PATVIRTINTA

 Kėdainių „Atžalyno“ gimnazijos

 direktoriaus 2022 m. lapkričio 29 d.

 įsakymu V-125

**KĖDAINIŲ „ATŽALYNO“ GIMNAZIJOS** **LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA IR JOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS**

**I SKYRIUS**

**BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Kėdainių „Atžalyno“ gimnazijos (toliau – Gimnazija) lygių galimybių politika ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau – Tvarkos aprašas) nustato lygių galimybių Gimnazijoje principus ir jų įgyvendinimo darbe sąlygas bei tvarką.

2. Šios Tvarkos aprašo tikslas yra užtikrinti, kad su besikreipiančiais dėl darbo asmenimis ar jau dirbančiais darbuotojais nebus elgiamasi prasčiau, jei tai nesusiję su atliekamo darbo kokybe ar kitomis dalykinėmis savybėmis.

3. Šis Tvarkos aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 26 straipsniu ir kt.

**II SKYRIUS
PAGRINDINĖS SĄVOKOS**

4. Tvarkos apraše vartojamos sąvokos:

4.1. **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;

4.2. **Lygios galimybės** – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir 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;

4.3. **Netiesioginė diskriminacija** – veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijus, akivaizdžiai neutrali sąlyga ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, bet juos įgyvendinant ar pritaikant atsiranda ar gali atsirasti faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, nebent šį veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;

4.4. **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:

4.4.1. įstatymų nustatytus apribojimus dėl amžiaus, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo

siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;

4.4.2.įstatymų nustatytą reikalavimą mokėti valstybinę kalbą;

4.4.3.įstatymų nustatytais atvejais draudimą dalyvauti politinėje veikloje;

4.4.4.įstatymų nustatytas dėl pilietybės taikomas skirtingas teises;

4.4.5.įstatymų nustatytas specialias priemones sveikatos apsaugos, darbo saugos, užimtumo, darbo

rinkos srityje, siekiant sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes;

4.4.6. įstatymų nustatytas specialias laikinąsias priemones, taikomas siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti kelią lygių galimybių pažeidimui lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu;

4.4.7. kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikra žmogaus savybė yra esminis ar lemiamas profesinis reikalavimas, o šis tikslas yra teisėtas ir reikalavimas yra proporcingas;

4.4.8. kai ribojimų, specialių reikalavimų arba tam tikrų sąlygų dėl asmens socialinės padėties teisinį reguliavimą pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

4.5**. Pilietybė** – Europos Sąjungos valstybių narių ir Europos ekonominės erdvės valstybių piliečių ir jų šeimos narių pilietybė;

4.6. **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 arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka;

4.7. 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.

**III SKYRIUS**

 **BENDROSIOS SĄLYGOS**

5. Visiems gimnazijos darbuotojams, neatsižvelgiant į jų lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją, narystę politinėje partijoje ar asociacijoje, ketinimą turėti vaiką (vaikų), suteikiamos vienodos galimybės darbo metu. Įdarbinimas ir įdarbinimo eiga yra nustatomi tik pagal asmens dalykines savybes ir kriterijus, susijusius su darbu einant atitinkamas pareigas. Visais atvejais pagrindinis dėmesys yra skiriamas sugebėjimui gerai atlikti darbą.

6. Gimnazijos administracija organizuoja darbą taip, kad jos darbuotojai jaustųsi gerbiami ir galėtų visiškai panaudoti savo gebėjimus.

7. Gimnazija, organizuodama savo veiklą, kuria tokią aplinką, kurioje būtų pripažįstami ir vertinami visų jos darbuotojų individualūs skirtumai ir jų indėlis. Kiekvienas darbuotojas turi teisę dirbti tokioje aplinkoje, kurioje būtų skatinama pagarba kiekvieno asmens orumui.

8. Gimnazijoje visiems darbuotojams yra suteikiamos galimybės mokytis, ugdyti savo gebėjimus ir siekti profesinės pažangos.

9. Gimnazija savo veiklą organizuoja taip, kad visiems darbuotojams būtų užtikrintos vienodos darbo sąlygos, galimybės kelti kvalifikaciją, siekti profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties.

10. Lygių galimybių politikos principų laikomasi visose su darbo santykiais susijusiose srityse: mokant darbo užmokestį, priedus ar premijas, teikiant atostogas ir lengvatas, derinant darbo laiko režimą, vykdant darbinės veiklos vertinimą:

10.1. nustatant darbo užmokestį darbuotojams vadovaujamasi kriterijais, susijusiais su darbuotojo kvalifikacija, atliekamų darbų pobūdžiu, pasiektais rezultatais ir kitais objektyviais kriterijais, kurie nustatomi darbo apmokėjimo tvarkoje;

10.2. visiems darbuotojams už tą patį ar lygiavertį darbą mokamas toks pats atlyginimas. Toks pats darbas reiškia atlikimą darbo veiklos, kuri 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;

10.3. metinis ar kito periodo darbuotojų darbo rezultatų vertinimas atliekamas vadovaujantis ir taikant vienodus kriterijus visiems darbuotojams, neatsižvelgiant į aplinkybes, kurios nėra susijusios su darbuotojo profesija, darbo pareigų vykdymu, profesiniais pasiekimais ar asmeniniais darbo rezultatais.

