

PATVIRTINTA
Vilniaus miesto apylinkės teismo
pirmininko 2021 m. birželio 18 d.
įsakymu Nr. V- *214-2021*

PSICHOLOGINIO SMURTO PREVENCIJOS IR INTERVENCIJOS VILNIAUS MIESTO APYLINKĖS TEISME TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Psichologinio smurto prevencijos ir intervencijos Vilniaus miesto apylinkės teisme tvarkos aprašo (toliau – Aprašas) paskirtis – padėti Vilniaus miesto apylinkės teismo (toliau – teismas) bendruomenei užtikrinti saugią darbo aplinką, užkertančią kelią psichologinio smurto apraiškoms.

2. Aprašas nustato psichologinio smurto prevencijos ir intervencijos vykdymą teisme.

3. Apraše vartojamos sąvokos:

3.1. **Darbuotojai** – teisme pareigas einantys valstybės tarnautojai ir darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis;

3.2. **Psichologinis smurtas** – nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys, kuris gali pasireikšti įvairiomis formomis.

3.3. **Psichologinio smurto intervencija** – teismo administracijos atstovų ar jų įgaliotų asmenų koordinuoti veiksmai, nukreipti į psichologinio smurto stabdymą bei teikiamos pagalbos priemonių visumą.

3.4. **Psichologinio smurto prevencija** – nuolatinis procesas, apimantis esamų arba potencialiai galimų problemų identifikavimą, tinkamų priemonių joms spręsti parinkimą ir vykdymą, poveikio įvertinimą ir tolesnių veiksmų planavimą.

4. Šio Aprašo nuostatos taikomos visiems teisme dirbantiems darbuotojams.

II SKYRIUS PSICHOLOGINIO SMURTO PASIREIŠKIMO FORMOS IR APRAIŠKOS

5. Išskiriamos dvi pagrindinės psichologinio smurto pasireiškimo formos:

5.1. Priekabiavimas – kuomet pakartotinai ir sąmoningai išnaudojama, grasinama ir (arba) žeminama su darbu susijusiomis aplinkybėmis;

5.2. Smurtas – kuomet užpuolamas vienas ar daugiau darbuotojų su darbu susijusiomis aplinkybėmis.

6. Šio Aprašo 5 punkte numatytus veiksmus gali atlikti vienas darbuotojas arba darbuotojų grupė, siekdami pažeisti darbuotojo (-ų) orumą ir (ar) sukurti priešišką darbo aplinką.

7. Priekabiavimas ir smurtas gali pasireikšti:

7.1. fiziniu, psichologiniu ir/ar seksualiniu išnaudojimu;

7.2. neetišku elgesiu;

7.3. nepagarbiu elgesiu kitų asmenų atžvilgiu.

8. Išskiriamos tokios psichologinio smurto darbe apraiškos – nuolatinė nepagrįsta kritika, sarkazmas, pasikartojančios neigiamos nepagrįstos pastabos, riksmas, darbuotojo ignoravimas, šmeižtas, manipuliavimas, viešas žeminimas, noras išjuokti, pasiekimų nuvertinimas, grasinimas atleisti iš darbo ir pan.

9. Teisme netoleruojamas bet kokios formos psichologinis smurtas.

III SKYRIUS TEISMO DARBUOTOJŲ TINKAMO ELGESIO DARBE STANDARTAI

10. Teismo darbuotojai privalo laikytis veiklos ir tarnybinės etikos principų, įtvirtintų Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 3 straipsnio 1 dalyje.

11. Darbuotojai turi analizuoti savo elgesį kitų darbuotojų atžvilgiu ir vertinti, ar jis atitinka šiame skyriuje išdėstytas nuostatas.

