	PSICHOLOGINIO SMURTO (ĮSKAITANT MOBINGĄ) PREVENCIJOS, ATPAŽINIMO IR REAGAVIMO TVARKA	Tvarka 36
		Pirmas leidimas
		Tvirtinu: Generalinis direktorius Jonas Krutinis Data: 2023-01-30

Dokumento keitimų ir peržiūrų registravimas

Nr.	Data	Keitimo būdas/peržiūra	Įsigaliojimo data	Atlikusio v. pavardė	Pastabos
1	2	3	4	5	6


**AB VILNIAUS BALDAI
SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS TVARKA**

1. PASKIRTIS IR TAIKYMAS

- 1.1. AB Vilniaus baldai (toliau – **Bendrovė**) Smurto ir priekabiavimo prevencijos tvarka (toliau – **Tvarka**) yra siekiama uždrausti smurtą ir priekabiavimą darbo vietoje bei kitų su darbu susijusių veiklų metu, sukurti saugią darbo aplinką, kurioje darbuotojai nepatirtų priešišku, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų. Bendrovė tiki, jog pagarbus ir etiškas elgesys vienas kito atžvilgiu yra produktyvios darbo aplinkos esminė sąlyga. Dėl to Bendrovėje laikomasi nulinės tolerancijos smurtui ir priekabiavimui. Šia Tvarka siekiama apibrėžti kas yra nederamas elgesys, didinti darbuotojų sąmoningumą jį atpažįstant ir skatinti darbuotojus pranešti apie netinkamo elgesio atvejus Bendrovėje.
- 1.2. Šios Tvarkos tikslas yra nustatyti ir įvertinti esamą ar galimą riziką darbe, ją pašalinti bei įdiegti prevencijos priemones sveikos darbo aplinkos ir palankios darbo kultūros sukūrimui bei užtikrinimui.

2. SĄVOKOS


- 2.1. **Asmenys**, kuriems taikoma ši Tvarka – Bendrovės darbuotojai, paslaugų tiekėjai, konsultantai, praktikantai, platintojai, klientai, pardavėjai, svečiai ar bet kokiems kitiems asmenims, palaikantiems verslo ir/ar darbo santykius su Bendrove arba dirbantiems jos vardu visame pasaulyje.
- 2.2. **Darbo vieta** – šioje Tvarkoje numatyti elgesio standartai ir draudimai yra taikomi:

	PSICHOLOGINIO SMURTO (ĮSKAITANT MOBINGĄ) PREVENCIJOS, ATPAŽINIMO IR REAGAVIMO TVARKA	Tvarka 36
		Pirmas leidimas
		Tvirtinu: Generalinis direktorius Jonas Krutinis Data: 2023-01-30

- 2.2.1. darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį;
- 2.2.2. pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buitės, sanitarinėmis ir higienos patalpomis;
- 2.2.3. su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu;
- 2.2.4. su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu;
- 2.2.5. darbdavio suteiktame būste;
- 2.2.6. pakeliui į darbą ar iš darbo.
- 2.3. **Kompetentingas asmuo** – Bendrovės vadovo įsakymu paskirtas darbuotojas (darbuotojai), įgaliotas (įgalioti) nagrinėti darbuotojų pranešimus, susijusius su smurto bei priekabiavimo situacijomis. Šios Tvarkos kontekste Kompetentingas asmuo yra personalo vadovas ir darbuotojų patirties skyriaus vadovas.
- 2.4. **Priekabavimas** – nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka. Priekabavimas gali pasireikšti žodžiu ir raštu, rečiau – fiziniiais veiksmais. Priekabiavimo metu gali būti taikomi įžeidūs komentarai, juokeliai, žeminimas, nesidalijama svarbia informacija, būtina darbuotojo darbinėms funkcijoms vykdyti, asmuo atribojamas nuo kitų kolegų, susitikimų arba pasitarimų, ignoruojamas, jam skiriamos su darbinėmis funkcijomis nesusijusios užduotys ir pan.
- 2.5. **Seksualinis priekabavimas** – nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, turint tikslą pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.
- 2.6. **Smurtas** – tai asmens (-ų) veikimu ar neveikimu kitam (-iems) asmeniui (-ims) padaromas tyčinis fizinis, psichinis, seksualinis, ekonominis poveikis, susijęs su darbu, dėl kurio darbuotojas patiria arba gali patirti neturtinę ar turtinę žalą. Priekabavimas yra tęstinis procesas, t. y. – pasikartojantis nepriimtinas elgesys, o smurtas dažniausiai būna vienkartinis, staigus (ūmus) netinkamo elgesio proveržis.


