

PATVIRTINTA
Vilniaus r. Pakenės Česlovo Milošo
pagrindinės mokyklos direktoriaus
2022 m. rugsėjo 15 d.
įsakymu Nr. V-81

VILNIAUS R. PAKENĖS ČESLOVO MILOŠO PAGRINDINĖS MOKYKLOS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS

I. SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Vilniaus r. Pakenės Česlovo Milošo pagrindinės mokyklos (toliau – Mokykla) lygių galimybių politikos (toliau – Politika) įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas), įtvirtina pagrindinius mokykloje taikomus lygių galimybių principus bei jų įgyvendinimo tvarką.

2. Politikos tikslas – užtikrinti visų mokyklos darbuotojų ir besikreipiančių dėl įdarbinimo asmenų vienodą padėtį tiek iki, tiek po darbo sutarties sudarymo, nepaisant lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.

3. Ši Politika yra mokyklos vidaus tvarkos dokumentas, privalomas visiems darbuotojams.

4. Ši Politika viešai skelbiama mokyklos interneto svetainėje.

5. Politikos aprašas rengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu, Darbo kodeksu.

II. SKYRIUS SĄVOKOS

6. **Darbuotojai** – visi mokyklos darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartį.

7. **Kandidatai** – asmenys siekiantys įsidarbinti įmonėje.

8. **Lygios galimybės** – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos, įsitikinimų ir kitų Lietuvos Respublikos tarptautinėse sutartyse ar įstatymuose numatytų pagrindų.

9. **Lygių galimybių pažeidimas** – tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų.

10. **Diskriminacija** – priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu.

11. **Tiesioginė diskriminacija** – elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus įstatymų numatytas išimtis.

12. **Netiesioginė diskriminacija** – veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijus, akivaizdžiai neutrali sąlyga ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, bet juos įgyvendinant ar pritaikant gali atsirasti, atsiranda ar galėtų atsirasti faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas tam tikro amžiaus, tam tikros lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės

priklausomybės, religijos ar įsitikinimų asmenims.

13. **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 žmogaus orumą, sukurti bauginančią aplinką arba kuris sukelia nemalonių padarinių: įžeidžiamas orumas, sukuriama bauginama aplinka.

14. **Seksualinis priekabiavimas** – nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, kai tokį elgesį lemia tikslas ar jo poveikis pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

15. **Psichologinis smurtas** – piktnaudžiavimas galia ir (ar) valdžia bendraujant su darbuotojais ar kolegomis, įskaitant įžeidinėjimą, psichologinę agresiją, grasinimą panaudoti fizinę jėgą, veiksmus, kurie gali pakenkti fizinei, psichinei, dvasinei, moralinei ar socialinei darbuotojo sveikatai, saugai ir gerovei.

III. SKYRIUS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS

16. Mokykloje netoleruojamos tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos formos, taip pat nurodymas diskriminuoti dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės ar religijos.

17. Mokykloje netoleruojamas bet kokia forma galintis pasireikšti priekabiavimas, psichologinis smurtas, patyčios, ar naudojimas užimama padėtimi.

18. Visiems darbuotojams suteikiamos vienodos galimybės darbo metu. Įdarbinimas, ar įdarbinimo eiga, yra nustatomi tik pagal asmens dalykines savybes ir kriterijus, susijusius su darbu einant atitinkamas pareigas. Visais atvejais pagrindinis dėmesys skiriamas sugebėjimui kompetentingai atlikti darbą.

19. Skelbimai į laisvas darbo vietas mokykloje rengiami vadovaujantis teisės aktais ir taip, kad galimybės dalyvauti atrankoje būtų suteikiamos nediskriminuojant dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės ar religijos.

20. Kiekvienas darbuotojas turi teisę dirbti tokioje aplinkoje, kurioje būtų skatinama pagarba kiekvieno asmens orumui.

21. Visiems darbuotojams užtikrinamos vienodos darbo sąlygos, galimybės mokytis, kelti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties.

