

VILNIAUS LOPŠELIO-DARŽELIO „PELENĖ“ LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA IR JOS ĮGYVENDINIMO PROGRAMA

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Vilniaus lopšelis-darželis „Pelenė“ (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 - **LGK**) sudaryta direktoriaus 2017 m. gruodžio 21 d įsakymu V-164.
2. Politikos tikslas – užtikrinti visų Įstaigos darbuotojų ir besikreipiančių 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. 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, sukuriama bauginama aplinka.
10. **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.
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, kompensacijų ugdymu, apmokėjimu už darbą ir kitomis išmokomis, paaugštinimu 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 neįgalieji 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:
 - 16.1. speciali moterų apsauga nėštumo bei gimdymo ir vaiko žindymo metu;
 - 16.2. tik moterims taikomi žmonių saugos darbe reikalavimai, kuriais, atsižvelgiant į moterų fiziologines savybes, siekiama išsaugoti jų sveikatą;
 - 16.3. tam tikras darbas, kurį atlikti gali tik konkrečios lyties asmuo;
 - 16.4. įstatymų numatyti amžiaus ribojimai, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;
 - 16.5. įstatymų nustatytas reikalavimas mokėti valstybinę kalbą;
 - 16.6. įstatymų nustatytais atvejais dėl pilietybės taikomos skirtingos teisės;
 - 16.7. 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;
 - 16.8. 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;
 - 16.9. 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 organizavimą yra atsakingas Įstaigos vadovas kartu su LGK.
19. 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.
20. Apie laisvas darbo vietas Įstaigoje skelbiama viešai per specializuotus paieškos portalus ar duomenų bases. Darbo paieškos skelbimuose nurodomi reikalavimai, susiję su darbo funkcijai atlikti reikalingomis kompetencijomis, patirtimi ir gebėjimais. Skelbimai apie laisvas darbo vietas yra rengiami taip, kad jie nesudarytų galimybės pretenduoti į poziciją tik tam tikros lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos kandidatams. Darbo skelbimuose pabrėžiamas LGK įsipareigojimas laikytis lygių galimybių reikalavimų.
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.

23. Esant galimybei bent vienas LGK 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 vadovas turėtų informuoti darbuotoją, kokią informaciją apie savo šeimines padėtis jis turėtų pateikti, kad būtų užtikrintas teisės aktuose numatytų garantijų taikymas. Darbuotojas gali atsisakyti pateikti tokią informaciją. Tokiu atveju Įstaigos vadovas 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 numatytais 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. Visiems darbuotojams suteikiamos vienodos galimybės darbo metu. LGK organizuoja savo veiklą taip, kad visiems darbuotojams būtų sudarytos vienodos darbo sąlygos, galimybė tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, taip pat teikti darbuotojams vienodas lengvatas.
28. Įstaigoje veikia patvirtinta Darbuotojų darbo apmokėjimo tvarka, kurioje numatyta darbo užmokesčio skyrimas ir apskaičiavimas. Nustatant darbo užmokesčių konkretiems darbuotojams yra vadovaujama išimtinai objektyviais kriterijais, susijusiais su darbuotojo gebėjimais, kompetencija, kvalifikacija, turima patirtimi ir žiniomis. Nustatant darbo užmokesčių draudžiama atsižvelgti į darbuotojo lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, turimą neįgalumą, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar pažiūras, tikėjimą.
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 skiriamos vadovaujantis 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 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. 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.

35. LGK 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 ir dalyvauja byloje dėl diskriminacijos.
36. Kiekvienas darbuotojas, norėdamas pranešti apie diskriminaciją ar lygių galimybių pažeidimą gali kreiptis į LGK vadovą ir nurodyti asmenį, kuris galimai pažeidžia darbuotojo teises ar jį diskriminuoja. Tokio darbuotojo pranešimo (skundo) konfidencialumas privalo būti užtikrintas.
37. Kiekvienas darbuotojas pastebėjęs galimą lygių galimybių pažeidimą arba gavęs informaciją apie jį, apie tai gali pranešti LGK vadovui. 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. LGK vadovas, gavęs informaciją ar pranešimą apie diskriminaciją bei lygių galimybių pažeidimą, per įmanomai trumpiausią laiką, informuoja Įstaigos vadovą, ir imasi priemonių situacijai išsiaiškinti ne vėliau kaip per 3 darbo dienas nuo informacijos gavimo dienos.
40. LGK 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. LGK vadovas 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, numatyta 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, 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.
45. Šios Tvarkos pažeidimas bus laikomas darbo pareigų pažeidimu. Už tokius pažeidimus bus taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse.
46. Nuo šios Politikos priėmimo dienos už Politikos įgyvendinimą, įgyvendinimo stebėjimą, už darbuotojų supažindinimą su šia Politika, atsako LGK.
47. Už Politikos įgyvendinimo stebėjimą LGK 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 LGK.
49. LGK 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.