



УТВЕРЖДЕНО
приказом генерального директора
государственного предприятия
Игналинской атомной электростанции
от 2018-10-31 № IsTa-222

ОПИСАНИЕ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ ПРИНЦИПОВ ВНЕДРЕНИЯ И НАДЗОРА ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ПОЛИТИКИ РАВНЫХ ПРАВ ГП ИГНАЛИНСКОЙ АЭС

РАЗДЕЛ I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Описание мероприятий по осуществлению принципов внедрения и надзора за выполнением политики равных прав (далее - Описание) ГП Игналинской АЭС (далее – Предприятие) закрепляет мероприятия по осуществлению принципов внедрения и надзора за выполнением политики равных прав, а также порядок осуществления данных мероприятий.

2. Описание подготовлено в соответствии с Трудовым кодексом Литовской Республики (далее – Трудовой кодекс), Законом Литовской Республики о равных правах, Законом Литовской Республики о равных правах мужчин и женщин.

3. Цель Описания – обеспечить единое положение всех работников Предприятия и лиц, обращающихся по поводу трудоустройства, (далее все вместе – работники) как до, так после заключения трудового договора, невзирая на пол, расу, национальность, язык, происхождение, социальное положение, вероисповедание, убеждения или взгляды, возраст, половую ориентацию, половую идентичность, недуг, этническую принадлежность, религию, членство в политической партии или ассоциации, намерение иметь ребенка (детей), внешний вид, место проживания.

4. Описание является внутренним правовым актом Предприятия, обязательным для всех работников. Настоящее Описание публикуется на интернет-странице Предприятия.

РАЗДЕЛ II ПОНЯТИЯ

5. **Дискриминация** – прямая и косвенная дискриминация, домогательство, указание к дискриминации на основании пола, расы, национальности, языка, происхождения, социального положения, вероисповедания, убеждений или взглядов, возраста, половой ориентации, половой идентичности, недуга, этнической принадлежности, религии, членства

в политической партии или ассоциации, намерения иметь ребенка (детей), внешнего вида, места проживания.

6. **Равные права** – осуществление закрепленных в международных документах по правам человека и граждан и в законах Литовской Республики по правам человека, невзирая на пол, расу, национальность, язык, происхождение, социальное положение, вероисповедание, убеждения или взгляды, возраст, половую ориентацию, половую идентичность, недуг, этническую принадлежность, религию, членство в политической партии или ассоциации, намерение иметь ребенка (детей), внешний вид, место проживания.

7. **Косвенная дискриминация** – действие или бездействие, правовая норма или критерий оценки, явно нейтральное условие или практика, которые формально являются одинаковыми, но при их осуществлении или применении возникает либо может возникнуть фактическое ограничение по использованию прав или привилегий, предоставлению первенства или преимущества на основании пола, расы, национальности, языка, происхождения, социального положения, вероисповедания, убеждений или взглядов, возраста, половой ориентации, половой идентичности, недуга, этнической принадлежности, религии, членства в политической партии или ассоциации, намерения иметь ребенка (детей), внешнего вида, места проживания, если только это действие или бездействие, правовую норму или критерий оценки, условие или практику оправдывает правомерная цель, а эта цель достигается должными и обязательными мерами.

8. **Домогательство** – нежелательное поведение, когда на основании пола, расы, национальности, языка, происхождения, социального положения, вероисповедания, убеждений или взглядов, возраста, половой ориентации, половой идентичности, недуга, этнической принадлежности, религии, членства в политической партии или ассоциации, намерения иметь ребенка (детей), внешнего вида, места проживания существует цель нанести оскорбление или оскорбляется достоинство человека и существует цель создать или создается устрашающая, враждебная, унижающая или оскорбляющая обстановка.

9. **Сексуальное домогательство** – нежелательное обидное, выраженное в устном или письменном виде или физическим действием поведение сексуального характера, когда такое поведение обусловлено целью или его воздействие является нанесением вреда достоинству личности, особенно при создании устрашающей, враждебной, унижающей или оскорбляющей обстановки.