12. Darbuotojai turi būti atidūs ir jautrūs vieni kitiems, gerbti kitų darbuotojų privatų gyvenimą, pažiūras, įsitikinimus, fizinį ir psichinį neliečiamumą, stengtis suvokti, ar jų žodžiu ar fiziniu veiksniu išreikštas elgesys gali sukelti nemalonias, nepageidaujamas, orumą žeminančias pasekmes, trikdyti kitą darbuotoją darbo aplinkoje.

13. Darbuotojai darbo aplinkoje turi vengti:

13.1. familiarių pasisveikinimų;

13.2. neetiškų kreipinių (pvz., vardų trumpinių, pravardžių, mažybinių kreipinių), kai nėra gautas darbuotojo sutikimas (pvz., darbuotojas gali pageidauti būti vadinamas sutrumpintu vardu);

13.3. komplimentų, nesusijusių su darbuotojo dalykinėmis savybėmis ar vykdomomis darbo (tarnybinėmis) funkcijomis;

13.4. nepageidaujamų, neetiškų komentarų apie darbuotojo fizinę išvaizdą ar aprangą, identiteto požymius, pažiūras, silpnybes ar stiprybes, privatų gyvenimą;

13.5. seksualinio pobūdžio, įžeidžiančių užuominų, nepagarbių juokų ir pokštų;

13.6. fizinių prisilietimų prie darbuotojo, fizinio ar psichologinio diskomforto sukėlimo darbuotojui nesilaikant pagarbaus atstumo;

13.7. įkyraus dėmesio rodymo, fizinės išvaizdos apžiūrinėjimo;

13.8. žeminančių garbę ir orumą vizualinių priemonių (pvz., plakatų, nuotraukų, piešinių ir kt.) siuntinėjimo ir kitokio naudojimo;

13.9. įžeidžiančio pobūdžio, žeminančių garbę ir orumą, nesusijusių su darbo (tarnybinėmis) funkcijomis elektroninių laiškų ar žinučių siuntimo;

13.10. kitų darbuotojui nemalonių ir (ar) nepriimtinių veiksmų.

14. Kilus abejonėms, ar tam tikras elgesys su kitu darbuotoju yra tinkamas, darbuotojams rekomenduotina iš anksto kitų darbuotojų pasiteirauti, ar toks elgesys, bendravimo forma jiems yra priimtina.

15. Darbuotojams, kuriems nepriimtinas kitų darbuotojų elgesys, rekomenduotina apie tai ramiai, mandagiu tonu pasakyti ar pranešti taip besielgiantiems darbuotojams (rekomenduotina paaiškinti, kokie žodžiai, gestai, komentarai ar kiti veiksmai yra nemalonūs, nepriimtini ir pan.).

IV SKYRIUS

PSICHOLOGINIO SMURTO PREVENCIJA TEISME

16. Psichologinio smurto prevencijos planavimu, organizavimu ir stebėseną rūpinasi teismo pirmininkas, teismo kancleris, struktūrinių padalinių vadovai ir teismo psichologai.

17. Už psichologinio smurto prevencijos įgyvendinimą teisme yra atsakingas teismo kancleris ir teismo psichologai.

18. Psichologinio smurto prevencija gali būti įgyvendinama:

18.1. vykdant anonimines darbuotojų apklausas (dėl psichosocialinių darbo sąlygų gerinimo, dėl poreikio taikyti papildomas psichologinio smurto prevencijos priemones ir pan.) ir apibendrintus jų apklausos rezultatus teikiant teismo pirmininkui;

18.2. rengiant ir teikiant teismo pirmininkui metines veiklos ataskaitas apie teisme nustatytus psichologinio smurto atvejus;

18.3. mokant darbuotojus, kaip nustatyti galimas psichologinio smurto situacijas; kokie galimi psichologinio smurto šalinimo sprendiniai; bendravimo įgūdžių, kurie padėtų išvengti psichologinio smurto ir/ar jį sumažinti; kaip skatinti teigiamą aplinką darbe bei teisinio gynimo galimybes ir pan.;

18.4. parengiant darbuotojams atmintines, kur jie gali kreiptis esant psichologinio smurto darbe apraiškoms;

18.5. teikiant darbuotojams rekomendacijas apsaugos nuo psichologinio smurto klausimais;

- 18.6. esant poreikiui inicijuojant šio Aprašo nuostatų pakeitimus ar papildymus;
 18.7. taikant kitas psichologinio smurto prevencijos priemones, suderintas su teismo pirmininku.

