

VALSTYBINIO MOKSLINIŲ TYRIMŲ INSTITUTO INOVATYVIOS MEDICINOS
CENTRO

LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA

I SKYRIUS

BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Valstybinio mokslinių tyrimų instituto Inovatyvios medicinos centro (toliau – IMC) lygių galimybių politika (toliau – Politika) reglamentuoja nediskriminavimo skatinimo, lygių galimybių ir lyčių lygybės principus IMC, pranešimų apie diskriminaciją ir lygių galimybių pažeidimus teikimo ir nagrinėjimo tvarką, apie diskriminaciją ir lygių galimybių pažeidimus pranešusių asmenų apsaugos ir pagalbos jiems priemones.
2. Politika taikoma IMC dirbantiems darbuotojams.
3. Politika taikoma saugomų diskriminacijos pagrindų, įtvirtintų Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme bei Lietuvos Respublikos darbo kodekse, atžvilgiu.
4. Politikoje vartojamos sąvokos suprantamos taip, kaip jos apibrėžtos Lygių galimybių įstatyme, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme, Darbo kodekse, Lietuvos Respublikos neįgalųjų socialinės integracijos įstatyme:

4.1. **Darbuotojas** – fizinis asmuo, pagal darbo sutartį dirbantis IMC.

4.2. **Diskriminacija** – tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, etninės priklausomybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, šeiminės ar santuokinės padėties, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje pagrindu.

Diskriminacija gali būti tiesioginė, netiesioginė ir siejamoji. Siejamąją diskriminaciją laikoma asmens diskriminacija dėl realios ar tariamos sąsajos su kitu asmeniu dėl šio asmens lyties, rasės, odos spalvos, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, etninės priklausomybės, religijos ar kitų bruožų, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, pagrindų, įskaitant keliais iš šių pagrindų. Prie diskriminacijos priskiriamas ir nurodymas diskriminuoti, diskriminacija dėl suvokimo klaidos, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas bei pricinamos aplinkos nesudarymas dėl negalios. Diskriminacija dėl suvokimo klaidos laikoma naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas lyties, rasės, odos spalvos, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, klaidingai manant, kad asmuo turi ar neturi vieno ar kelių iš įvardintų bruožų. Prieinama aplinka laikomi būtini ir tinkami pakeitimai ir pritaikymas, siekiant užtikrinti asmenims su negalia galimybę gauti informaciją prieinamais bendravimo būdais ir dalyvauti IMC veikloje

4.3. **Lyginamasis kvalifikacijų vertinimas** – vykdamas kandidatų į tam tikrą poziciją atranką atliekamas jų kvalifikacijų ir kompetencijų, profesinės veiklos rezultatų ir tinkamumo užimti šią poziciją vertinimas, lyginant juos vienus su kitais.

4.4. **Lygios galimybės**– tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos teisės aktuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas, nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, etninės priklausomybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, šeiminių ar santuokinių padėties, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje.

4.5. **Lygių galimybių pažeidimas** – šioje Politikoje nustatytų principų ir (arba) jų įgyvendinimo priemonių nesilaikymas ir (arba) su tuo susijusių pareigų nevykdymas ar netinkamas jų vykdymas.

4.6. **Lygių galimybių principas** – pamatinė nuostata, reglamentuojanti Lygių galimybių ir įvairovės įgyvendinimą ir vykdymo priežiūrą.

4.7. **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, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, etninės priklausomybės, religijos, šeiminių ar santuokinių padėties 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.

4.8. **Pasitikėjimo linija** – IMC administruojamas vidinis informacijos apie pažeidimus teikimo kanalas, skirtas anonimiškai ir konfidencialiai pranešti apie IMC darbuotojų ar veiklos partnerių daromus teisės pažeidimus, keliančius grėsmę ar pažeidžiančius viešąjį interesą.

4.9. **Politika** – IMC lygių galimybių politika, šis dokumentas.

