PATVIRTINTA
Mažeikių Pavasario progimnazijos
vadovo 2022-11-03 įsakymu Nr. V1-213

MAŽEIKIŲ PAVASARIO PROGIMNAZIJOS PRIEKABIAVIMO, SEKSUALINIO PRIEKABIAVIMO AR PERSEKIOJIMO PREVENCIJOS TAISYKLĖS

I SKYRIUS
BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Mažeikių Pavasario progimnazijoje (toliau vadinama progimnazija) vadovaujamasi nuostata, kad kiekvienas darbuotojas gerbia kito darbuotojo orumą, mandagiai ir pagarbiai bendrauja su kitais darbuotojais, savo elgesiu užtikrina darbo aplinką, kurioje kitas darbuotojas nepatirtų priešiškų, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų.

1.1. Visi darbuotojai privalo būti supažindinti ir laikytis šių Priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ar persekiojimo prevencijos taisyklių (toliau vadinama Taisyklės), kurias progimnazijos vadovas paskelbia įprastais būdais ir kurios skelbiamos Progimnazijos interneto svetainėje. Darbuotojai privalo aktyviai dalyvauti draugiškos, žmogaus orumą gerbiančios, lygias galimybes ir nediskriminavimą užtikrinančios darbo aplinkos kūrime.

1.2. Progimnazijoje draudžiama priekabiauti, seksualiai priekabiauti ar persekioti darbuotojus.

1.3. Progimnazijos priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ar persekiojimo prevencijos politika remiasi teisės aktų reikalavimais ir šiomis taisyklėmis.

1.4. Su Taisyklėmis pasirašytinai supažindinami visi Progimnazijos darbuotojai. Priimant į darbą naują darbuotoją, darbuotojas, atsakingas už personalo valdymą, pasirašytinai supažindina jį su šiomis Taisyklėmis.

1.5. Su Taisyklėmis susipažinę ir parašu tai patvirtinę Progimnazijos darbuotojai įsipareigoja šių Taisyklių laikytis.

II SKYRIUS
TAISYKLĖSE VARTOJAMOS SĄVOKOS

2. Atsakingas asmuo – Progimnazijos vadovo paskirtas Progimnazijos darbuotojas, kuriam pavedama funkcija koordinuoti ir organizuoti Taisyklių įgyvendinimo priežiūrą.

3. Darbuotojai – Progimnazijoje pagal darbo sutartis dirbantys asmenys.

4. Komisija – Progimnazijos vadovo įsakymu sudaryta ne mažiau kaip trijų darbuotojų kolegija priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ar persekiojimo atvejui tirti.

5. Nukentėjusysis – darbuotojas, prie kurio priekabiavo, seksualiai priekabiavo ar kurį persekiojo.

6. Persekiojimas – darbuotojo traktavimas mažiau palankiai, lyginant su kitais darbuotojais dėl to, kad:

6.1. Progimnazijos darbuotojas pateikė, ketino pateikti pranešimą ar skundą dėl priekabiavimo ar seksualinio priekabiavimo;

6.2. Liudijo, teikė paaiškinimus apie priekabiavimo ar seksualinio priekabiavimo atvejį;

6.3. Padėjo pateikti pranešimą ar skundą dėl priekabiavimo ar seksualinio priekabiavimo;

6.4. Dalyvavo pranešimo ar skundo dėl priekabiavimo ar seksualinio priekabiavimo pateikimo ir jo tyrimo procese.

7. Pranešimas – žodinis arba rašytinis informacijos pateikimas apie priekabiavimą, seksualinį priekabiavimą ar persekiojimą.

8. Priekabiavimas – 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 darbuotojo orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

9. Seksualinis priekabiavimas – nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksmu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su darbuotoju, kai tokį elgesį lemia tikslas ar jo poveikis pakenkti darbuotojo orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

10. Skundas – nukentėjusio darbuotojo rašytinis kreipimasis dėl priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ar persekiojimo.

11. Skundžiamasis – asmuo, dėl kurio elgesio pateiktas pranešimas, skundas dėl priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ar persekiojimo.

