

PATVIRTINTA

Kauno Jono Jablonskio gimnazijos  
direktoriaus 2022 m. spalio 27 d.  
įsakymu Nr. V- 267

## **PRIEKABIAVIMO, SEKSUALINIO PRIEKABIAVIMO, PERSEKIOJIMO IR SMURTO KAUNO JONO JABLONSKIO GIMNAZIJOJE PREVENCIJOS TAISYKLĖS**

### **I SKYRIUS BENDROJI DALIS**

1. Priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, persekiojimo ir smurto Kauno Jono Jablonskio gimnazijoje prevencijos taisyklės (toliau – Taisyklės) parengtos vadovaujantis:
  - 1.1. Lietuvos Respublikos Konstitucija;
  - 1.2. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymu;
  - 1.3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksu.
2. Visa Kauno Jono Jablonskio gimnazijos, juridinio asmens kodas 191825091, buveinės adresas Aušros g. 3, Kaunas (toliau – Gimnazija) bendruomenė (darbuotojai, ugdytiniai ir jų tėvai ir kt.) privalo aktyviai dalyvauti draugiškos, žmogaus orumą gerbiančios, lygias galimybes ir nediskriminavimą užtikrinančios darbo aplinkos kūrimė.
3. Priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, persekiojimas ir smurtas yra draudžiamas:
  - 3.1. darbo vietoje, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas atlieka pareigas pagal darbo sutartį;
  - 3.2. pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buties, sanitarinėmis ir higienos patalpomis;
  - 3.3. su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu;
  - 3.4. su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu;
  - 3.5. pakeliui į darbą arba iš darbo.

### **II SKYRIUS TAISYKLĖSE VARTOJAMOS SĄVOKOS**

4. **Akademinė etika** – visuma visuotinai pripažintų vertybių, užtikrinančių mokslo proceso skaidrumą, sąžiningumą, teisingumą, šiame procese dalyvaujančių asmenų lygybę, nediskriminavimą, atsakingumą, tausų išteklių vartojimą, akademinę laisvę, mokslo vertinimo nešališkumą, pasitikėjimą, pagarbą ir intelektualinės nuosavybės apsaugą.
5. **Komisija** – Gimnazijos direktoriaus įsakymu sudaryta ne mažiau trijų darbuotojų komisija priekabiavimo, smurto, seksualinio priekabiavimo ar persekiojimo atvejui tirti.
6. **Persekiojimas** – asmens traktavimas mažiau palankiai, lyginant su kitais asmenimis, dėl to kad:
  - 6.1. asmuo pateikė, ketino pateikti pranešimą dėl priekabiavimo ar seksualinio priekabiavimo, smurto;
  - 6.2. liudijo, teikė paaiškinimus apie priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, smurto atvejį;

6.3. padėjo pateikti pranešimą dėl priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ar smurto;  
6.4. dalyvavo pranešimo dėl priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ar smurto pateikimo ir jo tyrimo procese.

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

8. **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.

9. **Seksualinis priekabavimas** – asmeniui, prie kurio priekabiaujama, nepriimtinas ar nepageidaujamas, užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys, kuriuo siekiama sukurti, arba kuriama asmenį, su kuriuo taip elgiamasi, bauginanti, priešiška, jam nemaloni, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

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

11. **Smurtas** – veikimu ar neveikimu asmeniui daromas tyčinis fizinis, psichinis, seksualinis, ekonominis ar kitas poveikis, dėl kurio asmuo patiria neturtinę, fizinę ar materialinę žalą.

