

PLUNGĖS R. ŽEMAITIJOS KADETŲ GIMNAZIJOS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS IR DARBO ETIKOS PRINCIPŲ APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Plungės r. Žemaitijos Kadetų gimnazijos (toliau – Gimnazija) lygių galimybių politikos ir darbo etikos principų aprašo tikslas reglamentuoti lygių galimybių politikos ir darbo etikos principus gimnazijoje, užtikrinti, kad būtų visapusiškai įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijos, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo ir kitų teisės aktų nuostatos, įtvirtinančios asmenų lygiateisiškumo, lygių galimybių ir nediskriminavimo principų įgyvendinimą, ugdant įstaigoje toleranciją, draudžiant varžyti asmenų teises ir teikti jiems privilegijas.

2. Lygių galimybių politikos ir darbo etikos principų sąvokos:

2.1. Gimnazija, darbdavys – **Plungės r. Žemaitijos Kadetų gimnazija**;

2.2. darbuotojas – asmuo, dirbantis **Plungės r. Žemaitijos Kadetų gimnazijoje** pagal darbo sutartį;

2.3. **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;

2.4. **Etosas** – tikėjimo, vertybių, moralinių nuostatų ir tradicijų visuma, lemianti asmens arba asmenų grupės elgesį ar elgesio normas;

2.5. **Tiesioginė diskriminacija** – tai 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;

2.6. **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, pilietybės, 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 siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;

2.7. **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;

2.8. **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;

2.9. **Seksualinis priekabiavimas** – nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu 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;

2.10. kitos dokumente vartojamos sąvokos atitinka Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo vartojamas sąvokas.

II SKYRIUS

GIMNAZIJOS PAREIGOS ĮGYVENDINANT LYGIAS GALIMYBES DARBE

3. Gimnazija siekia, kad jos darbuotojų kolektyve būtų atstovaujamos visos visuomenės grupės ir kiekvienas darbuotojas jaustųsi gerbiamas bei galėtų visiškai panaudoti savo gebėjimus.

4. Naujų darbuotojų atranka yra paremta laisvomis darbo vietomis, tinkamumu ir gebėjimu atlikti darbą bei informacija, gauta iš kandidatų yra siejama tik su kvalifikacija, susijusia su darbo vietos keliama reikalavimais.

5. Gimnazija įsipareigoja sukurti tokią aplinką, kurioje būtų pripažįstami ir vertinami visų jos darbuotojų individualūs skirtumai ir jų indėlis. Kiekvienas darbuotojas turi teisę dirbti tokioje aplinkoje, kurioje būtų skatinama pagarba kiekvieno asmens orumui.

6. Gimnazija, įgyvendindama asmenų lygiateisiškumo, lygių galimybių ir nediskriminavimo principus privalo:

6.1. teikti darbo skelbimus, kurie nebūtų suteikiantys galimybę dalyvauti tik tam tikros lyties, amžiaus, lytinės orientacijos, socialinės padėties, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, pilietybės, religijos, įsitikinimų ar tikėjimo kandidatams;

6.2. užtikrinti, kad visuose gimnazijos teisės aktuose būtų įtvirtintos lygios teisės ir galimybės nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ar kitais teisės aktuose numatytais pagrindais;

6.3. priimant į darbą, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas. Visi klausimai, užduodami kandidatams į laisvas darbo vietas, yra susiję su atrankos kriterijais. Pokalbyje dalyvaujantys personalo darbuotojai negali užduoti jokių klausimų apie kandidato lytį, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, įgalumą, rasę ar etninę priklausomybę, pilietybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą, daryti prielaidų apie kandidato vaidmenį namuose ir šeimoje, tiek, kiek tai tiesiogiai nesusiję su Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatytų garantijų taikymu darbuotojui;

6.4. sudaryti vienodas darbo sąlygas, galimybes tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, mokytis, ugdyti savo gebėjimus, taip pat teikti vienodas lengvatas;

