

TAURAGĖS VAIKŲ REABILITACIJOS CENTRAS-MOKYKLA „PUŠĖLĖ“

LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Lygių galimybių politikos tikslas reglamentuoti lygių galimybių politiką, užtikrinti, kad būtų visapusiškai įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijos, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo ir kitų teisės aktų nuostatos, įtvirtinančios asmenų lygiateisiškumo, lygių galimybių ir nediskriminavimo principų įgyvendinimą, ugdant mokykloje toleranciją, draudžiant varžyti asmenų teises ir teikti jiems privilegijas.

2. Lygių galimybių politikos pagrindinės sąvokos:

2.1. darbdavys – **Tauragės vaikų reabilitacijos centras-mokykla „Pušėlė“** (toliau – mokykla);

2.2. darbuotojas – asmuo, dirbantis mokykloje pagal darbo sutartį;

2.3. **Diskriminacija** – tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu;

2.4. **Etosas** – tikėjimo, vertybių, moralinių nuostatų ir tradicijų visuma, lemianti asmens arba asmenų grupės elgesį ar elgesio normas;

2.5. **Tiesioginė diskriminacija** – tai elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, 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;

2.6. **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, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, nebent ši veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;

2.7. **Lygios galimybės** – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos;

2.8. **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;

2.9. **Seksualinis priekabiavimas** – nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu 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;

2.10. kitos dokumente vartojamos sąvokos atitinka Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo vartojamas sąvokas.

II SKYRIUS

MOKYKLOS PAREIGOS ĮGYVENDINANT LYGIAS GALIMYBES DARBE

3. Mokykla siekia, kad jos darbuotojų kolektyve būtų atstovaujamos visos visuomenės grupės ir kiekvienas darbuotojas jaustųsi gerbiamas bei galėtų visiškai panaudoti savo gebėjimus.

4. Naujų darbuotojų atranka yra paremta laisvomis darbo vietomis, tinkamumu ir gebėjimu atlikti darbą bei informacija, gauta iš kandidatų yra siejama tik su kvalifikacija, susijusia su darbo vietos keliamais reikalavimais.

5. Mokykla įsipareigoja sukurti 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.

6. Mokykla, įgyvendindama asmenų lygiateisiškumo, lygių galimybių ir nediskriminavimo principus privalo:

6.1. teikti darbo skelbimus, kurie nebūtų suteikiantys galimybę dalyvauti tik tam tikros lyties, amžiaus, lytinės orientacijos, socialinės padėties, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, pilietybės, religijos, įsitikinimų ar tikėjimo kandidatams;

6.2. užtikrinti, kad visuose lokaliniuose teisės aktuose būtų įtvirtintos lygios teisės ir galimybės nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ar kitais teisės aktuose numatytais pagrindais;

6.3. priimant į darbą, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas. Visi klausimai, užduodami kandidatams į laisvas darbo vietas, yra susiję su atrankos kriterijais. Pokalbyje dalyvaujantys personalo darbuotojai negali užduoti jokių klausimų apie kandidato lytį, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, įgalumą, rasę ar etninę priklausomybę, pilietybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą, daryti prielaidų apie kandidato vaidmenį namuose ir šeimoje, tiek, kiek tai tiesiogiai nesusiję su Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatytų garantijų taikymu darbuotojui;

6.4. sudaryti vienodas darbo sąlygas, galimybes tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, mokytis, ugdyti savo gebėjimus taip pat teikti vienodas lengvatas;

6.5. naudoti vienodus darbo vertinimo ir atleidimo iš darbo kriterijus;

6.6. už tokį patį ir vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį;

6.7. imtis 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;

6.8. imtis tinkamų priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos;

6.9. užtikrinti teisės aktų taikymą asmenims, kuriems teisinės normos diferencijuotai taikomos, siekiant pozityvių, visuomenei reikšmingų tikslų.

