smurtą, mobingą ar priekabiavimą nagrinėjimas grindžiamas šiais pagrindiniais principais:
- 40.1. *betarpiškumo* – visiems su atveju susijusiems asmenims (nukentėjusiajam, skundžiamajam, liudytojui (-ams) sudaromos visos galimybės pateikti paaiškinimus dėl savo veiksmų;
 - 40.2. *operatyvumo* – pranešimai nagrinėjami per kiek įmanoma trumpiausią terminą (teisės aktai nenumato konkrečių terminų);
 - 40.3. *pagalbos nukentėjusiajam* – gavus pranešimą dėl priekabiavimo ir (arba) smurto, sudaromos psichologiškai saugios darbo sąlygos;
 - 40.4. *objektyvumo ir nešališkumo* – nagrinėjimas atliekamas objektyviai, neturint išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo;
 - 40.5. *nekaltumo* – skundžiamasis laikomas nekaltu, kol bus priimtas sprendimas dėl pažeidimo ar netinkamo elgesio.
41. Galimo psichologinio smurto, mobingo ir priekabiavimo atvejai analizuojami sudarant galimybes darbuotojams teikti pranešimus apie įvykius su detaliais paaiškinimais, nurodant smurtautojus, smurto situaciją, aplinkybes, galimus liudininkus, teikiant įrodymus.
42. Pagrindinės Atsakingo darbuotojo arba Komisijos (jeigu tokia sudaroma) funkcijos:
- 42.1. įvertinti gautą informaciją apie patirtą smurtą ir (ar) priekabiavimą per įmanomai trumpiausią laiką, bet ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo pranešimo gavimo dienos;
 - 42.2. apklausti pranešimą pateikusį asmenį ir asmenį, kurio elgesys skundžiamas (šalys apklausiamos atskirai). Prireikus apklausti kitus asmenis, galinčius suteikti papildomos informacijos, jei to pageidauja pranešimą pateikęs darbuotojas;

- 42.3. esant būtinybei, surinkti papildomą informaciją, susijusią su pranešimu, išsiaiškinti papildomas įvykio aplinkybes;
 - 42.4. išnagrinėti smurto ir (ar) priekabiavimo darbe atvejį per įmanomai trumpiausią laiką, bet ne vėliau kaip per 1 mėnesį nuo pranešimo gavimo dienos;
 - 42.5. išnagrinėjus smurto ir (ar) priekabiavimo darbe atvejį, pateikti išvadą Bendrovės vadovui, kuris priima sprendimą dėl tolesnių veiksmų ir (ar) priemonių taikymo;
 - 42.6. informuoti darbuotoją (nukentėjusįjį), pateikusi pranešimą, apie priemones, taikomas darbuotojams, patyrusiems smurtą ir (ar) priekabiavimą ir priimtą sprendimą.
43. Pranešimo nagrinėjimo terminas Bendrovėje gali būti pratęsiamas tik tuo atveju, jei dėl pateisinamų aplinkybių (ligos ir pan.) nėra galimybės apklausti nukentėjusiojo, skundžiamojo ar liudytojo. Sprendimą dėl termino pratęsimo priima Atsakingas asmuo arba Komisija, apie tai informavusi(-ęs) Bendrovės vadovą.
44. Galimo psichologinio smurto, mobingo ir priekabiavimo atvejais visų pirma sprendžiamas neformaliomis priemonėmis – pokalbiu su skundžiamuoju darbuotoju(-ais), dalyvaujant ar nedalyvaujant pranešimą pateikusiam ir (ar) nukentėjusiam asmeniui(-ims).
45. Kad darbuotojas suprastų Bendrovės siektino elgesio taisykles ir vykdomas priemones, aiškiai suprastų darbuotojo pareigas ir atsakomybę neformalaus pokalbio metu skundžiamas darbuotojas pakartotinai supažindinamas su Politika.
46. Atsakingas asmuo arba Komisija teikia pasiūlymus Bendrovės vadovui dėl veiksmų priėmimo nukentėjusiojo ir asmens, kuris elgėsi ar galimai elgėsi nepriimtinais, atžvilgiu.
47. Atsakingas asmuo arba Komisija, išnagrinėjusi(-ęs) psichologinio smurto, mobingo ar priekabiavimo darbe atvejį, padaro ir teikia Bendrovės vadovui išvadą, siūlo sprendimą(-us) dėl tolesnių veiksmų ir (ar) priemonių taikymo.