4.10. **Pranešimas** – bet kokia forma (žodžiu, raštu, telefonu ar elektroniniu paštu) pranešančio asmens pateikta informacija dėl galimai įvykdyto, vykdomo ar numatomo įvykdyti Lygių galimybių pažeidimo.

4.11. **Seksualinis priekabiavimas** – nepageidaujamas užgaulus seksualinio pobūdžio elgesys, nukreiptas į konkretų asmenį, kai siekiama pakenkti asmens orumui, sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka. Seksualinis priekabiavimas gali pasireikšti žodžiu, raštu arba fiziniais veiksmais.

4.12. **Socialinė padėtis** – asmens padėtis, kurią lemia jo šeiminių padėtis, 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 turine padėtimi susiję veiksniai.

4.13. **Tiesioginė diskriminacija** – elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, etninės priklausomybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, šeiminės ar santuokinės padėties, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje pagrindu jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus teisės aktų leidžiamus ribojimus.

4.14. Kitos Politikoje vartojamos sąvokos suprantamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme, Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatyme.

II SKYRIUS

LYGIŲ GALIMYBIŲ ĮGYVENDINIMAS IMC VEIKLOJE

5. Diskriminacija IMC draudžiama. IMC užtikrina Darbuotojų Lygias galimybes ir netoleruoja Tiesioginės bei Netiesioginės diskriminacijos visose jų veiklos sferose.

6. Skatina visuomenės įvairovę atspindinčią darbo aplinką, diegia tolerancijos ir pagarbos įvairovei principus savo veikloje.

7. IMC, įgyvendindamas lygias galimybes siekiančių įsidarbinti asmenų atžvilgiu, užtikrina, kad:

7.1. siekiantiems įsidarbinti IMC asmenims būtų taikomos nediskriminacinės atrankos sąlygos ir kriterijai, paremti tik dalykiniais pretendentui keliamais reikalavimais;

7.2. skelbiant apie IMC esančias laisvas darbo vietas būtų:

7.2.1. naudojama lyčiai jautri kalba (pvz., nurodoma, kad ieškoma „mokslininko ar mokslininkės“ arba „mokslininko (-ės)“);

7.2.2. užtikrinamas darbo skelbimo informacijos prieinamumas asmenims su negalia ir (ar) individualių poreikių turintiems ir siekiantiems įsidarbinti asmenims;

7.2.3. nurodomas IMC įsipareigojimas skatinti lygias galimybes IMC darbuotojų atžvilgiu;

7.2.4. nurodoma galimybė pritaikyti atrankos procedūros sąlygas negalia ir (ar) individualių poreikių turintiems ir siekiantiems įsidarbinti asmenims;

7.2.5. nurodomi daugiau nei viena juse suprantami būdai pasiteirauti apie laisvą darbo vietą (pvz., nurodomas konsultuojančio darbuotojo el. pašto adresas ir telefono numeris).

7.3. Siekiančių įsidarbinti IMC asmenų atrankos procedūra būtų vykdoma nediskriminuojant;

7.4. Negalią ir (ar) individualių poreikių turintiems ir siekiantiems įsidarbinti asmenims, iš anksto informavus IMC struktūrinį padalinį, atsakingą už veiklos valdymą, būtų sudaromos prieinamos sąlygos dalyvauti atrankoje (pvz., asmeniui prieinamos patalpos, kuriose vyksta atranka, leidimas darbo pokalbio metu dalyvauti gestų kalbos vertėjui ir kt.);

7.5. Nebūtų taikomi diskriminaciniai kriterijai priimant sprendimą dėl įsidarbinančio asmens priėmimo į darbą, būsimo darbo laiko režimo, sudaromos darbo sutarties rūšies ir kitų kriterijų;

7.6. iš anksto informavus IMC struktūrinį padalinį, atsakingą už veiklos valdymą, būtų užtikrinamas informacijos prieinamumas darbuotojams su negalia pasirašant darbo sutartį ir kitus įdarbinimo dokumentus, sudaromos galimybės susipažinti su dokumentais alternatyviomis komunikacijos formomis (pvz. lengvai suprantama kalba ir kt.).

