

PATVIRTINTA

Ukmergės technologijų ir verslo
mokyklos direktoriaus 2025 m. gegužės 7
d. įsakymu Nr. V-

UKMERGĖS TECHNOLOGIJŲ IR VERSLO MOKYKLOS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA IR JOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Ukmergės technologijų ir verslo mokyklos (toliau – Įstaiga) lygių galimybių politika ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau – Tvarkos aprašas) nustato lygių galimybių Įstaigoje principus ir jų įgyvendinimo darbe ir mokymesi sąlygas bei tvarką, taip pat besikreipiančių dėl priėmimo į pareigas bei mokytis asmenų lygių galimybių įgyvendinimo tvarką ir principus.

2. Šio Tvarkos aprašo tikslas yra užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos moterų ir vyrų lygios teisės, uždrausti bet kokią diskriminaciją dėl asmens lyties, ypač kai tai susiję su šeimine ar santuokine padėtimi. Taip pat užtikrinti asmenų lygybę ir draudimą varžyti žmogaus teises ir teikti jam privilegijas lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu.

3. Šis Tvarkos aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu bei Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos švietimo įstatymu.

4. Tvarkos aprašo nuostatos taikomos visiems Įstaigos darbuotojams, asmenims pretenduojantiems į Įstaigos laisvas pareigybes asmenims, mokiniams ir asmenims pretenduojantiems mokytis Įstaigoje asmenims.

II SKYRIUS APRAŠE VARTOJAMOS SĄVOKOS

5. Tvarkos apraše vartojamos sąvokos:

5.1. **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.

5.2. **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. Socialiai teisinga švietimo ir profesinio mokymo sistema, kuri užtikrina asmens lygių teisių įgyvendinimą, laiduoja švietimo prieinamumą, vienodas galimybes siekti išsimokslinimo: bendrojo išsilavinimo bei pirmosios kvalifikacijos įgijimą ir sudaro sąlygas tobulinti turimą kvalifikaciją ar įgyti naują arba papildomas kvalifikacijas, tobulintis.

5.3. **Moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas** – diskriminacija dėl lyties. Tai, kad asmuo atmeta moterų ir vyrų lygias teises pažeidžiantį elgesį arba paklūsta jam, negali daryti įtakos su tuo asmeniu susijusiems sprendimams.

5.4. **Lyginamasis kvalifikacijų vertinimas** – vykdant kandidatų į tam tikrą poziciją atranką atliekamas jų kvalifikacijų ir kompetencijų, profesinės veiklos rezultatų ir tinkamumo užimti šią poziciją vertinimas, lyginant juos vienus su kitais.

5.5. **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.

5.6. Priekabiavimas – nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, 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 sukuriami bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

5.7. 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.

5.8. 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.

5.9. 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:

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

5.9.2. įstatymų nustatytą reikalavimą mokėti valstybinę kalbą;

5.9.3. įstatymų nustatytais atvejais draudimą dalyvauti politinėje veikloje;

5.9.4. įstatymų nustatytas dėl pilietybės taikomas skirtingas teises;

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

5.9.6. įstatymų nustatytas specialias laikinas 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;

5.9.7. 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;

5.9.8. 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;

5.9.9. atskirų sporto varžybų asmenims su negalia rengimą;

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

5.10. Kitos Tvarkos apraše vartojamos sąvokos suprantamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme, Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos švietimo įstatyme (5 str. 1 p.), Lietuvos respublikos profesinio mokymo įstatyme (4 str. 1 p.).

II SKYRIUS

LYGIŲ GALIMYBIŲ ĮGYVENDINIMO PRINCIPAI

6. Visiems darbuotojams darbo metu suteikiamos vienodos galimybės. Įdarbinimas ir įdarbinimo eiga yra nustatomi tik pagal asmens dalykines savybes ir kriterijus, susijusius su darbu

einant atitinkamas pareigas. Visais atvejais pagrindinis dėmesys skiriamas sugebėjimui gerai atlikti darbą.

7. Įstaiga organizuoja darbą taip, kad jos darbuotojų kolektyve būtų atstovaujamos visos visuomenės grupės ir kiekvienas darbuotojas jaustųsi gerbiamas bei galėtų visiškai panaudoti savo gebėjimus.

8. Įstaiga, organizuodama savo veiklą, kuria 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.

