

ŠIAULIŲ LOPŠELIS-DARŽELIS „VAIKYSTĖ“ LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Šiaulių lopšelio-darželio „Vaikystė“ lygių galimybių politikos įgyvendinimo tvarkos aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu, Lietuvos Respublikos švietimo įstatymu.

2. Šiaulių lopšelio-darželio „Vaikystė“ (toliau – Lopšelis-darželis) lygių galimybių politikos įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato lygių galimybių politikos įgyvendinimo Lopšelyje-darželyje priemones ir tvarką.

3. Aprašas nustato vienodus reikalavimus visiems Lopšelio-darželio bendruomenės nariams.

4. Apraše vartojamos sąvokos:

4.1. **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.

4.2. **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.

4.3. **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.

4.4. **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 sukuriamas bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

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

4.6. **Socialinė padėtis** – asmens padėtis, kurią lemia jo šeiminė padėtis, 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 turimine padėtimi susiję veiksniai.

4.7. **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:

4.7.1. įstatymų nustatytus apribojimus dėl amžiaus, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo

siekiami tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;

4.7.2. įstatymų nustatytą reikalavimą mokėti valstybinę kalbą;

4.7.3. įstatymų nustatytais atvejais draudimą dalyvauti politinėje veikloje;

4.7.4. įstatymų nustatytas dėl pilietybės taikomas skirtingas teises;

4.7.5. įstatymų nustatytas specialias priemones sveikatos apsaugos, darbuotojų saugos, užimtumo, darbo rinkos srityje, siekiant sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes;

4.7.6. įstatymų nustatytas specialias laikinas priemones, taikomas siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti kelią lygių galimybių pažeidimui lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu;

4.7.7. 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;

4.7.8. 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;

4.7.9. atskirų sporto varžybų asmenims su negalia rengimą;

4.7.10. lengvatų teikimą amžiaus, negalios bei socialinės padėties pagrindu, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

II SKYRIUS

LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO PRIEMONĖS

5. Lopšelyje-darželyje lygių galimybių politika įgyvendinama užtikrinant lygių galimybių politikos įgyvendinimo priemones darbuotojams ir mokiniams:

5.1. priimant darbuotoją į darbą, taikomi vienodi atrankos kriterijai ir sąlygos, išskyrus šio Aprašo 4.7.4 ir 4.7.7 punktuose nustatytus atvejus;

5.2. darbuotojams sudaromos vienodos darbo sąlygos, galimybės kelti kvalifikaciją, siekti profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, taip pat teikiamos vienodos lengvatos;

5.3. naudojami vienodi darbo vertinimo kriterijai;

5.4. naudojami vienodi atleidimo iš darbo kriterijai;

5.5. už tokių patį ir vienodos vertės darbą mokamas vienodas darbo užmokestis;

5.6. užtikrinama, kad siekiantys įsidarbinti asmenys, darbuotojai darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti;

5.7. imamasi tinkamų priemonių, kad asmenims su negalia būtų užtikrintas tinkamas sąlygų pritaikymas, kurio reikia konkrečiu atveju asmenims su negalia siekiant gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis;

5.8. imamasi priemonių, kad darbuotojas darbo vietoje nebūtų diskriminuojamas dėl tėvystės atostogų, atostogų vaikui prižiūrėti, nemokamų atostogų, skirtų sergančiam šeimos nariui ar kartu su darbuotoju gyvenančiam asmeniui slaugyti (prižiūrėti), suteikimo ir lankstaus darbo grafiko nustatymo;

5.9. kuriama tokia darbo aplinka, kurioje darbuotojas ar darbuotojų grupė nepatirtų priešišku, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiamasi į darbuotojo ar darbuotojų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar darbuotojų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį (įgyvendinama Šiaulių lopšelio-darželio „Vaikystė“ Smurto ir priekabiavimo prevencijos politika, Įtampą darbe mažinančių priemonių nustatymo tvarkos aprašas);

5.10. užtikrinamos vienodos sąlygos asmenims nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, negalios, etninės priklausomybės, religijos, kai:

5.10.1. priimama į Lopšelių-darželį ir ugdoma pagal Ikimokyklinio ugdymo programą ir / ar Priešmokyklinio ugdymo bendrąją programą;

5.10.2. vertinami mokymosi pasiekimai;

5.11. užtikrinama, kad Lopšelio-darželio įgyvendinamose programose, mokymo priemonėse nebūtų diskriminavimo ir diskriminavimo propagavimo lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu;

5.12. imamasi priemonių, kad asmenims su negalia būtų užtikrintas tinkamas sąlygų pritaikymas, kurio reikia konkrečiu atveju siekiant užtikrinti asmens su negalia ugdymosi poreikius ir galimybę dalyvauti švietimo procese ir įgyvendinti teisę į švietimą laikantis įtraukties principo;

5.13. imamasi priemonių, kad mokiniai ar darbuotojai, pateikę skundą dėl diskriminacijos, dalyvaujantys byloje dėl diskriminacijos ar pranešę apie diskriminaciją, jų atstovai ar asmenys, liudijantys ar teikiantys paaiškinimus dėl diskriminacijos, nebūtų persekiojami ir būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų padarinių.

III SKYRIUS

DARBUOTOJŲ PRIĖMIMAS Į DARBĄ

6. Lopšelis-darželis pritaria darbuotojų įvairovei ir užtikrina, kad su visais jame siekiančiais dirbti pretendентаis būtų elgiama sąžiningai ir kad jie į darbą būtų priimami tik remiantis profesine kvalifikacija ir gebėjimais.

7. Asmenys į Lopšelio-darželio direktoriaus pavaduotojo ugdymui, ugdymo aprūpinimo padalinio vadovo pareigas priimami konkurso būdu, vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka.

8. Asmenys į Lopšelio-darželio pedagoginių darbuotojų pareigas priimami vadovaujantis Mokytojų priėmimo ir atleidimo iš darbo tvarkos aprašu, patvirtintu Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministro įsakymu.

9. Asmenys į Lopšelio-darželio administracijos darbuotojų (raštinės administratoriaus, maitinimo paslaugų administratoriaus, viešųjų pirkimų organizatoriaus) ir aplinkos (ūkio) darbuotojų pareigas priimami organizuojant pokalbį su pretendентаis.

10. Lopšelio-darželio darbo skelbimai skelbiami Lopšelio-darželio ir Užimtumo tarnybos interneto svetainėse. Skelbimai apie laisvas darbo vietas rengiami taip, kad jie nebūtų suteikiantys galimybę dalyvauti konkurse / atrankoje dėl laisvos darbo vietos tam tikros lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pretendентаis.

11. Darbuotojai, atsakingi už pretendentų atranką ir pokalbius su jais, yra informuoti apie konkurso / atrankos kriterijus ir reikalavimą įgyvendinti lygių galimybių politiką. Priimant į darbą pedagoginį darbuotoją stebėtojų teisėmis pokalbyje dalyvauja ne daugiau kaip trys Lopšelio-darželio tarybos atstovai. Priimant į darbą administracijos, aplinkos (ūkio) darbuotojus, pokalbyje dalyvauja ne mažiau kaip du Lopšelio-darželio darbuotojai, iš kurių vienas – tiesioginis vadovas.

12. Visi klausimai, užduodami pretendентаis į laisvas darbo vietas, yra susiję su atrankos kriterijais ir vienodi visiems pretendентаis. Patikslinamieji klausimai gali skirtis, atsižvelgiant į pokalbio eigą. Pokalbyje dalyvaujantys darbuotojai neužduoda jokių klausimų apie pretendento lytį, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, neįgalumą, rasę ar etninę priklausomybę arba tikėjimą.

13. Neįgaliems pretendентаis, kurie tai nurodo kreipdamiesi dėl laisvos darbo vietos, sudaromos atitinkamos sąlygos pokalbių metu (pvz., lengvai pasiekiamas pokalbio kambarys) ir suteikiamos lygios galimybės su kitais pretendентаis.

