

**VYRIAUSYBĖS STRATEGINĖS ANALIZĖS CENTRO
DIREKTORIUS**

**ĮSAKYMAS
DĖL VYRIAUSYBĖS STRATEGINĖS ANALIZĖS CENTRO LYGIŲ GALIMYBIŲ
POLITIKOS IR JOS ĮGYVENDINIMO PROGRAMOS TVIRTINIMO**

Nr.
Vilnius

Vadovaudamasis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 26 straipsnio 6 dalimi ir Vyriausybės strateginės analizės centro (toliau – Centras) įstatų, patvirtintų Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2019 m. liepos 31 d. nutarimu Nr. 802 „Dėl Viešosios įstaigos Vyriausybės strateginės analizės centro įstatų patvirtinimo“, 37 papunkčiu,

t v i r t i n u Vyriausybės strateginės analizės centro lygių galimybių politiką ir jos įgyvendinimo programą (pridedama).

Direktorius

dr. Giedrius Viliūnas

PATVIRTINTA

Vyriausybės strateginės analizės centro
direktoriaus 2020 m. lapkričio d.
įsakymu Nr.

VYRIAUSYBĖS STRATEGINĖS ANALIZĖS CENTRO LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA IR JOS ĮGYVENDINIMO PROGRAMA

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. VŠĮ Vyriausybės strateginės analizės centro (toliau – **Centras**) lygių galimybių politika ir jos įgyvendinimo programa (toliau – **Politika**) įtvirtinami pagrindiniai Centre taikomi lygių galimybių principai bei jų įgyvendinimo tvarka.
2. Politikos tikslas – užtikrinti visų Centro darbuotojų ir besikreipiančių dėl įdarbinimo asmenų vienodą padėtį tiek iki, tiek po darbo sutarties sudarymo, nepaisant lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ar kito pagrindo.
3. Politika yra Centro vidaus tvarkos dokumentas, privalomas visiems darbuotojams. Su šia Politika yra supažindinami visi Centro darbuotojai informacinių ir komunikacinių technologijų priemonėmis. Darbuotojai atlikdami savo darbo funkcijas privalo laikytis Politikoje nustatytų įpareigojimų ir principų.

II. SĄVOKOS

4. **Diskriminacija** - tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ar kitu pagrindu.
5. **Lygios galimybės** – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose bei Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintos žmogaus teisės, įgyvendinamos nepaisant lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos. Lygios galimybės darbe reiškia vienodą požiūrį į darbuotojus nepriklausomai nuo darbuotojo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės ar religijos, išskyrus pozityviosios diskriminacijos atvejus.
6. **Lygių galimybių pažeidimas** – tai tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, nurodymas diskriminuoti, priekabiavimas.
7. **Netiesioginė diskriminacija** – neutrali veika (neveikimas), vertinimo kriterijus, kurie formaliai yra vienodi, bet juos taikant gali atsirasti, atsiranda ar galėtų atsirasti lygių galimybių pažeidimas.
8. **Pozityvioji diskriminacija** – kai teisinės normos diferencijuotai taikomos vienodus požymius turintiems asmenims ar jų grupėms, siekiant pozityvių visuomenei reikšmingų tikslų.
9. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kuriuo siekiama įžeisti žmogaus orumą, sukurti baugią aplinką arba kuris sukelia nemalonių padarinių: įžeidžiamas orumas, sukuriama bauginama 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. **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 veiksniai, susiję su asmens finansine (ekonomine) padėtimi.
12. **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.

