

## **LYGIŲ GALIMYBIŲ ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS**

### **I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Lygių galimybių įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) reglamentuoja lygių galimybių principus ir jų įgyvendinimo VĮ Valstybinių miškų urėdijoje (toliau – Įmonė) sąlygas bei tvarką.

2. Aprašo tikslas – užtikrinti visų Įmonės darbuotojų ir besikreipiančių dėl įdarbinimo asmenų (toliau – pretendentai) vienodą padėtį tiek iki, tiek po darbo sutarties sudarymo, nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ir kitais pagrindais.

3. Aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu ir kitais teisės aktais, kuriuose apibrėžtos šiame Apraše vartojamos sąvokos.

### **II SKYRIUS PAGRINDINIAI LYGIŲ GALIMYBIŲ PRINCIPAI**

4. Įmonėje 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. Draudžiamas bet kokia forma galintis pasireikšti priekabiavimas, psichologinis smurtas, patyčios ar naudojimas užimama padėtimi.

5. Sprendimai, susiję su priėmimu į darbą, mokymais, apmokėjimu už darbą ir kitomis išmokomis, paaukštinimu pareigose, atostogomis ir elgesiu darbe, priimami atsižvelgiant į objektyvius kriterijus bei veiksnius ir nediskriminuojant.

6. Įmonė pagal turimas galimybes ir turimus finansinius išteklius imasi priemonių, kad neįgaliems asmenims būtų sudarytos sąlygos kandidatuoti į laisvas pozicijas Įmonėje, taip pat dirbti, siekti karjeros ar mokytis.

7. Moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimu laikomi bet kokie veiksmai ar kitoks elgesys, kuriais asmuo diskriminuojamas dėl lyties, išskyrus atvejus, nustatytus Lygių galimybių ar Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymuose.

8. Įmonė, vykdydama jai priskirtas funkcijas ir atlikdama vidaus administravimą, privalo pagal kompetenciją:

8.1. užtikrinti, kad Įmonės vidaus teisės aktuose būtų įtvirtintos lygios teisės ir galimybės, nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos;

8.2. rengti, tvirtinti ir įgyvendinti priemones, skirtas lygioms galimybėms užtikrinti, nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.

### **III SKYRIUS LYGIŲ GALIMYBIŲ ĮGYVENDINIMAS DARBO SANTYKIŲ SRITYJE**

9. Įgyvendindama lygias galimybes darbo santykių srityje, Įmonė, neatsižvelgdama į lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją, privalo:

9.1. priimdama į darbą, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, išskyrus įstatymų nustatytas dėl pilietybės taikomas skirtingas teises, taip pat kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikra žmogaus savybė yra esminis ir lemiamas profesinis reikalavimas, kai šis tikslas yra teisėtas, o reikalavimas proporcingas;

9.2. darbuotojus, vykdančius atranką, supažindinti su lygių galimybių įgyvendinimo tvarka, kurios jie privalo laikytis darbuotojų atrankos procese ir atrankoje dalyvaujančiam asmeniui teikti tik tokius klausimus, kurie būtų susiję tik su atrankos kriterijais ir būsimų darbo funkcijų vykdymu;

9.3. užtikrinti, kad skelbimuose dėl priėmimo į darbą nebūtų nurodyta reikalavimų, suteikiančių pirmenybę lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, išskyrus įstatymų nustatytas dėl pilietybės taikomas skirtingas teises, taip pat išskyrus atvejus, 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.

9.4. sudaryti vienodas darbo sąlygas, vienodas galimybes kelti kvalifikaciją ir mokytis, siekti profesinio mokymo, įgyti praktinio darbo patirties, gauti atlyginimą, priedus, priemokas ar premijas, gauti atostogas ir lengvatas, neatsižvelgiant į darbuotojų lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją ar kitus pagrindus;

9.5. mokėti vienodą darbo užmokestį už tokį patį ar vienodos vertės darbą bei naudoti vienodus darbo veiklos vertinimo ir atleidimo iš darbo kriterijus;

9.6. užtikrinti, kad pretendentas ar darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, tyčiojimosi ar gąsdinimo bei nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti darbuotojų dėl jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ar kitų pagrindų;

9.7. imtis priemonių, kad darbuotojas, pateikęs skundą dėl diskriminacijos ar dalyvaujantis byloje dėl diskriminacijos, jo atstovas ar asmuo, liudijantis ir teikiantis paaiškinimus dėl diskriminacijos, nebūtų persekiojami ir būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių;

9.8. imtis tinkamų priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos.

10. 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.