3. KAIP ATPAŽINTI SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ?

- 3.1. Bendrovė imasi priemonių sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas nepatirtų priešiškų, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais

	PSICHOLOGINIO SMURTO (ĮSKAITANT MOBINGĄ) PREVENCIJOS, ATPAŽINIMO IR REAGAVIMO TVARKA	Tvarka 36
		Pirmas leidimas
		Tvirtinu: Generalinis direktorius Jonas Krutinis Data: 2023-01-30

kėsinamasi į darbuotojo garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ir kuriais siekiama darbuotojui sukelti įtampą darbo vietoje.

- 3.2. Bendrovė netoleruoja smurto bei priekabiavimo (įskaitant seksualinį priekabiavimą) prieš darbuotojus ir imasi priemonių, kad gauti pranešimai ar įtarimai būtų ištirti, neleistini veiksmai nutraukti, o kalti asmenys – patraukti atsakomybėn.
- 3.3. Bendrovės netoleruojamo / draudžiamo elgesio pavyzdžiai:
 - Nepageidaujami juokeliai, pastabos, užuominos apie asmens amžių, lytį, gebėjimus, kūno sudėjimą, etninę kilmę, religinius ar politinius įsitikinimus, ligas, asmenines savybes ar kitus su asmeniu susijusius bruožus (savybes).
 - Agresyvūs fizinio ar seksualinio pobūdžio veiksmai darbo renginio, vakarėlio ar kolektyvo išvykos metu, pavyzdžiui, nepageidaujamas fizinis prisiliepimas, glostymas, plekštelėjimas, siekimas prisiliesti (apsikabinti), prisitraukti arčiau kito asmens ar pan.
 - Asmens emocinis izoliavimas nuo kolektyvo, gandų, apkalbų skleidimas apie asmenį bei kitas elgesys, kuriuo sukuriama toksiška darbo aplinka.
 - Įkyrus domėjimasis asmens asmeniniu gyvenimu.
 - Įkyrus, nepageidaujamas ar kitoks agresyvus bendravimas su asmeniu socialiniuose tinkluose.
 - Viešas asmens kritikavimas ir nepasitenkinimo asmeniu reiškinys kritikuojuant ne asmens darbą, tačiau jo asmenį (pastabas ir kritiką netinkamai atliekamam darbui išsakyti galima ir reikia, tačiau tai turi būti daroma pagarbiai).
 - Darbuotojo ignoravimas, atsisakymas su juo dirbti nesant objektyvių / pateisinamų priežasčių.
 - Homofobiško, rasistinio, seksualinio, menkinančio ar įžeidžiančio turinio demonstravimas.
 - Darbuotojo bauginimas, užuominos apie atleidimą iš darbo, nesant tam teisinio pagrindo.
 - Kitos situacijos, kada asmenys kitų atžvilgiu atlieka priešiškus, neetiškus, žeminančius, agresyvius, užgaulius, įžeidžiančius veiksmus.
- 3.4. Priekabiavimu nėra laikoma:
 - 3.4.1. Pagrįsti ir teisėti Bendrovės administracijos ar tiesioginio vadovo duodami nurodymai, reikalavimai tinkamai vykdyti darbo funkcijas (pareigas);
 - 3.4.2. Atvejai, kai darbuotojui nurodomi jo darbo kokybės trūkumai, kitaip reiškiamą objektyvi kritika, susijusi su asmens dalykinėmis savybėmis ar atliekamu darbu, teikiami prašymai pasiaiškinti dėl galimo darbo pareigų pažeidimo, duodami įspėjimai ar nurodymai tinkamai atlikti darbo pareigas;

