

## VARDARBĪBAS UN UZMĀKŠANĀS NOVĒRŠANAS POLITIKA

### 1. VISPĀRĪGI NOTEIKUMI

- 1.1. Šīs politikas mērķis ir uzlabot psihosociālos apstākļus darbavietā un novērst psiholoģisko vardarbību darbavietā, pat ja nav acīmredzamu uzmākšanās, seksuālas uzmākšanās vai vardarbības pazīmju.
- 1.2. Visiem SIA Printpack darbiniekiem ir jāiepazīstas un jāievēro noteikumi un procedūras, kas izklāstītas šajā politikā, kura ir publicēta uzņēmuma tīmekļa vietnē [www.printpack.lv](http://www.printpack.lv)
- 1.3. Vardarbība un uzmākšanās ir aizliegta:
  - (1) darba vietās, tostarp sabiedriskās un privātās vietās, kur darbinieks atrodas darba devēja rīcībā vai pilda pienākumus saskaņā ar darba līgumu;
  - 2) atpūtas un ēdienreizes pārtraukumu laikā vai izmantojot sadzīves, sanitāros un higiēnas līdzekļus;
  - 3) ar darbu saistītu braucienu, ceļojumu, apmācību, pasākumu vai sabiedrisko aktivitāšu laikā;
  - 4) ar darbu saistītas saziņas laikā, tostarp saziņas laikā, izmantojot informācijas un elektroniskās saziņas tehnoloģijas;
  - 5) darba devēja nodrošinātā naktsmītnē;
  - 6) ceļā uz darbu vai no darba.
- 1.4. Printpack nepieļauj jebkāda veida vardarbību vai uzmākšanos.
- 1.5. Mēs saprotam, ka visi cilvēki ir atšķirīgi un viņiem ir savi uzskati un rakstura iezīmes un ka domstarpības, diskusijas un viedokļu atšķirības starp darba devēju un darbinieku pašas par sevi nav uzskatāmas par psiholoģisku vardarbību.

### 2. NOTEIKUMOS LIETOTIE TERMINI

- 2.1. **Psiholoģiskā vardarbība jeb mobings** ir nepieņemama viena vai vairāku cilvēku uzvedība, kas var izpausties dažādos veidos, no kuriem divi galvenie ir uzmākšanās un vardarbība. Ta ir jebkāda veida atkārtota aizskaroša, aizvainojoša vai citādi aizskaroša uzvedība, kas vērsta pret atsevišķu darbinieku un grauj darbinieka profesionālo, materiālo, sociālo vai psiholoģisko labklājību, ietekmē darbinieka garīgo un fizisko veselību un reputāciju, kā arī mazina darbinieka produktivitāti.
- 2.2. **Uzmākšanās** ir nevēlama uzvedība, kuras mērķis ir aizskart vai aizskart personas cieņu tās personiskās identitātes dēļ un kuras mērķis ir radīt vai rada iebiedējošu, naidīgu, pazemojošu vai aizskarošu vidi.

- 2.3. **Vardarbība** ir tīša fiziska, garīga, seksuāla vai cita veida kaitējums, kas nodarīts personai ar darbību vai bezdarbību un kas rada nemateriālu, fizisku vai materiālu kaitējumu.
- 2.4. "**Stress**" ir darbinieka reakcija uz nelabvēlīgiem psihosociāliem faktoriem, piemēram, darba apstākļiem, darba prasībām, darba organizāciju, darba saturu, attiecībām starp darbiniekiem un/vai ar darba devēju, un/vai trešajām personām.

