

Elemental holding grupės kovos su mobingu politika

elemental.biz





TURINYS

ĮVADAS.....	1
MOBINGO SAŲVOKA.....	1
DISKRIMINACIJOS SAŲVOKA.....	5
PRIEKABIAVIMO SAŲVOKA.....	6
BENDRIEJI PRINCIPAI IR REKOMENDACIJOS.....	7
PROCEDŪRA MOBINGO, PRIEKABIAVIMO IR DISKRIMINACIJOS ATVEJU.....	10



ĮVADAS

„Elemental Holding“ grupė (toliau taip pat **Organizacija, Grupė**), vykdydama taikomą **Žmogiškųjų išteklių valdymo politiką**, parengė išsamias taisykles, įskaitant kovos su mobingu, priekabiavimu ir diskriminacija.

Ši **Kovos su mobingu politika** buvo įvesta siekiant nustatyti nuoseklią standartinę procedūrą ir reagavimą nepageidaujamo elgesio, pavyzdžiui, diskriminacijos, mobingo ir priekabiavimo, atveju. Ji buvo įgyvendinta kaip neatsiejama „Elemental Holding“ grupės priimtos Žmogiškųjų išteklių valdymo politikos dalis. Kovos su mobingu politika taikoma visose šalyse, kuriose Grupės įmonės vykdo savo verslo veiklą, jos turi laikytis visi Organizacijos darbuotojai ir partneriai, nepaisant to, kokia sutartis sudaro jų bendradarbiavimo su Grupės įmonėmis pagrindą.

Remiantis visuotinai pripažintais „Elemental Holding“ grupės principais, visos taisyklės, įskaitant šią politiką, privalomai peržiūrimi ne rečiau kaip kartą per dvejus metus, kai tik padaromi esminiai teisės aktų pakeitimai, kai tokia peržiūra reikalinga dėl pakeitimų ar įvedant kitą konkrečią politiką / vidinę procedūrą „Elemental Holding“ grupės, arba iškilus kokiam nors kitam svarbiai priežastčiai.

MOBINGO SĄVOKA

§ 1

Tarptautinė darbo organizacija mobingą apibrėžia kaip įžeidžiantį elgesį per kerštingus, žiaurius, piktybiškus ar žeminančius bandymus pakenkti asmeniui ar darbuotojų grupei, kurie dėl to patiria psichologinį priekabiavimą. Mobingas apima pastovias ir nuolatinės neigiamas pastabas ar kritiką, asmens izoliavimą nuo socialinių kontaktų, apkalbas ar melagingos informacijos skleidimą.



Pirmą kartą terminą mobingas darbuotojų santykių ir darbo aplinkos atžvilgiu pavartojo švedų gydytojas ir psichologas Heinzas Leymannas, kuris išskyrė 5 toliau išvardytas mobingo elgesio kategorijas. Šios klasifikacijos tikslas – padėti darbuotojams identifikuoti savo pergyvenimus, taip pat padėti darbdaviams klasifikuoti pastebėtą ar tariamai pastebėtą elgesį įmonėje. Toliau pateiktas sąrašas nėra baigtinis ir neapima visų elgesio būdų, galinčių sukelti mobingą, nes technologijų plėtra ir papročių pasikeitimas gali sukelti naujų nepageidaujamų elgsenų. Tačiau šis sąrašas turėtų būti naudojamas kaip gairės ir rekomendacijos, nurodančios elgesį, kuriam reikia ypatingo dėmesio įmonėje.

1. Veiksmai, neigiamai veikiantys saviraišką ir bendravimą darbo vietoje:

- a. vadovas ar partneris riboja arba varžo kieno nors galimybę išreikšti save;
- b. nuolatinis kieno nors pertraukinėjimas;
- c. reagavimas į pasisakymus ir pastabas pakeliant balsą, šaukiant, įžeidinėjant ir grasinant;
- d. nuolatinis jų darbo, profesinio ir asmeninio gyvenimo kritikavimas;
- e. telefoninis terorasis;
- f. žodiniai ir rašytiniai grasinimai;
- g. žeminančių, įžeidžiančių gestų kieno nors atžvilgiu rodymas ir (arba) aiškiai neigiami, įtaigūs žvilgsniai;
- h. aliuzijų naudojimas, vengiant ką nors išreikšti tiesiogiai.

2. Veiksmai, neigiamai veikiantys socialinius santykius darbo vietoje:

- a. aukos ignoravimas;
- b. jų perkėlimas dirbti į izoliuotą vietą ir neleidimas bendrauti su kolegomis;
- c. draudimas darbuotojams (partneriams) kalbėtis su auka;
- d. tikslingas aukos ignoravimas, elgiantis su juo abejingai ir nepaisant jo.

3. Veiksmai, neigiamai veikiantys asmens reputaciją darbo vietoje:

- a. atitinkamo asmens apkalbinėjimas, gandų apie jį sklaidymas, pravardžiavimas;



- b. mėginimas išjuokti auką ir diskredituoti ją bei įvairias jos gyvenimo sritis;
- c. tyčiojimasis iš privataus gyvenimo;
- d. jų eisenos, kalbos, gestų ar veido išraiškų imitavimas, kad jie atrodytų juokingai;
- e. jų politinių ar religinių pažiūrų arba bendros įsitikinimų sistemos puolimas;
- f. tyčiojimasis ir puolimas dėl jų tautybės, odos spalvos, seksualinės orientacijos;
- g. tyčiojimasis iš neįgalumo, trūkumų ar ypatingų savybių;
- h. įtarimų reiškimas, kad jie psichiškai nesveiki, ir siekimas priversti juos atlikti psichiatrinį patikrinimą;
- i. jų pavertimas nepadorių keiksmažodžių ar kitokių žeminančių posakių objektu;
- j. jų pavertimas seksualinio priekabiavimo ar pasiūlymų objektu.

4. Veiksmai, neigiamai veikiantys darbo ir asmeninio gyvenimo kokybę:

- a. oficialių nurodymų, įpareigojančių atitinkamą asmenį dirbti žeminantį darbą, kuris pažeidžia jo orumą, davimas;
- b. nesąžiningas jų darbo vertinimas;
- c. abejojimas jų sprendimais;
- d. neskyrimas jiems jokių užduočių, siekiant įrodyti, kad jie nenaudingi;
- e. reikalavimas atlikti tam tikras užduotis ir po to demonstratyvus įsakymų atšaukimas;
- f. absurdiškų, prieštaringų ar beprasmių įsakymų davimas;
- g. atlyginimo diferencijavimas pagal darbuotojo / partnerio lytį;
- h. užduočių, viršijančių asmens kvalifikaciją ar žemesnių už ją, skyrimas;
- i. nuolatinis naujų užduočių su nerealistiniais terminais skyrimas, siekiant juos diskredituoti.

5. Veiksmai, neigiamai veikiantys asmens sveikatą:

- a. užduočių, kurios kenkia sveikatai arba viršija jų fizines galimybes, skyrimas;
- b. grasinimas jiems fizine jėga;
- c. netinkamas fizinis elgesys su jais;
- d. reikalavimas, kad atitinkamas darbuotojas (partneris) padengtų išlaidas;



- e. seksualinis jų lietimasis ir (arba) priekabiavimas;
- f. psichinės žalos darydamas jiems darbo vietoje ar namuose.

Reikėtų pabrėžti, kad tam tikra veikla gali būti priskirta mobingui, jei ji atitinka šiuos papildomus kriterijus:

- a. elgesys kartojasi – tai nėra vienkartinis ir netyčinis veiksmas;
- b. elgesys yra nuolatinis ir nuoseklus;
- c. jis vykdomas ilgą laiką – šis laikotarpis yra individualus; tai gali būti kelios savaitės, mėnesiai ar net metai;
- d. elgesys yra tyčinis – moberis suvokia savo veiksmus, supranta savo veiksmų įtaką aukai, ir šis poveikis yra moberio tikslas;
- e. elgesys dažniausiai pasireiškia psichologinio priekabiavimo ir daug rečiau – fizinės agresijos pavidalu;
- f. dėl tokio elgesio atitinkamas darbuotojas (partneris) jaučiasi mažiau naudingas profesiniu požiūriu;
- g. elgesys žemina ar pašiepia darbuotoją (partnerį), dėl to jis izoliuojamas arba pašalinamas iš kolektyvo.

Būtina atsiminti, kad:

- a. moberis naudoja savo pranašumą prieš auką – autoritetą, amžių, pavaldumą, populiarumą ir pan.;
- b. daugeliu atvejų mobingas yra veiksmas, kurį atlieka ne asmuo, o grupė žmonių, bendradarbiaujantys priekabiaujant prie aukos;
- c. mobingas dažniausiai slepiamas, vyksta už uždarytų durų, su „akšominėmis pirštinėmis“, dalyvaujant tik įsitraukusiems į mobingą; kai dalyvauja kažkas, kas nėra į jį įsitraukęs, neigiamas elgesys nutrūksta ir netgi gali virsti iš pažiūros maloniais, naudingais ir maloniais veiksmais;
- d. dažniausiai auką ir jo aplinką bandoma įtikinti, kad auka turi psichikos sutrikimų;
- e. aukos reputacijos sugadinimas vaidina svarbų vaidmenį mobingo veiklos mechanizme.

Mobingu nelaikoma:

- a. vienkartinis darbuotojo (partnerio) žeminimas, tyčiojimas, niekinimas, nepaisant to, kad toks elgesys su darbuotoju (partneriu) yra netinkamas, jis



- nelaikytinas mobingu (tačiau gali būti pripažintas priekabiavimu ar kitokiu elgesiu, pažeidžiančiu darbuotojo (partnerio) asmenines teises;
- b. pagrįsta kritika – priekaištavimas darbuotojui (partneriui), klaidų nurodymas, siūlymas patobulėti, kai asmuo nevykdo savo pareigų ar netinkamai jas vykdo, arba jei pareigos atliekamos nepatikimai, nekokybiškai, yra pateisinama, tokia kritika yra vadovų pareiga;
 - c. konfliktas – kai žmonės vienas kito nemėgsta ir konfliktuoja vienas su kitu. Konfliktas nuo mobingo skiriasi tuo, kad konfliktinėje situacijoje teoriškai ją bando išspręsti abi pusės, o mobingui tai netaikoma;
 - d. darbo sąlygos, neatitinkančios darbuotojų sveikatos ir saugos reikalavimų (blogos darbo sąlygos gali būti laikomos mobingu tik tuo atveju, jei jos susijusios su vienu asmeniu, kuris taip pat patiria kitų formų priekabiavimą);
 - e. diskomfortas darbe, nepasitenkinimas pavestomis pareigomis, nenoras atlikti pavestų užduočių, darbo keliamas nuobodulys, savęs nerealizavimas darbe, nepasitenkinimas;
 - f. stresas, susijęs su pavestomis pareigomis, daug pastangų reikalaujančiais ar sunkiais darbais;
 - g. darbuotojo (partnerio) pripažinimas atsakingu už Organizacijos taisyklių, įskaitant darbuotojams taikomas taisykles, pažeidimus arba pareigų nevykdymą;
 - h. aukštų darbo kokybės reikalavimų, kurie vis dėlto tinka konkrečioms pareigoms, nustatymas.

Yra trys mobingo lygiai:

- aukštyn nukreiptas mobingas – jis atsiranda, kai auka tampa vadovas, o vienas ar keli jo pavaldiniai yra moberiai;
- žemyn nukreiptas mobingas – pavaldinys patiria vadovo, darbdavio ar vadovybės atstovo mobingą;
- • horizontalusis mobingas – auka patiria darbuotojų grupės, kuriai jis priklauso arba nuo kurios yra priklausomas, mobingą.

DISKRIMINACIJOS SĄVOKA

§ 2

Diskriminacija – tai nevienodas elgesys su darbuotojais dėl darbo santykių pradžios ir nutraukimo, darbo sąlygų, paaukštinimo ir galimybės mokytis, siekiant kelti profesinę kvalifikaciją, ypač dėl rasės, odos spalvos, lyties, religijos, politinių pažiūrų, tautybės, socialinės kilmės ar bet koku kitu pagrindu, ypač dėl narystės,



profesinėse sąjungose ir individualių savybių, tokių kaip amžius, negalia, nėštumas, šeimtinė padėtis, seksualinė orientacija, užsikrėtimas ŽIV, taip pat dėl terminuoto ar neterminuoto darbo laikotarpio, darbo visą ar ne visą darbo dieną, nuotolinio darbo sistemoje arba kitų įdarbinimo būdų.

Yra dviejų tipų diskriminacija: tiesioginė ir netiesioginė.

- a. Tiesioginė diskriminacija yra tada, kai su asmeniu dėl objektyvių kriterijų ar savybių (pvz.: lyties, amžiaus, negalios, rasės, religijos, tautybės, politinių pažiūrų, įsitikinimų sistemos, narystės profesinėje sąjungoje, etninės kilmės, religinių įsitikinimų, seksualinės orientacijos arba dėl terminuoto ar neterminuoto darbo laikotarpio, darbo visą ar ne visą darbo dieną, arba nuotolinio darbo sistemoje) elgiamasi mažiau palankiai nei su kitu panašioje situacijoje atsidūrusiu asmeniu, pvz.: kai praktikoje tam tikros pareigybės atveju taikomas lyties kriterijus.
- b. Netiesioginė diskriminacija yra tada, kai akivaizdžiai neutralus kriterijus (pvz.: lytis, amžius, seksualinė orientacija ir kt.) taikomas asmens ar grupės nenaudai, palyginti su kitais, pvz.: į darbo apmokėjimo taisyklės įtraukta nuostata, kad į premiją gali pretenduoti tik 40 valandų per savaitę dirbantys asmenys, o įmonėje dirba neįgalieji, kurių darbo laikas yra 35 valandos per savaitę, o tai reiškia, kad jie neturi teisės į premiją.

PRIEKABIIVIMO SĄVOKA

§ 3

Priekabiavimas yra tada, kai įvyksta nepageidaujamas elgesys, kurio tikslas arba poveikis yra pažeisti darbuotojo (partnerio) orumą ir sukurti bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką. Priekabiavimas gali būti vienkartinis įvykis.

Seksualinis priekabiavimas yra diskriminacijos dėl lyties rūšis. Seksualinis priekabiavimas – tai bet koks nepageidaujamas seksualinio pobūdžio arba su darbuotojo (partnerio) lytimi susijęs elgesys, kurio tikslas arba poveikis yra pažeisti darbuotojo (partnerio) orumą, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką; šis elgesys gali apimti fizinius, žodinius ar neverbalinius elementus.

BENDRIEJI PRINCIPAI IR REKOMENDACIJOS

§ 4

Bendrieji principai

Darbuotojai (partneriai) turėtų turėti lygias teises, atsirandančias dėl identiško vienodų pareigų atlikimo. Tai nereiškia, kad visi konkretaus darbdavio darbuotojai turi būti traktuojami vienodai. Kartu turi būti apibrėžti kriterijai (pagrindas), kad negalima pateisinti darbuotojų situacijos diferencijavimo (diskriminacijos draudimas).

„Elemental Holding“ grupės įmonės privalo savo veikloje vadovautis lygių galimybių ir vienodo elgesio principu bei nediskriminuoti savo darbuotojų (partnerių), ypač dėl jų rasės, odos spalvos, lyties, religijos, politinių pažiūrų, tautybės, socialinės kilmės ar bet koku kitu pagrindu, ypač dėl narystės profesinėse sąjungose ir individualių savybių, tokių kaip amžius, negalia, nėštumas, šeimyninė padėtis, seksualinė orientacija arba užsikrėtimas ŽIV,

nebent:

- a. tokiu būdu atliekama darbuotojų atranka atitinka vyriausybės politiką, skatinančią užimtumo lygybę, arba yra nulemta pareigų specifikos;
- b. skirtingas požiūris į galimybes ir sąlygas pradėti dirbti ir atlikti darbą yra pateisinamas dėl konkrečios profesinės veiklos rūšies ar ypatumų arba profesinių reikalavimų konkrečiam fiziniam asmeniui;
- c. skirtingas požiūris į fizinius asmenis dėl amžiaus objektyviai ir racionaliai pateisinamas teisėtu tikslu, ypač profesinio mokymo tikslu, jeigu priemonės šiam tikslui pasiekti yra tinkamos ir būtinos;
- d. skirtingas elgesys pateisinamas fizinių asmenų, kurie nėra ES valstybių narių, Europos laisvosios prekybos asociacijos (ELPA) valstybių narių – Europos ekonominės erdvės susitarimo šalių arba Šveicarijos Konfederacijos – piliečiai, ir jų šeimos nariai, atžvilgiu, ypač dėl atvykimo ir buvimo konkrečios šalies teritorijoje sąlygų ir sąlygų, susijusių su teisiniu statusu.



Rekomendacijos

Kiekviena „Elemental Holding“ grupės įmonė, kuri yra darbdavys, privalo užtikrinti darbo aplinką, kurioje nebūtų jokio elgesio, pažeidžiančio socialinio sambūvio principus, pavyzdžiui, mobingo, priekabiavimo, tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos. Šiuo tikslu reikia imtis tokių prevencinių priemonių:

- a. turėtų būti įdiegta ši Kovos su mobingu politika, apie tai informuojami darbuotojai (partneriai) ir nuosekliai primenama, kad būtina jos laikytis;
- b. bent kartą per metus turėtų būti atliekama situacijos įmonėje diagnostika anoniminės darbuotojų apklausos būdu; ji turėtų apimti šiuos klausimus:
 - i. ar įmonėje vyksta mobingas ir kitoks nepageidaujamas elgesys;
 - ii. koks elgesys labiausiai vargina;
 - iii. kokia atmosfera tarp darbuotojų (partnerių);
 - iv. ar darbuotojai ir partneriai patiria mobingą;
 - v. kaip suprantamas mobingas;
 - vi. kokių prevencinių priemonių būtų labiausiai laukiama;
- c. turėtų būti vykdoma vadovybės ir darbuotojų (partnerių) informavimo, mokymo ir konsultavimo veikla, susijusi su pagrindinėmis žiniomis apie mobingą.

„Elemental Holding“ grupės įmonėms turėtų būti paskirti Etikos pareigūnai – bent vienas iš kiekvienos jurisdikcijos, kurioje įmonės veikia. Etikos pareigūnus skiria Atitikties departamentas; tačiau pagrįstais atvejais, t. y. kai Organizacija vykdo nereikšmingą veiklą tam tikroje jurisdikcijoje, Atitikties departamentas gali nuspręsti neskirti Etikos pareigūno.



Bent kartą per metus Etikos pareigūnas organizuoja vadovybei mokymo kursus apie nepageidaujamo elgesio, pvz.: mobingo, priekabiavimo ir diskriminacijos, prevenciją.

Bent kartą per dvejus metus darbuotojams (partneriams) turėtų būti rengiami mokymo kursai, skirti užkirsti kelią nepageidajamam elgesiui, pavyzdžiui, mobingui, priekabiavimui ir diskriminacijai.