6.5. taikyti vienodas motyvavimo, skatinimo priemones, nepaisant darbuotojo lyties, taip pat taikyti vienodus teisės aktuose nustatytus priemonių, premijų, išmokų skyrimo kriterijus vyrams ir moterims, atsižvelgiant į kompetenciją, gebėjimus ir atliktus darbus; naudoti vienodus darbo vertinimo ir atleidimo iš darbo kriterijus;

6.6. už tokį patį ir vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį;

6.7. imtis priemonių, kad darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti, taip pat nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateikia skundą dėl diskriminacijos ar dalyvauja byloje dėl diskriminacijos;

6.8. taikyti vienodas lankstaus darbo laiko režimo priemones abiejų lyčių atstovams: nuotolinio darbo, individualaus darbo laiko grafiko, dalinio darbo laiko susitarimo ir kitas priemones;

6.9. skatinti abiejų lyčių atstovus naudotis papildomomis lengvatomis: skleisti informaciją apie teisę vyrams ir moterims pasinaudoti socialinėmis garantijomis, skatinti abiejų lyčių darbuotojus, turinčius vaikų, naudotis teisės aktuose ir darbovietėje nustatytomis lengvatomis, informuojant juos apie lengvatų suteikimo tvarką;

6.10. imtis tinkamų priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos;

6.11. įtvirtinti galimybę anonimiškai pranešti apie galimą seksualinio priekabiavimo, diskriminacijos atvejį darbovietėje;

6.12. užtikrinti dėl galimų lyčių lygių galimybių pažeidimų besikreipiančio asmens ir jo duomenų konfidencialumą;

6.13. užtikrinti teisės aktų taikymą asmenims, kuriems teisinės normos diferencijuotai taikomos, siekiant pozityvių, visuomenei reikšmingų tikslų.

7. Nustatant darbo užmokestį konkrečioms darbuotojams gimnazijoje yra vadovaujama išimtinai objektyviais kriterijais, susijusiais su darbuotojo kvalifikacija, darbuotojui tenkančios atsakomybės laipsniu, atliekamų darbų pobūdžiu, pasiektais rezultatais ir kitais objektyviais kriterijais.

8. Kriterijai, kuriais yra vadovaujama atrenkant kandidatus paaukštinimui, yra susiję išimtinai tik su asmens gebėjimais ir atliekamo darbo kokybe bei asmeniniais pasiekimais profesinėje srityje.

III SKYRIUS

DARBUOTOJŲ PAREIGOS ĮGYVENDINANT LYGIAS GALIMYBES DARBE

9. Darbuotojai, įgyvendindami asmenų lygiateisiškumo, lygių galimybių ir nediskriminavimo principus privalo:

9.1. nediskriminuoti, nepriekabiauti, nesityčioti ir negąsdinti kitų darbuotojų dėl jų lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, pilietybės, religijos, o šie neturi jų persekioti ar imtis kitų poveikio priemonių prieš tokius darbuotojus, kurie pateikia nepagrįstus įtarimus;

9.2. nepažeisti žmogaus teisių ir orumo, nediskriminuoti žmogaus dėl jo lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ar kitų teisės aktuose numatytų pagrindų;

9.3. nevaržyti vieni kitų teisių, neteikti privilegijų dėl lyties, kilmės, kalbos, socialinės padėties, religijos, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų;

9.4. kurti darbingą, pasitikėjimo vienas kitu grįstą atmosferą gimnazijoje;

9.5. su visais darbuotojais elgtis pagarbiai ir teisingai;

9.6. vienodai vertinti visus klientus;

9.7. objektyviai vertinti pavaldinių dalykines savybes ir pasiekimus veikloje;

9.8. informuoti Gimnazijos vadovą apie diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo atvejus darbuotojams, klientams.

