

PATVIRTINTA

Marijampolės vaikų lopšelio-darželio „Vaivorykštė“
direktorium 2023 m. vasario 3 d.

įsakymu Nr. V-20

MARIJAMPOLĖS VAIKŲ LOPŠELIO-DARŽELIO „VAIVORYKŠTĖ“ LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA IR JOS ĮGYVENDINIMO TVARKA

I BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Marijampolės vaikų lopšelio-darželio „Vaivorykštė“ (toliau lopšelis-darželis) lygių galimybių politika (toliau - Politika) ir jos įgyvendinimo tvarka (toliau -Tvarka) nustato lygių galimybių Lopšelyje-darželyje principus ir jų įgyvendinimo darbo sąlygas bei tvarką, vadovaujantis Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 26 straipsniu.
2. Šios Tvarkos tikslas yra užtikrinti, kad su besikreipiančiais dėl darbo asmenimis ir jau dirbančiais darbuotojais nebus elgiama prasčiau, jei tai nesusiję su atliekamo darbo kokybe ar kitomis dalykinėmis savybėmis.
3. Apie šią Tvarką yra informuojama Lopšelio-darželio taryba ir visi darbuotojai.

II SĄVOKOS IR APIBRĖŽIMAI

4. 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.
5. Diskriminacija –tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu..
6. Netiesioginė diskriminacija – veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijai, 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, 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 siekiam tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.
7. Priekabiavimas – nepageidaujamas elgesys kai siekiama įžeisti ar įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama baiminanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinką.
8. Socialinė padėtis – fizinio asmens įgytas išsilavinimas, kvalifikacija ar mokymasis ir studijos mokslo ir studijų sistemos priklausančiose įstaigose, turima nuosavybė, gaunamos pajamos, teisės aktuose nustatytos valstybės paramos poreikis ir-arba kiti su asmens finansine(ekonomine) padėtimi susiję veiksmi.
9. Tiesioginė diskriminacija – elgesys su asmeniu, kai jam taikomos mažesnės palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus.
 - 9.1. Įstatymų numatytus apribojimus dėl amžiaus, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.
 - 9.2. Įstatymų nustatytą reikalavimą mokėti valstybinę kalbą.
 - 9.3. Įstatymų nustatytais atvejais dalyvauti politinėje veikloje;
 - 9.4. Įstatymų nustatytas dėl pilietybės taikomas skirtingas teises;
 - 9.5. Įstatymų nustatytas specialias priemones sveikatos apsaugos, darbo saugos, užimtumo, darbo rinkos srityse, siekiant sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes.
 - 9.6. Įstatymų nustatytas specialias priemones, taikomas siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti kelią lygių galimybių pažeidimui pagrindu.

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

9.8. 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.

III LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS

10. Visiems darbuotojams 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 skiriamas gebėjimui kuo geriau atlikti darbą.

11. Lopšelis-darželis organizuoja darbą taip, kad darbuotojų kolektyve būtų atstovaujamos visos visuomenės grupės ir kiekvienas darbuotojas jaustųsi gerbiamas bei galėtų visiškai panaudoti savo gebėjimus.

12. Lopšelis-darželis organizuodamas savo veiklą kuria aplinką, kurioje pripažįstami ir vertinami visų darbuotojų individualūs skirtumai ir indėlis. Kiekvienas darbuotojas privalo būti tolerantiškas kitų darbuotojų atžvilgiu, vyrauja pagarba kiekvieno asmens orumui.

13. Visiems darbuotojams yra suteikiamos galimybės mokytis, kelti kvalifikaciją, ugdyti gebėjimus, siekti pažangos.

14. Lopšelis-darželis visiems darbuotojams sudaro vienodas galimybes.

15. Vieni darbuotojai privalo laikytis šios politikos, kad būtų užtikrintos galimybės ir išvengta diskriminacijos. Darbuotojai neturi diskriminuoti, priekabauti, tyčiotis ar gąsdinti kitų darbuotojų dėl 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.

