

PATVIRTINTA

Vilniaus lopšelio-darželio „Gervelė“

Direktorius 2023 m. vasario 2 d.

Įsakymas Nr. V-18

VILNIAUS LOPŠELIS-DARŽELIS „GERVELĖ“

LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA IR JOS ĮGYVENDINIMO PROGRAMA

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Vilniaus lopšelis-darželis „Gervelė“ (toliau – Įstaiga) patvirtino šią lygių galimybių politiką ir įgyvendinimo programą (toliau – Politika), kurioje įtvirtinami pagrindiniai Įstaigoje taikomi lygių galimybių principai, bei jų įgyvendinimo tvarka. Už lygių galimybių politikos įgyvendinimą Įstaigoje atsako Lygių galimybių komisija (toliau – LĖK) sudaryta direktoriaus 2023 m. vasario 1 d. įsakymu V-18.
2. Politikos tikslas – užtikrinti visų Įstaigos darbuotojų ir besikreipiančiųjų 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. Politika yra Įstaigos vidaus tvarkos dokumentas, privalomas visiems darbuotojams. Su šia politika yra supažindinami visi Įstaigos darbuotojai. Darbuotojai atlikdami savo darbo funkcijas privalo laikytis Politikoje nustatytų įpareigojimų ir principų.
4. Apie šią Tvarką yra informuoti darbuotojų atstovai ir dėl šios Tvarkos priėmimo yra su jais pasikonsultuota.

II. SĄVOKOS

5. **Diskriminacija** – tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu.
6. **Lygios galimybės** – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose bei Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos. Lygios galimybės darbe reiškia vienodą požiūrį į darbuotojus nepriklausomai nuo darbuotojo lyties rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės ar religijos.
7. **Lygių galimybių pažeidimas** – tai tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, nurodymas diskriminuoti, priekabiavimas.
8. **Netiesioginė diskriminacija** – neutrali veika (neveikimas), vertinimo kriterijus, kurie formaliai yra vienodi, bet juos taikant gali atsirasti, atsiranda ar galėtų atsirasti lygių galimybių pažeidimas.
9. Priekabiavimas – nepageidaujamas elgesys, kuriuo siekiama įžeisti žmogaus orumą, sukurti baugią aplinką arba kuris sukelia nemalonių padarinių: įžeidžiamas orumas, sukuriamas bauginama aplinka.
10. **Seksualinis priekabiavimas** – nepageidaujamas užgaulius, žodžiu, raštu ar fizinio veiksmu 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.
11. **Socialinė padėtis** – fizinio asmens įgytas išsilavinimas, kvalifikacija ar mokymasis ir studijos mokslo ir studijų institucijose, turima nuosavybė, gaunamos pajamos, teisės aktuose nustatytos valstybės paramos poreikis ir (arba) kiti su asmens finansine (ekonomine) padėtimi susiję veiksniai.
12. **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.

III. PAGRINDINIAI LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS PRINCIPAI

13. Įstaigoje netoleruojamos tiesioginės ar 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.
14. Įstaigoje taip pat netoleruojamas bet kokia forma galintis pasireikšti priekabiavimas, psichologinis smurtas, patyčios, ar naudojimasis užimama padėtimi.
15. Sprendimai, susiję su priėmimu į darbą, mokymais, kompetencijų ugdymu, apmokėjimu už darbą ir kitomis išmokomis, paaukštinimu pareigose, atostogomis ir elgesiu darbe, priimami atsižvelgiant į objektyvius kriterijus ir veiksnius ir be diskriminacijos.
16. Įstaiga pagal turimas galimybes (atsižvelgiant į teikiamų paslaugų specifiką) ir turimus finansinius išteklius imasi priemonių, kad neįgaliems asmenims būtų sudarytos sąlygos kandidatuoti į laisvas pozicijas Įstaigoje, taip pat dirbti, siekti karjeros arba mokytis.
17. Pažymėtina, kad ne visi ir nevysiškai vienodo elgesio su darbuotojais atvejai turi būti laikomi diskriminacija ar kitokiu lygių galimybių pažeidimu. Diskriminacija nelaikomi vadinamieji *pozityviosios diskriminacijos* atvejai:
 1. speciali moterų apsauga nėštumo bei gimdymo ir vaiko žindymo metu;
 2. tik moterims taikomi žmonių saugos darbe reikalavimai, kuriais, atsižvelgiant į moterų fiziologines savybes, siekiama išsaugoti jų sveikatą;
 3. tam tikras darbas, kurį atlikti gali tik konkrečios lyties asmuo;
 4. įstatymų numatyti amžiaus ribojimai, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;
 5. įstatymų nustatytas reikalavimas mokėti valstybinę kalbą;
 6. įstatymų nustatytais atvejais dėl pilietybės taikomos skirtingos teisės; įstatymų nustatytos specialios priemonės, taikomos sveikatos apsaugos, darbo saugos, užimtumo, darbo rinkos srityse siekiant neįgaliesiems sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes;
 7. įstatymų nustatytos specialios laikinosios priemonės, taikomos siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti kelią lygių galimybių pažeidimui dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų;
7. atvejai, kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikra žmogaus savybė yra įprastas ir lemiamas profesinis reikalavimas, o šis tikslas teisėtas ir reikalavimas yra proporcingas.