VIII SKYRIUS

APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ PRANEŠUSIŲ ASMENŲ IR NUKENTĖJUSIŲ ASMENŲ APSAUGOS PRIEMONES IR JIEMS TEIKIAMA PAGALBA

48. Atsižvelgiant į konkretų atvejį ir esamą poveikį darbuotojų emocinei, psichologinei, fizinei sveikatai, Bendrovė nukentėjusiems darbuotojams gali:
- 48.1. suteikti kasmetines atostogas ne pagal numatytą grafiką, kol bus nagrinėjamas pranešimas;
 - 48.2. siūlyti įvairių formų apsaugos priemones ir pagalbą (siūlyti naudotis visų reikalingų specialistų (psichologų, psichiatrų ir kt.) paslaugomis, informuojant, kur galima kreiptis dėl medicinos psichologo paslaugų ir sudarant sąlygas darbuotojui(-ams) jas gauti darbo metu);
 - 48.3. apmokėti reikalingų specialistų (psichologų, psichiatrų ir kt.) paslaugas (vadovaujantis protingumo principu);
 - 48.4. vykdyti darbo rotaciją (garantuojant apsaugą nuo nemalonių santykių su smurtautoju);
 - 48.5. perkelti darbuotoją į kitą darbo vietą (nepažeidžiant Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatų) ir kt.
49. Nepavykus išspręsti psichologinio smurto, mobingo ar priekabiavimo problemų Bendrovės viduje, psichologinio smurto/mobingo auka gali kreiptis:
- 49.1. į Lietuvos Respublikos valstybinę darbo inspekciją (toliau – VDI) su skundu dėl situacijos identifikavimo ir galimo poveikio priemonių darbdavio atžvilgiu pritaikymo, jeigu darbdavys, pažeisdamas darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančius teisės aktus, neorganizuoja psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių vertinimo;
 - 49.2. į Darbo ginčų komisiją su prašymu atlyginti turtinę ar neturtinę žalą dėl patirtų emocinių išgyvenimų, nepatogumų, psichologinių sukrėtimų, psichologinio spaudimo ir pan.;
 - 49.3. į bendrosios kompetencijos teismus (civilinio proceso, sunkesniais atvejais ir baudžiamojo proceso tvarka).

IX SKYRIUS

ATSAKOMYBĖS TAIKYMAS

50. Bendrovė, nustačiusi, kad psichologinio smurto, mobingo ar priekabiavimo buvo, siekdama užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichosocialinės rizikos valdymą, psichologinio smurto, mobingo ir priekabiavimo prevencijos įgyvendinimą ir saugią darbo aplinką visiems Bendrovės darbuotojams, atsižvelgdama į visas išnagrinėto atvejo aplinkybes, abiejų smurto įvykyje dalyvavusių pusių paaiškinimus, nurodytas aplinkybes, priežastis, įvertinus ankstesnį smurtautojo(-ų) elgesį, sprendžia smurtautojo(-ų) drausminės atsakomybės klausimą.

51. Smurtautojui(-ams) gali būti taikoma drausminė atsakomybė: raštiškas įspėjimas, perkėlimas į kitą skyrių ar pareigas arba atleidimas iš darbo.

52. Dėl Šios Politikos nuostatų nesilaikymo taip pat gali būti taikoma ir atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse ar kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

53. Tiek pasikartojantys, tiek ir vienkartiniai veiksmai gali būti pripažįstami prieštaraujanciais Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatoms, jeigu jie atitinka Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30 straipsnyje minimus požymius – yra priešiški, neetiški, žeminantys, agresyvūs, užgaulūs ar įžeidžiantys ir jais kėsiamasi į bent vieno darbuotojo orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.

X SKYRIUS

DARBUOTOJŲ ELGESIO (DARBO ETIKOS) TAISYKLĖS

54. Santykiai tarp darbuotojų remiasi padorumu, sąžiningumu, pasitikėjimu. Šių reikalavimų turi laikytis tiek darbdavys, tiek darbuotojas.