11. Visi darbuotojai privalo laikytis šios politikos, kad būtų užtikrintos 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, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, šeiminės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų), tėvystės, vaiko priežiūros ar nemokamų atostogų, skirtų slaugyti sergantį šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį, suteikimo bei lankstaus darbo grafiko nustatymo, o šie neturi jų persekioti ar imtis kitų poveikio priemonių prieš tokius darbuotojus, kurie pateikia nepagrįstus įtarimus.

12. Gimnazija imasi priemonių ir užtikrina, kad 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.

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

14. Gimnazijoje nustatyti diskriminacijos atvejai bus nedelsiant perduodami tirti lygių galimybių kontrolieriui ar kitoms kompetentingoms institucijoms.

**IV SKYRIUS**

**NAUJŲ DARBUOTOJŲ PRIĖMIMAS IR JAU ESAMŲ DARBUOTOJŲ ATLEIDIMAS**

15. Gimnazija siekia užtikrinti, kad su visais joje siekiančiais dirbti pretendentais būtų elgiamasi sąžiningai, suteikiamos vienodos įdarbinimo galimybės, nepriklausančios nuo rasės, lyties, tautybės, lytinės orientacijos ar kitų savybių ir atsižvelgiant tik į jų išsilavinimą, darbinę kvalifikaciją, patirtį, įgūdžius, dalykinius sugebėjimus, asmenines savybes ir kitus kriterijus, kurie įgalins pretendentą atlikti operatyviai ir kokybiškai tam tikrą darbą.

16. Priėmimo į darbą metu siekiama atrinkti pagal turimą patirtį ir kvalifikaciją pačius tinkamiausius pareigoms vykdyti darbuotojus. Bendrieji ir specialieji reikalavimai kiekvienai pareigybei nustatomi pareigybių aprašymuose.

17. Naujų darbuotojų atrankos procesas yra vykdomas sistemingai visiems darbo pasiūlymams visuose lygmenyse. Visų darbo vietų atrankos kriterijai yra aiškiai nustatomi ir išsamiai aprašyti.

18. Gimnazijos darbo skelbimai yra publikuojami Gimnazijos internetiniame puslapyje. Skelbimai apie laisvas darbo vietas yra rengiami taip, kad jie nebūtų suteikiantys galimybę dalyvauti konkurse dėl laisvos darbo vietos tik tam tikros lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos kandidatams (išskyrus šios Tvarkos apraše 4.4.7 punkte nustatytą atvejį). Gimnazijos darbo skelbimuose pabrėžiamas Gimnazijos įsipareigojimas laikytis lygių galimybių reikalavimų.

19. Naujų darbuotojų atranka į laisvas darbo vietas pagrįsta tinkamumu ir gebėjimu atlikti darbą bei informacija, gauta iš kandidatų, siejama tik su kvalifikacija, susijusia su darbo vietai keliamais reikalavimais.

20. Darbuotojai, atsakingi už kandidatų atranką, už darbo pokalbius ir jų paskyrimą, yra aiškiai informuoti apie atrankos kriterijus ir reikalavimą įgyvendinti lygių galimybių politiką. Esant galimybei, bent du Gimnazijos atrankos darbuotojai dalyvauja pokalbyje su kandidatu.

21. Visi klausimai, užduodami kandidatams į laisvas darbo vietas, yra susiję su atrankos kriterijais ir darbo funkcijų vykdymu. Pokalbyje dalyvaujantys darbuotojai negali užduoti klausimų apie kandidato lytį, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, įgalumą, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą, daryti prielaidų apie kandidato vaidmenį namuose ir šeimoje, tiek, kiek tai tiesiogiai nesusiję su Darbo kodekse numatytų garantijų taikymu darbuotojui.

18. Neįgaliems kandidatams, kurie apie tai nurodo kreipdamiesi dėl laisvos darbo vietos, sudaromos atitinkamos sąlygos pokalbių metu, kad tokiems kandidatams būtų suteikiamos lygios galimybės su kitais kandidatais.

22. Neįgaliems kandidatams, kurie tai nurodys kreipdamiesi dėl laisvos darbo vietos,
sudaromos atitinkamos sąlygos pokalbių metu (pvz., lengvai pasiekiami pokalbių kambariai ar ženklų kalba kalbančio vertėjo pagalba), kad tokiems kandidatams būtų užtikrinamos lygios galimybės su kitais kandidatais.

