



## KAUNO JONO IR PETRO VILEIŠIŲ MOKYKLOS DIREKTORIUS

### ĮSAKYMAS DĖL KAUNO JONO IR PETRO VILEIŠIŲ MOKYKLOS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS IR LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO PRIEMONIŲ PLANO PATVIRTINIMO

2026 m. gegužės 4 d. Nr. *V-45*  
Kaunas

Vadovaudamasi Europos parlamento ir tarybos 2023 m. gegužės 10 d. direktyva (ES) 2023/970, kuria, nustatant darbo užmokesčio skaidrumo ir vykdymo užtikrinimo mechanizmus, griežčiau taikomas vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principas, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 26 straipsniu, Lietuvos Respublikos Lygių galimybių įstatymu, Lietuvos Respublikos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu, siekiant mokykloje visiems darbuotojams užtikrinti lygias galimybes, teises, vienodas sąlygas, išvengti diskriminacijos:

1. T v i r t i n u Kauno Jono ir Petro Vileišių mokyklos Lygių galimybių politiką ir Lygių galimybių politikos įgyvendinimo priemonių planą (pridedama).
2. S k e l b i u šį įsakymą visiems mokyklos darbuotojams per Office 365 sistemą, mokyklos interneto svetainėje [www.vileisis.kaunas.lm.lt](http://www.vileisis.kaunas.lm.lt).

Direktorė

Dalia Lapėnienė

Parengė  
Administratorė  
*Irena Samulionienė*  
Irena Samulionienė  
2026-05-04

PATVIRTINTA  
Kauno Jono ir Petro Vileišių mokyklos direktoriaus  
2026 m. gegužės 4 d. įsakymu Nr. 10-75

## KAUNO JONO IR PETRO VILEIŠIŲ MOKYKLOS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS

### I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Lygių galimybių politikos įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) reglamentuoja lygių galimybių principus ir jų įgyvendinimo Kauno Jono ir Petro Vileišių mokykloje (toliau – Mokykla) sąlygas bei tvarką.

2. Mokykla laikosi Aprašo atlikdama jai priskirtas funkcijas, teikdama įstatymų numatytas administracines paslaugas, atlikdama vidaus administravimą, priimdama darbuotojus į darbą, darbo santykių galiojimo ir jų nutraukimo metu. Mokykla imasi priemonių užtikrinti, kad konkrečioms asmenims nebūtų suteiktos mažiau (daugiau) palankios įdarbinimo, perkėlimo į kitas pareigas arba apmokėjimo už tokį patį ar vienodos vertės darbą sąlygos, išskyrus įstatymų nustatytas išimtis.

3. Aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu ir kitais teisės aktais.

4. Apraše vartojamos sąvokos atitinka Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme ir Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme apibrėžtas sąvokas:

4.1. **Lygios galimybės** – tai žmogaus teisių įgyvendinimas, nepaisant asmens lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.

4.2. **Diskriminacija** – tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu.

4.3. **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, pilietybės, 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.

4.4. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, 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.

4.5. **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:

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

4.5.2. įstatymų nustatytą reikalavimą mokėti valstybinę kalbą;

4.5.3. įstatymų nustatytais atvejais draudimą dalyvauti politinėje veikloje;

4.5.4. įstatymų nustatytas dėl pilietybės taikomas skirtingas teises;

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

4.5.6. įstatymų nustatytas specialias laikinas priemones, taikomas siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti kelią lygių galimybių pažeidimui lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu;

4.5.7. 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;

4.5.8. 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.

4.6. **Socialinė padėtis** – fizinio asmens 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 finansine (ekonominė) padėtimi susiję veiksniai.

## II SKYRIUS

### LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO UŽTIKRINIMO PRIEMONĖS

5. Mokykla, atlikdama jai priskirtas funkcijas, teikdama įstatymų numatytas paslaugas ir atlikdama vidaus administravimą, privalo pagal kompetenciją:

5.1. Užtikrinti, kad Mokyklos teisės aktuose būtų įtvirtintos lygios teisės ir galimybės nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.

5.2. Rengti, tvirtinti ir įgyvendinti priemonės, skirtas lygioms galimybėms užtikrinti nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu.

5.3. Numatyti priemonės lygioms galimybėms užtikrinti ir jas įtraukti į Mokyklos strateginius veiklos dokumentus.

### **III SKYRIUS**

#### **LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS DARBO SANTYKIŲ SRITYJE**

6. Įgyvendindama lygių galimybių politiką darbo santykių srityje Mokykla, neatsižvelgdama į lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją, privalo:

6.1. Priimdama į darbą taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, išskyrus įstatymų nustatytas dėl pilietybės taikomas skirtingas teises, atsižvelgiant į asmens dalykines savybes ir kriterijus, susijusius su darbu einant atitinkamas pareigas. Visais atvejais pagrindinis dėmesys skiriamas sugebėjimui gerai atlikti darbą.

