

PATVIRTINTA  
Kauno sporto mokyklos „Gaja“  
direktoriaus 2022 m. sausio d.  
įsakymu Nr. 1-



## LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS KAUNO SPORTO MOKYKLOJE „GAJA“ IR JOS ĮGYVENDINIMO PRIEMONIŲ TVARKOS APRAŠAS

### I SKYRIUS

#### BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Lygių galimybių politikos Kauno sporto mokykloje „Gaja“ ir jos įgyvendinimo priemonių (toliau – Politikos įgyvendinimo priemonės) tvarkos aprašas (toliau – dokumentas) apibrėžia lygių galimybių politiką (toliau – Politika) Kauno sporto mokykloje „Gaja“ (toliau – Mokykla), įtvirtina pagrindinius Mokykloje taikomus lygių galimybių principus bei jų įgyvendinimo tvarką.
2. Politikos tikslas – užtikrinti visų Mokyklos 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 Mokykla vidaus tvarkos dokumentas, privalomas visiems darbuotojams.
4. Šiame Apraše vartojamos sąvokos:
  - 4.1. **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.
  - 4.2. **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.
  - 4.3. **Lygių galimybių pažeidimas** – tai tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, nurodymas diskriminuoti, priekabiavimas.

4.4. **Netiesioginė diskriminacija** – neutrali veika (neveikimas), vertinimo kriterijus, kurie formaliai yra vienodi, bet juos taikant gali atsirasti, atsiranda ar galėtų atsirasti lygių galimybių pažeidimas.

4.5. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kuriuo siekiama įžeisti žmogaus orumą, sukurti baugią aplinką arba kuris sukelia nemalonių padarinių: įžeidžiamas orumas, sukuriama bauginama aplinka.

4.6. **Seksualinis priekabiavimas** – nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksmai šreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, kai tokį elgesį lemia tikslas ar jo poveikis pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

4.7. **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

4.8. **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.

## II SKYRIUS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA

5. Politika Mokykloje grįsta šiais pagrindiniais principais:

5.1. Mokykloje 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.

5.2. Mokykloje taip pat netoleruojamas bet kokia forma galintis pasireikšti priekabiavimas, psichologinis smurtas, patyčios, ar naudojimas užimama padėtimi.

6. Sprendimai, susiję su priėmimu į darbą, mokymais, kompensacijų ugdymu, apmokėjimu už darbą ir kitomis išmokomis, paaukštinimu pareigose, atostogomis ir elgesiu darbe, priimami atsižvelgiant į objektyvius kriterijus ir veiksnius ir be diskriminacijos.

7. Mokykla pagal turimas galimybes ir turimus finansinius išteklius imasi **priemonių, kad negaliems** asmenims būtų sudarytos sąlygos kandidatuoti į laisvas pozicijas Mokykloje, **taip pat dirbti, siekti** karjeros arba mokytis.



8. Pažymėtina, kad ne visi ir nevisiškai vienodo elgesio su darbuotojais atvejai turi būti laikomi diskriminacija ar kitokiu lygių galimybių pažeidimu. Diskriminacija nelaikomi vadinamieji pozityviosios diskriminacijos atvejai:
- 8.1. speciali moterų apsauga nėštumo bei gimdymo ir vaiko žindymo metu;
  - 8.2. įstatymų numatyti amžiaus ribojimai, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;
  - 8.3. įstatymų nustatytas reikalavimas mokėti valstybinę kalbą;
  - 8.4. įstatymų nustatytais atvejais dėl pilietybės taikomos skirtingos teisės;
  - 8.5. 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;
  - 8.6. 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;
  - 8.7. 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.

### III SKYRIUS

#### LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO PRIEMONĖS

##### **Darbuotojus priimant į darbą ir atleidžiant iš jo**

9. Už tinkamą ir šios Politikos pagrindais vykdomą darbuotojų paiešką ir atrankas Mokykloje yra atsakingas Mokyklos vadovas arba jo įgaliotas asmuo, o už įdarbinimo procesą – personalo specialistas.
10. Priėmimas į darbą, kai skelbiama atranka, vykdomas pagal iš anksto išviešintus kriterijus, atsižvelgiant į kandidato sugebėjimus, kompetenciją, turimą kvalifikaciją ir žinias.
11. Apie laisvas darbo vietas Mokykloje skelbiama viešai Mokyklos internetiniame puslapyje [www.smgaja.lt](http://www.smgaja.lt)
12. Darbo paieškos skelbimuose nurodomi tik tie reikalavimai, kurie susiję su darbo funkcijai atlikti reikalingomis kompetencijomis, patirtimi ir gebėjimais.
13. 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.

