

PATVIRTINA

Vilniaus Simono Stanevičiaus progimnazijos
direktoriaus 2021 m. gruodžio 20 d.
įsakymu Nr. V-121

**VILNIAUS SIMONO STANEVIČIAUS PROGIMNAZIJOS
LYGIŲ GALIMYBIŲ
POLITIKOS ĮGYVENDINIMO IR VYKDYMO
PRIEŽIŪROS PRINCIPŲ ĮGYVENDINIMO PRIEMONĖS**

Vilnius
2021

Atsižvelgiant į Vilniaus Simono Stanevičiaus progimnazijos (toliau – įstaiga) ir jos darbuotojus siejančius santykius bei Darbo kodekso 26 str. reikalavimus įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus, yra skelbiamos šios Lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonės, kuriomis vadovaujantis yra siekiama įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus įstaigoje.

1. BENDROS NUOSTATOS

1.1. Europos Sąjungos sutarties 2 ir 3 straipsniuose ir Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 8 straipsnyje nustatyta, kad moterų ir vyrų lygybė yra viena iš pagrindinių ES vertybių, tikslų ir uždavinių. ES savo veiksmais siekia pašalinti visas moterų ir vyrų nelygybės apraiškas, skatinti moterų ir vyrų lygybę. Ši nuostata įtvirtinta ES Tarybos išvadų „Moterų ir lyčių lygybės pažangos institucinių mechanizmų efektyvumas“, priimtų 2013 m. gruodžio 9 d., Lietuvai pirmininkaujant ES Tarybai, 1 punkte. Įstaiga savo veikloje visada vadovaujasi šiomis nuostatomis ir siekia realaus jų įgyvendinimo.

1.2. Šių priemonių strateginis tikslas – nuosekliai, kompleksiškai ir sistemingai visose srityse skatinti moterų ir vyrų lygybę, vienodas moterų ir vyrų galimybes užimtumo ir darbo srityje, mažinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus, šalinti kitus moterų ir vyrų padėties skirtumus darbinėje aplinkoje.

1.3. Šiomis priemonėmis siekiama kovoti su visų formų diskriminacija įstaigoje:

1.3.1. Tiesiogine diskriminacija – tokiu elgesiu su asmeniu, kai dėl jo lyties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų taikomos prastesnės sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus šiuos įstatymų numatytus atvejus.

1.3.2. Netiesiogine diskriminacija – veikimu ar neveikimu, teisės norma ar vertinimo kriterijumi, akivaizdžiai neutraliomis sąlygomis ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, bet juos įgyvendinant ar pritaikant gali atsirasti, atsiranda ar galėtų atsirasti faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas tam tikros lyties, tam tikro amžiaus, tam tikros lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų asmenims.

2. LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS PRINCIPAI

2.1. Visi žmonės iš prigimties yra lygūs prieš įstatymus, nepaisant jų skirtumų – rasės, tautybės, religijos, amžiaus ar lyties.

2.2. Lyčių lygybė reiškia, kad abi lytys turi būti vienodai matomos, turėtų vienodus įgaliojimus ir vienodai dalyvauti visose gyvenimo srityse. Lyčių lygybės tikslas – skatinti moterų ir vyrų visavertį dalyvavimą visuomeniniame gyvenime.

2.3. Tame pačiame darbe dirbantys skirtingi žmonės – įvairių lyčių, rasių, tikėjimo, amžiaus, seksualinės orientacijos, taip pat neįgalieji – sudaro puikias sąlygas kovoti su stereotipais, socialine atskirtimi, padeda įveikti rasinius, etninius, socialinius konfliktus, lyčių nelygybę.

2.4. Už lyčių lygybę reikia nuolat kovoti, ją saugoti ir skatinti – kaip ir žmogaus teises, kurių integrali dalis yra lyčių lygybė. Lyčių lygybės siekimas yra nenutrūkstamas tęstinis procesas, kuris turi būti nuolat keliamas, svarstomas, permąstomas ir atnaujinamas.

2.5. Įgyvendinama lygybės ir įvairovės strategija, įstaiga kuria palankią, draugišką darbo aplinką bei gerina įstaigos įvaizdį.

2.6. Įvairovės valdymas ir sanglaudos kultūros formavimas yra pagrindinės tvaraus ateities verslo kūrimo prielaidos.

