KAUNO LOPŠELIO-DARŽELIO „ŽILVITIS“

DIREKTORIUS

ĮSAKYMAS
DĖL LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS PATVIRTINIMO

2026 m. liepos d. Nr. V -
Kaunas

Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu, Lietuvos Respublikos švietimo įstatymu, Lietuvos Respublikos asmens su negalia teisių apsaugos pagrindų įstatymu, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymu, Bendruoju duomenų apsaugos reglamentu, Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymu

T v i r t i n u Kauno lopšelio-darželio „Žilvitis“ lygių galimybių politiką (pridedama).

Direktorė Jolanta Pocė

PATVIRTINTA
Kauno lopšelio-darželio „Žilvitis“
Direktoriaus 2026 m. liepos 17 d.
įsakymu Nr. V-124
SUDERINTA
Kauno lopšelio-darželio „Žilvitis“ darbo tarybos
2026 m. liepos 15 d. protokolu Nr. 8

KAUNO LOPŠELIO-DARŽELIO „ŽILVITIS“ LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA

I. BENDROSIOS NUOSTATOS
I SKYRIUS
BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Kauno lopšelio-darželio „Žilvitis“ lygių galimybių politika (toliau – Politika) nustato lygių galimybių, nediskriminavimo, pagarbos žmogaus orumui, įtraukties ir tinkamo sąlygų pritaikymo principus Įstaigoje, taip pat šių principų įgyvendinimo, pažeidimų prevencijos, pranešimų apie galimus pažeidimus nagrinėjimo ir atsakomybės pagrindus.
2. Politika parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu, Lietuvos Respublikos švietimo įstatymu, Lietuvos Respublikos asmens su negalia teisių apsaugos pagrindų įstatymu, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymu, Bendruoju duomenų apsaugos reglamentu, Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymu ir kitais taikytinais teisės aktais.
3. Politikos tikslas – užtikrinti, kad Įstaigoje būtų laikomasi asmenų lygybės ir vienodo požiūrio į asmenis principų, nebūtų diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, nurodymo diskriminuoti, persekiojimo, priešiško elgesio ar kitų lygių galimybių pažeidimų.
4. Politika taikoma visiems Įstaigos darbuotojams, nepriklausomai nuo jų pareigų, darbo sutarties rūšies, darbo krūvio ar darbo funkcijų pobūdžio, taip pat asmenims, siekiantiems įsidarbinti Įstaigoje, praktikantams, stažuotojams, savanoriams ir kitiems asmenims, dalyvaujantiems Įstaigos veikloje.
5. Politika taip pat taikoma Įstaigai vykdant švietimo veiklą, teikiant ugdymo, priežiūros, administracines ir kitas su Įstaigos veikla susijusias paslaugas vaikams, jų tėvams (globėjams, rūpintojams), kitiems vaikų atstovams pagal įstatymą, lankytojams, paslaugų teikėjams, partneriams ir kitiems su Įstaiga susijusiems asmenims.
6. Įstaigoje draudžiama tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, daugialypė, sąveikinė ir siejamoji diskriminacija, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti, taip pat bet koks persekiojimas, priešiškas elgesys ar neigiamos pasekmės asmeniui dėl to, kad jis pranešė apie

galimą diskriminaciją, dalyvavo nagrinėjant pranešimą, teikė paaiškinimus ar liudijo dėl galimo lygių galimybių pažeidimo.

7. Įstaigoje lygios galimybės užtikrinamos neatsižvelgiant į asmens amžių, etninę priklausomybę, kalbą, kilmę, lytį, lyties raišką ar kitus lyties požymius, lytinę tapatybę, negalią, odos spalvą, pažiūras, pilietybę, rasę, religiją ar įsitikinimus, seksualinę orientaciją, socialinę padėtį, tautybę, tikėjimą ar kitus teisės aktuose nustatytus pagrindus, įskaitant atvejus, kai tam tikras asmens tapatybės bruožas jam yra priskiriamas kitų asmenų.

8. Įstaiga, įgyvendindama šią Politiką, užtikrina vienodą požiūrį priimant į darbą, nustatant darbo sąlygas, skiriant darbo užmokestį, sudarant galimybes kelti kvalifikaciją, vertinant darbuotojų veiklą, taikant skatinimo priemones, sprendžiant dėl darbo pareigų pažeidimų, darbo sutarties pakeitimo ar nutraukimo ir kitais su darbo santykiais susijusiais atvejais.

9. Įstaiga, kaip švietimo teikėja, užtikrina lygias galimybes vaikams dalyvauti ugdymo procese, naudotis Įstaigos teikiamomis paslaugomis, gauti jų poreikius atitinkančią pagalbą, taip pat siekia, kad ugdymo turinys, priemonės, bendravimas ir Įstaigos aplinka neįtvirtintų diskriminacijos ar jos propagavimo.

10. Įstaiga imasi tinkamų ir proporcingų priemonių, kad asmenims su negalia, atsižvelgiant į konkrečias aplinkybes ir individualius poreikius, būtų užtikrintas tinkamas sąlygų pritaikymas siekiant įsidarbinti, dirbti, kelti kvalifikaciją, dalyvauti ugdymo procese, naudotis Įstaigos teikiamomis paslaugomis ir dalyvauti Įstaigos veikloje.

11. Įstaigos darbuotojai, vykdydami darbo funkcijas, bendraudami tarpusavyje, su vaikais, jų tėvais (globėjais, rūpintojais), kitais vaikų atstovais pagal įstatymą, lankytojais, partneriais ir kitais asmenimis, privalo laikytis pagarbos žmogaus orumui, lygiateisiškumo, nediskriminavimo, profesinės etikos, konfidencialumo ir atsakingo elgesio principų.

12. Šios Politikos nuostatos taikomos tiek Įstaigos patalpose ir teritorijoje, tiek vykdant darbo funkcijas ar Įstaigos veiklą kitose vietose, įskaitant išvykas, renginius, susirinkimus, mokymus, nuotolinį bendravimą, elektroninę komunikaciją ir kitą su Įstaigos veikla susijusią aplinką.

13. Ši Politika yra privaloma visiems Įstaigos darbuotojams. Su Politika darbuotojai supažindinami Įstaigoje nustatyta tvarka. Politika skelbiama Įstaigos bendruomenei prieinamu būdu.

II SKYRIUS
PAGRINDINĖS SĄVOKOS

14. Šioje Politikoje 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, Lietuvos Respublikos asmens su negalia teisių apsaugos pagrindų įstatyme ir kituose teisės aktuose.

15. **Daugialypė diskriminacija** – asmens diskriminacija daugiau nei vienu diskriminacijos pagrindu.

16. **Diskriminacija** – naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas vienu ar keliais diskriminacijos pagrindais. Diskriminacijos formomis laikoma tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, daugialypė diskriminacija, sąveikinė diskriminacija, siejamoji diskriminacija, nurodymas diskriminuoti, priekabiavimas ir seksualinis priekabiavimas.

17. **Diskriminacijos pagrindai** – asmens amžius, etninė priklausomybė, kalba, kilmė, lytis, lyties raiška ar kiti lyties požymiai, lytinė tapatybė, negalia, odos spalva, pažiūros, pilietybė, rasė, religija ar įsitikinimai, seksualinė orientacija, socialinė padėtis, tautybė, tikėjimas ar kiti teisės aktuose nustatyti pagrindai, dėl kurių asmuo gali patirti diskriminaciją, įskaitant atvejus, kai tam tikras asmens tapatybės bruožas jam yra priskiriamas kitų asmenų.

18. **Lygios galimybės** – žmogaus teisių ir laisvių užtikrinimas be diskriminacijos, sudarant sąlygas visiems asmenims vienodomis sąlygomis naudotis teisėmis, dalyvauti darbo, ugdymo, švietimo, savanorystės, Įstaigos bendruomenės ir kitose su Įstaigos veikla susijusiose srityse.