10. Nepriimtina darbuotojo elgesiu gimnazijoje yra laikoma:

10.1. lytinis priekabiavimas;

10.2. priekabiavimas;

10.3. užgauli kalba;

10.4. rasinės, etninės, lytinės ar religinės užuominos;

- 10.5. asmens žeminimas ar įžeidinėjimas;
- 10.6. nesantaikos kurstymas;
- 10.7. bauginantis arba grasinantis elgesys;
- 10.8. priešiškus kitiems dėl asmeninių savybių;
- 10.9. kitas elgesys, kuris diskriminuoja asmenis.

IV SKYRIUS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS PAŽEIDIMAS

11. Darbuotojas, manantis, kad buvo pažeistos jo lygios galimybės, turi teisę kreiptis į darbdavį ir/ar į lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą.

12. Darbdavys, gavęs darbuotojo skundą privalo ne vėliau kaip per 3 (tris) darbo dienas sudaryti ne mažiau kaip 3 (trijų) asmenų komisiją skundai nagrinėti.

13. Sudaryta komisija privalo ne vėliau kaip per 5 (penkias) darbo dienas išnagrinėti skundą ir raštu pateikti išvadą darbdaviui.

14. Darbuotojas, patyręs diskriminaciją turi teisę reikalauti iš kaltų asmenų atlyginti turtinę ir neturtinę žalą įstatymų nustatyta tvarka.

15. Darbuotojas, pateikęs skundą dėl diskriminacijos ar dalyvaujantys byloje dėl diskriminacijos, jų atstovas ar asmuo, liudijantys ir teikiantys paaiškinimus dėl diskriminacijos, negali būti persekiojami ar patirti neigiamų pasekmių darbo santykiuose.

V SKYRIUS PAGRINDINIAI ĮSTAIGOS DARBUOTOJŲ VEIKLOS IR DARBO ETIKOS PRINCIPAI

16. Pagrindiniai Gimnazijos darbuotojų veiklos ir darbo etikos principai yra šie:

16.1. **atsakomybė**. Kiekvienas įstaigos darbuotojas turi atsakyti už savo veiksmų padarinius, naudojamos informacijos, dokumentų tinkamą naudojimą ir konfidencialumą; vadovo reikalavimu atsiskaityti už savo veiklą;

16.2. **atvirumas**. Kiekvienas įstaigos darbuotojas turi būti atviras kitokiam požiūriui, pozityvioms iniciatyvoms, dialogui, bendradarbiavimui, naujovėms;

16.3. **efektyvumas**. Kiekvienas įstaigos darbuotojas darbinės veiklos rezultatų turi siekti kuo mažesnėmis sąnaudomis, jam skirtus išteklius naudoti ekonomiškai;

16.4. **kūrybingumas**. Kiekvienas įstaigos darbuotojas turi būti iniciatyvus, tarp iššūkių įžvelgti naujas galimybes organizacijos sėkmei kurti ir siekti jas įgyvendinti;

16.5. **lankstumas**. Kiekvienas įstaigos darbuotojas turi gebėti prisitaikyti prie kintančių veiklos sąlygų ir reikalavimų, technologijų, technikos, darbo organizavimo pokyčių ir kitų aplinkybių;

16.6. **lojalumas organizacijai**. Kiekvienas įstaigos darbuotojas savo darbinėje veikloje turi veikti organizacijos labui, nepažeisti reglamentuojančių teisės aktų, vadovautis organizacijoje nustatytomis normomis, principais ir politika, prireikus imtis visų teisėtų veiksmų, reikalingų jiems apsaugoti;

16.7. **nesavanaudiškumas**. Kiekvienas įstaigos darbuotojas privalo naudoti jam patikėtą įstaigos turtą, darbinę informaciją tik organizacijos gerovei, darbe nesiekti papildomos naudos sau ar kitiems su juo susijusiems asmenims;

