PATVIRTINTA

Vilniaus rajono savivaldybės

administracijos direktoriaus

2024 m. rugpjūčio 20 d.

įsakymu Nr. A27(1)-1077

**VILNIAUS RAJONO SAVIVALDYBĖS ADMINISTRACIJOS**

**LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS IR JOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS**

**I SKYRIUS**

**BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Vilniaus rajono savivaldybės administracijos (toliau – Administracija) lygių galimybių̨ politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato lygių galimybių̨ principų įgyvendinimo nuostatas bei vykdymo priežiūros tvarką.

2. Aprašo tikslas – užtikrinti, kad Administracijoje priimant į pareigas valstybės tarnautojus ir darbuotojus, dirbančius pagal darbo sutartį (toliau kartu – darbuotojai), darbo ir tarnybos santykių galiojimo bei jų nutraukimo metu būtų̨ laikomasi lygių galimybių̨ principo ir draudimo varžyti darbuotojų teises arba teikti jiems privilegijas lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų̨, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ir kitais pagrindais.

3. Aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos lygių galimybių̨ įstatymu.

4. Apraše vartojamos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme bei kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

**II SKYRIUS
LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS PRIIMANT Į PAREIGAS**

5. Visiems asmenims suteikiamos pagal teisės aktų reikalavimus vienodos ir sąžiningos įdarbinimo Administracijoje galimybės, nepriklausančios nuo lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ar kitų savybių, ir nulemtos tik išsilavinimo, darbinės kvalifikacijos, patirties, įgūdžių, sugebėjimų, dalykinių ir asmeninių savybių ir kriterijų tam tikram darbui operatyviai ir kokybiškai atlikti.

6. Atrankos į pareigas Administracijoje kriterijai turi būti aiškūs, tikslūs, išsamūs, paremti tik dalykiniais pretendentui keliamais reikalavimais bei užtikrinantys lygias galimybes ir nediskriminavimą, išskyrus įstatymų nustatytas dėl amžiaus, valstybinės kalbos mokėjimo, draudimo dalyvauti politinėje veikloje, pilietybės ir kitas taikomas skirtingas teises, taip pat išskyrus atvejus, 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.

7. Skelbimuose dėl priėmimo į pareigas draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ir kitais pagrindais, išskyrus įstatymų nustatytus atvejus dėl amžiaus, valstybinės kalbos mokėjimo, draudimo dalyvauti politinėje veikloje, pilietybės, taip pat išskyrus atvejus, 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.

8. Atrankoje į pareigas dalyvaujančiam asmeniui pateikiami klausimai turi būti susiję tik su atrankos kriterijais ir būsimų darbo funkcijų vykdymu.

**III SKYRIUS
LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS TARNYBOS IR DARBO SANTYKIŲ SRITYJE**

9. Visiems darbuotojams užtikrinamos pagal teisės aktų reikalavimus vienodos darbo sąlygos, vienodos galimybės kelti kvalifikaciją ir mokytis, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, gauti atlyginimą, priedus, priemokas ar premijas, gauti atostogas ir lengvatas, neatsižvelgiant į darbuotojų lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją ar kitus pagrindus.

10. Darbuotojai neturi diskriminuoti, priekabiauti, tyčiotis ar gąsdinti kitų darbuotojų dėl jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ar kitų pagrindų.

11. Administracija imasi priemonių ir užtikrina, kad asmenims su negalia būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, įskaitant tinkamą darbo sąlygų sudarymą, siekti karjeros arba mokytis, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos Administracijos pareigos.

12. Administracijos darbuotojai, atliekantys darbuotojų atranką, turi būti supažindinti su lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarka, privalo jos laikytis darbuotojų atrankos procese ir turi užtikrinti aiškių atrankos kriterijų taikymą.

13. Visiems darbuotojams taikomi vienodi teisės aktuose nustatyti atleidimo iš pareigų pagrindai ir kriterijai, susiję su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų vykdymu. Priimant sprendimą dėl darbuotojo atleidimo, visiems darbuotojams atleidimo kriterijai yra taikomi vienodai neatsižvelgiant į jų lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją ar kitus pagrindus.

**IV SKYRIUS
LYGIŲ GALIMYBIŲ UŽTIKRINIMAS
NUSTATANT DARBO UŽMOKESTĮ IR SUDARANT SĄLYGAS KARJERAI**

14. Administracijoje turi būti patvirtinta darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo tvarka. Valstybės tarnautojams darbo užmokestis nustatomas vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymu ir kitais teisės aktais.

15. Nustatant darbo užmokestį konkretiems darbuotojams, vadovaujamasi kriterijais, susijusiais su darbuotojo kvalifikacija, darbuotojui tenkančia atsakomybe, atliekamų darbų pobūdžiu, pasiektais rezultatais ir kitais objektyviais kriterijais, kurie gali būti nustatyti atskiruose dokumentuose. Nustatant darbo užmokestį, neatsižvelgiama į darbuotojo lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją ar kitus pagrindus.

