

PATVIRTINTA

Palangos lopšelio-darželio „Pasaka“  
direktoriaus 2023 m. gegužės 11 d.  
įsakymo Nr. A1.3-49

1 punktu

## **PALANGOS LOPŠELIO-DARŽELIO „PASAKA“ LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO IR VYKDYMO PRIEŽIŪROS TVARKOS APRAŠAS**

### **I SKYRIUS BENDROJI DALIS**

1. Palangos lopšelio-darželio „Pasaka“ (toliau – Mokykla) lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato lygių galimybių principų įgyvendinimo Mokykloje nuostatas bei vykdymo priežiūros tvarką.
2. Šis Aprašas nustato vienodus reikalavimus visiems Mokyklos darbuotojams.
3. Aprašo tikslas – užtikrinti, kad visiems darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį (toliau – darbuotojai) būtų taikomi vienodi reikalavimai, susiję su atliekamo darbo kokybe ir kompetencija, nepaisant asmens lyties, rasės, tautybės, kilmės, kalbos, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, religijos, ketinimo turėti vaiką (vaikų) ar etninės priklausomybės.
4. Apraše naudojamos sąvokos suprantamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme.

### **II SKYRIUS SĄVOKOS IR APIBRĖŽIMAI**

5. **Lygios galimybės** – žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos, įsitikinimų ir kitų Lietuvos Respublikos tarptautinėse sutartyse ar įstatymuose numatytų pagrindų.
6. **Lygių galimybių pažeidimas** – tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų.
7. **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:
  - 7.1. apribojimus dėl amžiaus;
  - 7.2. reikalavimą mokėti valstybinę kalbą;
  - 7.3. dėl pilietybės taikomas skirtingas teises;
  - 7.4. 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;
  - 7.5. 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;
  - 7.6. kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikra žmogaus savybė yra įprastas ir lemiantis profesinis reikalavimas, o šis tikslas yra teisėtas ir reikalavimas yra tinkamas;
  - 7.7. reikalavimus kvalifikacijai, išsilavinimui, darbo patirčiai ir įgūdžiams.
8. **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 sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

### **III SKYRIUS POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS PRIIMANT Į DARBĄ**

9. Visiems asmenims suteikiamos vienodos ir sąžiningos įdarbinimo galimybės, nepriklausančios nuo rasės, lyties, tautybės, lytinės orientacijos ar kitų savybių, ir nulemtos tik išsilavinimo, darbinės kvalifikacijos, patirties, įgūdžių, sugebėjimų, dalykinių ir asmeninių savybių ir kriterijų tam tikram darbui operatyviai ir kokybiškai atlikti.

10. Atrankos kriterijai į laisvas darbo vietas turi būti aiškūs, tikslūs, išsamūs, paremti tik dalykiniais pretendentai keliamais reikalavimais bei užtikrinantys lygias galimybes ir nediskriminavimą, išskyrus įstatymų nustatytas dėl amžiaus, valstybinės kalbos mokėjimo, draudimo dalyvauti politinėje veikloje, pilietybės ir kitas taikomas skirtingas teises, taip pat išskyrus atvejus, kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikra žmogaus savybė yra esminis ir lemiamas profesinis reikalavimas, o šis tikslas yra teisėtas ir reikalavimas yra proporcingas.

11. 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 asmenis.

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

13. Mokyklos darbuotojai, atliekantys kandidatų į laisvas darbo vietas atranką, yra supažindinti su Aprašu, privalo jo laikytis darbuotojų atrankos procese ir turi užtikrinti aiškių atrankos kriterijų taikymą.

### **IV SKYRIUS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS DARBO SANTYKIŲ SRITYJE**

14. Mokykla savo veiklą organizuoja taip, kad visiems darbuotojams būtų suteikiamos vienodos darbo sąlygos, vienodos galimybės tobulinti kvalifikaciją, mokytis, persikvalifikuoti, įgyti darbo patirties, gauti atlyginimą, priemokas ar premijas, gauti atostogas ir gauti lengvatas, nepriklausomai nuo rasės, lyties, tautybės, lytinės orientacijos, religijos ir kt.

15. Mokykla siekia sukurti aplinką, kur gerbiamos žmogaus teisės, skatinama pagalba kiekvienam klientui/darbuotojui. Tuo tikslu Mokyklos administracija pagal finansines galimybes organizuoja darbuotojų švietimą ir mokymą apie diskriminaciją ir teisės aktų nuostatas, reglamentuojančias nediskriminavimą.

