

VĮ IGNALINOS AE LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO IR VYKDYMO PRIEŽIŪROS PRINCIPŲ ĮGYVENDINIMO PRIEMONIŲ APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės (toliau – Įmonė) lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonių aprašas (toliau – Aprašas) įtvirtina lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemones Įmonėje bei šių priemonių įgyvendinimo tvarką.

2. Aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu (toliau – Darbo kodeksas), Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu.

3. Aprašo tikslas – užtikrinti visų Įmonės darbuotojų ir besikreipiančių dėl įdarbinimo asmenų (toliau visi kartu – darbuotojai) vienodą padėtį tiek iki, tiek po darbo sutarties sudarymo, nepaisant lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, lytinės tapatybės, negalios, etninės priklausomybės, religijos, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, ketinimo turėti vaiką (vaikų), išvaizdos, gyvenamosios vietos.

4. Aprašas yra Įmonės vidaus teisės aktas, privalomas visiems darbuotojams. Šis Aprašas viešai skelbiamas Įmonės interneto svetainėje.

II SKYRIUS SĄVOKOS

5. **Diskriminacija** – tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, lytinės tapatybės, negalios, etninės priklausomybės, religijos, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, ketinimo turėti vaiką (vaikų), išvaizdos, gyvenamosios vietos pagrindu.

6. **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, lytinės

tapatybės, negalios, etninės priklausomybės, religijos, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, ketinimo turėti vaiką (vaikų), išvaizdos, gyvenamosios vietos.

7. **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, lytinės tapatybės, negalios, etninės priklausomybės, religijos, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, ketinimo turėti vaiką (vaikų), išvaizdos, gyvenamosios vietos pagrindu, nebent ši veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

8. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, lytinės tapatybės, negalios, etninės priklausomybės, religijos, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, ketinimo turėti vaiką (vaikų), išvaizdos, gyvenamosios vietos pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

9. **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

10. **Socialinė padėtis** – fizinio asmens įgytas išsilavinimas, kvalifikacija ar mokymasis bei studijos mokslo ir studijų sistemai priklausančiose įstaigose, turima nuosavybė, gaunamos pajamos, teisės aktuose nustatytos valstybės paramos poreikis ir (arba) kiti su asmens finansine (ekonomine) padėtimi susiję veiksniai.

11. **Tiesioginė diskriminacija** – elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, lytinės tapatybės, negalios, etninės priklausomybės, religijos, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, ketinimo turėti vaiką (vaikų), išvaizdos, gyvenamosios vietos pagrindu jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus:

11.1. įstatymų nustatyta moterų apsauga nėštumo bei gimdymo ir vaiko žindymo metu;

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

11.3. įstatymų nustatytą reikalavimą mokėti valstybinę kalbą;

11.4. įstatymų nustatytais atvejais draudimą dalyvauti politinėje veikloje;

11.5. įstatymų nustatytas dėl pilietybės taikomas skirtingas teises;

11.6. įstatymų nustatytas specialias priemones darbuotojų saugos ir sveikatos, užimtumo, darbo rinkos srityje, siekiant sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes;

11.7. 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;

11.8. 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 SKYRIUS PAGRINDINIAI LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS PRINCIPAI

12. Įmonėje netoleruojamos visos tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos formos, taip pat nurodymas diskriminuoti dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, lytinės tapatybės, negalios, etninės priklausomybės, religijos, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, ketinimo turėti vaiką (vaikų), išvaizdos, gyvenamosios vietos. Įmonėje taip pat netoleruojamas bet kokia forma galintis pasireikšti priekabiavimas, žeminimas, psichologinis smurtas, patyčios, ar naudojimas užimama padėtimi.

13. Visiems darbuotojams suteikiamos vienodos galimybės darbo metu. Įdarbinimas ir įdarbinimo eiga yra nustatomi tik pagal asmens dalykines savybes ir kriterijus, susijusius su darbu einant atitinkamas pareigas. Visais atvejais pagrindinis dėmesys yra skiriamas sugebėjimui gerai atlikti darbą.

14. Įmonė organizuoja darbą taip, kad jos darbuotojų kolektyve būtų atstovaujamos visos visuomenės grupės ir kiekvienas darbuotojas jaustųsi gerbiamas bei galėtų visiškai panaudoti savo gebėjimus. Įmonė organizuodama savo veiklą kuria tokią aplinką, kurioje būtų pripažįstami ir vertinami visų jos darbuotojų individualūs skirtumai ir jų indėlis. Kiekvienas darbuotojas turi teisę dirbti tokioje aplinkoje, kurioje būtų skatinama pagarba kiekvieno asmens orumui.

