

PATVIRTINTA

Druskininkų kultūros centro direktoriaus
2025 m. vasario 24 d. įsakymu Nr.V-4

DRUSKININKŲ KULTŪROS CENTRO LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA IR JOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS

I. ĮVADAS

1. Druskininkų kultūros centro (toliau – KC) lygių galimybių politika (toliau – politika) ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau – tvarka) nustato lygių galimybių KC principus ir jų įgyvendinimo darbe sąlygas bei tvarką.

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

3. Su šia tvarka yra supažindinami visi darbuotojai.

II. SAŲVOKOS

4. Diskriminacija – tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu.

5. Lygios galimybės – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.

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 atsiranda ar gali atsirasti faktinis naudojimosi teisėmis apropojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, nebent šį 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 lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu siekiama įžeisti ar įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

8. Socialinė padėtis – fizinio asmens įgytas išsilavinimas, kvalifikacija ar mokymasis ir studijos mokslo ir studijų sistemai priklausančiose įstaigose, turima nuosavybė, gaunamos pajamos, teisės aktuose nustatytos valstybės paramos poreikis ir (arba) kiti su asmens finansine (ekonominė) padėtimi susiję veiksmi.

9. Tiesioginė diskriminacija – elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybės yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus:

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

9.2. įstatymų nustatytą reikalavimą mokėti valstybinę kalbą;

9.3. įstatymų nustatytais atvejais draudimą dalyvauti politinėje veikloje;

9.4. įstatymų nustatytas dėl pilietybės taikomas skirtingas teises;

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

9.6. įstatymų nustatytas specialias 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;

9.7. 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;

9.8. 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.

III. BENDROSIOS NUOSTATOS

10. Visiems darbuotojams suteikiamos vienodos galimybės darbo metu. Įdarbinimas ir įdarbinimo eiga yra nustatomi tik pagal asmens dalykines savybes ir kriterijus, susijusius su darbu einant atitinkamas pareigas. Visais atvejais pagrindinis dėmesys skiriamas gebėjimui kuo geriau atlikti darbą.

11. KC organizuoja darbą taip, kad darbuotojų kolektyve būtų atstovaujamos visos visuomenės grupės ir kiekvienas darbuotojas jaustųsi gerbiamas bei galėtų visiškai panaudoti savo gebėjimus.

12. KC organizuojama savo veiklą kuria aplinką, kurioje pripažįstami ir vertinami visų darbuotojų individualūs skirtumai ir indėlis. Kiekvienas darbuotojas privalo būti tolerantiškas kitų darbuotojų atžvilgiu, vyrauja pagarba kiekvieno asmens orumui.

13. Visiems darbuotojams yra suteikiamos galimybės mokytis, kelti kvalifikaciją, ugdyti gebėjimus ir siekti pažangos.

14. KC visiems darbuotojams sudaro vienodas darbo sąlygas.

15. Visi darbuotojai privalo laikytis šios politikos, kad būtų užtikrintos galimybės ir išvengta diskriminacijos. Darbuotojai neturi diskriminuoti, priekabiauti, tyčiotis ar gąsdinti kitų darbuotojų dėl 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.

16. Šios Tvarkos pažeidimas bus laikomas darbo pareigų pažeidimu. Už tokius pažeidimus bus taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos Darbo Kodekse. KC nustatyti diskriminacijos atvejai nedelsiant bus perduoti tirti lygių galimybių kontrolieriui ir kitoms kompetentingoms institucijoms.

17. KC užtikrinama, kad darbuotojas pateikęs skundą dėl diskriminacijos ar dalyvaujantis byloje dėl diskriminacijos, jos atstovas ar asmuo, liudijantis ir teikiantis parodymus, paaiškinimus dėl diskriminacijos, nėra persekiojamas ir yra apsaugomas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių.

18. KC imasi priemonių ir užtikrina, kad neįgaliesiems būtų sudaromos darbo sąlygos gauti darbą, siekti karjeros ar mokytis, įskaitant tinkamą patalpų naudojimą ir pritaikymą.

IV. NAUJŲ DARBUOTOJŲ PRIĖMIMAS IR JAU ESAMŲ DARBUOTOJŲ ATLEIDIMAS

19. KC 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.

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

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

22. KC darbo skelbimai yra skelbiami KC internetiniame puslapyje. Skelbimuose pabrėžiamas KC įsipareigojimas laikytis lygių galimybių reikalavimų.

23. Naujų KC darbuotojų atranka yra vykdoma esant laisvoms darbo vietoms.

24. Naujų KC darbuotojų, nekonkursinėms pareigoms eiti, atranką vykdo KC direktorius.

25. Visi klausimai, užduodami kandidatams yra siejami 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.

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

27. KC 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.

V. DARBUOTOJŲ ŠVIETIMAS

28. KC atsižvelgiama į strateginius tikslus ir finansines galimybes, sistemingai organizuoja visų darbuotojų mokymus, kurie:

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

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

28.3. supažindins su galiojančiais teisės aktais;

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

VI. DARBO UŽMOKESČIO NUSTATYMAS IR PAAUKŠTINIMAS

29. KC yra patvirtintos Darbo tvarkos taisyklės, kuriose numatyta darbo apmokėjimo sistema.

30. Darbuotojams darbo apmokėjimo dydis nustatomas vadovaujantis steigėjo teisės aktais, Lietuvos Respublikos Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymu, pareigybių aprašymais, patvirtintais KC direktoriaus įsakymu.

31. KC nėra paaukštinimo kriterijų ir paaukštinimas nevykdomas.

32. Metinis darbuotojų darbo rezultatų vertinimas yra atliekamas vadovaujantis vienodais kriterijais visiems darbuotojams (tiesioginio pokalbio su direktoriumi metu). Vertinimas siejamas tik su profesiniais pasiekimais ir asmeniniais darbo rezultatais, pareigų vykdymu.

VII. DARBUOTOJŲ SAUGA

33. KC imamasi priemonių, kad darbuotojai darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų diskriminuojami bei persekiojami.

34. Visi darbuotojai KC ir kandidatai į laisvas vietas turi teisę kreiptis į KC direktorių jei jie mano, kad yra diskriminuojami, išnaudojami ar persekiojami.

35. Direktorius, gavęs tokį pranešimą, skundą, nedelsiant perduoda Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai. Informacija apie tokį skundą laikoma konfidencialia.

36. KC galimo pažeidimo tyrimo metu bendradarbiaudama su institucijomis, joms teikia visokeriopą informaciją, kuri yra reikšminga tyrimams.

37. Bet koks persekiojimas, priešiškas elgesys prieš darbuotojus ar kandidatus, pateikusį skundą darbuotoją, yra draudžiamas ir yra laikomas darbo pareigų pažeidimu, už kurį taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos Darbo Kodekse.

VIII. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

38. Šis tvarkos aprašas esant reikalui, peržiūrimas ir atnaujinamas.

39. Visi KC darbuotojai su šiuo tvarkos aprašu yra supažindinami skelbiant dokumentą KC internetiniame puslapyje ir arba elektroninėmis priemonėmis ir /arba KC darbuotojų posėdžių metu pasirašytinai ir privalo laikytis joje numatytų reikalavimų bei atlikdami savo darbo funkcijas vadovautis šioje tvarkoje nustatytais principais.

40. KC pasilieka teisę šią tvarką pakeisti visiškai. Su visais pakeitimais visi darbuotojai informuojami skelbiant dokumentą KC internetiniame puslapyje ir arba elektroninėmis priemonėmis.
