

**ŽEMAITIJOS SAUGOMŲ TERITORIJŲ DIREKCIJOS
DIREKTORIUS**

ĮSAKYMAS

**DĖL ŽEMAITIJOS SAUGOMŲ TERITORIJŲ DIREKCIJOS LYGIŲ GALIMYBIŲ
POLITIKOS ĮGYVENDINIMO IR VYKDYMO PRIEŽIŪROS TVARKOS APRAŠO
PATVIRTINIMO**

2022 m. spalio 31 d. Nr. V-141

Ožtakiai

Vadovaudamasis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 26 straipsniu, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu ir Žemaitijos saugomų teritorijų direkcijos nuostatų, patvirtintų Valstybinės saugomų teritorijų tarnybos prie Aplinkos ministerijos direktoriaus 2022 m. kovo 31 d. įsakymu Nr. V-32 „Dėl regioninių parkų ir rezervatų direkcijų reorganizavimo, reorganizavimo sąlygų aprašų bei Aukštaitijos, Dzūkijos-Suvalkijos, Žemaitijos ir Mažosios Lietuvos saugomų teritorijų direkcijų nuostatų patvirtinimo“, 24, 27.1, 27.2, 28 punktais:

1. T v i r t i n u Žemaitijos saugomų teritorijų direkcijos lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarkos aprašą (pridedama).

2. S k i r i u Žemaitijos saugomų teritorijų direkcijos:

2.1. Bendrųjų reikalų skyriaus vyriausiąjį specialistą Modestą Gečį atsakingu už informacijos ar pranešimų apie diskriminaciją bei lygių galimybių pažeidimų nagrinėjimą, situacijos išsiaiškinimą, o esant būtinybei – informacijos perdavimą Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai ar kitai kompetentingai institucijai;

2.2. Bendrųjų reikalų skyriaus vyriausiąją specialistę Violetą Jakavičienę atsakinga už Žemaitijos saugomų teritorijų direkcijos lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarkos aprašo įgyvendinimo stebėjimą.

3. N u s t a t a u šio įsakymo vykdymo kontrolę Žemaitijos saugomų teritorijų direkcijos direktoriui.

Direktoriaus pavaduotojas



Vygantas Kilčasuskas

Vyriausioji specialistė

Violeta Jakavičienė
2022-10-27

PATVIRTINTA
Žemaitijos saugomų teritorijų direkcijos
direktoriaus 2022 m. spalio 31 d.
įsakymu Nr. V- 141

ŽEMAITIJOS SAUGOMŲ TERITORIJŲ DIREKCIJOS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO IR VYKDYMO PRIEŽIŪROS TVARKOS APRAŠAS

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato lygių galimybių principų įgyvendinimo Žemaitijos saugomų teritorijų direkcijoje (toliau – Direkcija) nuostatas bei vykdymo priežiūros tvarką.

2. Aprašo tikslas – užtikrinti kad Direkcijoje dirbančių ir besikreipiančių dėl įdarbinimo valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį (toliau visi kartu – darbuotojai), darbo ir tarnybos santykių galiojimo bei jų nutraukimo metu būtų laikomasi lygių galimybių principo ir draudimo varžyti darbuotojų teises arba teikti jiems privilegijas lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ir kitais pagrindais.

3. Aprašas yra Direkcijos vidaus tvarkos dokumentas, privalomas visiems darbuotojams. Su Aprašu yra supažindinami visi Direkcijos darbuotojai pasirašytinai. Darbuotojai atlikdami savo darbo funkcijas privalo laikytis Apraše nustatytų įpareigojimų ir principų.

4. Aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 26 straipsnio, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo nuostatomis.

II. SĄVOKOS IR APIBRĖŽIMAI

5. **Lygios galimybės** – žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ir kitų Lietuvos Respublikos tarptautinėse sutartyse ar įstatymuose numatytų pagrindų.

6. **Moterų ir vyrų lygios galimybės** – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas.

7. **Moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas** – diskriminacija dėl lyties. Tai, kad asmuo atmeta moterų ir vyrų lygias teises pažeidžiantį elgesį arba paklūsta jam, negali daryti įtakos su tuo asmeniu susijusiems sprendimams.

8. **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.

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 aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus įstatymų numatytas išimtis.

10. **Netiesioginė diskriminacija** – neutrali veika (neveikimas), vertinimo kriterijus, kurie formaliai yra vienodi, bet juos taikant gali atsirasti, atsiranda ar galėtų atsirasti lygių galimybių pažeidimas.

11. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys (diskriminacija), 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.

12. **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 sukuriama bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

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

14. **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.

