

VISAGINO „VERDENĖS“ GIMNAZIJOS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS IR JOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Visagino „Verdenės“ gimnazijos (toliau – gimnazija) lygių galimybių politikos ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau – aprašas) nustato lygių galimybių gimnazijoje principus ir jų įgyvendinimo darbe sąlygas bei tvarką.

2. Šio aprašo tikslas yra užtikrinti, kad visiems darbuotojams būtų suteikiamos lygios galimybės, taikomi vienodi reikalavimai, susiję su atliekamo darbo kokybe ir kompetencija, kad nebūtų diskriminuojama dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.

3. Šio aprašu siekiama:

3.1. apsaugoti gimnazijos darbuotojus nuo galimų lyčių nelygybės ir diskriminavimo kitais pagrindais principų pažeidimų ir sukurti pagarbią darbo aplinką;

3.2. informuoti gimnazijos darbuotojus apie jų teises;

3.3. apibrėžti gimnazijos pareigas, įgyvendinant šį aprašą;

3.4. identifikuoti veiksmus, kurie laikomi šio aprašo pažeidimais;

3.5. įtvirtinti efektyvią galimų pažeidimų tyrimo procedūrą.

4. Aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu ir Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu.

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

5.3. **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, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, nebent šį veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;

5.4. **tiesioginė diskriminacija** – elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, 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:

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

- 5.4.2. įstatymų nustatytą reikalavimą mokėti valstybinę kalbą;
- 5.4.3. įstatymų nustatytais atvejais draudimą dalyvauti politinėje veikloje;
- 5.4.4. įstatymų nustatytas dėl pilietybės taikomas skirtingas teises;
- 5.4.5. 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;
- 5.4.6. įstatymų nustatytas specialias laikinąsias 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;
- 5.4.7. kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikra žmogaus savybė yra esminis ar lemiamas profesinis reikalavimas, o šis tikslas yra teisėtas ir reikalavimas yra proporcingas;
- 5.4.8. 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;
- 5.5. **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 sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka;
- 5.6. **socialinė padėtis** – fizinio asmens įgytas išsilavinimas, kvalifikacija ar mokymasis ir studijos mokslo ir studijų sistemai priklausančiose įstaigose, turima nuosavybė, gaunamos pajamos, teisės aktuose nustatytos valstybės paramos poreikis ir (arba) kiti su asmens finansine (ekonominė) padėtimi susiję veiksmai.
6. Kitos šiame apraše vartojamos sąvokos suprantamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme ir Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme.

II SKYRIUS DARBO APLINKA

7. Gimnazija organizuoja darbą taip, kad jos darbuotojų kolektyve būtų atstovaujamos visos visuomenės grupės ir kiekvienas darbuotojas jaustųsi gerbiamas bei galėtų visiškai panaudoti savo gebėjimus.
8. Gimnazija, organizuodama savo veiklą, kuria aplinką, kurioje būtų pripažįstami ir vertinami visų jos darbuotojų individualūs skirtumai ir jų indėlis. Kiekvienas darbuotojas turi teisę dirbti aplinkoje, kurioje būtų skatinama pagarba kiekvieno asmens orumui.
9. Visiems darbuotojams yra suteikiamos galimybės mokytis, ugdyti savo gebėjimus ir siekti profesinės pažangos.
10. Gimnazija savo veiklą organizuoja taip, kad visiems darbuotojams būtų užtikrintos vienodos darbo sąlygos, galimybės tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, taip pat teikiamos vienodos lengvatos atsižvelgiant į darbuotojų lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją.
11. Darbuotojai neturi diskriminuoti, priekabiauti, tyčiotis ar gąsdinti kitų darbuotojų dėl jų lyties, rasės, tautybės, 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, kurie pateikia nepagrįstus įtarimus.
12. Gimnazija imasi priemonių ir užtikrina, kad darbuotojas, pateikęs skundą dėl diskriminacijos ar dalyvaujantis byloje dėl diskriminacijos, jo atstovas ar asmuo, liudijantis ir teikiantis paaiškinimus dėl diskriminacijos, nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško

elgesio ir neigiamų pasekmių.

