

**KAUNO MAISTO PRAMONĖS IR PREKYBOS MOKYMO CENTRAS**  
**(kodas 190804742)**

PATVIRTINTA

Kauno maisto pramonės ir prekybos  
mokymo centro direktoriaus

2017 m. rugpjūčio 31 d. įsakymu Nr.V-234

**LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA IR JOS ĮGYVENDINIMO TVARKA**

**I. BENDROS NUOSTATOS**

1. Kauno maisto pramonės ir prekybos mokymo centro (Toliau – Centras) lygių galimybių politika ir jos įgyvendinimo tvarka (Toliau – Tvarka) nustato lygių galimybių Centre principus ir jų įgyvendinimo darbe sąlygas bei tvarką.

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

3. Apie šią Tvarką yra informuota darbo taryba ir dėl šios Tvarkos priėmimo yra įvykdyta Centro informavimo ir konsultavimosi su darbo taryba pareiga.

4. Diskriminacija – tai savavališkas, nepagrįstas teisių ribojimas, atėmimas, išplėtimas, kliudymas naudotis savo teisėmis asmeniui ar tam tikrai žmonių grupei. Diskriminacija gali būti tiesioginė ir netiesioginė.

5. Tiesioginė diskriminacija – elgesys su asmeniu, kai dėl jo lyties, 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 įstatymų numatytus atveju.

6. 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 tikros lyties, tam tikro amžiaus, tam tikros lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų asmenims.

7. Lygios galimybės – žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, religijos.

8. Priekabiavimas - nepageidaujamas elgesys kai dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, religijos pagrindu ar dėl kitų priežasčių siekiama įžeisti arba įžeidžiama asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

9. Visiems darbuotojams suteikiamos vienodos galimybės darbo metu. Įdarbinimo eiga yra nustatoma tik pagal asmens dalykines savybes ir kriterijus, susijusius su darbu einant atitinkamas pareigas. Visais atvejais pagrindinis dėmesys yra skiriamas sugebėjimui gerai atlikti darbą.

10. Darbas Centre organizuojamas taip, kad Centro darbuotojų kolektyve būtų atstovaujamos visos visuomenės grupės ir kiekvienas darbuotojas jaustųsi gerbiamas bei galėtų visiškai panaudoti savo gebėjimus.

11. Centras organizuodamas savo veiklą kuria tokią aplinką, kurioje būtų pripažįstami ir vertinami visų Centro darbuotojų individualūs skirtumai ir jų indėlis. Kiekvienas darbuotojas turi teisę dirbti tokioje aplinkoje, kurioje būtų skatinama pagarba kiekvieno asmens orumui.

12. Centras savo veiklą organizuoja taip, kad visiems darbuotojams būtų užtikrintos vienodos darbo sąlygos, galimybės kelti kvalifikaciją, siekti profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, taip pat teikiamos vienodos lengvatos neatsižvelgiant į darbuotojo lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, religiją.

13. Visi darbuotojai privalo laikytis šios politikos, kad būtų užtikrintos lygios galimybės ir išvengta diskriminacijos. Darbuotojai neturi diskriminuoti, priekabauti, tyčiotis ar gąsdinti kitų darbuotojų dėl jų rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, religijos, ar kitų priežasčių o šie neturi jų persekioti ar imtis kitų poveikio priemonių prieš tokius darbuotojus, kurie pateikia nepagrįstus įtarimus.

14. Šios Tvarkos pažeidimas bus laikomas darbo pareigų pažeidimu. Už tokius pažeidimus bus taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos įstatymuose ir Centro darbo tvarkos taisyklėse. Centre nustatyti diskriminacijos atvejai bus perduodami tirti lygių galimybių kontrolieriui ir kitoms kompetentingoms institucijoms.

15. Centras imasi priemonių ir užtikrina, kad 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.

16. Centras imasi priemonių ir užtikrina, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros ir mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos Centro pareigos ir finansinė padėtis.

