

PRIEKABIAVIMO, SEKSUALINIO PRIEKABIAVIMO, PERSEKIOJIMO IR SMURTO PREVENCIJOS TAISYKLĖS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Kauno technologijos universiteto gimnazijoje (toliau – Gimnazija) vadovaujamosi nuostata, kad kiekvienas darbuotojas gerbia kito darbuotojo orumą, mandagiai ir pagarbiai bendrauja su kitais darbuotojais, savo elgesiu užtikrina darbo aplinką, kurioje kitas darbuotojas nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veikslių.
2. Visi darbuotojai privalo būti supažindinti ir laikytis šių Priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, persekiojimo ir smurto prevencijos taisyklių (toliau – Taisyklės), kurios skelbiamos Gimnazijos interneto svetainėje ir kitais Gimnazijoje įprastais būdais. Darbuotojai privalo aktyviai dalyvauti draugiškos, žmogaus orumą gerbiančios, lygias galimybes ir nediskriminavimą užtikrinančios darbo aplinkos kūrimo.
3. Gimnazijoje draudžiama priekabiauti, seksualiai priekabiauti, persekioti darbuotojus ar prieš juos smurtauti.
4. Gimnazijos priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, persekiojimo ir smurto prevencijos politika remiasi teisės aktų reikalavimais ir šiomis Taisyklėmis.
5. Su Taisyklėmis pasirašytinai supažindinami visi Gimnazijos darbuotojai. Priimant į darbą naują darbuotoją, darbuotojas, atsakingas už personalo valdymą, pasirašytinai supažindina jį su šiomis Taisyklėmis.
6. Su Taisyklėmis susipažinę ir parašu tai patvirtinę, Gimnazijos darbuotojai įsipareigoja šių Taisyklių laikytis.

II SKYRIUS TAISYKLĖSE VARTOJAMOS SĄVOKOS

7. **Smurtas** – asmens (-ų) veikimas ar neveikimas kitam (-iems) asmeniui (-ims) padarant tyčinį fizinį, psichinį, seksualinį, ekonominį poveikį, susijusį su darbu, dėl kurio darbuotojas patiria arba gali patirti neturtinę ar turtinę žalą.
8. **Priekabavimas** – nepageidaujamas elgesys, kai asmens lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etinės priklausomybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, pilietybės, šeimyninės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.
9. **Persekiojimas** – darbuotojo traktavimas mažiau palankiai, lyginant su kitais darbuotojais, nes:
 - 9.1. Gimnazijos darbuotojas pateikė, ketino pateikti pranešimą ar skundą dėl priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, persekiojimo ar smurto darbe;
 - 9.2. liudijo ar teikė paaiškinimus apie priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, persekiojimo, ar smurto atvejį;

9.3. padėjo pateikti pranešimą ar skundą dėl priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, persekiojimo ar smurto;

9.4. dalyvavo pranešimo ar skundo dėl priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, persekiojimo ar smurto pateikimo ir jo tyrimo procese.

10. **Mobingas** – jėgų disbalansu paremti santykiai darbo vietoje, pasireiškiantys nuosekliu ilgalaikiu netinkamu elgesiu, nukreiptu prieš darbuotoją, kuriais pažeidžiama darbuotojo fizinė, socialinė ar psichologinė gerovė, mažinamas jo produktyvumas bei pasitenkinimas darbu.

11. **Stresas** – darbuotojo reakcija į nepalankius darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio santykių ir (ar) santykių su darbdaviu ir (ar) trečiaisiais asmenimis psichosocialinius veiksnius.

12. **Psichosocialinis veiksnys** – veiksnys, kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio ar darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykių sukelia darbuotojui psichinį stresą.

13. **Psichosocialinė rizika** – rizika darbuotojų psichinei ir fizinei sveikatai bei socialinei gerovei, kurią kelia psichosocialiniai veiksniai susiję su darbo santykiais.

14. **Nukentėjusysis** – darbuotojas, prie kurio priekabiavo, seksualiai priekabiavo, prieš kurį smurtavo ar kurį persekiojo.

15. **Skundžiamasis** – asmuo, dėl kurio elgesio pateiktas pranešimas dėl priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, persekiojimo ar smurto.

16. **Pranešimas** – žodinis ar rašytinis informacijos pateikimas apie priekabiavimą, seksualinį priekabiavimą, persekiojimą ar smurtą.