7. Nustatant darbo užmokestį konkrečioms darbuotojams yra vadovaujama išimtinai objektyviais kriterijais, susijusiais su darbuotojo kvalifikacija, darbuotojui tenkančios atsakomybės laipsniu, atliekamų darbų pobūdžiu, pasiektais rezultatais ir kitais objektyviais kriterijais.

8. Kriterijai, kuriais yra vadovaujama atrenkant kandidatus paaukštinimui, yra susiję išimtinai tik su asmens gebėjimais ir atliekamo darbo kokybe bei asmeniniais pasiekimais profesinėje srityje.

III SKYRIUS DARBUOTOJŲ PAREIGOS ĮGYVENDINANT LYGIAS GALIMYBES DARBE

9. Darbuotojai, įgyvendindami asmenų lygiateisiškumo, lygių galimybių ir nediskriminavimo principus privalo:

9.1. nediskriminuoti, nepriekabauti, nesityčioti ar gąsdinti kitų darbuotojų dėl jų lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, pilietybės, religijos, o šie neturi jų persekioti ar imtis kitų poveikio priemonių prieš tokius darbuotojus, kurie pateikia nepagrįstus įtarimus;

9.2. nepažeisti žmogaus teisių ir orumo, nediskriminuoti žmogaus dėl jo lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ar kitų teisės aktuose numatytų pagrindų;

9.3. nevaržyti vieni kitų teisių, neteikti privilegijų dėl lyties, kilmės, kalbos, socialinės padėties, religijos, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų;

9.4. kurti darbingą, pasitikėjimo vienas kitu grįstą atmosferą;

9.5. su visais darbuotojais elgtis pagarbiai ir teisingai;

9.6. vienodai vertinti visus klientus;

9.7. objektyviai vertinti pavaldinių dalykines savybes ir pasiekimus veikloje;

9.8. informuoti mokyklos direktorių apie diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo atvejus darbuotojams, klientams.

10. Nepriimtiniu darbuotojo elgesiu yra laikoma:

10.1. lytinis priekabiavimas;

10.2. priekabiavimas;

10.3. užgauli kalba;

10.4. rasinės, etninės, lytinės ar religinės užuominos;

10.5. asmens žeminimas ar įžeidinėjimas;

10.6. nesantaikos kurstymas;

10.7. bauginantis arba grasinantis elgesys;

10.8. priešiškus kitiems dėl asmeninių savybių;

10.9. kitas elgesys, kuris diskriminuoja asmenis.

IV SKYRIUS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS PAŽEIDIMAS

11. Darbuotojas, manantis, kad buvo pažeistos jo lygios galimybės, turi teisę kreiptis į darbdavį ir/ar į lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą.

12. Darbdavys, gavęs darbuotojo skundą privalo ne vėliau kaip per 3 (tris) darbo dienas sudaryti ne mažiau kaip 3 (trijų) asmenų komisiją skundai nagrinėti.

13. Sudaryta komisija privalo ne vėliau kaip per 5 (penkias) darbo dienas išnagrinėti skundą ir raštu pateikti išvadas darbdaviui.

14. Darbuotojas, patyręs diskriminaciją turi teisę reikalauti iš kaltų asmenų atlyginti turtinę ir neturtinę žalą įstatymų nustatyta tvarka.

15. Darbuotojas, pateikęs skundą dėl diskriminacijos ar dalyvaujantys byloje dėl diskriminacijos, jų atstovas ar asmuo, liudijantys ir teikiantys paaiškinimus dėl diskriminacijos, negali būti persekiojami ar patirti neigiamų pasekmių darbo santykiuose.

V SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

16. Lygių galimybių politika galioja nuo jos patvirtinimo dienos visiems mokyklos darbuotojams.

17. Lygių galimybių politikos nesilaikymas yra laikomas šiurkščiu darbuotojo darbo pareigų pažeidimu už kurį gali būti nutraukta darbo sutartis.

18. Mokykla turi teisę iš dalies arba visiškai pakeisti šią politiką.
