

Labvēlīgas darba vides politika uzņēmumā SIA Latvijas Meža Attīstības Fonds

SIA Latvijas Meža Attīstības Fonds (turpmāk tekstā – LMAF) ir apņēmis uzturēt un nodrošināt labvēlīgu un drošu darba vidi visiem LMAF uzņēmumā strādājošajiem darbiniekiem. Attiecīgi mēs nepieļaujam diskrimināciju, jebkāda veida vardarbību vai uzmākšanos darba vietā.

Visu vadītāju un darbinieku pienākums ir nodrošināt labvēlīgu un drošu darba vidi, lai sasniegtu šo mērķi. Katrs no mums ir personīgi atbildīgs pret saviem kolēģiem un LMAF, aktīvi piedalīties labvēlīgas un drošas darba vides veidošanā.

LMAF ir izveidojis šo labvēlīgās darba vides politiku, kas paļaujas uz to, ka ikviens mūsu darba vietā ne tikai atturas no šādas uzvedības, bet arī identificē un ziņo par diskrimināciju, vardarbību un uzmākšanos darba vietā, kad tā notiek. Galvenie principi uz kuriem ir koncentrēta LMAF politika:

- nelegāli neizmanto bērnu darbu;
- aizliedz un neatbalsta visus piespiedu darba veidus;
- aizliedz un neatbalsta jebkāda veida vardarbību darba vidē;
- nodrošina, ka nodarbinātībā un profesijā nav diskriminācijas;
- ievēro biedrību, apvienību un arodbiedrību dibināšanas brīvību un tiesības uz kopīgumu;
- ievēro Latvijas tiesību aktos noteiktās prasības.

Ja piedzīvojat vai uzzināt par to, ko uzskatāt par diskrimināciju, vardarbību vai uzmākšanos darba vietā, kā noteikts šajā politikā, jums par to jāziņo savam vadītājam vai personāla vadītājam. Darba attiecībām ir jābūt brīvprātīgām, kas balstās uz savstarpēju vienošanos, bez sodīšanas draudiem.

Sūdzības par diskrimināciju darba vietā, vardarbību vai uzmākšanos tiks uztvertas nopietni. Ja tiek atklāts, ka jūs diskriminējat, rīkojaties vai draudat vardarbīgi izturēties pret kādu, vai ja jūs apzināti pieļaujat citas personas diskrimināciju vai pret to vērstu vardarbību, tiks izskatīti visi līdzekļi, lai novērstu esošo situāciju un šādas situācijas atkārtošanos.

Ziņošanas kultūra, kad runa ir par diskrimināciju, vardarbību un uzmākšanos darba vietā, mums kā uzņēmumam ir būtiska, lai uzturētu labvēlīgu un drošu vidi. Lai gan LMAF patur tiesības veikt korektīvus pasākumus, ja jūs apzināti izvēršīsiet nepatiesu apsūdzību nevainīgai pusei, jūs nesaskarsieties ar atbildību par labticīga ziņojuma sagatavošanu vai palīdzības sniegšanu sūdzības izmeklēšanā.

DISKRIMINĀCIJAS DARBA VIETĀ, VARDARBĪBAS UN UZMĀKŠANĀS DEFINĪCIJAS

Diskriminācija darba vietā nozīmē atšķirīgu attieksmi pret individu vai grupu, piemēram, iespēju liegšanu, pamatojoties uz jebkuru raksturlielumu, ko aizsargā piemērojamie tiesību akti, tostarp, bet ne tikai:

- rase;
- ādas krāsa;
- dzimums;
- ģimenes stāvoklis;
- nacionālā izcelsme;
- reliģiskā piederība;
- vecums;
- fiziska vai garīga invaliditāte;
- seksuālā orientācija.

Dažos gadījumos diskriminācija var būt netīša. Neatkarīgi no nodoma šāda rīcība nav pieņemama, pārkāpj šo politiku un var būt arī piemērojamo tiesību aktu pārkāpums.

LMAF novērš dzimumu diskrimināciju tādās jomās kā nodarbinātība, apmācības iespējas, līgumu slēgšana, iesaistīšanās procesi un apsaimniekošanas darbības. Nodarbinātības iespējas uz vienādiem nosacījumiem ir pieejamas gan vīriešiem, gan sievietēm neskatoties uz jebkuru iepriekš pieminēto raksturlielumu (vecums, reliģiskā piederība, rase utt.) un sievietes tiek mudinātas aktīvi iesaistīties visos nodarbinātības līmeņos.