9. Visiems darbuotojams yra suteikiamos galimybės mokytis, ugdyti savo gebėjimus ir siekti profesinės pažangos.

10. Įstaiga savo veiklą organizuoja taip, kad visiems darbuotojams būtų užtikrintos vienodos darbo sąlygos, galimybės kelti kvalifikaciją, siekti profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, taip pat teikiamos vienodos lengvatos neatsižvelgiant į darbuotojų lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją.

11. Visi darbuotojai privalo laikytis šios politikos, kad būtų užtikrintos lygios galimybės ir išvengta diskriminacijos. Darbuotojai neturi diskriminuoti, priekabiauoti, tyčiotis ar gąsdinti kitų darbuotojų ar mokinių dėl jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, 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 ir mokinius, kurie pateikia nepagrįstus įtarimus.

12. Įstaiga imasi priemonių ir užtikrina, kad:

12.1. 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;

12.2. asmenims su negalia būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamų darbo sąlygų sudarymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos;

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

12.4. nebūtų priekabiuojama, seksualiai priekabiuojama ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu.

13. Ne visi ir nevysiškai vienodo elgesio su darbuotojais, mokiniais atvejai turi būti laikomi diskriminacija ar kitokiu lygių galimybių pažeidimu. *Diskriminacija nelaikomi vadinamieji pozityviosios diskriminacijos atvejai:*

13.1. speciali moterų apsauga nėštumo bei gimdymo ir vaiko žindymo metu;

13.2. tik moterims taikomi žmonių saugos darbe reikalavimai, kuriais, atsižvelgiant į moterų fiziologines savybes, siekiama išsaugoti jų sveikatą;

13.3. įstatymų numatyti amžiaus ribojimai, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;

13.4. įstatymų nustatytas reikalavimas mokėti valstybinę kalbą;

13.5. įstatymų nustatytais atvejais dėl pilietybės taikomos skirtingos teisės;

13.6. 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;

13.7. 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;

13.8. atvejais, 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

PAREIGA ĮGYVENDINTI LIETUVOS RESPUBLIKOS MOTERŲ IR VYRŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ ĮSTATYMO 5 STRAIPSNYJE IR LYGIŲ GALIMYBIŲ ĮSTATYMO 6 STRAIPSNYJE NUMATYTAS ASMENŲ TEISĖS

14. Įstaiga imasi priemonių ir užtikrina vienodas sąlygas asmenims (moterims ir vyrams: mokiniams ir priimamiems mokytis asmenims) nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, kai:

14.1. priimami į Įstaigą, keliant kvalifikaciją, ugdant profesinius įgūdžius ir suteikiant praktinio darbo patirties;

14.2. priskiriant mokytis įstojusius mokinius mokymosi klasei/grupei ir paskirstant mokiniams apgyvendinimo vietas bendrabutyje pagal atrankos sąlygas ir kriterijus;

14.3. mokomi ir ugdomi pagal formaliojo ir neformaliojo švietimo programas, kurias Įstaiga vykdo;

14.4. skiriamos stipendijos, pašalpos;

14.5. parenkamos ir jiems pasirenkant mokymo programas;

13.6. laikantis objektyvo ir nešališko principų vertinamos žinios, mokymo pažanga, pasiekimai, kompetencijos.

14.7. teikiamos galimybės įgyti praktinės ir tarptautinės darbo patirties ir dalyvauti neformaliojo ugdymosi veiklose.

15. Įstaiga imasi priemonių ir užtikrina, kad:

15.1. prie mokinių nebūtų priekabiauama, seksualiai priekabiauama ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu.

15.2. mokiniai, 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.

16. Įstaiga pagal kompetenciją privalomai užtikrina, kad mokymo programose ir vadovėliuose ir mokymo priemonėse nebūtų moterų ir vyrų diskriminavimo propagavimo ir diskriminavimo propagavimo lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu.

IV SKYRIUS

NAUJŲ DARBUOTOJŲ PRIĖMIMAS IR JAU ESAMŲ DARBUOTOJŲ ATLEIDIMAS

17. Įstaiga pritaria darbuotojų įvairovei ir siekia užtikrinti, kad su visais joje siekiančiais dirbti pretendентаis būtų elgiama sąžiningai ir kad jie į darbą būtų priimami tik remiantis savo sugebėjimais ir kvalifikacija.

