

Vilniaus dizaino kolegija

(Kodas 111960928)

PATVIRTINTA
Vilniaus dizaino
kolegijos direktoriaus
2025 m. sausio 24 d.
Įsakymu Nr. DS/24-8

NEDISKRIMINAVIMO IR LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO IR VYKDYMO TVARKOS APRAŠAS

I. TVARKOS APRAŠO PASKIRTIS IR TAIKYMAS

1. Vilniaus dizaino kolegijos nediskriminavimo ir lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato nediskriminavimo ir lygių galimybių principus ir jų įgyvendinimo sąlygas bei tvarką Vilniaus dizaino kolegijoje (toliau – Kolegijoje). Aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymu, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu, Lietuvos Respublikos Darbo kodeksu ir kitais teisės aktais.

2. Nediskriminavimo ir lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo tvarkos aprašo tikslas yra užtikrinti, kad visiems darbuotojams būtų taikomi vienodi reikalavimai – susiję su atliekamo darbo kokybe ir kompetencija, nepaisant asmens rasės, tautybės, kilmės, kalbos, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų. priimant į pareigas darbuotojus, darbo ir tarnybos santykių galiojimo bei jų nutraukimo metu būtų laikomasi lygių galimybių principo ir draudimo varžyti darbuotojų teises.

3. Darbuotojai, atlikdami savo darbo funkcijas, privalo laikytis Apraše nustatytų įpareigojimų ir principų.

II. SĄVOKOS IR APIBRĖŽIMAI

4. **Lygios galimybės** – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas, neatsižvelgiant į lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmės, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją ir kitus įstatymais saugomus asmens tapatybės bruožus.

5. **Lygių galimybių pažeidimas** – 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 ir kitais teisės aktuose numatytais pagrindais.

6. **Ivairovė** – kultūrinė praktika, kuri pripažįsta, gerbia ir vertina individų skirtumus.

7. **Tiesioginė 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 Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 9 dalyje numatytus atvejus, t. y.:

7.1. įstatymų nustatytus apribojimus dėl amžiaus, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslosiekiamas tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;

7.2. įstatymų nustatytą reikalavimą mokėti valstybinę kalbą;

7.3. įstatymų nustatytais atvejais draudimą dalyvauti politinėje veikloje;

7.4. įstatymų nustatytas dėl pilietybės taikomas skirtingas teises;

7.5. 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;

7.6. 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;

7.7. 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;

7.8. 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.

8. **Netiesioginė diskriminacija** – veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijus, akivaizdžiai neutrali sąlyga ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, bet juos įgyvendinant ar pritaikant gali atsirasti, atsiranda ar galėtų atsirasti faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas tam tikro amžiaus, tam tikros lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų asmenims.

9. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys (diskriminacija), 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.

10. **Psichologinis smurtas** – priešiškas, žeminantis, agresyvus elgesys asmens atžvilgiu, taip pat asmens bauginimas, menkinimas, neadekvatūs reikalavimai, asmens tyčinis ignoravimas, atribojimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų.

11. **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.

12. **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.

13. Kitos Apraše vartojamos sąvokos atitinka Lietuvos Respublikos teisės aktuose vartojamas sąvokas. Aprašo nuostatos taikomos tiek, kiek jos neprieštarauja kitiems Lietuvos Respublikos įstatymams arba teisės aktams.

III. DRAUDŽIAMOS DISKRIMINACIJOS PAGRINDAI IR JŲ TAIKYMO APIMTIS

14. Kolegijoje draudžiama tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija dėl šių įstatymais saugomų asmens tapatybės bruožų:

- 14.1. lyties;
- 14.2. rasės arba etninės priklausomybės;
- 14.3. tautybės, pilietybės, kilmės arba kalbos;
- 14.4. socialinės padėties;
- 14.5. religijos, tikėjimo, įsitikinimų ir pažiūrų;
- 14.6. amžiaus;
- 14.7. negalios;
- 14.8. lytinės orientacijos;
- 14.9. narystės politinėje partijoje ar asociacijoje;
- 14.10. įsitikinimų ar pažiūrų;
- 14.11. ketinimo turėti vaiką (vaikų);
- 14.12. aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis;
- 14.13. kitais įstatymuose nustatytais pagrindais.