	PSICHOLOGINIO SMURTO (ĮSKAITANT MOBINGĄ) PREVENCIJOS, ATPAŽINIMO IR REAGAVIMO TVARKA	Tvarka 36
		Pirmas leidimas
		Tvirtinu: Generalinis direktorius Jonas Krutinis Data: 2023-01-30


- 3.4.3. Etikos ribų neperžengiantis humoras, juokai, emocijų reiškimas, kai tai daroma be tikslo įžeisti ar sumenkinti kitą asmenį;
- 3.4.4. Artimi asmeniniai santykiai, kai jie susiklosto tarp asmenų nesančių pavaldumo santykiuose ir jų bendru sutikimu, taip pat nėra laikomi nederamu elgesiu šios Tvarkos kontekste. Atvejai, kai asmeniniai santykiai susiklosto tarp asmenų, susijusių pavaldumo santykiais, privalo būti ištirti šioje Tvarkoje nurodyta tvarka, kadangi jie gali būti priekabiavimo apraiška.

4. SMURTO IR PRIEKABIAVIMO FORMOS

- 4.1. **Žodinis priekabiavimas** – žeminantys ar įžeidžiantys komentarai, juokeliai ar užuominos; netinkami gestai; grasinimai padaryti fizinę žalą; arba tokį poveikį turinčios rašytinės ar grafinės medžiagos platinimas.
- 4.2. **Fizinis smurtas** – mušimas, stumdymas ar kitoks agresyvus fizinis kontaktas, lietimasis ar grasinimai imtis tokių veiksmų, gestai ar ženklai ar paveikslėlių rodymas.
- 4.3. **Seksualinis priekabiavimas** – nepageidaujamas seksualinis ar seksu pagrįstas elgesys, užuominos į tokį elgesį. Seksualinis priekabiavimas gali apimti, bet tuo neapsiriboti, atvirus seksualinius siūlymus, seksualines užuominas, dviprasmiškus komentarus, seksualinio pobūdžio „juokavimą“ ar „erzinimą“, „pokštus“, juokelius apie nepadorią spausdintą ar vaizdinę medžiagą ir fizinį kontaktą, pvz., glostymą, gnaibymą, arba lietimąsi prie kito žmogaus kūno.
- 4.4. **Kitoks netinkamas elgesys** – nors netinkamas elgesys gali nepatekti į aukščiau aptartus smurto ar priekabiavimo apibrėžimus, jis vis tiek gali būti neprofesionalus ir nesuderinamas su pagarbios darbo aplinkos palaikymu. Pastebėjusi kitus netinkamo elgesio atvejus, Bendrovė gali imtis veiksmų net ir tais atvejais, kai niekas dėl to nesiskundžia arba neteigia, kad buvo įžeistas dėl netinkamo elgesio.

5. ELGESIO TAISYKLĖS IR PRINCIPAI


- 5.1. Visiems asmenims, kuriems taikoma ši Tvarka, yra griežtai draudžiamas bet koks priekabiavimas, smurtas ar kitas nepriimtinas elgesys ar jo grėsmė, nesvarbu, ar nepriimtiniu elgesiu vieną kartą ar pakartotinai siekiama padaryti fizinį, psichologinį, seksualinį ar ekonominį poveikį, ar nepriimtiniu elgesiu šis poveikis padaromas arba gali būti padarytas, ar tokiu elgesiu įžeidžiamas asmens orumas arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka ar (ir) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ir (ar) neturtinė žala.