18. Priėmimo į darbą metu turi būti atrinkti tik patys tinkamiausi atitinkamoms pareigoms darbuotojai atsižvelgiant į jų patirtį ir kvalifikaciją.

19. Naujų darbuotojų atrankos procesas yra vykdomas sistemingai visiems darbo pasiūlymams visuose lygmenyse. Visų darbo vietų atrankos kriterijai yra aiškiai nustatomi ir išsamiai aprašyti.

20. Įstaigos darbo skelbimai yra publikuojami darbo skelbimų internetiniuose portaluose (Įstaigos ir Užimtumo tarnybos internetinėje svetainėje ir klientų aptarnavimo skyriuose esančiuose standuose). Skelbimai apie laisvas darbo vietas yra rengiami taip, kad jie nebūtų suteikiantys pirmenybę dalyvauti konkurse dėl laisvos darbo vietos tik tam tikros lyties, rasės, tautybės, pilietybės,

kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos kandidatams.

21. Naujų Įstaigos darbuotojų atranka yra paremta laisvomis darbo vietomis, tinkamumu ir gebėjimu atlikti darbą bei informacija, gauta iš kandidatų, turi būti siejama tik su kvalifikacija, susijusia su darbo vietos keliamais reikalavimais.

22. Darbuotojai, atsakingi už kandidatų atranką, už darbo pokalbius ir jų paskyrimą, yra aiškiai informuoti apie atrankos kriterijus ir reikalavimą įgyvendinti lygių galimybių politiką. Esant galimybei, bent du Įstaigos personalo atrankos darbuotojai dalyvauja pokalbyje su kandidatu.

23. Kandidatams į laisvas darbo vietas visi užduodami klausimai yra susiję su atrankos kriterijais. Pokalbyje dalyvaujantys personalo atrankos darbuotojai negali užduoti klausimų apie kandidato lytį, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, neįgalumą, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą, daryti prielaidų apie kandidato vaidmenį namuose ir šeimoje, tiek, kiek tai tiesiogiai nesusiję su Darbo kodekse numatytų garantijų taikymu darbuotojui.

24. Neįgaliesiems kandidatams, kurie apie neįgalumą nurodo kreipdamiesi dėl laisvos darbo vietos, sudaromos tinkamos sąlygos (pvz., lengvai pasiekiami pokalbių kambariai ar ženklų kalba kalbančio vertėjo pagalba), kad jiems būtų užtikrintos lygios galimybės su kitais kandidatais.

25. Atleidimas iš darbo vykdomas vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, kurio atitinkami straipsniai visiems darbuotojams taikomi vienodai, neatsižvelgiant į lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją. Darbo kodeksas numato, kad darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį be įspėjimo ir nemokėti išeitinės išmokos dėl darbuotojo priekabiavimo dėl lyties ar seksualinio priekabiavimo, diskriminacinio pobūdžio veiksmų ar garbės ir orumo pažeidimo kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų atžvilgiu darbo metu ar darbo vietoje.

V SKYRIUS DARBUOTOJŲ, MOKINIŲ ŠVIETIMAS

26. Įstaiga, atsižvelgdama į strateginius tikslus ir finansines galimybes, organizuoja darbuotojų mokymus, kurie:

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

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

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

26.4. padeda vadovams ir darbuotojams elgtis taip, kad būtų išvengta lygių galimybių politikos ir teisės aktų pažeidimų, taip pat suteikia žinių konfliktų sprendimo srityje.

27. Klasų, grupių vadovai supažindina mokinius su Įstaigos lygių galimybių politikos ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašo nuostatomis taikomomis mokiniams.

VI SKYRIUS DARBO UŽMOKESČIO NUSTATYMAS IR PAAUKŠTINIMAS

28. Darbuotojams atlyginimas nustatomas vadovaujantis Ukmergės technologijų ir verslo mokyklos darbuotojų darbo apmokėjimo sistema, Lietuvos Respublikos įstatymais, Vyriausybės nutarimais ir kitais teisės aktais.