10. **Социальное положение** – приобретенное физическим лицом образование, квалификация или обучение в учреждениях, принадлежащих системе обучения и исследований, имеющееся имущество, получаемые доходы, потребность в установленной

правовыми актами государственной помощи и (или) другие связанные с финансовым (экономическим) положением лица факторы.

11. Правовая дискриминация – поведение относительно лица, когда на основании пола, расы, национальности, языка, происхождения, социального положения, вероисповедания, убеждений или взглядов, возраста, половой ориентации, половой идентичности, недуга, этнической принадлежности, религии, членства в политической партии или ассоциации, намерения иметь ребенка (детей), внешнего вида, места проживания к нему применяются менее благоприятные условия, нежели те, которые при похожих обстоятельствах существуют, были или применялись бы к другому лицу, за исключением:

11.1. установленной законами защиты женщин во время беременности, родов и в период кормления ребенка;

11.2. установленных законами ограничений относительно возраста, когда это оправдывает правомерная цель, а эта цель достигается надлежащими и обязательными мерами;

11.3. установленного законами требования относительно знания государственного языка;

11.4. установленного законами запрета участвовать в политической деятельности;

11.5. установленных законами различных прав, относительно применения гражданства;

11.6. установленных законами специальных мер в области безопасности и здоровья работников, занятости на рынке труда с целью создания и применения интеграции в трудовую среду гарантирующих и стимулирующих условий и возможностей;

11.7. когда по причине характера конкретных видов профессиональной деятельности или по причине условий их выполнения действительное свойство человека является существенным и решающим профессиональным требованием, а эта цель является законной и требование является пропорциональным;

11.8. когда правовое регулирование относительно ограничений, специальных требований или определенных условий касательно социального положения лица оправдывает законную цель, а достижение этой цели осуществляется должными и обязательными мерами.

РАЗДЕЛ III

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПОЛИТИКИ РАВНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ

12. На предприятии существует нетерпимое отношение к формам прямой или косвенной дискриминации, также к указанию дискриминировать относительно пола, расы, национальности, языка, происхождения, социального положения, вероисповедания, убеждений или взглядов, возраста, половой ориентации, половой идентичности, недуга, этнической принадлежности, религии, членства в политической партии или ассоциации, намерения иметь ребенка (детей), внешнего вида, места проживания. На Предприятии также существует нетерпимое отношение к проявляемому в любой форме домогательству, унижению, психологическому насилию, издевательствам либо к использованию занимаемого положения.

13. Всем работникам предоставляются одинаковые возможности во время работы. Трудоустройство и ход трудоустройства определяются только по деловым свойствам лица и критериям, связанным с работой на занимаемой соответствующей должности. Основное внимание во всех случаях уделяется способности хорошо выполнить работу.

14. Предприятие работу организует таким образом, чтобы в коллективе ее работников были представлены все общественные группы, и каждый работник чувствовал себя уважаемым и мог полностью использовать свои способности. Предприятие, организуя свою деятельность, создает такую обстановку, в которой признавались бы и были оценены индивидуальные отличия всех ее работников и их вклад. Каждый работник имеет право трудиться в такой среде, в которой стимулируется уважение к достоинству каждого лица.

15. Для всех работников Предприятия предоставляются возможности обучения, развивать свои способности и стремиться к профессиональному успеху. Предприятие свою деятельность организует таким образом, чтобы всем работникам, с учетом их рабочих функций и специфики, были обеспечены одинаковые условия труда, возможности повышать квалификацию, стремиться к профессиональному обучению, переквалификации, приобретению практического опыта работы, а также для получения льгот.

16. Предприятие в соответствии с имеющимися возможностями и финансовыми ресурсами предпринимает меры, чтобы лицам с недугом были созданы условия стать кандидатами на свободные позиции на Предприятии, а также трудиться, стремиться к карьере или обучению.