19. **Tiesioginė diskriminacija** – elgesys su asmeniu, kai vienu ar keliais diskriminacijos pagrindais jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu tokiomis pačiomis ar panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus teisės aktuose nustatytus pagrįstus, teisėtus ir proporcingus atvejus.

20. **Netiesioginė diskriminacija** – veikimas ar neveikimas, teisės norma, vertinimo kriterijus, sąlyga ar praktika, kurie iš pirmo žvilgsnio yra neutralūs, tačiau juos taikant asmuo ar asmenų grupė dėl vieno ar kelių diskriminacijos pagrindų gali atsidurti mažiau palankioje padėtyje, nebent tokį veikimą, neveikimą, kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis, būtinomis ir proporcingomis priemonėmis.

21. **Sąveikinė diskriminacija** – asmens diskriminacija keliais diskriminacijos pagrindais, kai dėl šių pagrindų tarpusavio sąveikos asmuo atsiduria blogesnėje padėtyje nei palyginamoje situacijoje esantis kitas asmuo.

22. **Siejamoji diskriminacija** – asmens diskriminacija dėl jo ryšio ar tariamo ryšio su kitu asmeniu ir to kito asmens tapatybės bruožų, kurie gali būti diskriminacijos pagrindas.

23. **Nurodymas diskriminuoti** – bet koks nurodymas, pavedimas, skatinimas ar reikalavimas kitam asmeniui elgtis diskriminuojančiai arba sudaryti kitam asmeniui mažiau palankias sąlygas vienu ar keliais diskriminacijos pagrindais.

24. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys ar reali tokio elgesio grėsmė, kai vienu ar keliais diskriminacijos pagrindais siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas, siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka ir (ar) siekiama padaryti žalą arba ji padaroma.

25. **Seksualinis priekabiavimas** – nepageidaujamas seksualinio pobūdžio elgesys, kuris gali būti išreikštas žodžiu, raštu, vaizdu, fiziniu veiksmu ar kitu būdu, kai tokiu elgesiu siekiama pakenkti arba pakenkiama asmens orumui, ypač kai sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

26. **Persekiojimas** – nepalankus elgesys, priešiški veiksmai ar neigiamos pasekmės asmeniui dėl to, kad jis pateikė pranešimą, skundą, prašymą ar paaiškinimą dėl galimo diskriminacijos ar kito lygių galimybių pažeidimo, dalyvavo tokio pranešimo nagrinėjime, liudijo, teikė informaciją ar padėjo kitam asmeniui ginti jo teises.

27. **Socialinė padėtis** – asmens padėtis, kurią lemia jo šeiminė padėtis, įgyta kvalifikacija ir (ar) išsilavinimas, mokymasis ir (ar) studijos, turima nuosavybė, gaunamos pajamos, teisės aktuose nustatytos valstybės paramos poreikis ir (ar) kiti su asmens turtine ar socialine padėtimi susiję veiksniai.

28. **Asmuo su negalia** – asmuo, kuris dėl ilgalaikio fizinio, psichikos, intelekto ar jutimo sutrikimo, sąveikaudamas su įvairiomis kliūtimis, gali patirti ribojimų visapusiškai ir veiksmingai dalyvauti visuomenėje lygiai su kitais asmenimis.

29. **Tinkamas sąlygų pritaikymas** – konkrečiu atveju reikalingas aplinkybių pakeitimas ir (ar) kliūčių pašalinimas, siekiant užtikrinti asmeniui su negalia galimybę naudotis teisėmis ir laisvėmis, įsidarbinti, dirbti, kelti kvalifikaciją, dalyvauti ugdymo procese, naudotis Įstaigos teikiamomis paslaugomis ar dalyvauti Įstaigos veikloje, jeigu dėl tokio pritaikymo Įstaigai neatsiranda neproporcinga ar nepagrįsta našta.

30. Tinkamo sąlygų pritaikymo neužtikrinimas gali būti laikomas diskriminacija negalios pagrindu, jeigu konkrečiu atveju asmeniui su negalia nepagrįstai nesudaromos sąlygos naudotis teisėmis, dalyvauti darbo, ugdymo, švietimo ar kitoje su Įstaigos veikla susijusioje srityje.

31. **Lygybės duomenys** – nuasmeninti arba, jeigu nuasmeninti neįmanoma, pseudonimizuoti duomenys, kurie gali būti naudojami Įstaigoje vertinant lygių galimybių užtikrinimą, nustatant galimas nelygybės rizikas ir planuojant prevencines priemones. Tokie duomenys tvarkomi tik teisės aktų nustatyta tvarka, laikantis asmens duomenų apsaugos reikalavimų.

32. **Pranešimas apie galimą lygių galimybių pažeidimą** – žodžiu, raštu ar elektroninėmis priemonėmis pateikta informacija apie galimą diskriminaciją, priekabiavimą, seksualinį priekabiavimą, nurodymą diskriminuoti, persekiojimą, tinkamo sąlygų pritaikymo neužtikrinimą ar kitą šios Politikos pažeidimą.

33. Kitos šioje Politikoje vartojamos sąvokos suprantamos taip, kaip jos apibrėžtos galiojančiuose teisės aktuose ir Įstaigos vidaus dokumentuose.

III SKYRIUS
LYGIŲ GALIMYBIŲ IR NEDISKRIMINAVIMO PRINCIPAI

34. Įstaigoje lygios galimybės įgyvendinamos vadovaujantis asmenų lygybės, nediskriminavimo, pagarbos žmogaus orumui, įtraukties, prieinamumo, objektyvumo, proporcingumo, konfidencialumo, prevencijos ir atsakomybės principais.

35. Asmenų lygybės principas reiškia, kad visi asmenys Įstaigoje turi būti vertinami vienodai, sąžiningai ir pagarbiai, neatsižvelgiant į jų asmens tapatybės bruožus ar kitus teisės aktuose nustatytus diskriminacijos pagrindus.

36. Nediskriminavimo principas reiškia, kad Įstaigoje draudžiama bet kokia tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija, daugialypė, sąveikinė ar siejamoji diskriminacija, nurodymas diskriminuoti, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, tinkamo sąlygų pritaikymo neužtikrinimas, kai jis laikytinas diskriminacija negalios pagrindu, taip pat kiti lygių galimybių pažeidimai.

37. Pagarbos žmogaus orumui principas reiškia, kad Įstaigoje turi būti kuriama pagarbi, saugi ir bendradarbiavimu grįsta darbo, ugdymo ir bendruomenės aplinka, kurioje netoleruojamas asmens žeminimas, menkinimas, įžeidinėjimas, atstūmimas, stereotipų skatinimas ar kitoks elgesys, galintis pažeisti asmens orumą.

38. Įtraukties principas reiškia, kad Įstaiga siekia sudaryti sąlygas visiems vaikams, darbuotojams, kandidatams į darbuotojus, praktikantams, stažuotojams, savanoriams ir kitiems su Įstaigos veikla susijusiems asmenims pagal galimybes visavertiškai dalyvauti Įstaigos veikloje, ugdymo procese, darbo santykiuose ir bendruomenės gyvenime.

39. Prieinamumo principas reiškia, kad Įstaiga, atsižvelgdama į konkrečias aplinkybes, turimus išteklius ir individualius asmenų poreikius, siekia šalinti fizines, informacines, organizacines, komunikacines ir kitas kliūtis, galinčias riboti asmenų dalyvavimą Įstaigos veikloje ar naudojimąsi Įstaigos teikiamomis paslaugomis.

40. Tinkamo sąlygų pritaikymo principas reiškia, kad Įstaiga imasi tinkamų ir proporcingų priemonių, kad asmenims su negalia konkrečiu atveju būtų sudarytos sąlygos siekti įsidarbinti, dirbti, kelti kvalifikaciją, dalyvauti ugdymo procese, savanoriškoje veikloje, naudotis Įstaigos teikiamomis paslaugomis ir dalyvauti Įstaigos bendruomenės gyvenime, jeigu dėl tokio pritaikymo Įstaigai neatsiranda neproporcinga ar nepagrįsta našta.

