

PATVIRTINTA  
Lietuvos mokslų akademijos  
Prezidento 2018 m. gruodžio 11 d.  
įsakymu Nr. 38–T  
SUDERINTA

Lietuvos mokslų akademijos  
Darbo taryba 2018 m. gruodžio 7 d.  
protokolu Nr.2

## LIETUVOS MOKSLŲ AKADEMIJOS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO IR VYKDYMO PRIEŽIŪROS PRINCIPŲ ĮGYVENDINIMO PRIEMONIŲ APRAŠAS

### I SKYRIUS

#### BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Lietuvos mokslų akademijos lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonių aprašas (toliau – Aprašas) nustato lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemones Lietuvos mokslų akademijoje (toliau – Akademija) bei šių priemonių įgyvendinimo tvarką.
2. Aprašo tikslas – užtikrinti, kad Akademijoje priimant į darbą darbuotojus, dirbančius pagal darbo sutartį (toliau – darbuotojai), darbo santykių galiojimo bei jų nutraukimo metu būtų laikomasi lygių galimybių principo ir draudimo varžyti darbuotojų teises arba teikti jiems privilegijas lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindais.

### II SKYRIUS

#### SĄVOKOS IR APIBRĖŽIMAI

3. **Lygios galimybės** – žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ir kitų Lietuvos Respublikos tarptautinėse sutartyse ar įstatymuose numatytų pagrindų.
4. **Diskriminacija** – tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti asmenis lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu.
5. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys (diskriminacija), kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu siekiama ižeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.
6. Kitos šiame Apraše vartojamos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme ir kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

**III SKYRIUS**  
**LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS**  
**DARBO SANTYKIŲ SRITYJE**

7. Akademijoje esant bet kokiems darbo santykiams su Akademijos darbuotojais, dirbančiais pagal darbo sutartis (toliau – darbuotojai), tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, kilmės, socialinės padėties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindu, dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, ar kitais įstatymuose nustatytais pagrindais yra draudžiami.

8. Akademia, neatsižvelgdama į lytį, rasę, tautybę, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją, ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindą ar kitus įstatymuose numatytus pagrindus, privalo:

8.1. priimant į darbą Akademijoje, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, išskyrus įstatymų nustatytus apribojimus dėl amžiaus, įstatymų nustatytą reikalavimą mokėti valstybinę kalbą ir įstatymų nustatytas dėl pilietybės taikomas skirtingas teises;

8.2. sudaryti darbuotojams vienodas darbo sąlygas, galimybes tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, taip pat teikti darbuotojams vienodas lengvatas;

8.3. naudoti vienodus darbo vertinimo kriterijus ir vienodus atleidimo iš darbo kriterijus;

8.4. už tokį patį ir vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį;

8.5. imtis 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;

8.6. imtis tinkamų priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti Akademijoje darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, taip pat pritaikytos tinkamai patalpos, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos Akademijos priegijos.

9. Įgyvendindama Aprašo 8.1 papunktyje numatytą priemonę, Akademia:

9.1. užtikrina, kad priimant į darbą Akademijoje visiems siekiantiems dirbti asmenims būtų taikomi vienodi atrankos kriterijai pagal konkrečiam darbui nustatytus reikalavimus ir atrankos kriterijus;

9.2. užtikrina, kad visiems Akademijoje siekiantiems dirbti asmenims būtų taikomos vienodos sąlygos priimant į konkrečias pareigas;

9.3. priimant į darbą Akademijoje vertinami tik siekiančio dirbti Akademijoje asmens gebėjimai ir kvalifikacija pagal konkrečiam darbui nustatytus reikalavimus;

9.4. užtikrina, kad informacija apie priėmimą į laisvas pareigas Akademijoje būtų prieinama visiems ir skelbiama Akademijos interneto svetainėje;

9.5. užtikrina, kad skelbimuose apie laisvas darbo vietas nebūtų reikalavimų, suteikiančių pirmenybę lyties, rasės, tautybės, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindu;

9.6. informuoja darbuotojus, atsakingus už kandidatų atranką, kad jie privalo laikytis lygių galimybių principų; esant galimybei pokalbyje su kandidatu dalyvauja bent du darbuotojai, atsakingi už kandidatų atranką;

9.7. užtikrina, kad visi klausimai, užduodami kandidatams, būtų susiję tik su atrankos kriterijais; konkurso komisijos nariai negali užduoti jokių klausimų apie kandidato lytį, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, negalią, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą, ketinimą turėti vaiką (vaikų), daryti prielaidų apie kandidato vaidmenį namuose ir šeimoje, tiek, kiek tai tiesiogiai nesusiję Lietuvos Respublikos darbo kodekse ir Lietuvos mokslų akademijos statute numatytų garantijų taikymu darbuotojams.

