

VILNIAUS BALIO DVARIONO DEŠIMTMETĖS MUZIOS MOKYKLOS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS IR JOS VYKDYMO PRIEŽIŪROS PRIEMONIŲ TVARKOS APRAŠAS

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1.1. Priežastis - lygių galimybių politikos ir jos vykdymo priežiūros priemonių tvarkos aprašas yra parengtas vadovaujantis 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojusio naujo Lietuvos Respublikos Darbo kodekso nuostatais (26 straipsnis), Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu ir Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu.

1.2. Vilniaus Balio Dvariono dešimtmetės muzikos mokyklos (toliau – mokykla) lygių galimybių politika ir jos įgyvendinimo Tvarkos aprašas (toliau - aprašas) nustato lygių galimybių mokykloje principus ir jų įgyvendinimo darbe sąlygas bei tvarką.

1.3. Tikslas - užtikrinti, kad visiems darbuotojams Vilniaus Balio Dvariono dešimtmetėje muzikos mokykloje būtų suteikiamos lygios galimybės, taikomi vienodi reikalavimai - susiję su atliekamo darbo kokybe ir kompetencija, kad nebūtų diskriminuojama dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.

1.4. Šis aprašas taikomas tiek, kiek jos neprieštarauja norminių teisės aktų nuostatomis.

1.5. Šiame apraše vartojamos sąvokos suprantamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme ir Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme.

1.6. Mokykloje įvairovės sąvoka reiškia, kad kiekvienas darbuotojas su savo gebėjimais, kvalifikacija ir gyvenimiška patirtimi yra dalis kolektyvo įvairovės. Tai yra kiekvienam darbuotojui, neatsižvelgiant į lytį, kilmę, religiją ar įsitikinimus, amžių, seksualinę orientaciją, lyties tapatumą ir lyties išraišką ar fizinę negalią, yra suteikiamos vienodos galimybės ir palankios sąlygos karjerai.

1.7. Mokykla veikia griežtai laikydamasi lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principų. Visi mokyklos darbuotojai, nepriklausomai nuo jų užimamų pareigų, privalo besąlygiškai laikytis šiame punkte nurodytų principų.

1.8. Įstaiga siekia kurti tokį mokyklos klimatą, kuriame lyčių lygybei ir įvairovei yra skiriamas deramas dėmesys, lyčių skirtumai yra efektyviai panaudojami, siekiant sukurti naudą mokyklai (darbuotojams, ugdymo procesui). Šio aprašu siekiama:

1.8.1. Apsaugoti mokyklos darbuotojus nuo galimų lyčių nelygybės ir diskriminavimo kitais pagrindais principų pažeidimų ir sukurti pagarbią darbo aplinką;

1.8.2. Informuoti mokyklos darbuotojus apie jų teises;

1.8.3. Nustatyti mokyklos pareigas, įgyvendinant šį aprašą;

1.8.4. Identifikuoti veiksmus, kurie laikomi šio aprašo pažeidimais;

1.8.5. Įtvirtinti efektyvią galimų pažeidimų tyrimo procedūrą.

1.8.6. Žmogaus teisės yra vienodos, o kiti skirtumai yra galimybė geriausiai panaudoti turimas įvairias patirtis ir kompetencijas, kurios nuolat didina mokyklos veiklos efektyvumą bei didesnę orientaciją į ugdymo procesą ir užtikrina, kad Vilniaus Balio Dvariono dešimtmetė muzikos mokykla būtų patraukliu darbdaviu. Dėl šios priežasties, lygių galimybių politika mokyklai yra strategiškai svarbi sritis.

II. SAŲOKOS

2.1. **Diskriminacija** – tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu.

2.2. **Lygios galimybės** – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.

2.3. **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, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, 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 siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

2.4. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

2.5. **Tiesioginė diskriminacija** – elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, 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 Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 9 dalyje numatytus atvejus.

2.6. **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.

III. MOKYKLOS PAREIGOS, ĮGYVENDINANT LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKĄ

3.1. Lyčių lygybė ir įvairovė veikia visus darbuotojus ir yra skatinama visoje mokykloje. Vadovas yra atsakingas už lyčių lygybės ir įvairovės skatinimą darbe, kuris apima pokyčių įgyvendinimą, dalinimąsi informacija, atitinkamų procesų ir procedūrų tobulinimą bei susitarimų laikymąsi.

