



**LIETUVOS SOCIALINIŲ MOKSLŲ CENTRO  
DIREKTORIAUS**

**ĮSAKYMAS  
DĖL LIETUVOS SOCIALINIŲ MOKSLŲ CENTRO LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS IR  
JOS ĮGYVENDINIMO PRIEŽIŪROS APRAŠO PATVIRTINIMO**

2021 m. gruodžio d. Nr. V-  
Vilnius

Vadovaudamasis Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymo 3 straipsnio 1 dalies 4 punktu, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 26 straipsnio 6 d. ir 206 straipsnio 1 d. 8 p., Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu,

**1. T v i r t i n u**

1.1. Lietuvos socialinių mokslų centro lygių galimybių politikos ir jos įgyvendinimo priežiūros aprašą (1 priedas).

1.2. Lygių galimybių politikos Lietuvos socialinių mokslų centre įgyvendinimo priemonių planą 2021–2023 m. (2 priedas).

1.3. Lygių galimybių koordinatore – direktoriaus pavaduotoją Ingridą Mačernytę-Panomariovienę.

**2. P a v e d u**

2.1. Lygių galimybių koordinatorei konsultuoti LSMC darbuotojus lygių galimybių užtikrinimo klausimais ir kuruoti Lygių galimybių politikos Lietuvos socialinių mokslų centre įgyvendinimo priemonių plano įgyvendinimą, t. y. kasmet iki sausio 15 d. pateikti ataskaitą Centro direktoriui.

2.2. Centro direktoriaus referentei Gretai Martinonytei su šiuo dokumentu supažindinti Lietuvos socialinių mokslų centro darbuotojus.

Direktorius

Boguslavas Gruževskis

Rengėjas  
Ingrida Mačernytė Panomariovienė,  
ingrida.macernyte@teise.org

PATVIRTINTA  
Lietuvos socialinių mokslų  
centro direktoriaus  
2021 m. gruodžio d.  
įsakymu Nr. V-

## LIETUVOS SOCIALINIŲ MOKSLŲ CENTRO LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS IR JOS ĮGYVENDINIMO PRIEŽIŪROS APRAŠAS

### I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Lygių galimybių politika (toliau – Politika) ir jos įgyvendinimo priežiūros aprašas (toliau – Aprašas) nustato lygių galimybių principus, jų įgyvendinimo Lietuvos socialinių mokslų centre (toliau – Centras, LSMC) nuostatas bei vykdymo priežiūros tvarką.
2. Aprašo tikslas – užtikrinti, kad Centre būtų laikomasi lygių galimybių principo ir draudimo varžyti darbuotojų, stažuotojų, praktikantų bei studentų ir kandidatų, siekiančių eiti pareigas (toliau – darbuotojai), 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. Politikos paskirtis – užtikrinti, kad, remiantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatomis, Centre būtų įgyvendintos konstitucinės nuostatos, įtvirtinančios asmenų lygybę ir draudimą varžyti žmogaus teises ir teikti jiems privilegijas lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu, bei užkirsti kelią bet kokiai diskriminacijai, ypač kai tai susiję su darbo santykiais Centre.

Politikos tikslai:

- Užkirsti kelią diskriminacijai ir priekabiavimui Centre.
  - Sudaryti vienodas sąlygas visiems darbuotojams visose darbo santykių srityse (pvz., priimant į darbą ar atleidžiant iš jo, priimant sprendimus dėl paaukštinimo ar skatinimo, kylant karjeros laiptais, derinant asmeninį gyvenimą ir darbą, sudarant darbo sąlygas ir pan.).
  - Skatinti gerus, įtampą mažinančius santykius tarp darbuotojų, nepaisant jų lyties, amžiaus, negalios, tautybės ir kitų tapatybės bruožų; užtikrinti psichologinio smurto, mobingo, priekabiavimo ir seksualinio priekabiavimo prevenciją.
  - Sudaryti sąlygas darbuotojams derinti šeimos ir darbo pareigas bei lengviau integruotis į organizaciją (ypač grįžusiems į darbą po ilgesnės pertraukos ir pan.) ir jos darbinę kultūrą (ypač neturintiems darbo patirties), juos motyvuoti bei sumažinti darbuotojų kaitą.
  - Kurti pridėtinę vertę Centrai, kurią lemia įtrauki, sveika ir saugi, psichikos (emocinei) ir fizinei sveikatai palanki darbo aplinka.
  - Pritraukti ir išlaikyti naujus talentus bei auginti Centro reputaciją.
4. Priimant Aprašą buvo konsultuojamasi su darbuotojų atstovais.
  5. Aprašas privalomas visiems Centro darbuotojams, įskaitant ir jo filialų darbuotojus bei studentus (doktorantus), praktikantus, stažuotojus ir kandidatus, siekiančius eiti pareigas Centre.