15. Visiems Įmonės darbuotojams yra suteikiamos galimybės mokytis, ugdyti savo gebėjimus ir siekti profesinės pažangos. Įmonė savo veiklą organizuoja taip, kad visiems darbuotojams, atsižvelgiant į jų darbo funkcijas ir specifiką, būtų užtikrintos vienodos darbo sąlygos, galimybės kelti kvalifikaciją, siekti profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, taip pat gauti lengvatas.

16. 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 arba mokytis.

IV SKYRIUS

DARBUOTOJŲ PRIĖMIMAS IR ATLEIDIMAS IŠ DARBO

17. Priėmimas į darbą vykdomas pagal viešus ir iš anksto žinomus kriterijus atsižvelgiant į kandidato sugebėjimus, kompetenciją, turimą kvalifikaciją, žinias ir patirtį. Priėmimo į darbą metu turi būti atrinkti tik patys tinkamiausi darbuotojai atitinkamoms pareigoms eiti.

18. Naujų darbuotojų atrankos procesas yra vykdomas sistemingai visiems darbo pasiūlymams visuose lygmenyse. Visų darbo vietų atrankos kriterijai yra aiškiai nustatomi ir išsamiai aprašyti.

19. Įmonės darbo skelbimai skelbiami viešai Įmonės interneto svetainėje, specializuotuose interneto portaluose ir kitais Įmonės informaciniais kanalais. Skelbimai apie laisvas darbo vietas yra 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, lytinės tapatybės, negalios, etninės priklausomybės, religijos, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, ketinimo turėti vaiką (vaikų), išvaizdos, gyvenamosios vietos kandidatams.

20. Naujų Įmonės darbuotojų atranka yra paremta laisvomis darbo vietomis, tinkamumu ir gebėjimu atlikti darbą bei informacija, gauta iš kandidatų, bus siejama tik su kvalifikacija, susijusia su darbo vietos keliamais reikalavimais. Draudžiama iš kandidato reikalauti informacijos, kuri nėra susijusi su jo sveikatos būkle, kvalifikacija ar kitomis aplinkybėmis, nesusijusiomis su tiesioginiu darbo funkcijos atlikimu. Pokalbyje dalyvaujantys Įmonės darbuotojai negali užduoti jokių klausimų apie kandidato lytį, amžių, lytinę orientaciją, lytinę tapatybę, socialinę padėtį, turimą neįgalumą, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą, narystę politinėje partijoje ar asociacijoje, kandidato vaidmenį namuose ar šeimoje, ketinimą turėti vaiką (vaikų), išvaizdą, išskyrus atvejus, jei tai tiesiogiai susiję su tinkamu darbo funkcijų atlikimu ar su Darbo kodekse numatytų garantijų taikymu darbuotojui.

21. Neįgaliems kandidatams, kurie tai nurodys kreipdamiesi dėl laisvos darbo vietos, kiek leidžia Įmonės galimybės bus sudaromos atitinkamos sąlygos pokalbių metu, kad tokiems kandidatams būtų suteikiamos lygios galimybės su kitais kandidatais.

22. Įmonėje yra patvirtinti darbuotojų atleidimo iš darbo kriterijai, kurie yra susiję išimtinai tik su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų vykdymu ir kitomis aplinkybėmis ar imperatyviai nustatyta apsauga, kuri yra nustatyta Darbo kodekse. Priimant sprendimą dėl darbuotojo atleidimo visiems darbuotojams atleidimo kriterijai yra taikomi vienodai ir atsižvelgiama tik į aplinkybes, susijusias su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų vykdymu, profesiniais pasiekimais ar

asmeniniais darbo rezultatais, išskyrus atvejus, kai tai tiesiogiai susiję su Darbo kodekse numatytu garantijų taikymu darbuotojui.

V SKYRIUS DARBO UŽMOKESČIO NUSTATYMAS IR PAAUKŠTINIMAS

23. Įmonė visiems darbuotojams sudaro vienodas darbo sąlygas, atsižvelgdama kiek tai įmanoma į darbuotojų atliekamo darbo funkcijas, specifiką ir taikomus teisės aktus, taip pat vienodas galimybes kelti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti darbo patirties.