IV. DARBUOTOJŲ PRIĖMIMAS Į DARBĄ IR ATLEIDIMAS IŠ DARBO

18. Už darbuotojų paiešką, atrankas ir įdarbinimo procesą Įstaigoje yra atsakingas Įstaigos vadovas.
19. Priėmimas į darbą būtų vykdomas pagal iš anksto išviešintus kriterijus atsižvelgiant į kandidato sugebėjimus, kompetenciją, turimą kvalifikaciją ir žinias.
20. Apie laisvas darbo vietas Įstaigoje skelbiama viešai per specializuotus paieškos portalus ar duomenų bazes, Darbo paieškos skelbimuose nurodomi reikalavimai, susiję su darbo funkcijai atlikti reikalingomis kompetencijomis, patirtimi ir gebėjimais.
21. Darbo skelbime / darbo pokalbio metu visi reikalavimai / klausimai užduodami kandidatams yra susiję tik su darbuotojo tinkamumu atlikti darbo funkciją, jo kompetencija, profesionalumu, patirtimi ir kitais panašiais kriterijais.
22. Draudžiama iš kandidato reikalauti informacijos, kuri nėra susijusi su jo sveikatos būkle, kvalifikacija ar kitomis aplinkybėmis, nesusijusiomis su tiesioginiu darbo funkcijos atlikimu. Pokalbyje dalyvaujantys personalo darbuotojai negali užduoti jokių klausimų apie kandidato lytį, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, turimą neįgalumą, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą, kandidato vaidmenį namuose ar šeimoje, išskyrus atvejus, jei tai tiesiogiai susiję su tinkamu darbo funkcijų atlikimu.
23. Esant galimybei bent vienas atstovas dalyvauja pokalbyje su kandidatu. Pokalbyje dalyvaujantys LGK

atstovai negali užduoti jokių klausimų apie kandidato lytį, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, turimą neįgalumą, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą, kandidato vaidmenį namuose ar šeimoje, išskyrus atvejus, jei tai tiesiogiai susiję su tinkamu darbo funkcijų atlikimu.

24. Po to, kai su kandidatu į darbo vietą jau yra sudaryta darbo sutartis, Įstaigos personalo skyriaus darbuotojai turėtų informuoti darbuotoją, kokią informaciją apie savo šeiminių padėtį jis turėtų pateikti, kad būtų užtikrintas teisės aktuose numatytų garantijų taikymas. Darbuotojas gali atsisakyti pateikti tokią informaciją. Tokiu atveju personalo skyrius gali informuoti darbuotoją, kad nepateikus nurodytos informacijos ar dokumentų, Įstaiga negalės darbuotojui užtikrinti teisės aktuose numatytų garantijų taikymo.
25. Įstaigoje taikomi darbuotojų atleidimo iš darbo kriterijai yra susiję tik su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų netinkamu vykdymu ir kitomis aplinkybėmis numatytomis įstatymuose. Priimant sprendimą dėl darbuotojo atleidimo iš darbo visiems darbuotojams atleidimo kriterijai yra taikomi vienodai, atsižvelgiant į objektyvius kriterijus.
26. Esant poreikiui atleisti iš darbo darbuotojus darbdavio iniciatyva nesant jų kaltės (DK 57 straipsnio 3 dalis), Įstaiga įsipareigoja sudaryti atrankos komisiją ir parengti bei su Darbo taryba suderinti atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus. Šis įsipareigojimas taikomas ir grupės darbuotojų atleidimo atveju.