## **II. NAUJŲ DARBUOTOJŲ PRIĖMIMAS IR JAU ESAMŲ DARBUOTOJŲ ATLEIDIMAS**

17. Centras pritaria darbuotojų įvairovei ir siekia užtikrinti, kad su visais joje siekiančiais dirbti pretendентаis būtų elgiama sąžiningai ir, kad jie į darbą būtų priimami tik remiantis savo sugebėjimais ir kvalifikacija.

18. Priėmimo į darbą metu turi būti atrinkti tik patys tinkamiausi atitinkamoms pareigoms darbuotojai, atsižvelgiant į jų patirtį ir kvalifikaciją.

19. Naujų darbuotojų atrankos procesas yra vykdomas sistemingai visiems darbo pasiūlymams visuose lygmenyse. Visų darbo vietų atrankos kriterijai yra aiškiai nustatomi ir išsamiai aprašyti.

20. Centro darbo skelbimai yra publikuojami Centro interneto svetainėje, darbo biržos interneto svetainėje ir skelbimų internetiniuose portaluose bei dienraštyje „Kauno diena“ (jei tai reikalinga). Skelbimai apie laisvas darbo vietas yra rengiami taip, kad jie nebūtų suteikiantys galimybę dalyvauti konkurse dėl laisvos darbo vietos tik tam tikros rasės, lyties,

tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, religijos kandidatams.

21. Naujų darbuotojų atranka yra paremta laisvomis darbo vietomis, tinkamumu ir gebėjimu atlikti darbą bei informacija, gauta iš kandidatų, bus siejama tik su kvalifikacija, susijusia su darbo vietos keliamais reikalavimais.

22. Darbuotojai, atsakingi už kandidatų atranką, už darbo pokalbius ir jų paskyrimą, yra aiškiai informuoti apie atrankos kriterijus ir reikalavimą įgyvendinti lygių galimybių politiką.

23. Visi klausimai, užduodami kandidatams į laisvas darbo vietas, yra susiję su atrankos kriterijais. Pokalbyje dalyvaujantys personalo darbuotojai negali užduoti jokių klausimų apie kandidato lytį, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, neįgalumą, rasę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą, daryti prielaidų apie kandidato vaidmenį namuose ir šeimoje, tiek, kiek tai tiesiogiai nesusiję su Darbo kodekse numatytų garantijų taikymu darbuotojui.

24. Neįgaliems kandidatams, kurie tai nurodys kreipdamiesi dėl laisvos darbo vietos, bus sudaromos atitinkamos sąlygos darbo pokalbių metu.

25. Centre darbuotojų atleidimo iš darbo kriterijai yra susiję išimtinai tik su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų vykdymu ir kitomis aplinkybėmis ar imperatyviai nustatyta apsauga, kuri yra nustatyta Darbo kodekse. 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, negalią, religiją.

### **III. DARBUOTOJŲ ŠVIETIMAS**

26. Centras, atsižvelgdamas į strateginius tikslus ir finansines galimybes, organizuoja darbuotojų švietimą, kuris:

26.1. gerins darbuotojų supratimą apie diskriminaciją ir išankstines nuostatas, susijusias su lytimi, rase, tautybe, kalba, kilme, socialine padėtimi, tikėjimu, įsitikinimu ar pažiūromis, amžiumi, lytine orientacija, negalia, religija;

26.2. supažindins darbuotojus su diskriminacijos tiesiogine ar netiesiogine prigimtimi ir sąlygomis, kada ji gali atsirasti ir kaip jos galima išvengti;

26.3. supažindins darbuotojus su galiojančiais teisės aktais bei jų taikymu lygių galimybių srityje.

### **IV. DARBO UŽMOKESČIO NUSTATYMAS IR PAAUKŠTINIMAS**

27. Centre yra patvirtinta darbo apmokėjimo sistema (Darbo tvarkos taisyklių 1 priedas).

28. Nustatant darbo užmokestį konkrečioms darbuotojams Centre yra vadovujamasi objektyviais kriterijais, susijusiais su darbuotojo kvalifikacija, darbuotojui tenkančios atsakomybės laipsniu, atliekamų darbų pobūdžiu, pasiekiamais rezultatais ir kitais objektyviais kriterijais, kurie yra nustatyti atskirame dokumente (Darbo tvarkos taisyklių 1 priedas). Nustatant darbo užmokestį draudžiama atsižvelgti į darbuotojo lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, religiją.