3.2. Vadovas atpažįsta, vertina ir tinkamai pritaiko darbuotojų skirtumus ir panašumą, užtikrina jiems lygias galimybes realizuoti savo potencialą.

3.3. Įgyvendindama lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus, mokykla:

3.3.1. Priimdama asmenis į darbą, taiko vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas. Mokyklos tikslas yra suburti darbuotojus su skirtingomis patirtimis ir kompetencijomis, sudarant galimybes įdarbinti tiek vyrus, tiek moteris visuose pareigybėse – nuo vadovaujančio lygmens iki darbininko. Mokykla siekia, kad darbuotojai į darbą būtų priimami ir atrenkami tik remiantis jų profesine patirtimi ir kvalifikacija bei labiausiai atitinkantys keliamus reikalavimus numatyti pareigybei.

3.3.2. Sudaro vienodas darbo sąlygas, galimybes kelti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, taip pat gauti vienodas lengvatas ir kitas mokyklos darbuotojams teikiamas naudas;

3.3.3. Naudoja vienodus veiklos vertinimo kriterijus ir skatinimo būdus;

3.3.4. Užtikrina, kad mokykloje atleidimo priežastys yra susijusios išimtinai tik su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų vykdymu ir kitomis aplinkybėmis ar imperatyviai nustatyta apsauga, kuri yra patvirtinta Lietuvos Respublikos darbo kodekse. Priimant sprendimą dėl darbuotojo atleidimo visiems darbuotojams taikomi vienodi atleidimo kriterijai, neatsižvelgiant į lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalia, etninę priklausomybę, religiją.

3.3.5. Už tokį patį ir vienodos vertės darbą nustato vienodą pareigybės lygį ir atitinkamai nustato vienodus pareigybės atlygio rėžius (koeficientus);

3.3.6. Darbo sąlygos, atlyginimai, išmokos ir kita, yra sukurti taip, kad būtų užtikrintos vienodos sąlygos ir suteikiamos galimybės darbuotojams lengviau derinti darbą, privatų gyvenimą ir tėvystę ar motinystę. Siekiant didinti lyčių lygybę ir pasinaudoti turima įvairove, siekiama atitinkamai tobulinti visas vidines procedūras ir rasti tinkamas priemones, kurios leistų darbuotojams išnaudoti visas savo galimybes.

3.3.7. Imasi priemonių, kad darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir imasi priemonių, kad darbuotojai nebūtų diskriminuojami ir jiems nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti kitus darbuotojus;

3.3.8. Imasi priemonių, kad darbuotojas, pateikęs skundą dėl diskriminacijos, nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių;

3.3.9. Imasi tinkamų priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos įsidarbinti, dirbti, siekti karjeros arba mokytis.

3.3.10. Mokykla užtikrina, kad jos rengiamuose ir mokykloje galiojančiuose vidaus teisės aktuose būtų įtvirtinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo principai.

IV. DARBUOTOJŲ TEISĖS IR PAREIGOS

4.1. Visi darbuotojai privalo laikytis lyčių lygybės, nediskriminavimo ir pagarbos vienas kitam principų, įskaitant, bet neapsiribojant:

4.1.1. Elgtis vienas su kitu pagarbiai ir sąžiningai, gerbti visų kolegų teises į privatumą ir orumą;

4.1.2. Dėti visas pastangas, kad mokykloje vyrautų draugiška ir pagarbi aplinka, kurioje visiems darbuotojams būtų malonu dirbti;

4.1.3. Netoleruoti diskriminacijos;

4.1.4. Laikytis tokių kalbos ir elgesio manierų, kad nebūtų sukurta įžeidžianti arba priešiška darbo aplinka, kiti darbuotojai nesijaustų, jog prie jų yra priekabiaujama ar jie yra diskriminuojami arba žeminami;

4.1.5. Bendraujant su kolegomis nevartoti necenzūrinių žodžių, kritiką kolegų atžvilgiu išreikšti mandagiai ir neįžeidžiančiai, stengtis nekritikuoti kolegų viešai, o išsakyti savo pastabas asmeniškai;

4.1.6. Būti nepakantiems pastebėtiems diskriminavimo ar priekabiavimo atvejams, jų netoleruoti ir neskatinėti;

4.1.7. Susilaikyti nuo bet kokių veiksmų, kurie pažeistų kitų darbuotojų teises.

4.2. Darbuotojai turi teisę ir pareigą informuoti mokyklos vadovą apie bet kokius pastebėtus galimus lyčių lygybės ir nediskriminavimo principų pažeidimo atvejus, nesvarbu, tokie veiksmai yra atliekami paties darbuotojo, ar kitų darbuotojų atžvilgiu.