III SKYRIUS
TAISYKLIŲ ĮGYVENDINIMO PRIEŽIŪRA

12. Vykdydamas Taisyklių įgyvendinimo koordinavimą ir organizavimą, atsakingas asmuo:

12.1. esant reikalui konsultuoja darbuotojus priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ar persekiojimo prevencijos klausimais;

12.2. periodiškai vykdo Taisyklių laikymosi stebėseną;

12.3. esant poreikiui, atlieka Progimnazijos darbuotojų apklausas dėl apsaugos nuo priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ar persekiojimo priemonių taikymo;

12.4. teikia rekomendacijas Progimnazijos darbuotojams apsaugos nuo priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ar persekiojimo klausimais;

12.5. vykdo priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ar persekiojimo prevencijos procedūrą (toliau vadinama prevencijos procedūra);

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

IV SKYRIUS
PRIEKABIAVIMO, SEKSUALINIO PRIEKABIAVIMO AR PERSEKIOJIMO FORMOS

13. Priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas ar persekiojimas gali pasireikšti šiomis formomis:

13.1. nepageidaujamas fizinis kontaktas;

13.2. žodinis ar rašytinis žeminimas (darbuotoją ar darbuotojų grupę įžeidžiantys juokai ir pokštai, nuolatinės pastabos, neapykantos kalba, apkalbos, gandų skleidimas, šmeižtas ir pan.);

13.3. įžeidžiančių paveikslėlių, užrašų ar kitos medžiagos demonstravimas, įžeidūs gestai;

13.4.sąmoningas izoliavimas ar nebendradarbiavimas darbe, atskyrimas nuo socialinių veiklų;

13.5. įkyrus siekis bendrauti, darbuotojo sekimas ar informacijos apie jį rinkimas, kai tai nesusiję su atliekamomis darbinėmis funkcijomis;

13.6.grasinimas ar kitoks bauginantis elgesys, kuriuo siekiama riboti darbuotojo apsisprendimo laisvę;

13.7. poveikis darbuotojui, siekiant tam tikro su darbo funkcijų atlikimu nesusijusio elgesio, paslaugų ar seksualinių paslaugų;

13.8. nepagrįstas darbo sąlygų pabloginimas, lyginant su kitais darbuotojais;

13.9. priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ar persekiojimo formų sąrašas nėra baigtinis.

14. Priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas ar persekiojimas gali pasireikšti ir kitokiais būdais, kurie nėra akivaizdūs, tačiau kuria bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

V SKYRIUS
REKOMENDUOJAMAS DARBUOTOJŲ ELGESYS, SIEKIANT IŠVENGTI PRIEKABIAVIMO, SEKSUALINIO PRIEKABIAVIMO AR PERSEKIOJIMO

15. Darbuotojams Progimnazijoje rekomenduojama laikytis šių principinių nuostatų:

15.1. analizuoti savo elgesį ir vertinti, ar jis atitinka Taisyklių nuostatas;

15.2. būti sąmoningu, žinoti ar numatyti, koks potencialus elgesys gali būti laikomas priekabiavimu, seksualiniu priekabiavimu ar persekiojimu;

15.3.būti atidžiu ir jautriu darbuotojams, gerbti jų privatų gyvenimą, pažiūras, įsitikinimus, jų fizinį ir psichinį neliečiamumą, stengtis suvokti, ar jo žodžiu, raštu ar fiziniu veiksmu 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:

15.3.1. familiarus pasisveikinimo darbo aplinkoje būdas,

15.3.2. komplimentai, nesusiję su darbuotojo dalykinėmis savybėmis bei vykdomomis funkcijomis,

15.3.3. komentarai apie fizinę išvaizdą ar aprangą, žmogaus identiteto požymius,

15..3.4. neetiški komentarai apie darbuotojo pažiūras, silpnybes ar stiprybes, jo privatų gyvenimą,

15.3.5. neetiški kreipiniai (pavyzdžiui, vardų trumpiniai, pravardės, mažybiniai kreipiniai),

15..3.6. seksualinio pobūdžio, įžeidžiantys ar nepagarbūs juokeliai ar pokštai,

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

15.3.8. įkyrus dėmesio rodymas, fizinės išvaizdos apžiūrinėjimas,

15.3.9. kalbėjimo tonas, reiškiami garsai ir judesiai, kurie gali žeisti, žeminti žmogų ar kelti seksualinio pobūdžio asociacijas,

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

15.3.11. įžeidžiančio pobūdžio, žeminančių garbę ir orumą, nesusijusių su darbo funkcijomis pranešimų, žinučių siuntimas,

15.3.12. nedalykinio stiliaus apranga.