РАЗДЕЛ IV ПРИЕМ РАБОТНИКОВ НА РАБОТУ И УВОЛЬНЕНИЕ С РАБОТЫ

17. Прием на работу осуществляется на основании публичных и заранее известных критериев с учетом способностей кандидата, компетенции, имеющейся квалификации, знаний и опыта. Во время приема на работу должны отбираться только самые подходящие на соответствующую должность работники.

18. Процесс отбора новых работников осуществляется систематично для всех трудовых предложений на всех уровнях. Критерии отбора на все рабочие места четко определены и описаны.

19. Объявления предприятия о рабочих местах публикуются на интернет-странице Предприятия, на специализированных интернет-порталах и распространяются другими информационными каналами Предприятия. Объявления Предприятия о свободных рабочих местах подготавливаются таким образом, чтобы они не предоставляли возможность принимать участие в конкурсе на свободное рабочее место только кандидатам определенного пола, расы, национальности, языка, происхождения, социального положения, вероисповедания, убеждений или взглядов, возраста, половой идентичности, недуга, этнической принадлежности, религии, членства в политической партии или ассоциации, намерения иметь ребенка (детей), внешнего вида, места проживания.

20. Отбор работников Предприятия обоснован свободными рабочими местами, пригодностью и способностью выполнить работу и информацией, полученной от кандидатов, связанной только с квалификацией, касающейся требований по данному рабочему месту. Запрещается требовать от кандидата информацию, которая не связана с состоянием его здоровья, квалификацией либо с другими обстоятельствами, не связанными с прямым выполнением рабочих функций. Принимающие участие в собеседовании работники Предприятия не могут задавать никаких вопросов относительно пола, возраста кандидата, половой ориентации, половой идентичности, социального положения, имеющегося недуга, расы или этнической принадлежности, религии, убеждений или веры, членства в политической партии или ассоциации, роли кандидата дома или в семье, намерения иметь ребенка (детей), внешнего вида, за исключением случаев, когда это напрямую связано с надлежащим выполнением рабочих функций или применением к работнику предусмотренных Трудовым кодексом гарантий.

21. Кандидатам с недугом, которые укажут это в обращении относительно свободного рабочего места, насколько позволяют возможности Предприятия, во время собеседования будут созданы соответствующие условия, чтобы таким кандидатам были созданы равные с другими кандидатами возможности.

22. На Предприятии имеются утвержденные критерии увольнения работников с работы, которые связаны исключительно с квалификацией работника, исполнением трудовых обязанностей и другими обстоятельствами либо императивно определенной защитой, которая установлена в Трудовом кодексе. При принятии решения об увольнении работника ко всем работникам критерии увольнения применяются одинаково и учитываются только обстоятельства, связанные с квалификацией работника, исполнением трудовых обязанностей, профессиональными достижениями или личными результатами труда, за исключением случаев, когда это непосредственно связано с применением к работнику гарантий, предусмотренных в Трудовом кодексе.

РАЗДЕЛ V ОПРЕДЕЛЕНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА И ПОВЫШЕНИЕ

23. Предприятие для всех работников создает одинаковые условия труда с учетом, насколько это возможно, выполняемых работником рабочих функций, специфики и применяемых правовых актов, а также одинаковые возможности повышать квалификацию, стремиться к профессиональному совершенству, переквалифицироваться, приобрести трудовой опыт.

24. Устанавливая заработную плату для конкретных работников, Предприятие руководствуется исключительно объективными критериями, связанными с квалификацией работника, приходящейся на работника степенью ответственности, характером выполняемых работ, достигнутыми результатами, накопленным опытом и другими объективными критериями, которые закреплены в правовых актах Предприятия, регламентирующих заработную плату и поощрение работников.

25. Всем работникам за ту же либо равнозначную работу на Предприятии выплачивается такая же зарплата, без учета критериев пола, расы, национальности, языка, происхождения, социального положения, вероисповедания, убеждений или взглядов, возраста, половой ориентации, половой идентичности, недуга, этнической принадлежности, религии, членства в политической партии или ассоциации, намерения иметь ребенка (детей), внешнего вида, места проживания.