55. Bendrovėje laikomasi darbo drausmės, užtikrinamas maksimalus dėmesys klientams ir pavyzdinė aptarnavimo kultūra.

56. Nepriklausomai nuo užimamų pareigų darbuotojai privalo:

57. nepiktnaudžiauti savo teisėmis, gerbti kolegų darbą ir pastangas;

58. būti objektyvūs, vienodai teisingi vertinant ir sprendžiant visus klausimus, išklausti kolegas ir priimti tinkamiausią sprendimą, konfliktinėse situacijose elgtis nešališkai, išklausti kitų argumentus ir ieškoti objektyviausio sprendimo, neturėti išankstinio nusistatymo ir nesinaudoti kitų klaidomis;

59. nesinaudoti darbdavio komercinę paslaptį sudarancia informacija, siekdami naudos sau, savo šeimai, artimiesiems ar draugams, vengti darbdavio ir asmeninių interesų konflikto, visuomet išlikti lojalūs darbdaviui, paslaugūs vadovui(-ams), kolegoms, klientams, nuolat palaikyti ir stiprinti klientų pasitikėjimą Bendrovėje;

60. elgtis nepriekaištingai, būti nepaperkami, nepriimti iš klientų ar kitų asmenų dovanų, pinigų, paslaugų, lengvatų ir nuolaidų, jeigu tai susiję su darbuotojo darbu pas darbdavį;

61. elgtis pagarbiai su klientais ir kitais asmenimis, darbo metu nevartoti necenzūrinių ir (ar) įžeidžiančių žodžių ir posakių, nerinkti ir nelaikyti asmens garbę ir orumą žeminančios informacijos, nesinaudoti internetu renkanti ir platinanti informacija, nesusijusia su darbuotojo pareigomis;

62. asmeniškai atsakyti už savo sprendimus, informacijos ir dokumentų naudojimą, konfidencialumo užtikrinimą, nedelsiant pranešti tiesioginiam ar kitam vadovui apie pastebėtus neįprastus sandorius, netinkamas išlaidas, nesąžiningus asmenis, įtartinus veiksmus, savo veiklos silpnąsias vietas ir kompetencijos trūkumą;

63. būti nepriekaištingos reputacijos, nuolat tobulinti savo profesinius gebėjimus ir kvalifikaciją, būti mandagiais, paslaugiais ir tvarkingos išvaizdos, savo pareigas atlikti laiku, efektyviai, atidžiai, visose situacijose veikti profesionaliai ir taktiškai, pripažinti savo klaidas ir jas taisyti, laikyti tvarkingą ir švarią savo darbo vietą, nesinaudoti darbdavio turtu ne darbinei veiklai.

64. Tuo atveju, jei darbuotojas nekompetentingas spręsti kliento ar kolegų problemą, jis turi nurodyti, kas tai galėtų padaryti.

65. Darbuotojų apranga turi būti tvarkinga. Rekomenduojama nedėvėti sportinės ar laisvalaikiui skirtos aprangos.

66. Penktadienio darbo aprangos stilius laisvas, išskyrus darbuotojus, turinčius dalykinių susitikimų su Bendrovės klientais.

67. Bendrovėje turi būti vengiama nereikalingo triukšmo, palaikoma dalykinė darbo atmosfera.

XI SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

68. Politika tvirtinama ir keičiama Bendrovės vadovo sprendimu. Bendrovės vadovas prieš tvirtindamas Politiką vykdo informavimo ir konsultavimo procedūras su darbuotojų atstovais.

69. Su šia Politika Bendrovės darbuotojai supažindinami pasirašytinai.

„BSS Grupė“, UAB

Juridinio asmens kodas: 302307442, adresas: Eigulių g. 2, Vilnius
Duomenys apie bendrovę kaupiami ir saugomi VĮ „Registrų centras“

Direktorium 2023 m. vasario įsakymu Nr. Nr. 23/02/15
patvirtintos Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos
1 priedas

(Pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą registro formos pavyzdys)

PRANEŠIMŲ APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ REGISTRAS

Reg. Nr.	Pranešimo gavimo data / pateikimo būdas	Pranešėjo duomenys	Pranešime nurodytos psichologinio smurto, mobingo ar priekabiavimo aplinkybės	Galimai smurtaujančio asmens vardas, pavardė	Pranešimą nagrinėjantis asmuo / Komisijos sudėtis	Pastabos
1	2	3	4	5	6	7

(pareigų pavadinimas)

(parašas)

(vardas ir pavardė)