	PSICHOLOGINIO SMURTO (ĮSKAITANT MOBINGĄ) PREVENCIJOS, ATPAŽINIMO IR REAGAVIMO TVARKA	Tvarka 36
		Pirmas leidimas
		Tvirtinu: Generalinis direktorius Jonas Krutinis Data: 2023-01-30

- 5.2. Kiekvienas yra asmeniškai atsakingas už savo veiksmus santykiuose su kolegomis, paslaugų tiekėjais, klientais, partneriais ir kitais asmenimis, su kuriais tenka bendrauti dirbant Bendrovėje.
- 5.3. Bendrovė skatina asmenų bendradarbiavimą, pastangas taikiai spręsti susiklosčiusias situacijas, etiškai ir mandagiai elgtis vienas su kitu, o iškilus konfliktinėms situacijoms ar kilus nesutarimams – kiekvieno asmens pareiga kreiptis į tiesioginį vadovą ir problemą spręsti nenaudojant nederamo elgesio. Visi asmenys privalo nedelsiant imtis veiksmų ir pranešti apie atvejus, kai yra įtariamas šios Tvarkos pažeidimas.
- 5.4. Veiksmai, kuriais pažeidžiamos šioje Tvaroje numatytos elgesio taisyklės, kvalifikuojami kaip darbo pareigų pažeidimas, dėl kurio darbuotojui (darbuotojams) gali būti taikoma atitinkama atsakomybė: įspėjimas apie būsimą atleidimą padarius antrą tokį patį darbo pareigų pažeidimą per 12 mėnesių laikotarpį arba atleidimas dėl darbuotojo kaltės. Nustačiusi smurto ar priekabiavimo atvejus Bendrovė taip pat gali keisti ir (arba) nutraukti savo santykius su klientais, paslaugų tiekėjais ar partneriais, kai jų atstovai naudoja smurtą ar priekabiauja pažeisdami šią Tvarą.
- 5.5. Bendrovė laikosi šių elgesio principų:
 - 5.5.1. **betarpiškumo** – visiems susijusiems asmenims (nukentėjusiajam, skundžiamajam, liudytojui (-ams) sudaromos visos galimybės pateikti paaiškinimus dėl savo veiksmų;
 - 5.5.2. **operatyvumo** – pranešimai nagrinėjami per kiek įmanoma trumpiausią terminą;
 - 5.5.3. **pagalbos nukentėjusiajam** – gavus pranešimą dėl priekabiavimo ir (arba) smurto, sudaromos psichologiškai saugios darbo sąlygos;
 - 5.5.4. **objektyvumo ir nešališkumo** – tyrimas atliekamas objektyviai, neturint išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo;
 - 5.5.5. **nekaltumo** – skundžiamasis laikomas nekaltu, kol bus priimtas sprendimas dėl pažeidimo ar jo netinkamo elgesio.

6. PRANEŠIMAS APIE PAŽEIDIMUS

- 6.1. Bendrovė imsis būtinų veiksmų, kad užkirstų kelią elgesiui, kurį laiko netinkamu darbo aplinkai. Bendrovė taikys atsakomybę pažeidusiems šią Tvarą darbuotojams, taip pat vadovams, kurie nepraneša apie kitų padarytus pažeidimus, nors apie juos žino.
- 6.2. Asmenys, kuriems atrodo, kad prie jų yra priekabiuojama (arba žino, kad prie kito asmens yra priekabiuojama), turėtų kuo greičiau imtis vieno ar kelių iš šių veiksmų:
 - 6.2.1. Mandagiai pasakyti asmeniui, kad toks elgesys yra netinkamas ir norima, kad jis būtų nutrauktas. Dažnai žmogus nesuvokia, kad jo elgesys trikdo ar įžeidžia kitus. Daugeliu

	PSICHOLOGINIO SMURTO (ĮSKAITANT MOBINGĄ) PREVENCIJOS, ATPAŽINIMO IR REAGAVIMO TVARKA	Tvarka 36
		Pirmas leidimas
		Tvirtinu: Generalinis direktorius Jonas Krutinis Data: 2023-01-30

atvejų asmenys sėkmingai išsprendžia problemas tokių diskusijų metu.