### III SKYRIUS

#### PRIEKABIAVIMO, SEKSUALINIO PRIEKABIAVIMO, SMURTO AR PERSEKIOJIMO FORMOS

12. Priekabavimas, seksualinis priekabavimas, smurtas ar persekiojimas gali pasireikšti šiomis formomis:

12.1. nepageidaujamas fizinis kontaktas (pvz., plekštelėjimas, glostymas, glamonėjimas, grybštelėjimas, siekimas pabučiuoti, bučiavimas ir kt.) ar tokio kontakto reikalavimas;

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

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

12.4. pornografinių ar seksistinių nuotraukų, video vaizdų, paveikslėlių, tekstų demonstravimas ar siuntimas elektroninio ryšio priemonėmis;

12.5. sąmoningas izoliavimas ar nebendravimas Gimnazijos veikloje, atskyrimas nuo socialinių veiklų;

12.6. įkyrus siekis bendrauti, asmens sekimas ar informacijos apie asmenį rinkimas, kai tai ne susiję su atliekamomis darbinėmis funkcijomis;

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

12.8. poveikis bendruomenės nariui, siekiant tam tikro su darbo funkcijų atlikimu nesusijusio elgesio, paslaugų ar seksualinių paslaugų;

12.9. nepagrįstas darbo sąlygų pabloginimas, lyginant su kitais darbuotojais.

13. Priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, smurto ar persekiojimo formų sąrašas nėra baigtinis.

14. Priekabavimas, seksualinis priekabavimas, smurtas ar persekiojimas gali pasireikšti ir kitokiais būdais, kurie nėra akivaizdūs, tačiau kuria nemalonią, bauginančią, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

### IV SKYRIUS

#### REKOMENDUOJAMAS DARBUOTOJŲ ELGESYS, SIEKIANT IŠVENGTI PRIEKABIAVIMO, SEKSUALINIO PRIEKABIAVIMO, SMURTO AR PERSEKIOJIMO

15. Gimnazijos bendruomenei rekomenduojama laikytis šių principinių nuostatų:

- 15.1. Analizuoti savo elgesį ir vertinti, ar jis atitinka Taisyklių nuostatas;
- 15.2. Būti sąmoningu, žinoti ar numanyti, koks potencialus elgesys gali būti laikomas priekabiavimu, seksualiniu priekabiavimu, smurtu ar persekiojimu;
- 15.3. Būti atidžiu ir jautriu kitiems bendruomenės nariams, gerbti jų privatų gyvenimą, pažiūras, įsitikinimus, jų fizinę ir psichinę neliečiamumą, stengtis suvokti, ar jo žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas elgesys gali sukelti nemalonias, nepageidaujamas, orumą žeidžiančias pasekmes, gali trukdyti kitą darbuotoją darbo aplinkoje, dėl ko jis gali nesugebėti tinkamai vykdyti savo funkcijas, pavyzdžiui:
  - 15.3.1. familiarus pasisveikinimo būdas,
  - 15.3.2. komplimentai, nesusiję su bendruomenės nario dalykinėmis savybėmis bei vykdomomis funkcijomis,