41. Objektyvumo principas reiškia, kad sprendimai dėl priėmimo į darbą, darbo sąlygų, darbo užmokesčio, kvalifikacijos tobulinimo, darbuotojų veiklos vertinimo, skatinimo, atsakomybės taikymo, darbo sutarties pakeitimo ar nutraukimo, taip pat kiti su darbuotojais susiję sprendimai priimami remiantis darbuotojų dalykinėmis savybėmis, kompetencija, kvalifikacija, darbo rezultatais, teisės aktų reikalavimais ir kitais objektyviais kriterijais.

42. Proporcingumo principas reiškia, kad Įstaigos taikomos priemonės, sprendimai ar reikalavimai turi būti pagrįsti teisėtu tikslu, tinkami, būtini ir neperteklinai, o galimi asmenų teisių ribojimai gali būti taikomi tik tiek, kiek tai būtina teisės aktų nustatytais atvejais.

43. Įstaiga, kaip darbdavys, užtikrina vienodus atrankos ir priėmimo į darbą kriterijus, vienodas darbo sąlygas, vienodas galimybes kelti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, įgyti praktinės patirties, naudotis Įstaigoje taikomomis lengvatomis ar kitomis garantijomis, taiko vienodus darbuotojų veiklos vertinimo ir atleidimo iš darbo kriterijus bei už tokį patį ar vienodos vertės darbą moka vienodą darbo užmokestį.

44. Įstaiga užtikrina, kad darbuotojai, kandidatai į darbuotojus, praktikantai, stažuotojai ir savanoriai darbo vietoje, atrankos metu ar kitoje su Įstaigos veikla susijusioje aplinkoje nepatirtų diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, nurodymo diskriminuoti ar kitų lygių galimybių pažeidimų.

45. Įstaiga imasi priemonių, kad darbuotojai nebūtų diskriminuojami dėl nėštumo, gimdymo, tėvystės, vaiko priežiūros, papildomų poilsio dienų darbuotojams, auginantiems vaikus, nemokamų atostogų suteikimo, darbo laiko režimo pasirinkimo ar kitų su šeiminėmis pareigomis susijusių aplinkybių, kai tokios teisės įgyvendinamos teisės aktų nustatyta tvarka.

46. Įstaiga, kaip švietimo teikėja, užtikrina lygias galimybes vaikams dalyvauti ugdymo procese, naudotis Įstaigos teikiamomis paslaugomis, gauti pagalbą pagal individualius ugdymosi, sveikatos, socialinius ar kitus poreikius, taip pat siekia, kad ugdymo turinys, priemonės ir ugdymo aplinka būtų grindžiami pagarbos, įtraukties ir nediskriminavimo principais.

47. Įstaiga užtikrina, kad rengiant, įgyvendinant ir vertinant ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas, parenkant ugdymo priemones, organizuojant veiklas, renginius, išvykas, projektus ir kitas ugdymo formas nebūtų diskriminacijos, jos propagavimo, stereotipų įtvirtinimo ar asmenų menkinimo dėl bet kurio diskriminacijos pagrindo.

48. Įstaiga siekia, kad vaikų pasiekimų, pažangos, poreikių, elgesio, pagalbos reikmių ar dalyvavimo ugdymo procese vertinimas būtų grindžiamas individualiu vaiko pažinimu, objektyviais duomenimis, vaiko gerovės, įtraukties ir nediskriminavimo principais.

49. Įstaiga, organizuodama savanorišką veiklą, praktiką, stažuotes ar kitą su Įstaigos veikla susijusį dalyvavimą, užtikrina vienodas dalyvavimo sąlygas, draudžia diskriminaciją, priekabiavimą, seksualinį priekabiavimą ir nurodymus diskriminuoti, taip pat pagal galimybes užtikrina tinkamą sąlygų pritaikymą asmenims su negalia.

50. Konfidencialumo principas reiškia, kad informacija apie asmens pateiktą pranešimą, galimą lygių galimybių pažeidimą, tyrimo aplinkybes, asmens duomenis, sveikatos būklę, negalią, šeiminę ar socialinę padėtį, kitus asmens tapatybės bruožus ar jautrias aplinkybes tvarkoma tik tiek, kiek būtina teisėtam tikslui pasiekti, ir tik teisę tokią informaciją gauti turintiems asmenims.

51. Prevencijos principas reiškia, kad Įstaiga nelaukia, kol lygių galimybių pažeidimas įvyks, bet imasi priemonių galimiems pažeidimams išvengti: informuoja darbuotojus, skatina pagarbų bendravimą, peržiūri vidaus dokumentus, vertina darbo ir ugdymo aplinką, nagrinėja darbuotojų ir bendruomenės siūlymus, reaguoja į galimas rizikas.

52. Apsaugos nuo persekiojimo principas reiškia, kad asmeniui negali būti taikomos neigiamos pasekmės dėl to, kad jis pateikė pranešimą, skundą, prašymą ar paaiškinimą dėl galimo lygių galimybių pažeidimo, dalyvavo pranešimo nagrinėjime, liudijo, teikė informaciją ar padėjo kitam asmeniui ginti jo teises.

53. Bendradarbiavimo principas reiškia, kad Įstaiga, įgyvendindama šią Politiką, bendradarbiauja su darbuotojais, darbuotojų atstovais, vaikų tėvais (globėjais, rūpintojais), Įstaigos savivaldos institucijomis, savininko teises ir pareigas įgyvendinančia institucija, švietimo pagalbos specialistais ir kitais kompetentingais subjektais tiek, kiek tai būtina lygioms galimybėms užtikrinti.

54. Atsakomybės principas reiškia, kad kiekvienas Įstaigos darbuotojas pagal savo pareigas ir kompetenciją yra atsakingas už šios Politikos laikymąsi, pagarbią darbo ir ugdymo aplinką, tinkamą reagavimą į galimus pažeidimus ir bendradarbiavimą nagrinėjant su lygių galimybių užtikrinimu susijusius klausimus.

55. Specialiosios laikinosios priemonės, teisės aktuose nustatytos apsaugos priemonės nėštumo, gimdymo, vaiko žindymo, darbuotojų saugos ir sveikatos, asmenų su negalia, vaikų individualių poreikių tenkinimo, socialinės padėties ar kitais teisėtais pagrindais, kai jos taikomos teisėtam tikslui pasiekti tinkamomis, būtinomis ir proporcingomis priemonėmis, nelaikomos diskriminacija.

56. Įstaigoje netoleruojamas bet koks elgesys, kuris formaliai gali būti pateikiamas kaip nuomonė, juokas, kritika, tradicija ar įprasta bendravimo forma, tačiau savo turiniu ar poveikiu žemina asmenį, riboja jo teises, kuria bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką arba skatina diskriminacines nuostatas.

IV SKYRIUS
LYGIŲ GALIMYBIŲ ĮGYVENDINIMAS DARBO SANTYKIUOSE

57. Įstaiga, kaip darbdavys, užtikrina, kad visi sprendimai, susiję su darbo santykiais, būtų priimami vadovaujantis lygių galimybių, nediskriminavimo, objektyvumo, proporcingumo ir pagarbos žmogaus orumui principais.

58. Priimant darbuotojus į darbą, Įstaigoje taikomi vienodi, aiškūs ir su pareigybei keliamais reikalavimais susiję atrankos kriterijai. Atrankos metu negali būti teikiama pirmenybė ar taikomi apribojimai dėl asmens diskriminacijos pagrindų, išskyrus teisės aktuose nustatytus pagrįstus atvejus.

