

**UAB „TELŠIŲ REGIONO ATLIEKŲ TVARKYMO CENTRAS“
DARBUOTOJŲ SMURTO IR/AR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA IR JOS
ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS**

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Darbuotojų smurto ir (ar) priekabiavimo prevencijos politika ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau - Aprašas) nustato principus, kuriais vadovaujasi UAB „Telšių regiono atliekų tvarkymo centras“ (toliau - Bendrovė), siekiant užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos principus, jų įgyvendinimo priemones, smurto ir priekabiavimo darbe atvejų registravimo ir nagrinėjimo tvarką, prevencijos ir intervencijos priemonių sistemą kurti saugiai darbo aplinkai Bendrovėje.
2. Aprašas parengtas, vadovaujantis Lietuvos Respublikos Darbo kodeksu, Profesines rizikos vertinimo bendraisiais nuostatais, patvirtintais Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2012 m. spalio 25 d. įsakymu Nr. A1- 457/V-961, Psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių tyrimo metodiniais nurodymais, patvirtintais Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. rugpjūčio 24 d. įsakymu Nr. V-699/A1-241 (toliau - Psichosocialinės rizikos vertinimo metodiniai nurodymai), Tarptautinės darbo organizacijos Konvencija Nr. 190 „Dėl smurto ir priekabiavimo panaikinimo darbo aplinkoje“ ir Rekomendacija Nr. 206 „Dėl smurto ir priekabiavimo panaikinimo darbo aplinkoje“.
3. Apraše vartojamos sąvokos:
 - 3.1. **Fizinis ir psichologinis smurtas** - tai fizinę ar psichologinę jėgos persvarą turinčio asmens ar asmenų grupės tyčiniai veiksmai, siekiant pažeminti, įžeisti, įskaudinti ar kitaip sukelti fizinę ar psichologinę žalą kitam asmeniui;
 - 3.2. **Smurto prevencija** - planinių priemonių veikla, skirta fizinio ir psichologinio smurto rizikai mažinti;
 - 3.3. **Smurto intervencija** - darbuotojų koordinuoti veiksmai, nukreipti į fizinio ir psichologinio smurto stabdymą;
 - 3.4. **Priekabiavimas** - nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rases, tautybes, pilietybes, kalbos, kilmes, socialines padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytines orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriami bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka;
 - 3.5. **Seksualinis priekabiavimas** - asmeniui, prie kurio priekabiaujama, nepriimtinas ar nepageidaujamas, užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys, kuriuo siekiama sukurti, arba kuriama asmeni, su kuriuo taip elgiamasi, bauginanti, priešiška, jam nemaloni, žeminanti ar įžeidžianti aplinka;
 - 3.6. **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;
 - 3.7. **Psichinis stresas** - darbuotojo reakcija į nepalankias darbo sąlygas, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio santykių ir (ar) santykių su darbdaviu ir (ar) trečiaisiais asmenimis psichosocialinius veiksnius;
 - 3.8. **Psichosocialinė rizika** - rizika darbuotojų psichinei ir fizinei sveikatai bei socialinei gerovei, kurią,

kelia psichosocialiniai veiksniai susiję su darbo santykiais;

3.9. **Nukentėjusysis** - darbuotojas, patyręs ar galimai patyręs smurtą, ar priekabiavimą, darbe;

3.10. **Pranešimas** - žodinis arba rašytinis informacijos pateikimas apie psichologinį smurtą, ar priekabiavimą darbe.

4. Kitos Apraše naudojamos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme ir Psichosocialinės rizikos vertinimo metodiniuose nurodymuose.

5. Aprašas taikomas visiems Bendrovės darbuotojams, nepriklausomai nuo jų užimamų pareigų ar sudarytos darbo sutarties rūšies.