16. Siekiant išvengti darbuotojui nemalonaus, nepriimtino elgesio bei šio elgesio neigiamų pasekmių, esant abejonėms, 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.

17. 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 tokį elgesį palaikančiais veiksmais.

18. Patyrus elgesį, turintį priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ar persekiojimo požymius, 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.

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

20. Jeigu priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas ar persekiojimas vyko kito darbuotojo atžvilgiu, rekomenduotina padrąsinti 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 – nukentėjusiam, skundžiamajam, liudytojui (- jams) 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. aktyvių prevencijos priemonių taikymo – nustačius pažeidimą, taikomos atitinkamos prevencinės priemonės, užtikrinant darbuotojams saugias ir jų orumą 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

22. Darbuotojas, pagrįstai manantis, kad prie jo ar kito darbuotojo yra priekabiaujama, seksualiai priekabiaujama ar jis yra persekiojamas, turi teisę pateikti pranešimą ar skundą atsakingam asmeniui, kuris gautą informaciją nedelsiant, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną pateikia Progimnazijos vadovui. Tuo atveju, jei skundžiamasis yra Progimnazijos vadovas, pranešimas ar skundas teikiamas Progimnazijos vadovo paskirtam asmeniui

23. Progimnazijos vadovas ne vėliau kaip per 3 darbo dienas nuo pranešimo ar skundo gavimo dienos priima sprendimą dėl tyrimo pradėjimo ir ne mažiau kaip trijų darbuotojų Komisijos sudarymo.

24. Sprendime nurodomas 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.

25. Jei yra gaunami keli susiję pranešimai ar skundai to paties darbuotojo atžvilgiu dėl priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ar persekiojimo, jų tyrimai gali būti sujungiami. Sprendimą dėl tyrimo sujungimo priima Progimnazijos vadovas.

26. Pranešimo ar skundo nagrinėjimo terminai:

26.1. pranešimą ar skundą rekomenduojama pateikti per įmanoma trumpiausią laiką nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo dienos.

26.2. 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.

26.3. pranešimo ar skundo tyrimo terminas gali būti pratęsiamas tik tuo atveju, jei dėl pateisinamų aplinkybių (ligos ir pan.) nėra galimybės apklausti nukentėjusiojo, skundžiamojo ar liudytojo. Sprendimą dėl tyrimo termino pratęsimo priima Progimnazijos vadovas.

VII SKYRIUS
TYRIMO PROCEDŪRA

27. Komisijos posėdžiams vadovauja Komisijos pirmininkas. Gali būti daromas posėdžių 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. Komisijos nariui, atskleidusiam kitiems darbuotojams su tyrimu susijusią informaciją, taikoma drausminė atsakomybė.

30. Komisija pranešimą ar skundą apie priekabiavimą, seksualinį priekabiavimą ar persekiojimą tiria išsamiai, diskretiškai, sąžiningai ir jautriai tiek darbuotojo, pateikusio pranešimą ar skundą, tiek skundžiamojo asmens atžvilgiu, atsižvelgiant į poveikį nukentėjusiam darbuotojui bei tokio pobūdžio veiksmų specifiškumą, 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:

- neišsakyti savo nuomonės ar vertinimo dėl sužinotų faktų;
- kontroliuoti kalbos toną ir parinkti mandagius, neutralius žodžius;
- formuluoti konkrečius ir aiškius klausimus, nepateikti klausimų su menamu atsakymu;
- nepertraukinėti apklausiamojo.