6.2. Sudaryti vienodas darbo sąlygas, galimybes kelti kvalifikaciją, siekti profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, taip pat teikti vienodas lengvatas.

6.3. Naudoti vienodus metinio ar kito periodo darbo veiklos vertinimo kriterijus.

6.4. Naudoti vienodus atleidimo iš darbo kriterijus.

6.5. Už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį.

6.6. Užtikrinti, kad darbuotojas siekiantis įsidarbinti ar darbo vietoje nepatirtų jokių priekabiavimo formų ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti.

6.7. Imtis priemonių, kad darbuotojas, pateikęs skundą dėl diskriminacijos ar dalyvaujantis dėl diskriminacijos, jo atstovas ar asmuo, liudijantis ir teikiantis paaiškinimus dėl diskriminacijos, nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių.

6.8. Imtis tinkamų priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos.

6.9. Užtikrinti, kad skelbimuose dėl priėmimo į darbą nebūtų nurodyta reikalavimų, suteikiančių pirmenybę lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, išskyrus įstatymų nustatytas dėl pilietybės 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.

#### **IV SKYRIUS DARBUOTOJŲ TEISĖS IR PAREIGOS**

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

7.1. Elgtis vienas su kitu pagarbiai ir sąžiningai, gerbti visų kolegų teises į privatumą ir orumą.

7.2. Dėti visas pastangas, kad mokykloje vyrautų draugiška ir pagarbi aplinka, kurioje visiems darbuotojams būtų malonu dirbti.

7.3. Laikytis tokių kalbos ir elgesio manierų, kad nebūtų sukurta įžeidžianti arba priešiška darbo aplinka, kiti darbuotojai nesijaustų, jog prie jų yra priekabiuojama ar jie yra diskriminuojami arba žeminami.

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

7.5. Būti nepakantiems pastebėtiems diskriminavimo ar priekabiavimo atvejams, jų netoleruoti ir neskatinti.

7.6. Susilaikyti nuo bet kokių veiksmų, kurie pažeistų kitų darbuotojų teises.

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

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

#### **V SKYRIUS DARBUOTOJŲ ŠVIETIMAS**

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

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

8.2. Supažindina darbuotojus su galiojančiais teisės aktais lygių galimybių srityje ir padeda vadovams bei darbuotojams elgtis taip, kad būtų išvengta lygių galimybių pažeidimų.

#### **VI SKYRIUS MOTERŲ IR VYRŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ ĮGYVENDINIMAS**

9. Įgyvendindama lygių galimybių politiką lyčių aspektu, Mokykla siekia:

9.1. Taikyti vienodas motyvavimo, skatinimo priemones, nepaisant darbuotojo lyties, taip pat taikyti vienodus teisės aktuose nustatytus priemonių, išmokų, skatinimo skyrimo kriterijus vyrams ir moterims, atsižvelgiant į kompetenciją, gebėjimus ir atliktus darbus.

9.2. Taikyti vienodas lankstaus darbo laiko režimo priemones abiejų lyčių atstovams: nuotolinio darbo, individualaus darbo laiko grafiko, dalinio darbo laiko susitarimo ir kitas priemones.

9.3. Skatinti abiejų lyčių atstovus naudotis papildomomis lengvatomis: skleisti informaciją apie teisę vyrams ir moterims pasinaudoti socialinėmis garantijomis, skatinti abiejų lyčių darbuotojus, turinčius vaikų, naudotis teisės aktuose ir darbovietėje nustatytomis lengvatomis, informuojant juos apie lengvatų suteikimo tvarką.

9.4. Užtikrinti, kad darbo skelbimų turinys nebūtų diskriminuojantis lyties pagrindu: darbo skelbimuose negali būti numatyta nuostatų, suteikiančių pranašumą, pirmenybę vienai iš lyčių, reikalavimų pretendentams į pareigas nurodyti informaciją apie jų šeimines padėties, amžių, privatų gyvenimą ar šeimos planus, ketinimą susilaukti vaikų ir pan.

9.5. Skelbti viešai vidutinio darbo užmokesčio dydžius pagal pareigybes, nurodant vyrų ir moterų darbo užmokesčio dydžius.