II. SMURTO IR (AR) PRIEKABIAVIMO DARBE FORMOS

6. Smurtas ir (ar) priekabiavimas gali pasireikšti šiomis formomis:

6.1. tiesioginiai arba netiesioginiai grasinimai ar kaltinimai, siekiant sukelti emocinį ar fizinį skausmą, ar praradimą (pavyzdžiui, grasinimai atleisti iš darbo, bloginti darbo sąlygas, sudarant darbo grafikus ir kt.);

6.2. pasiekimų nuvertinimas (pavyzdžiui, nepagrįsta kritika darbuotojui dėl atliktų užduočių, siekiant jį žeminti, įžeisti ir kt.);

6.3. žodinis ar rašytinis žeminimas (pavyzdžiui, įžeidžiantys juokai ir pokštai, nuolatinės pastabos, neapykantos kalba, apkalbos, gandų skleidimas, šmeižtas ir pan.);

6.4. šmeižtas (pavyzdžiui, tikrovės neatitinkančios informacijos, galinčios padaryti žalos asmens garbei ir orumui, paskleidimas ir kt.);

6.5. ignoravimas (pavyzdžiui, izoliavimas, atblojimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų, nesidalinimas informacija, nuolatinis darbuotojo prašymų ir poreikių nepaisymas, neigimas ir kt.);

6.6. manipuliavimas (pavyzdžiui, atvejai, kai darbuotojui nustatomas neadekvatus darbo krūvis, manipuliavimas darbo užmokesčiu, keliama neįgyvendinami reikalavimai ir kt.);

6.7. noras išjuokti (pavyzdžiui, 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.);

6.8. rikšmai (pavyzdžiui, bendravimas pakeltu tonu, nevaldomos emocijos ir kt.);

6.9. grasinimas ar kitoks bauginantis elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę;

6.10. nepagrįstas darbo sąlygų pabloginimas, lyginant su kitais asmenimis;

6.11. nepageidaujamas fizinis kontaktas (pavyzdžiui, plekštelėjimas, glostymas, glamonėjimas, grybštelėjimas, siekimas pabučiuoti, bučiavimas ir kt.) ar tokio kontakto reikalavimas;

7. Smurto ir (ar) priekabiavimo formų sąrašas nėra baigtinis. Smurtas ir priekabiavimas gali pasireikšti ir kitokiais būdais, kurie nėra akivaizdūs, tačiau kuria nemalonią, bauginančią, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

III. SMURTO IR (AR) PRIEKABIAVIMO PREVENCIJA

8. Bendrovėje numatytos ir taikomos šios pagrindinės smurto ir (ar) priekabiavimo darbe prevencinės priemonės (Aprašo 4 priedas „Atmintinė“):

8.1. psichosocialinės aplinkos gerinimas:

8.1.1. darbuotojams turi būti aišku, ko iš jų tikimasi darbe - prieš pradėdant dirbti darbuotojai supažindinami su darbuotojo darbą, reglamentuojančiais Bendrovės vidaus dokumentais, darbo funkcijos aiškiai apibrėžtos darbuotojų pareigybes aprašymuose, darbuotojai apmokomi atlikti konkrečias darbo funkcijas, aiškos kiekvieno darbuotojo atsakomybės ribos;

8.1.2. su darbu susiję sprendimai pagrįsti teisingumo, sąžiningumo, lygių galimybių ir pagarbos žmogui principais, darbuotojų darbo krūvis sudaromas taip, kad nepažeistų teisės aktų reikalavimų, darbai paskirstomi po lygiai, tinkamam užduočių atlikimui turi pakakti laiko ir pan.;

8.2. fizinės darbo aplinkos gerinimas - užtikrinti, kad darbo vietos būtų patogios ir saugios, t. y. atitinkančios darbo vietoms nustatytus galiojančius teisės aktų reikalavimus;

- 8.3. kultūros ugdymas - darbuotojų ir vadovų bendradarbiavimas pagrįstas pagarba ir atvirumu, netoleruojamas bet kokios formos kitą asmenį diskriminuojantis elgesys;
- 8.4. smurto ir priekabiavimo darbe atvejų registravimas (Aprašo 2 priedas) ir nagrinėjimas - sudarytos sąlygos darbuotojams teikti pranešimus (Aprašo 1 priedas), Bendrovėje įtvirtinta speciali pranešimų nagrinėjimo tvarka. Darbuotojų, patyrusių arba galimai patyrusių smurtą ir (ar) priekabiavimą darbe, veiksmų schema pateikiama Aprašo 3 priede;
- 8.5. darbuotojų informavimas ir mokymas:
- 8.5.1. darbuotojai informuojami (susirinkimų ar susitikimų metu ar vidaus informacinės sistemos priemonėmis) apie psichologinio saugumo užtikrinimo politika, siekiamo pozityvaus elgesio taisykles, vykdomas priemones;
- 8.5.2. darbuotojams ir vadovams organizuojami mokymai ugdant smurto ir priekabiavimo atpažinimo, eliminavimo, komunikavimo, darbo komandoje, tolerancijos ugdymo kompetencijas, vykdomos apklausos;
- 8.6. nuolat stebima situacija, atsižvelgiant į psichosocialines rizikos veiksnius, organizuojamas, atliekamas ir esant poreikiui atnaujinamas psichosocialinės rizikos vertinimas;
- 8.7. suteikiama pagalba smurto ir priekabiavimo aukoms;
- 8.8. poveikio priemonės (drausmine atsakomybe: raštiškas įspėjimas, atleidimas iš darbo ar /ir kitos priemonės, kurios numatytos Lietuvos Respublikos darbo kodekse) taikomos, atsižvelgiant į padaryto pažeidimo sunkumą, trukmę, kaltės formą ir rūšį, ankstesnius pažeidimus, kitas svarbias aplinkybes.
9. Už smurto ir priekabiavimo prevencinių priemonių organizavimą ir įgyvendinimą atsakingas už smurto ir (ar) priekabiavimo prevenciją Bendrovėje paskirtas asmuo.