16. Šios Tvarkos pažeidimas bus laikomas darbo pareigų pažeidimu. Už tokius pažeidimus bus taikoma atsakomybė, numatyta LR darbo kodekse. Lopšelyje-darželyje nustatyti diskriminacijos atvejai nedelsiant bus perduoti tirti lygių galimybių teisių kontrolieriui ir kitoms kompetentingoms institucijoms.

17. Lopšelyje-darželyje užtikrinama, kad darbuotojas, pateikęs skundą dėl diskriminacijos ar dalyvaujantis byloje dėl diskriminacijos, jo atstovas ar asmuo, liudijantis ir teikiantis parodymus, paaiškinimus dėl diskriminacijos, nėra persekiojamas ir yra apsaugomas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių.

18. Lopšelis-darželis imasi priemonių ir užtikrina, kad neįgaliesiems būtų sudaromos darbo sąlygos gauti darbą, siekti karjeros ar mokytis, įskaitant tinkamą patalpų panaudojimą ir pritaikymą.

19. Darbuotojai turi teisę teikti skundą, prašymą, pranešimą dėl galimai darbuotojo patirtos tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, nurodymo diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindu, dėl aplinkybių nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis (toliau – pranešimas) ir gauti motyvuotą atsakymą ne vėliau kaip per 20 darbo dienų nuo pranešimo pateikimo.

IV NAUJŲ DARBUOTOJŲ PRIĖMIMAS IR JAU ESAMŲ DARBUOTOJŲ ATLEIDIMAS

20. Lopšelyje-darželyje pritariama darbuotojų įvairovei ir siekiama užtikrinti, kad su visais joje siekiančiais dirbti pretendентаis bus elgiama vienodai ir sąžiningai. Į darbą darbuotojai priimami atsižvelgiant į jų turimą kvalifikaciją ir gebėjimus.

21. Priėmimo į darbą metu atrenkami tik patys tinkamiausi atitinkamoms pareigoms darbuotojai.

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

23. Lopšelio-darželio darbo skelbimai yra skelbiami lopšelio-darželio internetiniame puslapyje. Skelbimuose pabrėžiami lopšelio-darželio įsipareigojimai laikytis lygių galimybių reikalavimų.

24. Naujų darbuotojų darbo atranka vykdoma tik esant laisvoms darbo vietoms.

24. Darbuotojų į darbą priėmimą vykdo direktorius arba sudaryta komisija pokalbio/testo būdu.

26. Pokalbyje draudžiama užduoti klausimus susijusius su lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ir pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės.

27. Neįgaliems kandidatams, kurie tai nurodys, bus sudaromos tinkamos sąlygos ir tokiems kandidatams bus suteikiamos lygios galimybės su kitais pretendентаis.

28. Lopšelyje-darželyje darbuotojų atleidimo iš darbo kriterijai yra susiję išimtinai tik su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų vykdymu ir kitomis aplinkybėmis kurios yra nustatytos Lietuvos Respublikos darbo kodekse. 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 ar kitas aplinkybes, nesusijusias su darbuotojo dalykinėmis savybėmis.

V DARBUOTOJŲ ŠVIETIMAS

29. Lopšelis-darželis, atsižvelgdamas į strateginius tikslus ir finansines galimybes, sistemingai organizuoja visų darbuotojų mokymus, kurie:

29.1. gerins darbuotojų santykius ir supratimą apie lygių galimybių politiką;

29.2. supažindins darbuotojus su diskriminacijos prigimtimi ir sąlygomis, kaip jų išvengti;

29.3. supažindins su galiojančiais teisės aktais;

29.4. padės vadovams ir darbuotojams elgtis taip, kad būtų išvengta lygių galimybių ir teisės aktų pažeidimų, konfliktų.

VI DARBO UŽMOKESČIO NUSTATYMAS IR PAAUKŠTINIMAS

30. Lopšelyje-darželyje yra Darbo apmokėjimo sistema.

31. Pedagoginiams darbuotojams darbo apmokėjimas vykdomas vadovaujantis Lietuvos Respublikos vyriausybės atitinkamais teisės aktais.

32. Nepedagoginiams darbuotojams darbo apmokėjimo dydis nustatomas vadovaujantis LR teisės aktais, pareigybių aprašymu, patvirtintu lopšelio-darželio direktoriaus.

