

## ELEKTRĖNŲ „VERSMĖS“ GIMNAZIJOS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA

### I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Elektrėnų „Versmės“ gimnazijos lygių galimybių politika (toliau – Politika) reglamentuoja nediskriminavimo skatinimo, lygių galimybių ir lyčių lygybės principų taikymą Elektrėnų „Versmės“ gimnazijoje (toliau – gimnazija), pranešimų apie diskriminaciją ir lygių galimybių pažeidimus teikimo ir nagrinėjimo tvarką, apie diskriminaciją ir lygių galimybių pažeidimus pranešusių asmenų apsaugos ir pagalbos jiems priemones.

2. Politika taikoma gimnazijos darbuotojams.

3. Politika taikoma saugomų diskriminacijos pagrindų, įtvirtintų Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme bei Lietuvos Respublikos darbo kodekse, atžvilgiu.

4. Politikoje vartojamos sąvokos:

4.1. **Diskriminacija** – naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas lyties, rasės, odos spalvos, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu ar keliais iš šių pagrindų.

Diskriminacija gali būti tiesioginė, netiesioginė ir siejamoji. Siejamąją diskriminaciją laikoma asmens diskriminacija dėl realios ar tariamos sąsajos su kitu asmeniu dėl šio asmens lyties, rasės, odos spalvos, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, etninės priklausomybės, religijos ar kitų bruožų, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, pagrindu, įskaitant keliais iš šių pagrindų. Prie diskriminacijos priskiriamas ir nurodymas diskriminuoti, diskriminacija dėl suvokimo klaidos, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas bei prieinamos aplinkos nesudarymas dėl negalios. Diskriminacija dėl suvokimo klaidos laikoma naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas lyties, rasės, odos spalvos, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, klaidingai manant, kad asmuo turi ar neturi vieno ar kelių iš įvardintų bruožų. Prieinama aplinka laikomi būtini ir tinkami pakeitimai ir pritaikymas, siekiant užtikrinti asmenims su negalia galimybę gauti informaciją prieinamais bendravimo būdais ir dalyvauti ministerijos veikloje.

4.2. Kitos Politikoje vartojamos sąvokos suprantamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme, Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme, Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatyme.

## II SKYRIUS

### LYGIŲ GALIMYBIŲ ĮGYVENDINIMAS MINISTERIJOS VEIKLOJE

5. Diskriminacija gimnazijoje draudžiama.
6. Gimnazija, įgyvendindama lygias galimybes siekiančių įsidarbinti asmenų atžvilgiu, užtikrina, kad:
  - 6.1. Siekiantiems įsidarbinti gimnazijoje asmenims, būtų taikomos nediskriminacinės atrankos sąlygos ir kriterijai, paremti tik dalykiniais pretendentui keliamais reikalavimais;
  - 6.2. Skelbiant apie gimnazijoje esančias laisvas darbo vietas, kai į šias pareigas atranką organizuoja ir vykdo gimnazija, būtų:
    - 6.2.1. naudojama lyčiai jautri kalba (pvz., nurodoma, kad ieškoma „mokytojo ar mokytojos“);
    - 6.2.2. užtikrinamas darbo skelbimo informacijos prieinamumas asmenims su negalia ir (ar) individualių poreikių turintiems ir siekiantiems įsidarbinti asmenims;
    - 6.2.3. nurodomas gimnazijos įsipareigojimas skatinti lygias galimybes gimnazijos darbuotojų atžvilgiu;
    - 6.2.4. nurodoma galimybė pritaikyti atrankos procedūros sąlygas negalią ir (ar) individualių poreikių turintiems ir siekiantiems įsidarbinti asmenims;
    - 6.2.5. nurodomi daugiau nei viena jusle suprantami būdai pasiteirauti apie laisvą darbo vietą (pvz., nurodomas konsultuojančio darbuotojo el. pašto adresas ir telefono numeris)
  - 6.3. Siekiančių įsidarbinti gimnazijoje asmenų, kai atranką organizuoja ir vykdo gimnazija, atrankos procedūra būtų vykdoma nediskriminuojant;
  - 6.4. Negalią ir (ar) individualių poreikių turintiems ir siekiantiems įsidarbinti asmenims, iš anksto informavus gimnazijos struktūrinį padalinį, atsakingą už veiklos valdymą, būtų sudaromos prieinamos sąlygos dalyvauti atrankoje (pvz., asmeniui prieinamos patalpos, kuriose vyksta atranka, leidimas darbo pokalbio metu dalyvauti gestų kalbos vertėjui ir kt.);
  - 6.5. Nebūtų taikomi diskriminaciniai kriterijai priimant sprendimą dėl įsidarbinančio asmens priėmimo į darbą, būsimo darbo laiko režimo, sudaromos darbo sutarties rūšies ir kitų kriterijų.
7. Gimnazija, įgyvendindama lygias galimybes savo darbuotojų atžvilgiu, užtikrina, kad:
  - 7.1. Sprendžiant dėl darbuotojų perkėlimo į kitas pareigas ir (ar) dėl darbuotojų paaukštinimo būtų taikomos nediskriminacinės atrankos sąlygos ir kriterijai;
  - 7.2. Būtų sudarytos nediskriminacinės darbo sąlygos, įskaitant aplinkos prieinamumą asmenims su negalia ir (ar) individualiais poreikiais (suteikiama individualius darbuotojo poreikius atitinkanti darbo vieta, reikalingos darbo priemonės, lankstus darbo grafikas, suteikiamos atostogos;
  - 7.3. Būtų taikomi nediskriminaciniai atliekamų darbo funkcijų vertinimo kriterijai (darbas vertinimas objektyviai ir nešališkai);
  - 7.4. Būtų taikomi nediskriminaciniai darbo santykių pabaigos kriterijai;
  - 7.5. Būtų sudarytos nediskriminacinės sąlygos darbuotojams tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties;
  - 7.6. Darbuotojams už tokį patį ar lygiavertį darbą būtų mokamas vienodas darbo užmokestis, sudarant darbo apmokėjimo sistemą būtų taikomi nediskriminaciniai kriterijai;
  - 7.7. Dėl vidaus procesus reglamentuojančių sprendimų būtų konsultuojamasi su darbuotojais bei profesine sąjunga vadovaujantis Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos darbo reglamentu, patvirtintu Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2003 m. gruodžio 22 d. įsakymu Nr. A1-213 „Dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos darbo reglamento patvirtinimo“ bei Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos vidaus