6.2.2. Jei asmuo jaučiasi nepatogiai ar nesaugiai bendraudamas su pažeidimą padariusiu asmeniu, arba jei pažeidimą padariusio asmens nepageidaujamas elgesys yra rimtas, arba nesiliauja, nukentėjęs asmuo turėtų apie tai kuo greičiau informuoti Kompetentingą asmenį vienu iš žemiau nurodytų būdų:

- i. elektroniniu paštu: informuok@vilniausbaldai.lt
- ii. telefonu: +370 61467169 arba +37061762848
- iii. atvykus tiesiogiai į personalo tarnybą ir nurodant informaciją

6.2.3. Tuo atveju, jeigu pranešimas yra susijęs su Kompetentingu asmeniu – pranešimas apie smurtą ir/ar priekabiavimą turi būti teikiamas tiesiogiai Bendrovės vadovui, el.paštu jonas.krutinis@vilniausbaldai.lt, kuris pagal pažeidimo pobūdį paveda atlikti tyrimą kitam Bendrovės darbuotojui / skyriui.

6.2.4. Pranešti Bendrovei apie Tvarkos pažeidimus galima pateikiant laisvos formos pranešimą, kuriame turėtų būti nurodyta žinoma informacija apie pažeidimo esmę, t. y.:

6.2.4.1. kas, kada, koku būdu ir kokį pažeidimą ketina daryti, daro ar padarė ir pan.;

6.2.4.2. sužinojimo apie pažeidimą datą ir aplinkybes;

6.2.4.3. savo vardą, pavardę, kitus kontaktinius duomenis;

6.2.4.4. jei įmanoma, pateikia bet kokius turimus dokumentus, duomenis ar informaciją, atskleidžiančią galimo pažeidimo požymius.


6.3. Sąžiningai pateikdamas tokį pranešimą asmuo niekuo nerizikuoja ir tai jokia atveju nebus panaudota prieš pranešimą teikiantį asmenį. Asmens, pranešančio apie Tvarkos pažeidimus, konfidencialumas užtikrinamas nepaisant gautos informacijos apie pažeidimą tyrimo rezultatų.

6.4. Konfidencialumas gali būti neužtikrinamas, kai to raštu prašo informaciją apie pažeidimą pateikęs asmuo arba jei jo pateikta informacija yra žinomai melaginga.

7. PRANEŠIMŲ NAGRINĖJIMO TVARKA


7.1. Kompetentingas asmuo (arba kitas Bendrovės vadovo įgaliotas subjektas, atliekantis tyrimą) pranešimą privalo išnagrinėti ne ilgiau nei per 1 mėnesį nuo jo gavimo.

7.2. Kompetentingas asmuo, gavęs pranešimą, privalo jį užregistruoti Pranešimų apie priekabiavimo smurto atvejus registre nurodydamas: pranešimo gavimo datą, jį pateikusį

	PSICHOLOGINIO SMURTO (ĮSKAITANT MOBINGĄ) PREVENCIJOS, ATPAŽINIMO IR REAGAVIMO TVARKA	Tvarka 36
		Pirmas leidimas
		Tvirtinu: Generalinis direktorius Jonas Krutinis Data: 2023-01-30

asmenį ir pranešamo pažeidimo esmę (dėl ko pateiktas pranešimas).