23. Visiems gimnazijos darbuotojams taikomi vienodi teisės aktuose nustatyti atleidimo iš darbo kriterijai, kurie yra susiję išimtinai tik su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų vykdymu ir kitomis aplinkybėmis. 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**

**DARBUOTOJŲ ŠVIETIMAS**

24. Gimnazija, atsižvelgdama į strateginius tikslus ir finansines galimybes, organizuoja darbuotojų mokymus, kurie:

24.1. gerins darbuotojų supratimą apie diskriminacijos ir išankstinių nuostatų, susijusių su lytimi, rase, tautybe, kalba, kilme, socialine padėtimi, tikėjimu, įsitikinimais ar pažiūromis, amžiumi, lytine orientacija, negalia, etnine priklausomybe, religija, paplitimą ir kenksmingumą;

24.2. supažindins darbuotojus su diskriminacijos tiesiogine ir netiesiogine prigimtimi ir sąlygomis, kada ji gali atsirasti ir kaip jos galima išvengti;

24.3. supažindins darbuotojus su galiojančiais teisės aktais bei jų taikymu lygių galimybių srityje;

24.4. padės vadovams ir darbuotojams elgtis taip, kad butų išvengta lygių galimybių politikos ir teisės aktų pažeidimų, taip pat suteiks žinių konfliktų sprendimo srityje.

**VI SKYRIUS**

**DARBO UŽMOKESČIO NUSTATYMAS IR PAAUKŠTINIMAS**

25. Gimnazijoje patvirtinta darbo užmokesčio nustatymo, skyrimo ir apskaičiavimo
tvarka.

26. Nustatant darbo užmokestį konkretiems darbuotojams, vadovaujamasi objektyviais kriterijais, susijusiais su darbuotojo kvalifikacija, darbuotojui tenkančios atsakomybės laipsniu, atliekamų darbų pobūdžiu, pasiektais rezultatais ir kitais objektyviais kriterijais, kurie yra nustatyti atskirame dokumente. Nustatant darbo užmokestį, draudžiama atsižvelgti į darbuotojo lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją.

27. Visiems darbuotojams už tą patį ar lygiavertį darbą mokamas toks pats atlyginimas neatsižvelgiant į darbuotojo lytį, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, negalią, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą. Toks pats darbas reiškia atlikimą darbo veiklos, kuri 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.

28. Kriterijai, kuriais yra vadovaujamasi atrenkant kandidatus paaukštinti, yra susiję išimtinai tik su asmens gebėjimais ir atliekamo darbo kokybe bei asmeniniais pasiekimais profesinėje srityje ir nė vienas darbuotojas negali būti ir nėra diskriminuojamas dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.

29. Metiniai ar kito periodo darbuotojų darbo rezultatų vertinimas yra atliekami vadovaujantis ir taikant vienodus kriterijus visiems darbuotojams neatsižvelgiant į darbuotojų lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją ar kitas aplinkybes, kurios nėra susijusios su darbuotojo profesija darbo pareigų vykdymu, profesiniais pasiekimais ar asmeniniais darbo rezultatais.

**VII SKYRIUS
 DARBUOTOJŲ APSAUGA**

30. Gimnazija imasi priemonių, kad darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti, taip pat nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateikia skundą dėl diskriminacijos ar dalyvauja byloje dėl diskriminacijos.

31. Visi gimnazijos darbuotojai ir kandidatai į laisvas darbo vietas, kurie mano, kad jų lygios galimybės yra pažeidžiamos ar jie diskriminuojami, turi teisę kreiptis į Gimnazijos direktorių ir nurodyti asmenį, kuris galimai pažeidžia darbuotojo teises ar jį diskriminuoja. Apie nurodymo diskriminuoti, priekabiavimo ir seksualinio priekabiavimo atvejus pranešama žodžiu, raštu arba elektroniniu paštu. Visi skundai dėl nurodymo diskriminuoti, priekabiavimo ar seksualinio priekabiavimo turi būti išnagrinėjami nedelsiant ir vertinami rimtai.

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

33. Gimnazija galimo pažeidimo tyrimo metu bendradarbiauja su tyrimą atliekančiomis
institucijomis, teikia visą turimą informaciją, kuri yra reikšminga galimam pažeidimui ištirti.

34. Bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš darbuotoją ar kandidatą, kuris nori užimti laisvą darbo vietą, pateikusį skundą dėl diskriminacijos ar kitų jo lygių galimybių pažeidimo, yra draudžiamas ir laikomas darbo pareigų pažeidimu, už kurį gali būti taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse.

**VIII SKYRIUS
BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

35. Visi darbuotojai privalo laikytis Tvarkos apraše nustatytų įpareigojimų bei atlikdami savo darbo funkcijas vadovautis Tvarkos apraše nustatytais principais.

36. Su Tvarkos aprašu ir jo pakeitimais gimnazijos darbuotojai supažindinami pasirašytinai arba naudojant informacines technologijas (elektronines priemones).

37. Gimnazija, pasikeitus teisės aktams arba esant poreikiui, turi teisę peržiūrėti, atnaujinti, keisti ir papildyti šį Tvarkos aprašą. Pasikeitus lygių galimybių politikos reguliavimo teisės aktams, jais vadovaujamasi, nelaukiant Aprašo pakeitimo.

38. Tvarkos aprašo pažeidimas laikomas darbo pareigų pažeidimu. Už tokius pažeidimus taikoma atsakomybė, nustatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse.

39. Aprašas skelbiamas Gimnazijos interneto svetainėje.