9.6. Pasitelkti informavimo priemones (informacijos publikavimo socialiniuose tinkluose, skelbimų mokyklos interneto svetainėje) lyčių lygių galimybių užtikrinimui populiarinti, susiformavusiems stereotipams dėl lyčių nelygybės visuomenėje mažinti ir sveikam pavyzdžiui lyčių lygybės tema formuoti.

9.7. Įtvirtinti galimybę anonimiškai pranešti apie galimą diskriminacijos atvejį darbovietėje.

9.8. Užtikrinti dėl galimų lyčių lygių galimybių pažeidimų besikreipiančio asmens ir jo duomenų konfidencialumą.

## **VII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

10. Mokyklos darbuotojai gali kreiptis į Mokyklos direktorių dėl galimo lygių galimybių pažeidimo. Gavus skundą (pranešimą, pareiškimą) dėl galimo lygių galimybių pažeidimo, Mokyklos direktoriaus sprendimu gali būti sudaroma komisija aplinkybėms tirti. Komisija, ištyrusi aplinkybes, surašo motyvuotą išvadą, kuri yra rekomendacinio pobūdžio ir ją pateikia Mokyklos direktoriui. Jeigu komisija, ištyrusi aplinkybes, nustato, kad buvo pažeistos asmens lygios galimybės ir Mokyklai nėra galimybės išspręsti ginčo pagal savo kompetenciją, skundas (pranešimas, pareiškimas) privalo būti perduodamas tirti lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai.

11. Mokyklos darbuotojai, manantys, kad buvo pažeistos jų lygios galimybės, turi teisę Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo nustatyta tvarka kreiptis į lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą, nepaisydami to, ar buvo kreiptasi į Mokyklos vadovą.

12. Mokyklos vadovai (direktorius, direktoriaus pavaduotojai) yra atsakingi už nediskriminavimo ir lygių galimybių politikos reikalavimų vykdymą mokykloje ir privalo laikytis nediskriminavimo ir lygių galimybių politikos reikalavimų.

13. Visi darbuotojai privalo laikytis šio Aprašo, kad būtų užtikrintos lygios galimybės ir išvengta diskriminacijos.

14. Aprašas skelbiamas visiems darbuotojams per Office 365 sistemą, mokyklos interneto svetainėje [www.vileisis.kaunas.lm.lt](http://www.vileisis.kaunas.lm.lt).

---

Administratore  
  
Irena Samulionienė  
2026-05-04

PATVIRTINTA  
Kauno Jono ir Petro Vileišių mokyklos direktoriaus  
2026 m. gegužės 4 d. įsakymu Nr. *U-45*

### KAUNO JONO IR PETRO VILEIŠIŲ MOKYKLOS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO PRIEMONIŲ PLANAS

Tikslai	Priemonės	Atsakingi asmenys	Įgyvendinimas
Taikyti asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo priemones	Vaiko priežiūros, tėvystės atostogų suteikimas pagal poreikį, įstatymo nustatyta tvarka	Vadovai	Nuolat
	Galimybė dirbti sumažintu krūviu arba, esant galimybei, nuotoliu	Vadovai	Pagal poreikį
	Galimybė sportuoti mokyklos sporto erdvėse	Vadovai	Pagal poreikį
	Renginių, kurie skatina tobulėti, patirti emocinį pasitenkinimą, organizavimas	Vadovai	Pagal poreikį
Sudaryti galimybę dirbti asmenims nepaisant jų amžiaus, negalios, lyties	Atrenkant darbuotojus į laisvas darbo vietas netaikyti amžiaus, lyties, sveikatos kriterijų, jei tai leidžia darbo pobūdis	Vadovai	Nuolat
Darbuotojams taikyti vieningą darbo apmokėjimo sistemą nepaisant jų amžiaus, negalios, lyties	Viešas darbo apmokėjimo sistemos skelbimas mokyklos interneto svetainėje	Vadovai	Nuolat
	Viešas nuasmenintas darbo užmokesčio skelbimas mokyklos interneto svetainėje	Vadovai	Nuolat
Mentorystės sistemos taikymas	Patirties neturintiems darbuotojams skiriamas mentorius – patyręs profesinės srities specialistas, kuris konsultuoja, moko ir įkvepia mažiau patyrusį asmenį siekti tikslų, tobulėti ir priimti sprendimus	Vadovai	Pagal poreikį
Saugios, tinkamos darbo aplinkos sudarymas	Darbuotojų smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašo skelbimas mokyklos interneto svetainėje	Vadovai	Nuolat
	Darbuotojų anoniminės apklausos dėl diskriminacijos ir priekabiavimo prevencijos vykdymas	Vadovai	1 kartą per metus

Administratorė  
*Irena Samulionienė*  
Irena Samulionienė  
2026-05-04