



**ŠILALĖS R.
KVĖDARNOS KAZIMIERO JAUNIAUS GIMNAZIJOS
DIREKTORIUS**

**ĮSAKYMAS
DĖL ŠILALĖS R. KVĖDARNOS KAZIMIERO JAUNIAUS GIMNAZIJOS LYGIŲ
GALIMYBIŲ POLITIKOS IR JOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠO TVIRTINIMO**

2018 m. rugsėjo 3 d. Nr. V1-182
Kvėdarna

T v i r t i n u Šilalės r. Kvėdarnos Kazimiero Jauniaus gimnazijos lygių galimybių politiką ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašą (pridedama).

Direktorė

Loreta Pociuvienė

PATVIRTINTA
Šilalės r. Kvėdarnos Kazimiero Jauniaus
gimnazijos direktoriaus
2018 m. rugpjūčio 3 d.
įsakymu Nr. V1-182

ŠILALĖS R. KVĖDARNOS KAZIMIERO JAUNIAUS GIMNAZIJOS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA IR JOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS IVADAS

1. Šilalės r. Kvėdarnos Kazimiero Jauniaus gimnazijos (toliau – Gimnazija) lygių galimybių politika ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato lygių galimybių Gimnazijoje principus, jų įgyvendinimo darbe sąlygas ir tvarką.
2. Aprašo tikslai yra užtikrinti:
 - 2.1. kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijos nuostatos, įtvirtinančios asmenų lygybę ir draudimą varžyti žmogaus teises ir teikti jam privilegijas lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu;
 - 2.2. kad su besikreipiančiais dėl darbo asmenimis ar jau esamais darbuotojais nebus elgiamasi prasčiau, jei tai nesusiję su atliekamo darbo kokybe ar kitomis dalykinėmis savybėmis.
3. Šis aprašas privalomas visiems Gimnazijos darbuotojams.

II SKYRIUS SĄVOKOS IR APIBRĖŽIMAI

4. Lygios galimybės – žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos, įsitikinimų ir kitų Lietuvos Respublikos tarptautinėse sutartyse ir įstatymuose numatytų pagrindų.
5. Lygių galimybių pažeidimas – tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų.
6. Diskriminacija – elgesys su asmeniu, kai dėl jo amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų taikomos prastesnės sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus:
 - 6.1. apribojimus dėl amžiaus;
 - 6.2. reikalavimą mokėti valstybinę kalbą;
 - 6.3. dėl pilietybės taikomas skirtingas teises;
 - 6.4. specialias priemones sveikatos apsaugos, darbo saugos, užimtumo, darbo rinkos srityje, siekiant neįgaliesiems sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes;
 - 6.5. specialias laikinas priemones, taikomas siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti kelią lygių galimybių pažeidimui dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų;
 - 6.6. kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikra asmens savybė yra įprastas ir lemiantis profesinis reikalavimas, o šis tikslas yra teisėtas ir reikalavimas yra tinkamas;
 - 6.7. reikalavimus kvalifikacijai, išsilavinimui, darbo patirčiai ir kompetencijoms.
7. Priekabiavimas – nepageidaujamas elgesys (diskriminacija), kai dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriami bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

III SKYRIUS APRAŠO ĮGYVENDINIMAS PRIIMANT Į DARBĄ

8. Visiems asmenims sudaromos vienodos ir sąžiningos į(si)darbinimo galimybės, nepriklausančios nuo rasės, lyties, tautybės, lytinės orientacijos ar kitų savybių, ir nulemtos tik išsilavinimo, kvalifikacijos, patirties, įgūdžių, sugebėjimų, dalykinių ir asmeninių savybių bei kriterijų tam tikram darbui operatyviai ir kokybiškai atlikti.

9. Atrankos kriterijai į laisvas darbo vietas turi būti aiškūs, tikslūs, išsamūs, paremti tik dalykiniais pretendentai keliamais reikalavimais bei užtikrinantys lygias galimybes ir nediskriminavimą.

10. Skelbimuose priimti į darbą draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę tam tikro amžiaus, tam tikros lytinės orientacijos asmenims, sveikiems asmenims, tam tikros rasės ar etninės priklausomybės asmenims, asmenims, išpažįstantiems tam tikrą religiją, tam tikrų įsitikinimų asmenims.

11. Atrankoje pretendentui pateikiami klausimai turi būti susiję tik su atrankos kriterijais ir būsimų darbo funkcijų vykdymu.

12. Gimnazijos darbuotojai, vykdantys kandidatų į laisvas darbo vietas atranką, yra supažindinti su šiuo Aprašu, privalo jos laikytis darbuotojų atrankos procese ir turi užtikrinti aiškių atrankos kriterijų taikymą.

IV SKYRIUS APRAŠO ĮGYVENDINIMAS DARBO PROCESSE

13. Gimnazija savo veiklą organizuoja taip, kad visiems darbuotojams būtų sudaromos vienodos darbo sąlygos, vienodos galimybės tobulinti savo kvalifikaciją ir kompetencijas, mokytis, persikvalifikuoti, įgyti darbo patirties, gauti atlyginimą, priedus, priemokas ar premijas, gauti atostogas ir lengvatas, nepriklausomai nuo rasės, lyties, tautybės, lytinės orientacijos, religijos ir kitų priežasčių, savybių bei ypatybių, ir priklausomai tik nuo pareigybės, darbo pobūdžio, profesinės bei darbinės kvalifikacijos, kompetencijų, indėlio į gimnazijos veiklos rezultatus.