III. PAGRINDINIAI LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS PRINCIPAI

13. Centre 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.
14. Centre netoleruojamas bet kokia forma galintis pasireikšti priekabiavimas, psichologinis smurtas, patyčios, ar naudojimas užimama padėtimi.
15. Sprendimai, susiję su priėmimu į darbą, mokymais, kompetencijų ugdymu, apmokėjimu už darbą ir kitomis išmokomis, paaukštinimu pareigose, atostogomis ir elgesiu darbe, darbo sąlygomis priimami atsižvelgiant į objektyvius kriterijus ir veiksnius ir be diskriminacijos.
16. Centras pagal turimas galimybes ir turimus finansinius išteklius imasi priemonių, kad neįgaliems asmenims būtų sudarytos sąlygos kandidatuoti į laisvas pozicijas Centre, taip pat dirbti, siekti karjeros arba mokytis.
17. Diskriminacija nelaikomi pozityviosios diskriminacijos atvejai:
 - 17.1. speciali moterų apsauga nėštumo bei gimdymo ir vaiko žindymo metu;
 - 17.2. pagal lytį taikomi asmens saugos darbe reikalavimai, kuriais, atsižvelgiant į lyties fiziologines savybes, siekiama išsaugoti asmens sveikatą;
 - 17.3. tam tikras darbas, kurį atlikti gali tik konkrečios lyties asmuo;
 - 17.4. įstatymų numatyti amžiaus ribojimai, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;
 - 17.5. įstatymų nustatytas reikalavimas mokėti valstybinę kalbą;
 - 17.6. įstatymų nustatytais atvejais dėl pilietybės taikomos skirtingos teisės;
 - 17.7. įstatymų nustatytos specialiosios 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;
 - 17.8. 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;
 - 17.9. atvejai, kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikra žmogaus savybė yra įprastas ir būtinas profesinis reikalavimas, o konkretus atvejis teisėtas ir reikalavimas yra proporcingas.

IV. DARBUOTOJŲ PRIĖMIMAS Į DARBĄ IR ATLEIDIMAS IŠ DARBO

18. Už darbuotojų paiešką ir atrankas Centre yra atsakingi padaliniai, į kuriuos darbinami konkretūs darbuotojai, vadovai ir personalo vadovas. Už įdarbinimo procesą Centre yra atsakingas Personalo vadovas.

19. Priėmimas į darbą būtų vykdomas pagal iš anksto išviešintus kriterijus, atsižvelgiant į kandidato sugebėjimus, kompetenciją, turimą kvalifikaciją ir žinias.
20. Apie laisvas darbo vietas Centre skelbiama viešai strata.gov.lt puslapyje, per specializuotus paieškos portalus, duomenų bazes ar skelbiant kitais Centro informaciniais kanalais.
21. Darbo paieškos skelbimuose nurodomi reikalavimai, susiję su darbo funkcijai atlikti reikalingomis kompetencijomis, patirtimi ir gebėjimais bei darbo užmokestis, mokamas nurodytoms funkcijoms atlikti. Skelbimai apie laisvas darbo vietas yra rengiami taip, kad jie nesudarytų galimybės pretenduoti į poziciją tik tam tikros lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos kandidatams arba jiems sudarytų nelygias atrankos galimybes.
22. Darbo skelbime ir darbo pokalbio metu visi reikalavimai bei klausimai siejami tik su darbuotojo tinkamumu atlikti darbo funkciją, jo kompetencija, profesionalumu, patirtimi ir kitais panašiais kriterijais.
23. Visi klausimai, užduodami kandidatams į laisvas darbo vietas, siejami su atrankos kriterijais. Draudžiama iš kandidato reikalauti informacijos, kuri nėra susijusi su jo sveikatos būkle, kvalifikacija ar kitomis aplinkybėmis, turinčiomis reikšmės tiesioginių darbo funkcijų atlikimui. Pokalbyje dalyvaujantys Centro darbuotojai negali užduoti jokių klausimų apie kandidato lytį, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, turimą neįgalumą, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą, kandidato vaidmenį namuose ar šeimoje, išskyrus atvejus, kai tai tiesiogiai susiję su tinkamu darbo funkcijų atlikimu.
24. Po to, kai su kandidatu į darbo vietą yra sudaryta darbo sutartis, Personalo vadovas informuoja darbuotoją, kokią informaciją apie savo šeiminių padėtį jis turėtų pateikti, kad būtų užtikrintas teisės aktuose numatytų garantijų taikymas. Darbuotojas gali atsisakyti pateikti tokią informaciją. Tokiu atveju Personalo vadovas gali informuoti darbuotoją, kad nepateikus nurodytos informacijos ar dokumentų, Centras negalės darbuotojui užtikrinti teisės aktuose numatytų garantijų taikymo.
25. Centre taikomi darbuotojų atleidimo iš darbo kriterijai siejami tik su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų netinkamu vykdymu ir kitomis aplinkybėmis, numatytomis įstatymuose. Priimant sprendimą dėl darbuotojo atleidimo iš darbo visiems darbuotojams atleidimo kriterijai yra taikomi vienodai, atsižvelgiant į objektyvius kriterijus.
26. Esant poreikiui atleisti iš darbo darbuotoją/-us darbdavio iniciatyva nesant jų kaltės (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 57 straipsnio 3 dalis), Centras įsipareigoja sudaryti atrankos komisiją ir parengti bei su Darbo taryba suderinti atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus. Šis įsipareigojimas taikomas ir grupės darbuotojų atleidimo atveju.