7.7. Skatinamas Darbuotojų geranoriškumas ir savitarpio pasitikėjimas, kuriama įtraukianti, darbinga ir įvairovę puoselėjanti atmosfera.

7.8. Gerbiamos ir saugomos Darbuotojų teisės, elgiamasi su jais sąžiningai ir pagarbiai, sudaromos saugios ir jų poreikius atitinkančios darbo sąlygos.

7.9. Skatina geriausią Darbuotojų sugebėjimų panaudojimą bei vystymą, jokia forma nediskriminuoja Darbuotojų.

7.10. Darbuotojai privalo būti sąžiningi, objektyvūs, atviri įvairovei, nežeminti kitų Darbuotojų, laikytis aukščiausių Lygių galimybių ir pagarbos žmogaus teisėms principų.

7.11. Darbuotojai, bendraudami tarpusavyje ir (ar) su trečiaisiais asmenims, privalo elgtis pagarbiai ir dalykiškai. IMC draudžiami įžeidžiantys ir (ar) žeminantys asmenį komentarai, epitetai, pasisakymai dėl saugomų diskriminacijos pagrindų.

7.12. Darbuotojų darbo sąlygos, darbo užmokestis, papildomos naudos ir kiti darbo organizavimo aspektai yra nustatomi siekiant sudaryti Lygias galimybes ir padėti Darbuotojams derinti darbą, asmeninį gyvenimą ir vykdyti šeiminius įsipareigojimus.

7.13. Kiekvienas Darbuotojas, nepriklausomai nuo jo lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos, šeiminės ar santuokinės padėties turi teisę už darbą, gauti atlyginimą, kuris priklauso nuo atliekamų funkcijų, darbo kokybės, profesinių ir dalykinių sugebėjimų, bet ne nuo Darbuotojui būdingų požymių, nesusijusių su atliekamu darbu.

7.14. IMC atsakingas už Lygių galimybių principų įgyvendinimą, informacijos sklaidą ir nuolatinę progreso peržiūrą.

7.15. Šios Politikos bei Lygių galimybių principų pažeidimas gali būti laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

III SKYRIUS

LYGIŲ GALIMYBIŲ IR ĮVAIROVĖS PRINCIPŲ ĮGYVENDINIMO PRIEMONĖS

8. IMC, įgyvendindama Lygių galimybių principus:

8.1. Priimant į darbą, taiko vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, paremtas objektyviais ir nešališkais su darbu susijusiais profesiniais kriterijais, išskyrus atvejį, 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;

8.2. Sudaro vienodas darbo sąlygas, vienodai saugią ir sveiką darbo aplinką reikalingoms darbo funkcijoms atlikti, suteikia darbui atlikti reikalingas darbo priemones bei įrankius, apsaugos priemones, priklausomai nuo veiklos pobūdžio, sudaro galimybes turėti lanksčias darbo sąlygas bei teikia vienodas lengvatas;

8.3. Sudaro vienodas galimybes tobulėti darbe, kelti kvalifikaciją, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, dalyvauti ugdymo programose, atskleisti profesinį bei dalykinį potencialą ir vystyti karjerą, paremtą profesinėmis kompetencijomis, patirtimi bei gebėjimais;

8.4. suteikia vieningais principais nustatomas papildomas naudas;

8.5. Taiko vienodus Darbuotojų veiklos vertinimo kriterijus bei procedūras;

8.6. Taiko vienodus atleidimo iš darbo kriterijus;

8.7. Už tokį patį ar vienodos vertės darbą moka vienodą darbo užmokestį;

8.8. Planuoja Darbuotojų įvairovės skatinimo veiksmus ir vertina jų efektyvumą;

8.9. Užtikrina, kad Darbuotojai darbo vietoje nepatirtų Diskriminacijos, Priekabiavimo, Seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti;

