

LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA

I. BENDROJI DALIS

1. Profesinio mokymo centro „Žirmūnai“ (toliau – MC) lygių galimybių politika (toliau – Politika) nustato lygių galimybių principus ir jų įgyvendinimo MC sąlygas bei tvarką. Politika privaloma visiems MC darbuotojams.

2. Politikos tikslas – užtikrinti visų Mokymo centro darbuotojų ir besikreipiančių dėl įdarbinimo asmenų vienodą padėtį tiek iki, tiek po darbo sutarties sudarymo, nepaisant lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.

3. Politika yra Mokymo centro vidaus tvarkos dokumentas, privalomas visiems darbuotojams. Su šia Politika yra supažindinami visi Mokymo centro darbuotojai el. paštu arba pasirašytinai. Darbuotojai atlikdami savo darbo funkcijas privalo laikytis Politikoje nustatytų įpareigojimų ir principų.

II. SĄVOKOS IR APIBRĖŽIMAI

1. **Lygios galimybės** – žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant asmens lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ir kitų Lietuvos Respublikos tarptautinėse sutartyse ar įstatymuose numatytų pagrindų.

2. **Lygių galimybių pažeidimas** – tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų.

3. **Diskriminacija** – elgesys su asmeniu, kai dėl jo amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų taikomos prastesnės sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus:

3.1. apribojimus dėl amžiaus;

3.2. reikalavimą mokėti valstybinę kalbą;

3.3. dėl pilietybės taikomas skirtingas teises;

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

3.5. specialias laikinas priemones, taikomas siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti kelią lygių galimybių pažeidimui dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų;

3.6. kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikra žmogaus savybė yra įprastas ir lemiantis profesinis reikalavimas, o šis tikslas yra teisėtas ir reikalavimas yra tinkamas;

3.7. reikalavimus kvalifikacijai, išsilavinimui, darbo patirčiai ir įgūdžiams.

4. **Lygių galimybių pažeidimas** – tai tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, nurodymas diskriminuoti, priekabiavimas.

5. **Netiesioginė diskriminacija** – neutrali veika (neveikimas), vertinimo kriterijus, kurie formaliai yra vienodi, bet juos taikant gali atsirasti, atsiranda ar galėtų atsirasti lygių galimybių pažeidimas.

6. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys (diskriminacija), kai dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

7. **Seksualinis priekabiavimas** – nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, kai tokį elgesį lemia tikslas ar jo poveikis pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

8. **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 (ekonomine) padėtimi susiję veiksniai.

9. **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 įstatymų numatytas išimtis.

III. PAGRINDINIAI LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS PRINCIPAI

10. MC netoleruojamos tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos formos, taip pat nurodymas diskriminuoti dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės ar religijos.

11. MC taip pat netoleruojamas bet kokia forma galintis pasireikšti priekabiavimas, psichologinis smurtas, patyčios, ar naudojimas užimama padėtimi.

12. Sprendimai, susiję su priėmimu į darbą, mokymais, kompensacijų ugdymu, apmokėjimu už darbą ir kitomis išmokomis, paaukštinimu pareigose, atostogomis ir elgesiu darbe, priimami atsižvelgiant į objektyvius kriterijus ir veiksnius ir be diskriminacijos.

13. MC pagal turimas galimybes (atsižvelgiant į teikiamų paslaugų specifiką) ir turimus finansinius išteklius imasi priemonių, kad neįgaliems asmenims būtų sudarytos sąlygos kandidatuoti į laisvas pozicijas Mokymo centre, taip pat dirbti, siekti karjeros arba mokytis.

14. Pažymėtina, kad ne visi ir nevysiškai vienodo elgesio su darbuotojais atvejai turi būti laikomi diskriminacija ar kitokiu lygių galimybių pažeidimu. Diskriminacija nelaikomi vadinamieji *pozityviosios diskriminacijos* atvejai:

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

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

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

14.4. įstatymų nustatytas reikalavimas mokėti valstybinę kalbą;

14.5. įstatymų nustatytais atvejais dėl pilietybės taikomos skirtingos teisės;

14.6. įstatymų nustatytos specialios priemonės, taikomos sveikatos apsaugos, darbo saugos, užimtumo, darbo rinkos srityse siekiant neįgaliesiems sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes;

14.7. įstatymų nustatytos specialios laikinosios priemonės, taikomos siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti kelią lygių galimybių pažeidimui dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų;

14.8. atvejai, kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikra žmogaus savybė yra įprastas ir lemiamas profesinis reikalavimas, o šis tikslas teisėtas ir reikalavimas yra proporcingas.

IV. POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS, PRIIMANT Į DARBĄ

15. Visiems asmenims suteikiamos vienodos ir sąžiningos įdarbinimo galimybės, nepriklausančios nuo rasės, lyties, tautybės, lytinės orientacijos 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.