V. DARBUOTOJŲ DARBO SĄLYGOS, KVALIFIKACIJOS KĖLIMAS, DARBO APMOKĖJIMAS ir PAAUKŠTINIMAS

27. Įstaiga įsipareigoja visiems darbuotojams sudaryti vienodas darbo sąlygas (kiek tai įmanoma atsižvelgiant į darbuotojo atliekamo darbo specifiką), taip pat galimybes tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, taip pat teikti darbuotojams vienodas lengvatas.
28. Konkrečių pareigybių darbo užmokesčių dydžiai yra nustatyti Įstaigos darbo apmokėjimo sistemoje. Konkretus darbo užmokesčio dydis potencialiam ar esamam darbuotojui nustatomas vadovaujantis objektyviais kriterijais, susijusiais su darbuotojo gebėjimais, kompetencija, kvalifikacija, turima patirtimi ir žiniomis.
29. Visiems darbuotojams už tą patį ar lygiavertį darbą mokamas toks pats atlyginimas. Toks pats darbas reiškia atlikimą darbo veiklos, kurie pagal objektyvius kriterijus vienoda ar panaši į kitą darbo veiklą tiek, kad abu darbuotojai gali būti sukeisti vietomis be didesnių darbdavio sąnaudų. Lygiavertis darbas reiškia, kad jis pagal objektyvius kriterijus yra ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas darbdaviui siekiant savo veiklos tikslų negu kitas palyginamasis darbas.
30. Priedai, premijos ir visos kitos darbuotojų skatinimo priemonės taikomos remiantis aiškiais, darbuotojams žinomais kriterijais. Jei tam tikrų išmokų mokėjimo ar motyvacijos priemonių tvarka Įstaigoje nėra aptarta ar patvirtinta, skirdama tokius mokėjimus ar motyvacijos priemones Įstaiga vadovaujasi bendraisiais lygių galimybių, sąžiningumo ir protingumo principais.
31. Darbuotojo paaukštinimo galimybės Įstaigoje priklauso tik nuo darbuotojo kompetencijos, kvalifikacijos, turimos patirties ir žinių, pasiektų darbo rezultatų, darbo kokybės ir Įstaigos galimybių suteikti darbuotojui aukštesnę poziciją.
32. Darbuotojų vertinimai Įstaigoje organizuojami ir atliekami taikant vienodus kriterijus visiems darbuotojams.

VII. DARBUOTOJŲ APSAUGA NUO DISKRIMINACIJOS IR LYGIŲ GALIMYBIŲ PAŽEIDIMO ATVEJU

33. LGK organizuoja darbą taip, kad jos darbuotojų kolektyve būtų atstovaujamos visos visuomenės grupės ir kiekvienas darbuotojas jaustųsi gerbiamas bei galėtų visiškai panaudoti savo gebėjimus.
34. Visi Įstaigos darbuotojai (kandidatai į laisvas darbo vietas), kurie mano, kad jiems nebuvo užtikrintos lygios galimybės ar jų atžvilgiu susiklostė lygių galimybių pažeidimo situacija, turi teisę Įstaigai pateikti skundą, taip pat ir anoniminiu būdu.
35. Kiekvienas darbuotojas, norėdamas pranešti apie diskriminaciją ar lygių galimybių pažeidimą gali kreiptis į vadovą ir nurodyti asmenį, kuris galimai pažeidžia darbuotojo teises ar jį diskriminuoja. Tokio darbuotojo pranešimo (skundo) konfidencialumas privalo būti užtikrintas.