IV. SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE ATVEJŲ NAGRINĖJIMO TVARKA

10. Bendrovė užtikrina, kad pranešėjas bus apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateiks pranešimą (Aprašo 1 priedas) dėl galimo fizinio ar psichologinio smurto ir (ar) priekabiavimo atvejo.
11. Darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs smurto ir (ar) priekabiavimo atvejį, turi teisę (taip pat ir anonimiškai) apie jį pranešti pateikdamas pranešimą (toliau – Pranešimas):
- 11.1. elektroniniu paštu info@trata.lt
- 11.2. pranešant savo tiesioginiam vadovui, kuris informaciją perduoda atsakingam asmeniui;
- 11.3. pranešant Bendrovėje veikiančiai Darbo tarybai.
12. Pranešime rekomenduojama nurodyti:
- 12.1. Pranešimo datą;
- 12.2. pranešėjo vardą, pavardę, elektroninio pašto adresą (jei turi), telefono numerį;
- 12.3. jei yra žinoma, informacija apie asmenį, kurio veiksmai yra skundžiami (galimo pažeidėjo)- vardą, pavardę, pareigas, kitus žinomus duomenis (elektroninio pašto adresą, telefono numerį);
- 12.4. įvykio situaciją, apraiškas, padarymo laiką (datą) ir aplinkybes;
- 12.5. galimus liudininkus (vardus, pavardes ir žinomus kontaktinius duomenis);
- 12.6. kitą turimą informaciją (vaizdo ir (ar) garso įrašus, nuotraukas, susirašinėjimą elektroniniu paštu ar trumposiomis žinutėmis ir pan.);
13. suformuluotą reikalavimą / prašymą.
14. Gavęs Pranešimą, Bendrovės direktorius įsakymu sudaro Smurto ir (ar) priekabiavimo atvejo nagrinėjimo 3 (trijų) asmenų komisiją (toliau - Komisija), kuri išnagrinėja galimo smurto ir (ar) priekabiavimo atvejį ir pateikia išvadą Bendrovės direktoriui.
15. Komisijos narys, prieš pradėdamas darbą Komisijoje, turi pasirašyti nešališkumo deklaraciją ir konfidencialumo pasižadėjimą (Aprašo 5 priedas). Kilus pagrįstoms abejonėms dėl nešališkumo ir

nepriklausomumo, Komisijos narys turi nusišalinti nuo Pranešimo nagrinėjimo ir sprendimo priėmimo.

16. Pranešimo nagrinėjimo principai:

16.1. **Operatyvumas** - atvejo nagrinėjimas atliekamas per įmanomai trumpiausią terminą;

16.2. **Betarpiškumas** - visiems su atveju susijusiems asmenims (nukentėjusiajam, smurtavusiam (priekabiavusiam) ar galimai smurtavusiam (priekabiavusiam) darbuotojui, liudininkui (-ams) sudaromos visos galimybės pateikti paaiškinimus;

16.3. **Nešališkumas** - atvejis nagrinėjamas objektyviai, be išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo;

16.4. **Konfidencialumas** - draudžiama atskleisti bet kokią informaciją, susijusią su smurto ir (ar) priekabiavimo darbe atvejo nagrinėjimu, tyrimo procese nedalyvaujantiems asmenims.