15. Kolegijoje netoleruotinas bet kokia forma galintis pasireikšti priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, psichologinis smurtas, patyčios arba naudojimas užimama padėtimi.

16. Išskirtinis elgesys su asmeniu dėl jo įstatymų saugomo asmens tapatybės bruožo bus nelaikomas diskriminacija tik itin retais, apibrėžtais atvejais, prie kurių priskiriama:

- 16.1. speciali moterų apsauga nėštumo bei gimdymo ir vaiko žindymo metu;
- 16.2. tik moterims taikomi žmonių saugos darbe reikalavimai, kuriais, atsižvelgiant į moterų fiziologines savybes, siekiama išsaugoti jų sveikatą;
- 16.3. tam tikri darbai, kuriuos gali atlikti tik konkrečios lyties asmuo, kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų lytis yra būtinas (neišvengiamas) ir lemiantis profesinis reikalavimas;
- 16.4. įstatymų numatyti amžiaus ribojimai, kuriuos pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;
- 16.5. įstatymų nustatyti reikalavimai mokėti valstybinę kalbą;
- 16.6. įstatymų nustatytais atvejais dėl pilietybės taikoma skirtinga teisė;

16.7. įstatymų nustatytos specialiosios priemonės, taikomos sveikatos apsaugos, darbo saugos, užimtumo, darbo rinkos srityse, siekiant negalią turintiems žmonėms sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes;

16.8. įstatymų nustatytos specialiosios laikinosios priemonės, taikomos siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti kelią pažeisti lygias galimybes dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų;

16.9. 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.

17. Kolegija privalo užtikrinti, kad darbuotojai ir studentai nebūtų diskriminuojami:

17.1. priimant darbuotojus į darbą;

17.2. sudarant vienodas darbo sąlygas ir profesinio tobulėjimo galimybes;

17.3. vertinant atliekamą darbą;

17.4. atleidžiant iš darbo;

17.5. mokant darbo užmokestį;

17.6. pritaikant darbo sąlygas žmonėms, turintiems negalią;

17.7. vykdant diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo prevenciją;

17.8. užtikrinant galimybę pranešti apie diskriminaciją, priekabiavimą ir seksualinį priekabiavimą bei veiksmingą ir nešališką skundų nagrinėjimą;

17.9. priimant asmenis studijuoti, tvirtinant studijų programas, atliekant studentų žinių vertinimą, skiriant stipendijas, lengvatas, bendrabučius;

17.10. pritaikant studijų sąlygas negalią turintiems studentams;

17.11. vykdant mokslinę veiklą.

IV. NEDISKRIMINAVIMO IR LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS KOLEGIJOS VEIKLOJE

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

19. Direktorius yra atsakingas už tai, kad Kolegijoje būtų vykdomi šio Aprašo reikalavimai tiek priėmimo į pareigas, tiek darbo santykių bei atleidimo iš pareigų, studijų, mokslinės veiklos procesuose.

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

21. Direktorius imasi priemonių, kad darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų diskriminuojamas, taip pat nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateikia skundą dėl diskriminacijos ar dalyvauja byloje dėl diskriminacijos.

22. Šio Aprašo pažeidimas bus laikomas darbo pareigų pažeidimu. Už tokius pažeidimus bus taikoma drausminė atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse. Kolegijoje nustatyti diskriminacijos atvejai nedelsiant bus perduodami tirti Lygių galimybių kontrolieriui ar kitoms kompetentingoms institucijoms.

23. Kolegijoje pritariama darbuotojų įvairovei ir siekiama užtikrinti, kad su visais joje siekiančiais dirbti pretendентаis bus elgiama vienodai ir sąžiningai. Į darbą darbuotojai priimami atsižvelgiant į jų turimą kvalifikaciją ir gebėjimus.

V. NEDISKRIMINAVIMO IR LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS PRIIMANT Į DARBĄ IR ATLEIDŽIANT IŠ DARBO

24. Kolegija, priimdama į darbą darbuotojus, taiko vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas. Darbuotojai į pareigas priimami pagal pareigybei, kurią norima užimti, keliamus reikalavimus ir profesinius standartus.