Uz vienādiem nosacījumiem gan vīriešiem, gan sievietēm ir pieejamas:

- apmācības iespējas, tai skaitā arodveselības un darba drošības programmas;
- atalgojuma sistēma. Atalgojums visiem nodarbinātajiem tiek izmaksāts atbilstoši piemērojamajiem tiesību aktiem, savstarpēji vienojoties. Atalgojums visiem nodarbinātajiem tiek izmaksāts, izmantojot savstarpēji atrunātu metodi, lai nodrošinātu, ka viņi drošā veidā saņem un patur savu algu;
- pēcdzemdību, bērna kopšanas atvaļinājums ir pieejams LR normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā un par tā izmantošanu nepiemēro sankcijas;
- paternitātes atvaļinājums ir pieejams LR normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā un par tā izmantošanu nepiemēro sankcijas;
- pastāv konfidenciali un efektīvi ziņošanas mehānismi, kas ļauj novērst seksuālās uzmākšanās gadījumus un diskrimināciju dzimuma, ģimenes stāvokļa, civilstāvokļa vai seksuālās orientācijas dēļ.

Vardarbība darba vietā ir darbība (mutiska, rakstiska vai fiziska), kas izraisa, ir paredzēta, var izraisīt vai var tikt saprātīgi interpretēta kā drauds izraisīt sev vai citiem miesas vai īpašuma bojājumus. Vardarbība darba vietā ietver, bet ne tikai, šādu uzvedību:

- fiziska spēka pielietošana pret personu, kas rada vai var radīt fiziskus ievainojumus, tostarp fiziskas darbības, piemēram, sitieni ar dūri, sitieni, speršana, grūstīšana, īpašuma bojāšana vai priekšmetu mešana;
- fiziska spēka pielietošanas mēģinājums pret personu, kas varētu izraisīt fizisku ievainojumu; un
- darbība, paziņojums vai uzvedība (vai darbību, paziņojumu vai uzvedības virkne), par ko pamatoti tiek uzskatīts, ka tā rada fiziska kaitējuma draudus vai draudus vispārējai drošībai vai drošībai darba vietā. Tas var ietvert:
 - jebkāda veida ieroča ienešana vai draudi ienest to darba vietā.
 - vardarbības ģimenē iespējamība, lai ietekmētu darba vietu.

Uzmākšanās darba vietā nozīmē rīcību, par kuru saprātīgai personai būtu jāzina, ka tā ir nevēlama, un tā ietver uzvedību (piem., komentārus un darbības), ko saprātīga persona uztvertu kā naidīgu, pazemojošu vai aizskarošu vai izraisītu viņam/viņai mokas. Uzmākšanās aptver plašu rīcības diapazonu, tostarp seksuālu uzmākšanos, iebiedēšanu un psiholoģisku uzmākšanos. Tā var būt mērķēta uz kādu personu vai cilvēku grupu personiskas nepatikas vai personības konflikta dēļ, nevis tikai rases, reliģijas, ādas krāsas, seksuālās orientācijas vai citu aizliegtu iemeslu dēļ.

Uzmākšanos darba vietā var izteikt ar aizskarošu mutisku, rakstisku vai fizisku rīcību, kas izceļ personu, kaitējot šai personai vai iebilstot pret to. Uzmākšanās darba vietā ietver seksuālu uzmākšanos, iebiedēšanu, ķircināšanu, aizvainojošus jokus, mājienu, aizvainojošu attēlu vai materiālu rādīšanu vai izplatīšanu, aizvainojošu vai iebiedējošu sarunu, noteiktas reliģijas, rases, dzimuma pārstāvja izsmiešanu vai neslavas celšanu vai līdzīgus veidus.

Uzmākšanās darba vietā neietver saprātīgas darbības, ko LMAF veicis saistībā ar darbinieku vai darba vietas vadību un virzīšanu. Patiešām, uzmākšanos darba vietā nedrīkst jaukt ar uzņēmuma tiesību normālu izmantošanu attiecībā uz darbiniekiem, jo īpaši tiesībām piešķirt uzdevumus, veikt turpmākus pasākumus un/vai uzraudzīt tāda darbinieka darbu, kura rezultāts ir neapmierinošs, veikt darbības pārskatus un novērtējumus, izteikt rājienu vai piemērot disciplinārsodus un/vai izmeklēt iespējamus pārkāpumus. Ciktāl LMAF neizmanto šīs tiesības patvaļīgā, ļaunprātīgā vai diskriminējošā veidā vai ārpus parastajiem nodarbinātības nosacījumiem, LMAF un tā darbinieku darbības nav uzskatāmas par uzmākšanos darba vietā. Uzmākšanās darba vietā neietver viedokļu atšķirības vai nelielas domstarpības starp kolēģiem.