tvarkos taisyklėmis, patvirtintomis Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2020 m. birželio 8 d. įsakymu Nr. A1-511 „Dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos vidaus tvarkos taisyklių patvirtinimo“.

8. Gimnazija sudaro sąlygas darbuotojams ir siekiantiems įsidarbinti gimnazijoje asmenims teikti pranešimus dėl diskriminacijos ir pranešimus apie lygių galimybių pažeidimus (toliau – pranešimai). Diskriminacijos ir (ar) lygių galimybių pažeidimo atvejai registruojami ir nagrinėjami laikantis šioje Politikoje įtvirtintos pranešimų nagrinėjimo tvarka. Gimnazija užtikrina lygias galimybes priimdama teisės aktus bei nuolat deda pastangas skatinti lygias galimybes, gerinti gimnazijos valdyme esančios fizinės ir informacinės aplinkos prieinamumą asmenims su negalia bei kitiems asmenims, turintiems individualių poreikių, tam numatant priemones socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu tvirtinamame Politikos įgyvendinimo priemonių plane.

9. Darbuotojai, bendraudami tarpusavyje ir (ar) su trečiaisiais asmenimis, privalo elgtis pagarbiai ir dalykiškai. Gimnazijoje draudžiami įžeidžiantys ir (ar) žeminantys asmenį komentarai, epitetai, pasisakymai dėl saugomų diskriminacijos pagrindų.

### **III SKYRIUS PRANEŠIMŲ TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA**

10. Pranešimus gimnazijoje nagrinėja gimnazijos Vidinės kultūros gerinimo darbo grupė (toliau – Grupė), sudaroma iškilus situacijai ir siekiant išspręsti konkretų ginčą. Darbo grupė sudaroma direktoriaus įsakymu.

11. Apie diskriminaciją ir kitus lygių galimybių pažeidimus darbuotojai ir siekiantys įsidarbinti asmenys turi teisę pranešti gimnazijos direktoriui. Pranešimas pateikiamas perduodant jį tiesiogiai arba elektroniniu paštu. Gauti pranešimai registruojami dokumentų valdymo sistemoje. Informacijai apie tokį pranešimą taikomas konfidencialumas ir ji negali būti teikiama asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ar jo tyrimu. Pranešimą pateikusio asmens duomenys ir kita jį tiesiogiai ar netiesiogiai identifikuoti leidžianti informacija tvarkoma tik darbo ar tarnybos funkcijų atlikimo tikslais.

12. Gimnazijos direktorius, gavęs pranešimą nedelsiant, bet ne vėliau kaip per 3 (tris) darbo dienas nuo informacijos gavimo dienos, privalo sudaryti grupę, sušaukti grupės posėdį ir supažindinti grupės narius su gautu pranešimu. Pranešimas turi būti išnagrinėtas per kiek įmanoma trumpesnę laiką, tačiau ne ilgiau kaip per 1 (vieną) mėnesį nuo pranešimo gavimo dienos.

13. Grupė pirmajame posėdyje dėl pranešimo įvertina ar pranešime pateikta informacija yra pakankamai aiški, jeigu reikia, kreipiasi į pranešimą pateikusį asmenį dėl pranešime nurodyto atvejo aplinkybių patikslinimo ir numato kito posėdžio datą, į kurį kviečiami su pranešime nurodytomis aplinkybėmis susiję asmenys (asmuo, apie kurio veiksmus pranešta, asmuo, pateikęs pranešimą, ir, jeigu reikia, liudijantys ar teikiantys paaiškinimus asmenys). Pranešimą pateikęs asmuo ir asmuo, dėl kurio veiksmų pateiktas pranešimas, pranešimo nagrinėjimo metu yra išklausomi atskirai.