V. DARBUOTOJŲ DARBO SĄLYGOS, KVALIFIKACIJOS KĖLIMAS, DARBO APMOKĖJIMAS IR PAAUKŠTINIMAS

27. Centras įsipareigoja visiems darbuotojams sudaryti vienodas darbo sąlygas (kiek tai įmanoma atsižvelgiant į darbuotojo atliekamo darbo specifiką), taip pat galimybes tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, taip pat teikti darbuotojams vienodas lengvatas.
28. Konkrečių pareigybių darbo užmokesčių dydžiai yra nustatyti Centro darbo apmokėjimo sistemoje. Konkretus darbo užmokesčio dydis potencialiam ar esamam darbuotojui nustatomas vadovaujantis objektyviais kriterijais, susijusiais su darbuotojo gebėjimais, kompetencija, kvalifikacija, turima patirtimi ir žiniomis.
29. Visiems darbuotojams už tą patį ar lygiavertį darbą mokamas toks pat atlyginimas.
30. Priedai, premijos ir visos kitos darbuotojų skatinimo priemonės taikomos remiantis aiškiais, darbuotojams žinomais kriterijais. Jei tam tikrų išmokų mokėjimo ar motyvacijos priemonių tvarka Centre nėra aptarta ar patvirtinta, skirdamas tokius mokėjimus ar motyvacijos priemones Centras vadovaujasi bendraisiais lygių galimybių, sąžiningumo ir protingumo principais.
31. Darbuotojo paaukštinimo galimybės Centre priklauso tik nuo darbuotojo kompetencijos, kvalifikacijos,

turimos patirties ir žinių, pasiektų darbo rezultatų, darbo kokybės ir Centro galimybių suteikti darbuotojui aukštesnę poziciją.

32. Darbuotojų vertinimai Centre organizuojami ir atliekami vadovaujantis lygių galimybių, sąžiningumo ir protingumo principais, vertinant tik pagal su darbuotojo kvalifikacija ir darbo pareigų vykdymu susijusius kriterijus.