### II SKYRIUS SĄVOKOS IR APIBRĖŽIMAI

6. Apraše vartojamos sąvokos:

**Lygios galimybės** – žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos,

negalios, etninės priklausomybės, religijos ir kitų Lietuvos Respublikos tarptautinėse sutartyse ar įstatymuose numatytų pagrindų.

**Diskriminacija** gali būti: tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti asmenis lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu.

**Tiesioginė diskriminacija** – elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, 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:

- 1) įstatymų nustatytus apribojimus dėl amžiaus, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;
- 2) įstatymų nustatytą reikalavimą mokėti valstybinę kalbą;
- 3) įstatymų nustatytais atvejais draudimą dalyvauti politinėje veikloje;
- 4) įstatymų nustatytas dėl pilietybės taikomas skirtingas teises;
- 5) įstatymų nustatytas specialias priemones sveikatos apsaugos, darbuotojų saugos, užimtumo, darbo rinkos srityje, siekiant sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes;
- 6) įstatymų nustatytas specialias laikinas priemones, taikomas siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti kelią lygių galimybių pažeidimui lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu;
- 7) kai ribojimų, specialių reikalavimų arba tam tikrų sąlygų dėl asmens socialinės padėties teisinį reguliavimą pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;
- 8) kai nustatoma speciali nėščių, neseniai pagimdžiusių ir krūtimi maitinančių moterų apsauga;
- 9) tik moterims taikomi darbuotojų saugos darbe reikalavimai, kuriais dėl jų fiziologinių savybių siekiama išsaugoti jų sveikatą.

**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, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, nebent šį veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

**Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, 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.

**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.

**Nurodymas diskriminuoti asmenį** – kai vadovas ar kitas kompetentingas asmuo pateikia konkrečius nurodymus asmenims(-ų) atžvilgiu lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, kurie apibrėžti kaip tiesioginė arba kaip netiesioginė diskriminacija.

**Mobingas darbe** (vienasmenis arba grupinis engimas) – tikslinis, sisteminis, ilgesnį laiką pasikartojantis elgesys darbe, kurio dažniausias tikslas – pažeminti, apjuokti kurį nors narį, sumažinti jo vertę, pasiekimus, atitolinti arba net atskirti narį nuo kolektyvo; patyčių atmaina, psichologinis teroras, priekabiavimas.

7. Kitos šiame Apraše vartojamos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme ir kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

### **III SKYRIUS PRIĖMIMAS Į PAREIGAS**

8. Visiems asmenims užtikrinamos pagal teisės aktų reikalavimus vienodos ir sąžiningos įdarbinimo (pvz., ikisutartiniai santykiai, atrankos procedūros, konkursai ir kt.) ar sudarant kitas sutartis (pvz., dėl praktikos, studijų) galimybės, nulemtos tik išsilavinimo, darbinės kvalifikacijos, patirties, įgūdžių, sugebėjimų, dalykinių ir asmeninių savybių ir kriterijų tam tikram darbui operatyviai ir kokybiškai atlikti.

9. Atrankos į pareigas<sup>1</sup> Centre kriterijai nustatomi aiškiai, tiksliai, išsamiai, remiantis tik dalykiniais pretendenti keliama reikalavimais, bei užtikrinantys lygias galimybes ir nediskriminavimą, išskyrus įstatymų nustatytas išimtis.

10. Užtikrinama, kad skelbimuose dėl priėmimo į pareigas bus nurodyti reikalavimai dėl išsilavinimo, darbinės kvalifikacijos, patirties, įgūdžių, sugebėjimų, dalykinių ir asmeninių savybių ir kriterijų tam tikram darbui operatyviai ir kokybiškai atlikti.

11. Užtikrinama, kad atrankoje į pareigas dalyvaujančiam asmeniui pateikiami klausimai bus susiję tik su atrankos kriterijais ir būsimų darbo funkcijų vykdymu.

12. Centro ir jo filialų darbuotojai, atliekantys darbuotojų atranką, ir kiti į konkursų ir atestacijos komisijas įtraukti asmenys turi būti supažindinti su šiuo Aprašu, privalo jo laikytis darbuotojų atrankos procese ir turi užtikrinti aiškių atrankos kriterijų taikymą.

### **IV SKYRIUS DARBO APLINKA IR DARBO SANTYKIAI**

13. Visiems darbuotojams užtikrinamos pagal teisės aktų reikalavimus vienodos darbo sąlygos, vienodos galimybės kelti kvalifikaciją ir mokytis, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, gauti atlyginimą, priedus, priemokas ar premijas ir skatinamąsias išmokas, gauti atostogas, dovanas, materialinę paramą ir lengvatas.

14. Esant poreikiui, darbuotojams sudaromos lanksčios darbo laiko pasirinkimo sąlygos, siūlomas darbas ne visą darbo laiką ar dirbti nuotoliniu būdu.

15. Siekiant puoselėti psichikos ir emocinei sveikatai palankią darbo aplinką bei sumažinti įtampą darbe, darbuotojai:

15.1. privalo laikytis bendrų etikos reikalavimų, nekelti konfliktinių situacijų, neskatinti nepasitikėjimo bendradarbiais ir darbdaviu;

15.2. neturi diskriminuoti, priekabauti, tyčiotis ar gąsdinti kitų darbuotojų dėl jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ar kitų pagrindų;

15.3. gali bet kokius klausimus, abejones aptarti ir spręsti su Centro direktoriumi, savo tiesioginiu vadovu ar Centro lygių galimybių koordinatoriumi, taip pat pateikti prašymus, pretenzijas, pasiūlymus raštu Atsiliepimų ir pageidavimų dėžutėje, esančioje Goštauto g. 9 (III a.), LT-01108 Vilnius, anonimiškai.

16. Kriterijai, kuriais vadovaujantis atrenkami kandidatai paaukštinimui, stažuotei, mokymams, susiję išimtinai tik su darbuotojo asmeninėmis savybėmis, gebėjimais, atliekamo darbo kokybe ir asmeniniais pasiekimais profesinėje srityje.

17. Visiems darbuotojams taikomi vienodi teisės aktuose nustatyti atleidimo iš pareigų pagrindai ir kriterijai, susiję tik su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų vykdymu.

---

<sup>1</sup> Atranka į pareigas apima: skelbiami konkursai/atestacijos arba pokalbiai, kai būtina pasikviesti mokslo darbuotojus atitinkamiems darbams, tarp jų ir projektams, vykdyti, vadovaujantis Mokslo ir studijų įstatymu ir Centro direktoriaus 2021 m. kovo 17 d. įsakymu Nr. V-16 patvirtintais Lietuvos socialinių mokslų centro veiklos organizavimo principais ir Direktorato nuostatais; taip pat viešieji konkursai specialistams, vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“.

## V SKYRIUS DARBO UŽMOKESČIO NUSTATYMAS

18. Centro darbuotojų darbo užmokesčio mokėjimo principai, papildomo apmokėjimo (priedų ir priemonių) skyrimo pagrindai ir tvarka, skatinimo principai yra nustatyti Centro darbo apmokėjimo nuostatuose, kuriuos tvirtina Centro direktorius, prieš tai pasikonsultavęs su darbuotojų atstovais.

19. Nustatant darbo užmokesčių konkretiems darbuotojams vadovaujamosi tik kriterijais, susijusiais su darbuotojo kvalifikacija, darbuotojui tenkančios atsakomybės laipsniu, atliekamų darbų pobūdžiu, pasiektais rezultatais ir kitais objektyviais kriterijais.