16. Atrankos kriterijai į laisvas darbo vietas turi būti aiškūs, tikslūs, išsamūs, paremti tik dalykiniais pretendenti keliamais reikalavimais bei užtikrinantys lygias galimybes ir nediskriminavimą.

17. Skelbimuose priimti į darbą draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę tam tikro amžiaus, tam tikros lytinės orientacijos asmenims, sveikiems asmenims, tam tikros rasės ar etninės priklausomybės asmenims, asmenims, išpažįstantiems tam tikrą religiją, tam tikrų įsitikinimų asmenims.

18. Atrankoje pretendenti pateikiami klausimai turi būti susiję tik su atrankos kriterijais ir būsimo darbo funkcijų vykdymu.

19. MC darbuotojai atliekantys kandidatų į laisvas darbo vietas atranką, yra supažindinti su Politika, privalo jos laikytis darbuotojų atrankos procese ir turi užtikrinti aiškių atrankos kriterijų taikymą. Esant galimybei, bent du MC personalo atrankos darbuotojai dalyvauja pokalbyje su kandidatu.

V. POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS DARBO PROCESĖ

20. MC savo veiklą organizuoja taip, kad visiems darbuotojams būtų suteikiamos vienodos darbo sąlygos, vienodos galimybės kelti kvalifikaciją ir mokytis, persikvalifikuoti, įgyti darbo patirties, gauti atlyginimą ir jo priedus ar premijas, gauti atostogas ir gauti lengvatas, nepriklausomai nuo rasės, lyties, tautybės, lytinės orientacijos, religijos ir kitų savybių, ir priklausomai tik nuo pareigybės, darbo pobūdžio, darbinės kvalifikacijos, įgūdžių, indėlio į darbų rezultata.

21. MC siekia sukurti aplinką, kur gerbiamos žmogaus teisės, skatinama pagalba kiekvienam žmogui/darbuotojui. Tuo tikslu MC pagal savo finansines galimybes organizuos darbuotojų švietimą ir mokymą apie diskriminaciją ir teisės aktų nuostatas, reglamentuojančias nediskriminavimą, ir kontroliuos šios Politikos įgyvendinimą ir jos laikymąsi.

22. MC imasi priemonių, kad neįgaliems darbuotojams būtų sudarytos sąlygos dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos MC pareigos ir nesusidarys neplanuotos neproporcingos finansinės išlaidos.

23. MC darbo užmokestis ir su juo susijusios išmokos ir priedai nustatomi ir mokami Darbo apmokėjimo tvarkos apraše nustatyta tvarka, priklausomai nuo darbuotojo pareigybės, atsakomybės laipsnio, kvalifikacijos, įgūdžių, darbo patirties, indėlio į darbų rezultata, MC finansinės padėties ir kt. Darbo apmokėjimo tvarkos apraše nustatytų kriterijų, bei užtikrinant nediskriminavimo principų įgyvendinimą. Visiems darbuotojams už tą patį ar lygiavertį darbą privalo būti mokamas toks pats atlyginimas neatsižvelgiant į darbuotojo lytį, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, negalia, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą.

24. MC paaukštinių skyrimas išimtinai priklauso tik nuo darbuotojų dalykinių gebėjimų, atliktų darbo funkcijų, jų atlikimo kokybės ir rezultatų bei užtikrinant nediskriminavimo principų įgyvendinimą.

25. MC darbuotojų atleidimo kriterijai išimtinai priklauso nuo jų kvalifikacijos, darbo pareigų vykdymo ir Darbo kodekse numatytų imperatyvių reikalavimų dėl papildomos apsaugos tam tikroms darbuotojų grupėms. Priimant sprendimą dėl darbuotojo atleidimo visiems darbuotojams atleidimo kriterijai yra taikomi vienodai neatsižvelgiant į lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalia, etninę priklausomybę, religiją.

26. Visi darbuotojai privalo laikytis šios Politikos, kad būtų užtikrintos lygios galimybės ir išvengta diskriminacijos. 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

itarimus. Šios Politikos ir šio Politikos punkto pažeidimas yra laikomas esminiu darbo pareigų pažeidimu.

27. MC imasi priemonių užtikrinti, kad darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti, kad asmuo ar 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 ar neigiamų pasekmių.

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

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

V SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

30. Apie šią Politiką yra informuota darbo taryba ir dėl šios Politikos priėmimo su ja konsultuotasi.

31. Politika gali būti keičiama, iškilus būtinybei ar pasikeitus teisės aktų reikalavimams. Priimant ar keičiant Politiką, darbo santykių galiojimo metu, darbuotojai su Politika ir jos pakeitimais supažindinami pasirašytinai arba išsiunčiant jiems Politiką ar jos pakeitimus darbuotojų elektroninio pašto adresais.

32. Sudarant darbo sutartį, MC direktorius (jo įgaliotas asmuo) supažindina priimamą dirbti asmenį su Politika pasirašytinai.