59. Įstaiga visiems darbuotojams sudaro vienodas darbo sąlygas, atsižvelgdama į pareigybės pobūdį, darbo funkcijas, darbo krūvį, darbuotojo kvalifikaciją, kompetenciją, darbo rezultatus ir kitus objektyvius kriterijus.

60. Darbuotojams sudaromos vienodos galimybės kelti kvalifikaciją, dalyvauti mokymuose, profesinio tobulėjimo veiklose, projektuose, darbo grupėse ir kitose su profesiniu augimu susijusiose veiklose.

61. Darbuotojų veikla vertinama pagal vienodus, aiškius ir objektyvius kriterijus, susijusius su darbuotojo darbo funkcijomis, kompetencija, atsakomybe, darbo rezultatais ir pareigybės aprašyme nustatytais reikalavimais.

62. Už tokį patį ar vienodos vertės darbą Įstaigoje mokamas vienodas darbo užmokestis, atsižvelgiant į teisės aktų, Įstaigos darbo apmokėjimo sistemos, pareigybės lygio, darbo krūvio, kvalifikacijos, darbo sudėtingumo, atsakomybės ir kitus objektyvius kriterijus.

63. Sprendimai dėl darbo sutarties pakeitimo, darbo funkcijų paskirstymo, skatinimo, darbo pareigų pažeidimų nagrinėjimo ar darbo sutarties nutraukimo priimami tik vadovaujantis teisės aktais ir objektyviomis, su darbuotojo dalykinėmis savybėmis ar darbo funkcijomis susijusiomis aplinkybėmis.

64. Įstaiga imasi priemonių, kad darbuotojai, kandidatai į darbuotojus, praktikantai, stažuotojai ir savanoriai nepatirtų diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, nurodymo diskriminuoti, persekiojimo ar kitų neigiamų pasekmių dėl naudojimosi teisėmis.

65. Įstaigoje netoleruojama diskriminacija dėl nėštumo, gimdymo, tėvystės, vaiko priežiūros, papildomų poilsio dienų darbuotojams, auginantiems vaikus, darbo laiko režimo pasirinkimo, nemokamų atostogų ar kitų teisės aktuose nustatytų su šeiminėmis pareigomis susijusių aplinkybių.

66. Asmenims su negalia, atsižvelgiant į konkrečias aplinkybes ir Įstaigos galimybes, sudaromos tinkamos ir proporcingos sąlygos siekti įsidarbinti, dirbti, kelti kvalifikaciją, naudotis darbuotojams taikomomis garantijomis ir dalyvauti Įstaigos veikloje.

67. Darbuotojas, manantis, kad jo lygios galimybės darbo santykiuose buvo pažeistos, turi teisę kreiptis į Įstaigos direktorių, atsakingą asmenį ar pateikti pranešimą šioje Politikoje nustatyta tvarka.

V SKYRIUS
DARBUOTOJŲ, VADOVŲ IR ATSAKINGŲ ASMENŲ TEISĖS BEI PAREIGOS

68. Kiekvienas Įstaigos darbuotojas turi teisę į pagarbų, saugų, nediskriminuojantį ir žmogaus orumo nežeminantį elgesį darbo vietoje ir kitoje su Įstaigos veikla susijusioje aplinkoje.

69. Darbuotojai turi teisę naudotis lygiomis galimybėmis darbo santykiuose, kelti kvalifikaciją, dalyvauti Įstaigos veiklose, teikti siūlymus dėl darbo aplinkos gerinimo ir pranešti apie galimus šios Politikos pažeidimus.

70. Darbuotojai turi teisę pateikti pranešimą apie galimą diskriminaciją, priekabiavimą, seksualinį priekabiavimą, nurodymą diskriminuoti, persekiojimą, tinkamo sąlygų pritaikymo neužtikrinimą ar kitą lygių galimybių pažeidimą.

71. Darbuotojui, pateikusiam pranešimą, dalyvaujančiam jo nagrinėjime, teikiančiam paaiškinimus ar liudijančiam dėl galimo pažeidimo, negali būti taikomas persekiojimas, priešiškas elgesys ar kitos neigiamos pasekmės.

72. Darbuotojai privalo laikytis šios Politikos, elgtis pagarbiai, sąžiningai ir atsakingai, nepažeisti kitų asmenų teisių, orumo, privatumo ir teisėtų interesų.

73. Darbuotojai privalo nevykdyti diskriminuojančių veiksmų, nepriekabiauti, seksualiai nepriekabiauti, neduoti nurodymų diskriminuoti, neskatinti ir netoleruoti elgesio, galinčio pažeisti lygias galimybes.

74. Darbuotojai, pastebėję galimą šios Politikos pažeidimą, skatinami apie tai informuoti Įstaigos direktorių, atsakingą asmenį ar kitą Įstaigoje nustatyta tvarka paskirtą asmenį.

75. Darbuotojai, dalyvaujantys pranešimo apie galimą pažeidimą nagrinėjime, privalo bendradarbiauti, teikti turimą informaciją, laikytis konfidencialumo ir netrukdyti objektyviai išsiaiškinti aplinkybių.

76. Įstaigos direktorius atsako už šios Politikos patvirtinimą, įgyvendinimo organizavimą, darbuotojų supažindinimą, atsakingų asmenų paskyrimą, prevencinių priemonių taikymą ir tinkamą reagavimą į galimus pažeidimus.

77. Įstaigos direktorius, gavęs informaciją apie galimą lygių galimybių pažeidimą, privalo užtikrinti, kad pranešimas būtų nagrinėjamas objektyviai, nešališkai, konfidencialiai ir per protingą terminą.

78. Darbuotojai, einantys vadovaujamas pareigas ar koordinuojantys kitų darbuotojų veiklą, pagal savo kompetenciją privalo kurti pagarbią darbo aplinką, laiku reaguoti į galimas lygių galimybių pažeidimo rizikas ir netoleruoti diskriminacinio ar žeminančio elgesio.

79. Vadovaujamas pareigas einantys darbuotojai privalo užtikrinti, kad darbo užduotys, darbo krūvis, darbo sąlygos, informacijos teikimas, kvalifikacijos tobulinimo galimybės ir kiti su darbu susiję sprendimai būtų grindžiami objektyviais kriterijais.

80. Atsakingas asmuo, jeigu jis paskiriamas Įstaigos direktoriaus įsakymu, pagal kompetenciją konsultuoja darbuotojus dėl šios Politikos taikymo, priima ar registruoja pranešimus apie galimus pažeidimus, perduoda juos nagrinėti direktoriui ar komisijai ir dalyvauja įgyvendinant prevencines priemones.

81. Atsakingas asmuo privalo saugoti jam patikėtą informaciją, užtikrinti pranešimą pateikusio asmens, nukentėjusio asmens, liudytojų ir kitų su pranešimo nagrinėjimu susijusių asmenų duomenų konfidencialumą.

82. Pranešimus apie galimus lygių galimybių pažeidimus nagrinėjantys asmenys privalo būti nešališki, vengti interesų konflikto ir nusišalinti, jeigu dėl jų ryšio su pranešimą pateikusiu, galimai nukentėjusiu ar skundžiamu asmeniu gali kilti abejonių dėl jų objektyvumo.

83. Darbuotojų atstovai, kiek tai susiję su jų kompetencija, gali teikti siūlymus dėl šios Politikos įgyvendinimo, prevencinių priemonių, darbo aplinkos gerinimo ir darbuotojų informavimo, taip pat dalyvauti konsultavimosi procedūrose teisės aktų nustatyta tvarka.

84. Įstaigos darbuotojai, vaikai, jų tėvai (globėjai, rūpintojai), praktikantai, stažuotojai, savanoriai ir kiti su Įstaigos veikla susiję asmenys turi būti informuojami apie galimybę pranešti apie galimus lygių galimybių pažeidimus jiems prieinamu būdu.

