

ATMINTINĖ DARBDAVIUI

KĄ DARYTI DARBDAVIUI GAVUS PRANEŠIMĄ APIE SMURTĄ IR (AR) PRIEKABIAVIMĄ?

Darbdavys, gavęs informaciją dėl darbuotojo patiriamo psichologinio smurto ir (ar) priekabiavimo arba informaciją apie darbuotojo (-ų) nepriimtina elgesį, turintį psichologinio smurto ir (ar) priekabiavimo požymių, turi imtis aktyvių veiksmų, siekdamas išsiaiškinti šios informacijos pagrįstumą bei užkirsti kelią bet kokiam smurtiniam elgesiui. Todėl **ne vėliau kaip per 3 darbo dienas nuo pranešimo gavimo dienos** jis privalo sudaryti komisiją, o jei tokios galimybės nėra – paskirti asmenį pranešimui tirti.

REIKALAVIMAI SUDAROMAI KOMISIJAI:



Komisija sudaroma iš nelyginio narių skaičiaus. Vienas iš komisijos narių skiriamas pirmininku.



Į Komisijos sudėtį rekomenduotina įtraukti įmonėje paskirtą atsakingą asmenį, į kurį gali kreiptis darbuotojai, darbe susidūrę su galimomis psichologinio smurto ir priekabiavimo apraiškomis.



Jeigu įmonėje yra darbuotojų atstovai (Darbo taryba ar profesinė sąjunga), jie turi teisę į komisijos sudėtį deleguoti ne mažiau kaip 1/3 komisijos narių. Jei įmonėje yra darbuotojų patikėtinis, siūloma, kad jis būtų įtrauktas į komisijos sudėtį.

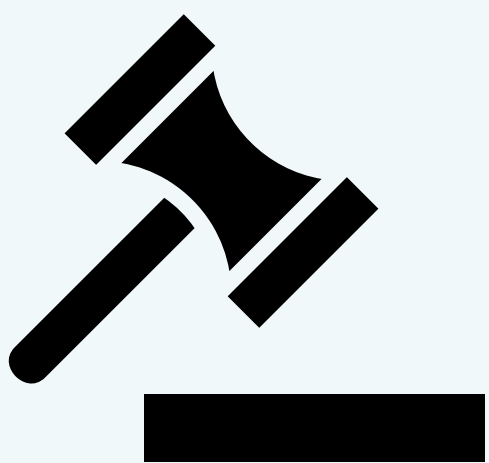
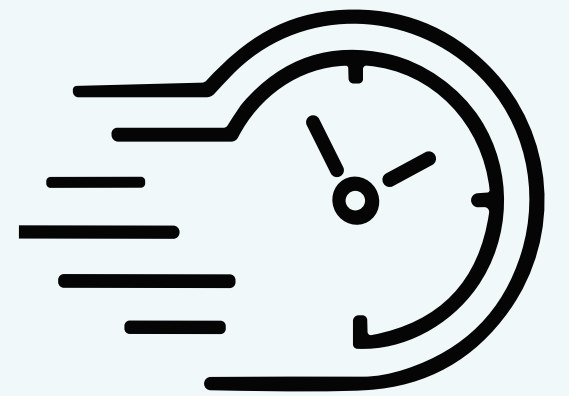


Komisijos nariai, prieš pradėdami darbą, pasirašo konfidencialumo pasižadėjimą saugoti informaciją, kuri jiems taps žinoma dėl nagrinėjamo atvejo, ir jos neatskleisti.



Tyrimas atliekamas laikantis **objektyvumo, nešališkumo, operatyvumo, betarpiškumo ir nekaltumo prezumpcijos principų.**

Tyrimas turi būti atliktas ir išvada darbdaviui pateikta **per kuo trumpesnį laiką** (konkretus laikas nustatomas įmonėje patvirtintoje Pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarkoje arba Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikoje).



Darbdavys, įvertinęs tyrimo išvadą, priima sprendimą pritarti ar nepritarti išvadai.

Darbuotojui, pranešusiam apie patiriamą smurtą ir (ar) priekabiavimą, taip pat darbuotojui, dėl kurio elgesio buvo atliktas vidinis smurto ir (ar) priekabiavimo atvejo tyrimas, **ne vėliau kaip per 3 darbo dienas nuo darbdavio sprendimo priėmimo** raštu pateikiamas minėtas sprendimas bei tyrimo išvada arba jos išrašas.



SVARBU. Darbuotojas, nesutinkantis su darbdavio sprendimu, turi teisę jį skųsti individualiems darbo ar tarnybiniams ginčams nagrinėti nustatyta tvarka.

Darbdavys, pritaręs tyrimo išvadai, kurioje smurto ir (ar) priekabiavimo darbe faktas

PRIPAŽINTAS



Sprendžia klausimą dėl poveikio priemonės (-ių) taikymo smurtą ir (ar) priekabiavimą taikiusiam darbuotojui.

Organizuoja darbuotojams seminarą, diskusiją ar mokymus konkrečiam atvejui aktualia tema arba taiko kitas prieinamas priemones įvykio eskalacijai ir galimoms pasekmėms sumažinti.

Užtikrina, kad asmenys, patyrę smurtą ir (ar) priekabiavimą, turėtų visas galimybes gauti teisinę pagalbą ir emocinę paramą. Atsižvelgiant į konkretų atvejį ir poveikį darbuotojo emocinei sveikatai, pagalba nukentėjusiajam gali būti teikiama įvairiomis formomis, pvz., sudaryta galimybė naudotis visų reikalingų specialistų (psichologų, psichiatrų, teisininkų ir kt.) paslaugomis, apmokėta už tų specialistų paslaugas (laikantis protingumo principo), darbuotojas perkeliamas į kitą darbo vietą (nepažeidžiant teisės aktų nuostatų), suteikiamos atostogos ir kita pagalba.

NEPRIPAŽINTAS



Laikydamasis proporcingumo principo, papildomai primena (pvz., siunčia el. laiškus, organizuoja seminarą, diskusiją ar mokymus) darbuotojams apie psichologinio smurto ir priekabiavimo darbe požymius, apraiškas, pagarbaus elgesio standartus ir kitus aktualius klausimus.