8.10. Suteikia galimybę Darbuotojams ir kitiems suinteresuotiems asmenims pranešti apie galimus Lygių galimybių principų pažeidimus ir įsipareigoja juos nagrinėti nustatyta tvarka;

8.11. Užtikrina, kad Darbuotojas, pranešęs apie galimą Lygių galimybių pažeidimą nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių. Šios aplinkybės negali būti darbo santykių su tokiu Darbuotoju nutraukimo priežastis;

8.12. Imasi tinkamų priemonių, kad žmonėms su negalia būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos.

9. Darbuotojai, įgyvendindami Lygių galimybių principus:

9.1. Savo veikloje vadovaujasi Politikos nuostatomis;

9.2. Netoleruoja diskriminacijos, žeminimo, priekabiavimo, smurto, įžeidinėjimų savo ir kitų Darbuotojų bei kitų asmenų atžvilgiu;

9.3. Informuoja darbdavį apie galimus Lygių galimybių ir įvairovės principų pažeidimus.

IV SKYRIUS

PRANEŠIMŲ TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

10. Darbuotojai ar kiti suinteresuoti asmenys apie galimą Lygių galimybių principų pažeidimą turi pranešti Politikos 11 punkte nurodytais kontaktais ne vėliau, kaip per 1 (vieną) mėnesį nuo Lygių galimybių pažeidimo įvykdymo arba paaiškėjimo dienos.

11. Pranešimai dėl galimų Lygių galimybių pažeidimų gali būti teikiami el. paštu pranesk@imcentras.lt.

13. Pranešime dėl galimo Lygių galimybių pažeidimo turi būti nurodyta ši informacija: Darbuotojo, kuris galimai įvykdė Lygių galimybių pažeidimą, vardas, pavardė, pareigos, konkretus galimas Lygių galimybių pažeidimas ir jo aplinkybės, procesas, kuris sudarė sąlygas galimam Lygių galimybių ir įvairovės pažeidimui.

14. Pranešimas dėl galimo Lygių galimybių pažeidimo nagrinėjamas IMC direktoriaus įsakymu sudarytos Tyrimo komisijos, darbo tvarkos taisyklių nustatyta tvarka.

Informacijai apie tokį pranešimą taikomas konfidencialumas ir ji negali būti teikiama asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ar jo tyrimu. Pranešimą pateikusio asmens duomenys ir kita jį tiesiogiai ar netiesiogiai identifikuoti leidžianti informacija tvarkoma tik darbo funkcijų atlikimo tikslais.

Gavus pranešimą nedelsiant, bet ne vėliau kaip per 3 (tris) darbo dienas nuo informacijos gavimo dienos, IMC direktoriaus įsakymu sudaroma Tyrimo komisija, kuri supažindinama su gautu pranešimu. Pranešimas turi būti išnagrinėtas per kiek įmanoma trumpesnę laiką, tačiau ne ilgiau kaip per 1 (vieną) mėnesį nuo pranešimo gavimo dienos. Komisija pirmajame posėdyje dėl pranešimo įvertina ar pranešime pateikta informacija yra pakankamai aiški, jeigu reikia, kreipiasi į pranešimą pateikusį asmenį dėl pranešime nurodyto atvejo aplinkybių patikslinimo ir numato kito posėdžio datą, į kurį kviečiami su pranešime nurodytomis aplinkybėmis susiję asmenys (asmuo, apie kurio veiksmus pranešta, asmuo, pateikęs pranešimą, ir, jeigu reikia, liudijantys ar teikiantys paaiškinimus asmenys). Pranešimą pateikęs asmuo ir asmuo dėl kurio veiksmų pateiktas pranešimas, pranešimo nagrinėjimo metu yra išklausomi atskirai.

Komisijai įvertinus visus pranešimo nagrinėjimo metu surinktus duomenis, priimamas sprendimas konstatuojant ar pranešimas pagrįstas ir ar jame nurodytos aplinkybės pasitvirtino. Apie priimtą sprendimą atskirai raštu informuojamas pranešimą pateikęs asmuo bei asmuo, dėl kurio veiksmų buvo pateiktas pranešimas.