2.7. Vadovų elgesys įvairovės kontekste gali daryti tiesioginę įtaką darbuotojų našumui, todėl vadovybės lyderystė ir įsipareigojimas jai bei vadovų dalyvavimas visais lygmenimis yra labai svarbus sėkmingai įgyvendinant įvairovę.

2.8. Viešai deklaruojama pagarba žmogaus teisėms ir šių teisių pripažinimas kasdienėje veikloje sukuria patrauklią atmosferą, stiprina darbuotojų motyvaciją ir taip užkerta kelią galimiems darbuotojo ir įstaigos konfliktams.

2.9. Saugi patogi darbo vieta – tai pirmasis žingsnis kovoje su įvairiomis diskriminacijos apraiškomis.

2.10. Domėjimasis knygomis ir literatūra yra vienas iš išsilavinusios visuomenės požymių, tiesiogiai siejamas su aukštesniu visuomenės raštingumo lygiu.

3. LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS PRINCIPŲ ĮGYVENDINIMO PRIEMONĖS

3.1. Įgyvendindama lygių galimybių politikos principus įstaiga:

3.1.1. Skatina atvirą, tolerantišką ir lanksčią darbo aplinką.

3.1.2. Skatina toleranciją, atvirumą bei atsiskleidimą darbe.

3.1.3. Užtikrina moterų ir vyrų teisę į vienodas darbo sąlygas, vienodas galimybes įsidarbinti, kelti kvalifikaciją ar siekti paaukštinimo darbe, teisę į vienodą apmokėjimą už lygiavertį darbą.

3.1.4. Imasi priemonių siekiant panaikinti vertikaliąją ir horizontaliąją darbo rinkos segregaciją pagal lytį.

3.1.5. Prisideda siekiant lyčių lygybės ir draudžia diskriminaciją dėl lyties visuomenės informavimo priemonėse.

3.1.6. Skatina visų darbuotojų motyvaciją ir gebėjimus dalyvauti priimant sprendimus, kuria karjerai palankią aplinką.

3.1.7. Skatina nediskriminacinį požiūrį į moteris ir vyrus naudojamoje darbuotojų mokymo medžiagoje.

3.1.8. Formuoja nediskriminacinį moterų ir vyrų įvaizdį tiek pateikiamoje informacijoje, tiek reklamose.

3.1.9. Skatina nevyriausybinių organizacijų aktyvumą aplinkos srityje integruojant lyčių aspektą.

3.1.10. Taiko nulinės tolerancijos politiką seksualiniam priekabiavimui darbe.

3.1.11. Suteikdama informaciją apie paslaugas užtikrina, kad joje nebūtų išreiškiamas pažeminimas, paniekimas arba teisių apribojimas ar privilegijų teikimas dėl asmens lyties ir formuojamos visuomenės nuostatos, kad viena lytis pranašesnė už kitą.

3.1.12. Darbuotojų atrankos skelbimuose nenurodo, kurios lyties darbuotojo įstaiga pageidauja, išskyrus atvejus, kai atliekamas tam tikras darbas, kurį atlikti gali tik konkrečios lyties asmuo, kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų lytis yra būtinas (neišvengiamas) ir lemiantis profesinis reikalavimas, šis traktavimas yra teisėtas ir reikalavimas yra tinkamas (proporcingas).

3.1.13. Skatina darbuotojų domėjimąsi knygomis ir literatūra, dalyvavimą kultūrinėse iniciatyvose, įsitraukimą į nevyriausybinių organizacijų veiklą.

3.1.14. Informuoja darbuotojus apie sveikatą stiprinančio vyrų ir moterų elgesio įtaką sveiko gyvenimo trukmei, didina darbuotojų suinteresuotumą sveikai gyventi ir aktyviai dalyvauti sveikatinimo veikloje.

4. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

4.1. Ši tvarka yra peržiūrima ir, jei reikia, atnaujinama ne rečiau nei vieną kartą per metus arba pasikeitus šios politikos reguliavimo srities imperatyviems teisės aktams.

4.2. Darbuotojai su šia politika yra supažindinami pasirašytinai arba elektroninėmis priemonėmis ir privalo laikytis joje nustatytų įpareigojimų bei atlikdami savo darbo funkcijas vadovautis šioje politikoje nustatytais principais.

4.3. Įstaiga turi teisę iš dalies arba visiškai pakeisti šią politiką. Su pakeitimais darbuotojai ir kiti atsakingi asmenys yra supažindinami pasirašytinai arba elektroninėmis priemonėmis.