17. **Skundas** – nukentėjusio darbuotojo rašytinis kreipimasis dėl priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, persekiojimo ar smurto.

18. Kitos Apraše naudojamos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme, Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos rengimo metodinėse rekomendacijose ir Psichosocialinės rizikos vertinimo metodiniuose nurodymuose.

III SKYRIUS

TAISYKLIŲ ĮGYVENDINIMO PRIEŽIŪRA

19. Taisykles įgyvendina ir koordinuoja Gimnazijos administracija kartu su Gimnazijos darbo taryba:

19.1. konsultuoja darbuotojus priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ar persekiojimo prevencijos klausimais;

19.2. periodiškai vykdo Taisyklių laikymosi stebėseną;

19.3. esant poreikiui, atlieka Gimnazijos darbuotojų apklausas dėl apsaugos nuo priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, persekiojimo ar smurto priemonių taikymo;

19.4. teikia rekomendacijas Gimnazijos darbuotojams apsaugos nuo priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, persekiojimo ir smurto klausimais;

19.5. vykdo priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, persekiojimo ir smurto prevencijos procedūrą (toliau – prevencijos procedūra);

19.6. pagal poreikį, darbuotojams organizuoja priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, persekiojimo ar smurto prevencijos mokymus.

IV SKYRIUS

PRIEKABIAVIMO, SEKSUALINIO PRIEKABIAVIMO, PERSEKIOJIMO IR SMURTO FORMOS

20. Priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas ar persekiojimas gali pasireikšti šiomis formomis:
- 20.1. nepageidaujamas fizinis kontaktas;
 - 20.2. žodinis ar rašytinis žeminimas (darbuotoją ar darbuotojų grupę įžeidžiantys juokai ir pokštai, nuolatinės pastabos, neapykantos kalba, apkalbos, gandų skleidimas, šmeižtas ir pan.);
 - 20.3. įžeidžiančių paveikslėlių, užrašų ar kitos medžiagos demonstravimas, įžeidūs gestai;
 - 20.4. sąmoningas izoliavimas ar nebendradarbiavimas darbe, atskyrimas nuo socialinių veiklų;
 - 20.5. įkyrus siekis bendrauti, darbuotojo sekimas ar informacijos apie jį rinkimas, kai tai nesusiję su atliekamomis darbinėmis funkcijomis;
 - 20.6. grasinimas ar kitoks bauginantis elgesys, kuriuo siekiama riboti darbuotojo apsisprendimo laisvę;
 - 20.7. poveikis darbuotojui, siekiant tam tikro su darbo funkcijų atlikimu nesusijusio elgesio, paslaugų ar seksualinių paslaugų;
 - 20.8. nepagrįstas darbo sąlygų pabloginimas, lyginant su kitais darbuotojais;
 - 20.9. priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ar persekiojimo formų sąrašas nėra baigtinis.
21. Smurtas dažniausiai būna vienkartinis, staigus (ūmus) netinkamo elgesio proveržis:
- 21.1. fizinis smurtas – veiksmas, kuriuo siekiama sukelti skausmą ir (arba) 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.
 - 21.2. ekonominis smurtas – darbuotojo žeminamas dėl ekonominės priklausomybės ir (ar) patirtos (patiriamos) ekonominės žalos, atsiradusios dėl smurtautojo prievartos. Tai gali pasireikšti (bet neapsiriboja) daromu poveikiu susidoroti su darbuotoju finansiškai, grasinimais neskirti skatinimo priemonių ar jų mokėjimo nutraukimo, darbuotojo nuvertinimu pagal jo nuopelnus ir kvalifikaciją, neleidimas dirbti ir kt.
 - 21.3. seksualinis smurtas – kėsinimasis ne tik į asmens sveikatą, asmens kūno neliečiamumą, bet ir socialinę laisvę, asmenybės garbę ir orumą, t.y., tuo pačiu metu seksualiniame smurte pasireiškia fizinio ir psichologinio smurto bruožai. Šis smurtas pasireiškia įvairiomis formomis, pavyzdžiui, juokais ar šaipymusi iš kito darbuotojo seksualumo ar kūno, įžeidžiančių pareiškimų darymas, įžeidinėjimas, pravardžiavimas dėl asmens seksualinių nuostatų, elgesio ir kt.
 - 21.4. psichologinis smurtas – nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys, kuris gali pasireikšti įvairiomis formomis, pagrinde – priekabiavimu ir smurtu: fiziniu, psichologiniu ir (ar) seksualiniu išnaudojimu, vienkartinio ar sistemingu neetišku elgesiu, nepagarbiu elgesiu kitų asmenų atžvilgiu. Darbo aplinkoje smurtas gali pasireikšti tarp to paties lygmens kolegų (horizontalus smurtas), tarp vadovų ir jų pavaldinių (vertikalus smurtas) bei darbuotojų ir kitų asmenų (mokinių, tėvų (globėjų), trečiųjų asmenų ir kt.).
 - 21.5. Mobingas gali būti atvirai grubios formos, tokios kaip grasinimai, gąsdinimai, viešas pažeminimas, rėkimas, pašaipios replikos, daiktų sugadinimas, fizinis smurtas ir pan. Jis taip pat gali reikštis ir kitomis formomis, kurių atveju sunku užfiksuoti darbo drausmės, etikos pažeidimus, pavyzdžiui, tylus ignoravimas, dviprasmiškos užuominos, apkalbos, kurios menkina asmens orumą ar jo, kaip darbuotojo, reputaciją kitų akyse. Mobingą gali taikyti tiek vienas, kolektyvo pritarimą ar galios svertų turintis asmuo, tiek darbuotojų grupė.
22. Priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, persekiojimas ar smurtas gali pasireikšti ir kitokiais būdais, kurie nėra akivaizdūs, tačiau kuria bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

