

PATVIRTINTA  
Kauno kolegijos direktoriaus  
2017 m. lapkričio 13 d. įsakymu Nr. 1-388  
(2022 m. kovo 8 d. įsakymo Nr. 1-114 redakcija)

## LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA IR JOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS

### I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Kauno kolegijos lygių galimybių politika ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato lygių galimybių principus ir jų įgyvendinimo sąlygas bei tvarką Kauno kolegijoje (toliau – Kolegija).

2. Aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymu, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu, Lietuvos Respublikos darbo kodeksu ir kitais teisės aktais.

3. Šio Aprašo tikslas yra užtikrinti visų Kolegijos bendruomenės narių (darbuotojų, studentų) ir į Kolegiją besikreipiančių asmenų vienodą padėtį, nepaisant asmenų lyties, rasės, tautybės, kilmės, kalbos, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos bei lygių galimybių ir įvairovės principų taikymą visose su Kolegijos funkcijomis susijusiose srityse.

4. Lygių galimybių ir įvairovės politikos įgyvendinimo bei vykdymo priežiūros priemonės numatytos Lygių galimybių ir įvairovės programoje, už kurios įgyvendinimą atsakinga Žmogiškųjų išteklių tarnyba. Žmogiškųjų išteklių tarnybos vadovas kasmet iki sausio 15 d. Kolegijos direktoriui pateikia Lygių galimybių ir įvairovės programos įgyvendinimo ataskaitą už praėjusius kalendorinius metus. Ši ataskaita yra Žmogiškųjų išteklių tarnybos veiklos ataskaitos dalis.

5. Rengiant šį Aprašą konsultuotasi su Kolegijos Darbo taryba.

6. Aprašas netaikomas Kolegijos bendruomenės narių santykiams privačioje erdvėje arba kai tai nesujieja su Kolegijos akademiniais, darbo santykiais ar studijomis.

7. Šiame Apraše vartojamos sąvokos:

7.1. **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.

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

7.3. **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. Lygios galimybės darbe reiškia vienodą požiūrį į darbuotojus nepriklausomai nuo darbuotojo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės, šeiminės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės ar religijos.

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

7.5. **Kolegijos bendruomenė** – akademinės bendruomenės nariai, valdymo organų nariai, darbuotojai (ne akademinės bendruomenės nariai), studentai ir klausytojai, įskaitant asmenis, studijuojančius ar dirbančius pagal mainų ar bendradarbiavimo programas.

7.6. **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 apribojimas 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.

7.7. **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 arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

7.8. **Seksualinis priekabiavimas** – nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, kai tokį elgesį lemia tikslas ar jo poveikis pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

7.9. **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.

7.10. **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 aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus įstatymo numatytas išimtis ir Aprašo 10 punkte numatytus atvejus.

8. Kitos šiame Apraše vartojamos sąvokos atitinka Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme, kituose lygias galimybes reglamentuojančiuose teisės aktuose vartojamas sąvokas.

9. Kolegija užtikrina tokią aplinką, kurioje pripažįstami ir vertinami visų bendruomenės narių individualūs skirtumai ir jų indėlis į organizacijos veiklos rezultatus. Kiekvienas Kolegijos darbuotojas ar studijuojantysis turi teisę dirbti ar studijuoti tokioje aplinkoje, kurioje būtų skatinama pagarba kiekvieno asmens orumui.

10. Visi Kolegijos bendruomenės nariai privalo laikytis šio Aprašo, kad būtų užtikrintos lygios galimybės ir išvengta diskriminacijos. Darbuotojai ir (ar) studijuojantieji neturi diskriminuoti, priekabiauti, tyčiotis ar gąsdinti kitų darbuotojų ar studijuojančiųjų dėl jų 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 asmenis, kurie pateikia nepagrįstus įtarimus.

## II SKYRIUS PAGRINDINIAI LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS PRINCIPAI

11. Kolegijoje netoleruojamos tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos formos, taip pat nurodymas diskriminuoti dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės ar religijos.

