

PATVIRTINTA  
VšĮ Socialinių inovacijų instituto  
direktorės 2022 m. spalio 19 d.  
įsakymu Nr. 2022-10-19-01

## VŠĮ SOCIALINIŲ INOVACIJŲ INSTITUTO LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO PLANAS

### I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. VšĮ Socialinių inovacijų instituto (toliau – Institutas) lygių galimybių politikos įgyvendinimo planas (toliau – Planas) nustato lygių galimybių principų įgyvendinimo nuostatas Institute.

2. Plano tikslas – užtikrinti, kad vykdant Instituto veiklą, priimant darbuotojus, praktikantus, laikinai įdarbinamus ekspertus (toliau – darbuotojai), darbo santykiuose ir juos nutraukiant 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. Planas yra Instituto vidaus tvarkos dokumentas, privalomas visiems Instituto darbuotojams. Su šiuo planu visi darbuotojai supažindinami priimant juos į darbą ar praktiką. Planas viešai skelbiamas Instituto interneto svetainėje.

4. Darbuotojai, atlikdami savo darbo funkcijas, privalo laikytis Plane nustatytų įpareigojimų ir principų bei turi teisę reikalauti, kad jų būtų laikomasi jų pačių atžvilgiu.

### II SKYRIUS SĄVOKOS IR APIBRĖŽIMAI

5. **Lygios galimybės** – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas, neatsižvelgiant į lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmės, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją ir kitus įstatymais saugomus asmens tapatybės bruožus.

6. **Lygių galimybių pažeidimas** – tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės

priklausomybės, religijos ir kitais teisės aktuose numatytais pagrindais.

7. **Tiesioginė diskriminacija** – elgesys su asmeniu, kai dėl jo amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų taikomos prastesnės sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui.

8. **Netiesioginė diskriminacija** – veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijus, akivaizdžiai neutrali sąlyga ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, bet juos įgyvendinant ar pritaikant gali atsirasti, atsiranda ar galėtų atsirasti faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas tam tikro amžiaus, tam tikros lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų asmenims.

9. **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.

10. **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.

11. **Psichologinis smurtas** – priešiškas, žeminantis, agresyvus elgesys asmens atžvilgiu, taip pat asmens bauginimas, menkinimas, neadekvatūs reikalavimai, asmens tyčinis ignoravimas, atribojimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų.

12. **Darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra** – darbuotojui sudaromos galimybės teikti vienodą prioritetą darbui ir asmeninio gyvenimo poreikiams.

13. Kitos šiame plane vartojamos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme ir kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

### III SKYRIUS

#### DRAUDŽIAMOS DISKRIMINACIJOS PAGRINDAI IR JŲ TAIKYMO APIMTIS

14. Institute draudžiama tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija dėl šių įstatymais saugomų asmens tapatybės bruožų:

- 14.1. lyties;
- 14.2. rasės arba etninės priklausomybės;
- 14.3. tautybės, pilietybės, kilmės arba kalbos;
- 14.4. socialinės padėties;
- 14.5. religijos, tikėjimo, įsitikinimų ir pažiūrų;

- 14.6. amžiaus;
- 14.7. negalios;
- 14.8. lytinės orientacijos;
- 14.9. narystės politinėje partijoje ar asociacijoje;
- 14.10. įsitikinimų ar pažiūrų;
- 14.11. ketinimo turėti vaiką (vaikų);
- 14.12. aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis;
- 14.13. kitais įstatymuose nustatytais pagrindais.

15. Institute taip pat netoleruotinas bet kokia forma galintis pasireikšti priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, psichologinis smurtas, patyčios arba naudojimas užimama padėtimi.