85. Įstaigoje draudžiama daryti poveikį asmeniui, kad jis nepateiktų pranešimo, atsiimtų pranešimą, pakeistų paaiškinimus, neliudytų ar neteiktų informacijos apie galimą lygių galimybių pažeidimą.

86. Šio skyriaus nuostatos taikomos tiek darbuotojų tarpusavio santykiams, tiek darbuotojų bendravimui su vaikais, jų tėvais (globėjais, rūpintojais), kitais vaikų atstovais pagal įstatymą, lankytojais, partneriais, paslaugų teikėjais, savanoriais ir kitais su Įstaigos veikla susijusiais asmenimis.

VI SKYRIUS
PRIEKABIAVIMO, SEKSUALINIO PRIEKABIAVIMO, SMURTO IR PERSEKIOJIMO NETOLERAVIMAS

87. Įstaigoje netoleruojamas priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, smurtas, persekiojimas, priešiškas elgesys, žeminimas, bauginimas, menkinimas, nurodymas diskriminuoti ar kitas elgesys, galintis pažeisti asmens orumą, lygias galimybes, saugią darbo, ugdymo ar bendruomenės aplinką.

88. Priekabiavimu gali būti laikomas nepageidaujamas elgesys ar reali tokio elgesio grėsmė, kai vienu ar keliais diskriminacijos pagrindais siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas, sukuriama ar gali būti sukurta bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka, arba siekiama padaryti žalą ar ji padaroma.

89. Seksualiniu priekabiavimu gali būti laikomas nepageidaujamas seksualinio pobūdžio elgesys, išreikštas žodžiu, raštu, vaizdu, fiziniu veiksmu, elektroninėmis priemonėmis ar kitu būdu, kai tokiu elgesiu siekiama pakenkti arba pakenkiama asmens orumui, ypač kai sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

90. Smurtu gali būti laikomas nepriimtinas vienkartinis ar pasikartojantis fizinis, psichologinis, ekonominis, seksualinis ar kitokio pobūdžio poveikis arba tokio poveikio grėsmė, dėl kurio asmuo gali patirti žalą, pažeminimą, nesaugumą, baimę, socialinę atskirtį ar kitas neigiamas pasekmes.

91. Persekiojimu laikomas bet koks nepalankus elgesys, spaudimas, grasinimas, priešiški veiksmai ar neigiamos pasekmės asmeniui dėl to, kad jis pranešė apie galimą pažeidimą, dalyvavo pranešimo

nagrinėjime, teikė paaiškinimus, liudijo, konsultavosi dėl savo teisių gynimo ar padėjo kitam asmeniui ginti jo teises.

92. Priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, smurtas ar persekiojimas gali pasireikšti žodžiu, raštu, fiziniais veiksmais, gestais, vaizdais, elektroniniais laiškais, trumpąja žinute, socialiniuose tinkluose, nuotoliniuose susitikimuose, darbo pokalbiuose, susirinkimuose, renginiuose, išvykose ar kitoje su Įstaigos veikla susijusioje aplinkoje.

93. Nepriimtinu elgesiu gali būti laikomi įžeidžiantys, žeminantys, nepagarbūs ar užgaulūs komentarai, pasikartojantis menkinimas, pašaipos, pravardžiavimas, asmens ignoravimas ar izoliavimas, nepagrįstas darbo ar ugdymo veiklos apsunkinimas, grasinimai, bauginimas, nepageidaujamas fizinis kontaktas, seksualinio pobūdžio užuominos, komentarai, vaizdai ar pasiūlymai, taip pat kiti panašaus pobūdžio veiksmai.

94. Vertinant galimą pažeidimą, atsižvelgiama ne tik į elgesio formą ar pažeidėjo ketinimus, bet ir į tokio elgesio poveikį asmeniui, jo orumui, emocinei savijautai, saugumui, darbo ar ugdymo aplinkai.

95. Kritika, reikalavimas tinkamai atlikti darbo funkcijas, teisėtas darbo organizavimas, pagrįstas darbuotojo veiklos vertinimas ar teisės aktuose nustatytų pareigų vykdymo kontrolė nelaikomi priekabiavimu ar smurtu, jeigu tai atliekama pagarbiai, objektyviai, proporcingai, nežeminant asmens orumo ir nesiekiant sukurti priešiškos ar bauginančios aplinkos.

96. Įstaigoje draudžiama pateisinti priekabiavimą, seksualinį priekabiavimą, smurtą ar persekiojimą kaip pokštą, įprastą bendravimo būdą, tradiciją, asmeninę nuomonę, vadovavimo stilių ar konfliktą, jeigu toks elgesys pažeidžia asmens orumą, lygias galimybes ar saugią aplinką.

97. Darbuotojai, vadovaujamas pareigas einantys asmenys, praktikantai, stažuotojai, savanoriai ir kiti su Įstaigos veikla susiję asmenys privalo susilaikyti nuo bet kokio elgesio, kuris galėtų būti laikomas priekabiavimu, seksualiniu priekabiavimu, smurtu, persekiojimu ar kitu šios Politikos pažeidimu.

98. Įstaigos direktorius ir vadovaujamas pareigas einantys darbuotojai, gavę informaciją apie galimą priekabiavimą, seksualinį priekabiavimą, smurtą ar persekiojimą, privalo nedelsdami imtis veiksmų galimam pažeidimui sustabdyti, nukentėjusio asmens saugumui užtikrinti ir informacijai perduoti nagrinėti nustatyta tvarka.

99. Asmuo, patyręs ar pastebėjęs galimą priekabiavimą, seksualinį priekabiavimą, smurtą, persekiojimą ar kitą šios Politikos pažeidimą, turi teisę pateikti pranešimą Įstaigos direktoriui, atsakingam asmeniui ar kitam Įstaigoje nustatyta tvarka paskirtam asmeniui.

100. Asmeniui, pateikusiam pranešimą, turi būti sudarytos sąlygos tai padaryti saugiai, nepatiriant spaudimo, grasinimų, kaltinimo, atstūmimo, darbo sąlygų bloginimo ar kitų neigiamų pasekmių.

101. Jeigu galimas pažeidimas turi smurto ir priekabiavimo darbe požymių, jis nagrinėjamas vadovaujantis šia Politika ir, kiek taikoma, Įstaigos smurto ir priekabiavimo prevenciją reglamentuojančiais vidaus dokumentais.

102. Jeigu galimas pažeidimas susijęs su vaiku, jo saugumu, orumu, teisių ar teisėtų interesų pažeidimu, Įstaiga nedelsdama reaguoja vadovaudamasi vaiko teisių apsaugą, smurto ir patyčių prevenciją, pagalbos vaikui teikimą ir kitus susijusius klausimus reglamentuojančiais teisės aktais bei Įstaigos vidaus dokumentais.

103. Pranešimų apie galimus šiame skyriuje nurodytus pažeidimus nagrinėjimas atliekamas laikantis konfidencialumo, nešališkumo, operatyvumo, asmens duomenų apsaugos, apsaugos nuo persekiojimo ir pagarbos visų susijusių asmenų teisėms principų.

VII SKYRIUS
PRANEŠIMŲ TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

104. Asmuo, manantis, kad Įstaigoje buvo pažeistos jo ar kito asmens lygios galimybės, arba pastebėjęs galimą diskriminaciją, priekabiavimą, seksualinį priekabiavimą, smurtą, persekiojimą, nurodymą diskriminuoti, tinkamo sąlygų pritaikymo neužtikrinimą ar kitą šios Politikos pažeidimą, turi teisę pateikti pranešimą.

105. Pranešimą gali pateikti Įstaigos darbuotojas, kandidatas į darbuotojus, praktikantas, stažuotojas, savanoris, vaiko tėvai (globėjai, rūpintojai), kiti vaiko atstovai pagal įstatymą, taip pat kitas su Įstaigos veikla susijęs asmuo.

