PATVIRTINTA

Naujosios Akmenės ikimokyklinio ugdymo

mokyklos skyriaus „Buratinas“

vedėjos, l. e. direktoriaus pareigas

2020 m. lapkričio 12 d. įsakymu Nr. V-72

**NAUJOSIOS AKMENĖS IKIMOKYKLINIO UGDYMO MOKYKLOS**

**LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS IR JOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS**

**I SKYRIUS**

**BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Naujosios Akmenės ikimokyklinio ugdymo mokyklos (toliau – Mokykla) lygių galimybių politikos ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato lygių galimybių Mokykloje principus, jų įgyvendinimo sąlygas ir tvarką.

2. Aprašo tikslas – užtikrinti besikreipiančių dėl darbo asmenų ir Mokyklos darbuotojų lygias galimybes nepaisant lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.

3. Apraše vartojamos sąvokos atitinka Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme ir Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme apibrėžtas sąvokas.

4. Aprašo nuostatos besikreipiantiems asmenims ir Mokyklos darbuotojams taikomos tiek, kiek šių teisinių santykių nereglamentuoja specialūs teisės aktai.

**II SKYRIUS**

**LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO IR VYKDYMO PRIEŽIŪRIOS PRINCIPAI**

5. Visiems darbuotojams suteikiamos vienodos galimybės darbo metu. Įdarbinimas vykdomas pagal asmens dalykines savybes ir kriterijus, susijusius su darbu einant atitinkamas pareigas. Visais atvejais pagrindinis dėmesys skiriamas sugebėjimui gerai atlikti darbą.

6. Mokyklos vadovas kuria tokią aplinką, kurioje būtų pripažįstami ir vertinami visi darbuotojų individualūs skirtumai ir jų indėlis.

7. Mokyklos vadovas organizuoja darbą taip, kad jos darbuotojų kolektyve būtų atstovaujamos visos visuomenės grupės, kiekvienas darbuotojas jaustųsi gerbiamas bei galėtų visiškai panaudoti savo gebėjimus.

8. Kiekvienas darbuotojas turi teisę dirbti tokioje aplinkoje, kurioje būtų skatinama pagarba kiekvieno asmens orumui.

9. Visiems darbuotojams suteikiamos galimybės mokytis, ugdyti savo gebėjimus ir siekti profesinės pažangos.

10. Darbuotojams užtikrinamos vienodos darbo sąlygos, galimybė kelti kvalifikaciją, siekti profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, neatsižvelgiant į darbuotojų lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją.

11. Mokyklos vadovas ir darbuotojai privalo laikytis šio Aprašo, kad būtų 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, o šie neturi persekioti ar imtis kitų poveikio priemonių prieš tokius darbuotojus, kurie pateikia nepagrįstus kaltinimus.

12. Darbuotojai, suderinę su Mokyklos vadovu, siekiant sudaryti galimybę derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus, turi galimybę į lanksčias darbo organizavimo formas, jei tai neapsunkina Mokyklos veiklos.

13. Mokyklos vadovas imasi priemonių ir užtikrina, kad darbuotojas, pateikęs skundą dėl diskriminacijos ar dalyvaujantis byloje dėl diskriminacijos, jo atstovas ar asmuo, liudijantis ar teikiantis paaiškinimus dėl diskriminacijos, nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių.

14. Mokyklos vadovas imasi priemonių ir užtikrina, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, siekti karjeros, mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus proporcingai apsunkinamos Mokyklos vadovo pareigos.

**III SKYRIUS**

**NAUJŲ DARBUOTOJŲ PRIĖMIMAS IR ESAMŲ DARBUOTOJŲ ATLEIDIMAS**

15. Mokyklos vadovas pritaria darbuotojų įvairovei ir siekia užtikrinti, kad su visais įstaigoje siekiančiais dirbti pretendentais būtų elgiamasi sąžiningai, kad į darbą jie būtų priimami remiantis sugebėjimais ir kvalifikacija.

16. Priėmimo į darbą metu siekiama atrinkti pačius tinkamiausius pareigoms darbuotojus atsižvelgiant į jų patirtį ir kvalifikaciją.

17. Bendrieji ir specialieji reikalavimai kiekvienai pareigybei aiškiai nustatomi pareigybių aprašymuose.

18. Skelbimai apie laisvas darbo vietas rengiami vadovaujantis teisės aktais ir taip, kad jie nesuteiktų galimybės dalyvauti atrankoje dėl laisvos darb9o vietos tik tam tikros lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos kandidatams.