13. Gimnazija imasi priemonių ir užtikrina, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos gimnazijos pareigos.

III SKYRIUS NAUJŲ DARBUOTOJŲ PRIĖMIMAS IR ATLEIDIMAS

14. Priimant darbuotoją į darbą, taikomi vienodi atrankos kriterijai ir sąlygos; priimamas darbuotojas yra supažindinamas su Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu.

15. Įdarbinimas ir įdarbinimo eiga yra nustatomi pagal asmens dalykinės savybės ir kriterijus, susijusius su darbu einant atitinkamas pareigas. Visais atvejais pagrindinis dėmesys yra skiriamas kompetencijai ir sugebėjimui gerai atlikti darbą.

16. Gimnazija pritaria darbuotojų įvairovei ir siekia užtikrinti, kad su visais joje siekiančiais dirbti pretendентаis būtų elgiamasi sąžiningai ir į darbą jie būtų priimami pagal savo kvalifikaciją ir sugebėjimus.

17. Priėmimo į darbą metu atrankami tik patys tinkamiausi eiti atitinkamas pareigas darbuotojai atsižvelgiant į jų kvalifikaciją ir patirtį.

18. Naujų darbuotojų atrankos procesas yra vykdomas sistemingai visiems darbo pasiūlymams visuose lygmenyse. Darbo vietos atrankos kriterijai yra aiškiai nustatomi ir išsamiai aprašyti.

19. Gimnazijos darbo skelbimai yra publikuojami gimnazijos ir Visagino savivaldybės interneto svetainėse, svetainėje, darbo skelbimų internetiniuose portaluose. Skelbimai apie laisvas darbo vietas yra rengiami taip, kad jie nesuteiktų galimybės dalyvauti konkurse dėl laisvos darbo vietos tik tam tikros lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos kandidatams. Gimnazijos darbo skelbimuose pabrėžiamas gimnazijos išipareigojimas laikytis lygių galimybių reikalavimų.

20. Naujų gimnazijos darbuotojų atranka yra paremta laisvomis darbo vietomis, tinkamumu ir gebėjimu atlikti darbą. Informacija, gauta iš kandidatų, bus siejama tik su kvalifikacija, susijusia su darbo vietai keliamais reikalavimais.

21. 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 gimnazijos darbuotojai dalyvauja pokalbyje su kandidatu.

22. Visi klausimai, pateikiami kandidatams į laisvas darbo vietas, yra susiję su atrankos kriterijais. Pokalbyje dalyvaujantys gimnazijos darbuotojai negali užduoti jokių klausimų apie kandidato lytį, rasę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją, daryti prielaidų apie kandidato vaidmenį namuose ir šeimoje, tiek, kiek tai tiesiogiai nesusiję su Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatytų garantijų taikymu darbuotojui.

23. Neįgaliems kandidatams, kurie tai nurodytų kreipdamiesi dėl laisvos darbo vietos, sudaromos atitinkamos sąlygos pokalbių metu, kad tokiems kandidatams būtų suteikiamos lygios galimybės su kitais kandidatais.

24. Gimnazijoje darbuotojų atleidimo iš darbo kriterijai, kurie yra išimtinai susiję tik su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų vykdymu ir kitomis aplinkybėmis ar imperatyviai nustatyta apsauga, nustatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse. Priimant sprendimą dėl darbuotojo atleidimo, visiems darbuotojams taikomi vienodi atleidimo kriterijai, neatsižvelgiant į lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją.

IV SKYRIUS DARBUOTOJŲ ŠVIETIMAS

25. Mokykla, atsižvelgdama į strateginius tikslus ir finansines galimybes, organizuoja darbuotojų mokymus, kurie:

25.1. pagerins 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;

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

25.3. supažindins darbuotojus su galiojančiais teisės aktais bei jų taikymu lygių galimybių srityje;

25.4. padės vadovams ir darbuotojams elgtis taip, kad būtų išvengta lygių galimybių politikos ir teisės aktų pažeidimų, taip pat suteiks žinių konfliktų sprendimo srityje.