V SKYRIUS

PSICHOLOGINIO SMURTO INTERVENCIJA TEISME

19. Galimą psichologinį smurtą pastebėjęs ar patyręs darbuotojas kreipiasi pranešimu apie galimo psichologinio smurto atvejį (toliau – Pranešimas) į teismo pirmininką, teismo pirmininko pavaduotoją, teismo kanclerį ar teismo psichologą (vieną iš nurodytų asmenų, kuriuo labiausiai pasitiki, pasirinktinai) ir informuoja apie galimą psichologinio smurto atvejį.

20. Šio aprašo 19 punkte nurodyti Pranešimai nedelsiant registruojami Raštinės skyriuje (pranešimus Raštinės skyriui registruoti pateikia juos gavę asmenys). Raštinės skyriaus darbuotojams taikomas konfidencialumo reikalavimas (t. y. draudžiama bet kokiam kitam asmeniui, išskyrus šio Aprašo 21 punkte numatytą atvejį, pranešti informaciją apie gautą Pranešimą ir jame nurodytas aplinkybes).

21. Raštinės skyriaus darbuotojai, užregistravę Pranešimą, nedelsdami privalo jį pateikti darbuotoją, kuris įtariamas psichologiniu smurtu, į pareigas priimančią asmenį (teismo pirmininką ar teismo kanclerį).

22. Į pareigas priimančias ir (ar) jo įgaliotas asmuo kartu su teismo psichologu nedelsdami imasi spręsti galimą psichologinio smurto situaciją, inicijuodamas pokalbį su galimai psichologinį smurtą patyrusiu asmeniu ir su asmeniu, įtariamu psichologiniu smurtu (rekomenduojama, kad pokalbiai su kiekvienu darbuotoju vyktų atskirai). Esant galimai psichologinį smurtą patyrusio asmens ar asmens, įtariamo psichologiniu smurtu, prašymui, pokalbyje stebėtojo teisėmis gali dalyvauti Darbo tarybos atstovas.

23. Asmuo (-ys), nagrinėjantis (-ys) galimo psichologinio smurto situaciją, pokalbio metu turi:

- 23.1. neišsakyti savo išankstinės nuomonės ar vertinimų;
- 23.2. bendrauti mandagiai, etiškai, nepakeltu tonu;
- 23.3. žodžiu apibendrintai supažindinti pokalbio dalyvius su Pranešimo turiniu;
- 23.4. formuluoti aiškius klausimus, neužduoti menamų klausimų;
- 23.5. nepertraukinėti išklausomų asmenų;
- 23.6. pasiūlyti darbuotojui, galimai patyrusiam psichologinį smurtą, ir darbuotojui, įtariamam psichologiniu smurtu, papasakoti apie Pranešime nurodytas aplinkybes (draudžiama verstai daryti), suteikti galimybę pateikti išsamius paaiškinimus ir kitą svarbią informaciją;
- 23.7. pasiūlyti darbuotojui, galimai patyrusiam psichologinį smurtą, ir darbuotojui, įtariamam psichologiniu smurtu, paaiškinti, kokius išgyvenimus sukėlė Pranešime pateikta situacija.
24. Pranešimo turinio vertinimas grindžiamas šiais principais:
 - 24.1. nekaltumo prezumpcijos – asmuo, įtariamas psichologiniu smurtu, laikomas nekaltu, kol bus priimtas sprendimas dėl tarnybinio nusižengimo ar darbo pareigų pažeidimo padarymo;
 - 24.2. operatyvumo – informacijos vertinimas atliekamas per įmanomai trumpiausią terminą;
 - 24.3. tiesioginio dalyvavimo – galimai psichologinį smurtą patyrusiam asmeniui ir asmeniui, įtariamam psichologiniu smurtu, sudaromos visos galimybės pateikti paaiškinimus, savo veiksmų vertinimo ir aiškinimo versijas;
 - 24.4. konfidencialumo – tretieji asmenys įtraukiami tik tiek, kiek neišvengiamai būtina, o gauta informacija neteikiama viešai;
 - 24.5. pagalbos nukentėjusiajam – gavus pranešimą dėl galimai netinkamo elgesio darbuotojo atžvilgiu, netinkamą elgesį galimai patyrusiam darbuotojui sudaromos saugios darbo sąlygos;
 - 24.6. objektyvumo ir nešališkumo – pateiktos informacijos vertinimas atliekamas objektyviai, neturint išankstinių nuostatų dėl nurodytų aplinkybių.