36. Atsakingas įstaigos darbuotojas, gavęs informaciją ar pranešimą apie diskriminaciją bei lygių galimybių pažeidimą, pr įmanomai trumpiausią laiką, bet ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo informacijos gavimo dienos, išsiaiškina situaciją
37. Kiekvienas darbuotojas pastebėjęs galimą lygių galimybių pažeidimą ar gavęs informaciją apie jį, apie tai gali pranešti atstovui. Apie lygių galimybių pažeidimą taip pat gali pranešti ir anoniminiu būdu.
38. Darbuotojas ar kandidatas į laisvą darbo vietą dėl lygių galimybių pažeidimo gali paduoti skundą Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai ar kitai kompetentingai institucijai. Įstaiga įsipareigoja bendradarbiauti su tyrimą atliekančia institucija.
39. Atstovas, gavęs informaciją ar pranešimą apie diskriminaciją bei lygių galimybių pažeidimą, pr įmanomai trumpiausią laiką, informuoja įstaigos vadovą, ir imasi priemonių situacijai išsiaiškinti ne vėliau kaip per 3 darbo dienas nuo informacijos gavimo dienos.
40. Atstovas imasi priemonių, kad darbuotojas bus apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu darbuotojas pateiks skundą dėl diskriminacijos ar lygių galimybių pažeidimo, arba dalyvaus byloje dėl diskriminacijos prieš įstaigą, jos darbuotoją ar kitą su įstaiga kaip nors susijusį asmenį.
41. Atstovas, atliekant tyrimą dėl lygių galimybių pažeidimo ir diskriminacijos, susidūręs su sunkumais gali kreiptis Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą arba į kitą kompetetingą instituciją prašant išnagrinėti skundą. Informacija apie tokį skundą yra laikoma konfidencialia ir negali būti paviešinta asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ar jo tyrimu.
42. Bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš darbuotoją ar kandidatą į laisvą darbo vietą, kuris pateikė skundą dėl diskriminacijos ir (ar) lygių galimybių pažeidimo, yra draudžiamas ir yra laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.
43. Nustačius, kad įstaigos darbuotojas atliko lygių galimybių pažeidimą, kuris yra draudžiamas ir yra laikomas darbo pareigų pažeidimu, arba paaiškėjus, jog nusiskundimas ar pranešimas dėl lygių galimybių pažeidimo buvo pateiktas siekiant pakenkti kito darbuotojo reputacijai, toks elgesys laikomas rimtu ir netoleruotinu darbo pareigų nusižengimu, darbuotojui yra taikoma atsakomybė, nustatyta LR Darbo kodekse

VIII. POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS IR VEIKSMINGUMO VERTINIMAS

44. Visi darbuotojai supažindinami su šia Politika pasirašytinai ir privalo laikytis šios Politikos, kad būtų užtikrinti lygios galimybės ir išvengta diskriminacijos. Darbuotojai neturi diskriminuoti, priekabiauti, tyčiotis ar gąsdinti kitų darbuotojų dėl jų lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lyties orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, o šie neturi jų persekioti ar imtis kitų poveikio priemonių prieš tokius darbuotojus, kurie pateikia nepagrįstus įtarimus.
45. Šios tvarkos pažeidimas bus laikomas darbo pažeidimu. Už tokius pažeidimus bus taikoma atsakomybė, nustatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse.
46. Nuo šios Politikos priėmimo dienos už Politikos įgyvendinimą, įgyvendinimo stebėjimą, už darbuotojų supažindinimą su šia Politika, atsako atstovas.
47. Už Politikos įgyvendinimo stebėjimą atstovas vieną kartą metuose teikia ataskaitą Darbo tarybai apie šios Politikos įgyvendinimą Įstaigoje.
48. Kiekvienas Įstaigos darbuotojas turi teisę išsakyti komentarus, atsiliepimus apie Politiką, jos veiksmingumą ir pateikti pasiūlymus dėl Politikos keitimo ar papildymo. Pasiūlymai teikiami asmeniškai arba anonimiškai atstovas
49. Atstovas atlieka Politikos veiksmingumo vertinimą ir gali inicijuoti jos pakeitimų ir (ar) papildymų svarstymą ne rečiau nei vieną kartą per metus arba pasikeitus šios politikos reguliavimo srities imperatyviems teisės aktams.