4.3. Darbuotojai turi bendradarbiauti su mokykla, įgyvendinant šiame apraše išdėstytus principus bei tiriant galimus pažeidimus.

V. LYGIŲ GALIMYBIŲ PRINCIPO PAŽEIDIMAI

5.1. Šiame apraše pažeidimu laikomi bet kokie veiksmai arba neveikimas, nepriklausomai nuo jų formos (įskaitant, bet neapsiribojant, žodiniai, rašytiniai, fiziniai ir kt.), kuriais pažeidžiami šiame apraše įtvirtinti principai. Pažeidimas gali būti nukreiptas tiek prieš vieną asmenį, tiek prieš asmenų grupę.

5.2. Darbdavio veiksmai yra pripažįstami pažeidžiančiais lygias galimybes, jeigu jis dėl šios Lygių galimybių politikos aprašo 3.3 punkte numatytų aplinkybių:

5.2.1. Taiko asmeniui mažiau (daugiau) palankias įsidarbinimo sąlygas;

5.2.2. Už tokį patį ar vienodos vertės darbą darbuotojams moka skirtingą darbo užmokestį;

5.2.3. Organizuodamas darbą sukuria darbuotojui blogesnes (geresnes) darbo, kvalifikacijos ar profesinio mokymo, persikvalifikavimo, darbo patirties įgijimo sąlygas;

5.2.4. Taiko skirtingus veiklos vertinimo kriterijus ir skirtingus atleidimo iš darbo kriterijus;

5.2.5. Persekioja darbuotoją, pateikusį skundą dėl diskriminacijos ar kitą skundą mokyklos atžvilgiu (darbuotojui nesutikus keičia darbo sąlygas, perkelia į kitas pareigas, nutraukia darbo sutartį ir kita, kai nėra tokius mokyklos veiksmus pagrindžiančių kitų objektyvių aplinkybių dėl minėtų veiksmų būtinumo, tikslingumo ir (ar) reikalingumo);

5.2.6. Nesiima priemonių, kad neįgaliam darbuotojui būtų sudarytos, atsižvelgiant į jo negalia, tinkamos darbo sąlygos, kaip numatyta šiame aprašo 3.3.9. punkte.

5.3. Mokykla diskriminacija nelaiko:

5.3.1. Įstatymų nustatytus apribojimus dėl amžiaus, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;

5.3.2. Įstatymų nustatytas specialias laikinąsias 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;

5.3.3. 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;

5.3.4. Taikomą specialią moterų apsaugą nėštumo bei gimdymo ir vaiko žindymo metu;

5.3.5. Vyrams ir moterims nustatomus skirtingus karo prievolės atlikimo atvejus;

5.3.6. Taikomą skirtingą moterų ir vyrų pensinį amžių;

5.3.7. Moterims taikomus darbuotojų saugos ir sveikatos darbe reikalavimus, kuriais, atsižvelgiant į moterų fiziologines savybes, siekiama išsaugoti jų sveikatą;

5.3.8. Kitų įstatymuose numatytų atvejų.

VI. LYGIŲ GALIMYBIŲ PRINCIPO ĮGYVENDINIMO PRIEMONĖS IR PAŽEIDIMŲ PREVENCIJA

6.1. Mokykla, įgyvendindama šiame apraše numatytus įsipareigojimus, organizuoja viešus bei individualius pokalbius (konsultacijas) lyčių lygybės ir nediskriminavimo temomis, viešina informaciją diskriminavimo atpažinimo ir prevencijos temomis, skatina darbuotojus netoleruoti lyčių lygybės principo pažeidimo ir diskriminavimo atvejų ir pranešti apie juos mokyklos vadovams, informuoja darbuotojus apie pažeistų teisių gynimo galimybes, bendradarbiauja su darbuotojais, atsižvelgdami į darbuotojų nuomonę, imasi kitų priemonių, kad mokykloje būtų išaiškintos lyčių lygybės principo pažeidimo ir (ar) diskriminavimo priežastys ir užkirstas kelias tokiems atvejams pasikartoti ateityje bei taiko sankcijas už tokius pažeidimus.

