

Протокол про неадекватну поведінку по відношенню до працівників школи (1/2)

Неадекватна поведінка - це прояв поведінки, коли відбувається порушення особистих кордонів інтимного характеру. Такі сексуальні домагання, як напад і зґвалтування, є проявом трансгресивної поведінки. Важливо зазначити, що існує нечітка межа розрізнення бажаної форми поведінки від небажаної у сфері сексуального або фізичного та психологічного насильства.

Поняття неадекватної поведінки є дуже індивідуальним. Тому працівникам школи важливо знати, в чому полягає поняття порушення власних кодонів іншою особою, щоб свідчити про факт наявності неадекватної поведінки. Неадекватна поведінка може бути різною: словесні (сексуальні) натяки / коментарі, дії, дотики тощо, які не є бажаними.

Свідчити про наявність неадекватної поведінки може лише сам працівник школи, який може підтвердити, як і коли його/її особисті кордони було порушено. Важливо працівнику школи бути відвертим перш за все перед самим собою й обговорити цю ситуацію з іншою особою. Адміністрація школи* або конфіденційний консультант сприяють таким довірливим відносинам. Навіть якщо у працівників школи є сумніви щодо факту неадекватної поведінки, важливо обговорити це з адміністрацією школи* або з конфіденційним консультантом.

Цей протокол має з мету:

- Надати чіткість з приводу того, що дозволено, а що заборонено стосовно сфери інтимності, сексуальності і насильства щодо працівників школи з боку інших (як внутрішніх, так і зовнішніх) спеціалістів та батьків / опікунів.
- Звести до мінімуму ймовірність неправдивих звинувачень.

Якщо працівник школи зауважить, що має місце неадекватна ситуація поведінки, набуває чинності наступний покроковий план дій:

1. Працівник школи чітко формулює для себе, як і коли були порушені особисті кордони.
2. За бажанням: обговорити ситуацію з близьким колегою або внутрішньою довіреною особою.
3. Повідомити адміністрацію школи*. Важливо поставитися до цього так, щоб підтримку зміг надати і директор школи, якому можна довіряти.
4. Звернутися до особи, яка проявила неадекватну поведінку стосовно іншої особи. В залежності від характеру та серйозності неадекватної поведінки та ситуації в школі доповідач може зробити це разом з адміністрацією*, представниками управління* самостійно або з кимось із позашкільних представників (візьміть до уваги представників управління). Рішення щодо даної розмови буде прийнято справедливо з метою запобігання повторення подібних ситуацій (у цьому випадку домовленості укладаються в письмовому вигляді).
5. Забезпечити зворотній зв'язок з адміністрацією*.

** Якщо неадекватну поведінку демонструє сама адміністрація або ж адміністрація школи сама є жертвою, слова «адміністрація» та «управління» слід замінити на управління SCOPE.*

Протокол про неадекватну поведінку по відношенню до працівників школи (2/2)

Якщо неадекватна ситуація більше не повторюється, під час бесіди з колективом або на нараді проговорюється відгук неадекватної поведінки без зазначення імені учасників. Доповідач ситуації й адміністрація спільно вирішують, яким буде зміст відгуку. Відгук є дуже важливим в робочій ситуації колективу, щоб обговорити з кожним, як діяти в подібній ситуації.

Якщо випадок неадекватної поведінки конкретної особи повториться, відбувається задіяння наступного плану дій:

6. Працівник школи знову повідомляє чітко, як і коди були порушені його особисті кордони.
7. Адміністрація школи буде проінформована про факт повторного випадку неадекватної поведінки стосовно шкільного працівника. Адміністрація школи реєструє даний інцидент.
8. Відбудеться (нова) зустріч з адміністрацією*, працівником школи та відповідною особою на чолі з адміністрацією школи*. На зустрічі зауважується категорична неприйнятність подібної поведінки. Приймається рішення, згідно якого відповідній особі тимчасово заборонено доступ до території школи. Якщо це стосується батьків / опікунів, у разі можливості ситуації, після відповідної консультації з компетентним органом приймається рішення, чи є законні підстави для позбавлення батьківських / опікунських прав у даної особи. Адміністрація школи* надає повну підтримку шкільному працівнику.
9. Оцінка бесіди між адміністрацією школи* і працівником школи.
10. Зворотній зв'язок щодо результатів робочої / групової зустрічі. Доповідач і дирекція спільно визначають зміст відгуку. Ім'я звинувачуваного не називається.
11. За необхідності відбувається коригування протоколу для можливого подальшого спостереження за ситуацію з метою успішного її вирішення.

** Якщо неадекватну поведінку демонструє сама адміністрація або ж адміністрація школи сама є жертвою, слова «адміністрація» та «управління» слід замінити на управління SCOPE.*