14. Darbuotojų ir siekiančių įsidarbinti asmenų pranešimai nagrinėjami vadovaujantis šiais pagrindiniais principais:

- 14.1. Betarpiškumo – visiems su pranešime nurodytomis aplinkybėmis susijusiems asmenims sudaromos galimybės pateikti paaiškinimus dėl savo veiksmų ar jiems žinomų aplinkybių;
- 14.2. Operatyvumo – pranešimai nagrinėjami per kiek įmanoma trumpesnę terminą;
- 14.3. Pagalbos nukentėjusiajam – gavus pranešimą, jį pateikusiam asmeniui sudaromos saugios

darbo sąlygos;

14.4. Objektyvumo ir nešališkumo – tyrimas atliekamas objektyviai, neturint išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo.

15. Nagrinėjant pranešimus, pranešimą pateikusiam asmeniui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl diskriminacijos buvimo, preziumuojama, kad diskriminacijos faktas buvo. Asmeniui, dėl kurio pateiktas pranešimas, kyla pareiga įrodyti, kad lygių galimybių principas nebuvo pažeistas.

16. Grupės sprendimai priimami Grupės nariams balsuojant. Įvertinus visus pranešimo nagrinėjimo metu surinktus duomenis, Grupė balsuodama priima sprendimą konstatuojant ar pranešimas pagrįstas ir ar jame nurodytos aplinkybės pasitvirtino. Apie priimtą sprendimą atskirai raštu informuojamas pranešimą pateikęs asmuo bei asmuo, dėl kurio veiksmų buvo pateiktas pranešimas.

17. Prieš pranešimą pateikusį asmenį dėl pranešimo pateikimo nuo šio pranešimo pateikimo dienos draudžiama imtis, grasinti imtis ir bandyti imtis bet kokio neigiamo poveikio priemonių (pavyzdžiui, grasinti susidoroti, apriboti karjeros galimybes, nepagrįstai kelti abejones dėl kompetencijos, sustabdyti mokymus, neigiamai vertinti veiklos rezultatus arba teikti atsiliepimą apie darbuotoją, sumažinti darbo užmokestį ir kt.). Draudimas daryti neigiamą poveikį pranešimą pateikusiam asmeniui taikomas visiems gimnazijos darbuotojams.

18. Grupė gali nagrinėti skundus dėl neigiamo poveikio taikymo pranešimą pateikusio asmens atžvilgiu. Draudimo daryti neigiamą poveikį pažeidimas sudaro pagrindą spręsti klausimą dėl šio draudimo pažeidusio darbuotojo drausminės ar tarnybinės atsakomybės.

19. Jeigu pranešimą pateikęs asmuo dirba su asmeniu, dėl kurio pateiktas pranešimas, arba yra šiam asmeniui pavaldus pagal tarnybos (darbo) santykius, Grupėje būtina apsvarstyti, kokių priemonių tikslinga imtis siekiant apsaugoti skundą pateikusį asmenį nuo galimo neigiamo poveikio.

20. Jeigu gauta informacija apie diskriminaciją leidžia pagrįstai manyti, kad gali būti padaryta nusikalstama veika, administracinis nusižengimas ar kitas pažeidimas, Grupės sprendimu, ši informacija, gavus pranešimą pateikusio asmens rašytinį sutikimą, nedelsiant persiunčiama tokią informaciją įgaliotai tirti institucijai.

#### **IV SKYRIUS**

#### **PRANEŠUSIŲ ASMENŲ APSAUGOS IR PAGALBOS JIEMS PRIEMONĖS**

21. Asmeniui, pateikusiam pranešimą, yra užtikrinamas jo asmens duomenų konfidencialumas.

22. Prieš asmenį, pateikusį pranešimą, dėl tokios informacijos pateikimo, draudžiama imtis, grasinti imtis ir bandyti imtis bet kokių neigiamo poveikio priemonių.

23. Pasitvirtinus pažeidimo faktui, pranešimą pateikusiam asmeniui:

23.1. Sudaroma galimybė naudotis reikalingų specialistų (psichologų, psichiatrų) paslaugomis;

23.2. Esant jo rašytiniam prašymui, gali būti pakeičiama fizinė darbo vieta gimnazijoje.

#### **V SKYRIUS**

#### **BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

24. Visi gimnazijos darbuotojai turi būti supažindinti su Politika ir atlikdami savo tarnybos (darbo) funkcijas turi vadovautis šioje Politikoje įtvirtintais principais.

25. Politika skelbiama gimnazijos interneto svetainėje.

Lietuvos Respublikos socialinės  
apsaugos ir darbo ministerijos lygių  
galimybių politikos priedas

**(Pranešimo apie diskriminaciją, lygių galimybių pažeidimą forma)**

**PRANEŠIMAS APIE PAŽEIDIMĄ**