12. Diskriminacija nelaikomi pozityviosios diskriminacijos atvejai:

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

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

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

12.4. įstatymų nustatytas reikalavimas mokėti valstybinę kalbą;

12.5. įstatymų nustatytais atvejais dėl pilietybės taikomos skirtingos teisės;

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

12.7. 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;

12.8. 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;

12.9. priemonės, taikomos programos „Erasmus+“ aukštojo mokslo sektoriaus mažiau galimybių turinčių asmenų mobilumui skatinti, siekiant sudaryti vienodas galimybes su kitais asmenimis dalyvauti mobilumo veiklose.

13. Kolegijoje taip pat netoleruojamas bet kokia forma galintis pasireikšti priekabiavimas, psichologinis smurtas, patyčios ar naudojimas užimama padėtimi.

14. Sprendimai, susiję su priėmimu į darbą ar studijas, atleidimu iš darbo ar pašalinimu iš Kolegijos, veiklos vertinimu ar studento vertinimu, mokymais, apmokėjimu už darbą ir kitomis išmokomis, karjeros galimybėmis, atostogomis, elgesiu darbe ir studijuojant bei kitais aktualiais klausimais, priimami, atsižvelgiant į objektyvius kriterijus ir veiksnius ir be diskriminacijos.

15. 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, mokytis ir studijuoti.

16. Siekiant išvengti galimų lygių galimybių pažeidimo atvejų, Kolegijos bendruomenės nariams rekomenduojama laikytis šių principinių nuostatų:

16.1. analizuoti savo elgesį ir vertinti, ar jis atitinka Kolegijos nustatytą tvarką;

16.2. būti sąmoningiems, žinoti ar numanyti, koks elgesys gali būti laikomas lygių galimybių pažeidimu;

16.3. būti atidiems ir jautriems vienas kitam, gerbti privatų gyvenimą, pažiūras, įsitikinimus, fizinį ir psichinį neliečiamumą, stengtis suvokti, ar žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas elgesys gali sukelti nemalonius, nepageidaujamus, orumą žeidžiančius padarinius, trikdyti kitą bendruomenės narį darbo ar studijų aplinkoje, dėl ko jis gali nesugebėti tinkamai vykdyti savo pareigų;

16.4. siekiant išvengti Kolegijos bendruomenės nariui nemalonaus, nepriimtino elgesio ir šio elgesio neigiamų padarinių, esant abejonėms, kad tam tikras elgesys gali būti nepageidaujamas arba gali priversti kitą Kolegijos bendruomenės narį jaustis nepatogiai, žeminti jo orumą, rekomenduotina iš anksto pasiteirauti, aptarti su juo ar kitais bendruomenės nariais, ar tam tikras elgesys, bendravimo forma yra priimtini;

16.5. nebūti pasyviu Kolegijos nustatytą tvarką pažeidžiančio elgesio stebėtoju ir imtis aktyvių veiksmų tokiam elgesiui sustabdyti;

16.6. patyrus elgesį, turintį lygių galimybių pažeidimo požymių, patartina ramiai, mandagiu tonu pasakyti ar kitaip pareikšti taip besielgiančiam asmeniui, kad šis elgesys yra nepriimtinas ir turi būti nutrauktas;

16.7. jeigu lygių galimybių pažeidimas vyko kito Kolegijos bendruomenės nario atžvilgiu, rekomenduotina padrašinti jį prabilti apie tai, paskatinti kreiptis į šiuos veiksmus atlikusį asmenį ir nedelsiant jam pareikšti, kad toks elgesys yra nepriimtinas ir turi būti nutrauktas.

### **III SKYRIUS DARBUOTOJŲ PRIĖMIMAS IR ATLEIDIMAS**

17. Kolegija, priimdama į darbą darbuotojus, taiko vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas bei siekia užtikrinti, kad su visais joje siekiančiais dirbti pretendентаis būtų elgiama sąžiningai ir kad jie į darbą būtų priimami tik atsižvelgiant į sugebėjimus, kompetenciją, turimą kvalifikaciją ir žinias.