16. Išskirtinis elgesys su asmeniu dėl jo įstatymų saugomo asmens tapatybės bruožo bus nelaikomas diskriminacija tik itin retais, apibrėžtais atvejais, prie kurių priskiriama:

- 16.1. speciali moterų apsauga nėštumo bei gimdymo ir vaiko žindymo metu;
- 16.2. tik moterims taikomi žmonių saugos darbe reikalavimai, kuriais, atsižvelgiant į moterų fiziologines savybes, siekiama išsaugoti jų sveikatą;
- 16.3. tam tikri darbai, kuriuos gali atlikti tik konkrečios lyties asmuo, kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų lytis yra būtinas (neišvengiamas) ir lemiantis profesinis reikalavimas;
- 16.4. įstatymų numatyti amžiaus ribojimai, kuriuos pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;
- 16.5. įstatymų nustatyti reikalavimai mokėti valstybinę kalbą;
- 16.6. įstatymų nustatytais atvejais dėl pilietybės taikoma skirtinga teisė;
- 16.7. įstatymų nustatytos specialiosios priemonės, taikomos sveikatos apsaugos, darbo saugos, užimtumo, darbo rinkos srityse, siekiant negalią turintiems žmonėms sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes;
- 16.8. įstatymų nustatytos specialiosios laikinosios priemonės, taikomos siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti kelią pažeisti lygias galimybes dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų;
- 16.9. 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.

17. Institutas privalo užtikrinti, kad darbuotojai nebūtų diskriminuojami:

- 17.1. priimant darbuotojus į darbą;
- 17.2. priimant studentus į praktiką;
- 17.3. sudarant vienodas darbo sąlygas ir profesinio tobulėjimo galimybes;

- 17.4. vertinant atliekamą darbą;
- 17.5. atleidžiant iš darbo;
- 17.6. mokant darbo užmokestį;
- 17.7. pritaikant darbo sąlygas žmonėms, turintiems negalią;
- 17.8. vykdant diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo prevenciją;
- 17.9. užtikrinant galimybę pranešti apie diskriminaciją, priekabiavimą ir seksualinį priekabiavimą bei veiksmingą ir nešališką skundų nagrinėjimą.

#### **IV SKYRIUS**

#### **DISKRIMINACIJOS IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS VYKDYMO PRIEŽIŪRA**

18. Instituto direktorius yra atsakingas už tai, kad Institute būtų vykdomi šio Plano reikalavimai tiek priimant į darbą ir praktiką, tiek palaikant darbo santykius bei atleidžiant iš darbo.

19. Visi Instituto darbuotojai, kandidatai į laisvas darbo vietas, praktikantai, kurie mano, kad jiems nebuvo užtikrintos lygios galimybės arba jų atžvilgiu susiklostė lygių galimybių pažeidimo situacija, arba jie patyrė diskriminaciją, lygių galimybių pažeidimą, priekabiavimą, seksualinį priekabiavimą, psichologinį ar kitokio pobūdžio smurtą, turi teisę Institutui pateikti skundą.

20. Skundas teikiamas Instituto direktoriui. Direktorius per kiek galima trumpiausią laiką, bet ne vėliau kaip per 10 (dešimt) darbo dienų nuo informacijos gavimo dienos, išsiaiškina situaciją ir pateikia atsakymą skundą pateikusiam asmeniui.

21. Jeigu nustatyta, kad skundas buvo pagrįstas, Instituto direktorius, atsižvelgdamas į pažeidimo sunkumą, turi teisę darbo nusižengimą įvykdžiusiam darbuotojui pritaikyti Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatytą sankciją. Esant požymių ar paaiškėjus, kad galimai padarytas administracinis nusižengimas ar nusikaltimas, skundas nedelsiant perduodamas nagrinėti kompetentingai institucijai. Informacija apie tokį skundą laikoma konfidencialia ir negali būti paviešinta asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ar jo tyrimu.

22. Darbuotojai ir praktikantai gali prašyti Instituto direktoriaus įsitraukti ir išspręsti situaciją neformaliai, pavyzdžiui, pasikalbant su darbuotoju, kuris kaltinamas netinkamu elgesiu.

23. Instituto darbuotojai, kandidatai į laisvas darbo vietas, praktikantai, kurie mano, kad jiems nebuvo užtikrintos lygios galimybės arba jų atžvilgiu susiklostė lygių galimybių pažeidimo situacija asmeniniu Instituto direktoriaus sprendimu, gali kreiptis į kitą Instituto darbuotoją, prašydami neformaliai tarpininkauti bendraujant su Instituto direktoriumi dėl situacijos sprendimo, arba kreiptis į atitinkamas institucijas Lietuvos Respublikos įstatymuose nustatyta tvarka.