16.8. **sąžiningumas ir nešališkumas**. Kiekvienas įstaigos darbuotojas privalo būti objektyvus, priimdamas sprendimus vengti asmeniškumų; išklausyti ir pateikti tokią informaciją,

kuri padėtų asmeniui priimti tinkamiausią sprendimą; nedemonstruoti savo simpatijų ar antipatijų ir išskirtinio dėmesio atskiriems asmenims ar jų grupėms;

16.9. **padorumas**. Kiekvienas įstaigos darbuotojas privalo elgtis nepriekaištingai, nepriimti dovanų, pinigų ar paslaugų, išskirtinių lengvatų ir nuolaidų iš asmenų ar organizacijų, siekiančių daryti įtaką organizacijai ar jos reputacijai;

16.10. **pagarba**. Kiekvienas įstaigos darbuotojas privalo gerbti žmogų ir pagrindines jo teises ir laisves, valstybę, jos institucijas ir įstaigas, laikytis įstatymų, kitų teisės aktų;

16.11. **politinis neutralumas**. Kiekvienas įstaigos darbuotojas turi būti neutralus politinio proceso dalyvių atžvilgiu;

16.12. **profesionalumas**. Kiekvienas įstaigos darbuotojas turi siekti aukščiausios kokybės darbinės veiklos rezultatų, deramai atlikti savo pareigas, nuolat tobulėti;

16.13. **teisingumas**. Kiekvienas įstaigos darbuotojas privalo vienodai pagarbiai elgtis su visais žmonėmis, nepaisydamas jų negalios, tautybės, rasės, lyties, kalbos, kilmės, socialinės padėties, religinių įsitikinimų ir politinių pažiūrų; nepiktnaudžiauti jam suteiktomis galiomis; naudoti savo darbo laiką efektyviai ir tik darbo tikslams;

16.14. **skaidrumas**. Kiekvieno įstaigos darbuotojo darbinė veikla turi būti skaidri, suprantama, atvira įvertinti; kiekvienas įstaigos darbuotojas savo veikloje privalo vengti darbinių ir privačių interesų konflikto.

17. Kiekvienas įstaigos darbuotojas savo darbinėje veikloje vadovaujasi šioje tvarkoje įtvirtintais įstaigos darbuotojų veiklos ir darbo etikos principais, taip deklaruodami savo nepakantumą ir nesitaikstymą su mobingu, psichologiniu smurtu ir patyčių kultūra.

18. Įstaigos vadovybė, vadovaudamasi šiame tvarkos apraše įtvirtintais darbuotojų veiklos ir darbo etikos principais yra atsakinga už darbo etikos politikos formavimą organizacijoje ir kontroliuoja, kaip darbo etikos politika įgyvendinama.

19. Gimnazijos pedagoginiai ir nepedagoginiai darbuotojai vadovaujasi patvirtintu Pedagogų etikos kodeksu.

20. Gimnazijos darbuotojai vadovaujasi patvirtintomis Gimnazijos ir jos skyrių vertybėmis.

VI SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

21. Gimnazijos lygių galimybių politikos ir darbo etikos principų aprašas galioja nuo jos patvirtinimo dienos visiems Gimnazijos darbuotojams.

22. Gimnazijos lygių galimybių politikos ir darbo etikos principų aprašo nesilaikymas yra laikomas šiurkščiu darbuotojo darbo pareigų pažeidimu, už kurį gali būti nutraukta darbo sutartis.

23. Gimnazija turi teisę iš dalies arba visiškai pakeisti šią politiką.

24. Įstaigos psichologinis klimatas daugeliu atvejų priklauso ne tik nuo įstaigos vadovų, bet ir darbuotojų. Įstaigos darbuotojai turi būti jautrūs ir pastabūs savo kolegų atžvilgiu – padėti darbo metu, gerbti vieni kitus, vertinti atliekamą darbą, būti lojalūs.

25. Darbuotojai supažindinami su šiuo dokumentu ir (ar) jo pakeitimais DVS KONTORA.