17. Komisijos funkcijos:

17.1. ne vėliau kaip per 5 (penkias) darbo dienas informuoja atitinkamus asmenis (pranešėją ir galimą pažeidėją, kitas suinteresuotas tyrimo šalis) apie tyrimo pradžią ir, jeigu reikia, prašo pateikti su tyrimu susijusią informaciją bei paaiškinimus. Paaiškinimai gali būti pateikti raštu arba žodžiu. Paaiškinimus teikiant žodžiu daromas garso įrašas ir jo pagrindu parengiamas išsamus protokolai. Protokolo nuorašas elektroniniu paštu arba paštu siunčiamas susipažinti paaiškinimus pateikusiam asmeniui. Asmuo, kurio prašoma pateikti paaiškinimus, yra informuojamas apie tai, kad nepateikus paaiškinimų, bus laikoma, kad asmuo atsisakė teisės būti išklausytam;

17.2. jeigu reikalinga, surinkti papildoma informacija, susijusią su pranešimu, išsiaiškinti papildomas įvykio aplinkybes;

17.3. išnagrinėti smurto ir (ar) priekabiavimo darbe atvejį per įmanomai trumpiausią laiką, bet ne vėliau kaip per 1 (vieną) mėnesį nuo Pranešimo gavimo dienos. Kai dėl objektyvių priežasčių per šį terminą Pranešimas negali būti išnagrinėtas, nagrinėjimo terminas gali būti pratęstas, bet ne ilgiau kaip 10 (dešimt) darbo dienų. Likus ne mažiau kaip 2 (dviem) darbo dienoms iki termino pabaigos, Bendrovė išsiunčia asmeniui pranešimą raštu, nurodant skundo nagrinėjimo pratęsimo priežastis.

17.4. išnagrinėjus smurto ir (ar) priekabiavimo darbe atvejį, raštu pateikti išvadą Bendrovės direktoriui, kuris priima sprendimą dėl tolimesnių veiksmų ir (ar) priemonių taikymo. Apie priimtą sprendimą informuoti darbuotoją pateikusį Pranešimą (jei darbuotojas to pageidavo) ir Darbo tarybą.

18. Komisija turi teisę:

18.1. teikti pasiūlymus Bendrovės direktoriui dėl tolimesnių veiksmų priėmimo nukentėjusiojo ir asmens, kuris elgėsi netinkamai ar dėl kurio darbuotojas patyrė smurtą ir (ar) priekabiavimą, atžvilgiu;

18.2. rekomenduoti Bendrovės direktoriui atmesti pranešimą, kaip nepagrįstą.

19. Pranešimą nagrinėti atsisakoma, jeigu:

19.1. neįmanoma pradėti tyrimo dėl duomenų trūkumo arba jeigu pranešimo tekstas neįskaitomas, o pranešėjas Komisijos prašymu per nustatytą terminą jo nepateikia ar nepatikslina, arba nėra kitos galimybės patikrinti ir (arba) patikslinti pateiktus duomenis;

19.2. Pranešime nurodyta aplinkybių tyrimas nepriklauso Bendrovės kompetencijai. Kai Pranešimą nagrinėti nepriklauso Bendrovės kompetencijai, ne vėliau kaip per 3 (tris) darbo dienas apie tai pranešama pranešėjui, jeigu yra žinomi jo kontaktiniai duomenys;

19.3. Pranešimas tuo pačiu klausimu buvo išnagrinėtas, yra nagrinėjamas (jeigu informacija apie tai yra žinoma Bendrovei) arba pagal įstatymus turi būti nagrinėjamas teisme;

19.4. pakartotinai pateiktas Pranešimas tuo pačiu klausimu jau buvo išnagrinėtas Bendrovėje, išskyrus atvejus, kai nurodoma naujų aplinkybių ar pateikiama naujų faktų;

19.5. Bendrovė, atsižvelgdama į Komisijos pateiktą smurto ir (ar) priekabiavimo atvejo tyrimo išvadą, nedelsiant imasi priemonių pašalinti susidariusią situaciją. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka turi teisę nutraukti darbo sutartį be įspėjimo su asmeniu, kuris elgėsi netinkamai, ir (ar) imasi kitų smurto ir (ar) priekabiavimo prevencijos priemonių.

V. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

20. Aprašas gali būti keičiamas ar pripažįstamas netekusiu galios Bendrovės direktoriaus įsakymu.
 21. Politika peržiūrima ir atnaujinama atsižvelgiant į gautus pranešimus apie smurtą ir priekabiavimą, nustatytus smurto ir priekabiavimo atvejus, pasikeitus galimiems jų pavojams ar atsiradus naujų arba pareikalavus Lietuvos Respublikos valstybinei darbo inspekcijai.
 22. Šis Aprašas privalomas ir su juo supažindinami visi Bendrovės darbuotojai pasirašytinai arba elektroninėmis priemonėmis,
 23. Visi asmens duomenys, susiję su darbuotoju, yra konfidencialūs ir naudojami tik tiek, kiek tai būtina atsakingiems fiziniams ar juridiniams asmenims atlikti pavestas funkcijas, užtikrinti darbuotojo teises ir teisėtus interesus.
 24. Smurto ir (ar) priekabiavimo darbe atvejais laikomas darbo pareigų ir etikos pažeidimu. Už tokius pažeidimus taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos ir Bendrovės vidaus teises aktuose.
 25. Už melagingą pranešimą darbuotojas atsako Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka.
 26. Šios Politikos nuostatų nesilaikymas laikomas šiurkščiu darbo pareigų nusižengimu pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 58 straipsnio 3 dalies 4 punktą.
-

PRANEŠIMAS
APIE UAB „TELŠIŲ REGIONO ATLIEKŲ TVARKYMO CENTRAS“
GALIMAI PATIRTĄ SMURTĄ IR (AR) PRIEKABIAVIMĄ

UAB „Telšių regiono atliekų tvarkymo centras“
Už smurtą ir priekabiavimą atsakingam darbuotojui

(data)

Bendrieji duomenys:	
Darbuotojo pareigos:	
Darbuotojo vardas ir pavardė:	
Galimai patirtu smurto ir (ar) priekabiavimo data, vieta, laikas, kitos svarbios faktinės aplinkybės:	
Kokia smurto forma naudota:	
<i>Fizinis:</i> užgauliojimas veiksmais (pargriovimas, kumštelėjimas, spjaudymas, daiktų atiminėjimas ar gadinimas ir kt.)	
<i>Elektroninis:</i> smurtaujama susirašinėjant elektroniniu paštu, socialiniuose tinkluose, naudojantis ryšio priemonėmis (asmeninių gyvenimo detalių viešinimas, skaudinantis bendravimas pokalbių kambariuose, nemalonių žinučių ar elektroninių laiškų gavimas ir kt.)	
<i>Psichologinis, emocinis smurtas:</i> žeidžiantys žodžiai, pastabos, grasinimai, draudimai, kaltinimai, patyčios, gąsdinimai ir kt.	
Ar tai pasikartojantys veiksmai, trunkantys ilgą laiką (pateikite papildomą svarbią informaciją)?	
Duomenys apie galimai smurtaujantį (-čius) ir (ar) priekabiauojantį (-čius) asmenį (-is):	
Darbuotojo (-ų) pareigos:	
Darbuotojo (-ų) vardas ir pavardė:	
Liudytojų kontaktiniai duomenys:	

(darbuotojo vardas ir pavardė)