- 7.3. Jei gauta informacija apie pažeidimą leidžia pagrįstai manyti, kad yra rengiama, daroma ar padaryta nusikalstama veika, administracinis nusižengimas, tyrimą atliekantis Kompetentingas asmuo ne vėliau kaip per 2 darbo dienas nuo informacijos apie pažeidimą gavimo dienos persiunčia gautą informaciją įgaliojati tirti institucijai ir apie tai praneša informaciją apie pažeidimą pateikusiam asmeniui.
- 7.4. Esant poreikiui, tyrimą atliekantis Kompetentingas asmuo, turi teisę reikalauti, kad darbuotojas ir kiti su pranešimu susiję ar turintys informacijos asmenys pateiktų papildomą informaciją, paaiškinimus apie pranešime nurodytas aplinkybes. Toks reikalavimas turi būti pateikiamas nenurodant pranešimą pateikusių darbuotojų asmens duomenų.
- 7.5. Esant poreikiui, objektyviam ir išsamiam tyrimui atlikti gali būti pasitelkiami tretieji asmenys iš išorės: konsultantai, psichologai, analitikai, ekspertai, teisininkai ar pan.
- 7.6. Gavus rašytinį Darbuotojo prašymą, į tyrimą įtraukiamas darbuotojų atstovas (atstovai). Darbuotojų atstovas (atstovai), esant Darbuotojo prašymui dėl darbuotojų atstovo (atstovų įsitraukimo) įsitraukimo, tyrimo eigoje gali reikšti savo nuomonę, dalyvauti tyrimo veiksmuose (pvz.: atliekant liudytojų apklausas), teikti savo pastabas, prašymus ir vertinimą Kompetentingam asmeniui dėl tyrimo eigos, apimties, teikti ir siūlyti savo išvadas dėl tyrimo esmės, bei teikti kitokią pagalbą Kompetentingam asmeniui tyrimo metu. Darbuotojo atstovas (atstovai) gali siūlyti skirti nuo smurto ar priekabiavimo galimai nukentėjusiam darbuotojui pagalbos priemones. Kompetentingas asmuo turi teisę nesutikti su darbuotojų atstovo (atstovų) siūlymais, prašymais ar pastabomis.
- 7.7. Jeigu yra pagrindas manyti, kad kaltinamas Bendrovės darbuotojas gali imtis atsakomųjų veiksmų pranešusio asmens atžvilgiu, pakenkti tyrimui, daryti poveikį liudytojams ar atlikti kitus neteisėtus veiksmus siekiant daryti įtaką tyrimui, toks darbuotojas gali būti nušalintas nuo darbo iki 30 kalendorinių dienų mokant jam vidutinį jo darbo užmokestį, kol bus atliktas tyrimas.
- 7.8. Pranešimas gali būti nagrinėjamas žodine (jei tyrimą atliekantis Kompetentingas asmuo mano, kad tokiu būdu pranešimas bus išnagrinėtas efektyviau ir pranešimą pateikęs asmuo sutinka su tokia pranešimo nagrinėjimo forma) arba rašytine tvarka.
- 7.9. Žodinio pranešimo nagrinėjimo metu kviečiamas pranešimą pateikęs darbuotojas bei asmuo, galimai pažeidęs jo teises. Kiti asmenys, turintys ir galintys pateikti informacijos apie pranešime nurodytas aplinkybes, išklausomi atskirai nuo pranešimo nagrinėjime dalyvaujančių asmenų.
- 7.10. Kompetentingas asmuo (arba kitas Bendrovės vadovo įgaliojati subjektas, atliekantis tyrimą), išnagrinėjęs darbuotojo pranešimą, rašytiniu sprendimu:

	PSICHOLOGINIO SMURTO (ĮSKAITANT MOBINGĄ) PREVENCIJOS, ATPAŽINIMO IR REAGAVIMO TVARKA	Tvarka 36
		Pirmas leidimas
		Tvirtinu: Generalinis direktorius Jonas Krutinis Data: 2023-01-30

- 7.10.1. Patvirtina pranešime nurodytas aplinkybes ir teikia pasiūlymą Bendrovės vadovui dėl atsakomybės pažeidimą padariusiam darbuotojui taikymo;
- 7.10.2. Patvirtina, kad pranešime nurodytos aplinkybės nepasitvirtino bei teikia rekomendacijas su tyrimu susijusiems darbuotojams dėl jų elgesio ateityje, kad būtų išvengta panašių situacijų pasikartojimo.
- 7.11. Pranešimą pateikęs asmuo privalo būti supažindinamas su tyrimą atlikusio Kompetentingo asmens (ar kito subjekto) išvada ne vėliau kaip kitą darbo dieną nuo jo priėmimo dienos, siunčiant išvadą asmeniui pranešime nurodytu elektroninio pašto adresu.
- 7.12. Informacija apie pranešimą pateikusį asmenį, pranešime nurodytos aplinkybės bei asmenys yra laikoma konfidencialia ir negali būti paviešinta asmenims, kurie nėra susiję su pažeidimu ar jo tyrimu, išskyrus teisės aktuose numatytus atvejus, kuomet pažeidimo tyrimas perduodamas nagrinėti teisėsaugos organams.