24. Instituto darbuotojai ir praktikantai, manantys, kad buvo pažeistos jų lygios galimybės, turi teisę Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo nustatyta tvarka kreiptis į

Lygių galimybių kontrolierių, nesvarbu, ar buvo kreiptasi į Plano 20 ir 23 punktuose nurodytus asmenis. Kreipimasis į Lygių galimybių kontrolierių neapriboja galimybės ginti savo teises teisme teisės aktų nustatyta tvarka.

## **V SKYRIUS**

### **DARBO IR ASMENINIO GYVENIMO PUSIAUSVYRA**

25. Instituto darbuotojai ir praktikantai skatinami ir jiems sudaromos sąlygos dirbti nuotoliniu būdu bei lanksčiai išdėstytomis darbo valandomis, išskyrus tuos atvejus, kai darbas darbo vietoje reikalingas tinkamai atlikti su darbu susijusias funkcijas.

26. Darbuotojams netrukdoma išeiti neapmokamų atostogų neprarandant darbo vietos, jei tai reikalinga rūpinantis globos reikalingais artimaisiais ar susiklosčius kitoms asmeninėms aplinkybėms.

27. Draudžiama besilaukiančių darbuotojų, iš vaiko priežiūros atostogų grįžusių darbuotojų diskriminacija, skatinama jų integracija grįžus iš tokių atostogų.

28. Institute neskatinamas viršvalandinis darbas, skatinama atsijungimo po darbo valandų politika.

## **X SKYRIUS**

### **PLANO ĮGYVENDINIMAS IR VEIKSMINGUMO VERTINIMAS**

29. Už Plano įgyvendinimą bei lygių galimybių Institute stebėseną atsakingas Instituto direktorius.

30. Planas įgyvendinamas vykdant Lygių galimybių užtikrinimo veiksmų planą (1 priedas).

31. Visi Instituto darbuotojai turi teisę pasakyti komentarus, atsiliepimus apie Planą, jų veiksmingumą ir pateikti siūlymus dėl Plano keitimo ar papildymo.

32. Planas ir Lygių galimybių užtikrinimo veiksmų planas turi būti nuolat peržiūrimas ir tobulinamas.

**1 PRIEDAS. LYGIŲ GALIMYBIŲ UŽTIKRINIMO SOCIALINIŲ INOVACIJŲ  
INSTITUTE VEIKSMŲ PLANAS 2022-2027 M.**

<b>Eil. Nr.</b>	<b>Įvykdymo laikas</b>	<b>Priemonė</b>	<b>Atsakingas asmuo</b>
1.	2023 m. sausis	Surinkti duomenis apie lygių galimybių situaciją Institute	Direktorius
2.	2023 m. sausis	Instituto direktoriui išklaudyti Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos mokymosi platformoje teikiamą nuotolinį kursą „Lygybės ir nediskriminavimo ABC darbdaviams“	Direktorius
3.	2023 m. vasaris	Instituto darbuotojams išklaudyti Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos mokymosi platformoje teikiamą nuotolinį kursą „Lygybės ir nediskriminavimo ABC darbuotojams“	Direktorius
4.	Gavus pranešimą (skundą)	Išnagrinėti pranešimą (skundą) dėl galimos diskriminacijos ar lygių galimybių pažeidimo konkrečiu atveju.	Direktorius
5.	Nuolat	Peržiūrėti darbo pareigybių aprašymus ir prireikus juos atnaujinti, užtikrinant, kad nustatyti reikalavimai atitiktų lyčių lygybės, nediskriminavimo, darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros principus.	Direktorius
6.	Kasmet	Atlikti metinius pokalbius su Instituto darbuotojais, siekiant įvertinti lygių galimybių ir nediskriminavimo principų įgyvendinimą, darbuotojų pasitenkinimą sudarytomis darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros sąlygomis.	Direktorius
7.	Kasmet	Parengti ataskaitą apie lyčių lygybės, nediskriminavimo, darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros principų įgyvendinimą.	Direktorius