

PATVIRTINTA

Vilkaviškio vaikų ir jaunimo centro  
direktorius 2017-11-30  
įsakymu Nr. V-1-124

## VILKAVIŠKIO VAIKŲ IR JAUNIMO CENTRO LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA IR JOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS

### I SKYRIUS

#### ĮVADAS

1. Vilkaviškio vaikų ir jaunimo centras (toliau – Centras) lygių galimybių politika (toliau – Politika) ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato lygių galimybių Centre principus ir jų įgyvendinimo darbe sąlygas bei tvarką.

2. Šio Aprašo tikslas yra užtikrinti, kad su besikreipiančiais dėl darbo asmenimis ir jau dirbančiais darbuotojais nebus elgiamasi prasčiau, jei tai nesusiję su atliekamo darbo kokybe ar kitomis dalykinėmis savybėmis.

3. Apie šią tvarką yra informuojama darbo taryba ir visi darbuotojai.

### II SKYRIUS

#### SĄVOKOS

4. **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.

5. **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.

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, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, nebent šį 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 lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu siekiama įžeisti ar įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminant ar įžeidžianti aplinka.

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 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:

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 draudimą 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 lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos 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 SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS**

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

12. Centras organizuodama 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 ir siekti pažangos.

14. Centras visiems darbuotojams sudaro vienodas darbo sąlygas.

15. Visi 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. Šio Aprašo pažeidimas bus laikomas darbo pareigų pažeidimu. Už tokius pažeidimus bus taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse. Centre nustatyti diskriminacijos atvejai nedelsiant bus perduoti tirti lygių teisių kontrolieriui ir kitoms kompetentingoms institucijoms.

17. Centre 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. Centras imasi priemonių ir užtikrina, kad neįgaliesiems būtų sudaromos darbo sąlygos gauti darbą, siekti karjeros ar mokytis, įskaitant tinkamą patalpų panaudojimą ir pritaikymą.

#### **IV SKYRIUS**

##### **NAUJŲ DARBUOTOJŲ PRIĖMIMAS IR JAU ESAMŲ DARBUOTOJŲ ATLEIDIMAS**

19. Centre 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.

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

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

22. Centro darbo skelbimai yra skelbiami Centro internetiniame puslapyje. Skelbimuose pabrėžiam Centro įsipareigojimas laikytis lygių galimybių reikalavimų.

23. Naujų Centro darbuotojų atranka yra vykdoma tik esant laisvoms darbo vietoms.

24. Naujų Centro darbuotojų atranką vykdo:

24.1. Centro direktorius, kai nereikia skelbti konkurso ir sudaryti komisijos, pretendentes, atitinkančius reikalavimus, kviečia į pokalbį, kuriame turi teisę dalyvauti ne daugiau kaip trys Centro tarybos atstovai (mokytojų, tėvų, mokinių ne jaunesnių kaip 16 metų) stebėtojo teisėmis. Centro taryba informuojama apie atrankos laiką ir vietą. Direktorius, pasikalbėjęs su visais pretendентаis, išklausęs stebėtojų nuomonę, priima sprendimą ir apie jį informuoja pretendentes.

24.2. Kai skelbiamas konkursas, kai to reikalauja pareigybė, sudaroma priėmimo komisijos nariai (toliau – Komisija). Komisiją sudaro Centro direktorius iš ne mažiau trijų narių (vienas iš jų – Centro tarybos narys).

25. Visi klausimai, užduodami kandidatams yra susiejami tik su atrankos kriterijais. Pokalbyje draudžiama užduoti klausimus susijusius su lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos klausimais.

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

27. Centre 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 neatsižvelgiama į lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos atvejus.

#### **V SKYRIUS**

##### **DARBUOTOJŲ ŠVIETIMAS**

28. Centras, atsižvelgdamas į strateginius tikslus ir finansines galimybes, sistemingai organizuoja visų darbuotojų mokymus, kurie:

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

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

28.3. supažindins su galiojančiais teisės aktais;

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

## **VI SKYRIUS**

### **DARBO UŽMOKESČIO NUSTATYMAS IR PAAUKŠTINIMAS**

29. Centre yra priimta darbo užmokesčio nustatymo, skyrimo ir apskaičiavimo tvarka.

30. Pedagoginiams darbuotojams darbo apmokėjimas vykdomas vadovaujantis Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministerijos atitinkamais teisės aktais.

31. Nepedagoginiams darbuotojams darbo apmokėjimo dydis nustatomas vadovaujantis steigėjo teisės aktais, Lietuvos Respublikos Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymo 4 straipsnio 1 dalimi, pareigybių aprašymu, patvirtintu Centro direktoriaus įsakymu.

31. Centre nėra paaukštinimo kriterijų ir paaukštinimas nevykdomas.

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

## **VII SKYRIUS**

### **DARBUOTOJŲ SAUGA**

33. Centre imamas priemonių, kad darbuotojai darbo vietose nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų diskriminuojami, persekiojami.

34. Visi darbuotojai Centre ir kandidatai į laisvas vietas turi teisę kreiptis į Centro direktorių jei jie mano, kad yra diskriminuojami, išnaudojami ar persekiojami.

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

36. Centras galimo pažeidimo tyrimo metu bendradarbiaudamas su institucijomis, joms teikia visokeriopą informaciją, kuri yra reikšminga tyrimams.

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

## **VIII SKYRIUS**

### **BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

38. Ši tvarka peržiūrima ir reikalui esant, ne rečiau kaip kartą per metus atnaujinama.

39. Visi Centro darbuotojai su šia politika yra supažindinami elektroninėmis priemonėmis ir privalo laikytis joje numatytų reikalavimų bei atlikdami savo darbo funkcijas vadovautis šioje politikoje nustatytais principais.

40. Centras pasilieka teisę šią politiką pakeisti visiškai. Su visais pakeitimais visi darbuotojai informuojami elektroninėmis priemonėmis.

---