29. Nustatant darbo užmokestį konkrečioms darbuotojams vadovujamasi išimtinai objektyviais kriterijais, susijusiais su darbuotojo kvalifikacija, darbuotojui tenkančios atsakomybės laipsniu, atliekamų darbų pobūdžiu, darbo stažu, kvalifikacine kategorija, pasiektais rezultatais ir kitais objektyviais kriterijais, kurie yra nustatyti Įstaigos darbuotojų veiklos vertinimo nuostatuose.

Nustatant darbo užmokestį draudžiama atsižvelgti į darbuotojo lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją.

30. Visiems darbuotojams už tą patį ar lygiavertį darbą mokamas toks pats atlyginimas neatsižvelgiant į darbuotojo lytį, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, negalią, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą. Toks pats darbas reiškia atlikimą darbo veiklos, kuri pagal objektyvius kriterijus vienoda ar panaši į kitą darbo veiklą tiek, kad abu darbuotojai gali būti sukeisti vietomis be didesnių darbdavio sąnaudų. Lygiavertis darbas reiškia, kad jis pagal objektyvius kriterijus yra ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas darbdaviui siekiant savo veiklos tikslų, negu kitas palyginamasis darbas. Darbo vertė nustatoma atsižvelgiant į objektyvius kriterijus: išsilavinimą, profesinius ir mokymo reikalavimus, įgūdžius, pastangas ir atsakomybę, atliekamą darbą ir vykdomų užduočių pobūdį.¹

31. Kriterijai, kuriais yra vadovaujama renkant kandidatus paaukštinimui pareigose, yra susiję išimtinai tik su asmens gebėjimais ir atliekamo darbo kokybe bei asmeniniais pasiekimais profesinėje srityje ir nė vienas darbuotojas negali būti ir nėra diskriminuojamas dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.

32. Metiniai ar kito periodo darbuotojų darbo rezultatų vertinimai yra atliekami vadovaujantis ir taikant vienodus kriterijus visiems darbuotojams neatsižvelgiant į darbuotojų lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją ar kitas aplinkybes, kurios nėra susijusios su darbuotojo profesija darbo pareigų vykdymu, profesiniais pasiekimais ar asmeniniais darbo rezultatais.

VII SKYRIUS DARBUOTOJŲ APSAUGA

33. Įstaiga imasi 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.

34. Visi Įstaigos darbuotojai ir kandidatai į laisvas darbo vietas, kurie mano, kad jų lygios galimybės yra pažeidžiamos ar jie yra diskriminuojami, turi teisę kreiptis į Įstaigos direktorių ir nurodyti asmenį, kuris galimai pažeidžia darbuotojo ar kandidato teises ar jį diskriminuoja.

35. Direktorius, gavęs darbuotojo ar kandidato į laisvą darbo vietą skundą dėl lygių galimybių pažeidimo ar diskriminacijos, tokį skundą nedelsdamas perduoda nagrinėti Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai ar kitai kompetentingai institucijai. Informacija apie tokį skundą yra laikoma konfidencialia ir negali būti paviešinta asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ar jo tyrimu.

36. Įstaiga galimo pažeidimo tyrimo metu bendradarbiauja su tyrimą atliekančiomis institucijomis, teikia visą turimą informaciją, kuri yra reikšminga galimam pažeidimui ištirti.

37. Bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš darbuotoją ar kandidatą užimti laisvą darbo vietą, pateikusi skundą dėl diskriminacijos ar kitų jo lygių galimybių pažeidimo, yra draudžiamas ir yra laikomas darbo pareigų pažeidimu, už kurį gali būti taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse.

38. Asmuo, patyręs diskriminaciją lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, turi teisę reikalauti iš kaltų asmenų atlyginti turtinę ir neturtinę žalą įstatymų nustatyta tvarka.

VIII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

¹ 2014/124/ES: Komisijos rekomendacijos 2014 m. kovo 7 d. dėl vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo

39. Šis Tvarkos aprašas yra peržiūrimas ir, jei reikia, atnaujinamas (keičiamas, papildomas) pasikeitus šios politikos reguliavimo srities imperatyviems teisės aktams.

40. Darbuotojai su šiuo Tvarkos aprašu supažindinami naudojant informacines technologijas ir privalo laikytis joje nustatytų įpareigojimų, o atlikdami savo darbo funkcijas, vadovautis šiame Tvarkos apraše nustatytais principais. Šio Tvarkos aprašo pažeidimas laikomas darbo pareigų pažeidimu už kurį taikoma atsakomybė numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse ir Įstaigos darbo tvarkos taisyklėse.