Jeigu konstatuojama, kad pranešimas buvo pagrįstas, tuomet Komisija teikia IMC direktoriui motyvuotą siūlymą spręsti klausimą dėl drausminės ar tarnybinės atsakomybės taikymo pažeidimą padariusiam asmeniui. Prie tokio siūlymo pridedami faktinės aplinkybės pagrindžiantys duomenys ir informacija.

15. Prieš pranešimą pateikusį asmenį dėl pranešimo pateikimo nuo šio pranešimo pateikimo dienos draudžiama grasinti, imtis ir bandyti imtis bet kokio neigiamo poveikio priemonių (pavyzdžiui, grasinti susidoroti, apriboti karjeros galimybes, nepagrįstai kelti abejones dėl kompetencijos, sustabdyti mokymus, neigiamai vertinti veiklos rezultatus arba teikti atsiliepimą apie darbuotoją, sumažinti darbo užmokestį ir kt.). Draudimas daryti neigiamą poveikį pranešimą pateikusiam asmeniui taikomas visiems IMC darbuotojams.

16. Jeigu pranešimą pateikęs asmuo dirba su asmeniu, dėl kurio pateiktas pranešimas, arba yra šiam asmeniui pavaldus pagal darbo santykius, Komisijoje būtina apsvarstyti, kokių priemonių tikslinga imtis siekiant apsaugoti skundą pateikusį asmenį nuo galimo neigiamo poveikio. Komisija dėl to teikia siūlymus IMC direktoriui.

17. Jeigu gauta informacija apie diskriminaciją leidžia pagrįstai manyti, kad gali būti padaryta nusikalstama veika, administracinis nusižengimas ar kitas pažeidimas, Komisijos sprendimu, ši informacija, gavus pranešimą pateikusio asmens rašytinį sutikimą, nedelsiant persiunčiama tokią informaciją įgaliotai tirti institucijai.

18. Apie diskriminaciją asmenys taip pat turi teisę pranešti tiesiogiai jį į pareigas priimančiam ar skiriančiam asmeniui, arba tokius pažeidimus kompetentingai tirti institucijai.

V SKYRIUS

POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS

19. Siekiant veiksmingo Politikos įgyvendinimo, IMC direktoriaus įsakymu tvirtinamas Politikos įgyvendinimo priemonių planas, kuriame nustatomos priemonės, kuriomis siekiama gerinti lygių galimybių padėtį IMC, šių priemonių tikslai, vykdymo terminai ir vykdytojai.

20. Politikos įgyvendinimo priemonių planas rengiamas atsižvelgiant į IMC turimą informaciją, atliktus lygių galimybių situacijos IMC vertinimus, kitų institucijų pasiūlymus.

VI SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

21. Visi IMC darbuotojai per dokumentų valdymo sistemą turi būti supažindinti su Politika ir atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis šioje Politikoje įtvirtintais principais.

22. Darbuotojų ir siekiančių įsidarbinti IMC asmenų asmens duomenys diskriminacijos IMC tyrimo ir teisės aktuose numatytų veiksmų atlikimo tikslais, vadovaujantis 2016 m. balandžio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentu (ES) 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos

tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas) ir kitais teisės aktais, reglamentuojančiais asmens duomenų apsaugą ir tvarkymą. Politikoje nurodyti dokumentai ar kiti pateikti dokumentai, pagrindžiantys pranešime dėl diskriminacijos ar lygių galimybių pažeidimo nurodytas aplinkybes, saugomi Lietuvos Respublikos dokumentų ir archyvų įstatymo nustatyta tvarka Lietuvos vyriausiojo archyvaro nustatytais terminais.

23. Politika yra tvirtinama ir keičiama IMC direktoriaus įsakymu.

24. Darbuotojai periodiškai informuojami apie Politikos įgyvendinimo rezultatus.

25. Politika skelbiama IMC interneto svetainėje.