IV SKYRIUS

DARBUOTOJŲ ATLEIDIMAS IŠ DARBO

14. Lopšelyje-darželyje priimant sprendimą dėl darbuotojo atleidimo, visiems darbuotojams

atleidimo kriterijai taikomi vienodai, neatsižvelgiant į lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją:

14.1. darbuotojas prašymą dėl atleidimo iš darbo pateikia Lopšelio-darželio direktoriui per dokumentų valdymo bendrąją informacinę sistemą (DBSIS). Raštinės administratorius tą pačią darbo dieną jį užregistruoja. Prašyme nurodoma pageidaujama atleidimo data;

14.2. Lopšelio-darželio direktorius aptaria prašymą su jį pateikusiu darbuotoju, pareikšdamas savo sutikimą su pageidaujama atleidimo data arba pasiūlo kitą datą, nurodydamas priežastis, dėl kurių atleidimo data turėtų būti pakeista. Suderinus su atleidžiamu darbuotoju atleidimo datą, rengiamas Direktoriaus įsakymas dėl atleidimo iš darbo. Darbuotojas atleidžiamas Darbo kodekso nustatyta tvarka ir terminais;

14.3. atleidimo iš užimamų pareigų darbo dieną darbuotojas privalo perduoti tiesioginiam vadovui ar jo pareigas perimančiam darbuotojui jam skirtas darbo priemones ir kitą inventorių, atsiskaityti už jam patikėtas materialines vertybes.

V SKYRIUS

DARBUOTOJŲ ŠVIETIMAS

15. Lopšelio-darželio direktorius, atsižvelgdamas į strateginius tikslus ir finansines galimybes, organizuoja darbuotojų mokymus, kurie:

15.1. gerina darbuotojų supratimą apie diskriminacijos ir išankstinių nuostatų, susijusių su lytimi, rase, tautybe, kalba, kilmę, socialine padėtimi, tikėjimu, įsitikinimais ar pažiūromis, amžiumi, lytine orientacija, negalia, etnine priklausomybe, religija, paplitimą ir kenksmingumą;

15.2. supažindina darbuotojus su diskriminacijos tiesiogine ir netiesiogine prigimtimi ir sąlygomis, kada ji gali atsirasti ir kaip jos galima išvengti;

15.3. supažindina darbuotojus su galiojančiais teisės aktais bei jų taikymu lygių galimybių srityje.

VI SKYRIUS

DARBO UŽMOKESČIO NUSTATYMAS

16. Darbo užmokestis apskaičiuojamas Lietuvos Respublikos įstatymų ir Vyriausybės nutarimų nustatyta tvarka.

17. Lopšelyje-darželyje patvirtinta darbuotojų darbo apmokėjimo sistema.

18. Nustatant darbo užmokestį konkrečioms darbuotojams, Lopšelyje-darželyje vadovaujamosi išimtinai objektyviais kriterijais, susijusiais su darbuotojo kvalifikacija, darbuotojui tenkančios atsakomybės laipsniu, atliekamų darbų pobūdžiu, pasiektais rezultatais ir kitais objektyviais kriterijais, kurie nustatyti darbo apmokėjimo sistemoje.

19. Darbuotojų veiklos rezultatų vertinimas atliekamas vadovaujantis ir taikant vienodus kriterijus visiems darbuotojams pagal patvirtintą Lopšelio-darželio darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašą.

VII SKYRIUS

DARBUOTOJŲ APSAUGA

20. Visi darbuotojai privalo laikytis Aprašo, kad būtų užtikrintos lygios galimybės ir išvengta diskriminacijos. Darbuotojai neturi diskriminuoti, priekabiauti, tyčiotis ar gąsdinti kitų darbuotojų dėl jų 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.

21. 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 ir gauti motyvuotą atsakymą ne vėliau kaip per 20 darbo dienų nuo pranešimo pateikimo.

22. Jei yra gaunamas šio Aprašo 21 punkte nurodytas pranešimas, Lopšelio-darželio direktoriaus sudaryta komisija per ne ilgesnį kaip 15 darbo dienų terminą, ištyrusi pranešime nurodytą informaciją, pateikia Lopšelio-darželio direktoriui motyvuotą išvadą, kurioje nurodoma, ar pranešimas pagrįstas ir tokiu atveju siūlomos konkrečios priemonės tiek pažeidėjo atveju, tiek apskritai, kad tokie atvejai nepasikartotų, ar pranešimas nepagrįstas.

