

ALYTAUS KOLEGIJOS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Alytaus kolegijos (toliau – Kolegijos) lygių galimybių politika (toliau – Politika) nustato lygių galimybių Kolegijoje principus ir jų įgyvendinimo darbe sąlygas bei tvarką. Ši Politika parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu (Žinios, 2003-12-05, Nr. 114-5115) ir Europos Parlamento bei Tarybos direktyvomis¹.

2. Šios Politikos tikslas yra užtikrinti, kad su besikreipiančiais dėl darbo asmenimis ar jau esamais darbuotojais nebus elgiamasi pažeidžiant Politikos nuostatas, jei tai nesusiję su atliekamo darbo kokybe ar kitomis dalykinėmis savybėmis.

II SKYRIUS SAVOKOS

3. **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 pagrindu.

4. **Lygios galimybės** – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės.

5. **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 pagrindu, nebent šį veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų,

¹1. 2000 m. birželio 29 d. Tarybos direktyva 2000/43/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės (OL 2004 m. specialusis leidimas, 20 skyrius, 1 tomas, p. 23).

2. 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendrusius pagrindus (OL 2004 m. specialusis leidimas, 5 skyrius, 4 tomas, p. 79).

3. 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija) (OL 2006 L 204, p. 23).

4. 2010 m. liepos 7 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2010/41/ES dėl vienodo požiūrio į savarankiškai dirbančius vyrus ir moteris principo taikymo, kuria panaikinama Tarybos direktyva 86/613/EEB (OL 2010 L 180, p. 1).

5. 2014 m. balandžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/54/ES dėl priemonių, kad darbuotojai galėtų lengviau naudotis laisvo darbuotojų judėjimo teisėmis (OL 2014 L 128, p. 8).

sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

6. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

7. **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 (ekonomine) padėtimi susiję veiksniai.

8. **Tiesioginė diskriminacija** – elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės pagrindu jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui.

IIISKYRIUS

POLITIKOS IR VYKDYMO PRIEŽIŪROS PRINCIPŲ ĮGYVENDINIMO PRIEMONĖS

9. Kolegijoje užtikrinamos šios lygių galimybių politikos ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonės:

9.1. Priėmimo į darbą metu atrenkami patys tinkamiausi pareigoms darbuotojai, atsižvelgiant į jų patirtį ir kvalifikaciją.

9.2. Bendrieji ir specialieji reikalavimai kiekvienai pareigybei aiškiai nustatomi pareigybių aprašymuose.

9.3. Kolegija organizuodama savo veiklą, kuria tokią aplinką, kurioje pripažįstami ir vertinami visų jos darbuotojų individualūs skirtumai ir jų indėlis. Kiekvienas darbuotojas dirba tokioje aplinkoje, kurioje skatinama pagarba kiekvieno asmens orumui.

9.4. Darbuotojams yra sudaromos vienodos darbo sąlygos, galimybės tobulinti kvalifikaciją ir persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, taip pat teikiamos vienodos lengvatos, neatsižvelgiant į darbuotojų lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę.

9.5. Nustatant darbo užmokestį konkrečioms darbuotojams vadovaujamosi kriterijais, susijusiais su išsilavinimu, kvalifikacija, tenkančios atsakomybės laipsniu, atliekamų darbų pobūdžiu, pasiektais rezultatais ir kitais objektyviais kriterijais, kurie nustatomi atskiruose dokumentuose.

9.6. Darbdavys užtikrina, kad darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti, persekioti ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu darbuotojas pateikia skundą dėl diskriminacijos ar dalyvauja byloje dėl diskriminacijos.

9.7. Darbdavys užtikrina neįgaliesiems sąlygas gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nėra neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos.

9.8. Darbuotojai turi teisę teikti skundą, prašymą, pranešimą Kolegijos direktoriui dėl galimai darbuotojo patirtos diskriminacijos, priekabiavimo, nurodymo diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis (toliau – pranešimas), ir gauti motyvuotą atsakymą ne vėliau kaip per 20 darbo dienų nuo pranešimo pateikimo.

10. Jeigu yra gaunamas šios tvarkos 9.8. punkte nurodytas pranešimas, Kolegijos direktoriaus sudaryta komisija per ne ilgesnį kaip 15 darbo dienų terminą, ištyrusi nurodytą informaciją, pateikia direktoriui motyvuotą išvadą dėl skundo pagrįstumo.

11. Pranešimo tyrimo metu šios tvarkos 10 punkte nurodyta komisija siekia užtikrinti, kad:

11.1. Įtariamam pažeidimu asmeniui būtų sudarytos visos galimybės teikti įrodymus, paaiškinimus bei savo veiksmų motyvus ir aiškinimo versijas.

11.2. Darbuotojui, pateikusiam pranešimą, būtų sudarytos visos galimybės teikti paaiškinimus, savo veiksmų vertinimo ir aiškinimo versijas.

11.3. Būtų išsaugotas tyrimo diskretiškumas ir laikomasi konfidencialumo.

11.4. Tyrimas būtų atliekamas objektyviai, neturint išankstinių vertinimų, nuomonių, pažiūrų.

11.5. Skundo nagrinėjimo procesas gali būti nutraukiamas: darbuotojui pagrįstai atsiėmusiam pateiktą pranešimą arba šalims susitaikius.

IVSKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

12. Ši Politika tvirtinama, keičiama ir papildoma Kolegijos direktoriaus įsakymu.

13. Rengiant šią Politiką konsultuotasi su Kolegijos darbotaryba.