VII. DARBUOTOJŲ APSAUGA NUO DISKRIMINACIJOS IR LYGIŲ GALIMYBIŲ PAŽEIDIMO ATVEJU

33. Visi Centro darbuotojai (kandidatai į laisvas darbo vietas), kurie mano, kad jiems nebuvo užtikrintos lygios galimybės ar jų atžvilgiu susiklostė lygių galimybių pažeidimo situacija, turi teisę Centru pateikti skundą.
34. Darbuotojas, norėdamas pranešti apie diskriminaciją ar lygių galimybių pažeidimą gali kreiptis (žodžiu arba raštu) į savo tiesioginį vadovą, personalo vadovą ar Centro direktorių. Tokio darbuotojo pranešimo (skundo) konfidencialumas privalo būti užtikrintas.
35. Apie lygių galimybių pažeidimą darbuotojas taip pat gali pranešti anoniminiu būdu – palikdamas pranešimą Centro interneto svetainėje, nuorodoje <https://strata.gov.lt/lt/apie-mus/lygios-galimybės>.
36. Kiekvienas darbuotojas, pastebėjęs galimą lygių galimybių pažeidimą arba gavęs informaciją apie jį, apie tai gali pranešti raštu, adresuojamu Centro direktoriui.
37. Atsakingas Centro darbuotojas, gavęs informaciją ar pranešimą apie diskriminaciją bei lygių galimybių pažeidimą, per įmanomai trumpiausią laiką, bet ne vėliau kaip per 10 darbo dienų nuo informacijos gavimo dienos išsiaiškina situaciją ir pateikia ataskaitą Centro direktoriui.
38. Centras užtikrina, kad darbuotojas bus apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateiks skundą dėl diskriminacijos ar lygių galimybių pažeidimo arba dalyvaus byloje dėl diskriminacijos prieš Centrą, jos darbuotoją ar kitą su Centru susijusį asmenį.
39. Bet koks darbuotojo ar kandidato į laisvą darbo vietą, pateikęs skundą dėl diskriminacijos ir (ar) lygių galimybių pažeidimo, persekiojimas ar priešiškas elgesys jo atžvilgiu yra draudžiamas ir laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.
40. Nustačius, kad Centro darbuotojas įvykdė lygių galimybių pažeidimą, priklausomai nuo padaryto pažeidimo pobūdžio gali būti taikomos Centro vidaus teisės aktuose ar kituose teisės aktuose nustatytos priemonės.
41. Darbuotojas ar kandidatas į laisvą darbo vietą dėl lygių galimybių pažeidimo gali paduoti skundą Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai ar kitai kompetentingai institucijai. Centras įsipareigoja bendradarbiauti su tyrimą atliekančia institucija.
42. Jei paaiškėja, kad nusiskundimas ar pranešimas dėl lygių galimybių pažeidimo buvo pateiktas siekiant pakenkti kito darbuotojo reputacijai, toks elgesys laikomas rimtu ir netoleruotinu darbo pareigų pažeidimu. Dėl jo gali būti imtasi Centro vidaus teisės aktuose ar kituose teisės aktuose nustatytų priemonių.

VIII. POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS IR VEIKSMINGUMO VERTINIMAS

43. Darbdavys paskiria darbuotoją, kuris yra atsakingas už darbuotojų supažindinimą su šia Politika, taip pat už šios Politikos įgyvendinimo stebėseną.
44. Už Politikos įgyvendinimo stebėseną atsakingas darbuotojas privalo kas pusmetį pateikti Darbo tarybai atnaujintą informaciją apie darbuotojų, išskyrus vadovaujančias pareigas einančius darbuotojus, nuasmenintus duomenis apie vidutinį darbo užmokestį pagal profesijų grupes ir lytį.
45. Už Politikos įgyvendinimo stebėjimą atsakingas Centro darbuotojas iki kiekvienų kalendorinių metų pabaigos pateikia Centro direktoriui ataskaitą apie Politikos įgyvendinimą Centre.

46. Kiekvienas Centro darbuotojas turi teisę išsakyti komentarus, atsiliepimus apie Politiką, jos veiksmingumą ir pateikti pasiūlymus dėl Politikos keitimo ar papildymo. Pasiūlymai teikiami asmeniškai arba anonimiškai per Centro darbuotoją, atsakingą Politikos įgyvendinimo stebėseną. Siekiant anonimiškumo pasiūlymai ir pastebėjimai taip pat gali būti teikiami paliekant pranešimą Centro interneto svetainėje, nuorodoje <https://strata.gov.lt/lt/apie-mus/lygios-galimybes>.
47. Politikos veiksmingumas vertinamas ir galimi jos pakeitimai ir (ar) papildymai svarstomi periodiškai, paprastai po metinės ataskaitos apie Politikos įgyvendinimą pateikimo.