23. Pranešimo tyrimo metu, šio Aprašo 22 punkte nurodyta komisija, siekia užtikrinti, kad:

23.1. apskųstasis asmuo turėtų būti laikomas nekaltu iki tol, kol nebus priimtas sprendimas, kad jis išties padarė pažeidimą;

23.2. tyrimas būtų atliktas labai greitai, per trumpiausią terminą;

23.3. darbuotojui, pateikusiam pranešimą, būtų sudarytos visos galimybės teikti paaiškinimus, savo veiksmų vertinimo ir aiškinimo versiją;

23.4. būtų išsaugotas tyrimo diskretiškumas ir laikomasi konfidencialumo;

23.5. tyrimas būtų atliekamas objektyviai, neturint išankstinių vertinimų, nuomonių, pažiūrų.

VIII SKYRIUS

LYGIŲ GALIMYBIŲ UŽTIKRINIMO PRIEMONĖS, ORGANIZUOJANT UGDYMO PROCESĄ

24. Lygių galimybių užtikrinimas ugdymo proceso metu apima visą pagalbos sistemą tiek bendruomeniniu, tiek instituciniu lygmenimis, tenkinančią mokinių ir šeimų poreikius, skatinant sėkmingą visų mokinių perėjimą iš vienos švietimo sistemos pakopos į kitą:

24.1. vaiko gerovės užtikrinimo klausimus, analizuodama asmenybės ūgties, saviraiškaus dalyvavimo mokyklos gyvenime, mokymosi aplinkos, besimokančios bendruomenės ir kitus aspektus, ieškodama naujų galimybių, problemų sprendimo būdų ir telkdama reikiamus žmogiškuosius ir materialinius išteklius, sprendžia Vaiko gerovės komisija;

24.2. siekiama apsaugoti mokinius nuo visų diskriminacijos tipų (dėl lyties, amžiaus, tautybės, kalbos, negalios, socialinės padėties, pažiūrų, įsitikinimų, religijos) (įgyvendinamas Smurto ir patyčių prevencijos ir intervencijos vykdymo tvarkos aprašas);

24.3. siekiant gerinti mokinių emocinę savijautą, padėti mokiniams įgyti socialinių sunkumų įveikimo gebėjimų, įgyvendinamas Smurto ir patyčių prevencijos priemonių planas;

24.4. mokiniams laiku teikiama švietimo pagalba (logopedo, socialinio pedagogo, specialiojo pedagogo, judesio korekcijos specialisto);

24.5. objektyviai, bendradarbiaujant su mokinių tėvais (globėjais), stebimi mokinių pasiekimai ir pažanga (įgyvendinami Ikimokyklinio amžiaus vaikų ugdymo(si) pasiekimų dokumentavimo ir pažangos stebėsenos, Priešmokyklinio amžiaus vaikų ugdymo(si) pasiekimų ir pažangos vertinimo tvarkos aprašai);

24.6. mokiniams sudaromos galimybės dalyvauti socialinio emocinio ugdymo programose („Kimochis“, „Zipio draugai“), renginiuose, projektuose, susijusiuose su lygių galimybių įgyvendinimu (tarptautinės Tolerancijos dienos minėjimas, Veiksmo savaitė „Be patyčių“, visuomeninės organizacijos „Gelbėkit vaikus“ projektas „Solidarumo bėgimas“, socialinio emocinio ugdymo olimpiada „Dramblys“ ir kt.).

IX SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

25. Aprašas peržiūrimas ir jei, reikia, atnaujinamas pasikeitus lygių galimybių politikos

reguliavimo srities teisės aktams.

26. Už Aprašo vykdymo priežiūrą atsako Lopšelio-darželio direktorius arba jo įgaliotas asmuo.

27. Aprašo pažeidimas yra laikomas darbo pareigų pažeidimu. Už tokius pažeidimus taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse.