14. Darbo skelbime / darbo pokalbio metu visi reikalavimai / klausimai yra susiję tik su darbuotojo tinkamumu atlikti darbo funkciją, jo kompetencija, profesionalumu, patirtimi ir kitais panašiais kriterijais.
15. Visi klausimai, užduodami kandidatams į laisvas darbo vietas, yra susiję su atrankos kriterijais. Draudžiama iš kandidato reikalauti informacijos, kuri nėra susijusi su jo sveikatos būkle, kvalifikacija ar kitomis aplinkybėmis, nesusijusiomis su tiesioginiu darbo funkcijos atlikimu. Pokalbyje dalyvaujantys personalo darbuotojai 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.
16. Po to, kai su kandidatu į darbo vietą jau yra sudaryta darbo sutartis, personalo specialistas turėtų informuoti darbuotoją, kokią informaciją apie savo šeiminių padėtį jis turėtų pateikti, kad būtų užtikrintas teisės aktuose numatytų garantijų taikymas. Darbuotojas gali atsisakyti pateikti tokią informaciją (tokiu atveju, darbuotojas informuojamas, kad nepateikus nurodytos informacijos ar dokumentų, Mokykla negalės darbuotojui užtikrinti teisės aktuose numatytų garantijų taikymo).
17. Mokykloje 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.
18. Esant poreikiui atleisti iš darbo darbuotoją/us darbdavio iniciatyva nesant jų kaltės pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 57 straipsnio 3 dalį, Mokyklos vadovas privalo sudaryti atrankos komisiją ir parengti bei su Darbo taryba suderinti atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus, kaip tai numatyta Lietuvos Respublikos teisės aktuose. Šis įsipareigojimas taikomas ir grupės darbuotojų atleidimo atveju, kai atleidžiama dalis tą pačią funkciją atliekančių darbuotojų.

**Nustatant darbuotojų darbo sąlygas ir apmokėjimo sistemą, sudarant kvalifikacijos kėlimo galimybes ir priimant sprendimus dėl paaukštėjimo**

19. Mokykla įsipareigoja visiems darbuotojams sudaryti vienodas darbo sąlygas (kiek tai įmanoma atsižvelgiant į darbuotojo atliekamo darbo specifiką), taip pat galimybes tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, taip pat teikti darbuotojams vienodas lengvatas.
20. Konkretus darbo užmokesčio dydis potencialiam ar esamam darbuotojui nustatomas vadovaujantis objektyviais kriterijais, susijusiais su darbuotojo gebėjimais, kompetencija, kvalifikacija, turima patirtimi ir žiniomis.



21. Priedai, premijos ir visos kitos darbuotojų skatinimo priemonės taikomos remiantis aiškiais, darbuotojams žinomais kriterijais. Jei tam tikrų išmokų mokėjimo ar motyvacijos priemonių tvarka Mokykloje nėra aptarta ar patvirtinta, skirdama tokius mokėjimus ar motyvacijos priemones Mokykla vadovaujasi bendraisiais lygių galimybių, sąžiningumo ir protingumo principais.
22. Darbuotojo paaukštinimo galimybės Mokykloje priklauso tik nuo darbuotojo kompetencijos, kvalifikacijos, turimos patirties ir žinių, pasiektų darbo rezultatų, darbo kokybės ir Mokyklos galimybių suteikti darbuotojui aukštesnę poziciją.
23. Darbuotojų vertinimai Mokykloje organizuojami ir atliekami vadovaujantis lygių galimybių, sąžiningumo ir protingumo principais, vertinant tik su darbuotojo kvalifikacija ir darbo pareigų vykdymu susijusius kriterijus.