15. **Lygiavertis darbas** – darbas pagal objektyvius kriterijus yra ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas darbdaviui siekiant savo veiklos tikslų, negu kitas palyginamasis darbas.

16. Kitos šiame Apraše vartojamos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme ir kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

III. PAGRINDINIAI LYGIŲ GALIMYBIŲ PRINCIPAI

17. Direkcijoje netoleruojamos tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos formos, priekabiavimas, patyčios ir gąsdinimai dėl lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, taip pat nurodymai diskriminuoti.

18. Direkcijoje netoleruojamas bet kokia forma galintis pasireikšti priekabiavimas, psichologinis smurtas, patyčios ar naudojimas užimama padėtimi.

19. 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.

20. Direkcija pagal turimas galimybes ir turimus finansinius išteklius imasi priemonių, kad neįgaliems asmenims būtų sudarytos sąlygos kandidatuoti į laisvas pozicijas Direkcijoje, taip pat dirbti, siekti karjeros ar mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos.

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

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

23. Direkcija, vykdydama jai priskirtas funkcijas ir atlikdama vidaus administravimą, privalo pagal kompetenciją:

23.1. užtikrinti, kad Direkcijos 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;

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

24. Diskriminacija nelaikomi pozityviosios diskriminacijos atvejai:

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

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

24.3. tam tikras darbas, kurį atlikti gali tik konkrečios lyties asmuo;

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

24.5. įstatymų nustatytas reikalavimas mokėti valstybinę kalbą;

24.6. įstatymų nustatytais atvejais dėl pilietybės taikomos skirtingos teisės;

24.7. įstatymų nustatytos specialios priemonės, taikomos sveikatos apsaugos, darbo saugos, užimtumo, darbo rinkos srityse siekiant neįgaliesiems sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes;

24.8. 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;

24.9. 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;

24.10. Kiti Lietuvos Respublikos teisės aktuose numatyti atvejai.

IV. LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS PRIIMANT Į PAREIGAS IR ATLEIDŽIANT IŠ PAREIGŲ

25. Visiems asmenims suteikiamos pagal teisės aktų reikalavimus vienodos ir sąžiningos įdarbinimo Direkcijoje galimybės, nepriklausančios nuo lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ar kitų savybių, ir nulemtos tik išsilavinimo, darbinės kvalifikacijos, patirties, įgūdžių, sugebėjimų, dalykinių, asmeninių savybių ir kriterijų tam tikram darbui kokybiškai atlikti.

26. Atrankos į pareigas Direkcijoje kriterijai turi būti aiškūs, tikslūs, išsamūs, paremti tik dalykiniais pretendui keliamais reikalavimais bei užtikrinantys lygias galimybes ir nediskriminavimą, išskyrus įstatymų nustatytas dėl amžiaus, valstybinės kalbos mokėjimo, draudimo dalyvauti politinėje veikloje, pilietybės ir kitas taikomas skirtingas teises.

27. Skelbimuose dėl priėmimo į pareigas draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ir kitais pagrindais, išskyrus įstatymų nustatytus atvejus dėl amžiaus, valstybinės kalbos mokėjimo, draudimo dalyvauti politinėje veikloje, pilietybės, 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.

28. Atrankoje į pareigas dalyvaujančiam asmeniui pateikiami klausimai turi būti susiję tik su atrankos kriterijais ir būsimų darbo funkcijų vykdymu. Draudžiama iš kandidato reikalauti informacijos, nesusijusios su tiesioginiu darbo funkcijos atlikimu. Pokalbyje dalyvaujantys personalo darbuotojai negali užduoti jokių klausimų apie kandidato lytį, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, turimą darbingumo lygį, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar

tikėjimą, kandidato vaidmenį namuose ar šeimoje, išskyrus atvejus, kai tai tiesiogiai susiję su tinkamu darbo funkcijų atlikimu.

29. Su kandidatu į darbo vietą sudarius darbo sutartį, siekiant užtikrinti teisės aktuose nustatytų garantijų taikymą, darbuotojas Direktoriui Lietuvos Respublikos darbo kodekse nustatytais atvejais pateikia prašymus, susijusius su šeiminių įsipareigojimų vykdymu, kartu su atitinkamas aplinkybes pagrindžiančiais dokumentais (jeigu reikalinga), kurie turi būti apsvarstyti ir į juos motyvuotai atsakyta.