  - 15.3.3. komentarai apie fizinę išvaizdą ar aprangą, žmogaus identiteto požymius,
  - 15.3.4. neetiški komentarai apie pažiūras, silpnybes ar stiprybes, jo privatų gyvenimą,
  - 15.3.5. neetiški kreipiniai (pavyzdžiui, vardų trumpiniai, pravardės, maži biniukai kreipiniai),
  - 15.3.6. seksualinio pobūdžio, įžeidžiantys ar nepagarbūs juokeliai ar pokštai, fiziniai prisilietimai prie darbuotojo, fizinio ar psichologinio diskomforto sukėlimas, nesilaikant pagarbaus fizinio atstumo,
  - 15.3.7. įkyrus dėmesio rodymas, fizinės išvaizdos apžiūrinėjimas,
  - 15.3.8. kalbėjimo tonas, reiškiami garsai ir judesiai, kurie gali žėisti, žeminti žmogų ar kelti seksualinio pobūdžio asociacijas,
  - 15.3.9. žeminančių garbę ir orumą vizualinių priemonių naudojimas (plakatai, nuotraukos, piešiniai, daiktai ir kt.),
  - 15.3.10. įžeidžiančio pobūdžio, žeminančių garbę ir orumą pranešimų, žinučių siuntimas.
- 15.4. 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 bendruomenės nariais, ar tam tikras elgesys, bendravimo forma yra priimtini;
- 15.5. Jei darbuotojas žodžiu, veiksmais ar atsako nebuvimu parodo kad tam tikras elgesys, nesusijęs ir (ar) nebūtinai procesui ar darbo funkcijų vykdymui, jam nėra priimtinas – privaloma nedelsiant nutraukti tokį elgesį ir apriboti bendravimą iki privalomo vykdant darbo funkcijas;
- 15.6. 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 pritariantis šypsena, juoku ar kitais tokį elgesį palaikančiais veiksmais;
- 15.7. Patyrus tokį elgesį, turintį priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, smurto ar persekiojimo požymius, patartina ramiai, mandagiu tonu pasakyti ar pranešti taip besielgiančiam asmeniui, kad šis elgesys nepriimtinas ir turi būti nutrauktas. Tai gali būti padaryta ir elektroniniu laišku ar žinute. Rekomenduotina paaiškinti, kokie gestai, žodžiai, komentarai, fizinis elgesys ar kiti veiksmai yra nemalonūs, sukuria žeminančią, įžeidžiančią darbinę aplinką;
- 15.8. Patartina visus įvykusius priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, smurto ar persekiojimo veiksmus (elgesį) fiksuoti, užsirašyti laiką, liudytojus ir kitas reikšmingas aplinkybes;
- 15.9. Jeigu priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, smurtas ar persekiojimas vyko kito bendruomenės nario atžvilgiu, rekomenduotina padėšinti jį prabilti apie tai, skatinti kreiptis į šiuos veiksmus atlikusį asmenį ir nedelsiant jam pranešti, kad toks elgesys yra nepageidaujamas.