Siekdamos užtikrinti lygias galimybes ir vienodą elgesį, Grupės įmonės turi atlikti šiuos veiksmus:

- a. įdiegti sistemine organizacinę struktūrą, standartizuotu būdu nustatančią pareigybių tipą ir hierarchiją, reikalavimus į tam tikras pareigas samdomiems žmonėms, tam tikroms pareigoms skiriamų atlyginimų diapazoną, taip pat papildomų išmokų ir premijų sistemą;
- b. užtikrinti, kad pareiginiuose reikalavimuose nebūtų pagrindų, galinčių pažeisti lygiateisiškumo principą;
- c. garantuoti, kad įdarbinimo ar paaukštinimo procese nebūtų taikomi diskriminaciniais laikomi reikalavimai, ypač įdarbinant ar paaukštinant pareigose atsižvelgiant į amžių, lytį, šeimyninę padėtį ir pan.;
- d. sprendimai, susiję su samdymo, įdarbinimo procesu, paaukštinimu ir darbo santykių nutraukimu, priimami Organizacijoje nustatyta tvarka, dalyvaujant asmenims, galintiems patikrinti priimtus sprendimus (dalyvaujant personalo skyriui, pritarus aukščiausiai vadovybei ir kt.);
- e. užtikrinti, kad darbuotojai gautų vienodą atlyginimą už tą patį darbą, su sąlyga, kad tokie veiksniai, kaip darbo stažas, įgūdžiai ar patirtis, gali turėti įtakos diferencijuojant atlyginimą atlyginimų diapazone, nustatytame pagal a punktą;
- f. leisti pasirinkti įvairias nacionalinėse sistemose patvirtintas darbo formas.

Grupės įmonės privalo reaguoti į visų formų priekabiavimą, diskriminaciją, nevienodą elgesį ar mobingą ir imtis atitinkamų priemonių jiems visam laikui pašalinti, išlaikant tinkamą diskreciją. Vadovai yra atsakingi už nepageidaujamo elgesio nustatymą ir reagavimą į jį aiškiai kritiškai, aktyviai, adekvačiai ir greitai.



Visi darbuotojai ir partneriai privalo palaikyti draugišką atmosferą darbe, kovoti su mobingu, priekabiavimu ir diskriminacija bei reaguoti į nepageidaujamą elgesį.

Joks darbuotojas ar partneris, pranešęs apie priekabiavimą, diskriminaciją, nevienodą elgesį ar mobingą pagal **Pranešimo apie pažeidimą procedūrą** arba teikiantis bet kokią pagalbą aukai, nepatirs jokių neigiamų pasekmių.

Bet koks elgesys, turintis mobingo, priekabiavimo ar diskriminacijos požymių, yra darbuotojo pareigų, organizacijoje galiojančių įstatymų ir vidaus taisyklių pažeidimas ir gali būti pagrindas įmonei taikyti atitinkamuose nuostatuose ir procedūrose numatytas priemones bei sankcijas.

PROCEDŪRA MOBINGO, PRIEKABIAVIMO AR DISKRIMINACIJOS ATVEJU

§ 5

Kiekvienas darbuotojas (partneris), manantis, kad patyrė mobingą, gali pateikti skundą pagal Organizacijoje galiojančią **Pranešimo apie pažeidimus teikimo procedūrą**. Bet kokia veikla, susijusi su pranešimu apie pažeidimus, turi būti vykdoma laikantis konfidencialumo ir nešališkumo principų, privalomų visiems tokio proceso dalyviams.

Bet kokias abejones, susijusias su pranešimo apie pažeidimus teikimo procedūros taikymu ar konkretaus skundo pateikimu, reikia pranešti „Elemental Holding“ grupės Atitikties departamentui: compliance@elemental.biz.



Elemental Holding S.à r.l.

20, rue Eugène Ruppert, L-2453 Luxembourg
p: +352 26 49 32 27, e: office@elemental.biz

elemental.biz