25. Naujų darbuotojų atrankos procesas yra vykdomas sistemingai visiems darbo pasiūlymamsvisuose lygmenyse. Visų darbo vietų atrankos kriterijai yra iš anksto nustatomi ir išsamiai aprašyti, skelbiami viešai.

26. Priėmimo į darbą metu atrenkami tik patys tinkamiausi atitinkamoms pareigoms darbuotojai.

27. Kolegijos darbo skelbimai yra skelbiami Kolegijos internetiniame puslapyje, internetiniuose skelbimų portaluose ar skelbiant kitais informaciniais kanalais. Skelbimuose pabrėžiamas Kolegijos įsipareigojimas laikytis lygių galimybių reikalavimų.

28. 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, 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.

29. Darbo skelbime / darbo pokalbio metu visi reikalavimai / klausimai privalo būti susiję tik su darbuotojo tinkamumu atlikti darbo funkciją, jo kompetencija, profesionalumu, patirtimi ir kitais panašiais kriterijais.

30. Naujų Kolegijos darbuotojų atranka yra vykdoma tik esant laisvoms darbo vietoms.

31. Atrankos į pareigas Kolegijoje kriterijai turi būti aiškūs, tikslūs, išsamūs, nepertekliniai, paremti tik dalykiniais pretendentiui keliamais reikalavimais bei užtikrinantys lygias galimybes ir nediskriminavimą, išskyrus įstatymų nustatytas dėl amžiaus, valstybinės kalbos mokėjimo, 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.

32. Naujų Kolegijos darbuotojų atranką vykdo Kolegijos Direktorius bei paskirti Kolegijos darbuotojai pagal ieškomos laisvos darbo pozicijos specifiką.

33. Visi klausimai, užduodami kandidatams yra susiejami tik su atrankos kriterijais. Pokalbyje draudžiama užduoti klausimus susijusius su lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos klausimais.

34. Pokalbyje dalyvaujantys personalo darbuotojai negali užduoti jokių klausimų apie kandidatolytį, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, turimą neįgalumą, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą, kandidato vaidmenį namuose ar šeimoje, išskyrus atvejus, jei tai tiesiogiai susiję su tinkamu darbo funkcijų atlikimu.

35. Asmens lytis, amžius, negalia, etninė kilmė ar kitas įstatymų saugomas asmens tapatybės bruožas negali būti pagrindas priimant sprendimą, ar darbuotoją įdarbinti visu ar ne visu darbo laiku, taip pat kokios rūšies sutartį pasirašyti su darbuotoju, pavyzdžiui, terminuotą ar neterminuotą.

36. Kai su kandidatu į darbo vietą jau yra sudaryta darbo sutartis, darbuotojas turi būti informuojamas, kokią informaciją apie šeiminei savo padėtį jis turėtų pateikti, kad būtų užtikrintas teisės aktuose numatytų garantijų taikymas. Darbuotojas gali atsisakyti pateikti tokią informaciją. Tokiu atveju darbuotojas informuojamas, kad, nepateikus nurodytos informacijos ar dokumentų, Kolegija negalės darbuotojui užtikrinti teisės aktuose numatytų garantijų taikymo.

37. Darbuotojai ir kandidatai į laisvas darbo vietas, kurie mano, kad jų lygios galimybės pažeidžiamos ar jie yra diskriminuojami, turi teisę kreiptis į Direktorius ir nurodyti asmenį, kuris galimai pažeidžia darbuotojo ar kandidato į laisvą darbo vietą teises ar jį diskriminuoja.

38. Atleidimą iš darbo reglamentuoja tam tikros Lietuvos Respublikos darbo kodekso normos.

39. Kolegijoje darbuotojų atleidimo iš darbo kriterijai yra susiję išimtinai tik su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų vykdymu ir kitomis aplinkybėmis, kurios yra nustatytos Lietuvos Respublikos darbo kodekse. Priimant sprendimą dėl darbuotojo atleidimo neatsižvelgiama į lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos atvejus. Išimtys gali būti taikomos tik tais atvejais, kai darbo pobūdis reikalauja, jog darbuotojas atitiktų amžiaus ir fizinės sveikatos reikalavimus, būtinus darbo funkcijoms atlikti.