V SKYRIUS

REKOMENDUOJAMAS DARBUOTOJŲ ELGESYS, SIEKIANČI IŠVENGTI PRIEKABIAVIMO, SEKSUALINIO PRIEKABIAVIMO, PERSEKIOJIMO AR SMURTO

23. Darbuotojams Gimnazijoje rekomenduojama laikytis šių principinių nuostatų:

23.1. Analizuoti savo elgesį ir vertinti, ar jis atitinka Taisyklių nuostatas.

23.2. Būti sąmoningam, žinoti ar numanyti, koks potencialus elgesys gali būti laikomas priekabiavimu, seksualiniu priekabiavimu, persekiojimu ar smurtu.

23.3. Būti atidžiam ir jautriam darbuotojams, gerbti jų privatų gyvenimą, pažiūras, įsitikinimus, jų fizinį ir psichinį neliečiamumą, stengtis suvokti, ar jo žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas elgesys gali sukelti nemalonias, nepageidaujamas, orumą žeidžiančias pasekmes, gali trikdyti kitą darbuotoją darbo aplinkoje, dėl ko jis gali nesugebėti tinkamai vykdyti savo funkcijas, pavyzdžiui:

23.3.1. familiarus bendravimo darbo aplinkoje būdas;

23.3.2. komplimentai, nesusiję su darbuotojo dalykinėmis savybėmis bei vykdomomis funkcijomis;

23.3.3. komentarai apie fizinę išvaizdą ar aprangą, žmogaus identiteto požymius;

23.3.4. neetiški komentarai apie darbuotojo pažiūras, silpnybes ar stiprybes, jo privatų gyvenimą;

23.3.5. neetiški kreipiniai (pavyzdžiui, vardų trumpiniai, pravardės, mažybiniai kreipiniai);

23.3.6. seksualinio pobūdžio, įžeidžiantys ar nepagarbūs juokeliai ar pokštai;

23.3.7. fiziniai prisilietimai prie darbuotojo, fizinio ar psichologinio diskomforto sukėlimas, nesilaikant pagarbaus fizinio atstumo;

23.3.8. įkyrus dėmesio rodymas, fizinės išvaizdos apžiūrinėjimas;

23.3.9. kalbėjimo tonas, reiškiami garsai ir judesiai, kurie gali žėisti, žeminti žmogų ar kelti seksualinio pobūdžio asociacijas;

23.3.10. žeminančių garbę ir orumą vizualinių priemonių naudojimas (plakatai, nuotraukos, piešiniai, daiktai ir kt.);

23.3.11. įžeidžiančio pobūdžio, žeminančių garbę ir orumą, nesusijusių su darbo funkcijomis pranešimų, žinučių siuntimas ar publikavimas internetinėje erdvėje.

