



**VILNIAUS APYGARDOS ADMINISTRACINIO TEISMO
PIRMININKAS**

**ĮSAKYMAS
DĖL VILNIAUS APYGARDOS ADMINISTRACINIO TEISMO SMURTO IR
PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS PATVIRTINIMO**

2022 m. gruodžio 8 d. Nr. T-202
Vilnius

Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos teismų įstatymo 103 straipsnio 1 dalimi, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30 straipsniu ir atsižvelgdama į Pavyzdinę smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką teismuose, patvirtintą Teisėjų tarybos 2022 m. lapkričio 25 d. nutarimu Nr. 13P-222-(7.1.2):

1. T v i r t i n u Vilniaus apygardos administracinio teismo smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką (toliau – Politika) (pridedama).
2. P a v e d u vyriausiajai specialistei Agnei Bartkutei su Politika per DVS sistemą supažindinti teisėjus ir teismo darbuotojus, teismo pirmininko padėjėjui ryšiams su žiniasklaida ir visuomene Audriui Kutrevičiui Politiką paskelbti Vilniaus apygardos administracinio teismo tinklalapyje.

Teisėja, l. e. teismo pirmininko pareigas

Rūta Miliuvienė

Suderinta

Dalia Švilpienė
Darbo tarybos pirmininkė
2022-12-____

PATVIRTINTA

Vilniaus apygardos administracinio teismo
pirmininko 2022 m. gruodžio 8 d. įsakymu
Nr. T-202

VILNIAUS APYGARDOS ADMINISTRACINIO TEISMO SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Vilniaus apygardos administracinio teismo (toliau – Teismas) smurto ir priekabiavimo prevencijos politika (toliau – Politika) nustato smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos principų įgyvendinimo teisme nuostatas bei vykdymo priežiūros tvarką. Teisėjams Politika taikoma *mutatis mutandis*, nepažeidžiant konstitucinį teisėjų statusą vykdant teisingumą reguliuojančių teisės aktų.

2. Politikos tikslas – padėti teisėjams, valstybės tarnautojams ir darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį, atpažinti smurto ir priekabiavimo atvejus, galimas smurto ir priekabiavimo formas, supažindinti su smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis, pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarka, apie smurtą ir priekabiavimą pranešusių asmenų ir (ar) patyrusių smurtą ir (ar) priekabiavimą asmenų apsaugos priemonėmis bei jiems teikiama pagalba, rekomenduojamais elgesio darbe (darbo etikos) modeliais ir kita informacija, susijusia su smurto ir priekabiavimo prevencija.

3. Politikoje vartojamos sąvokos:

3.1. smurtas – vieno ar kelių asmenų veikimu ar neveikimu kitam vienam ar daugiau asmenų padaromas tyčinis fizinis, psichinis, seksualinis, ekonominis poveikis, susijęs su darbu, dėl kurio asmuo patiria arba gali patirti neturtinę ar turtinę žalą;

3.2. priekabiavimas – nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, politinių 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;

3.3. seksualinis priekabiavimas – 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;

3.4. grėsmė – gresianti padėtis, pavojus, įskaitant įvairius grėsmingus įvykius (formuojančių užduotis ar vykdančių užduotis asmenų žodiniai išpuoliai, kitas ~~įvairius~~ susirūpinimą keliantis elgesys);

3.5. Teisme dirbantys asmenys – teisėjai, valstybės tarnautojai ir darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartį.

4. Visi Teisme dirbantys asmenys privalo gerbti kito asmens garbę ir orumą, puoselėti pagarbaus bendravimo ir bendradarbiavimo kultūrą, vertybes, deklaruoti nepakantumą smurto ir priekabiavimo darbe apraiškoms, aiškiai parodydami, kad tokie veiksmai yra netoleruojami.