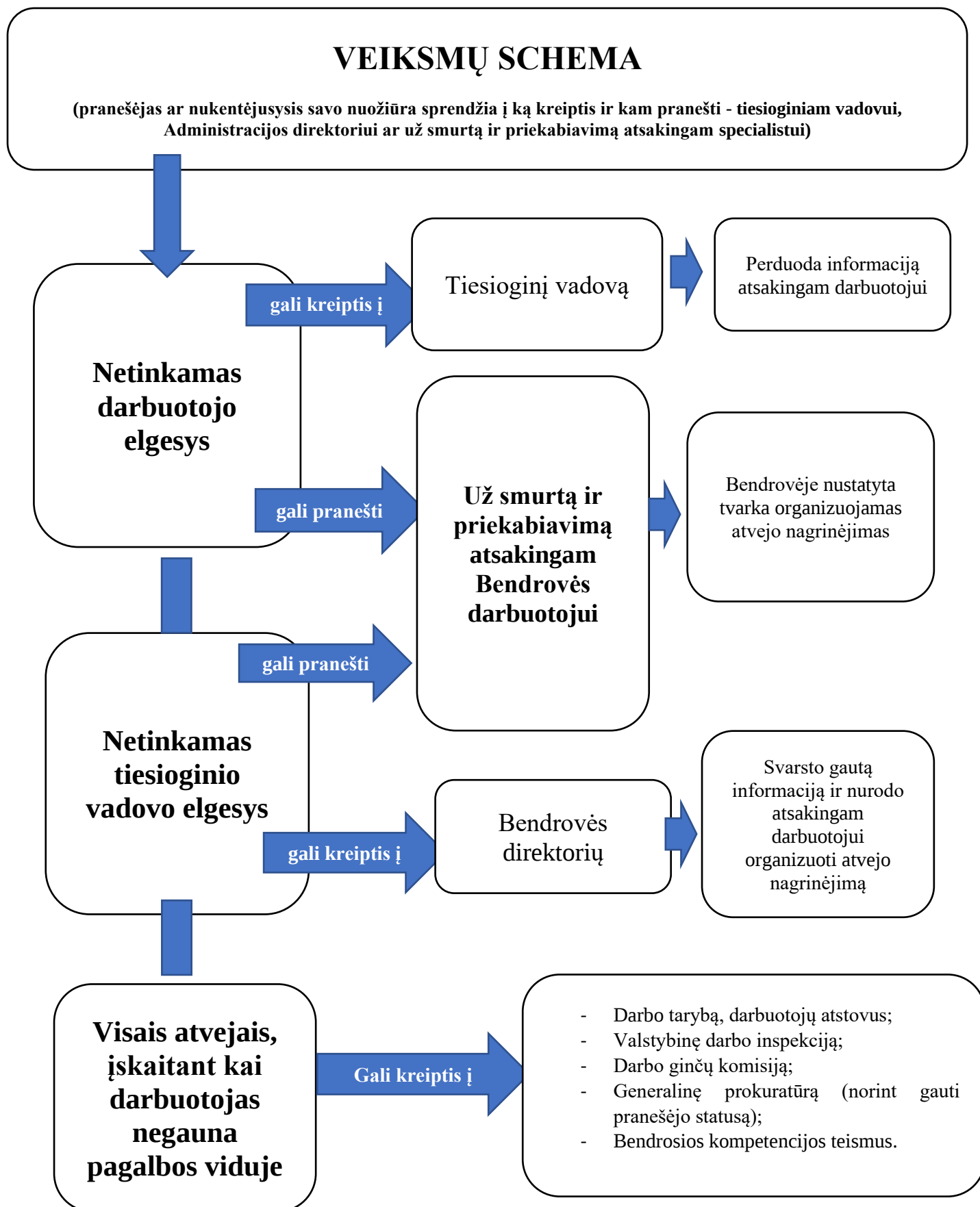
(parašas)

UAB „Telšių regiono atliekų tvarkymo centras“
smurto ir priekabiavimo politikos 2 priedas

**UAB „TELŠIŲ REGIONO ATLIEKŲ TVARKYMO CENTRAS“
SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE PRANEŠIMŲ
REGISTRAS**

[illegible]

**UAB „TELŠIŲ REGIONO ATLIEKŲ TVARKYMO CENTRAS“ DARBUOTOJŲ, PATYRUSIŲ
ARBA GALIMAI PATYRUSIŲ SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ DARBE,
VEIKSMŲ SCHEMA**