23.4. Siekiant išvengti darbuotojui nemalonaus, nepriimtino elgesio bei šio elgesio neigiamų pasekmių, esant abejonoms, kad tam tikras elgesys gali būti nepageidaujamas arba gali priversti darbuotoją jaustis nepatogiai, žeminti jo orumą, rekomenduotina iš anksto pasiteirauti, aptarti su darbuotoju ar kitais darbuotojais, ar tam tikras elgesys, bendravimo forma yra priimtini.

23.5. Nebūti pasyviu Taisyklių nuostatas pažeidžiančio elgesio stebėtoju, bet imtis aktyvių veiksmų tokiam elgesiui sustabdyti. Jeigu toks elgesys vyksta, netoleruoti jo, nelaikyti to pokštu ar nevykusiu pajuokavimu, neskatinti tokio elgesio pritariančia šypsena, juoku ar kitais toki elgesį palaikančiais veiksmais.

23.6. Patyrus elgesį, turintį priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, persekiojimo ar smurto požymių, patartina ramiai, mandagiu tonu pasakyti ar kitaip pranešti taip besielgiančiam asmeniui, kad šis elgesys yra nepriimtinas ir turi būti nutrauktas. Rekomenduotina paaiškinti, kokie gestai, žodžiai, komentarai, fizinis elgesys ar kiti veiksmai yra nemalonūs, sukuria žeminančią, įžeidžiančią darbinę aplinką.

23.7. Patartina visus įvykusius priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, persekiojimo ar smurto veiksmus (elgesį) fiksuoti, užsirašyti laiką, liudytojus ir kitas reikšmingas aplinkybes.

23.8. Jeigu priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, persekiojimas ar smurtas vyko kito darbuotojo atžvilgiu, rekomenduotina padrašinti jį prabilti apie tai, skatinti kreiptis į šiuos veiksmus atlikusį asmenį ir nedelsiant jam pranešti, kad toks elgesys yra nepageidaujamas.

VI SKYRIUS

PRANEŠIMO AR SKUNDO TYRIMO PRINCIPAI

21. Pranešimo ar skundo tyrimas grindžiamas šiais principais:

21.1. nekaltumo – skundžiamasis laikomas nekaltu iki bus priimtas sprendimas dėl Taisyklių pažeidimo;

21.2. operatyvumo – tyrimas atliekamas per įmanomai trumpiausią terminą;

21.3. betarpiškumo – nukentėjusiajam, skundžiamajam, liudytojui (-ams) sudaromos visos galimybės pateikti paaiškinimus, savo veiksmų vertinimo ir aiškinimo versiją;

21.4. pagalbos nukentėjusiajam – gavus skundą dėl Taisyklių pažeidimo, sudaromos saugios darbo sąlygos;

21.5. aktyvios prevencijos priemonių taikymo – nustatčius pažeidimą, taikomos atitinkamos prevencinės priemonės, užtikrinant darbuotojams saugias ir jų orumo nežeidžiančias darbo sąlygas;

21.6. objektyvumo ir nešališkumo – tyrimas atliekamas objektyviai, neturint išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo.

VII SKYRIUS

PRANEŠIMO AR SKUNDO PATEIKIMO TVARKA. TERMINAI

24. Darbuotojas, pagrįstai manantis, kad prie jo ar kito darbuotojo yra priekabiuojama, seksualiai priekabiuojama, smurtauojama ar jis yra persekiojamas, turi teisę (taip pat ir anonimiškai) pateikti pranešimą ar skundą informuodamas Gimnazijos direktorių, direktoriaus pavaduotoją ugdymui, mokyklos psichologą ar Gimnazijos darbo tarybos narį. Apie praneštą atvejį gavęs informaciją asmuo nedelsiant, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną pateikia informaciją Gimnazijos direktoriui:

24.1. užpildydamas Darbuotojų galimų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, persekiojimo ir smurto atvejų anketą (priedas nr. 1) arba

24.2. išsiųsdamas elektroninį laišką adresu info@ktug.lt, nurodydamas informaciją: asmens vardą ir pavardę, kontaktus (el. pašta ir (ar) tel. Nr.) (*nebūtina, bet pageidautina siekiant tikslesnio tyrimo, išvadų ir tikslingos prevencijos*); įvykio datą (arba periodą nuo – iki); galimus iniciatorius, nukentėjusius, liudininkus; pranešimą pildančio asmens sąsajas su įvykiu; detalų įvykio aplinkybių aprašymą; siūlomas prevencines priemones (*jei esama pasiūlymų*).