41. Apie diskriminaciją ir kitus lygių galimybių pažeidimus darbuotojai, siekiantys įsidarbinti asmenys, mokiniai ir siekiantys mokytis Įstaigoje mokiniai gali pranešti:

41.1. užpildydami šio Tvarkos aprašo priede nustatytos formos pranešimą. Pranešimą pateikia tiesiogiai arba elektroniniu paštu atitinkamai: savo vadovui, klasės/grupės vadovui ar Įstaigos direktoriui.

Įstaigoje nustatyti diskriminacijos atvejai nedelsiant perduodami tirti Lygių galimybių kontrolieriui arba kitoms kompetentingoms institucijoms.

41.2. pateikdami skundą Lygių galimybių kontrolierei (-iui) užpildant elektroninę skundo formą (www.lygybe.lt) arba elektroniniu paštu lygybe@lygybe.lt.

42. Tvarkos aprašas skelbiamas Įstaigos interneto svetainėje <http://ukvm.lt>.

SUDERINTA

Ukmergės technologijų ir verslo mokyklos
darbo tarybos 2025 m. gegužės 7 d. posėdžio
nutarimu (protokolas Nr. V7-2)

Ukmergės technologijų ir verslo mokyklos lygių galimybių politikos ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašo priedas

(Pranešimo apie diskriminaciją, lygių galimybių pažeidimą forma)

PRANEŠIMAS APIE PAŽEIDIMĄ

20 ____ m. _____ d.

(vieta)

Asmens, pranešančio informaciją apie pažeidimą, duomenys	
Vardas, pavardė	
Pareigos (arba nurodomos pareigos, į kurias asmuo pretendavo), mokinio klasė/grupė, arba siekiančio mokytis asmens	
Telefono ryšio Nr. (pastabos dėl susisiekiimo)	
El. pašto adresas	
Informacija apie pažeidimą	
1. Apie kokį pažeidimą pranešate? Kokio pobūdžio tai pažeidimas?	
2. Kas padarė šį pažeidimą? Kokie galėjo būti asmens motyvai darant pažeidimą?	
3. Pažeidimo padarymo vieta, laikas.	
Duomenys apie pažeidimą padariusį asmenį ar asmenis	
Vardas, pavardė	
Pareigos	
4. Ar yra kitų asmenų, kurie dalyvavo ar galėjo dalyvauti darant pažeidimą? Jei taip, nurodykite juos.	
5. Ar yra kitų pažeidimo liudytojų? Jei taip, žemiau pateikite jų kontaktinius duomenis.	
Duomenys apie pažeidimo liudytoją ar liudytojus	
Vardas, pavardė	
Pareigos	
Telefono ryšio Nr.	

El. pašto adresas	
6. Kokius pažeidimą pagrindžiančius duomenis, galinčius padėti atlikti pažeidimo tyrimą, galėtumėte pateikti? Nurodykite pridedamus rašytinius ar kitus duomenis apie pažeidimą.	
7. Ar apie šį pažeidimą jau esate kam nors pranešęs? Jei pranešėte, kam buvo pranešta ir ar gavote atsakymą? Jei gavote atsakymą, nurodykite jo esmę.	
8. Papildomos pastabos ir komentarai.	

☐ Patvirtinu, kad mano teikiama informacija yra teisinga.

Data	Vardas, pavardė, parašas
------	--------------------------

PATVIRTINTA

Ukmergės technologijų ir verslo mokyklos
direktoriaus 2025 m. gegužės 7 d. įsakymu
Nr. V-38