25. Asmuo (-ys), nagrinėjantis (-ys) galimo psichologinio smurto situaciją, pokalbio metu gali paprašyti darbuotojo, galimai patyrusio psichologinį smurtą, ir (ar) darbuotojo, įtariamo psichologiniu smurtu, pateikti papildomus paaiškinimus ar įrodymus.

26. Asmenį, įtariamą psichologiniu smurtu, į pareigas priimančio asmens, įvertinęs pokalbio metu gautus rezultatus, teismo psichologo pateiktą nuomonę, gali priimti šiuos sprendimus (kurie gali būti įforminti rezoliucija ant Pranešimo):

26.1. apsiriboti individualiu pokalbiu su asmeniu, įtariamu psichologiniu smurtu (jei yra psichologinio smurto požymių ir manytina, kad tokia priemonė bus veiksminga ir ateityje padės užkirsti kelią analogiškiems veiksams);

26.2. atlikti šio Aprašo 26.1. papunktyje nurodytus veiksmus ir rekomenduoti galimai psichologinį smurtą patyrusiam asmeniui ir asmeniui, įtariamam psichologiniu smurtu, pasikalbėti su teismo psichologu ir aptarti, kaip ateityje galima būtų išvengti netinkamo elgesio;

26.3. esant duomenų, leidžiančių pagrįstai manyti, kad darbuotojo veiksmuose yra tarnybinio nusižengimo arba darbo pareigų pažeidimo sudėties požymių, spręsti dėl tarnybinio nusižengimo tyrimo arba darbo pareigų pažeidimo tyrimo pradėjimo (jei yra psichologinio smurto požymių ir manytina, kad tokia priemonė, kaip individualus pokalbis, nebus veiksminga dėl pasikartojančio netinkamo darbuotojo elgesio ar kitų priežasčių);

26.4. nenustačius psichologinio smurto požymių, galimo psichologinio smurto situacijos nagrinėjimą nutraukti.

27. Esant psichologinio smurto darbe apraiškoms, darbuotoją į pareigas priimančio asmens gali nedelsdamas imtis veiksmų, galinčių pašalinti (galimo) psichologinio smurto apraiškas ir taip sumažinti (galimą) neigiamą jų įtaką darbuotojams (pvz., pakeisti darbuotojo darbo vietą ir kt.);

VI SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

28. Su šiuo Aprašu pasirašytinai supažindinami visi teismo darbuotojai (esami – tarnybiniu elektroniniu paštu, o būsimi – jų priėmimo į darbą metu pasirašytinai Raštinės skyriaus darbuotojų).

29. Visi dokumentai ir duomenys, susiję su galimais ar pasitvirtinusiis psichologinio smurto atvejais, yra konfidencialūs ir naudojami tik tiek, kiek tai būtina atsakingiems asmenims atlikti pavestas funkcijas.

30. Aprašas yra skelbiamas teismo intranete.