10. Įgyvendindama Aprašo 8.2 papunktyje numatytą priemonę, Akademija:

10.1. užtikrina, kad, nepaisant darbuotojų užimamų pareigų ar statuso, kiekvienam darbuotojui būtų įrengta darbo vieta, jis būtų aprūpintas darbo priemonėmis;

10.2. užtikrina, kad Akademijos vidaus tvarkos taisyklės bei kiti teisės aktai, nustatantys Akademijos bendras taisykles ar darbo organizavimą, nustatytų vienodas sąlygas visiems darbuotojams;

10.3. sudaro vienodas sąlygas ir skatina darbuotojus kelti kvalifikaciją, siekti profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties;

10.4. užtikrina, kad, jeigu darbuotojams teikiamos lengvatos, tai jos teikiamos visiems šias lengvatas galintiems ir norintiems gauti darbuotojams.

11. Įgyvendindama Aprašo 8.3 papunktyje numatytą priemonę, Akademija:

11.1. užtikrina, kad metiniai darbuotojų veiklos vertinimai būtų atliekami vadovaujantis ir taikant vienodus kriterijus visiems darbuotojams neatsižvelgiant į darbuotojų lytį, rasę, tautybę, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją, ketinimą turėti vaiką (vaikų) ar kitas aplinkybes, kurios nėra susijusios su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų vykdymu, profesiniais pasiekimais ar asmeniniais darbo rezultatais;

11.2. užtikrina, kad atleidžiant iš darbo būtų vadovujamasi vienodais atleidimo iš darbo kriterijais neatsižvelgiant į darbuotojų lytį, rasę, tautybę, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją, ketinimą turėti vaiką (vaikų) ar kitas aplinkybes, kurios nėra susijusios su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų vykdymu, profesiniais pasiekimais ar asmeniniais darbo rezultatais, išskyrus atvejus, kai tai tiesiogiai susiję su Lietuvos Respublikos darbo kodekse ir kituose teisės aktuose numatytų garantijų taikymu darbuotojui.

12. Įgyvendindama Aprašo 8.4 papunktyje numatytą priemonę, Akademija:

12.1. nustatydamas darbo užmokestį konkrečioms darbuotojams vadovujasi objektyviais kriterijais, susijusiais su darbuotojo kvalifikacija, darbuotojui tenkančios atsakomybės laipsniu, atliekamų darbų pobūdžiu, pasiektais rezultatais ir kitais objektyviais kriterijais; nustatant darbo užmokestį draudžiama atsižvelgti į darbuotojo lytį, rasę, tautybę, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją, ketinimą turėti vaiką (vaikų) ar kitas aplinkybes, kurios nėra susijusios su darbuotojo kvalifikacija, darbuotojui tenkančios atsakomybės laipsniu, atliekamų darbų pobūdžiu, pasiektais rezultatais ir kitais objektyviais kriterijais;

12.2. užtikrina, kad visiems darbuotojams už tą patį ar lygiavertį darbą būtų mokamas toks pats atlyginimas neatsižvelgiant į darbuotojo lytį, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, negalią, rasę ar etninę priklausomybę, ketinimą turėti vaiką (vaikų), religiją, įsitikinimus ar tikėjimą;

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 darbdavio sąnaudų; lygiavertis darbas reiškia, kad jis pagal objektyvius kriterijus yra ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas darbdaviui siekiant savo veiklos tikslų, negu kitas palyginamasis darbas.

13. Įgyvendindama Aprašo 8.5 papunktyje numatytą priemonę, Akademija:

13.1. organizuoja darbuotojų mokymus, kurie gerina darbuotojų supratimą apie diskriminacijos ir išankstinių nuostatų paplitimą ir kenksmingumą;

13.2. supažindina darbuotojus su diskriminacijos tiesiogine ir netiesiogine prigimtimi ir sąlygomis, kada ji gali atsirasti ir kaip jos galima išvengti;

13.3. supažindina darbuotojus su galiojančiais teisės aktais bei jų taikymu lygių galimybių srityje;

13.4. nevaržo darbuotojų ir kandidatų į laisvas darbo vietas, kurie mano, kad jų lygios galimybės yra pažeidžiamos ar jie yra diskriminuojami, teisės kreiptis į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą ir nurodyti asmenį, kuris galimai pažeidžia darbuotojo teises ar jį diskriminuoja;

13.5. imasi priemonių ir užtikrina, kad darbuotojas, pateikęs skundą dėl diskriminacijos, liudijantis ar dalyvaujantis byloje dėl diskriminacijos, būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių Akademijoje;

13.6. galimo lygių galimybių pažeidimo ar diskriminacijos tyrimo metu bendradarbiauja su tyrimą atliekančiomis institucijomis, teikia visą turimą informaciją, kuri yra reikšminga galimam pažeidimui iširti.