UKMERGĖS TECHNOLOGIJŲ IR VERSLO MOKYKLOS LYGIŲ GALIMYBIŲ 2025–2027 METŲ VEIKSMŲ PLANAS

Ukmergės technologijų ir verslo mokykla (toliau – Įstaiga) skatina lygybę ir įvairovę, netoleruoja diskriminacijos visose savo veiklose. Įstaiga, įgyvendindama lygių galimybių politiką, visiems Ukmergės technologijų ir verslo mokyklos darbuotojams, mokiniams siekia sukurti palankią, saugią, draugišką darbo aplinką, gerindama pačios Įstaigos įvaizdį ir didindama darbo efektyvumą. Ukmergės technologijų ir verslo mokyklos lygių galimybių 2025–2027 metų veiksmų planas (toliau – Veiksmų planas) sukurtas siekiant atkreipti Įstaigos darbuotojų, mokinių dėmesį į lygių galimybių svarbą ir skatinti pokyčius šioje srityje. Veiksmų planas pirmiausia prisideda prie lygių galimybių politikos ir jos įgyvendinimo Įstaigoje organizaciniu lygmeniu, siekiant nustatyti ir įgyvendinti konkrečius uždavinius, gerinančius Įstaigos darbuotojų, mokinių poreikius lygių galimybių srityje.

Nr.	Tikslas	Uždavinys	Priemonė	Terminas	Atsakingas vykdytojas	Siekiami rezultatai	Siekiamas pokytis
VIEŠINIMAS, KOVA SU STEREOTIPAIS, SĄMONINGUMO IR PAKANTUMO ĮVAIROVEI DIDINIMAS							
1.	Siekti, kad visiems Įstaigos darbuotojams, mokiniams būtų žinomas lygių galimybių politikos ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašas.	Užtikrinti, kad kiekvienam Įstaigos darbuotojui, mokiniui būtų prieinamas ir pažįstamas lygių galimybių politikos ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašas.	Naujus Įstaigos darbuotojus ir mokinius supažindinti su Lygių galimybių politikos ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašu.	Nuolat	Personalo specialistas. Direktoriaus pavaduotojas ugdymui.	95 proc. Įstaigos darbuotojų, mokinių yra susipažinę su Lygių galimybių politikos ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašu.	Įstaigos darbuotojas, mokinys yra susipažinęs su Lygių galimybių politikos ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašo nuostatas.

2.	Didinti Įstaigos darbuotojų, mokinių sąmoningumą lygių galimybių, lyčių lygybės srityse, keičiant nusistovėjusius stereotipus ir mažinant diskriminacijos apraiškas.	Didinti Įstaigos darbuotojų, mokinių sąmoningumą, lygių galimybių, lyčių lygybės tema.	Suorganizuoti seminarą ir / ar grupinę diskusiją lygių galimybių, lyčių lygybės tematika.	1 kartą per metus	Personalo specialistas. Direktoriaus pavaduotojas ugdymui.	Suorganizuota 1 lygių galimybių, lyčių lygybės paskaita (mokymai) arba diskusija, kurioje dalyvavo 50 proc. Įstaigos darbuotojų, mokinių.	Seminaras, paskaita, diskusijos apie lygias galimybes ir lyčių lygybės užtikrinimo svarbą didins Įstaigos darbuotojų, mokinių sąmoningumą ir leis šiomis temomis nusistovėjusius stereotipus.
		Kelti Įstaigos darbuotojų, mokinių kompetencijas atpažįstant priekabiavimą dėl asmens tapatybės bruožų, identifikuojant ir atpažįstant diskriminaciją hipotetinėse situacijose.	Suorganizuoti paskaitą (mokymus ar diskusiją), padedančią identifikuoti diskriminacijos apraiškas darbo, mokymosi aplinkose, Įstaigos darbuotojams, mokiniams.	Iki 2027 m. gruodžio 31 d.	Personalo specialistas. Direktoriaus pavaduotojas ugdymui.	Suorganizuota 1 paskaita (mokymai, diskusija), kurioje dalyvavo 50 proc. Įstaigos darbuotojų, mokinių.	Įstaigos darbuotojai, mokiniai gebės atpažinti diskriminaciją ir identifikuoti pagal bruožą, skatindami nepakantumą ir reagavimą į susidariusias tokiopobūdžio situacijas. Didėjantis sąmoningumas formuoja ir gerina

