

LIETUVOS ENERGETIKOS INSTITUTO LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS IR JOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS NR. 23-6

I. BENDROJI DALIS

1. Lietuvos energetikos instituto (toliau – Institutas) lygių galimybių politika (toliau – Politika) ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato lygių galimybių principus ir jų įgyvendinimo darbe sąlygas bei tvarką.

2. Aprašo tikslas – užtikrinti, kad su besikreipiančiais dėl darbo asmenimis ar jau esamais darbuotojais nebūtų elgiama prasčiau, jei tai nesusiję su atliekamo darbo kokybe ar kitomis dalykinėmis savybėmis.

3. Institutas laikosi Politikos, priimant darbuotojus į darbą, darbo santykių galiojimo ir jų nutraukimo metu, imdamasis priemonių užtikrinti, kad konkretiems asmenims nebūtų suteiktos geresnės ar blogesnės sąlygos, jei tai nesusiję su atliekamo darbo kokybe, kvalifikacija ar kitomis dalykinėmis savybėmis.

II. SĄVOKOS IR APIBRĖŽIMAI

4. **Diskriminacija** – tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti asmenis lyties, rasės, tautybės, pilietybės, 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, pilietybės, 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 apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas lyties, rasės, tautybės, pilietybės, 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, 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 sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

8. **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.

9. **Tiesioginė diskriminacija** – elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, 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:

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

2) įstatymų nustatytą reikalavimą mokėti valstybinę kalbą;

3) įstatymų nustatytais atvejais draudimą dalyvauti politinėje veikloje;

4) įstatymų nustatytas dėl pilietybės taikomas skirtingas teises;

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

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;

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;

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 . DARBUOTOJŲ PRIĖMIMAS Į DARBĄ IR ATLEIDIMAS IŠ DARBO

10. Už darbuotojų paiešką, atrankas ir įdarbinimo procesą Institute yra atsakingas Personalo skyrius.

11. Apie laisvas darbo vietas Institute skelbiama viešai Instituto internetinėje svetainėje ir Lietuvos mokslo tarybos tinklalapyje.

12. Priėmimas į darbą turi būti vykdomas pagal iš anksto pavišintus kriterijus. Visiems asmenims suteikiamos vienodos ir sąžiningos įdarbinimo galimybės, nepriklausančios nuo rasės, lyties, tautybės, lytinės orientacijos ar kitų savybių, ir nulemtos tik išsilavinimo, darbinės kvalifikacijos, patirties, įgūdžių, sugebėjimų, dalykinių ir asmeninių savybių ir kriterijų tam tikram darbui operatyviai ir kokybiškai atlikti.

13. Atrankos kriterijai į laisvas darbo vietas turi būti aiškūs, tikslūs, išsamūs, vadovautis tik dalykiniais pretendenti keliamais reikalavimais bei užtikrinantys lygias galimybes ir nediskriminavimą.

14. Skelbimuose, priimant į darbą draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę tam tikro amžiaus, tam tikros lytinės orientacijos asmenims, sveikiems asmenims, tam tikros rasės ar etninės priklausomybės asmenims, ar išpažįstantiems tam tikrą religiją, tam tikrų įsitikinimų asmenims.

15. Atrankoje pretendenti pateikiami klausimai turi būti susiję tik su atrankos kriterijais ir būsimų darbo funkcijų vykdymu. Negalima užduoti jokių klausimų apie kandidato lytį, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, neįgalumą, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą, daryti prielaidų apie kandidato vaidmenį namuose ir šeimoje, tiek, kiek tai tiesiogiai nesusiję su Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatytų garantijų taikymu darbuotojui. Esant galimybei, bent du Instituto personalo atrankos darbuotojai dalyvauja pokalbyje su kandidatu.

16. Neįgaliems kandidatams, kurie tai nurodys kreipdamiesi dėl laisvos darbo vietos, bus sudaromos atitinkamos sąlygos pokalbių metu (pvz., lengvai pasiekiamos pokalbių patalpos), kad tokiems kandidatams būtų suteikiamos lygios galimybės su kitais kandidatais.

17. Visiems darbuotojams taikomi vienodi teisės aktuose nustatyti atleidimo iš darbo pagrindai ir atleidimo iš darbo kriterijai, susiję su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų vykdymu. 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.

IV. POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS DARBO PROCESĖ

18. Institutas savo veiklą organizuoja taip, kad visiems darbuotojams būtų suteikiamos vienodos darbo sąlygos, vienodos galimybės tobulinti kvalifikaciją ir mokytis, persikvalifikuoti, įgyti darbo patirties, gauti atlyginimą ir jo priedus/priemokas ar premijas, gauti atostogų ir lengvatų, neatsižvelgiant į rasę, lytį, tautybę, lytinę orientaciją, religiją ir kitas savybes, o atsižvelgiant tik į pareigybę, darbo pobūdį, darbinę kvalifikaciją, įgūdžius, indėlį į darbų rezultata.

19. Institutas imasi priemonių, kad neįgaliems darbuotojams būtų sudarytos sąlygos dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių įgyvendinimo nesusidarys neplanuotos, neproporcingos finansinės išlaidos Institutui.