40. Esant poreikiui atleisti iš darbo darbuotoją (-us) darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo (-ų) kaltės (Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 57 straipsnio 3 dalis), Kolegija įsipareigoja sudaryti atrankos komisiją ir parengti bei su Darbo taryba suderinti atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus. Šis įsipareigojimas taikomas ir grupės darbuotojų atleidimo atveju, kai atleidžiama dalis tą pačią funkciją atliekančių darbuotojų.

VI. NEDISKRIMINAVIMO IR LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS DARBUOTOJAMS IR STUDENTAMS, TURINTIEMS NEGALIA

41. Neįgaliems kandidatams, kurie tai nurodys, bus sudaromos tinkamos sąlygos ir tokiems kandidatams bus suteikiamos lygios galimybės su kitais pretendентаis.

42. Kolegija imasi priemonių ir užtikrina, žmonėms su negalia būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, įskaitant tinkamą darbo sąlygų, patalpų pritaikymą, siekti karjeros, studijuoti, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai pasunkinamos Kolegijos pareigos.

43. Tinkamas sąlygų pritaikymas yra būtini ir tinkami pakeitimai, dėl kurių nepatiriama neproporcinga ar nepagrįsta našta ir kurių reikia konkrečiu atveju, siekiant užtikrinti negalia turintiems asmenims galimybę naudotis visomis žmogaus teisėmis ir pagrindinėmis laisvėmis lygiai su kitais asmenimis ir galimybė įgyvendinti šias teises ir laisves.

44. Pritaikymas turi būti veiksmingas ir praktiškas, t. y. pasirinktos priemonės turėtų realiai padėti darbuotojui atlikti konkrečius darbo funkcijas. Kolegija turi pareigą pritaikyti tik su darbo funkcijomis ir studijomis susijusias ir tik darbui ir studijoms reikalingas sąlygas.

VII. NEDISKRIMINAVIMO IR LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS SUDARANT DARBO IR PROFESINIO TOBULĖJIMO SĄLYGAS

45. Kolegija savo veiklą organizuoja taip, kad visiems darbuotojams pagal teisės aktų reikalavimus būtų užtikrintos vienodos darbo sąlygos, 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, negalia, etninę priklausomybę, religiją ar kitus pagrindus. Draudžiama tokių galimybių nesudaryti remiantis diskriminaciniais motyvais.

46. Kolegija, atsižvelgdama į strateginius tikslus ir finansines galimybes, sistemingai organizuoja visų darbuotojų mokymus, kurie:

46.1. gerins darbuotojų santykius ir supratimą apie lygių galimybių politiką;

46.2. supažindins darbuotojus su diskriminacijos prigimtimi ir sąlygomis, kaip jų išvengti;

46.3. supažindins su galiojančiais teisės aktais;

46.4. padės vadovams ir darbuotojams elgtis taip, kad būtų išvengta lygių galimybių ir teisės aktų pažeidimų, konfliktų.

47. Visiems darbuotojams, neatsižvelgiant į jų lytį, rasę, tautybę ar kitą įstatymų saugomą tapatybės bruožą, privalo būti sudaryta sveika ir saugi darbo aplinka, kiekvienam darbuotojui turi būti sudarytos sąlygos darbo funkcijoms atlikti ir suteikiamos darbui atlikti reikalingos priemonės bei turtas.

48. Priimant sprendimus dėl darbuotojų darbo laiko trukmės, darbo valandų,

lankstaus darbo grafiko, privalomų arba papildomų atostogų draudžiama diskriminuoti amžiaus, lyties, negalios ir kitais pagrindais.

VIII. NEDISKRIMINAVIMO IR LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS DARBO APMOKĖJIMO SRITYJE

49. Visiems darbuotojams už tą patį ar lygiavertį darbą privalo būti mokamas toks pats atlyginimas neatsižvelgiantį darbuotojo lytį, rasę, amžių, tautybę, pilietybę, kalbą, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, negalią, kilmę, etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą, pažiūras. 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 Kolegijos 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.