29. Visiems darbuotojams už tą patį ar lygiavertį darbą privalo būti mokamas toks pats atlyginimas, neatsižvelgiant į darbuotojo lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, religiją. Toks pat darbas reiškia atitikimą darbo vietas, kuri pagal objektyvius kriterijus vienoda ar panaši į kitą darbo vietą tiek, kad abu darbuotojai gali būti sukeisti vietomis be didesnių Centro sąnaudų. Lygiavertis darbas reiškia, kad pagal objektyvius kriterijus darbas yra ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas Centrai siekiant savo veiklos tikslų, negu kitas lyginamasis darbas.

30. Kriterijai, kuriais yra vadovaujamosi atrenkant kandidatus paaugštinimui, yra susiję išimtinai tik su asmens gebėjimais ir atliekamo darbo kokybe bei asmeniniais pasiekimais profesinėje srityje.

31. Metinis ar kito periodo darbuotojų darbo rezultatų vertinimai yra atliekami vadovaujantis taikant vienodus kriterijus visiems darbuotojams.

## V. DARBUOTOJŲ APSAUGA

32. Centras imasi priemonių, kad darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti, taip pat nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateikia skundą dėl diskriminacijos ar dalyvauja byloje dėl diskriminacijos.

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

34. Centras, gavęs darbuotojo ar kandidato į laisvą darbo vietą skundą dėl lygių galimybių pažeidimo ar diskriminacijos, tokį skundą nedelsdamas 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.

35. Centras galimo pažeidimo tyrimo metu bendradarbiauja su tyrimą atliekančiomis institucijomis, teikia visą turimą informaciją, kuri yra reikšminga galimam pažeidimui ištirti.

36. Lygių galimybių bei moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymai numato tam tikras išimtis, kas nelaikoma diskriminacija. Diskriminacija nelaikoma:

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

36.2. tik vyrams taikoma karinė prievolė;

36.3. skirtingas moterų ir vyrų pensinis amžius;

36.4. moterims taikomi darbuotojų saugos darbe reikalavimai, kuriais, atsižvelgiant į moterų fiziologines savybes, siekiama išsaugoti jų sveikatą;

36.5. tam tikras darbas, kurį atlikti gali tik konkrečios lyties asmuo;

36.6. įstatymu numatyti amžiaus apribojimai;

36.7. reikalavimas mokėti valstybinę kalbą;

36.8. kiti, minėtuose įstatymuose numatyti atvejai.

37. 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 yra laikomas darbo pareigų pažeidimu, už kurį gali būti taikoma atsakomybė.

## VI. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

38. Ši Politika yra peržiūrima, atnaujinama ar keičiama, iškilus būtinybei ar pasikeitus šios politikos reguliavimo srities imperatyviems teisės aktams.

39. Darbuotojai su šia politika yra supažindinami pasirašytinai arba elektroninėmis priemonėmis (darbo elektroniniu paštu) ir privalo laikytis joje nustatytų įpareigojimų bei atlikdami savo darbo funkcijas vadovautis šioje politikoje nustatytais principais.

40. Centras turi teisę iš dalies arba visiškai pakeisti šią politiką. Su pakeitimais darbuotojai ir kiti atsakingi asmenys yra supažindinami Centro skelbimų lentose pateikiant aktualią informaciją ir/arba elektroninėmis priemonėmis (darbo elektroniniu paštu).

41. Su spausdintiniu šios Politikos egzemplioriumi galima susipažinti Centro bibliotekose.

---

SUDERINTA

Darbo tarybos pirmininkė



Indrė Skučienė

2017-08-31

SUDERINTA

Centro tarybos

2017 m. rugpjūčio 29 d. posėdžio protokolo

Nr. CT-5 nutarimu