35. Nukentėjusiojo asmens apklausos ypatumai:

- nukentėjusiam asmeniui apklausos metu pirmiausiai pasiūloma papasakoti apie pranešime ar skunde nurodytas aplinkybes, ramiai ir dėmesingai jį išklausyti, nepertraukti;
- aptarti, kokie santykiai sieja nukentėjusį asmenį su skundžiamuoju, kaip jie keitėsi;
- pasiūlyti apibūdinti skundžiamo elgesio pobūdį ir trukmę;
- išsiaiškinti kaip įmanoma daugiau detalių, aplinkybių, susijusių su skundžiamu elgesiu;
- pasiūlyti nurodyti, kokius išgyvenimus sukėlė skundžiamas elgesys, ar tai sukūrė jam bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką;
- leisti nukentėjusiam asmeniui pačiam įvertinti savo reakciją į skundžiamojo veiksmus bei vidinį nusiteikimą jo atžvilgiu;
- paprašyti pateikti turimus įrodymus, (pavyzdžiui, raštelius, žinutes, nuotraukas, paveikslėlius), susijusius su skundžiamu elgesiu;
- pasiūlyti nurodyti asmenis, kurie galėtų paliudyti ar pateikti kitą su tyrimo objektu susijusią informaciją.

36. Skundžiamojo apklausos ypatumai:

- skundžiamąjį asmenį privalu supažindinti su pareiškimo, skundo turiniu bei kitomis svarbiomis skundžiamo elgesio aplinkybėmis;
- skundžiamasis turėtų pateikti išsamų paaiškinimą dėl visų tyrimo aplinkybių, savo nuomonę dėl skundžiamo elgesio, taip pat kitą, jo manymu, tyrimui reikšmingą informaciją;
- patariama patvirtinti ar paneigti skundžiamą elgesį, nurodyti jo motyvus, priežastis ir tikslus;
- paprašyti pateikti turimus įrodymus, (pavyzdžiui, raštelius, žinutes, nuotraukas, paveikslėlius), susijusius su skundžiamu elgesiu;
- pasiūlyti nurodyti liudytojus, kurie galėtų patvirtinti jo parodymus ir padėtų objektyviai ištirti pranešimą ar skundą.

37. Liudytojo apklausos ypatumai:

- paaiškinti liudytojui kokiu tikslu jis buvo iškviestas į apklausą, nurodyti kieno prašymu jis kviečiamas liudyti;
- informuoti apie tyrimo bei jo duomenų konfidencialumą;
- supažindinti su aplinkybėmis, kurias jis galėtų paliudyti;
- paprašyti nurodyti, kokie santykiai jį sieja su nukentėjusiu bei skundžiamuoju asmeniu;
- paprašyti pateikti paaiškinimą dėl faktų, kuriuos jis matė ar girdėjo, taip pat informuoti apie kitas, jo manymu, reikšmingas aplinkybes, susijusias su tyrimu;
- pasiūlyti nurodyti kitus asmenis, mačiusius ar girdėjusius apie liudijamus faktus;
- pasiūlyti liudytojui kreiptis į Komisiją, jeigu jis prisimins ar sužinos naujas aplinkybes, susijusias su tyrimu;

- patarti nedelsiant informuoti Progimnazijos vadovą arba Komisiją, jeigu jam buvo grasinama ar stengtasi paveikti kitokio pobūdžio priemonėmis.

IX SKYRIUS
KOMISIJOS IŠVADOS

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

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

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

X SKYRIUS
PREVENCIJOS PROCEDŪRA

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

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

43. Progimnazijos vadovui, priėmus sprendimą pradėti prevencijos procedūrą, atsakingas asmuo pakartotinai supažindina skundžiamąjį asmenį su Taisyklėmis, atkreipdamas dėmesį į tuos punktus, dėl kurių nesilaikymo pradėta prevencijos procedūra.

44. Prevencijos procedūra vykdoma pokalbio forma, kurio metu atsakingas asmuo atskirai bendrauja su nukentėjusiu darbuotoju bei skundžiamuoju, kurio metu siekiama taikiai išspręsti kilusius nesutarimus.

XI BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

45. Šios Taisyklės ir visi jų pakeitimai yra skelbiami Mažeikių Pavasario progimnazijos interneto svetainėje.