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

#### **IV SKYRIUS LYČIŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ ĮGYVENDINIMO PRIEMONĖS**

12. Užtikrindama lygias lyčių galimybes, Įmonė siekia:

12.1. organizuoti darbuotojams mokymus dėl lyčių lygių galimybių užtikrinimo Įmonėje;

12.2. taikyti abiejų lyčių atstovams vienodas motyvavimo, skatinimo priemones, priemonių, išmokų skyrimo kriterijus, atsižvelgiant į jų kompetenciją, gebėjimus ir atliktus darbus;

12.3. atlikti darbo užmokesčio (įskaitant priedus, priemokas, išmokas) atotrūkio tarp vyrų ir moterų vertinimą ir (ar) darbuotojų skatinimo, premijavimo vertinimą lyčių aspekto pagrindu ir, remdamasi atlikto vertinimo duomenimis ir nustatytus darbo užmokesčio atotrūkio buvimą tarp skirtingų lyčių darbuotojų, parengti ir patvirtinti darbo užmokesčio atotrūkio mažinimo priemonių planą;

12.4. atlikti anonimines darbuotojų apklausas dėl galimo diskriminavimo darbe dėl lyties, mikroklimate darbe (saugumo jausmo, diskriminavimo atvejų buvimo, konfliktinių situacijų valdymo) temomis, analizuoti bei nustatyti priemones, diskriminacinio pobūdžio veikoms šalinti;

12.5. taikyti vienodas lankstaus darbo laiko režimo priemones abiejų lyčių atstovams: nuotolinio darbo, individualaus darbo laiko grafiko, dalinio darbo laiko susitarimo ir kitas priemones;

12.6. skatinti abiejų lyčių atstovus naudotis teisės aktuose nustatytomis papildomomis lengvatomis, socialinėmis garantijomis, informuojant juos apie jų suteikimo tvarką;

12.7. užtikrinti, kad darbo skelbimų turinys nebūtų diskriminuojantis lyties pagrindu: darbo skelbimuose negali būti numatyta nuostatų, suteikiančių pranašumą, pirmenybę vienai iš lyčių, reikalavimų pretendents nurodyti informaciją apie jų šeimines padėtį, amžių, privatų gyvenimą ar šeimos planus, ketinimą susilaukti vaikų ir pan.

## **V SKYRIUS LYGIŲ GALIMYBIŲ VYKDYMO PRIEŽIŪRA**

13. Įmonės ir regioninių padalinių vadovai, Personalo skyrius pagal kompetenciją yra atsakingi už tai, kad Įmonėje būtų tinkamai įgyvendinamas Aprašas, jame nustatyti lygių galimybių principai ir priemonės bei kitų teisės aktų reikalavimai tiek priėmimo į pareigas, tiek darbo santykių bei atleidimo iš pareigų procese.

14. Personalo skyrius rengia ir įgyvendina priemones, skirtas lygioms galimybėms Įmonėje užtikrinti. Šis skyrius atsakingas už periodišką Aprašo peržiūrėjimą ir šio Aprašo įgyvendinimo stebėsenos vykdymą. Personalo skyrius iki einamųjų metų I ketvirčio pabaigos pateikia Įmonės direktoriui ataskaitą už praėjusius metus apie šio Aprašo įgyvendinimą Įmonėje.

15. Įmonės darbuotojai ir pretendentai į pareigas, kurie mano, kad jų lygios galimybės pažeidžiamos ar jie yra diskriminuojami, turi teisę pranešti Įmonei apie asmenį, kuris galimai pažeidžia jo teises ar jį diskriminuoja.

16. Gavus informaciją ar pranešimą apie diskriminaciją bei lygių galimybių pažeidimą, per įmanomai trumpiausią laiką, bet ne vėliau kaip per 10 (dešimt) darbo dienų nuo informacijos gavimo dienos, išsiaiškinama situacija ir surašoma pažyma Įmonės direktoriui. Informacija apie tokį skundą laikoma konfidencialia ir negali būti paviešinta asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ar jo tyrimu. Nustačius pažeidimo faktą, pradedamas darbuotojo darbo pareigų pažeidimo tyrimas. Esant požymių ar paaiškėjus, kad galimai padarytas administracinis nusižengimas ar nusikaltimas, skundas nedelsiant perduodamas nagrinėti kompetentingai institucijai.

17. Įmonės darbuotojai, manantys, kad buvo pažeistos jų lygios galimybės, turi teisę Lygių galimybių įstatymo nustatyta tvarka kreiptis į lygių galimybių kontrolierių, nepaisydami to, ar buvo kreiptasi su skundu į Įmonę. Kreipimasis į lygių galimybių kontrolierių neapriboja galimybės ginti savo teises teisme teisės aktų nustatyta tvarka.

18. Bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš darbuotoją ar pretendentą, pateikusį skundą dėl diskriminacijos ar kitų jo lygių galimybių pažeidimo, dalyvaujančius byloje dėl diskriminacijos, jų atstovus ar asmenis, liudijančius ir teikiančius paaiškinimus dėl diskriminacijos, yra draudžiamas ir laikomas darbo pareigų pažeidimu, už kurį gali būti taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse.

## **VI SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

19. Aprašas yra privalomas visiems Įmonės darbuotojams. Darbuotojai, atlikdami savo darbo funkcijas, privalo laikytis Apraše nustatytų įpareigojimų ir principų, o juos pažeidę, atsako teisės aktų nustatyta tvarka.

20. Aprašas peržiūrimas esant poreikiui ar pasikeitus teisės aktų reikalavimams, bet ne rečiau kaip kas 2 metai. Aprašo peržiūrą atlieka Personalo skyrius. Aprašą ir jo pakeitimus tvirtina Įmonės direktorius.

21. Šis Aprašas viešai skelbiamas Įmonės interneto svetainėje.

---