50. Nustatant darbo užmokestį konkrečioms darbuotojams Kolegijoje yra vadovaujama išimtinai objektyviais kriterijais, susijusiais su darbuotojo kvalifikacija, darbuotojui tenkančios atsakomybės laipsniu, atliekamų darbų pobūdžiu, pasiektais rezultatais ir kitais objektyviais kriterijais, kurie yra 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.

51. Kolegijoje turi būti patvirtinta darbuotojų darbo užmokesčio sistema, kurioje nustatyti konkrečių pareigybių darbo užmokesčių dydžiai ir kurią taikant būtų išvengta bet kokio diskriminavimo lyties, amžiaus bei kitais pagrindais. Konkretus darbo užmokesčio dydis potencialiam ar esamam darbuotojui nustatomas vadovaujantis objektyviais kriterijais, susijusiais su darbuotojo gebėjimais, kompetencija, kvalifikacija, turima patirtimi ir žiniomis.

52. Priedai ir visos kitos darbuotojų skatinimo priemonės taikomos remiantis Darbo užmokesčiosistemoje nustatytais kriterijais.

53. Darbuotojų veiklos auditai atliekami vadovaujantis ir taikant vienodus kriterijus visiems Kolegijos darbuotojams neatsižvelgiant į darbuotojų lytį, rasę, tautybę, 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.

IX. NEDISKRIMINAVIMO IR LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS STUDIJŲ PROCESU

54. Kolegija imasi priemonių ir užtikrina vienodas stipendijų skyrimo ir kreditų studijoms teikimo sąlygas; vienodas mokymo programų parinkimo ir pasirinkimo sąlygas; vienodas žinių vertinimosąlygas.

55. Kolegija imasi priemonių ir užtikrina, kad studentai nepatirtų priekabiavimo ir seksualinio priekabiavimo.

56. Kolegija imasi priemonių ir užtikrina, kad bendraujant su studentais mokomosiose priemonėse nebūtų diskriminavimo ir diskriminavimo propagavimo lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu.

57. Kolegija imasi priemonių, kad studentai, liudijantys ar teikiantys paaiškinimus dėl diskriminacijos, būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio, neigiamų padarinių ir kitokio persekiojimo, kai reaguojama į skundą arba į kitą teisinę procedūrą dėl diskriminacijos.

X. DISKRIMINACIJOS IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS VYKDYMO PRIEŽIŪRA

58. Darbuotojai ir kandidatai į laisvas darbo vietas, kurie mano, kad jų lygios galimybės pažeidžiamos ar jie yra diskriminuojami, turi teisę kreiptis į Direktorių ir nurodyti asmenį, kuris galimai pažeidžia darbuotojo ar kandidato į laisvą darbo vietą teises ar jį diskriminuoja.

59. Darbuotojas, norėdamas pranešti apie diskriminaciją arba lygių galimybių pažeidimą, gali kreiptis į Kolegijos direktorių, kuris konkrečiu atveju inicijuoja Komisijos, paskirtos nagrinėti tokio pobūdžio Pranešimą apie pažeidimą (1 priedas), sudarymą. Pranešimo konfidencialumas privalo būti užtikrintas.

60. Studentai, susidūrę su diskriminacija arba lygių galimybių pažeidimu, gali kreiptis į Katedros vedėją arba Kolegijos direktorių, kuris konkrečiu atveju inicijuoja Komisijos, paskirtos nagrinėti tokio pobūdžio Pranešimą apie pažeidimą (1 priedas), sudarymą. Pranešimo konfidencialumas privalo būti užtikrintas.

61. Direktorius, gavęs studento, darbuotojo ar kandidato į laisvą darbo vietą pranešimą dėl lygių galimybių pažeidimo ar diskriminacijos, tokį skundą nedelsdamas, per įmanomai trumpiausią laiką, bet ne vėliau, kaip per 10 (dešimt) darbo dienų nuo Pranešimo apie pažeidimą gavimo dienos, išsiaiškinęs ar pranešimas yra pagrįstas ir ar jame nurodytos aplinkybės pasitvirtino, perduoda nagrinėti Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai ar kitai kompetentingai institucijai. Informacija apie tokį skundą laikoma konfidencialia ir negali būti paviešinta asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ar jo tyrimu.