20. Institute darbo užmokestis ir su juo susijusios išmokos, priemokos ir priedai nustatomi ir mokami Darbo apmokėjimo sistemoje nustatyta tvarka, atsižvelgiant į darbuotojo pareigybę, atsakomybės suvokimą, kvalifikaciją, įgūdžius, darbo patirtį, indėlį į darbų rezultata, Instituto finansinę padėtį ir kt. Darbo apmokėjimo sistemoje nustatyti kriterijai užtikrina nediskriminavimo principų įgyvendinimą. Visiems darbuotojams už tą patį ar lygiavertį darbą privalo būti mokamas toks pats atlyginimas, neatsižvelgiant į darbuotojo lytį, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, negalia, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą.

21. Priedai, premijos ir visos kitos darbuotojų skatinimo priemonės taikomos remiantis aiškiais darbuotojams žinomais kriterijais. Jeigu tam tikrų išmokų mokėjimo ar motyvacijos priemonių tvarka Institute nėra aptarta ar patvirtinta, skirdamas tokius mokėjimus ar motyvacijos priemones Institutas vadovaujasi bendraisiais lygių galimybių, sąžiningumo ir protingumo principais.

22. Institute paaukštinimų skyrimas priklauso tik nuo darbuotojų dalykinių gebėjimų, atliktų darbo funkcijų, jų atlikimo kokybės ir rezultatų bei Instituto galimybių suteikti darbuotojui aukštesnę poziciją, užtikrinant nediskriminavimo principų įgyvendinimą.

23. Visi darbuotojai privalo laikytis šios Politikos, kad būtų užtikrintos lygios galimybės ir išvengta diskriminacijos. Darbuotojai neturi diskriminuoti, priekabauti, tyčiotis ar gąsdinti kitų darbuotojų 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 darbuotojus, kurie pateikia nepagrįstus įtarimus. Šios Politikos ir šio Politikos punkto pažeidimas yra laikomas esminiu darbo pareigų pažeidimu.

24. Metinis ar kito laikotarpio darbuotojų darbo rezultatų vertinimas atliekamas vadovaujantis ir taikant vienodus kriterijus visiems darbuotojams, neatsižvelgiant į darbuotojų lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalia, etninę priklausomybę, religiją ar kitas aplinkybes, kurios nėra susijusios su darbuotojo profesija, darbo pareigų vykdymu, profesiniais pasiekimais ar asmeniniais darbo rezultatais.

V. DARBUOTOJŲ APSAUGA

25. Institutas imasi priemonių, kad darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų diskriminuojamas, taip pat nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateikia skundą dėl diskriminacijos ar dalyvauja byloje dėl diskriminacijos, jo atstovas ar asmuo, liudijantis ir teikiantis paaiškinimus dėl diskriminacijos, nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių.

26. Darbuotojai ir kandidatai į laisvas darbo vietas, kurie mano, kad jų lygios galimybės pažeidžiamos ar jie yra diskriminuojami, turi teisę kreiptis į Instituto direktorių ir nurodyti asmenį, kuris galimai pažeidžia darbuotojo ar kandidato į laisvą darbo vietą teises ar jį diskriminuoja.

27. Institutas, gavęs darbuotojo ar kandidato į laisvą darbo vietą skundą dėl lygių galimybių pažeidimo ar diskriminacijos, tokį skundą nedelsiant perduoda nagrinėti Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai ar kitai kompetentingai institucijai. Informacija apie tokį skundą laikoma konfidencialia ir negali būti pavišinta asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ar jo tyrimu.

28. Institutas galimo pažeidimo tyrimo metu bendradarbiauja su tyrimą atliekančiomis institucijomis, teikia visą turimą informaciją, kuri yra reikšminga galimam pažeidimui iširti.

29. 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 laikomas darbo pareigų pažeidimu, už kurį gali būti taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse.

VI. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

30. Instituto direktorius per 5 darbo dienas nuo šio Aprašo patvirtinimo dienos paskiria darbuotoją, kuris yra atsakingas už darbuotojų supažindinimą su šiuo Aprašu, taip pat už šios Politikos įgyvendinimo stebėjimą.

31. Už Politikos įgyvendinimo stebėjimą atsakingas darbuotojas pagal poreikį Darbo tarybai privalo teikti atnaujinamą informaciją apie darbuotojų, išskyrus vadovaujančias pareigas einančius darbuotojus, nuasmenintus duomenis apie vidutinį darbo užmokestį pagal profesijų grupes ir lytį.

32. Už Politikos įgyvendinimo stebėjimą atsakingas Instituto darbuotojas iki kiekvienų kalendorinių metų pabaigos pateikia Instituto direktoriui ataskaitą apie šios Politikos įgyvendinimą Institute.

33. Politika yra Instituto vidaus tvarkos dokumentas, privalomas visiems darbuotojams. Su šia Politika ir jos įgyvendinimo aprašu yra supažindinami visi Įmonės darbuotojai, paskelbiant šį Aprašą Instituto intraneto tinklalapyje. Darbuotojai privalo laikytis jame nustatytų įpareigojimų, atlikdami savo darbo funkcijas vadovautis Apraše nustatytais principais.

34. Aprašas peržiūrimas ir, jei reikia, atnaujinamas ne rečiau nei vieną kartą per metus arba pasikeitus Lygių galimybių politikos reguliavimo teisės aktams. Institutas turi teisę iš dalies arba visiškai pakeisti šią Politiką. Su pakeitimais darbuotojai supažindinami elektroninėmis priemonėmis.