							bendravimo kultūrą.
ASMENINIO IR PROFESINIO GYVENIMO, MOKYMOSI DERINIMAS							
3.	Siekti, kad Įstaigos darbuotojams, mokiniams būtų užtikrintos lygios galimybės.	Sudaryti Įstaigos darbuotojams, mokiniams palankias sąlygas derinti šeimos įsipareigojimus ir darbą, mokymąsi.	Sudaryti galimybes darbuotojams dirbti nuotoliniu būdu, vadovaujantis Įstaigos direktoriaus įsakymo dėl nuotolinio darbo nuostatomis. Sudaryti galimybes mokiniams mokytis nuotoliniu būdu arba savarankiškai, dėl susidariusių šeimyninių aplinkybių	Nuolat	Įstaigos direktorius. Personalo specialistas. Direktoriaus pavaduotojas ugdymui.	Pagal galimybes darbuotojams suteikta teisė dirbti nuotoliniu būdu, lanksčiu darbo grafiku. Pagal galimybes mokiniams leisti mokytis nuotoliniu būdu arba savarankiškai, dėl susidariusių šeimyninių aplinkybių	Įstaiga–darbdavė, užtikrinanti profesinio ir asmeninio gyvenimo suderinimo sąlygas, kuriai svarbi darbuotojų emocinė gerovė. Įstaiga– mokykla, užtikrinanti mokymosi ir asmeninio gyvenimo suderinimo sąlygas, kuriai svarbi mokinių emocinė gerovė.
4.	Stiprinti pagalbą Įstaigos darbuotojams, grįžusiems iš vaiko priežiūros atostogų, po ligos. Stiprinti pagalbą Įstaigos mokiniams, grįžusiems iš vaiko priežiūros atostogų, po ligos.	Organizuoti Įstaigos darbuotojams konsultacijas ir mokymus. Organizuoti pagalbą Įstaigos mokiniams, grįžusiems iš vaiko priežiūros atostogų, po ligos.	Iš vaiko priežiūros atostogų, po ligos grįžusiems Įstaigos darbuotojams suteikti mentoriaus pagalbą, sudaryti sąlygas dalyvauti mokymuose, padėti integruotis darbo vietoje. Iš vaiko priežiūros	Nuolat	Įstaigos direktorius. Personalo specialistas. Direktoriaus pavaduotojas ugdymui.	Sudarytos sąlygos darbuotojams atnaujinti savo darbo įgūdžius, prireikus paskirti mentorių. Sudarytos sąlygos mokiniams	Greitesnė adaptacija ir pridėtinė vertė organizacijai.

			atostogų, po ligos grįžusiems Įstaigos mokiniams suteikti mokytojo pagalbą, individualias ar grupines konsultacijas, sudaryti sąlygas dalyvauti mokymuose, padėti integruotis klasėje, grupėje.			atnaujinti savo žinias, praktinius įgūdžius, prireikus paskirti mentorių.	
LYČIŲ LYGYBĖ							
5.	Siekti lyčių pusiausvyros lyderystės ir sprendimų priėmimo procesuose.	Tobulinti lyčių lygybės aspekto integraciją darbuotojų atrankose.	Užtikrinti, kad darbuotojų paieškos skelbimai būtų nediskriminuojantys lyties pagrindu, nesiremtų lyčių stereotipais.	Nuolat	Įstaigos direktorius. Personalo specialistas.	Vykdoma nuolatinė stebėseną ir, esant neatitikimų, teikiamos rekomendacijos dėl lyčių lygybės aspekto išlaikymo	Įstaiga– atvira abiem lytims darbovietė.
STEBĖSENA IR (ISI)VERTINIMAS							
6.	Užtikrinti lygių galimybių veiksmų plano priemonių vykdymo stebėseną.	Atlikti lygių galimybių veiksmų plano priemonių įgyvendinimo vertinimą.	Parengti lygių galimybių veiksmų plano priemonių vykdymo ataskaitą, rezultatus viešinant Įstaigos interneto svetainėje.	Kasmet iki sausio 31 d.	Personalo specialistas. Direktoriaus pavaduotojas ugdymui.	Atliktas lygių galimybių veiksmų plano priemonių vykdymo vertinimas, informacija iki kiekvienų metų sausio 31 d.	Nuolatinė lygių galimybių plano priemonių vykdymo rezultatų stebėseną leis užtikrinti

						paskelbta Įstaigos interneto svetainėje.	efektyvesnį lygių galimybių įgyvendinimą Įstaigoje, tobulinti įrankius, priemones, užtikrinančias lygias galimybes.
--	--	--	--	--	--	---	---

Esant poreikiui, Ukmergės technologijų ir verslo mokyklos lygių galimybių 2025–2027 metų veiksmų planas gali būti peržiūrimas, keičiamas ir (ar) papildomas.
