

PATVIRTINTA

VšĮ Kolpingo kolegijos Direktoriaus

2020 m. gruodžio mėn. 03 d.

įsakymu Nr. Įsak-29



## VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS KOLPINGO KOLEGIJOS LYGIŲ GALIMYBIŲ UŽTIKRINIMO POLITIKOS ĮGYVENDINIMO IR VYKDYMO PRIEŽIŪROS TVARKOS APRAŠAS

### I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Viešosios įstaigos Kolpingo kolegijos (toliau – Kolegija) lygių galimybių politikos (toliau – Politika) įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato lygių galimybių politiką ir jos įgyvendinimo esminius principus bei šios politikos vykdymo priežiūros įgyvendinimo priemones.

2. Aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymo, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo nuostatomis, Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro patvirtintomis Rekomendacijomis lygioms vyrų ir moterų galimybėms Lietuvos mokslo ir studijų institucijose užtikrinti bei kitais teisės aktais.

3. Aprašo tikslas – užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnio nuostatos, įtvirtinančios asmenų lygybę ir draudžiančios teikti jam privilegijas lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu.

4. Kolegija atsakingai pareiškia, kad deda visas pastangas siekiant užtikrinti, jog visuose teisės aktuose būtų įtvirtintos lygios teisės ir galimybės nepaisant lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.

### II. SĄVOKOS

5. **Diskriminacija** – tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etninės priklausomybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, pilietybės, šeimyninės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų).

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

7. **Lygios galimybės** – tarptautinėse žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant asmens lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etninės priklausomybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, pilietybės, šeimyninės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų).

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

9. **Netiesioginė diskriminacija** – neutrali sąlyga ar praktika, neutrali veikla, vertinimo kriterijus, kurie formaliai yra vienodi, bet juos taikant gali atsirasti, atsiranda, arba galėtų atsirasti lygių galimybių pažeidimas, pirmenybės ar pranašumo teikimas asmens lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etninės priklausomybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, pilietybės, šeimyninės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindu.



10. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, 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 sukuriamas bauginanti, žeminanti ar priešiška aplinka.

11. **Seksualinis priekabiavimas** – nepageidaujamas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, išreikštas žodžiu, raštu ar fiziniu veiksnu, kai tokį elgesį lemia tikslas ar jo poveikis pakenkti asmens orumui, ypač siekiant sukurti ar 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. **Tiesioginė diskriminacija** – elgesys su asmeniu, kai lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etninės priklausomybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, pilietybės, šeimyninės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų), kai taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus:

13.1. įstatymų nustatytus apribojimus dėl amžiaus, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;

13.2. įstatymų nustatytą reikalavimą mokėti valstybinę kalbą;

13.3. įstatymų nustatytais atvejais draudimą dalyvauti politinėje veikloje;

13.4. įstatymų nustatytas dėl pilietybės taikomas skirtingas teises;

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

13.6. įstatymų nustatytas specialias laikinas priemones, taikomas siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti kelią lygių galimybių pažeidimui lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu;

13.7. 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;

13.8. 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.

14. **Pozityvioji diskriminacija** – valstybės veiksmai, kuriais siekiama suvienodinti asmenų galimybes darbo srityje, naikinant egzistuojančią faktinę nelygybę.

### III. ESMINIAI LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS PRINCIPAI

15. Kolegijoje netoleruojamos tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos formos, taip pat nurodymas diskriminuoti dėl lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etninės priklausomybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, pilietybės, šeimyninės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų).

16. Kolegijoje netoleruojamas bet kokia forma galintis pasireikšti priekabiavimas, psichologinis ar fizinis smurtas, patyčios ar naudojimas užimama padėtimi.

17. Sprendimai, susiję su priėmimu į darbą, atleidimu iš darbo ar pašalinimo iš Kolegijos, darbuotojų vertinimu, mokymais, apmokėjimu už darbą ir kitomis išmokomis,



paaukštinimu pareigose, atostogomis ir elgesiu darbe, priimami atsižvelgiant į objektyvius kriterijus ir veiksnius, be diskriminacijos bei remiantis moterų ir vyrų lygių galimybių, vienodo užmokesčio už vienodą ar vienodos vertės darbą bei vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principais.

18. Kolegija pagal turimas galimybes ir turimus finansinius išteklius imasi priemonių, kad asmenims, turintiems negalią, būtų sudarytos sąlygos kandidatuoti į laisvas pozicijas Kolegijoje, taip pat dirbti, siekti karjeros arba mokytis.

19. Kolegija, organizuodama savo veiklą, remiasi Kolpingo mokymo(si) principais, kuria atvirą aplinką, kurioje vertinamos visų darbuotojų ir studentų skirtybės, potencialas ir indėlis. Laikomasi nuostatos, kad kiekvienas Kolegijos bendruomenės narys turi teisę dirbti ir studijuoti tokioje aplinkoje, kurioje skatinama pagarba kiekvieno asmens orumui.