26. Такая же работа означает соответствие трудовой деятельности, которая по объективным критериям является одинаковой или похожа на другую трудовую деятельность настолько, что оба работника могут поменяться местами без больших затрат для Предприятия. Равнозначная работа означает, что он (работник) по объективным критериям является не меньшей квалификации и не менее важный для Предприятия в процессе достижения целей своей деятельности, нежели другой сравниваемый труд.

27. Все меры поощрения работников (добавки, премии и т. п.) и предоставляемые работникам льготы (дополнительный отпуск, сокращенное время работы и т. п.) применяются на основании ясных, публичных и известных работникам критериев, закрепленных в правовых актах Предприятия.

28. Все возможности повышения работников связаны исключительно со способностями, компетенцией, квалификацией лица, качеством выполняемой им работы, личными достижениями и опытом в профессиональной среде, имеющимися знаниями и возможностью Предприятия предоставить более высокую позицию.

29. Оценки результатов труда работников выставляются в процессе оценки критериев, связанных только с квалификацией работника и выполнением рабочих функций, а также применяя принципы равных возможностей.

РАЗДЕЛ VI ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ

30. Предприятие предпринимает меры, чтобы работник на рабочем месте не подвергался домогательству, сексуальному домогательству, не выдавались указания к дискриминации, а также, чтобы работника не преследовали и он был защищен от враждебного поведения или от отрицательных последствий в случае представления жалобы по поводу дискриминации или участия в деле о дискриминации.

31. Все работники Предприятия и кандидаты на вакантные рабочие места, если полагают, что их равные возможности нарушаются или они испытывают дискриминацию, имеют право обратиться к руководителю своего подразделения или к руководителю Отдела персонала, указав лицо, которое возможно нарушает права работника или дискриминирует его. Руководитель структурного подразделения или руководитель Отдела персонала, получив жалобу, обязан немедленно предпринять меры с целью прекратить нарушение прав работника и передать жалобу в Комиссию по рассмотрению нарушений трудовых обязанностей. Необходимо обеспечить конфиденциальность жалобы и информация не должна быть разглашена лицам, которые не связаны с возможным нарушением или его расследованием.

32. Настоящее Описание не ограничивает установленного в законах права работников с жалобой обращаться дальше в Службу контролера равных прав или в другие компетентные инстанции. Во всех случаях Предприятие обязуется сотрудничать и предоставлять всю необходимую информацию институции, выполняющей расследование.

33. Любое преследование или враждебное поведение относительно работника или кандидата на вакантное место, который представил жалобу относительно

дискриминации или других нарушений его равных прав, запрещается и считается нарушением трудовых обязанностей, за которое может возбуждаться ответственность, предусмотренная в Трудовом кодексе.

34. При выяснении того, что жалоба или сообщение относительно нарушения равных прав была представлена с целью навредить репутации другого работника, унижить его или в иных целях, такое поведение считается нарушением этики и трудовых обязанностей, вследствие которого работник несет ответственность в порядке, установленном во внутренних правовых актах Предприятия и других правовых актах.

РАЗДЕЛ VII ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

35. Работники с настоящим Описанием ознакамливаются в установленном на Предприятии порядке, а вновь принимаемые работники – под расписку, работники обязаны соблюдать определенные на Предприятии обязательства, а при выполнении своих рабочих функций руководствоваться принципами, установленными в настоящем Описании.

36. Описание пересматривается и при возникновении необходимости обновляется при изменении императивных правовых актов области регулирования данной политики.

Разработал

Юрист ПО

подпись

Донатас Йодпусис, тел. 24347

2018-10-30

Д. Й., 1, 2018-10-26

DVSta-1408-24V1.doc

Перевела Эгле Лянкутене



Подпись:

16.11.2018 г.