Dažos gadījumos uzmākšanās darba vietā var būt netīša. Neatkarīgi no nodoma šāda rīcība nav pieņemama, pārkāpj šo politiku un var būt arī piemērojamo tiesību aktu pārkāpums.

DARBINIEKA UN VADĪBAS PIENĀKUMI

Iekšējā ziņošana ir svarīga LMAF, un tā ir gan gaidīta, gan novērtēta. Ja novērojat uzvedību, kas, jūsuprāt, var pārkāpt šo politiku, vai esat tās aculiecinieks, jums nekavējoties par to jāziņo.

Darbinieku pienākumi

- izprast un ievērot šo politiku;
- uzvesties atbilstoši labvēlīgas un drošas darba vides radīšanai un uzturēt pozitīvu mijiedarbību darbā;
- ziņot par diskriminācijas, vardarbības vai uzmākšanās gadījumiem darba vietā, kas piedzīvoti tieši vai bijuši aculiecinieki;
- nekavējoties ziņot par jebkuru incidentu, kurā tiek pārkāpti principi, kuri norādīti šajā politikā;
- piedalīties un sadarboties jebkurā izmeklēšanā par diskrimināciju, vardarbību vai uzmākšanos darba vietā, ja un ciktāl to prasa izmeklēšanas apstākļi; un
- izprotiet un ievērojiet organizatoriskās procedūras, lai novērstu diskrimināciju, vardarbību un uzmākšanos, tostarp risinot to, tiklīdz esat to uzzinājis;
- aizsargāt darbiniekus no diskriminācijas, vardarbības un uzmākšanās darba vietā.

Vadības pienākumi

Visu līmeņu vadītājiem (t.i., darbiniekiem, kuriem ziņo citi darbinieki) jācenšas izveidot darba vidi, kurā darbinieki jūtas ērti ziņot par incidentiem un izsakot bažas vai jautājumus par LMAF politiku. Tas iekļauj:

- izpratne par to, kā atpazīt un rīkoties ar diskriminācijas, vardarbības vai uzmākšanās incidentu vai sūdzību darba vietā, lai situācija nepaliktu bez izskatīšanas;
- pārvaldīt darbinieku kolektīva konfliktus komandā, pirms tie saasinās;
- darbinieku mudināšana ziņot par incidentiem vai sūdzībām par diskrimināciju, vardarbību vai uzmākšanos, vai visas sūdzības (arī par viņa paša uzvedību);
- piedalīties un sadarboties jebkurā izmeklēšanā par diskrimināciju, vardarbību un uzmākšanos darba vietā, ja un ciktāl to prasa izmeklēšanas apstākļi;
- nodrošināt apmācību, ja tas tiek uzskatīts par vajadzīgu vai ja to pieprasa likums.
- LMAF izstrādā un īsteno arodveselības un darba aizsardzības praksi tā, lai tā atbilst vai pārsniedz prasības, kas noteiktas LR normatīvajos aktos un ILO prakses kodeksā par darba drošību un veselības aizsardzību meža darbos;
- LMAF organizē procesus, kuros nodarbinātie lieto darba veikšanai nepieciešamos individuālās aizsardzības līdzekļus, kas atbilst vai pārsniedz LR normatīvajos aktos noteiktās prasības, kā arī uzrauga obligāto individuālo aizsardzības līdzekļu lietošanu.

ATBILDĒŠANA UN RĪCĪBA SŪDZĪBU UN PĀRKĀPUMU GADĪJUMĀ

Katrs ziņojums par diskrimināciju, vardarbību vai uzmākšanos darba vietā tiks izvērtēts, un, ja nepieciešams vai ja to pieprasa likums, tiks veikta izmeklēšana, tostarp pārrunas ar visām attiecīgajām pusēm. LMAF noteiks, kurš veiks izmeklēšanu atkarībā no apstākļiem. Dažos gadījumos LMAF pēc saviem ieskatiem var paturēt neatkarīgu trešo personu, lai veiktu izmeklēšanu.

Sūdzību (par strīdu, konfliktu vai citu pārkāpumu) var iesniegt atbilstoši procedūrai "*LMAF iekšējā strīdu, konfliktu un pārkāpumu izskatīšanas kārtība*".

Kad izmeklēšana ir notikusi, ja nepieciešams un kā to prasa tiesību akti, sūdzības iesniedzējs un atbildētājs tiks informēts par izmeklēšanas rezultātiem un jebkādam korektīvajām darbībām, kas veiktas vai tiks veiktas izmeklēšanas rezultātā. Šādos gadījumos izmeklēšanas rezultāti tiks sniegti saprātīgā termiņā pēc izmeklēšanas pabeigšanas.