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

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

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

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

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

20.5. įstatymų nustatytas reikalavimas mokėti valstybinę kalbą;

20.6. įstatymų nustatytais atvejais dėl pilietybės taikomos skirtingos teisės;

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

20.8. 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;

20.9. 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.

#### **IV. DARBUOTOJŲ PRIĖMIMAS IR / ARBA ATLEIDIMAS IŠ DARBO BEI DARBUOTOJŲ DARBO SĄLYGOS**

21. Priimant darbuotojus į darbą, Kolegijoje yra taikomi vienodi atrankos kriterijai ir sąlygos.

22. Apie laisvas darbo vietas Kolegijoje skelbiama viešai per specializuotus darbo portalo tinklalapius. Darbo skelbimai rengiami taip, kad nesudarytų galimybės pretenduoti į poziciją tik tam tikros lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etninės priklausomybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, pilietybės, šeimyninės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų) kandidatams. Darbo skelbime nurodomi tik tie reikalavimai, kurie susiję su darbo funkcijai atlikti reikalingomis kompetencijomis, gebėjimais ir patirtimi.

23. Darbo skelbime ir darbo pokalbio metu visi klausimai ir reikalavimai yra susiję tik su kandidato tinkamumu atlikti darbo funkciją, jo patirtį, kompetenciją ir kitais panašiais kriterijais. Draudžiama iš kandidato reikalauti informacijos, nesusijusios su jo sveikatos būkle, kvalifikacija ar kitomis aplinkybėmis, nesusijusiomis su tiesioginiu darbo funkcijos atlikimu. Pokalbio metu kandidatui neužduodami jokie klausimai apie jo amžių, lytį, lytinę



orientaciją, socialinę padėtį, turimą negalią, rasę ar etninę priklausomybę, įsitikinimus ar tikėjimą, kandidato vaidmenį šeimoje.

24. Sudarius darbo sutartį su nauju darbuotoju, Kolegijos darbuotojai turi informuoti jį apie tai, kokią informaciją apie savo šeiminę padėtį jis turėtų pateikti, tam, kad būtų užtikrintas teisės aktuose numatytų garantijų taikymas. Darbuotojas turi teisę atsisakyti pateikti duomenis, tačiau tokiu atveju darbuotojas informuojamas, kad Kolegija negalės užtikrinti darbuotojui teisės aktuose numatytų garantijų taikymo.

25. Kolegijoje naudojami vienodi darbo vertinimo ir atleidimo kriterijai. Darbuotojų atleidimo kriterijai yra susiję tik su darbuotojo darbo pareigų netinkamu vykdymu, darbuotojo kvalifikacija ir kitomis aplinkybėmis, kurias numato įstatymas.

26. Kolegijoje sudaromos vienodos darbo sąlygos, galimybės tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, taip pat teikiamos vienodos lengvatos.

27. Už tokį patį ir vienodos vertės darbą Kolegija moka vienodą darbo užmokestį. Priedai, išmokos ir priemokos darbuotojams skiriami remiantis bendraisiais lygių galimybių, protingumo ir sąžiningumo principais.

28. Kolegija imasi tinkamų priemonių, kad asmenims, turintiems negalią, būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos.

## **V. DARBUOTOJŲ APSAUGA LYGIŲ GALIMYBIŲ PAŽEIDIMO IR DISKRIMINACIJOS ATVEJAIS**

29. Visi Kolegijos darbuotojai (taip pat ir kandidatai į laisvas darbo vietas) turi teisę pateikti Kolegijai pagrįstą skundą, jei jiems buvo neužtikrintos lygios galimybės ar jų atžvilgiu susiklostė lygių galimybių pažeidimo situacija.

30. Gautus pagrįstus skundus dėl lygių galimybių pažeidimų nagrinėja ir sprendimus priima Kolegijos direktoriaus įsakymu sudaryta Kolegijos lygių galimybių komisija (toliau – Komisija). Gautas skundas laikomas konfidencialia informacija ir negali būti paviešintas asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ar jo tyrimu, išskyrus atvejus, kai pats pareiškėjas jau yra paviešinęs šią informaciją.

31. Kiekvienas darbuotojas, pastebėjęs galimą lygių galimybių pažeidimą arba gavęs informacijos apie jį, apie tai gali pranešti el. paštu [info@kolpingokolegija.lt](mailto:info@kolpingokolegija.lt)

32. Bet koks priešiškas elgesys, persekiojimas prieš darbuotoją (kandidatą), kuris pateikė skundą dėl lygių galimybių pažeidimo, yra draudžiamas ir laikomas šiurkščiu darbo pareigų, akademinės etikos ir Kolpingo principų pažeidimu.

33. Nustačius lygių galimybių pažeidimo atvejį, gali būti taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse ir kituose teisės aktuose.

34. Nustačius, kad pateiktas skundas dėl lygių galimybių pažeidimo buvo nepagrįstas ir pateiktas siekiant pakenkti kito darbuotojo ar studento reputacijai, toks elgesys laikomas netoleruotinu nusižengimu, dėl kurio gali būti imtasi Kolegijos akademinės veiklos etikos kodekse ar kituose teisės aktuose nurodytų priemonių.