25. Tuo atveju, jei skundžiamasis yra Gimnazijos direktorius, pranešimas ar skundas teikiamas Gimnazijos steigėjui.

26. Gimnazijos direktorius ne vėliau kaip per 3 darbo dienas nuo pranešimo ar skundo gavimo dienos priima sprendimą dėl tyrimo pradėjimo ir Komisijos sudarymo iš ne mažiau kaip trijų darbuotojų. Gimnazijos direktorius turi teisę kreiptis į Gimnazijos steigėją su prašymu sudaryti Komisiją iš Gimnazijos direktoriaus deleguojamų asmenų bei Gimnazijos steigėjo skiriamų asmenų pranešimo ar skundo tyrimui.

27. Sprendime nurodamas Komisijos pirmininkas. Darbuotojas, pateikęs pranešimą ar skundą (pareiškėjas), ar darbuotojas, dėl kurio veiksmų pateiktas pranešimas ar skundas (skundžiamasis), ir jų nurodyti liudytojai negali būti Komisijos nariais.

28. Jei yra gaunami keli susiję pranešimai ar skundai to paties darbuotojo atžvilgiu dėl priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, persekiojimo ar smurto, jų tyrimai gali būti sujungiami. Sprendimą dėl tyrimo sujungimo priima Gimnazijos direktorius.

29. Pranešimo ar skundo nagrinėjimo terminai:

29.1. Pranešimą ar skundą rekomenduojama pateikti per įmanomą trumpiausią laiką nuo skundžiamo veiksmo padarymo arba paaiškėjimo dienos.

29.2. Pranešimas ar skundas ištiriamas ar prevencijos procedūra atliekama per įmanomą trumpiausią laiką, bet ne ilgiau nei per 1 mėnesį nuo pranešimo ar skundo gavimo dienos.

29.3. Pranešimo ar skundo tyrimo terminas gali būti pratęsiamas tik tuo atveju, jei dėl pateisinamų aplinkybių (ligos ir pan.) nėra galimybės apklausti nukentėjusiojo, skundžiamą ar liudytoją. Sprendimą dėl tyrimo termino pratęsimo priima Gimnazijos direktorius.

VIII SKYRIUS TYRIMO PROCEDŪRA

27. Komisijos posėdžiams vadovauja Komisijos pirmininkas. Daromas posėdžio garso įrašas.

28. Išsiskyrus Komisijos narių nuomonėms, klausimai priimami balsų dauguma. Balsams pasiskirsčius po lygiai, Komisijos pirmininko balsas yra lemiamas.

29. Komisijos nariams draudžiama atskleisti bet kokią su tyrimu susijusią informaciją darbuotojams, nedalyvaujantiems tyrimo procedūroje. Komisijos nariai pasirašo konfidencialumo deklaracijas (priedas Nr. 2). Komisijos nariui, atskleidusiam kitiems darbuotojams ar trečiosioms šalims su tyrimu susijusią informaciją, taikoma drausminė atsakomybė.

30. Komisija pranešimą ar skundą apie priekabiavimą, seksualinį priekabiavimą, persekiojimą ar smurtą tiria išsamiai, diskretiškai, sąžiningai ir jautriai tiek darbuotojo, pateikusio pranešimą ar skundą, tiek skundžiamą asmens atžvilgiu, atsižvelgiant į poveikį nukentėjusiam darbuotojui bei tokio pobūdžio veiksmų specifiskumą, asmeninį pobūdį.

31. Komisija darbuotoją apie jo vykdomą apklausos laiką bei tyrimo objektą informuoja likus ne mažiau kaip vienai darbo dienai iki apklausos.

32. Apklausiant nukentėjusįjį ar skundžiamąjį asmenį gali dalyvauti ir jo atstovas.

33. Apklausoje dalyvauja tik tuo metu apklausiamas asmuo, jo atstovas ir Komisija.

34. Apklausiant nukentėjusįjį, skundžiamąjį ar liudytoją, Komisijai rekomenduotina:

34.1. neišsakyti savo nuomonės ar vertinimo dėl sužinotų faktų;

34.2. kontroliuoti kalbos toną ir parinkti mandagius, neutralius žodžius;

34.3. formuluoti konkrečius ir aiškius klausimus, nepateikti klausimų su menamu atsakymu;

34.4. nepertraukinėti apklausiamojo.