### 3. UZMĀKŠANĀS UN VARDARBĪBAS VEIDI

3.1. Uzmākšanās un vardarbība var izpausties šādi:

- aizskaroši komentāri par darbinieku, darbinieka nomelnošana vai noniecināšana, darbinieka kritizēšana par viņa veiktajiem uzdevumiem ar nolūku pazemot vai aizvainot;
- publisku pazemošanu gan rakstiski, gan mutiski;
- nevēlamu fizisku kontaktu, tostarp seksuālu uzmākšanos, vai lūgumu pēc šāda kontakta;
- uzmācīga uzmeklēšana, novērošana un informācijas vākšana par personu, kas nav tieši saistīta ar tās darba pienākumu veikšanu;
- Atkārtoti aizskaroši verbāli vai vizuāli "joki", kuros izsmej darbinieka personīgās īpašības, vecumu, dzimumu, privāto dzīvi, reliģiju vai citus uzskatus vai pārliecību;
- baumas, baumu izplatīšana, neslavas celšana;
- sarkasms (apvainojošs izsmiekls vai kodīga ironija);
- kliegšana (komunikācija paaugstinātā tonī, nekontrolējot emocijas);
- iebiedēšana, noniecināšana, nepamatotas un neadekvātas prasības pret darbinieku, kas pārsniedz saprātīgas vadības prasības;
- Spiediens uz darbinieku, lai viņš rīkotos neatbilstoši, piemēram, pārkāpjot likumu;
- apzināti ignorē, izolē, atslēdzas no komandas un kopīgām aktivitātēm, nedalās ar informāciju;
- neatbilstoši uzdevumi, vadītāju mikromanipulācija, manipulācijas ar atalgojumu, nereālas prasības;
- Draudī vai citāda iebiedējoša rīcība, kuras mērķis ir ierobežot personas izvēles brīvību;

3.2. 3.1. punktā minētais uzmākšanās un vardarbības veidu saraksts nav izsmeļošs. Uzmākšanās un vardarbība var izpausties arī citos veidos, kas nav acīmredzami, bet rada nepatīkamu, iebiedējošu, pazemojošu vai aizskarošu vidi.

### 4. UZMĀKŠANĀS UN VARDARBĪBAS NOVĒRŠANAS PASĀKUMI

- 4.1. Ja darbinieks vārdiski vai ar savu rīcību norāda, ka viņam nav pieņemama cita darbinieka attieksme pret viņu, kas nav saistīta un/vai nav nepieciešama viņa darba pienākumu veikšanai, viņam/viņai šāda rīcība ir nekavējoties jāpārtrauc.
- 4.2. Mēs veiksime visus pasākumus, lai pārtrauktu rīcību, kas pārkāpj šo politiku.

- 4.3. Darbiniekam, kurš saskaras ar uzvedību, kas izskatās pēc uzmākšanās un vardarbības, ir skaidri jāpasaka personai, kas to dara, ka šāda uzvedība ir nepieņemama un ir jāpārtrauc. To var izdarīt mutiski vai pa e-pastu.

## **5. ZIŅOŠANAS UN IZSKATĪŠANAS PROCEDŪRAS ATTIECĪBĀ UZ ZIŅOJUMIEM PAR VARDARBĪBU UN UZMĀKŠANOS.**

- 5.1. Mēs esam apņēmušies nodrošināt, ka visi darbinieki ievēro šo politiku. Mēs atbildīgi reaģējam uz ziņojumiem par vardarbību un uzmākšanos, kurus darbinieki var iesniegt savam tiešajam vadītājam, uzņēmuma izpilddirektoram vai rakstot uz [sudzibas@printpack.lv](mailto:sudzibas@printpack.lv) Mēs garantējam ziņotājiem pilnīgu anonimitāti.
- 5.2. Visi ziņojumi par vardarbību vai uzmākšanos tiek reģistrēti un nekavējoties analizēti.
- 5.3. Darba devējs nodrošina objektivitāti pret abām vardarbības un uzmākšanās pusēm un nodrošina, ka vardarbības un uzmākšanās upuri saņem atbilstošu atbalstu (vajadzības gadījumā no psihologa, psihiatra, medmāsas vai sociālā darbinieka).

Valdes loceklis



Linās Koncius

Apstiprināšanas datums 07 07 2023