V SKYRIUS DARBO UŽMOKESČIO NUSTATYMAS

26. Gimnazijoje yra patvirtinta darbo apmokėjimo sistema

27. Nustatant darbo užmokestį konkrečioms darbuotojams gimnazijoje vadovaujamosi išimtinai objektyviais kriterijais, susijusiais su darbuotojo kvalifikacija, darbuotojui tenkančios atsakomybės laipsniu, atliekamų darbų pobūdžiu, pasiektais rezultatais ir kitais objektyviais kriterijais, kurie nustatyti atskirame dokumente. 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.

28. Visiems darbuotojams už tą patį ar lygiavertį darbą yra mokamas vienodas atlyginimas. 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 darbo 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.

29. Kriterijai, kuriais vadovaujamosi atrenkant kandidatus paaukštinimui, yra išimtinai susiję 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.

30. Metinis darbuotojų veiklos rezultatų vertinimai yra atliekami vadovaujantis ir taikant darbuotojams vienodus kriterijus, susijusius su darbuotojo profesija darbo pareigų vykdymu, profesiniais pasiekimais ar asmeniniais darbo rezultatais.

VI SKYRIUS DARBUOTOJŲ TEISĖS IR PAREIGOS

31. Visi gimnazijos darbuotojai privalo laikytis lyčių lygybės, nediskriminavimo ir pagarbos vienas kitam principų:

31.1. elgtis vienas su kitu pagarbiai ir sąžiningai, gerbti visų kolegų teises į privatumą ir orumą;

31.2. prisidėti prie draugiškos ir pagarbios aplinkos gimnazijoje kūrimo;

31.3. netoleruoti diskriminacijos ar priekabiavimo, jų netoleruoti ir neskatinti;

31.4. laikytis mandagaus kalbėjimo ir elgesio normų;

31.5. bendraujant su kolegomis nevertoti necenzūrinių žodžių, kritiką kolegų atžvilgiu išreikšti mandagiai ir neįžeidžiančiai, stengtis nekritikuoti kolegų viešai, o išsakyti savo pastabas asmeniškai;

31.6. susilaikyti nuo bet kokių veiksmų, kurie pažeistų kitų darbuotojų teises.

32. Darbuotojai turi teisę ir pareigą informuoti gimnazijos direktorių ar savo tiesioginį vadovą apie bet kokius pastebėtus galimus lyčių lygybės ir nediskriminavimo principų pažeidimo atvejus, nesvarbu, tokie veiksmai yra atliekami paties darbuotojo, ar kitų darbuotojų atžvilgiu.

33. Darbuotojai turi bendradarbiauti, įgyvendinant šiame apraše išdėstytus principus bei tiriant galimus pažeidimus.

VII SKYRIUS LYGIŲ GALIMYBIŲ PRINCIPŲ PAŽEIDIMAI

34. Apraše pažeidimu laikomi bet kokie veiksmai arba neveikimas, nepriklausomai nuo jų formos (įskaitant, bet neapsiribojant, žodiniai, rašytiniai, fiziniai ir kt.), kuriais pažeidžiami šiame apraše įtvirtinti principai. Pažeidimas gali būti nukreiptas tiek prieš vieną asmenį, tiek prieš asmenų grupę.

35. Darbdavio veiksmai yra pripažįstami pažeidžiančiais lygias galimybes, jeigu jis:

35.1. sukuria asmeniui mažiau (daugiau) palankias įsidarbinimo sąlygas;

35.2. už tokį patį ar vienodos vertės darbą darbuotojams moka skirtingą darbo užmokestį;

35.3. organizuodamas darbą sukuria darbuotojui blogesnes (geresnes) darbo, kvalifikacijos ar profesinio mokymo, persikvalifikavimo, darbo patirties įgijimo sąlygas;

35.4. taiko skirtingus veiklos vertinimo kriterijus ir skirtingus atleidimo iš darbo kriterijus;

35.5. persekioja darbuotoją, pateikusi skundą dėl diskriminacijos ar kitą skundą gimnazijos atžvilgiu (darbuotojui nesutikus keičia darbo sąlygas, perkelia į kitas pareigas, nutraukia darbo sutartį ir kita, kai nėra tokius gimnazijos veiksmus pagrindžiančių objektyvių aplinkybių dėl minėtų veiksmų būtinumo, tikslingumo ir (ar) reikalingumo);

35.6. nesiima priemonių, kad neįgaliam darbuotojui būtų sudarytos, atsižvelgiant į jo negalią, tinkamos darbo sąlygos.