5. Teisme dirbančių asmenų santykiai grindžiami supratimo, tolerancijos, geranoriškumo, abipusės pagarbos principais ir kitomis organizacinę elgseną kuriančiomis vertybėmis. Teisme dirbantys asmenys, atlikdami savo funkcijas, taip pat vadovaujasi įstatymuose ir kituose teisės aktuose nustatytais etikos principais, laikosi jų veiklai nustatytų etikos reikalavimų.

6. Rekomenduojami Teisme dirbančių asmenų elgesio darbe (darbo etikos) modeliai, siekiant išvengti smurto ir priekabiavimo:

6.1. tarpusavio santykiai turi būti grindžiami mandagumu, sąžiningumu, pagarba, tolerancija, pasitikėjimu ir bendradarbiavimu;

6.2. Teisme dirbantys asmenys negali vienas kito diskriminuoti, priekabauti, tyčiotis ar gąsdinti, nurodyti diskriminuoti kitus Teisme dirbančius asmenis dėl jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, politinių įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ar kitais pagrindais.

II SKYRIUS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO FORMOS BEI NEPRIIMTINO ELGESIO IŠRAIŠKOS

7. Smurto ir priekabiavimo bei nepriimtino elgesio išraiškos, kurios nėra toleruojamos ir kurioms taikoma Politika:

7.1. fiziniai veiksmai, kuriais siekiama sukelti skausmą ir (ar) sužaloti. Fizinis smurtas gali pasireikšti (bet neapsiriboja) mušimu, stumdymu, smaugimu, trenkimu, purtymu, tampymu, daiktų daužymu ginčo metu, daiktų mėtymu įpykus, turto naikinimu, sužeidimu – kūno sužalojimais;

7.2. psichologiniai veiksmai – asmens įžeidinėjimas, nepagrįstų pastabų teikimas, grasinimai, draudimai, gąsdinimas, žeminimas, užgauliojimas ir kitas netinkamas elgesys, kuriuo siekiama asmenį įskaudinti, įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį, priversti suvokti priklausomybę, atlikti tam tikrą veiksmą, paklusti smurtautojui. Pavyzdžiui, grasinimais bandoma nuslopinti galimą aukos pasipriešinimą;

7.3. ekonominiai veiksmai – asmens žeminimas dėl ekonominės priklausomybės ir (ar) patirtos (patiriamos) ekonominės žalos, atsiradusios dėl smurtautojo prievartos. Tai gali pasireikšti (bet neapsiriboja) daromu poveikiu susidoroti su asmeniu finansiškai, grasinimais neskirti skatinimo priemonių ar jų mokėjimo nutraukimu, nuopelnų (pasiekimų) ir kvalifikacijos nuvertinimu, taip išskiriant iš kitų, asmens veiklos nuvertinimu ne pagal jo nuopelnus ir kvalifikaciją, neleidimu dirbti ir kt.;

7.4. nepriimtinas elgesys – elgesys, kuris kenkia asmens emocinei, o sunkiais atvejais – ir psichinei bei fizinei sveikatai. Pavyzdžiui, nepriimtinas ar nepageidaujamas fizinis kontaktas (fizinis prisilietimas, glostymas, plekštelėjimas, grybštelėjimas, siekimas prisiliesti (apkabinti), prisitraukti arčiau kito asmens ir kt.) ar tokio fizinio kontakto reikalavimas; nepadoraus turinio informacijos demonstravimas ar siuntimas; įkyrus domėjimasis privačiu gyvenimu, intymiais santykiais; nepageidaujami komentarai dėl išvaizdos, kūno formos, aprangos; įžeidžiantys juokai, dėl asmens seksualinių nuostatų (elgesio), patyčios, apkalbos, gandai, šmeižtas, užgaulūs gestai; tyčinis asmens izoliavimas darbinėje veikloje; informacijos, nesusijusios su asmens atliekamomis funkcijomis, apie šį asmenį rinkimas ir (ar) platinimas; elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę; poveikis asmeniui, siekiant, kad būtų atliktos tam tikros su darbu nesusijusios funkcijos (paslaugos) ir kt.

III SKYRIUS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMAS

8. Smurtas ir priekabiavimas bei nepriimtinas elgesys yra draudžiami visose su darbu susijusiose Teismo erdvėse ir veiklose (taip, kaip tai apibrėžta Darbo kodekso 30 straipsnio 2 dalyje).

9. Teisme išskiriami pirminiai, antriniai ir tretiniai smurto darbe prevenciniai veiksmai:

9.1. pirminė prevencija – veiksmai, skirti pašalinti smurto ir priekabiavimo apraiškas ir taip sumažinti neigiamą jų įtaką Teisme dirbantiems asmenims, t. y. psichosocialinės ir fizinės darbo aplinkos gerinimas (darbo aplinkos pakeitimas, lanksčių darbo grafikų patvirtinimas, psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių stebėseną, įtraukimas į Teismo veiklas, grįžtamojo ryšio suteikimas),

smurto ir (ar) priekabiavimo atvejų fiksavimas ir teismo organizacinės kultūros ugdymas, pagarba, atidumu ir atvirumu grįstas asmenų, dirbančių Teisme, bendravimas, užduotis formuojančių asmenų parama sprendžiant problemas, mažinant smurto ir priekabiavimo darbe riziką bei ugdant organizacinę kultūrą;

9.2. antrinė prevencija – prieš smurtą nukreiptos įstaigos politikos formavimas. Įgyvendinant antrinę prevenciją Teisme dirbantys asmenys informuojami apie parengtą Politiką, organizuojamus mokymus smurto ir priekabiavimo prevencijos temomis. Teisme dirbantys asmenys, nevykdantys užduotis formuojančių funkcijų, mokomi: kaip nustatyti galimas smurto ir priekabiavimo situacijas; kokie galimi smurto ir priekabiavimo šalinimo sprendiniai; bendravimo įgūdžių, kurie padėtų išvengti smurto ir (ar) jį sumažinti; kaip skatinti teigiamą aplinką darbe; apie teisinio gynimo galimybes. Asmenys, formuojantys užduotis vykdyti, mokomi: suprasti ir paaiškinti teismo prevencinės politikos strategiją; pastebėti netinkamą savo ir asmenų, su kuriais dirba, elgesį; įvertinti darbo aplinką ir numatyti priemones, kurios padėtų išvengti smurto ir (ar) priekabiavimo darbe; padėti nukentėjusiems asmenims; pagal galiojančius teisės aktus užtikrinti informacijos apie patyrusius smurtą asmenis konfidencialumą; palaikyti Teisme dirbančius asmenis ir skatinti abipusę pagarba grįstą darbo aplinką;

9.3. tretinė prevencija – visapusiškai pagalba smurtą ir (ar) priekabiavimą patyrusiems asmenims ir taikomos drausminės bei tarnybinės nuobaudos nusizengusiems asmenims.

10. Teismo pirmininkas yra atsakingas už tai, kad Teisme būtų vykdoma smurto ir priekabiavimo prevencija.

IV SKYRIUS

PRANEŠIMŲ (SKUNDŲ) APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

11. Šis politikos skyrius nėra taikomas, kai pranešimas (skundas) teikiamas dėl teisėjo ar teismo pirmininko veiksmų. Pranešimas (skundas) dėl teisėjo veiksmų teikiamas nagrinėti Lietuvos Respublikos teismų įstatymo 83, 84, 102, 103 ir 104 straipsniuose nustatyta tvarka. Pranešimai (skundai) dėl teismo pirmininko veiksmų teikiami nagrinėti atitinkamo Teismo administracinę veiklos priežiūrą atliekantiems subjektams.