## **V SKYRIUS PRANEŠIMO TYRIMO PRINCIPAI**

16. Pranešimo tyrimas grindžiamas šiais principais:
  - 16.1. Nekaltumo – skundžiamasis laikomas nekaltu iki bus priimtas sprendimas dėl Taisyklių pažeidimo;

- 16.2. Operatyvumo – tyrimas atliekamas per įmanomai trumpiausią terminą;
- 16.3. Betarpiškumo – nukentėjusiajam, skundžiamajam, liudytojui (-ams) sudaromos visos galimybės pateikti paaiškinimus, savo veiksmų vertinimo ir aiškinimo versiją;
- 16.4. Pagalbos nukentėjusiajam – gavus pranešimą dėl Taisyklių pažeidimo, sudaromos saugios darbo sąlygos;
- 16.5. Aktyvių prevencijos priemonių taikymo – nustačius pažeidimą, taikomos atitinkamos individualios prevencinės priemonės, užtikrinant darbuotojams saugias ir jų orumo nežeidžiančias darbo sąlygas;
- 16.6. Objektyvumo ir nešališkumo – tyrimas atliekamas objektyviai, neturint išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo.

## **VI SKYRIUS PRANEŠIMŲ PATEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA**

17. Darbuotojas, pagrįstai manantis, kad prie jo ar kito asmens priekabiuojama, seksualiai priekabiuojama, persekiojama ir (arba) naudojamas smurtas, gali kreiptis tiesiogiai į Gimnazijos direktorių, jam nesant, į direktorių pavaduojantį asmenį:
  - 17.1. raštu, pateikiant užpildytą nustatytos formos pranešimą (priedas) lietuvių arba anglų kalba asmeniškai arba elektroniniu paštu. Pranešimo forma, kurią darbuotojas turi užpildyti, patalpinama Gimnazijos interneto svetainėje;
  - 17.2. žodžiu, kreipiantis asmeniškai.
18. Darbuotojo pateiktas pranešimas registruojamas, jame pateikta informacija laikoma konfidencialia.
19. Užregistruotą pranešimą Gimnazijos direktorius perduoda tirti komisijai, kurią sudaro savo įsakymu ne vėliau kaip kitą darbo dieną nuo pranešimo gavimo dienos.
20. Komisija sudaroma iš 3-5 darbuotojų. Komisijos nariai savo posėdyje išsirenka komisijos pirmininką.
21. Sudarant komisiją turi būti vengiama skirti su tyrimu galimai susijusį ir suinteresuotą darbuotoją. Į komisijos sudėtį tikslinga įtraukti darbo tarybos narį, gimnazijos psichologą.
22. Komisija posėdį sukiečia per 3 darbo dienas nuo jos sudarymo dienos. Pranešime nurodytos informacijos tyrimui atlikti bei išvadoms parengti skiriama 15 darbo dienų su galimybe pratęsti šį terminą, bet ne ilgiau nei 1 mėnuo nuo pranešimo gavimo dienos.
23. Atvejais, kai komisijos narys negali dalyvauti atliekant tyrimą, į komisiją direktoriaus įsakymu skiriamas kitas narys.
24. Komisijos nariai privalo užtikrinti konfidencialumą. Komisijos nariams draudžiama atskleisti bet kokią su tyrimu susijusią informaciją darbuotojams, nedalyvaujantiems tyrimo procedūroje. Visi komisijos nariai turi pasirašyti konfidencialumo pasižadėjimą. Komisijos nariui, atskleidusiam kitiems asmenims su tyrimu susijusią informaciją, taikoma drausminė atsakomybė teisės aktų nustatyta tvarka.
25. Komisijos nariai, susiję su nukentėjusiuoju ar skundžiamuoju asmeniu, nuo tyrimo privalo nusišalinti (konfidencialumo įsipareigojimas lieka galioti). Tokiu atveju nusišalinusio komisijos nario vietą užima kitas direktoriaus įsakymu paskirtas asmuo.
26. Komisija pranešimą apie priekabiavimą, seksualinį priekabiavimą, persekiojimą ar smurtą tiria išsamiai, diskretiškai, sąžiningai ir jautriai tiek asmens pateikusių pranešimą, tiek skundžiamojo asmens atžvilgiu, atsižvelgiant į poveikį nukentėjusiam asmeniui bei tokio pobūdžio veiksmų specifiškumą, asmeninį pobūdį.
27. Komisija asmenį apie jo vykdomą apklausos laiką bei tyrimo objektą informuoja likus ne mažiau kaip vienai darbo dienai iki apklausos.
28. Apklausiant nukentėjusįjį ar skundžiamąjį asmenį, apklausoje gali dalyvauti ir jo atstovas.
29. Apklausoje dalyvauja tik tuo metu apklausiamas asmuo, jo atstovas ir komisija.
30. Apklausiant nukentėjusįjį, skundžiamąjį ar liudytoją, komisijai rekomenduotina:

- 30.1. Neiškalyti savo nuomonės ar vertinimo dėl sužinotų faktų;
- 30.2. Kontroliuoti kalbos toną ir parinkti mandagius, neutralius žodžius;
- 30.3. Formuoti konkrečius ir aiškius klausimus, nepateikti klausimų su menamu atsakymu;
- 30.4. Nepertraukinėti apklausiamojo.
31. Nukentėjusio asmens apklausos ypatumai:
  - 31.1. Nukentėjusiajam asmeniui apklausos metu pirmiausiai pasiūloma papasakoti apie pranešime nurodytas aplinkybes, ramiai ir dėmesingai jį išklaudyti, nepertraukti;
  - 31.2. Aptarti, kokie santykiai sieja nukentėjusį asmenį su skundžiamuoju, kaip jie keitėsi;
  - 31.3. Pasiūlyti apibūdinti skundžiamo elgesio pobūdį ir trukmę;
  - 31.4. Išsiaiškinti kaip įmanoma daugiau detalių, aplinkybių, susijusių su skundžiamu elgesiu;
  - 31.5. Pasiūlyti nurodyti, kokius išgyvenimus sukėlė skundžiamas elgesys, ar tai sukūrė jam bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką;
  - 31.6. Leisti nukentėjusiam asmeniui pačiam įvertinti požiūrį į skundžiamojo veiksmus bei vidinį nusiteikimą jo atžvilgiu;
  - 31.7. Paprašyti pateikti turimus įrodymus (pavyzdžiui, raštelių, žinutes, nuotraukas, paveikslėlius, vaizdo medžiagą ir kt.), susijusius su skundžiamu elgesiu;
  - 31.8. Pasiūlyti nurodyti asmenis, kurie galėtų paliudyti ar pateikti kitą su tyrimu susijusią informaciją.
32. Skundžiamojo apklausos ypatumai:
  - 32.1. Skundžiamą asmenį privalu supažindinti su pranešimo turiniu bei kitomis svarbiomis skundžiamo elgesio aplinkybėmis;
  - 32.2. Skundžiamasis turėtų pateikti išsamų paaiškinimą raštu dėl visų tyrimo aplinkybių, savo nuomonę dėl skundžiamo elgesio, taip pat kitą, jo manymu, tyrimui reikšmingą informaciją;
  - 32.3. Patariama patvirtinti ar paneigti skundžiamą elgesį, nurodyti jo motyvus, priežastis ir tikslus;
  - 32.4. Paprašyti pateikti turimus įrodymus (pavyzdžiui, raštelių, žinutes, nuotraukas, paveikslėlius, vaizdo medžiagą ir kt.), susijusius su skundžiamu elgesiu;
  - 32.5. Pasiūlyti nurodyti liudytojus, kurie galėtų patvirtinti jo parodymus ir padėtų objektyviai ištirti pranešimą.
33. Liudytojo apklausos ypatumai:
  - 33.1. Paaiškinti liudytojui, kokių tikslų jis buvo iškvieistas į apklausą, nurodyti, kieno prašymu įskviečiamas liudyti;
  - 33.2. Informuoti apie tyrimo bei jo duomenų konfidencialumą;
  - 33.3. Supažindinti su aplinkybėmis, kurias jis galėtų paliudyti;
  - 33.4. Paprašyti nurodyti, kokie santykiai sieja jį su nukentėjusiuoju ir (ar) skundžiamuoju asmeniu;
  - 33.5. Paprašyti pateikti paaiškinimą raštu dėl faktų, kuriuos jis matė ar girdėjo, taip pat informuoti apie kitas, jo manymu, reikšmingas aplinkybes, susijusias su tyrimu;
  - 33.6. Pasiūlyti nurodyti kitus asmenis, mačiusius ar girdėjusius apie liudijamus faktus;
  - 33.7. Pasiūlyti liudytojui kreiptis į komisiją, jeigu jis prisimins ar sužinos naujas aplinkybes, susijusias su tyrimu;
  - 33.8. Patarti nedelsiant informuoti komisiją, jeigu jam po liudijimo komisijos posėdyje būtų grasinta ar stengtasi paveikti kitokio pobūdžio priemonėmis.
34. Posėdžio eiga įrašoma garso įrašymo priemonėmis.
35. Atlikusi tyrimą, komisija įvertina jo metu gautus duomenis ir per 5 darbo dienas parengia bei pateikia išvadą Giminazijos direktoriui, kuris priima sprendimą dėl drausminės atsakomybės ar kitų priemonių taikymo (pokalbis, įpareigojimas kreiptis į psichologą ir kt.).
36. Nukentėjęs asmuo ir skundžiamasis yra supažindinami su sprendimu per 3 darbo dienas nuo sprendimo priėmimo.

## **VII SKYRIUS PREVENCIJOS PROCEDŪRA**

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

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

39. Komisijai priėmus sprendimą pradėti prevencijos procedūrą, Gimnazijos direktorius pakartotinai supažindina skundžiamąjį asmenį su Taisyklėmis, atkreipdamas dėmesį į tuos punktus, dėl kurių nesilaikymo pradėta prevencijos procedūra.

40. Prevencijos procedūra vykdoma pokalbio forma, kurio metu Gimnazijos direktorius atskirai bendrauja su skundžiamuoju, dalyvaujant ar nedalyvaujant nukentėjusiam asmeniui, siekiant taikiai išspręsti kilusius nesutarimus.

## **VIII SKYRIUS PSICHOLOGINĖ PAGALBA**

41. Diskriminaciją, priekabiavimą ar kitą orumą žeminantį įvykį patyrusiems Gimnazijos darbuotojams teikiama nemokama psichologinė pagalba.

42. Informacija apie psichologinę pagalbą skelbiama Gimnazijos internetiniame puslapyje.

## **IX SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

43. Šios Taisyklės ir visi jų pakeitimai yra skelbiami Gimnazijos interneto svetainėje.

44. Gimnazijos darbuotojai su šiomis Taisyklėmis supažindinami dokumentų valdymo sistemoje „Kontora“.