36. Gimnazija diskriminacija nelaiko:

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

36.2. 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;

36.3. 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;

36.4. taikomą specialią moterų apsaugą nėštumo bei gimdymo ir vaiko žindymo metu;

36.5. vyrams ir moterims nustatytus skirtingus karo prievolės atlikimo atvejus;

36.6. taikomą skirtingą moterų ir vyrų pensinį amžių;

36.7. moterims taikomus darbuotojų saugos ir sveikatos darbe reikalavimus, kuriais, atsižvelgiant į moterų fiziologines savybes, siekiama išsaugoti jų sveikatą;

36.8. kitus įstatymuose numatytus atvejus.

VIII SKYRIUS DARBUOTOJŲ APSAUGA

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

38. Darbuotojai turi teisę teikti skundą, prašymą, pranešimą dėl galimai patirtos tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, nurodymo

diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindu, dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis ir gauti motyvuotą atsakymą ne vėliau kaip Lietuvos Respublikos darbo kodekse nustatytais terminais.

39. Jeigu yra gaunamas skundas, prašymas ar pranešimas, gimnazijos direktoriaus sudaryta komisija per ne ilgesnį kaip 15 darbo dienų terminą, ištyrusi nurodytą informaciją, pateikia direktoriui motyvuotą išvadą, kurioje nurodoma, ar skundas, prašymas ar pranešimas pagrįstas, ir tokiu atveju siūlomos konkrečios priemonės tiek pažeidėjo atveju, tiek prevenciškai taikant priemones, kad tokie atvejai nepasikartotų, ar pranešimas nepagrįstas. Informacija apie tokį skundą yra laikoma konfidencialia ir negali būti paviešinta asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ar jo tyrimu.

40. Pranešimo tyrimo metu komisija siekia užtikrinti, kad:

40.1. apskųstasis asmuo turėtų būti laikomas nekaltu iki tol, kol nebus priimtas sprendimas, kad jis išties padarė pažeidimą;

40.2. tyrimas būtų atliktas greitai, per trumpiausią terminą;

40.3. darbuotojui, pateikusiam pranešimą, būtų sudarytos visos galimybės teikti paaiškinimus, savo veiksmų vertinimo ir aiškinimo versiją;

40.4. būtų išsaugotas tyrimo diskretiškumas ir laikomasi konfidencialumo;

40.5. tyrimas būtų atliekamas objektyviai, neturint išankstinių vertinimų, nuomonių, pažiūrų.

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

42. Gimnazijoje nustatyti diskriminacijos atvejai nedelsiant bus perduodami tirti Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai ar kitoms kompetentingoms institucijoms. Gimnazija galimo pažeidimo tyrimo metu bendradarbiauja su tyrimą atliekančiomis institucijomis, teikia visą turimą informaciją, kuri yra reikšminga galimam pažeidimui iširti.

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

IX SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

44. Gimnazijos darbuotojai su aprašu supažindinami paskelbiant jį gimnazijos interneto svetainėje.

45. Atlikdami savo darbo funkcijas darbuotojai privalo vadovaujantis apraše nustatytais principais.

46. Aprašas keičiamas ir (ar) papildomas pasikeitus teisės aktams arba pagal poreikį, suderinamas su gimnazijos Darbo taryba ir tvirtinamas direktoriaus įsakymu.

47. Aprašo nuostatų pažeidimas laikomas darbo pareigų pažeidimu. Už pažeidimus taikoma atsakomybė, nustatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse.