

KAUNO TECHNIKOS KOLEGIJOS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO IR VYKDYMO PRIEŽIŪROS TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Kauno technikos kolegijos (toliau – Kolegija) lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato lygių galimybių Kolegijoje principus, jų įgyvendinimo sąlygas bei tvarką.
2. Aprašas priimtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lygių galimybių įstatymu, Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu ir kitais teisės aktais.
3. Aprašo tikslas – užtikrinti visų Kolegijos 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, pilietybės, ketinimo turėti vaiką (vaikų), santuokinės ir šeiminės padėties.
4. Šis Aprašas yra Kolegijos vidaus tvarkos dokumentas, privalomas visiems darbuotojams. Su šiuo Aprašu yra supažindinami visi Kolegijos darbuotojai persiunčiant Aprašą kiekvienam darbuotojui Kolegijos suteiktu elektroninio pašto adresu. Aprašas taip pat skelbiamas Kolegijos interneto svetainėje. Darbuotojai atlikdami savo darbo funkcijas privalo laikytis Apraše nustatytų įpareigojimų ir principų.
5. Apraše naudojamos sąvokos:
 - 5.1. Pozityvioji diskriminacija - kai teisinės normos diferencijuotai taikomos vienodus požymius turintiems asmenims ar jų grupėms siekiant pozityvių, visuomenei reikšmingų tikslų
 - 5.2. Kitos sąvokos suprantamos taip, kaip jos apibrėžtos Lygių galimybių įstatyme.

II SKYRIUS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO PRINCIPAI

6. Kolegijoje draudžiamos 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, pilietybės, ketinimo turėti vaiką (vaikų), santuokinės ir šeiminės padėties.
7. Kolegijoje taip pat netoleruojamas bet kokia forma galintis pasireikšti priekabiavimas, psichologinis smurtas, patyčios, ar naudojimasis užimama padėtimi.
8. Sprendimai, susiję su priėmimu į darbą, atleidimu iš darbo, mokymais, darbo vertinimu, kompetencijų ugdymu, apmokėjimu už darbą ir kitomis išmokomis, paaukštinimu pareigose, atostogomis, elgesiu darbe ir pan., priimami atsižvelgiant į objektyvius kriterijus ir veiksnius.
9. Kolegija, organizuodama savo veiklą, kuria tokią aplinką, kurioje būtų pripažįstami ir vertinami visų darbuotojų individualūs skirtumai ir jų indėlis atliekant pareigas.
10. Kolegija pagal turimas galimybes ir finansinius išteklius imasi priemonių, kad neįgaliems asmenims būtų sudarytos sąlygos kandidatuoti į laisvas pozicijas Kolegijoje, taip pat dirbti, siekti karjeros arba kelti kvalifikaciją.

11. Pažymėtina, kad ne visi ir nevysiškai vienodo elgesio su darbuotojais atvejais turi būti laikomi diskriminacija ar kitokiu lygių galimybių pažeidimu. Diskriminacija nelaikomi įstatymuose nustatyti ir kiti pozityviosios diskriminacijos atvejais:

- 11.1. speciali moterų apsauga nėštumo bei gimdymo ir vaiko maitinimo krūtimi metu;
- 11.2. tik moterims taikomi žmonių saugos darbe reikalavimai, kuriais, atsižvelgiant į moterų fiziologines savybes, siekiama išsaugoti jų sveikatą;
- 11.3. tam tikras darbas, kurį atlikti gali tik konkrečios lyties asmuo;
- 11.4. įstatymų nustatytais atvejais draudimas dalyvauti politinėje veikloje ar užimti tam tikras pareigas;
- 11.5. įstatymų numatyti amžiaus ribojimai, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;
- 11.6. įstatymų nustatytas reikalavimas mokėti valstybinę kalbą;
- 11.7. įstatymų nustatytais atvejais dėl pilietybės taikomos skirtingos teisės;
- 11.8. įstatymų nustatytos specialios priemonės, taikomos sveikatos apsaugos, darbo saugos, užimtumo, darbo rinkos srityse siekiant sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes;
- 11.9. 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;
- 11.10. atvejais, 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;
- 11.11. 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.

III. DARBUOTOJŲ PRIĖMIMAS Į DARBĄ IR ATLEIDIMAS IŠ DARBO

12. Priėmimas į darbą turi būti vykdomas pagal pareigybei keliamus kriterijus atsižvelgiant į kandidato sugebėjimus, kompetenciją, turimą kvalifikaciją, žinias ir kitas savybes, susijusias su tiesioginiu darbo funkcijų atlikimu.

13. Apie laisvas darbo vietas skelbiama viešai Kolegijos interneto svetainėje, specializuotuose darbuotojų paieškos portaluose ar duomenų bazėse bei kitose pasirinktose priemonėse arba vykdoma paieška kitais būdais, atsižvelgiant į atrankos pobūdį.

14. Darbo paieškos skelbimuose nurodomi reikalavimai, susiję su darbo funkcijai atlikti reikalingomis kompetencijomis, patirtimi, gebėjimais, profesionalumu, patirtimi ir kitais panašiais kriterijais. Skelbimai apie laisvas darbo vietas yra rengiami taip, kad jie nesudarytų galimybės pretenduoti į poziciją tik tam tikros lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos kandidatams.

15. Visi klausimai, užduodami kandidatams į laisvas darbo vietas, turi būti susiję su atrankos kriterijais. Draudžiama iš kandidato reikalauti informacijos, kuri nėra susijusi su jo sveikatos būkle, kvalifikacija ar kitomis aplinkybėmis, nesusijusiomis su tiesioginiu darbo funkcijos atlikimu. Pokalbyje arba konkurse dalyvaujantys Kolegijos darbuotojai (personalo, administracijos darbuotojai ir kt.) negali užduoti klausimų apie kandidato 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.

16. Po to, kai su kandidatu į darbo vietą yra sudaryta darbo sutartis, personalo specialistas privalo informuoti darbuotoją, kokią informaciją apie savo šeimines padėtis jis turi pateikti, kad būtų užtikrintas teisės aktuose numatytų garantijų taikymas. Darbuotojas turi teisę atsisakyti

pateikti tokią informaciją. Tokiu atveju personalo specialistas informuoja darbuotoją, kad nepateikus nurodytos informacijos ar dokumentų, Kolegija negalės darbuotojui užtikrinti teisės aktuose numatytų garantijų taikymo.

17. Kolegijos darbuotojai ir kiti asmenys, atliekantys kandidatų atranką, turi būti supažindinti su šiuo Aprašu, privalo laikytis lygių galimybių politikos darbuotojų atrankos (konkurso) procese ir turi užtikrinti aiškių atrankos kriterijų taikymą.

18. Kolegijoje taikomi darbuotojų atleidimo iš darbo kriterijai yra susiję tik su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų netinkamu vykdymu ir kitomis aplinkybėmis numatytais įstatymuose. Priimant sprendimą dėl darbuotojo atleidimo iš darbo visiems darbuotojams atleidimo kriterijai yra taikomi vienodai, neatsižvelgiant į neatsižvelgiant į jų dėl lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimą ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę ar religiją, pilietybę ar kitus pagrindus.

IV. LYGIŲ GALIMYBIŲ UŽTIKRINIMAS SUDARANT SĄLYGAS KARJERAI IR NUSTATANT DARBO UŽMOKESČIŲ

19. Kolegija įsipareigoja visiems darbuotojams sudaryti vienodas galimybes tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, taip pat teikti vienodas lengvatas.

20. Kolegijos pareigybių darbo užmokesčių dydžiai yra nustatyti vadovaujantis Kauno technikos kolegijos darbo apmokėjimo sistema (toliau - Darbo apmokėjimo sistema). Konkretus darbo užmokesčio dydis potencialiam ar esamam darbuotojui nustatomas vadovaujantis kriterijais, susijusiais su darbuotojo gebėjimais, kompetencija, kvalifikacija, turima patirtimi, žiniomis ir kitais kriterijais, nurodytais Darbo apmokėjimo sistemoje.

21. Papildoma darbo užmokesčio dalis, priedai, priemokos ir premijos mokamos vadovaujantis Darbo apmokėjimo sistema. Skirdama kintamą darbo užmokesčio dalį ar motyvacijos priemones, Kolegija vadovaujasi bendrais lygių galimybių, sąžiningumo, teisingumo ir protingumo principais.

22. Darbuotojų darbo vertinimas Kolegijoje organizuojamas vadovaujantis Kauno technikos kolegijos darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašu. Metinis ar kito periodo darbuotojų darbo rezultatų vertinimas atliekamas taikant vienodus kriterijus visiems darbuotojams neatsižvelgiant į jų dėl lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimą ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę ar religiją, pilietybės, ketinimą turėti vaiką (vaikų), santuokinę ir šeimines padėtis.

V. LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS IR VYKDYMO PRIEŽIŪRA

23. Personalo specialistas arba direktoriaus įsakymu paskirtas kitas Kolegijos darbuotojas yra atsakingas už tai, kad Kolegijoje būtų vykdomi lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarkos reikalavimai priėmimo į pareigas, darbo sutarties vykdymo bei darbo sutarties nutraukimo procese.

24. Siekiant vykdyti lygių galimybių politiką ir užtikrinti jos taikymą, Kolegijoje gali būti įgyvendinamos šios priemonės:

24.1. Apklausa (situacijos diagnostika) yra įrankis, kuriuo analizuojama lygybės (ar jos trūkumo) situacija Kolegijoje. Klausimai formuluojami taip, kad būtų galima atskleisti darbuotojų poreikius, savijautą, mikroklimatą. Apklausos gali būti vykdomos padalinių ar visos organizacijos mastu. Apklausas gali vykdyti direktoriaus paskirtas padalinys ar asmuo.

24.2. Darbo užmokesčio atotrūkio auditas. Šios priemonės tikslas yra patikrinti, ar visiems darbuotojams užtikrinama teisė į vienodą darbo užmokesčių už tą patį ar vienodos vertės darbą. Atliekant darbo užmokesčio atotrūkio auditą siekiama, kad pareigybės ir darbai būtų vertinami pagal neutralius kriterijus, visiškai atsiribojant nuo darbuotojo, kuris tą darbą dirba.

24.3. Besirengiančių sugrįžti į darbo rinką tėvų integracija - Darbuotojui, besirengiančiam grįžti į dirbti į Kolegiją po atostogų vaikui prižiūrėti, šio darbuotojo prašymu ir direktoriaus pavedimu skiriamas darbuotojas (darbuotojai) suteikti individualias ar grupines konsultacijas (pravesti mokymus) apie naujausius Kolegijos darbo metodus ir kitus aktualius pasikeitimus.

24.4. Grupės (klubai, komandos) – šios priemonės tikslas yra užtikrinti lygiavertį dalyvavimą Kolegijos veiklose. Darbuotojai turi teisę burtis į grupes, kurias vienija bendras tikslas (pvz., moterų grupė, amžiaus grupės ir pan.). Tokių grupių pagrindinė paskirtis yra atstovauti grupės interesus Kolegijos formuojamoje politikoje.

24.5. Viešai skelbiamas taisyklių rinkinys kaip elgtis, kad darbe nebūtų priekabiuojama ar seksualiai priekabiuojama. Tokios taisyklės publikuojamos darbuotojams prieinamoje vietoje, su jomis turėtų būti supažindinamas kiekvienas darbuotojas.

24.6. Pritaikytos darbo sąlygos – darbovietės infrastruktūros pritaikymas darbuotojams su negalia. Taip pat vyresnio amžiaus asmenims ir kitiems darbuotojams, kurie susiduria su įvairiais iššūkiais darbe, pvz., informacinių technologijų naudojimo ir pan.

25. Priemonių įgyvendinimo konkretūs terminai ir būdai tvirtinami direktoriaus įsakymu.

26. Kolegijos darbuotojai, taip pat kandidatai į laisvas darbo vietas, kurie mano, kad jiems nebuvo užtikrintos lygios galimybės ar jų atžvilgiu susiklostė lygių galimybių pažeidimo situacija, turi teisę pateikti Kolegijai skundą.

27. Lygių galimybių pažeidimo atvejus ir darbuotojų skundus dėl lygių galimybių pažeidimo nagrinėja Kolegijos direktoriaus įsakymu sudaryta Kauno technikos kolegijos lygių galimybių komisija (toliau – Lygių galimybių komisija). Lygių galimybių komisijos veiklos organizavimas bei lygių galimybių pažeidimų nagrinėjimo tvarka nustatoma Lygių galimybių komisijos veiklos nuostatuose, kurie tvirtinami direktoriaus įsakymu.

28. Skundą dėl lygių galimybių pažeidimo darbuotojas arba kandidatas į laisvą darbo vietą pateikia raštu Lygių galimybių komisijos pirmininkui. Skunde turi būti nurodytas asmuo, kuris galimai pažeidžia pareiškėjo lygias galimybes ar jį diskriminuoja, taip pat kitos galimo lygių galimybių pažeidimo faktinės aplinkybės.

29. Skundas laikomas konfidencialia informacija. Lygių galimybių komisijos nariai privalo saugoti šią informaciją ir neturi teisės atskleisti šios informacijos asmenims, nesusijusiems su galimu pažeidimu ar jo tyrimu.

30. Esant požymių ar paaiškėjus, kad galimai padarytas administracinis nusižengimas ar nusikalstama veika, skundas gali būti perduodamas nagrinėti kompetentingai institucijai.

31. Kiekvienas darbuotojas pastebėjęs galimą lygių galimybių pažeidimą arba gavęs informaciją apie jį, gali apie tai pranešti Lygių galimybių komisijai.

32. Jeigu darbuotojas, atskleidęs problemą, susijusią su lygių galimybių pažeidimu Kolegijoje, pageidauja, Lygių galimybių komisija nuasmenina informaciją ir probleminį klausimą komisijos pirmininko pritarimu gali pateikti spręsti Kolegijos administracijai.

33. Anonimiškai pateikti skundai nenagrinėjami, jeigu Lygių galimybių komisijos pirmininkas nenusprendžia kitaip.

34. Nustačius, kad Kolegijos darbuotojas atliko diskriminacinio pobūdžio veiksmus, jam gali būti taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse ir kituose teisės aktuose.

35. Bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš darbuotoją ar pretendentą į pareigas, pateikusį skundą dėl diskriminacijos ar kitų jo lygių galimybių pažeidimo, dalyvaujantį byloje dėl diskriminacijos, jų atstovus ar asmenis, liudijančius ir teikiančius paaiškinimus dėl diskriminacijos, yra draudžiamas ir laikomas darbo pareigų pažeidimu, už kurį gali būti taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse ir kituose teisės aktuose.

36. Darbuotojas ar kandidatas į laisvą darbo vietą dėl lygių galimybių pažeidimo turi teisę paduoti skundą Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai ar kitai kompetentingai institucijai.

VI. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

37. Kolegija direktoriaus įsakymu turi teisę iš dalies arba visiškai pakeisti lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarką, nustatytą šiame Apraše, tiek, kiek tai neprieštarauja Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymui, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymui ir kitiems teisės aktams.
38. Prieš šio Aprašo tvirtinimą ir keitimus (papildymus) yra vykdomos konsultacijos su Kolegijos profesine sąjunga.
39. Lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarka peržiūrima ir atnaujinama esant poreikiui, įskaitant atvejus, kai pasikeičia šios politikos reguliavimo srities imperatyvūs teisės aktai.
40. Už periodišką lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarkos peržiūrėjimą ir, esant poreikiui, teikimą Kolegijos direktoriui ją atnaujinti atsakingas Lygių galimybių komisijos pirmininkas, jeigu direktoriaus įsakymu nėra paskirtas kitas Kolegijos darbuotojas.
41. Aprašas įsigalioja nuo jo patvirtinimo direktoriaus įsakymu dienos.

SUDERINTA:

Kauno technikos kolegijos
profesinės sąjungos pirmininkė
Dalia Karčiausienė