35. Nukentėjusio asmens apklausos ypatumai:

35.1. nukentėjusiajam asmeniui apklausos metu pirmiausiai pasiūloma papasakoti apie pranešime ar skunde nurodytas aplinkybes, ramiai ir dėmesingai jį išklausti, nepertraukti;

35.2. aptarti, kokie santykiai sieja nukentėjusį asmenį su skundžiamuoju, kaip jie keitėsi;

35.3. pasiūlyti apibūdinti skundžiamo elgesio pobūdį ir trukmę;

35.4. išsiaiškinti kaip įmanoma daugiau detalių, aplinkybių, susijusių su skundžiamu elgesiu;

35.5. pasiūlyti nurodyti, kokius išgyvenimus sukėlė skundžiamas elgesys, ar tai sukūrė jam bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką;

35.6. leisti nukentėjusiam asmeniui pačiam įvertinti savo reakciją į skundžiamąjį veiksmus bei vidinį nusiteikimą jo atžvilgiu;

35.7. paprašyti pateikti turimus įrodymus, (pavyzdžiui, raštelių, žinutes, nuotraukas, paveikslėlius), susijusius su skundžiamu elgesiu;

35.8. pasiūlyti nurodyti asmenis, kurie galėtų paliudyti ar pateikti kitą su tyrimo objektu susijusią informaciją;

36. Skundžiamąjį apklausos ypatumai:

36.1. skundžiamąjį asmenį privalu supažindinti su pareiškimo, skundo turiniu bei kitomis svarbiomis skundžiamo elgesio aplinkybėmis;

36.2. skundžiamasis turėtų pateikti išsamų paaiškinimą dėl visų tyrimo aplinkybių, savo nuomonę, dėl skundžiamo elgesio, taip pat kitą, jo manymu, tyrimui reikšmingą informaciją;

36.3. patariama patvirtinti ar paneigti skundžiamą elgesį, nurodyti jo motyvus, priežastis ir tikslus;

36.4. paprašyti pateikti turimus įrodymus, (pavyzdžiui, raštelius, žinutes, nuotraukas, paveikslėlius), susijusius su skundžiamu elgesiu;

36.5. pasiūlyti nurodyti liudytojus, kurie galėtų patvirtinti jo parodymus ir padėtų objektyviai ištirti pranešimą ar skundą.

37. Liudytojo apklausos ypatumai:

37.1. paaiškinti liudytojui kokių tikslų jis buvo iškvieistas į apklausą, nurodyti kieno prašymu jis kviečiamas liudyti;

37.2. informuoti apie tyrimo bei jo duomenų konfidencialumą;

37.3. supažindinti su aplinkybėmis, kurias jis galėtų paliudyti;

37.4. paprašyti nurodyti, kokie santykiai jį sieja su nukentėjusiu bei skundžiamuoju asmeniu;

37.5. paprašyti pateikti paaiškinimą dėl faktų, kuriuos jis matė ar girdėjo, taip pat informuoti apie kitas, jo manymu, reikšmingas aplinkybes, susijusias su tyrimu;

37.6. pasiūlyti nurodyti kitus asmenis, mačiusius ar girdėjusius apie liudijamus faktus;

37.7. pasiūlyti liudytojui kreiptis į Komisiją, jeigu jis prisimins ar sužinos naujų aplinkybių, susijusių su tyrimu;

37.8. patarti nedelsiant informuoti Gimnazijos direktorių arba Komisiją, jeigu jam buvo grasinta ar stengtasi paveikti kitokio pobūdžio priemonėmis.

IX SKYRIUS KOMISIJOS IŠVADOS

38. Atlikusi tyrimą, Komisija įvertina jo metu gautus duomenis ir parengia bei pateikia išvadą Gimnazijos direktoriui, kuris, remdamasis Komisijos išvada, priima sprendimą dėl drausminės atsakomybės ar kitų priemonių taikymo.

39. Jei Gimnazijos direktorius nusprendžia, kad Komisijos išvada kelia esminių abejonių dėl jos nešaliskumo ar pagrįstumo, jis gali, priimdamas sprendimą, nesivadovauti Komisijos išvada. Tokiu atveju Gimnazijos direktorius turi pateikti išsamius motyvus, kodėl Komisijos išvada nesivadovaujama.