12. Asmuo, manantis, kad prie jo ar kito asmens yra priekabiavama ir (ar) naudojamas smurtas, turi teisę pateikti pranešimą (skundą) teismo pirmininkui šiais būdais: laisvos formos raštu, teikiamu per dokumentų valdymo sistemą DVS arba asmeniškai pirmininkui. Pranešimas (skundas) gali būti pateikiamas ir anonimiškai. Pranešimą (skundą) rekomenduojama pateikti per kiek įmanoma trumpiausią laiką nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo dienos. Jame turi būti nurodyti paaiškinimai apie patirto smurto ir (ar) priekabiavimo situaciją, smurto apraiškas ir aplinkybes, nurodyti galimi liudytojai, pridėti turimi įrodymai (pavyzdžiui, garso įrašai, susirašinėjimas ir pan.). Visi pranešimai (skundai) apie smurto ir priekabiavimo atvejus turi būti registruojami ir nagrinėjami. Bet kuri informacija, susijusi su pranešimu (skundu), laikoma konfidencialia ir negali būti paviešinta asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ir jo tyrimu.

13. Teismo pirmininkas ar jo paskirtas atsakingas asmuo, gavęs pranešimą (skundą), priima vieną iš šių sprendimų:

13.1. jei asmuo teikia tik informaciją (pranešimas), prašo konsultacijos ir nepageidauja, kad būtų atliktas tyrimas, taiko tokias procedūras kaip pokalbis, kai atsakingas asmuo atskirai bendrauja su skundžiamu asmeniu, dalyvaujant ar nedalyvaujant besiskundžiančiam asmeniui, siekiant taikiai išspręsti kilusius nesutarimus, arba priimamas sprendimas pakartotinai supažindinti skundžiamąjį asmenį su Politika ir kitais dokumentais, atkreipiant papildomą dėmesį į tai, dėl ko buvo kreiptasi;

13.2. sudaro Komisiją ar paskiria atsakingą asmenį, kuris ištiria gautą pranešimą (skundą) ir pateikia teismo pirmininkui išvadą;

13.3. pats organizuoja tyrimą, vadovaudamasis teisės aktais, reglamentuojančiais Teismo veiklą bei nustatančiais tarnybinių nusižengimų, darbo pareigų pažeidimų, profesinės etikos normų pažeidimų tyrimo tvarką.

14. Nustačius smurto ir (ar) priekabiavimo atvejį, Teisme skubiai ir efektyviai imamasi priemonių traumų ir streso lygiui sumažinti, užtikrinant pagalbos prieinamumą ir visus reikalingus psichologinės pagalbos resursus:

14.1. inicijuojamas pokalbis, suteikiami psichologinės pagalbos organizacijų, psichologinės pagalbos telefono linijų nuorodos ir kontaktai;

14.2. sudaromos sąlygos dalytis patirtimi, organizuojant Teisme dirbančių asmenų pokalbius, mokymus, susirinkimus, skatinant kalbėti apie savo patirtį, informuoti atsakingus asmenis ir ieškoti pagalbos, gauti paramą iš kolegų;

14.3. po kiekvieno smurto ir (ar) priekabiavimo atvejo tyrimo, įvykus kitoms ekstremalioms (krizinėms) situacijoms, susijusioms su smurto ir (ar) priekabiavimo apraiškomis, atliekamas psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimo atnaujinimas (apklausos). Gauti rezultatai apibendrinami ir, esant poreikiui, atsižvelgus į nustatytą atvejį, atliekami šios Politikos 9 punkte nustatyti prevenciniai veiksmai;

14.4. taikoma tarnybinė (drausminė) atsakomybė pagal Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymą ir (ar) Lietuvos Respublikos darbo kodeksą.

V SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

15. Politika tvirtinama (keičiama) Teismui įvykdžius informavimo ir konsultavimo procedūras Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka. Visi Teisme dirbantys asmenys su patvirtinta Politika ir jos pakeitimais supažindinami dokumentų valdymo sistemoje DVS. Teismo Politika viešinama interneto svetainėje.

16. Politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarka peržiūrima ir, esant poreikiui, atnaujinama pasikeitus šios Politikos reguliavimo srities teisės aktams, atsižvelgiant į gautus pranešimus apie smurtą ir priekabiavimą, nustatytus smurto ir priekabiavimo atvejus, pasikeitus galimiams jų pavojams ar atsiradus naujų arba pareikalavus Lietuvos Respublikos valstybinei darbo inspekcijai.