18. Už darbuotojų paiešką, atrankas ir įdarbinimo procesą Kolegijoje atsakinga Žmogiškųjų išteklių tarnyba.

19. Priėmimo į darbą metu siekiama atrinkti tinkamiausius atitinkamoms pareigoms darbuotojus. Kolegijos darbuotojai parenkami ir vertinami, vadovaujantis Kauno kolegijos darbuotojų parinkimo ir vertinimo principais

20. Darbo skelbimuose nurodomi reikalavimai, susiję su darbo funkcijai atlikti reikalingomis kompetencijomis, patirtimi ir gebėjimais. Skelbimai apie laisvas darbo vietas 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. Darbo skelbimai yra publikuojami Kolegijos interneto svetainėje, esant poreikiui – darbo ir karjeros skelbimų interneto portaluose, Lietuvos dienraščiuose, o konkursai dėstytojų pareigoms užimti – Lietuvos mokslo tarybos interneto svetainėje.

21. Darbuotojų atranka yra paremta laisvomis darbo vietomis, tinkamumu ir gebėjimu atlikti darbą; informacija, gauta iš kandidatų, siejama tik su kvalifikacija, susijusia su konkrečiai pareigybei keliamais reikalavimais.

22. Visi klausimai, užduodami kandidatams į laisvas darbo vietas, turi būti susiję tik su atrankos kriterijais. Draudžiama užduoti klausimus apie kandidato lytį, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, negalią, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą, daryti prielaidų apie kandidato vaidmenį namuose ir šeimoje, tiek, kiek tai tiesiogiai nesusiję su Darbo kodekse numatytų garantijų taikymu darbuotojui.

23. Kandidatams, turintiems negalią, kurie tai nurodys kreipdamiesi dėl laisvos darbo vietos, sudaromos atitinkamos sąlygos pokalbių metu (pvz., lengvai pasiekiami pokalbių kambariai ar vertėjo paslaugos), kad tokiems kandidatams būtų suteikiamos lygios galimybės su kitais kandidatais.

24. Sudarydami darbo sutartį, Žmogiškųjų išteklių tarnybos darbuotojai informuoja darbuotoją, kokią informaciją apie savo šeiminę padėtį jis turėtų pateikti, kad būtų užtikrintas teisės aktuose numatytų garantijų taikymas ir, kad nepateikus nurodytos informacijos ar dokumentų, Kolegija negalės darbuotojui užtikrinti teisės aktuose numatytų garantijų taikymo.

25. Visiems darbuotojams taikomi vienodi teisės aktuose nustatyti atleidimo iš darbo pagrindai ir atleidimo iš darbo kriterijai, susiję su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų vykdymu ir kitomis aplinkybėmis, numatytomis teisės aktuose, neatsižvelgiant į lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją.

#### IV SKYRIUS

### LYGIŲ GALIMYBIŲ UŽTIKRINIMAS, NUSTATANT DARBO SĄLYGAS, DARBO UŽMOKESTĮ IR SUDARANT SĄLYGAS KARJERAI

26. Nustatant darbo užmokestį konkrečioms darbuotojams Kolegijoje yra vadovaujamosi kriterijais, susijusiais su darbuotojo kvalifikacija, patirtimi ir žiniomis, darbuotojui tenkančios atsakomybės laipsniu, atliekamų darbų pobūdžiu, pasiektais rezultatais ir kitais objektyviais kriterijais, kurie nustatomi Kolegijos vidaus dokumentuose. Konkrečių pareigybių darbo užmokesčių dydžiai yra nustatyti Kauno kolegijos darbo apmokėjimo nuostatuose.

27. Visiems darbuotojams už tą patį ar lygiavertį darbą privalo būti mokamas toks pats atlyginimas, neatsižvelgiant į darbuotojo lytį, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, negalią, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą. 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.

28. Priedai, premijos ir kitos darbuotojų skatinimo priemonės (toliau – skatinimo priemonės) taikomos vadovaujantis aiškiais kriterijais. Jei tam tikrų skatinimo priemonių tvarka Kolegijoje nėra aptarta ar patvirtinta, skirdama tokias priemones Kolegija vadovaujasi bendraisiais lygių galimybių, sąžiningumo ir protingumo principais.