62. Direktorius galimo pažeidimo tyrimo metu bendradarbiauja su tyrimą atliekančiomis institucijomis, teikia visą turimą informaciją, kuri yra reikšminga galimam pažeidimui iširti.

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

64. Studentai ir darbuotojai gali prašyti Kolegijos direktoriaus ar vadovų įsitraukti ir išspręsti situaciją neformaliai, pavyzdžiui, pasikalbant su darbuotoju, kuris kaltinamas netinkamu elgesiu. Toks neformalus situacijos sprendimas formuotų gerąją praktiką, ypač jeigu sprendimui priimti yra visa tam reikalinga informacija. Tačiau jeigu šalių versijos skiriasi, rekomenduojama pradėti formalią skundų tyrimo procedūrą.

65. Kolegijos darbuotojai, studentai, manantys, kad buvo pažeistos jų lygios galimybės, turi teisę Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo nustatyta tvarka kreiptis į Lygių galimybių kontrolierių. Kreipimasis į Lygių galimybių kontrolierių neapriboja galimybės ginti savo teises teisme teisės aktų nustatyta tvarka.

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

XI. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

67. Visi darbuotojai privalo laikytis šio Aprašo, kad būtų užtikrintos lygios galimybės ir išvengta diskriminacijos. Darbuotojai neturi diskriminuoti, priekabauti, 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.

68. Aprašas yra Kolegijos vidaus tvarkos dokumentas, privalomas visai Kolegijos bendruomenei. Su šiuo Aprašu visi Kolegijos darbuotojai ir studentai yra supažindinami informacinių ir komunikacinių technologijų priemonėmis. Šis aprašas yra viešai skelbiamas Kolegijos interneto svetainėje.

69. Aprašas peržiūrimas ir, jei reikia, atnaujinamas ne rečiau nei vieną kartą per metus arba pasikeitus Lygių galimybių politikos reguliavimo teisės aktams.

70. Administracija turi teisę iš dalies arba visiškai pakeisti šią politiką. Su pakeitimais darbuotojai ir kiti atsakingi asmenys supažindinami elektroninėmis priemonėmis.

Priedai:

1 priedas. Pranešimas apie pažeidimą.

(Pranešimo apie diskriminaciją, lygių galimybių pažeidimą forma)

PRANEŠIMAS APIE PAŽEIDIMĄ

20__ m. _____ d. Nr. DS/____-____

Vilnius

Asmens, pranešančio informaciją apie pažeidimą, duomenys	
Vardas, pavardė	
Pareigos (arba nurodomos pareigos, į kurias asmuo pretendavo)	
Telefono ryšio Nr. (pastabos dėl susisiekiimo)	
El. pašto adresas	
Informacija apie pažeidimą	
1. Apie kokį pažeidimą pranešate? Kokio pobūdžio tai pažeidimas?	
2. Kas padarė šį pažeidimą? Kokie galėjo būti asmens motyvai darant pažeidimą?	
3. Pažeidimo padarymo vieta, laikas.	
Duomenys apie pažeidimą padariusį asmenį ar asmenis	
Vardas, pavardė	
Pareigos	
4. Ar yra kitų asmenų, kurie dalyvavo ar galėjo dalyvauti darant pažeidimą? Jei taip, nurodykite juos.	
5. Ar yra kitų pažeidimo liudytojų? Jei taip, žemiau pateikite jų kontaktinius duomenis.	
Duomenys apie pažeidimo liudytoją ar liudytojus	
Vardas, pavardė	
Pareigos	
Telefono Nr.	
El. pašto adresas	

6. Kokius pažeidimą pagrindžiančius duomenis, galinčius padėti atlikti pažeidimo tyrimą, galėtumėte pateikti? Nurodykite pridedamus rašytinius ar kitus duomenis apie pažeidimą.

7. Ar apie šį pažeidimą jau esate kam nors pranešęs? Jei pranešėte, kam buvo pranešta ir ar gavote atsakymą? Jei gavote atsakymą, nurodykite jo esmę.

8. Papildomos pastabos ir komentarai.

Patvirtinu, kad mano teikiama informacija yra teisinga.

_____ Data	_____ Vardas, pavardė, parašas
---------------	-----------------------------------