14. Gimnazijoje kuriama aplinka, kurioje gerbiamos žmogaus teisės, skatinama pagalba kiekvienam asmeniui / darbuotojui. Tuo tikslu Gimnazija pagal savo finansines galimybes gali organizuoti darbuotojų švietimą ir mokymus apie diskriminaciją ir teisės aktų nuostatas, reglamentuojančias nediskriminavimą, ir kontroliuoja šio Aprašo įgyvendinimą ir Aprašo nuostatų laikymąsi.

15. Gimnazija imasi priemonių, kad negalią turintiems darbuotojams būtų sudarytos sąlygos dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą darbo patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių taikymo nebus neproporcingai apsunkintos Gimnazijos pareigos ir nesusidarys neplanuotos neproporcingos finansinės išlaidos.

16. Gimnazijoje darbo užmokestis ir su juo susijusios išmokos, priedai ir priemokos nustatomi ir mokami Gimnazijos darbo apmokėjimo sistemoje nustatyta tvarka, priklausomai nuo darbuotojo pareigybės, atsakomybės laipsnio, kvalifikacijos, darbo patirties, indėlio į gimnazijos veiklos rezultatus, Gimnazijos finansinės padėties ir kt. Darbo apmokėjimo sistemoje nustatytų kriterijų bei užtikrinant nediskriminavimo principų įgyvendinimą. Visiems darbuotojams už tą patį ar lygiavertį darbą turi būti mokamas toks pat atlyginimas, neatsižvelgiant į darbuotojų lytį, amžių, lytinę orientaciją, negalią, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, tikėjimą ar įsitikinimus.

17. Darbuotojų paaugstinimo galimybės priklauso tik nuo darbuotojų dalykinių gebėjimų, atliktų darbo funkcijų bei jų atlikimo kokybės ir rezultatų bei užtikrinant nediskriminavimo principų įgyvendinimą.

18. Gimnazijos darbuotojų atleidimo iš darbo kriterijai priklauso tik nuo jų kvalifikacijos, darbo pareigų vykdymo, Darbo kodekse numatytų imperatyvių reikalavimų dėl papildomos apsaugos tam tikroms darbuotojų grupėms. Priimant sprendimą dėl darbuotojo atleidimo, neatsižvelgiant į darbuotojo lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, amžių, lytinę

orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, visiems darbuotojams vienodai taikomi atleidimo kriterijai.

19. Visi darbuotojai privalo laikytis šio Aprašo, kad būtų užtikrintos lygios galimybės ir išvengta diskriminacijos. Darbuotojai negali diskriminuoti, priekabiauti, tyčiotis ar gąsdinti kitų darbuotojų dėl jų lyties, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, pažiūrų, o šie negali jų persekioti ar imtis kitų poveikio priemonių prieš tokius darbuotojus, kurie pateikia nepagrįstus įtarimus. Šio Aprašo ir šio Aprašo punkto pažeidimas yra laikomas esminiu darbo pareigų pažeidimu.

20. Gimnazija imasi priemonių užtikrinti, kad darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti, kad asmuo ar darbuotojas, pateikęs skundą dėl diskriminacijos ar dalyvaujantis byloje dėl diskriminacijos, jo atstovas ar asmuo, liudijantis ir teikiantis paaiškinimus dėl diskriminacijos, nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių.

21. Visi Gimnazijos darbuotojai ir kandidatai į laisvas darbo vietas, kurie mano, jog jų lygios galimybės yra pažeidžiamos ar jie yra diskriminuojami, turi teisę kreiptis į Gimnazijos direktorių ir nurodyti asmenį, galimai pažeidžiantį darbuotojo teises ar jį diskriminuoją.

VII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

22. Apie šį aprašą yra informuota gimnazijos darbo taryba ir dėl šio Aprašo priėmimo su ja pasikonsultuota.

23. Aprašas gali būti keičiamas esant būtinybei ar pasikeitus teisės aktų reikalavimams. Pakeitimai tvirtinami gimnazijos direktoriaus įsakymu, pasikonsultavus su gimnazijos darbo taryba.

24. Nauji darbuotojai supažindinami su šiuo Aprašu pasirašytinai, sudarant su darbuotoju darbo sutartį. Priimant ar keičiant Aprašą darbo santykių galiojimo metu, darbuotojų supažindinimui su juo naudojamosi komunikacijos priemonėmis: elektroniniu dienynu, DVS „Kontora“, elektroniniu paštu. Jei nėra galimybių, su Aprašo pakeitimais gali supažindinti tiesioginis darbuotojo vadovas pasirašytinai.

25. Aprašas yra skelbiamas gimnazijos internetinėje svetainėje www.jauniausgimnazija.lt.

SUDERINTA

Gimnazijos darbo tarybos pirmininkas

Virginija Vyšniauskienė 2018-08-31
(vardas, pavardė, data)