

PATVIRTINTA

Vilniaus suaugusiųjų mokymo centro
direktoriaus 2021 m. rugpjūčio 31 d.
įsakymu Nr. V-187

**VILNIAUS SUAUGUSIŲJŲ MOKYMO CENTRO LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS
ĮGYVENDINIMO IR PRIEŽIŪROS PRINCIPŲ TAIKYMO PRIEMONĖS**

Vilnius
2021

Atsižvelgiant į Vilniaus suaugusiųjų mokymo centro (toliau – VSMC) ir jo darbuotojus siejančius santykius bei Darbo kodekso 26 str. reikalavimus įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus, yra skelbiamos šios Lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų taikymo priemonės, kuriomis vadovaujantis yra siekiama įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus VSMC.

1. BENDROS NUOSTATOS

1.1. Europos Sąjungos sutarties 2 ir 3 straipsniuose ir Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 8 straipsnyje nustatyta, kad moterų ir vyrų lygybė yra viena iš pagrindinių ES vertybių, tikslų ir uždavinių. ES savo veiksmais siekia pašalinti visas moterų ir vyrų nelygybės apraiškas, skatinti moterų ir vyrų lygybę. Ši nuostata įtvirtinta ES Tarybos išvadų „Moterų ir lyčių lygybės pažangos institucinių mechanizmų efektyvumas“, priimtų 2013 m. gruodžio 9 d., Lietuvai pirmininkaujant ES Tarybai, 1 punkte. VSMC savo veikloje visada vadovaujasi šiomis nuostatomis ir siekia realaus jų įgyvendinimo.

1.2. Šių priemonių strateginis tikslas – nuosekliai, kompleksiskai ir sistemingai visose srityse skatinti moterų ir vyrų lygybę, vienodas moterų ir vyrų galimybes užimtumo ir darbo srityje, mažinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus, šalinti kitus moterų ir vyrų padėties skirtumus darbinėje aplinkoje.

1.3. Šiomis priemonėmis siekiama kovoti su visų formų diskriminacija VSMC:

1.3.1. Tiesiogine diskriminacija – tokiu elgesiu 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.

1.3.2. Netiesiogine diskriminacija – veikimu ar neveikimu, teisės norma ar vertinimo kriterijumi, akivaizdžiai neutraliomis sąlygomis 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.

2. LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS PRINCIPAI

2.1. Visi žmonės iš prigimties yra lygūs prieš įstatymus, nepaisant jų skirtumų – rasės, tautybės, religijos, amžiaus ar lyties.

2.2. Lyčių lygybė reiškia, kad abi lytys turi būti vienodai matomos, turėtų vienodus įgaliojimus ir vienodai dalyvautų visose gyvenimo srityse. Lyčių lygybės tikslas – skatinti moterų ir vyrų visavertį dalyvavimą visuomeniniame gyvenime.

2.3. Tame pačiame darbe dirbantys skirtingi žmonės – įvairių lyčių, rasių, tikėjimo, amžiaus, seksualinės orientacijos, taip pat neįgalieji – sudaro puikias sąlygas kovoti su stereotipais, socialine atskirtimi, padeda įveikti rasinius, etninius, socialinius konfliktus, lyčių nelygybę.

2.4. Už lyčių lygybę reikia nuolat kovoti, ją saugoti ir skatinti – kaip ir žmogaus teises, kurių integrali dalis yra lyčių lygybė. Lyčių lygybės siekimas yra nenutrūkstamas tęstinis procesas, kuris turi būti nuolat svarstomas, permąstomas ir atnaujinamas.

2.5. Įgyvendindama lygybės ir įvairovės strategiją, VSMC kuria palankią, draugišką darbo aplinką bei gerina VSMC įvaizdį.

2.6. Įvairovės valdymas ir sanglaudos kultūros formavimas yra pagrindinės tvarios ateities veiklos kūrimo prielaidos.

2.7. VSMC direktoriaus ir skyrių vedėjų elgesys įvairovės kontekste gali daryti tiesioginę įtaką darbuotojų našumui, todėl vadovybės lyderystė ir įsipareigojimas jai bei VSMC direktoriaus ir skyrių vedėjų dalyvavimas visais lygmenimis yra labai svarbus sėkmingai įgyvendinant įvairovę.

2.8. Viešai deklaruojama pagarba žmogaus teisėms ir šių teisių pripažinimas kasdienėje veikloje sukuria patrauklią atmosferą, stiprina darbuotojų motyvaciją ir taip užkertą kelią galimiems darbuotojo ir VSMC konfliktams.

2.9. Saugi patogi darbo vieta – tai pirmasis žingsnis kovoje su įvairiomis diskriminacijos apraiškomis.

2.10. Domėjimasis knygomis ir literatūra yra vienas iš išsilavinusios visuomenės požymių, tiesiogiai siejamas su aukštesniu visuomenės raštingumo lygiu.

3. LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS PRINCIPŲ ĮGYVENDINIMO PRIEMONĖS

3.1. Įgyvendindamas lygių galimybių politikos principus VSMC:

3.1.1. kuria atvirą, tolerantišką ir lanksčią darbo aplinką;

3.1.2. skatina toleranciją, atvirumą bei atsiskleidimą darbe;

3.1.3. užtikrina moterų ir vyrų teisę į vienodas darbo sąlygas, vienodas galimybes įsidarbinti, kelti kvalifikaciją ar siekti paaukštinimo darbe, teisę į vienodą apmokėjimą už lygiavertį darbą;

3.1.4. imasi priemonių siekiant panaikinti vertikaliąją ir horizontaliąją segregaciją darbe pagal lytį;

3.1.5. skatina visų darbuotojų motyvaciją dalyvauti priimant sprendimus, kuria karjerai palankią aplinką;

3.1.6. skatina nediskriminacinį požiūrį į moteris ir vyrus naudojamoje darbuotojų mokymo medžiagoje;

3.1.7. formuoja nediskriminacinį moterų ir vyrų įvaizdį tiek pateikiamoje informacijoje, tiek reklamose;

3.1.8. taiko nulinės tolerancijos politiką seksualiniam priekabiavimui darbe;

3.1.9. suteikdamas informaciją apie paslaugas užtikrina, kad joje nebūtų išreiškiamas pažeminimas, paniekinimas arba teisių apribojimas ar privilegijų teikimas dėl asmens lyties ir formuojamos visuomenės nuostatos, kad viena lytis pranašesnė už kitą;

3.1.10. darbuotojų atrankos skelbimuose nenurodo, kurios lyties darbuotojo Įstaiga pageidauja, išskyrus atvejus, kai atliekamas tam tikras darbas, kurį atlikti gali tik konkrečios lyties asmuo, kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų lytis yra būtinas (neišvengiamas) ir lemiantis profesinis reikalavimas, šis traktavimas yra teisėtas ir reikalavimas yra tinkamas (proporcingas).

3.1.11. informuoja darbuotojus apie sveikatą stiprinančio vyrų ir moterų elgesio įtaką sveiko gyvenimo trukmei, didina darbuotojų suinteresuotumą sveikai gyventi ir aktyviai dalyvauti sveikatinimo veikloje.