Cik vien iespējams, tiks ievērota konfidencialitāte un privātums, ņemot vērā nepieciešamību veikt pilnīgu, godīgu un cieņpilnu izmeklēšanu un nodrošināt darbinieku drošību un ievērot piemērojamus tiesību aktus. LMAF veiks visas saprātīgās darbības, ko uzskatīs par vajadzīgām, lai aizsargātu darbiniekus un darba vietu. LMAF arī veiks visus saprātīgos piesardzības pasākumus, lai aizsargātu iesaistītos darbiniekus izmeklēšanas laikā, tostarp, bet ne tikai, iesaistīto darbinieku pārvietošana uz dažādām vietām, stāviem vai birojiem izmeklēšanas laikā. Paredzams, ka ikviens, kas piedalās izmeklēšanā, paturēs šo faktu un visas izmeklēšanas laikā apspriestās detaļas konfidencialas. Šīs konfidencialitātes prasības pārkāpums tiks izskatīts, un tas var izraisīt nopietnas sekas, līdz pat darba attiecību pārtraukšanai.

Nepatiesi apgalvojumi par diskrimināciju, vardarbību vai uzmākšanos darba vietā

Apsūdzības, kas izteiktas ļaunprātīgi, var novest pie korektīvas darbības, līdz pat darba attiecību pārtraukšanai.

Nekādas atriebības

LMAF nepieļaus atriebību pret ikvienu, kas ir iesniegusi sūdzību vai ziņojumu, pamatojoties uz pamatotu labticīgu pārliecību, ka šīs politikas pārkāpums ir noticis vai var notikt nākotnē, vai ir godīgi un pilnībā sadarbojies ar izmeklēšanu saistībā ar pārkāpumu vai iespējamu šīs Politikas pārkāpumu. Jebkura šāda persona tiks aizsargāta no jebkāda veida atriebības. Personāla lietā netiks ievietota neviena dokumentācija, kas ir labticīgi iesniegusi sūdzību vai ziņojumu, neatkarīgi no tā, vai prasība ir apstiprināta vai nē.

Atriebība vai atriebība var ietvert pazemināšanu amatā, nevēlamu pārcelšanu vai iespēju liegšanu LMAF uzņēmumā. Ikvienai personai, kura uzskata, ka tā ir saņēmusi atriebību ir jāziņo LMAF vadībai.

Darbiniekus, kuri iesaistās represijās vai represiju draudos vai kuri apzināti iesniedz nepatiesu sūdzību vai citādi ļaunprātīgi izmanto šo politiku, var tikt disciplinēti līdz pat tūlītējai darba attiecību pārtraukšanai, un, ja tas ir pamatoti, var tikt uzsākta tiesvedība. Šāda disciplīna nav šīs politikas atriebība vai pārkāpums.

POLITIKAS IEVIEŠANA UN KOREKCĪVĀ DARBĪBA

LMAF veiks korektīvas darbības attiecībā uz jebkuru darbinieku, kurš ir pārkāpis šo politiku, godīgā, konsekventā veidā un atspoguļo pārkāpuma būtību un faktus. Ikvienam, uz kuru attiecas šī politika un kurš to pārkāps, var tikt piemērotas korektīvas darbības. Korektīvās darbības var ietvert:

- konsultācijas;
- apmācību;
- darba attiecību vai darījumu attiecību pārtraukšanu bez iepriekšēja brīdinājuma.

Ja atklājam kādu piemērojamo Latvijas tiesību aktu pārkāpumu, mēs varam vērsties ar šo lietu attiecīgajās iestādēs, kā rezultātā var tikt piemērots sods, naudas sods, ieslodzījums vai cita veida atbildība.

APSTIPRINĀŠANA UN GROZĪJUMI

LMAF augstākā līmeņa vadītāji ir izskatījuši un apstiprinājuši šo politiku. Augstākie vadītāji ir atbildīgi par šīs politikas noteikumu ievērošanas uzraudzību.

LMAF patur tiesības pēc saviem ieskatiem papildināt, mainīt, pārtraukt vai grozīt savas politikas un procedūras jebkurā laikā bez konsultēšanās ar darbiniekiem.

Parakstīts Politikas oriģināls ir pieejams pie **Edgara Birka, valdes priekšsēdētāja**.

Politikas kopijas tiek izmantotas uzņēmuma darbinieku apmācībās un ir pieejamas jebkuram darbiniekam pēc pieprasījuma.