19. Darbuotojų atranka paremta laisvomis darbo vietomis, tinkamumu ir gebėjimu atlikti darbą.

20. Darbdavys ir darbuotojas, dalyvaujantys kandidatų atrankoje ir/ar pokalbyje dėl darbo, yra informuoti apie atrankos kriterijus ir reikalavimą įgyvendinti lygių galimybių politiką.

21. Visi klausimai, užduodami kandidatams į laisvas darbo vietas, turi būti susiję su atrankos kriterijais. Negalima užduoti jokių klausimų apie kandidato lytį, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, neįgalumą, rasę ar etninę nepriklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą, daryti prielaidų apie kandidato vaidmenį šeimoje ir namuose, tiek, kiek tai tiesiogiai nesusiję su Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatytų garantijų taikymu darbuotojui.

22. Neįgaliems kandidatams, kurie tai nurodys kreipdamiesi dėl laisvos darbo vietos, bus sudaromos atitinkamos sąlygos pokalbių metu (pvz., lengvai pasiekiamos pokalbių patalpos), kad tokiems kandidatams būtų suteikiamos lygios galimybės su kitais kandidatais.

23. Visiems darbuotojams taikomi vienodi teisės aktuose nustatyti atleidimo iš darbo pagrindai ir atleidimo iš darbo kriterijai, susiję su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų vykdymu. Priimant sprendimą dėl darbuotojo atleidimo, visiems darbuotojams atleidimo kriterijai yra taikomi neatsižvelgiant į lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją.

**IV SKYRIUS**

**DARBUOTOJŲ ŠVIETIMAS**

24. Vadovas, atsižvelgdamas i strateginius tikslus ir finansines galimybes, organizuoja darbuotojų mokymus, kurie:

24.1. gerina 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. supažindina darbuotojus su galiojančiais teisės aktais bei jų taikymu lygių galimybių srityje;

24.3. padeda vadovui ir darbuotojams elgtis taip, kad būtų išvengta lygių galimybių politikos ir teisės aktų pažeidimų, taip pat suteiktų žinių konfliktų valdymo srityje.

**V SKYRIUS**

**DARBUOTOJŲ APSAUGA**

25. Mokyklos vadovas imasi priemonių, kad darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo ir nebūtų diskriminuojamas, taip pat nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateikia skundą dėl diskriminacijos ar dalyvauja byloje dėl jos.

26. Darbuotojai ir kandidatai į laisvas darbo vietas, kurie mano, kad jų lygios galimybės pažeidžiamos ar jie yra diskriminuojami, turi teisę kreiptis į savivaldybės Mokyklos direktorių ir nurodyti asmenį, kuris galimai pažeidžia darbuotojo ar kandidato į laisvą darbo vietą teises ar jį diskriminuoja.

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

28. Mokyklos vadovas galimo pažeidimo metu bendradarbiauja su tyrimą atliekančiomis institucijomis, teikia visą turimą informaciją, kuri reikalinga galimam pažeidimui ištirti.

29. Bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys su darbuotoju ar kandidatu į laisvą darbo vietą, pateikusiu 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.

**VI SKYRIUS**

**LYGIŲ GALIMYBIŲ UŽTIKRINIMAS NUSTATANT DARBO UŽMOKESTĮ IR SUDARANT SĄLYGAS KARJERAI**

30. Mokykloje patvirtinta darbuotojų darbo apmokėjimo tvarka, darbo užmokestis nustatomas Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų ir komisijos narių darbo apmokėjimo įstatymu Nr. XII-198.

31. Nustatant darbo užmokestį konkretiems darbuotojams vadovaujamasi kriterijais, susijusiais su darbuotojo kvalifikacija, profesinio darbo patirtimi metais, veiklos sudėtingumo laipsniu ir kitais kriterijais, kurie gali būti nustatyti atskiruose dokumentuose, bet neatsižvelgiama į darbuotojo lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją.

32. Visiems darbuotojams už tą patį ar lygiavertį darbą mokamas toks pat atlyginimas neatsižvelgiant į lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją.

33. Metinis darbuotojų vertinimas atliekamas vadovaujantis taikant vienodus kriterijus visiems darbuotojams neatsižvelgiant į 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 profesine veikla, darbo pareigų vykdymu, profesiniais pasiekimais ar asmeniniais rezultatais.

**VII SKYRIUS**

**BAIGIAMOSIO SNUOSTATOS**

34. Aprašas peržiūrimas, atnaujinamas ne rečiau kaip kartą per metus ar pasikeitus Lygių galimybių politikos reguliavimo aktams.

35. Darbuotojai su aprašu supažindinami elektroninėmis priemonėmis ir privalo laikytis jame nustatytų įpareigojimų, atlikdami savo darbo funkcijas vadovautis Apraše nustatytais principais.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_