16. Mokyklos administracija imasi priemonių ir užtikrina, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, siekti karjeros arba mokytis, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos Mokyklos pareigos.

17. Mokykloje darbo užmokestis ir su juo susijusios išmokos, priemokos nustatomi ir mokami, atsižvelgiant į Mokyklos darbuotojų darbo apmokėjimo sistemos aprašą, priklausomai nuo užimamos pareigybės, darbuotojo išsilavinimo, profesinio darbo stažo, atsakomybės laipsnio, kvalifikacijos, kitų svarbių kriterijų, numatytų Mokyklos darbuotojų darbo apmokėjimo sistemos apraše, o taip pat nuo Mokyklos finansinių išteklių. Visiems darbuotojams už tą patį ar lygiavertį darbą privalo būti mokamas toks pats atlyginimas neatsižvelgiant į darbuotojo lytį, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, negalią, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą.

18. Metinis darbuotojų darbo rezultatų vertinimas yra atliekamas vadovaujantis ir taikant vienodus kriterijus visiems darbuotojams pagal patvirtintą Mokyklos darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašą.

19. Darbuotojo skyrimas į aukštesnes pareigas, išimtinai priklauso tik nuo darbuotojų dalykinių gebėjimų, atliktų darbo funkcijų, jų atlikimo kokybės ir rezultatų bei užtikrinant nediskriminavimo principų įgyvendinimą.

20. Mokyklos darbuotojų atleidimo kriterijai išimtinai priklauso nuo jų kvalifikacijos, darbo pareigų vykdymo ir Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatytų imperatyvių reikalavimų dėl papildomos apsaugos tam tikroms darbuotojų grupėms. Priimant sprendimą dėl darbuotojo atleidimo visiems darbuotojams atleidimo kriterijai yra taikomi vienodai neatsižvelgiant į lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją.

## **V SKYRIUS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS VYKDYMO PRIEŽIŪRA**

21. Mokyklos direktorius yra atsakingas už tai, kad Mokykloje būtų vykdomi lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarkos reikalavimai tiek priėmimo į pareigas, tiek darbo santykių bei atleidimo iš pareigų procese.

22. Visi Mokyklos darbuotojai ir pretendentai į pareigas, kurie mano, kad jų lygios galimybės yra pažeidžiamos ar jie yra diskriminuojami, turi teisę kreiptis į Mokyklos direktorių, o jei problema nėra išsprendžiama, į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą ir nurodyti asmenį, kuris galimai pažeidžia darbuotojo teises ar jį diskriminuoja.

23. Mokyklos direktorius, gavęs darbuotojo ar kandidato į laisvą darbo vietą skundą dėl lygių galimybių pažeidimo ar diskriminacijos, tokį skundą nedelsdamas perduoda nagrinėti Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai ar kitai kompetentingai institucijai. Informacija apie tokį skundą laikoma konfidencialia ir negali būti paviešinta asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ar jo tyrimu.

24. Mokyklos darbuotojai, manantys, kad buvo pažeistos jų lygios galimybės, turi teisę Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo nustatyta tvarka kreiptis į Lygių galimybių kontrolierių, nepaisydami to, ar buvo kreiptasi į Mokyklos direktorių. Kreipimasis į Lygių galimybių kontrolierių neapriboja galimybės ginti savo teises teisme teisės aktų nustatyta tvarka.

25. Bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš darbuotoją ar pretendentą į pareigas, pateikusį skundą dėl diskriminacijos ar kitų jo lygių galimybių pažeidimo, dalyvaujančius byloje dėl diskriminacijos, jų atstovus ar asmenis, liudijančius ir teikiančius paaiškinimus dėl diskriminacijos, yra draudžiamas ir laikomas darbo pareigų pažeidimu.

## **VI SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

26. Mokyklos darbuotojams lygių galimybių politika yra privaloma, visi darbuotojai turi laikytis nustatytų įpareigojimų bei atlikdami pavestas funkcijas vadovautis šioje politikoje nustatytais principais.

27. Šis Aprašas derinamas su Mokyklos darbo taryba.

28. Visi Mokyklos darbuotojai su šiuo Aprašu supažindinami elektroninėmis priemonėmis.

29. Aprašas gali būti keičiamas iškilus būtinybei ar pasikeitus teisės aktų reikalavimams.

Suderinta  
Viktorija Kelle