#### **Darbuotojų apsauga, pasireiškiant diskriminacijai ar lygių galimybių pažeidimo atvejui**

24. Visi Mokyklos darbuotojai (kandidatai į laisvas darbo vietas), kurie mano, kad jiems nebuvo užtikrintos lygios galimybės ar jų atžvilgiu susiklostė lygių galimybių pažeidimo situacija, turi teisę Mokyklai pateikti skundą.
25. Darbuotojas, norėdamas pranešti apie diskriminaciją ar lygių galimybių pažeidimą, turėtų:
  - 25.1. kreiptis į savo tiesioginį vadovą;
  - 25.2. siekiant pranešimo (skundo) anonimiškumo, surašyti pranešimą (skundą) ir jį įdėjus į voką įmesti į Mokyklos pašto dėžutę.
26. Tiesioginis vadovas, gavęs informaciją ar pranešimą apie diskriminaciją bei lygių galimybių pažeidimą, per įmanomai trumpiausią laiką, bet ne vėliau kaip per 10 (dešimt) darbo dienų nuo informacijos gavimo dienos, išsiaiškina situaciją ir, jeigu tiesioginis vadovas nėra Mokyklos vadovas, pateikia ataskaitą Mokyklos vadovui.
27. Mokykla sieks užtikrinti, kad darbuotojas bus apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateiks neanonimišką skundą dėl diskriminacijos ar lygių galimybių pažeidimo, arba dalyvaus byloje dėl diskriminacijos prieš juridinį asmenį, jos darbuotoją ar kitą su Mokykla kaip nors susijusį asmenį.
28. 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 darbo pareigų pažeidimu.
29. Nustačius, kad Mokyklos darbuotojas atliko lygių galimybių pažeidimą, priklausomai nuo padaryto pažeidimo pobūdžio, Mokyklos vadovas privalo imtis reikalingų veiksmų ir (ar) drausminių priemonių Lietuvos Respublikos darbo kodekse nustatyta tvarka.

30. Darbuotojas ar kandidatas į laisvą darbo vietą, matydamas Mokyklos neveiknumą, dėl lygių galimybių pažeidimo gali paduoti skundą Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai ar kitai kompetentingai institucijai.
31. Kai paaiškėja, jog nusiskundimas ar pranešimas dėl lygių galimybių pažeidimo buvo pateiktas siekiant pakenkti kito darbuotojo reputacijai, toks elgesys laikomas rimtu ir netoleruotinu darbo pareigų nusižengimu, dėl kurio gali būti imtasi atitinkamų veiksmų ir (ar) drausminių priemonių Lietuvos Respublikos darbo kodekse nustatyta tvarka.

#### **IV SKYRIUS**

##### **BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

32. Už Politikos ir jos įgyvendinimo priemonių taikymo stebėjimą atsakingas darbuotojas kas pusmetį Darbo tarybai teikia atnaujinamą informaciją apie darbuotojų, išskyrus vadovaujančias pareigas einančius darbuotojus, nuasmenintus duomenis apie vidutinį darbo užmokestį pagal profesijų grupes ir lytį. Darbo tarybai pareikalavus, Mokyklos vadovas privalo susitikti su Darbo taryba ir aptarti gautų duomenų rezultatus bei, jeigu būtina, reikalingus veiksmus padėčiai pagerinti.
33. Už Politikos ir jos įgyvendinimo priemonių taikymo stebėjimą atsakingas darbuotojas iki kiekvienų kalendorinių metų pirmo ketvirčio pabaigos pateikia Mokyklos vadovui ataskaitą apie šios Politikos įgyvendinimą Mokykloje praėjusiais metais. Ši ataskaita viešinama Mokyklos interneto svetainėje.
34. Kiekvienas Mokyklos darbuotojas turi teisę išsakyti komentarus, atsiliepimus apie Politiką, jos veiksmingumą ir pateikti pasiūlymus dėl Politikos keitimo ar papildymo. Pasiūlymai teikiami asmeniškai arba anonimiškai per Darbo tarybą.
35. Politikos veiksmingumas vertinamas ir galimi jos pakeitimai ir (ar) papildymai svarstomi periodiškai, nepaisant gautų pasiūlymų.
36. Šis dokumentas protokoliniu nutarimu suderintas su Mokyklos Darbo taryba.

SUDERINTA

Kauno sporto mokyklos „Gaja“ Darbo taryba  
2022 - 01-06 Protokolinis nutarimas Nr. 3

---