



**NAUJOSIOS AKMENĖS RAMUČIŲ GIMNAZIJOS
DIREKTORIUS**

**ĮSAKYMAS
DĖL NAUJOSIOS AKMENĖS RAMUČIŲ GIMNAZIJOS LYGIŲ GALIMYBIŲ
POLITIKOS PATVIRTINIMO**

2018 m. kovo 12 d. Nr. V-37
Naujoji Akmenė

Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos darbo kodekso 26 straipsniu, 206 straipsnio 1 dalies 8 punktu:

1. T v i r t i n u Naujosios Akmenės Ramučių gimnazijos lygių galimybių politiką (pridedama).
2. Į p a r e i g o j u gimnazijos darbuotojus su lygių galimybių politika susipažinti pasirašytinai ir ją vykdyti.

Gimnazijos direktorė

Helena Daugmaudienė

PATVIRTINTA

Naujosios Akmenės Ramučių gimnazijos
 direktoriaus 2018 m. kovo 12 d
 įsakymu Nr. V-37

NAUJOSIOS AKMENĖS RAMUČIŲ GIMNAZIJOS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA

I. BENDROJI DALIS

1. Naujosios Akmenės Ramučių gimnazijos (toliau – Gimnazijos) lygių galimybių politika (toliau – Politika) nustato lygių galimybių principus ir jų įgyvendinimo gimnazijoje sąlygas bei tvarką.

2. Ši Politika privaloma Gimnazijai ir visiems Gimnazijos darbuotojams.

3. Gimnazija laikosi Politikos, priimdama darbuotojus į darbą, darbo santykių galiojimo ir jų nutraukimo metu, imdamasi priemonių užtikrinti, kad konkretiems asmenims nebūtų suteiktos geresnės ar blogesnės sąlygos, jei tai nesusiję su atliekamo darbo kokybe, kvalifikacija ar kitomis dalykinėmis savybėmis.

II. 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 ar 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:

- 1) apribojimus dėl amžiaus;
- 2) reikalavimą mokėti valstybinę kalbą;
- 3) dėl pilietybės taikomas skirtingas teises;

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;

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) 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) reikalavimus kvalifikacijai, išsilavinimui, darbo patirčiai ir įgūdžiams.

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 sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

III. POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS, PRIIMANT Į DARBĄ

8. 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.

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

12. Gimnazijos darbuotojai atliekantys kandidatų į laisvas darbo vietas atranką, yra supažindinti su Lygių galimybių politika, privalo jos laikytis darbuotojų atrankos procese ir turi užtikrinti aiškių atrankos kriterijų taikymą. Esant galimybei, bent du gimnazijos personalo atrankos darbuotojai dalyvauja pokalbyje su kandidatu.

IV. POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS DARBO PROCESSE

13. Gimnazija savo veiklą organizuoja taip, kad visiems darbuotojams būtų suteikiamos vienodos darbo sąlygos, vienodos galimybės kelti kvalifikaciją ir mokytis, persikvalifikuoti, įgyti darbo patirties, gauti atlyginimą ir jo priedus ar premijas, gauti atostogas ir gauti lengvatas, nepriklausomai nuo rasės, lyties, tautybės, lytinės orientacijos, religijos ir kitų savybių, ir priklausomai tik nuo pareigybės, darbo pobūdžio, darbinės kvalifikacijos, įgūdžių, indėlio į darbų rezultatais.

14. Gimnazija siekia sukurti aplinką, kur gerbiamos žmogaus teisės, skatinama pagalba kiekvienam žmogui/darbuotojui. Tuo tikslu gimnazija pagal savo finansines galimybes organizuos darbuotojų švietimą ir mokymą apie diskriminaciją ir teisės aktų nuostatas, reglamentuojančias nediskriminavimą, ir kontroliuos šios Politikos įgyvendinimą ir jos laikymąsi.

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

16. Gimnazijoje darbo užmokestis ir su juo susijusios išmokos ir priedai nustatomi ir mokami Naujosios Akmenės Ramučių gimnazijos darbo apmokėjimo tvarka nustatyta tvarka, priklausomai nuo darbuotojo pareigybės, atsakomybės laipsnio, kvalifikacijos, įgūdžių, darbo patirties, indėlio į darbų rezultatais, gimnazijos finansinės padėties ir kt. Darbo apmokėjimo tvarkoje nustatytų kriterijų, bei užtikrinant nediskriminavimo principų įgyvendinimą. 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.

17. Gimnazijoje paaukštinimų skyrimas išimtinai priklauso tik nuo darbuotojų dalykinių gebėjimų, atliktų darbo funkcijų, jų atlikimo kokybės ir rezultatų bei užtikrinant nediskriminavimo principų įgyvendinimą.

18. Gimnazijoje darbuotojų atleidimo kriterijai išimtinai priklauso nuo jų kvalifikacijos, darbo pareigų vykdymo ir 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.

19. Visi darbuotojai privalo laikytis šios Politikos, kad būtų užtikrintos lygios galimybės ir išvengta diskriminacijos. Darbuotojai neturi diskriminuoti, priekabauti, 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, o šie neturi jų persekioti ar imtis kitų poveikio priemonių prieš tokius darbuotojus, kurie pateikia

nepagrįstus įtarimus. Šios Politikos ir šio Politikos 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, kad jų lygios galimybės yra pažeidžiamos ar jie yra diskriminuojami, turi teisę kreiptis į gimnazijos direktorių ir nurodyti asmenį, kuris galimai pažeidžia darbuotojo teises ar jį diskriminuoja.

22. 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.

V. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

23. Apie šią Politiką yra informuota darbo taryba ir dėl šios Politikos priėmimo su ja pasikonsultuota.

24. Politika gali būti keičiama, iškilus būtinybei ar pasikeitus teisės aktų reikalavimams.

25. Sudarant darbo sutartį, Gimnazijos (jo įgaliotas asmuo) supažindina priimamą dirbti asmenį su Politika pasirašytinai. Priimant ar keičiant Politiką, darbo santykių galiojimo metu, darbuotojai su Politika ir jos pakeitimais supažindinami pasirašytinai arba išsiunčiant jiems Politiką ar jos pakeitimus darbuotojų elektroninio pašto adresais.