16. Darbuotojams už vienodos vertės darbą privalo būti mokamas toks pats atlyginimas neatsižvelgiant į darbuotojo lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją ar kitus pagrindus. 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 administracijos sąnaudų. Lygiavertis darbas reiškia, kad jis pagal objektyvius kriterijus yra ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas Administracijai siekiant savo veiklos tikslų negu kitas palyginamasis darbas.

17. Kriterijai, kuriais vadovaujamasi atrenkant kandidatus paaukštinimui, turi būti susiję išimtinai tik su asmens gebėjimais, atliekamo darbo kokybe ir asmeniniais pasiekimais profesinėje srityje.

18. Metinis ar kito periodo darbuotojų darbo rezultatų vertinimas atliekamas vadovaujantis teisės aktuose nustatytais reikalavimais ir taikant vienodus kriterijus visiems darbuotojams, neatsižvelgiant į jų lytį, rasę, tautybę, pilietybę, 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.

**V SKYRIUS
LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS VYKDYMO PRIEŽIŪRA**

19. Administracijos direktorius yra atsakingas už tai, kad Administracijoje būtų vykdomi lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarkos reikalavimai tiek priėmimo į pareigas, tiek tarnybos ir darbo santykių bei atleidimo iš pareigų procese.

20. Visi rengiami teisės aktų projektai, kurie teikiami Tarybai ar/ir Merui tvirtinti ir gali būti susiję su lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarkos reikalavimų užtikrinimu, turi būti derinami dėl atitikties Lygių galimybių įstatymo nuostatoms su Administracijos vyriausiuoju patarėju, koordinuojančiu lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūrą.

21. Administracijos darbuotojai ir pretendentai į pareigas, kurie mano, kad jų lygios galimybės pažeidžiamos ar jie yra diskriminuojami, turi teisę kreiptis į Administracijos direktorių ir nurodyti asmenį, kuris galimai pažeidžia jo teises ar jį diskriminuoja. Tuo tikslu yra sukurti el. adresai lygybe@vrsa.lt ir smurtas@vrsa.lt, kuriais skundai nusiunčiami Administracijos vyriausiajam patarėjui, kuruojančiam lygių galimybių politikos įgyvendinimą, tam, kad būtų surinkta informacija tolesniam svarstymui.

22. Administracijos direktorius, gavęs darbuotojo ar kandidato į laisvą darbo vietą skundą dėl lygių galimybių pažeidimo ar diskriminacijos, tokį skundą nagrinėja galimo tarnybinio nusižengimo tyrimo arba darbo pareigų pažeidimo tvarka. Esant požymių ar paaiškėjus, kad galimai padarytas administracinis nusižengimas ar nusikaltimas, skundas nedelsiant perduodamas nagrinėti kompetentingai institucijai. Informacija apie tokį skundą laikoma konfidencialia ir negali būti paviešinta asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ar jo tyrimu.

23. Administracijos darbuotojai, manantys, kad buvo pažeistos jų lygios galimybės, turi teisę Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo nustatyta tvarka kreiptis į lygių galimybių kontrolierių, nepaisydami to, ar buvo kreiptasi į Administracijos direktorių. Kreipimasis į lygių galimybių kontrolierių neapriboja galimybės ginti savo teises teisme teisės aktų nustatyta tvarka.

24. Bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš darbuotoją ar pretendentą į pareigas, pateikusį skundą dėl diskriminacijos ar kitų jo lygių galimybių pažeidimo, dalyvaujančius byloje dėl diskriminacijos, jų atstovus ar asmenis, liudijančius ir teikiančius paaiškinimus dėl diskriminacijos, yra draudžiamas ir laikomas darbo pareigų pažeidimu ar tarnybiniu nusižengimu, už kurį gali būti taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme.

**VII SKYRIUS**

**BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

25. Visi Administracijos darbuotojai su Administracijoje patvirtintu lygių galimybių̨ politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarkos aprašu supažindinami elektroninėmis priemonėmis.

26. Lygių galimybių̨ politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros aprašas peržiūrimas ir, esant poreikiui, atnaujinamas pasikeitus šios politikos reguliavimo srities imperatyviems teisės aktams. Už periodišką lygių galimybių̨ politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarkos peržiūrėjimą̨ ir, esant poreikiui, teikimą̨ ją atnaujinti atsakingas Administracijos vyriausiasis patarėjas, kuruojantis lygių galimybių politikos įgyvendinimą.

27. Administracija Lygių galimybių̨ politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros aprašą̨ derina su Darbo taryba.

 –––––––––––––––––––––––––––––