106. Pranešimas gali būti pateikiamas Įstaigos direktoriui, direktoriaus įsakymu paskirtam atsakingam asmeniui arba kitam Įstaigoje nustatyta tvarka įgaliotam asmeniui.

107. Pranešimas gali būti pateikiamas raštu, elektroniniu paštu, žodžiu ar kitu Įstaigoje priimtinu būdu. Žodžiu gauta informacija, jeigu ji nagrinėtina pagal šią Politiką, užfiksuojama raštu.

108. Pranešime, kiek tai įmanoma, nurodoma: pranešimą teikiantis asmuo, galimai nukentėjęs asmuo, galimą pažeidimą padaręs asmuo, įvykio aplinkybės, data ar laikotarpis, vieta, galimi liudytojai, turimi įrodymai ir kitos reikšmingos aplinkybės.

109. Pranešimas gali būti pateikiamas ir anonimiškai. Anoniminis pranešimas nagrinėjamas, jeigu jame pateikta pakankamai duomenų galimam pažeidimui įvertinti.

110. Gavus pranešimą, pirmiausia įvertinama, ar jame nurodytos aplinkybės priskirtinos šios Politikos taikymo sričiai, ar turi būti nagrinėjamos pagal kitus Įstaigos vidaus dokumentus arba teisės aktus.

111. Jeigu pranešime pateikta informacija turi informacijos apie pažeidimą, kaip ji suprantama pagal Lietuvos Respublikos pranešėjų apsaugos įstatymą, požymių, toks pranešimas nagrinėjamas arba perduodamas nagrinėti vadovaujantis Įstaigos Vidinių informacijos apie pažeidimus teikimo kanalų įdiegimo ir jų funkcionavimo užtikrinimo tvarkos aprašu.

112. Jeigu galimas pažeidimas susijęs su smurtu ar priekabiavimu darbe, pranešimas nagrinėjamas vadovaujantis šia Politika ir, kiek taikoma, Įstaigos smurto ir priekabiavimo prevenciją reglamentuojančiais vidaus dokumentais.

113. Jeigu galimas pažeidimas susijęs su vaiko teisių ar teisėtų interesų pažeidimu, vaiko saugumu, smurtu, patyčiomis ar kita vaikui galimai žalinga situacija, Įstaiga nedelsdama reaguoja vadovaudamasi vaiko teisių apsaugą, smurto ir patyčių prevenciją, pagalbos vaikui teikimą ir kitus susijusius klausimus reglamentuojančiais teisės aktais bei Įstaigos vidaus dokumentais.

114. Pranešimą nagrinėja Įstaigos direktorius, jo paskirtas atsakingas asmuo arba direktoriaus įsakymu sudaryta komisija. Prireikus į nagrinėjimą gali būti įtraukiami darbuotojų atstovai, specialistai ar kiti kompetentingi asmenys, laikantis konfidencialumo ir nešališkumo reikalavimų.

115. Pranešimą nagrinėjantis asmuo ar komisijos narys privalo nusišalinti, jeigu dėl jo ryšio su pranešimą pateikusiu, galimai nukentėjusiu, skundžiamu asmeniu ar kitų aplinkybių gali kilti abejonių dėl jo nešališkumo.

116. Pranešimas nagrinėjamas objektyviai, nešališkai, konfidencialiai ir per kiek įmanoma trumpesnį terminą. Pranešimo nagrinėjimo terminas paprastai neturėtų būti ilgesnis kaip 20 darbo dienų nuo pranešimo gavimo dienos, išskyrus atvejus, kai dėl objektyvių priežasčių reikia papildomo laiko aplinkybėms įvertinti.

117. Nagrinėjant pranešimą gali būti prašoma pateikti papildomą informaciją, paaiškinimus, dokumentus ar kitus įrodymus, išklausomi su pranešimu susiję asmenys, vertinamos faktinės aplinkybės ir nustatomos galimos prevencinės ar pažeidimo pasekmes šalinančios priemonės.

118. Jeigu pagal pranešimo pobūdį būtina nedelsiant apsaugoti galimai nukentėjusį asmenį, Įstaiga gali taikyti laikinas organizacines priemones, skirtas galimam pažeidimui sustabdyti, kontaktui tarp susijusių asmenų sumažinti, saugiai darbo ar ugdymo aplinkai užtikrinti.

119. Pranešimą pateikęs asmuo, galimai nukentėjęs asmuo, liudytojai ir kiti pranešimo nagrinėjime dalyvaujantys asmenys saugomi nuo persekiojimo, priešiško elgesio, spaudimo, grasinimų, darbo sąlygų bloginimo ar kitų neigiamų pasekmių dėl pranešimo pateikimo ar dalyvavimo jį nagrinėjant.

120. Informacija apie pranešimą, jo turinį, pranešimą pateikusį asmenį, galimai nukentėjusį asmenį, liudytojus ir kitus susijusius asmenis tvarkoma konfidencialiai, tiek, kiek tai suderinama su pranešimo nagrinėjimu, asmens teise į gynybą ir teisės aktų reikalavimais.

121. Išnagrinėjus pranešimą, priimamas sprendimas dėl pranešime nurodytų aplinkybių pagrįstumo ir, jeigu reikia, dėl prevencinių, organizacinių, pagalbos, pažeidimo pasekmių šalinimo ar atsakomybės taikymo priemonių.

122. Apie pranešimo nagrinėjimo rezultatą pranešimą pateikęs asmuo informuojamas tiek, kiek tai nepažeidžia kitų asmenų teisių, teisėtų interesų, konfidencialumo ir asmens duomenų apsaugos reikalavimų.

123. Jeigu nustatoma, kad pranešime nurodytos aplinkybės pasitvirtino, Įstaiga imasi priemonių pažeidimui nutraukti, jo pasekmėms pašalinti, nukentėjusio asmens teisėms ir teisėtiems interesams apsaugoti, taip pat sprendžia dėl atsakomybės taikymo pažeidimą padariusiam asmeniui.

124. Jeigu pranešime nurodytos aplinkybės nepasitvirtina, pranešimą pateikusiam asmeniui dėl kreipimosi negali būti taikomos jokios neigiamos pasekmės, išskyrus atvejus, kai nustatoma, kad asmuo sąmoningai pateikė melagingą informaciją, siekdamas pakenkti kitam asmeniui.

125. Asmuo, manantis, kad jo lygios galimybės buvo pažeistos, taip pat turi teisę kreiptis į Lygių galimybių kontrolierių, Valstybinę darbo inspekciją, teismą ar kitą kompetentingą instituciją teisės aktų nustatyta tvarka.

126. Šiame skyriuje nustatyta pranešimų teikimo ir nagrinėjimo tvarka nepakeičia ir neriboja asmens teisės naudotis Įstaigos vidiniu informacijos apie pažeidimus teikimo kanalu, kai pranešama apie pažeidimus, patenkančius į Pranešėjų apsaugos įstatymo ir Įstaigos Vidinių informacijos apie pažeidimus teikimo kanalų įdiegimo ir jų funkcionavimo užtikrinimo tvarkos aprašo taikymo sritį.

VIII SKYRIUS
KONFIDENCIALUMAS IR ASMENS DUOMENŲ APSAUGA

127. Informacija, susijusi su pranešimais apie galimus lygių galimybių pažeidimus, jų nagrinėjimu, galimai nukentėjusiais asmenimis, pranešimą pateikusiais asmenimis, liudytojais, skundžiamais asmenimis ir kitais susijusiais asmenimis, laikoma konfidencialia.

128. Konfidenciali informacija gali būti atskleidžiama tik tiems asmenims, kuriems ji būtina pranešimui nagrinėti, sprendimams priimti, teisės aktuose nustatytoms pareigoms vykdyti arba asmens teisėms ir teisėtiems interesams apsaugoti.