24. Nustatant darbo užmokestį konkrečioms darbuotojams Įmonėje yra vadovaujama išimtinai objektyviais kriterijais, susijusiais su darbuotojo kvalifikacija, darbuotojui tenkančios atsakomybės laipsniu, atliekamų darbų pobūdžiu, pasiektais rezultatais, sukaupta patirtimi ir kitais objektyviais kriterijais, kurie yra įtvirtinti Įmonės darbo užmokestį ir darbuotojų skatinimą reglamentuojančiuose teisės aktuose.

25. Visiems darbuotojams už tą patį ar lygiavertį darbą Įmonėje mokamas toks pats atlyginimas neatsižvelgiant į darbuotojo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, lytinės tapatybės, negalios, etninės priklausomybės, religijos, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, ketinimo turėti vaiką (vaikų), išvaizdos, gyvenamosios vietos kriterijus.

26. 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 Įmonės sąnaudų. Lygiavertis darbas reiškia, kad jis pagal objektyvius kriterijus yra ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas Įmonei siekiant savo veiklos tikslų, negu kitas palyginamasis darbas.

27. Visos darbuotojų skatinimo priemonės (priedai, premijos ir pan.) ir darbuotojams suteikiamos lengvatos (papildomos atostogos, sutrumpintas darbo laikas ir pan.) yra taikomos aiškiais, viešais ir darbuotojams žinomais kriterijais, įtvirtintais Įmonės teisės aktuose.

28. Visos darbuotojų paaukštinimo galimybės yra susijusios išimtinai tik su asmens gebėjimais, kompetencija, kvalifikacija, atliekamo darbo kokybe, asmeniniais pasiekimais ir patirtimi profesinėje srityje, turimomis žiniomis ir Įmonės galimybe suteikti aukštesnę poziciją.

29. Darbuotojų darbo rezultatų vertinimai yra atliekami vertinant tik su darbuotojo kvalifikacija ir darbo funkcijų atlikimu susijusius kriterijus bei taikant lygių galimybių principus.

VI SKYRIUS DARBUOTOJŲ APSAUGA

30. Įmonė imasi priemonių, kad darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti, taip pat nebūtų persekiojamas ir

būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateikia skundą dėl diskriminacijos ar dalyvauja byloje dėl diskriminacijos.

31. Visi Įmonės darbuotojai ir kandidatai į laisvas darbo vietas, kurie mano, kad jų lygios galimybės yra pažeidžiamos ar jie yra diskriminuojami, turi teisę kreiptis į savo padalinio vadovą arba Personalo skyriaus vadovą, nurodydami asmenį, kuris galimai pažeidžia darbuotojo teises ar jį diskriminuoja. Struktūrinio padalinio vadovas ar Personalo skyriaus vadovas, gavę skundą, privalo nedelsiant imtis priemonių darbuotojų teisių pažeidimams nutraukti ir perduoda skundą Darbo pareigų pažeidimų nagrinėjimo komisijai. Skundo konfidencialumas privalo būti užtikrintas ir informacija negali būti paviešinta asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ar jo tyrimu.

32. Šis Aprašas neapriboja įstatymuose nustatytos darbuotojų teisės su skundu kreiptis tiesiogiai į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą ar kitas kompetentingas institucijas. Visais atvejais Įmonė įsipareigoja bendradarbiauti ir teikti visą reikalingą informaciją tyrimą atliekančiai institucijai.

33. Bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš darbuotoją ar kandidatą užimti laisvą darbo vietą, pateikusi skundą dėl diskriminacijos ar kitų jo lygių galimybių pažeidimo, yra draudžiamas ir yra laikomas darbo pareigų pažeidimu, už kurį gali būti taikoma atsakomybė, numatyta Darbo kodekse.

34. Paaiškėjus, kad skundas ar pranešimas dėl lygių galimybių pažeidimo buvo pateiktas siekiant pakenkti kito darbuotojo reputacijai, pažeminti ar kitokiais tikslais, toks elgesys laikomas etikos ir darbo pareigų pažeidimu, dėl kurio darbuotojas atsako Įmonės vidaus ir kituose teisės aktuose nustatyta tvarka.

VII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

35. Esami darbuotojai su šiuo Aprašu yra supažindinami Įmonėje nustatyta tvarka, o naujai priimami – pasirašytinai, ir privalo laikytis joje nustatytų įpareigojimų bei atlikdami savo darbo funkcijas vadovautis šiame Apraše nustatytais principais.

36. Aprašas peržiūrimas ir, esant poreikiui, atnaujinamas pasikeitus šios politikos reguliavimo srities imperatyviems teisės aktams.