33. Metinis darbuotojų rezultatų vertinimas yra atliekamas vadovaujantis vienodais kriterijais visiems darbuotojams (tiesioginio pokalbio su direktorium metu). Vertinimas siejamas tik su profesiniais pasiekimais ir asmeniniais darbo rezultatais, pareigų vykdymu.

VII DARBUOTOJŲ SAUGA

34. Lopšelyje-darželyje imamas priemonių, kad darbuotojai darbo metu nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų diskriminuojami, persekiojami.

35. Visi darbuotojai Lopšelyje-darželyje ir kandidatai į laisvas vietas turi teisę kreiptis į lopšelio-darželio direktorių jei jie mano, kad yra diskriminuojami, išnaudojami ar persekiojami.

36. Direktorius gavęs tokį pranešimą, skundą nedelsiant atiduoda Lygių galimybių kontroleriaus tarnybai. Informacija apie tokį skundą laikoma konfidencialia.

37. Lopšelis-darželis galimo pažeidimo tyrimo metu bendradarbiaudamas su institucijomis, joms teikia visokeriopą informaciją, kuri yra reikšminga tyrimams.

38. Bet koks persekiojimas, priešiškas elgesys prieš darbuotojus ar kandidatus, pateikusi skundą darbuotoją yra draudžiamas ir yra laikomas darbo pareigų pažeidimu, už kurį taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse.

VIII BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

39. Šios Tvarkos pažeidimas bus laikomas darbo pareigų pažeidimu. Už tokius pažeidimus bus taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse.

40. Visi lopšelio-darželio darbuotojai su šia politika supažindinami pasirašytinai ir privalo laikytis joje numatytų reikalavimų bei atlikdami savo darbo funkcijas vadovautis šioje politikoje nustatytais principais.

41. Aprašas peržiūrimas ir atnaujinimas reikalui esant arba pasikeitus teisės aktams Lietuvos Respublikos įstatymams, teisės aktams, darbo kodekso nuostatomis.

PRITARTA

Marijampolės vaikų lopšelio-darželio „Vaivorykštė“

Tarybos 2023 m. sausio 23 d

posėdžio protokolu Nr. PR-1

Marijampolės vaikų lopšelio-darželio „Vaivorykštė“
Lygių galimybių politikos ir jos įgyvendinimo tvarkos
priedas

(Pranešimo apie diskriminaciją, lygių galimybių pažeidimą forma)

PRANEŠIMAS APIE PAŽEIDIMĄ

20 ____ m. _____ d.

(vieta)

Asmens, pranešančio informaciją apie pažeidimą, duomenys

(Vardas, pavardė, pareigos, tel. nr. el. p. adresas)

Informacija apie pažeidimą

1. Apie kokį pažeidimą pranešate? Kokio pobūdžio tai pažeidimas?

2. Kas padarė šį pažeidimą? Kokie galėjo būti asmens motyvai darant pažeidimą?

3. Pažeidimo padarymo vieta, laikas.

Duomenys apie pažeidimą padariusį asmenį ar asmenis

(Vardas, pavardė, pareigos)

4. Ar yra kitų asmenų, kurie dalyvavo ar galėjo dalyvauti darant pažeidimą? Jei taip, nurodykite juos.

5. Ar yra kitų pažeidimo liudytojų? Jei taip, žemiau pateikite jų kontaktinius duomenis.

TAIP NE

Duomenys apie pažeidimo liudytoją ar liudytojus

(Vardas, pavardė, pareigos, tel. nr. el. p. adresas)

6. Kokius pažeidimą pagrindžiančius duomenis, galinčius padėti atlikti pažeidimo tyrimą, galėtumėte pateikti? Nurodykite pridedamus rašytinius ar kitus duomenis apie pažeidimą.

7. Ar apie šį pažeidimą jau esate kam nors pranešęs? Jei pranešėte, kam buvo pranešta ir ar gavote atsakymą? Jei gavote atsakymą, nurodykite jo esmę.

8. Papildomos pastabos ir komentarai.

Patvirtinu, kad mano teikiama informacija yra teisinga.

(data)

(vardas, pavardė, parašas)