29. Darbuotojo karjeros galimybės Kolegijoje priklauso tik nuo darbuotojo kvalifikacijos, kompetencijų, turimos patirties ir žinių, pasiektų darbo rezultatų, darbo kokybės ir Kolegijos

galimybių suteikti darbuotojui atitinkamą poziciją. Nei vienas darbuotojas negali būti diskriminuojamas dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.

30. Metinis darbuotojų veiklos rezultatų vertinimas atliekamas vadovaujantis Kauno kolegijos darbuotojų (išskyrus dėstytojus) veiklos vertinimo tvarkos aprašu. Dėstytojai atestuojami, vadovaujantis Mokslo ir studijų įstatymu ir Kauno kolegijos konkursų dėstytojų pareigoms eiti ir atestavimo tvarkos aprašu. Kviestiniai dėstytojai vertinami, vadovaujantis Dėstytojų veiklos planavimo ir į(s)ivertinimo tvarkos apraše ir Kviestinių dėstytojų priėmimo į pareigas tvarkos apraše nustatytus kriterijus. Visiems darbuotojams taikomi vienodi kriterijai, neatsižvelgiant į darbuotojų lytį, rasę, tautybę, 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 SKYRIUS DARBUOTOJŲ ŠVIETIMAS**

31. Visiems darbuotojams yra suteikiamos galimybės mokytis, ugdyti savo gebėjimus ir siekti profesinės pažangos.

32. Kolegija savo veiklą organizuoja taip, kad visiems darbuotojams būtų užtikrintos galimybės tobulinti kompetencijas, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, neatsižvelgiant į darbuotojų lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją.

33. Kolegija, atsižvelgdama į strateginius tikslus ir finansines galimybes, organizuoja darbuotojų mokymus, kurie:

33.1. gerina darbuotojų supratimą apie diskriminacijos ir išankstinių nuostatų, susijusių su lytimi, rase, tautybe, kalba, kilme, socialine padėtimi, tikėjimu, įsitikinimais ar pažiūromis, amžiumi, lytine orientacija, negalia, etnine priklausomybe, religija, paplitimą ir kenksmingumą;

33.2. supažindina darbuotojus su diskriminacijos tiesiogine ir netiesiogine prigimtimi ir sąlygomis, kada ji gali atsirasti ir kaip jos galima išvengti;

33.3. ugdo tarpkultūrines kompetencijas, siekiant atvirumo ir tolerancijos skirtingų kultūrų ir asmens kultūrinių ypatumų atžvilgiu;

33.4. supažindina darbuotojus su galiojančiais teisės aktais bei jų taikymu lygių galimybių srityje;

33.5. padeda vadovams ir darbuotojams elgtis taip, kad būtų išvengta lygių galimybių politikos ir teisės aktų pažeidimų, taip pat suteikia žinių konfliktų sprendimo srityje.

34. Esminė informacija apie lygias galimybes ir jų įgyvendinimą skelbiama Kolegijos interneto svetainėje esančioje tam skirtoje skiltyje.

## **VI SKYRIUS DARBUOTOJŲ IR STUDIJUOJANČIŲJŲ APSAUGA LYGIŲ GALIMYBIŲ PAŽEIDIMO ATVEJU**

35. Visi Kolegijos bendruomenės nariai, taip pat kandidatai į laivas darbo vietas (toliau – kandidatas) turi teisę teikti skundą, prašymą, pranešimą dėl galimai patirtos tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, nurodymo diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindu, dėl aplinkybių nesusijusių su darbuotojų ar kandidatų dalykinėmis savybėmis (toliau – pranešimas) ir gauti motyvuotą atsakymą ne vėliau kaip per 20 darbo dienų nuo pranešimo pateikimo.

36. Kolegija užtikrina, kad pranešėjas bus apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateiks pranešimą dėl lygių galimybių pažeidimo, arba dalyvaus byloje dėl diskriminacijos prieš Kolegiją, jos darbuotoją ar kitą su Kolegija kaip nors susijusį asmenį.