8. NUKENTĖJUSIŲ ASMENŲ APSAUGOS PRIEMONĖS IR PAGALBA

- 8.1. Bendrovė griežtai draudžia bet kokias keršto formas prieš bet kurį asmenį už tai, kad, remdamasis šia Tvarka, jis pateikė sąžiningą pranešimą, arba suteikė pagalbą tiriant pranešimą. Bendrovė greitai, išsamiai ir nešališkai ištirs visus pranešimus, susijusius su priekabiavimu ir smurtu. Kiek tai įmanoma konkrečioje situacijoje, Bendrovė saugos pranešimų konfidencialumą. Kai bus išvada, kad buvo padaryti šios Tvarkos draudžiami veiksmai, Bendrovė imsis skubių ir veiksmingų korekcinų veiksmų, kad užtikrintų, jog priekabiavimas nepasikartotų ir ištaisytų ankstesnio priekabiavimo padarinius, o pažeidimą padariusiems asmenims būtų pritaikyta atitinkama atsakomybė.
- 8.2. Prieš informaciją apie pažeidimą pateikusį asmenį dėl tokios informacijos pateikimo nuo šios informacijos pateikimo dienos iki tol, kol bus baigtas tyrimas, draudžiama imtis, grasinti imtis ir bandyti imtis neigiamo poveikio priemonių, pvz.: laikinai nušalinti jį nuo pareigų, atleisti iš darbo, bauginti, imtis prievartos, priekabiauti, apriboti galimybę dalyvauti anksčiau įprastoje formalioje ar neformalioje veikloje ar pašalinti iš jos, diskriminuoti, grasinti susidoroti, apriboti karjeros galimybes, nepagrįstai pakeisti darbo laiką arba nepagrįstai pavesti papildomas užduotis ar perduoti jas atlikti kitiems asmenims, kelti abejones dėl kompetencijos, neigiamai vertinti veiklos rezultatus arba teikti neigiamą atsiliepimą apie darbuotoją, ar taikyti bet kokias kitas neigiamo poveikio priemones.
- 8.3. Jeigu, asmuo, kuris pateikė pranešimą apie šios Tvarkos pažeidimą, po pranešimo pateikimo momento, atlieka veiksmus siekdamas padaryti įtaką atliekamam pažeidimo tyrimui, pvz.: daro poveikį liudininkams, naikina nepalankius įrodymus, kitaip pažeidžia

	PSICHOLOGINIO SMURTO (ĮSKAITANT MOBINGĄ) PREVENCIJOS, ATPAŽINIMO IR REAGAVIMO TVARKA	Tvarka 36
		Pirmas leidimas
		Tvirtinu: Generalinis direktorius Jonas Krutinis Data: 2023-01-30

darbo pareigas, tokie jo veiksmai, gali būti kvalifikuojami kaip atskiras šios Tvarkos ar kito Bendrovės teisės akto pažeidimas ir pradedamas naujas tyrimas dėl darbuotojo veiksmų. Tokiu atveju, darbuotojas gali būti nušalinimas nuo darbo Darbo kodekso 49 str. 3 d. numatyta tvarka.