## **VI. LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO PRIEMONĖS**

35. Kolegija, siekdama užtikrinti vyrų ir moterų lygias galimybes, įsipareigoja:

35.1. integruoti lyčių lygybės aspektą į Kolegijos statistinius duomenis ir vidaus teisės aktus;



- 35.2. organizuoti pagal galimybes ir poreikį mokymus lyčių lygybės klausimais;
- 35.3. sukurti palankią socialinę aplinką darbo ir šeimos įsipareigojimams derinti;
- 35.4. įtraukti pagal galimybes lyčių tematiką į atitinkamų dalykų (modulių) programas;
- 35.5. skatinti tyrimus lyčių tematika ir pagal galimybes integruoti lyties aspektą į tyrimus (pvz., kai duomenys renkami ir analizuojami atsižvelgiant ir į lytį);
- 35.6. užtikrinti vienodas sąlygas asmenims nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, ketinimo turėti vaiką (vaikų), kai:
- 35.6.1. asmenys priimami į Kolegiją, mokomi ir ugdomi pagal formaliojo ir neformaliojo švietimo programas;
- 35.6.2. skiriamos stipendijos;
- 35.6.3. sudaromos, tvirtinamos studijų programos;
- 35.6.4. vertinami studijų rezultatai.
- 35.7. siekti, kad studijų programose, mokymo 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;
- 35.8. siekti, kad Kolegijoje nebūtų priekabiauama ir nebūtų duodami nurodymai priekabauti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu;
- 35.9. siekti, kad su visais kandidatais, siekiančiais dirbti Kolegijoje, būtų elgiamasi sąžiningai ir kad jie į darbą būtų priimami vadovaujantis teisės aktų reikalavimais bei atsižvelgiant į kvalifikaciją, patirtį;
- 35.10. užtikrinti, kad darbuotojai, dalyvaujantys kandidatų atrankose ar darbo pokalbiuose, yra informuoti apie reikalavimus įgyvendinti lygių galimybių politiką;
- 35.11. užtikrinti, kad vyrams ir moterims už tokį patį ar lygiavertį darbą mokamas vienodas darbo užmokestis. 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 darbdavio 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. Įgyvendinant darbuotojų lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus, darbuotojo darbo užmokestis be diskriminavimo reiškia nediskriminacinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius pinigais arba natūra, kuriuos darbuotojas tiesiogiai ar netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą;
- 35.12. atlikti metinį ar kito periodo darbuotojų darbo rezultatų vertinimą vadovaujantis ar taikant vienodus kriterijus visiems darbuotojams, neatsižvelgiant į darbuotojų lytį, rasę, tautybę, kalbą, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją ar kitas aplinkybes, kurios nėra susijusios su darbuotojo darbo pareigų vykdymu;
- 35.13. užtikrinti, kad informacija apie lyčių lygybės situaciją būtų lengvai prieinama Kolegijos darbuotojams. Kolegija viešosios komunikacijos kanalais skleidžia informaciją apie savo prioritetus ir taikomas lyčių lygybės priemones. Lyčių lygybės principo laikomasi rengiant informacinius pranešimus ir kitus dokumentus;
- 35.14. siekti pritraukti daugiau priešingos lyties atstovų į mažai vyrų arba moterų atstovaujamas studijų kryptis.

## VII. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

36. Darbdavys paskiria darbuotoją, kuris yra atsakingas už darbuotojų supažindinimą su šia Politika, taip pat už šios Politikos įgyvendinimo stebėjimą.

37. Lygių galimybių politikos įgyvendinimo stebėseną atliekama vertinant Kolegijos formalias tvarkas, taisykles ir dokumentus, taip pat jų poveikį abiejų lyčių atstovams.

38. Šio Aprašo normų pažeidimas laikomas darbo pareigų pažeidimu, už ką gali būti taikoma drausminė atsakomybė teisės aktų nustatyta tvarka.

39. Visi ginčai, kilę iš šio Aprašo reguliuojamų santykių, sprendžiami susitarimu, nepavykus išspręsti susitarimu, sprendžiami Kolegijos Ginčų nagrinėjimo komisijoje jos Nuostatuose nustatyta tvarka.

40. Prieš tvirtinant Aprašą, atliktos informavimo ir konsultavimo procedūros, kaip to reikalauja teisės aktai.

41. Aprašas tvirtinamas Kolegijos direktoriaus įsakymu.

42. Su šia Politika yra supažindinami visi Kolegijos darbuotojai bei studentai, pasitelkiant informacines ir komunikacines technologines priemones. Ši Politika viešai skelbiama Kolegijos interneto svetainėje bei Kolegijos vidinėje Informacinėje sistemoje.

43. Kolegija turi teisę keisti Apraše nurodytą lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemones pagal poreikį ir / arba pasikeitus teisės aktų reikalavimams.

---