22. Sprendimai, susiję su priėmimu į darbą, mokymais, kompensacijų ugdymu, apmokėjimu už darbą ir kitomis išmokomis, paaukštinimu pareigose, atostogomis ir elgesiu darbe, priimami atsižvelgiant į objektyvius kriterijus bei veiksnius ir be diskriminacijos.

23. Neįgaliems kandidatams, kurie tai nurodys kreipdamiesi dėl laisvos darbo vietos, sudaromos atitinkamos sąlygos pokalbių metu (pvz., lengvai pasiekiamą pokalbių vietą), kad tokiems kandidatams būtų suteikiamos lygios galimybės su kitais kandidatais.

24. Siekiant užtikrinti vienodas darbo sąlygas, sudarant darbo grafikus užtikrinama, kad nei vienas, iš esmės tą patį darbą dirbantis darbuotojas neatsidurtų palakesnėje padėtyje nei kitas tą patį darbą dirbantis darbuotojas, išskyrus tuos atvejus, kai Lietuvos Respublikos darbo kodeksas ar kitos darbo teisės normos tam tikroms darbuotojų kategorijoms suteikia lengvatą ir/ar garantijas.

25. Visiems darbuotojams taikomi vienodi teisės aktuose nustatyti atleidimo iš darbo pagrindiniai kriterijai, susiję tik su darbuotojo netinkamu pareigų vykdymu, kvalifikacija ar kitomis aplinkybėmis nustatytomis Lietuvos Respublikos darbo kodekse.

26. Priimant sprendimą dėl darbuotojo atleidimo negali būti taikoma diskriminacija dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės ar religijos.

IV. SKYRIUS

SKUNDŲ DĖL DISKRIMINACIJOS NAGRINĖJIMAS

27. Kiekvienas mokyklos darbuotojas ir/ar kandidatas (toliau – pareiškėjas), manydamas, kad yra/buvo diskriminuojamas, persekiojamas, prie jo priekabiauama ar seksualiai priekabiauama turi teisę žodžiu ar raštu kreiptis į mokyklos vadovą.

28. Darbuotojui pageidaujant, situacija gali būti nuasmeninta, klausimas iškeliamas ir sprendžiamas susirinkime.

29. Mokykloje imamasi visų priemonių, kad darbuotojas pateikęs skundą dėl diskriminacijos ar dalyvaujantis byloje dėl diskriminacijos, nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo neigiamų pasekmių ar priešiško elgesio.

30. Mokykla užtikrina darbuotojo, pateikusio pranešimą (skundą) konfidencialumą. Asmens duomenų konfidencialumas užtikrinamas vadovaujantis Pranešėjų apsaugos įstatymo ir kitų teisės aktų nuostatomis.

31. Skundas turi būti iširtas ir pareiškėjui atsakyta per 10 d. d. nuo jo kreipimosi dienos.

32. Atsižvelgiant į pateikto skundo pobūdį ir aplinkybes, tam, kad darbuotojas būtų apsaugotas nuo persekiojimo ir/ar kitokio priešiško elgesio, jo pageidavimu ir/ar sutikimu, kol bus tiriamas jo skundas, jam gali būti suteikta papildomų poilsio dienų.

33. Šios Tvarkos pažeidimas laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, už kurį taikoma atsakomybė numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse.

VIII. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

34. Darbuotojai su šia politika yra supažindinami pasirašytinai arba naudojantis elektroninėmis priemonėmis ir privalo laikytis joje nustatytų įpareigojimų bei atlikdami savo darbo funkcijas vadovautis šioje politikoje nustatytais principais.

35. Ši tvarka yra peržiūrima ir, jei reikia, atnaujinama ne rečiau nei vieną kartą per metus arba pasikeitus Lygių galimybių politikos reguliavimo teisės aktams.

36. Su pakeitimais darbuotojai ir kiti atsakingi asmenys yra supažindinami pasirašytinai arba naudojantis elektroninėmis priemonėmis.
