

## **KAUNO MAISTO PRAMONĖS IR PREKYBOS MOKYMO CENTRO 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 – užtikrinti, kad priimant į pareigas darbuotojus, dirbančius pagal darbo sutartį, darbo santykių galiojimo bei jų nutraukimo metu būtų laikomasi lygių galimybių principo ir draudimo varžyti darbuotojų teises arba teikti jiems privilegijas lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ir kitais pagrindais.

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

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

5. 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, religijos pagrindu.

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, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, nebent ši veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

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

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

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

10. 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.

11. Centras savo veiklą organizuoja taip, kad visiems darbuotojams būtų užtikrintos vienodos darbo sąlygos, galimybės kelti kvalifikaciją, siekti profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, teikti vienodas lengvatas.

12. Centras naudoja vienodus veiklos vertinimo ir atleidimo iš darbo kriterijus.

13. Už tokį pat ar vienodos vertės darbą moka vienodą darbo užmokestį.

14. Užtikrina, kad siekiantys įsidarbinti asmenys darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nėra duodami nurodymai diskriminuoti.

15. Centras imasi priemonių ir užtikrina, kad darbuotojai, pateikę skundą dėl diskriminacijos, dalyvaujantys byloje dėl diskriminacijos ar pranešę apie diskriminaciją, jų atstovai ar asmenys, liudijantys ir teikiantys paaiškinimus dėl diskriminacijos, nebūtų persekiojami ir būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų padarinių.

16. Centras imasi priemonių ir užtikrina, kad darbuotojas darbo vietoje nebūtų diskriminuojamas dėl tėvystės atostogų, atostogų vaikui prižiūrėti, nemokamų atostogų, skirtų sergančiam šeimos nariui ar kartu su darbuotoju gyvenančiam asmeniui slaugyti (prižiūrėti), suteikimo ir lankstaus darbo grafiko nustatymo.

17. 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.

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

19. 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.

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

20. 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.

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

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

23. Centro darbo skelbimai yra publikuojami Centro interneto svetainėje bei Užimtumo tarnybos interneto svetainėje. Skelbimai apie laisvas darbo vietas yra rengiami taip, kad jie nebūtų suteikiantys galimybę dalyvauti konkurse dėl laisvos darbo vietos tik tam tikros lyties, rasės, tautybės,

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

24. 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.

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

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

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

28. 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, etninę priklausomybę, religiją.

### **III. DARBUOTOJŲ ŠVIETIMAS**

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

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

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

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

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

30. Centre yra patvirtintas darbo apmokėjimo tvarkos aprašas.

31. Nustatant darbo užmokestį konkrečioms darbuotojams vadovaujamosi kriterijais, susijusiais su darbuotojo kvalifikacija, darbuotojui tenkančios atsakomybės laipsniu, atliekamų darbų pobūdžiu, pasiektais rezultatais ir kitais objektyviais kriterijais, kurie gali būti nustatyti atskiruose dokumentuose. Nustatant darbo užmokestį neatsižvelgiama į darbuotojo lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją ar kitus pagrindus.

30. Darbuotojams už tą patį ar lygiavertį darbą privalo būti mokamas toks pats atlyginimas neatsižvelgiant į darbuotojo lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą,

įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją ar kitus pagrindus. 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 teismo sąnaudų. Lygiavertis darbas reiškia, kad jis pagal objektyvius kriterijus yra ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas teismui siekiant savo veiklos tikslų negu kitas palyginamasis darbas.

31. Kriterijai, kuriais vadovaujamosi atrenkant kandidatus paaugštinimui, turi būti susiję išimtinai tik su asmens gebėjimais, atliekamo darbo kokybe ir asmeniniais pasiekimais profesinėje srityje.

32. Metinis ar kito periodo darbuotojų darbo rezultatų vertinimas atliekamas vadovaujantis teisės aktuose nustatytais reikalavimais ir taikant vienodus kriterijus visiems darbuotojams, neatsižvelgiant į jų lytį, rasę, tautybę, pilietybę, 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.

## 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

32. Ši Politika yra peržiūrima, atnaujinama ar keičiama, iškilus būtinybei ar pasikeitus šios politikos reguliavimo srities imperatyviems teisės aktams. Centras turi teisę iš dalies arba visiškai pakeisti šią politiką. Su pakeitimais darbuotojai ir kiti atsakingi asmenys yra supažindinami Centro elektroninėmis priemonėmis (darbo elektroniniu paštu).

33. 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.

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

---

Parengė  
Personalo vedėja  
Salomėja Griškaitytė

SUDERINTA  
Centro tarybos  
2022 m. rugpjūčio 31 d. susirinkimo  
protokolo Nr. CT-5 nutarimu

SUDERINTA  
Darbo tarybos pirmininkė  
2022 m. rugpjūčio 31 d. posėdžio  
protokolo Nr. 4 nutarimu  
Daina Sinkevičienė