- 8.4. Atsižvelgiant į konkretų atvejį ir esamą poveikį darbuotojo emocinei sveikatai, Bendrovės vadovo ar kito įgalioto asmens sprendimu, darbuotojui, patyrusiam smurtą, gali būti sudaryta galimybė naudotis reikalingų specialistų (psichologų, psichiatrų ir kt.) paslaugomis, atlikta darbo rotacija, darbuotojas perkeltas į kitą darbo vietą (jeigu tai objektyviai įmanoma), suteiktos atostogos ir pritaikyta kita priemonė smurto padariniams mažinti. Pažymėtina, kad konkrečią pagalbą priemonę parenka Bendrovė vienašaliu sprendimu, atsižvelgdama į konkrečią situaciją ir nukentėjusio asmens prašymą, tačiau nukentėjęs asmuo neturi teisės reikalauti Bendrovės skirti pagalbą priemonę jo nuožiūra.
- 8.5. Nukentėjusių asmenų apsauga nuo neigiamo poveikio nėra taikoma, kai egzistuoja savarankiškas, teisėtas ir pagrįstas pagrindas darbuotojo atsakomybei ar jo atleidimui, kuris nėra susijęs su asmens pranešimu, pvz.: darbuotojas be pateisinamos priežasties nepasirodo darbe, darbuotojui jau yra įteiktas įspėjimas apie darbo sutarties nutraukimą ar pan.
- 8.6. Kompetentingas asmuo yra atsakingas už:
 - 8.6.1. darbuotojų ir kitų asmenų informavimą apie šią Tvarką;
 - 8.6.2. įtarimų dėl priekabiavimo, smurto ir netinkamo elgesio greitą ir sąžiningą tyrimą;
 - 8.6.3. pranešimų apie pažeidimus registraciją;
 - 8.6.4. kiekvieno asmens, kuris sąžiningai praneša apie įtariamą šios Tvarkos pažeidimą arba bendradarbiauja tiriant tariamą pažeidimą, apsaugą nuo neigiamo poveikio dėl pateikto pranešimo;
 - 8.6.5. tai, kad šios Tvarkos pažeidimo atveju, būtų imtasi atitinkamų drausminių priemonių, įskaitant atleidimą iš darbo arba, jeigu tai nėra Bendrovės darbuotojas, verslo santykių su Bendrove keitimą ir/ar nutraukimą;
 - 8.6.6. proaktyvius veiksmus, kurie užtikrintų, kad bet koks šios Tvarkos pažeidimas nepasikartotų,
 - 8.6.7. šios Tvarkos peržiūrą ir periodinį atnaujinimą pagal poreikį, tačiau ne rečiau nei kartą per dvejus metus;
 - 8.6.8. atsakymų rengimą, nukentėjusių asmenų informavimą apie galimas pagalbą priemones, konsultacijų teikimą į darbuotojams kylančius klausimus, susijusius su šia Tvarka ir jos įgyvendinimu;
 - 8.6.9. smurto ir priekabiavimo prevencijos mokymų organizavimą Bendrovėje.

	PSICHOLOGINIO SMURTO (ĮSKAITANT MOBINGĄ) PREVENCIJOS, ATPAŽINIMO IR REAGAVIMO TVARKA	Tvarka 36
		Pirmas leidimas
		Tvirtinu: Generalinis direktorius Jonas Krutinis Data: 2023-01-30

9. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

- 9.1. Tvarką ir jos pakeitimus tvirtina Bendrovės vadovas. Ši Tvarka ir jos turinys gali būti keičiamas išimtinai Bendrovės nuožiūra.
- 9.2. Bendrovė, esant finansinėms galimybėms ir Kompetentingo asmens pageidavimu, įsipareigoja vieną kartą per metus Kompetentingą asmenį ar jo įgaliotus asmenis siųsti į mokymus, padedančius geriau suprasti kaip nustatyti smurto ir priekabiavimo atvejus ir kaip užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą Bendrovėje.
- 9.3. Rengiant šią Tvarką buvo informuoti Bendrovės darbuotojų atstovai ir su jais konsultuotasi.
- 9.4. Bendrovės darbuotojai su šia Tvarka ir jos pakeitimais yra supažindinami pasirašytinai arba elektroninėmis priemonėmis (dokumentų valdymo sistema, darbuotojui priskirta elektroninė pašto dėžutė ir pan.) ir privalo laikytis joje nustatytų įpareigojimų bei atlikdami savo darbo funkcijas vadovautis šioje Tvarkoje nustatytais principais. Aktualią Tvarkos redakciją galima rasti adresu: www.vilniausbaldai.lt.

Parengė:

Personalo vadovė Miglė Banevičiūtė