UAB „TELŠIŲ REGIONO ATLIEKŲ TVARKYMO CENTRAS“
DARBUOTOJŲ ELGESIO TAISYKLIŲ
ATMINTINĖ

NEPRIIMTINAS ELGESYS (sąrašas nebaigtinis)	Darbo sąlygų bloginimas; nepagrįsta kritika dėl atliktų užduočių; tikrovės neatitinkančios informacijos, galinčios padaryti žalos darbuotojo garbei ir orumui, skleidimas; nemalonūs skirtingo turinio komentarai; darbuotojo atribojimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų; nesidalinimas informacija; nuolatinis darbuotojo prašymų ir poreikių nepaisymas, neigimas; neadekvatus darbo krūvio nustatymas; manipuliavimas darbo užmokesčiu; grasinimai, susiję su darbuotojo finansais; keliami neįgyvendinami reikalavimai; piktas pašėpimas, kandi ironija; laidomos pašaipios pastabos apie darbuotoją, asociatyvūs juokai; bendravimas pakeltu tonu, nevaldomos emocijos; vieši komentarai, kuriais siekiama darbuotoją pažeminti, sumenkinti, panieka; įžeidimai, siekiant sumažinti darbuotojo pasitikėjimą savimi; veiksmai, pareiškimai ar gestai, kurie nukreipti į darbuotojo savigarbą ir savivertę, siekiant pažeminti; prieš darbuotojo valią jo organizmui daromas neteisėtas, tyčinis fizinis poveikis ir kt.
PRIIMTINAS ELGESYS (sąrašas nebaigtinis)	Atviras ir teisingas bendravimas; abipusiai naudingas konfliktų sprendimo priėmimas; noras siekti kompromiso; nuomonės vertinimas; išklausa be išankstinio nusistatymo; pagarbus ir tolerantiškas elgesys su kolegomis; elgesys, leidžiantis darbo metu kitiems jaustis fiziškai ir emociškai saugiai; pagalbos profesinėje veikloje suteikimas kitiems kolegoms; dalijimasis patirtimi ir žiniomis; savo profesinių klaidų pripažinimas; nepiktnaudžiavimas suteiktomis galiomis ar suteiktais įgaliojimais ir kt.
NEPAMIRŠKITE, JŪS TURITE TEISĘ	Dirbti saugioje darbo aplinkoje be smurto ir priekabiavimo apraiškų; turėti aiškiai apibrėžtas darbo funkcijas ir atsakomybę; dalyvauti mokymuose, skirtuose smurto ir priekabiavimo prevencijai; rūpintis savo kultūros darbe puoselėjimu ir bendravimo kokybe; derinti darbo ir asmeninio gyvenimo poreikius; dalyvauti vertinant profesinę riziką; teikti pasiūlymus smurto ir priekabiavimo prevencijos klausimais; naudotis numatytais smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis.
	Smurtas ar priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą ir smurtą ar priekabiavimą dėl lyties (smurtas ar priekabiavimas, nukreiptas prieš asmenį dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenį, įskaitant seksualinį priekabiavimą), diskriminacinio pobūdžio veiksmai ar garbės ir orumo pažeidimas kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų atžvilgiu darbo metu ar darbo vietoje laikomi šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu (<i>pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 58 straipsnio 3 dalies 4 punktą</i>).

Elkitės su kolegomis taip, kaip norėtumėte, kad kolegės elgtųsi su Jumis!

(komisijos nario vardas ir pavardė)

**NAGRINĖJAMO GALIMO SMURTO IR (AR) PRIEKABIAVIMO ATVEJO BENDROVĖJE
KOMISIJOS NARIO
KONFIDENCIALUMO PASIŽADĖJIMAS IR NEŠALIŠKUMO DEKLARACIJA**

20____ m. _____ d.
Plungė

Aš pareiškiu, kad nagrinėdamas galimo smurto ir (ar) priekabiavimo atvejį Bendrovėje,

1. Pasižadu:

1.1. saugoti ir tik įstatymų ir kitų teisės aktų nustatytais tikslais ir tvarka naudoti konfidencialią informaciją, kuri man taps žinoma, vertinant galimo smurto ir (ar) priekabiavimo atvejį Bendrovėje;

1.2. man patikėtus dokumentus, kuriuose yra konfidenciali informacija, saugoti tokiu būdu, kad tretieji asmenys neturėtų galimybės su jais susipažinti ar pasinaudoti.

2. Man išaiškinta, kad konfidencialią informaciją sudaro:

2.1. nagrinėjamo galimo smurto ir (ar) priekabiavimo atvejo Bendrovėje duomenys ir turinys;

2.2. nagrinėjamo galimo smurto ir (ar) priekabiavimo atvejo Bendrovėje vertinimo išvados;

2.3. nagrinėjamo galimo smurto ir (ar) priekabiavimo atvejo Bendrovėje vertinimo rezultatų duomenys;

2.4. kita informacija, susijusi su galimo smurto ir (ar) priekabiavimo atveju Bendrovėje nagrinėjimu, aiškinimu, vertinimu ir palyginimu, jeigu jos atskleidimas prieštarauja teisės aktams.

3. Patvirtinu, kad atsisakysiu vertinti man pateiktą atvejį, jei paaiškės, kad galiu nesuderinti viešųjų ir privačių interesų ir galiu būti šališkas (-a) ir pan.

4. Esu perspėtas (-a), kad pažeidęs (-usi) šį pasižadėjimą, atsakysiu teisės aktų nustatyta tvarka ir turėsiu atlyginti Bendrovei padarytus nuostolius.

(parašas)

(vardas ir pavardė)