40. Nukentėjęs darbuotojas ir skundžiamasis yra supažindinami su Komisijos išvada ir Gimnazijos direktoriaus sprendimu per 3 darbo dienas nuo sprendimo priėmimo. Nukentėjęs darbuotojas ir skundžiamasis turi teisę susipažinti su visa tyrimo medžiaga.

X SKYRIUS PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMO TVARKA IR PREVENCIJOS PROCEDŪRA

41. Gimnazijoje įgyvendinami pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

41.1. Pirminiai prevenciniai veiksmai:

41.1.1. Psichosocialinės darbo aplinkos gerinimas užtikrinant, kad su darbu susiję sprendimai būtų pagrįsti teisingumo, sąžiningumo, lygių galimybių ir pagarbos žmogui principais, kad organizuojant darbą būtų optimizuojamas darbo krūvis, darbai paskirstomi po lygiai, atsižvelgiant į etatinį darbo krūvį, būtų atsižvelgiama į gerus darbuotojų tarpusavio santykius, efektyviai sprendžiamos iškilusios problemos ir vengiama besitęsiančio streso situacijų. Darbuotojui turi būti aišku, ko iš jo tikimasi darbe, jis turi būti pakankamai apmokytas, kaip

atlikti savo darbą;

41.1.2. Nedelsiant registruojami galimo priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, persekiojimo ar smurto atvejai, jie analizuojami sudarant galimybes darbuotojams teikti pranešimus apie įvykius su detaliais paaiškinimais, nurodant smurtautojus, smurto situaciją, aplinkybes, galimus liudininkus;

41.1.3. Įstaigos kultūros ugdymas išipareigojant, kad bus užtikrinta darbuotojų sauga ir sveikata visais su darbu susijusiais aspektais. Aiškiai apibrėžiamos darbuotojų pareigos ir atsakomybės. Netolerancija priekabiavimui, seksualiniam priekabiavimui, persekiojimui ar smurtui bei skatinamos diskusijos, gerbiama kitokia pozicija, nuomonė;

41.1.4. Fizinės darbo aplinkos gerinimas užtikrinant, kad darbo vieta būtų saugi, patogi, tinkamai įrengta ir prižiūrima.

41.2. Antriniai prevenciniai veiksmai:

41.2.1. Darbuotojų informavimas apie Taisyklės ir kitas galiojančias tvarkas užtikrinančias, kad visi Gimnazijoje dirbantys ar naujai įsidarbinantys darbuotojai žinotų ir suprastų Gimnazijoje siektino elgesio taisyklės ir vykdomas priemones. Informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: personalo susirinkimai, Gimnazijos informacinės lentos, informaciniai pranešimai elektroniniame dienyne, Gimnazijos tinklapis www.ktug.lt, Gimnazijos *Facebook* paskyra ir kiti būdai;

41.2.2. Inicijuojami personalo mokymai atsižvelgiant į poreikius ir esamą situaciją;

41.2.3. Nuolat stebima situacija, atsižvelgiant į psichosocialinės rizikos veiksnius, organizuojamas, atliekamas ir esant reikalui atnaujinamas psichosocialinės rizikos vertinimas.

41.3. Tretiniai prevenciniai veiksmai:

41.3.1. priekabiavimą, seksualinį priekabiavimą, persekiojimą ir smurtą patyrusių ar mačiusių darbuotojų psichologinių traumų ir streso lygio mažinimas, skubiai ir efektyviai nagrinėjant galimo priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, persekiojimo ir smurto atvejus, teikiant rekomendacijas Gimnazijos administracijai, užtikrinant psichologo paslaugų prieinamumą ir visų reikalingų psichologinės pagalbos resursų (psichologų, psichiatrų, socialinių darbuotojų, psichologinės pagalbos organizacijų, psichologinės pagalbos telefonu linijų) nuorodų ir kontaktų suteikimą visiems Gimnazijos darbuotojams;

41.3.2. sąlygų dalytis patirtimi sudarymas organizuojant darbuotojų susirinkimus, skatinant darbuotojus kalbėti apie savo patirtis, informuoti atsakingus asmenis ir ieškoti pagalbos, gauti paramos iš kolegų.

42. Prevencijos procedūra taikoma tuomet, jeigu nukentėjęs darbuotojas pageidauja tik sudrausminti skundžiamąjį ir užkirsti kelią tokiems veiksams ateityje, tačiau nepageidauja, kad būtų pradėtas tyrimas arba nėra pakankamo pagrindo tyrimui pradėti.