30. Direkcijoje taikomi darbuotojų atleidimo iš darbo kriterijai yra susiję tik su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų netinkamu vykdymu ir kitomis aplinkybėmis numatytais įstatymuose. Priimant sprendimą dėl darbuotojo atleidimo iš darbo visiems darbuotojams atleidimo kriterijai yra taikomi vienodai, atsižvelgiant į objektyvias aplinkybes, bet neatsižvelgiant į jų lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją ar kitus pagrindus.

V. DARBUOTOJŲ DARBO SĄLYGOS, KVALIFIKACIJOS KĖLIMAS, DARBO APMOKĖJIMAS IR PERKĖLIMAS Į AUKŠTESNES PAREIGAS

31. Visiems darbuotojams užtikrinamos pagal teisės aktų reikalavimus vienodos darbo sąlygos, vienodos galimybės kelti kvalifikaciją ir mokytis, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, gauti atlyginimą, priedus, priemokas ar premijas, gauti atostogas ir lengvatas, įstatymuose nustatytais atvejais, neatsižvelgiant į darbuotojų lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją ar kitus pagrindus.

32. Direkcijoje patvirtinta darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistema. Valstybės tarnautojams darbo užmokestis nustatomas vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymu ir kitais teisės aktais.

33. Nustatant darbo užmokestį konkrečioms darbuotojams vadovujamasi 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, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją ar kitus pagrindus.

34. Darbuotojams už tą patį ar lygiavertį darbą privalo būti mokamas toks pats atlyginimas neatsižvelgiant į darbuotojo lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją ar kitus pagrindus.

35. Priedai, premijos ir visos kitos darbuotojų skatinimo priemonės taikomos remiantis aiškiais kriterijais. Jei tam tikrų išmokų mokėjimo ar motyvacijos priemonių tvarka Direkcijoje nėra aptarta ar patvirtinta, skirdama tokius mokėjimus ar motyvacijos priemones Direkcija vadovujasi bendraisiais lygių galimybių, sąžiningumo ir protingumo principais.

36. Kriterijai, kuriais vadovujamasi atrenkant kandidatus perkėlimui į aukštesnes pareigas, turi būti susiję išimtinai tik su asmens gebėjimais, atliekamo darbo kokybe ir asmeniniais pasiekimais profesinėje srityje.

37. Metinis ar kito periodo darbuotojų darbo rezultatų vertinimas atliekamas vadovaujantis teisės aktuose nustatytais reikalavimais ir taikant vienodus kriterijus visiems darbuotojams, neatsižvelgiant į jų lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, darbingumo lygį, etninę priklausomybę, religiją ar kitas aplinkybes, kurios nėra susijusios su darbuotojo profesija, darbo pareigų vykdymu, profesiniais pasiekimais ar asmeniniais darbo rezultatais.

VI. DARBUOTOJŲ APSAUGA NUO DISKRIMINACIJOS IR LYGIŲ GALIMYBIŲ PAŽEIDIMŲ ATVEJ AIS

38. Visi Direkcijos darbuotojai ir kandidatai į laisvas darbo vietas, kurie mano, kad jiems nebuvo užtikrintos lygios galimybės ar jų atžvilgiu susiklostė lygių galimybių pažeidimo situacija, turi teisę Direkcijai pateikti skundą. Tokio pranešimo (skundo) konfidencialumas privalo būti užtikrintas.

39. Darbuotojas apie lygių galimybių pažeidimą taip pat gali pranešti anoniminiu būdu – pateikiant raštišką pranešimą į Direkcijos pašto dėžutę.

40. Kiekvienas darbuotojas pastebėjęs galimą lygių galimybių pažeidimą arba gavęs informaciją apie jį, apie tai gali pranešti žodžiu ar raštu Direktoriui.

41. Atsakingas Direkcijos darbuotojas, gavęs informaciją ar pranešimą apie diskriminaciją bei lygių galimybių pažeidimą, per įmanomai trumpiausią laiką, bet ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo informacijos gavimo dienos, išsiaiškina situaciją ir esant būtinybei informaciją perduoda Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai ar kitai kompetentingai institucijai.

42. Direkcija užtikrina, kad darbuotojas bus apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu darbuotojas pateiks skundą dėl diskriminacijos ar lygių galimybių pažeidimo, arba dalyvaus byloje dėl diskriminacijos prieš Direkciją, jos darbuotoją ar kitą su Direkcija kaip nors susijusį asmenį.

43. Bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš darbuotoją ar kandidatą į laisvą darbo vietą, kuris pateikė skundą dėl diskriminacijos ir (ar) lygių galimybių pažeidimo, yra draudžiamas.

44. Nustačius, kad Direkcijos darbuotojas padarė lygių galimybių pažeidimą gali būti taikoma drausminė arba tarnybinė atsakomybė.