129. Pranešimus nagrinėjantys asmenys, komisijos nariai, atsakingi asmenys ir kiti nagrinėjime dalyvaujantys darbuotojai privalo saugoti jiems patikėtą informaciją ir nenaudoti jos jokiais su pranešimo nagrinėjimu nesusijusiais tikslais.

130. Įstaiga užtikrina, kad pranešimą pateikusio asmens, galimai nukentėjusio asmens, liudytojų ir kitų susijusių asmenų tapatybė nebūtų atskleidžiama daugiau, negu būtina objektyviam pranešimo nagrinėjimui, asmens teisei į gynybą ir teisės aktų reikalavimams įgyvendinti.

131. Su pranešimais susiję asmens duomenys tvarkomi vadovaujantis Bendruoju duomenų apsaugos reglamentu, Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymu, šia Politika ir kitais Įstaigos asmens duomenų apsaugą reglamentuojančiais vidaus dokumentais.

132. Nagrinėjant pranešimus gali būti tvarkomi tik tie asmens duomenys, kurie yra būtini galimam pažeidimui įvertinti, aplinkybėms nustatyti, sprendimams priimti, pažeidimo pasekmėms pašalinti, atsakomybei taikyti ar teisės aktuose nustatytoms pareigoms vykdyti.

133. Jeigu nagrinėjant pranešimą tvarkomi specialių kategorijų asmens duomenys, įskaitant duomenis apie sveikatą, negalią, lytinę tapatybę, religiją ar įsitikinimus, šie duomenys tvarkomi tik

tiek, kiek tai būtina konkrečiam pranešimui išnagrinėti ir teisės aktuose nustatytiems tikslams pasiekti.

134. Įstaiga taiko organizacines ir technines priemones, kad su pranešimais susiję asmens duomenys būtų apsaugoti nuo neteisėtos prieigos, atskleidimo, pakeitimo, praradimo, sunaikinimo ar kitokio neteisėto tvarkymo.

135. Prieiga prie su pranešimais susijusių dokumentų, duomenų ir kitos informacijos suteikiama tik įgaliotiems asmenims, kuriems tokia informacija reikalinga jų funkcijoms atlikti.

136. Pranešimų nagrinėjimo dokumentai saugomi Įstaigoje nustatyta tvarka ir terminais, vadovaujantis teisės aktais, dokumentų valdymą, asmens duomenų apsaugą ir vidaus administravimą reglamentuojančiais Įstaigos dokumentais.

137. Jeigu nagrinėjant pranešimą nustatomas arba įtariamas asmens duomenų saugumo pažeidimas, Įstaiga veikia vadovaudamasi Asmens duomenų saugumo pažeidimų valdymo tvarkos aprašu ir kitais taikytinais teisės aktais.

138. Asmenys, kurių duomenys tvarkomi nagrinėjant pranešimą, turi teisę įgyvendinti savo, kaip duomenų subjektų, teises teisės aktų ir Įstaigos nustatyta tvarka, kiek tai nesutrukdo objektyviai išnagrinėti pranešimo ir nepažeidžia kitų asmenų teisių bei teisėtų interesų.

139. Konfidencialumo pareigos pažeidimas, neteisėtas asmens duomenų atskleidimas ar naudojimas ne pagal paskirtį gali būti laikomas darbo pareigų pažeidimu ir užtraukti teisės aktuose nustatytą atsakomybę.

IX SKYRIUS
PREVENCIJOS PRIEMONĖS, MOKYMAI IR STEBĖSENA

140. Įstaiga, siekdama užtikrinti lygių galimybių, nediskriminavimo ir pagarbios aplinkos principų laikymąsi, taiko prevencines, informavimo, mokymo, stebėsenos ir reagavimo priemones.

141. Prevencijos priemonėmis siekiama užkirsti kelią diskriminacijai, priekabiavimui, seksualiniam priekabiavimui, smurtui, persekiojimui, nurodymui diskriminuoti, tinkamo sąlygų pritaikymo neužtikrinimui ir kitiems šios Politikos pažeidimams.

142. Įstaigoje taikomos šios pagrindinės prevencijos priemonės:

142.1. darbuotojų supažindinimas su šia Politika ir jos pakeitimais;

142.2. darbuotojų informavimas apie lygių galimybių, nediskriminavimo, pagarbios komunikacijos, smurto ir priekabiavimo prevencijos principus;

142.3. aiškios pranešimų apie galimus pažeidimus teikimo ir nagrinėjimo tvarkos nustatymas;

142.4. darbuotojų skatinimas pranešti apie galimus pažeidimus ir netoleruoti diskriminacinio ar žeminančio elgesio;

142.5. darbo, ugdymo ir bendruomenės aplinkos stebėjimas bei galimų rizikų vertinimas;

142.6. vidaus dokumentų, darbo organizavimo ir ugdymo proceso peržiūra, siekiant išvengti diskriminacinių nuostatų ar praktikos;

142.7. tinkamo sąlygų pritaikymo poreikio vertinimas konkrečiais atvejais;

142.8. bendradarbiavimas su darbuotojų atstovais, Įstaigos savivaldos institucijomis ir kitais kompetentingais subjektais.

143. Įstaigos direktorius pagal poreikį organizuoja darbuotojų mokymus ar informacines priemones lygių galimybių, nediskriminavimo, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, smurto, persekiojimo, tinkamo sąlygų pritaikymo ir pagarbios darbo aplinkos temomis.

144. Mokymai gali būti organizuojami susirinkimų, seminarų, konsultacijų, metodinių pasitarimų, elektroninės informacijos pateikimo ar kitomis Įstaigai priimtinomis formomis.

145. Nauji darbuotojai su šia Politika supažindinami pradėjus dirbti Įstaigoje. Kiti darbuotojai su Politikos pakeitimais supažindinami Įstaigoje nustatyta tvarka.

146. Darbuotojai, einantys vadovaujamas pareigas ar koordinuojantys kitų darbuotojų veiklą, turi būti informuojami apie pareigą laiku atpažinti galimas lygių galimybių pažeidimo rizikas, tinkamai reaguoti į gautą informaciją ir užtikrinti pagarbų darbo organizavimą.

147. Įstaiga, vykdydama stebėseną, gali vertinti darbuotojų darbo sąlygas, kvalifikacijos tobulinimo galimybes, darbo krūvio paskirstymą, darbo užmokesčio taikymo kriterijus, pranešimų apie galimus pažeidimus pobūdį ir kitus su lygių galimybių užtikrinimu susijusius aspektus.

148. Stebėsena atliekama tiek, kiek būtina šios Politikos įgyvendinimui įvertinti, laikantis konfidencialumo, asmens duomenų apsaugos ir duomenų kiekio mažinimo principų.

149. Vertinant lygių galimybių užtikrinimą gali būti naudojami nuasmeninti arba apibendrinti duomenys, darbuotojų pasiūlymai, pranešimų analizė, vidaus dokumentų peržiūros rezultatai ir kita teisėtai gauta informacija.

150. Įstaiga gali sudaryti galimybę darbuotojams teikti pasiūlymus dėl lygių galimybių užtikrinimo, darbo aplinkos gerinimo, priekabiavimo, smurto ir diskriminacijos prevencijos priemonių.

151. Nustačius galimas lygių galimybių pažeidimo rizikas, Įstaiga imasi tinkamų priemonių šioms rizikoms pašalinti arba sumažinti: tikslina vidaus dokumentus, informuoja darbuotojus, organizuoja papildomus mokymus, peržiūri darbo organizavimo praktiką ar taiko kitas būtinas priemones.

152. Šios Politikos įgyvendinimas peržiūrimas pagal poreikį, bet ne rečiau kaip pasikeitus teisės aktams, Įstaigos veiklos organizavimui ar nustačius, kad galiojančios prevencijos priemonės yra nepakankamos.

X SKYRIUS
ATSAKOMYBĖ UŽ PAŽEIDIMUS

153. Asmenys, pažeidę šios Politikos nuostatas, atsako Lietuvos Respublikos teisės aktų ir Įstaigos vidaus dokumentų nustatyta tvarka.