14. Įgyvendindama Aprašo 8.6 papunktyje numatytą priemonę, Akademija:

14.1. užtikrina, kad neįgaliems kandidatams, kurie tai nurodys kreipdamiesi dėl laisvos darbo vietos Akademijoje, būtų sudaromos atitinkamos sąlygos konkurso metu, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos Akademijos priegios;

14.2. sudaro neįgaliems darbuotojams tinkamas darbo sąlygas: pritaiko pagal jų poreikius darbo vietas, aprūpina reikiamomis darbo priemonėmis, jeigu dėl tokių poreikių ar priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos Akademijos priegios;

14.3. sudaro sąlygas ir skatina neįgalius darbuotojus kelti kvalifikaciją, siekti profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties.

## IV SKYRIUS

### BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

15. Akademija turi teisę iš dalies arba visiškai pakeisti lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarką, nustatytą šiame Apraše, tiek, kiek tai neprieštarauja Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymui, kitiems teisės aktams.

16. Prieš priimant sprendimą iš dalies ar visiškai keisti lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarką, nustatytą šiame Apraše, informuojama darbo taryba ir su ja konsultuojamasi Darbo kodekso nustatyta tvarka.

17. Lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarka peržiūrima ir, esant poreikiui, atnaujinama pasikeitus šios politikos reguliavimo srities imperatyviems teisės aktams. Už

periodišką lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarkos peržiūrėjimą ir, esant poreikiui, teikimą Akademijos prezidentui atnaujinti atsakingas .....

---

# LIETUVOS MOKSLŲ AKADEMIJA

## DARBO TARYBOS POSĖDŽIO PROTOKOLAS

2018 m. gruodžio 7 d. Nr. 2

Vilnius

Posėdis įvyko 2018 m. gruodžio 7 d. 14.00 val., Gedimino pr. 3, Vilnius.

Dalyvavo: Lietuvos mokslų akademijos 2017 m. spalio 30 d. įsakymu Nr. 27A–T sudarytos Lietuvos mokslų akademijos Darbo tarybos nariai:

1. Andrius Bernotas, Organizacinio skyriaus vadovas;
2. Jadvyga Olechnovičienė, BMGM skyriaus mokslinė sekretorė;
3. Zina Turčinskienė, Leidybos skyriaus vadovė.

### DARBOTVARKĖ:

1. Lietuvos mokslų akademijos darbuotojų asmens duomenų saugojimo politikos ir jos įgyvendinimo priemonių tvarkos aprašo svarstymas.
2. Lietuvos mokslų akademijos Asmens duomenų apsaugos politikos svarstymas.
3. Lietuvos mokslų akademijos lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonių aprašo svarstymas.

1. SVARSTYTA. Lietuvos mokslų akademijos darbuotojų asmens duomenų saugojimo politikos ir jos įgyvendinimo priemonių tvarkos aprašas.

Darbo tarybos pirmininkas Andrius Bernotas pasiūlė keletą pataisymų. Pataisymams ir LMA darbuotojų asmens duomenų saugojimo politikos ir jos įgyvendinimo priemonių tvarkos aprašui pritarta vienbalsiai.

NUTARTA. Pritarti patikslintam Asmens duomenų saugojimo politikos ir jos įgyvendinimo priemonių tvarkos aprašui.

2. SVARSTYTA. Lietuvos mokslų akademijos Asmens duomenų apsaugos politika.

Darbo tarybos pirmininkas Andrius Bernotas pasiūlė keletą pataisymų. Siūlymas priimtas vienbalsiai.


NUTARTA. Pritarti patikslintai Lietuvos mokslų akademijos Asmens duomenų apsaugos politikai.

3. SVARSTYTA. Lietuvos mokslų akademijos lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonių aprašas.

Darbo tarybos pirmininkas Andrius Bernotas pasiūlė keletą pataisymų. Siūlymas priimtas vienbalsiai.

NUTARTA. Pritarti patikslintam Lietuvos mokslų akademijos lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonių aprašui

Darbo tarybos pirmininkas



Andrius Bernotas

Darbo tarybos pirmininko pavaduotoja



Zina Turčinskienė

Darbo tarybos sekretorė



Jadvyga Olechnovičienė