45. Darbuotojas ar kandidatas į laisvą darbo vietą dėl lygių galimybių pažeidimo gali paduoti skundą Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai ar kitai kompetentingai institucijai nesikreipiant į Direktorių. Direkcija įsipareigoja bendradarbiauti su tyrimą atliekančia institucija.

46. Kai paaiškėja, jog nusiskundimas ar pranešimas dėl lygių galimybių pažeidimo buvo pateiktas siekiant pakenkti kito darbuotojo reputacijai, toks elgesys gali laikomas rimtu ir netoleruotinu darbo pareigų pažeidimu, dėl kurio gali būti skirtas įspėjimas.

VII. LYČIŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ ĮGYVENDINIMO PRIEMONĖS

47. Užtikrindama lyčių galimybių įgyvendinimo priemones Direkcija įsipareigoja:

47.1. pagal poreikį ir galimybes organizuoti darbuotojams mokymus dėl lyčių lygių galimybių užtikrinimo direkcijoje;

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

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

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

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

VIII. LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS VYKDYMO PRIEŽIŪRA

48. Direktorius yra atsakingas už tai, kad Direkcijoje būtų vykdomi lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarkos reikalavimai tiek priėmimo į pareigas, tiek tarnybos ir darbo santykių bei atleidimo iš pareigų procese.

49. Darbuotojai ir pretendentai į pareigas, kurie mano, kad jų lygios galimybės pažeidžiamos ar jie yra diskriminuojami, turi teisę kreiptis į Direktorių ir nurodyti asmenį, kuris galimai pažeidžia jo teises ar jį diskriminuoja.

50. Direktorius, gavęs darbuotojo ar kandidato į laisvą darbo vietą skundą dėl lygių galimybių pažeidimo ar diskriminacijos, tokį skundą nagrinėja galimo tarnybinio nusižengimo tyrimo tvarka.

51. Direktorius užtikrina, kad darbuotojas pateikęs skundą dėl diskriminacijos ar dalyvaujantis byloje dėl diskriminacijos, jo atstovas ar asmuo, liudijantis ir teikiantis paaiškinimus dėl diskriminacijos, nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių;

52. Darbuotojai, manantys, kad buvo pažeistos jų lygios galimybės, turi teisę Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo nustatyta tvarka kreiptis į lygių galimybių kontrolierių, nepaisydami to, ar buvo kreiptasi į Direktorių. Kreipimasis į lygių galimybių kontrolierių neapriboja galimybės ginti savo teises teisme teisės aktų nustatyta tvarka.

53. Bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš darbuotoją ar pretendentą į pareigas, 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 ar tarnybiniu nusižengimu, už kurį gali būti taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme.

IX. LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS IR VEIKSMINGUMO VERTINIMAS

54. Direktorius paskiria atsakingą darbuotoją už šio Aprašo įgyvendinimo stebėjimą.

55. Direkcija apie patvirtintą lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarką informuoja darbo tarybą.

56. Už Aprašo įgyvendinimo stebėjimą atsakingas darbuotojas vieną kartą metuose, darbo tarybai prašant, privalo teikti (žodžiu arba raštu) atnaujinamą informaciją apie darbuotojų, išskyrus vadovaujančias pareigas einančius darbuotojus, nuasmenintus duomenis apie vidutinį darbo užmokestį pagal pareigybių lygius ir lytį.

57. Už Aprašo įgyvendinimo stebėjimą atsakingas Direkcijos darbuotojas iki einamųjų metų rugpjūčio 30 dienos pateikia Direktoriui ataskaitą apie šio Aprašo įgyvendinimą Direkcijoje.

58. Kiekvienas Direkcijos darbuotojas turi teisę išsakyti komentarus, atsiliepimus apie Aprašą, jo veiksmingumą ir pateikti pasiūlymus dėl Aprašo keitimo ar papildymo. Pasiūlymai teikiami asmeniškai per Direkcijos darbuotoją, atsakingą už Aprašo įgyvendinimo stebėjimą. Siekiant anonimiškumo pasiūlymai ir pastebėjimai taip pat gali būti teikiami raštiškai į Direkcijos pašto dėžutę.

X. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

59. Direkcija turi teisę iš dalies arba visiškai pakeisti lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarką, nustatytą šiame Apraše, tiek, kiek tai neprieštarauja Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymui, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymui ir kitiems teisės aktams.

60. Lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarka peržiūrima ir, esant poreikiui, atnaujinama pasikeitus šios politikos reguliavimo srities imperatyviems teisės aktams.