5.1. Mokyklos vadovas įpareigoja direktoriaus pavaduotojus skatinti draugišką, pagarbią ir malonią darbo aplinką, kurioje nėra toleruojama diskriminacija ar bet kokios formos priekabiavimas. Direktoriaus pavaduotojai ugdymui, pavaduotojas ūkio reikalams, metodinių grupių pirmininkai privalo stebėti metodinėse grupėse, mokyklos erdvėje esančią psichologinę atmosferą ir nedelsdami reaguoti, jeigu pastebi galimus šiame apraše išdėstytų principų pažeidimus ir nedelsiant informuoti mokyklos vadovą.

VII. LYGIŲ GALIMYBIŲ PRINCIPO PAŽEIDIMŲ TYRIMAS

7.1. Kiekvienas mokyklos darbuotojas, nepriklausomai nuo jo užimamų pareigų, kuris jaučia jo atžvilgiu vykdomą lygių galimybių principo pažeidimą, turi teisę ir pareigą pranešti apie tai mokyklos vadovui, pateikdamas skundą žodžiu, el. paštu ar raštu. Skunde turi būti nurodyta: darbuotojo darbo vieta, pažeidimo esmė ir faktinės aplinkybės, pažeidimo data (laikotarpis), pažeidėjas (jei skundžiami konkretaus asmens veiksmai).

7.2. Mokykla nedelsdama ištiria visus gautus pranešimus apie galimus Lygių galimybių politikos apraše išdėstytų principų pažeidimus.

7.3. Tirdama skundą, mokyklos vadovas imasi priemonių užtikrinti skundą pateikusio asmens teises (saugo skundo fakto ir jo turinio konfidencialumą, imasi priemonių sustabdyti galimo pažeidimo vykdymą ir pan.).

7.4. Ištyrusi skundą mokyklos vadovas informuoja darbuotoją apie tyrimo rezultatus ir priimtus sprendimus (jei tokie buvo priimti).

7.5. Pasitvirtinus lygių galimybių principo pažeidimo faktui, mokyklos vadovas imasi priemonių kuo greičiau pašalinti kilusias pasekmes ir nubausti kaltus asmenis.

7.6. Mokykla tiria galimus lyčių lygybės ir nediskriminavimo principų pažeidimus ir nesant darbuotojų skundų, t.y. jeigu kitais būdais gauna informaciją apie galimą lygių galimybių pažeidimą mokykloje (pvz. viešų šaltinių ir pan.).

VIII. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

8.1. Darbuotojams turi būti žinoma, kad už šios Lygių galimybių politikos aprašo pažeidimus gali būti taikoma teisinė atsakomybė. Atsižvelgiant į pažeidimo sunkumą ir sukeltas pasekmes, asmenims, pažeidusiems šį aprašą gali būti taikoma administracinė, baudžiamoji ir (arba) civilinė atsakomybė Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka.

8.2. Šiame apraše išvardinti pažeidimai taip pat bus laikomi darbo pareigų pažeidimais. Padarę šiurkštų darbo pareigų pažeidimą darbuotojai už tai gali būti atleidžiami iš darbo.

8.3. Šis Lygių galimybių politikos ir jos vykdymo priežiūros priemonių tvarkos aprašas yra peržiūrimas ir, jei reikia, atnaujinamas pasikeitus šios politikos reguliavimo srities imperatyviems teisės aktams.

8.4. Vilnius Balio Dvariono dešimtmetės muzios mokyklos Lygių galimybių politikos ir jos vykdymo priežiūros priemonių tvarkos aprašas derinamas su Mokyklos taryba. Jai pritarus vadovas įsakymu tvirtina aprašą, kuris įsigalioja nuo jų patvirtinimo dienos.

8.5. Mokyklos darbuotojai su Lygių galimybių politikos ir jos vykdymo priežiūros priemonių tvarkos aprašu supažindami pasirašytinai.