154. Darbuotojo padarytas šios Politikos pažeidimas gali būti laikomas darbo pareigų pažeidimu. Atsižvelgiant į pažeidimo pobūdį, sunkumą, pasikartojimą, sukeltas pasekmes ir kitas reikšmingas aplinkybes, toks pažeidimas gali būti vertinamas kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas.

155. Už diskriminaciją, priekabiavimą, seksualinį priekabiavimą, smurtą, persekiojimą, nurodymą diskriminuoti, konfidencialumo pažeidimą, neteisėtą asmens duomenų atskleidimą ar kitus šios Politikos pažeidimus darbuotojui gali būti taikomos teisės aktuose nustatytos poveikio priemonės, įskaitant darbo sutarties nutraukimą, jeigu tam yra teisės aktuose nustatytas pagrindas.

156. Sprendimai dėl atsakomybės taikymo priimami tik įvertinus visas reikšmingas aplinkybes, išklausius susijusius asmenis, laikantis objektyvumo, proporcingumo, nešališkumo, konfidencialumo ir asmens teisės į gynybą principų.

157. Atsakomybė gali būti taikoma ne tik už tiesioginį lygių galimybių pažeidimą, bet ir už nurodymą diskriminuoti, pažeidimo skatinimą, toleravimą, sąmoningą pažeidimo nuslėpimą, trukdymą nagrinėti pranešimą ar poveikio darymą pranešimą pateikusiam, paaiškinimus teikiančiam ar liudijančiam asmeniui.

158. Pranešimą pateikusiam asmeniui, galimai nukentėjusiam asmeniui, liudytojui ar kitam pranešimo nagrinėjime dalyvavusiam asmeniui negali būti taikoma atsakomybė ar kitos neigiamos pasekmės vien dėl to, kad jis sąžiningai pateikė informaciją apie galimą pažeidimą.

159. Jeigu nustatoma, kad asmuo sąmoningai pateikė melagingą informaciją, siekdamas pakenkti kitam asmeniui, toks elgesys gali būti vertinamas kaip šios Politikos ir darbo pareigų pažeidimas.

160. Vadovaujamas pareigas einantys darbuotojai atsako už tinkamą reagavimą į jiems žinomus ar pastebėtus galimus šios Politikos pažeidimus, taip pat už tai, kad pagal jų kompetenciją būtų užtikrinama pagarbi, saugi ir nediskriminuojanti darbo aplinka.

161. Atsakingi asmenys, pranešimus nagrinėjantys asmenys ar komisijos nariai atsako už nešališką, konfidencialų ir teisės aktų reikalavimus atitinkantį pranešimų nagrinėjimą, tinkamą asmens duomenų apsaugą ir interesų konflikto vengimą.

162. Jeigu šios Politikos pažeidimą padaro asmuo, kuris nėra Įstaigos darbuotojas, Įstaiga pagal savo kompetenciją imasi tinkamų priemonių pažeidimui nutraukti, nukentėjusio asmens teisėms apsaugoti ir apie situaciją informuoti kompetentingus asmenis ar institucijas, kai tai būtina pagal teisės aktus.

163. Jeigu galimas pažeidimas turi administracinio nusižengimo, nusikalstamos veikos, vaiko teisių pažeidimo, asmens duomenų saugumo pažeidimo ar kito teisės aktuose reglamentuojamo pažeidimo požymių, Įstaiga veikia teisės aktų ir atitinkamų Įstaigos vidaus dokumentų nustatyta tvarka.

164. Atsakomybės taikymas neatleidžia Įstaigos nuo pareigos imtis prevencinių, organizacinių, pagalbos ar pažeidimo pasekmių šalinimo priemonių, jeigu tokios priemonės būtinos saugiai, pagarbiai ir nediskriminuojančiai aplinkai užtikrinti.

XI SKYRIUS
BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

165. Ši Politika tvirtinama Įstaigos direktoriaus įsakymu ir įsigalioja nuo įsakyme nurodytos dienos.

166. Politika taikoma visiems Įstaigos darbuotojams, kandidatams į darbuotojus, praktikantams, stažuotojams, savanoriams ir kitiems su Įstaigos veikla susijusiems asmenims tiek, kiek tai susiję su Įstaigos veikla, darbo santykiais, ugdymo procesu, teikiamomis paslaugomis ir bendruomenės santykiais.

167. Su šia Politika Įstaigos darbuotojai supažindinami Įstaigoje nustatyta tvarka. Darbuotojai privalo laikytis Politikos nuostatų vykdydami darbo funkcijas ir dalyvaudami su Įstaigos veikla susijusiose veiklose.

168. Politika skelbiama Įstaigos bendruomenei prieinamu būdu, užtikrinant, kad darbuotojai, vaikų tėvai (globėjai, rūpintojai), kiti vaikų atstovai pagal įstatymą ir kiti suinteresuoti asmenys galėtų susipažinti su pagrindiniais lygių galimybių, nediskriminavimo ir pranešimų teikimo principais.

169. Įstaigos direktorius organizuoja šios Politikos įgyvendinimą, paskiria atsakingus asmenis, užtikrina darbuotojų informavimą, pranešimų nagrinėjimą, prevencinių priemonių taikymą ir Politikos peržiūrą.

170. Politika peržiūrima ir prireikus keičiama pasikeitus teisės aktams, Įstaigos veiklos organizavimui, nustačius naujas lygių galimybių užtikrinimo rizikas arba įvertinus, kad galiojančios nuostatos yra nepakankamos.

171. Politikos pakeitimai ir papildymai tvirtinami Įstaigos direktoriaus įsakymu, laikantis teisės aktuose ir Įstaigos vidaus dokumentuose nustatytos tvarkos.

172. Rengiant, keičiant ar papildant Politiką, kai jos nuostatos susijusios su darbuotojų darbo, socialinėmis ar ekonominėmis teisėmis ir interesais, teisės aktų nustatytais atvejais informuojami ir konsultuojami darbuotojų atstovai.

173. Klausimai, kurių nereglamentuoja ši Politika, sprendžiami vadovaujantis Lietuvos Respublikos teisės aktais, Įstaigos vidaus darbo tvarką, smurto ir priekabiavimo prevenciją, asmens duomenų apsaugą, vidinius informacijos apie pažeidimus teikimo kanalus, vaiko teisių apsaugą ir kitus susijusius klausimus reglamentuojančiais Įstaigos vidaus dokumentais.

174. Patvirtinus šią Politiką, netenka galios Kauno lopšelio-darželio „Žilvitis“ direktoriaus 2022 m. rugsėjo 30 d. įsakymu Nr. V-138 patvirtinta Kauno lopšelio-darželio „Žilvitis“ lygių galimybių politika.

175. Už šios Politikos įgyvendinimo kontrolę atsakingas Įstaigos direktorius ir jo įsakymu paskirti atsakingi asmenys pagal jiems priskirtą kompetenciją.

DETALŪS METADUOMENYS	
Dokumento sudarytojas (-ai)	Padalinys M-179_ Kauno lopš elis-darželis "Žilvitis"
Dokumento pavadinimas (antraštė)	Dėl lygių galimybių politikos patvirtinimo
Dokumento registracijos data ir numeris	2026-07-17 Nr. 1.5. (V)-124
Adresatas	-
Pasirašymo, tvirtinimo, vizavimo paskirties parašą (-us) sukūrusio (-ių) asmens (-ų) pareigos, vardas (-ai), pavardė (-ės), data	Pasiraš ymas: Padalinys M-179_ Kauno lopš elis-darželis "Žilvitis"-vadovas Jolanta Pocė 2026-07-17
Pagrindinio dokumento priedų ir pridedamų dokumentų failų skaičius	0
Papildomi metaduomenys	Dokumentas suformuotas DVS „Kontora“.