43. Prevencijos procedūros tikslas – net ir nesant akivaizdžių priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, persekiojimo ar smurto požymių, užtikrinti saugią ir pagarbią darbo aplinką Gimnazijoje.

44. Gimnazijos direktoriui, priėmus sprendimą pradėti prevencijos procedūrą, Gimnazijos direktoriaus pavaduotojas ugdymui arba Gimnazijos darbo tarybos atstovas pakartotinai supažindina skundžiamąjį asmenį su Taisyklėmis, atkreipdamas dėmesį į tuos punktus, dėl kurių nesilaikymo pradėta prevencijos procedūra.

45. Prevencijos procedūra vykdoma pokalbio forma, kurio metu Gimnazijos direktoriaus pavaduotojas ugdymui arba Gimnazijos darbo tarybos atstovas atskirai bendrauja su nukentėjusiu darbuotoju bei skundžiamuoju, kurio metu siekiama taikiai išspręsti kilusius nesutarimus.

Priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, persekiojimo ir smurto Kauno technologijos universiteto gimnazijoje prevencijos taisyklių 2 priedas

DARBUOTOJŲ GALIMŲ PRIEKABIAVIMO, SEKSUALINIO PRIEKABIAVIMO, PERSEKIOJIMO IR SMURTO ATVEJŲ DARBE ANKETA

_____ (data)

Bendrieji duomenys:

Kam pranešta apie galimo priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, persekiojimo ar smurto atvejį:	
Pranešusio apie galimo priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, persekiojimo ar smurto atvejį vardas, pavardė, el. paštas, tel. Nr.	
Galimo priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, persekiojimo ar smurto atvejo data, laikas, trukmė	
Galimo priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, persekiojimo ar smurto atvejo vieta	
Kokia priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, persekiojimo ar smurto forma naudota ar įtariama, kad buvo naudota:	
<input type="checkbox"/> Fizinis: užgauliojimas veiksmais (pargriovimas, įspyrimas, kumštelėjimas, spjaudymas, daiktų atiminėjimas ar gadinimas, diskomfortą keliantys fiziniai prisilietimai, seksualinė prievarta ir pan.);	
<input type="checkbox"/> Psichologinis, emocinis smurtas: žeidžiantys žodžiai, pastabos, grasinimai, draudimai, gąsdinimai, kaltinimai, nesikalbėjimas, tylėjimas, ignoravimas, patyčios, savo nuomonės primetimas kitam žmogui, siekiant savo tikslų.	
<input type="checkbox"/> Elektroninis: patyčios vykstančios elektroninėje erdvėje: socialiniuose tinkluose, kitose vietose internete, naudojant mobiliuosius telefonus (nemalonių žinučių arba elektroninių laiškų rašinėjimas, skaudinantis bendravimas pokalbių kambariuose, asmeninio gyvenimo detalių viešinimas, tapatybės pasisavinimas ir pan.), seksualinio pobūdžio žinutės arba elektroniniai laiškai, dalinimasis seksualinio pobūdžio turiniu socialiniuose tinkluose ir pan.	
<input type="checkbox"/> Kiti pastebėjimai (įrašyti) _____ .	
Ar yra žinomas tokio elgesio pasikartojimas	

Duomenys apie susijusius su galimu priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, persekiojimo ar smurto atveju:

<u>Patyrusio priekabiavimą, seksualinį priekabiavimą, persekiojimą ar smurtą</u> vardas, pavardė	
<u>Galimai smurtavusio</u> vardas, pavardė	
<u>Stebėjusių</u> galimo priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, persekiojimo ir smurto atvejį vardas, pavardė	

Išsamesnė informacija apie įvykį:

--

_____ (užpildziusio asmens vardas, pavardė)

_____ (parašas)

Priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo,
persekiojimo ir smurto Kauno technologijos
universiteto gimnazijoje prevencijos taisyklių
2 priedas

KONFIDENCIALUMO DEKLARACIJA

(data)

Aš, _____, dalyvaudamas (-a) Kauno technologijos universiteto gimnazijos
(vardas, pavardė)
Komisijos veikloje siekiant ištirti _____,
(trumpas tiriamo atvejo (-ų) aprašymas)
įsipareigoju visą informaciją, kuri neįtraukta į viešai skelbiamus posėdžio protokolus, laikyti
konfidencialia.

(vardas, pavardė)

(parašas)