37. Kolegijos bendruomenės narys ar kandidatas (toliau – pranešėjas), norėdamas pranešti apie galimą lygių galimybių pažeidimo atvejį praneša el. paštu pasitikejimas@go.kauko.lt arba gali kreiptis į Žmogiškųjų išteklių tarnybos vadovą. Pranešimą gavęs vadovas arba atsakingas asmuo privalo nedelsiant imtis priemonių iširti atvejį. Gautas pranešimas laikomas konfidencialia informacija ir negali būti pavišintas asmenims, nesusijusiems su galimu pažeidimu ar jo tyrimu, išskyrus atvejus, kai pats pareiškėjas jau yra pavišinęs šią informaciją.

38. Jei yra gaunamas pranešimas dėl galimai padaryto lygių galimybių pažeidimo, Kolegijos direktoriaus įsakymu sudaryta komisija (toliau – Komisija) per ne ilgesnį kaip 20 darbo dienų terminą, ištyrusi ir įvertinusi pranešime nurodytą informaciją, pateikia direktoriui motyvuotą išvadą ir siūlymus dėl galimai padaryto lygių galimybių pažeidimo.

39. Pranešimo tyrimo metu Komisija turi užtikrinti, kad:

39.1. apskųstasis asmuo turėtų būti laikomas nekaltu iki tol, kol nebus priimtas sprendimas, kad jis išties padarė pažeidimą;

39.2. asmeniui, pateikusiam pranešimą, ir asmeniui galimai padariusiam pažeidimą, būtų sudarytos visos galimybės teikti paaiškinimus, savo veiksmų vertinimo ir aiškinimo versiją;

39.3. būtų išsaugotas tyrimo diskretiškumas ir laikomasi konfidencialumo;

39.4. tyrimas būtų atliekamas objektyviai, neturint išankstinių vertinimų, nuomonių, pažiūrų.

40. Asmuo, manantis, kad buvo pažeistos jo lygios galimybės, be kita ko, turi teisę kreiptis į Lygių galimybių kontrolierių.

41. Kolegija, esant poreikiui, galimo lygių galimybių pažeidimo tyrimo metu bendradarbiauja su tyrimą atliekančiomis institucijomis, teikia visą turimą informaciją, kuri yra reikšminga galimam pažeidimui iširti. Informacija apie tokį pranešimą yra laikoma konfidencialia ir negali būti pavišinta asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ar jo tyrimu.

42. Bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš Kolegijos bendruomenės narį ar kandidatą užimti laisvą darbo vietą, pateikusį pranešimą dėl diskriminacijos ar kitų jo lygių galimybių pažeidimo, yra draudžiamas ir yra laikomas darbo pareigų ir akademinės etikos pažeidimu, už kurį gali būti taikoma atsakomybė, numatyta teisės aktuose.

43. Nustačius, kad pranešimas dėl lygių galimybių pažeidimo buvo nepagrįstas ir pateiktas siekiant pakenkti kito darbuotojo reputacijai toks elgesys laikomas netoleruotinu, dėl kurio gali būti imtasi Kolegijos akademinės etikos kodekse ar kituose teisės aktuose numatytų priemonių.

## **VII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

44. Aprašas priimamas, gali būti keičiamas ar pripažįstamas netekusiu galios Kolegijos direktoriaus įsakymu.

45. Šis Aprašas įsigalioja kitą dieną po paskelbimo Kolegijos vidaus informacinėje sistemoje.

46. Aprašas yra peržiūrimas ir, jei reikia, atnaujinamas ne rečiau nei vieną kartą per metus arba pasikeitus lygių galimybių politikos reguliavimo srities teisės aktams.

47. Kolegijos bendruomenės nariams Aprašas yra privalomas, visi darbuotojai ir studentai turi laikytis nustatytų įpareigojimų bei atlikdami savo darbo ir studijų funkcijas vadovautis Apraše nustatytais principais. Aprašas yra skelbiamas Kolegijos interneto svetainėje ir vidaus informacinėje sistemoje.

48. Šio Aprašo nuostatų pažeidimas laikomas darbo pareigų ir akademinės etikos pažeidimu. Už tokius pažeidimus taikoma atsakomybė, numatyta teisės aktuose.