20. Darbuotojams už tą patį ar lygiavertį darbą mokamas toks pats atlyginimas. 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 Centro sąnaudų. Lygiavertis darbas reiškia, kad jis pagal objektyvius kriterijus yra ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas Centrai siekiant savo veiklos tikslų negu kitas palyginamasis darbas.

21. Metinis ar kito periodo darbuotojų darbo rezultatų vertinimas (pvz., skatinimams ar nustatant kintamąją dalį) atliekamas vadovaujantis teisės aktuose nustatytais reikalavimais ir taikant vienodus kriterijus visiems darbuotojams, neatsižvelgiant į aplinkybes, kurios nėra susijusios su darbuotojo profesija, darbo pareigų vykdymu, profesiniais pasiekimais ar asmeniniais darbo rezultatais.

## VI SKYRIUS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS TOBULINIMAS

22. Centro direktorius skiria Lygių galimybių koordinatorių, kuris įgyvendindamas Lygių galimybių politikos priežiūrą:

22.1. rengia Lygių galimybių politikos įgyvendinimo Lietuvos socialinių mokslų centre priemonių planą, kurį, suderinus su darbuotojų atstovais, tvirtina Centro direktorius;

22.2. konsultuojasi su kitais Centro darbuotojais lygių galimybių užtikrinimo klausimais;

22.3. vykdo darbuotojų apklausas dėl jų emocinės sveikatos būklės, savijautos darbe bei kolektyve ir dėl lygių galimybių sąmoningo suvokimo;

22.4. esant poreikiui, konsultuoja, kur kreiptis dėl iškilusių klausimų; organizuoja Centro darbuotojų mokymus;

22.5. teikia siūlymus Direktoratui dėl šio Aprašo nuostatų tobulinimo, įgyvendinimo, prevencinės ir švietėjiškos veiklos, lygių galimybių užtikrinimo sklaidos;

22.6. vertina Centro darbuotojų pažangą dėl Politikos tikslų ir prižiūri Politikos priemonių įgyvendinimą;

22.7. kasmet iki sausio 15 d. pateikia ataskaitas Centro direktoriui.

## VII SKYRIUS DARBUOTOJŲ TEISIŲ DĖL LYGIŲ GALIMYBIŲ PAŽEIDIMO APSAUGA

23. Centras imasi priemonių, kad darbuotojas darbe nepatirtų diskriminavimo, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti, taip pat nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateikia pranešimą dėl diskriminacijos ar dalyvauja byloje dėl diskriminacijos.

24. Visi darbuotojai, kurie mano, kad jiems nebuvo užtikrintos lygios galimybės ar jų atžvilgiu susiklostė lygių galimybių pažeidimo situacija, buvo diskriminuojama, priekabiuojama, persekiojama ir pan., arba pastebėjo galimą lygių galimybių pažeidimą ar gavo informacijos apie jį, turi teisę pateikti **pagrįstą** prašymą:

24.1. Centro direktoriui tiesiogiai pristatydami jį į Lietuvos socialinių mokslų centro Priimamąjį (Goštauto g. 9 (III a.), LT-01108 Vilnius), atsiųsdami paštu į Lietuvos socialinių mokslų centrą (Goštauto g. 9 (III a.), LT-01108 Vilnius, el. paštu lsmc@lcss); o dėl Centro direktoriaus – LR švietimo, mokslo ir sporto ministrui;

- 24.2. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai (<https://www.lygybe.lt/lt/eskundas>); arba
- 24.3. Darbo kodekso nustatyta tvarka – Darbo ginčų komisijai.
25. Darbuotojų pateiktas pranešimas dėl lygių galimybių pažeidimo laikomas konfidencialia informacija ir negali būti paviešintas asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ar tyrimu, išskyrus atvejus, kai pats pranešėjas jau yra paviešinęs šią informaciją.
26. Centro Lygių galimybių koordinatorius, gavęs informaciją ar pranešimą apie diskriminaciją bei lygių galimybių pažeidimą, per įmanomai trumpiausią laiką, bet ne vėliau kaip per 10 (dešimt) darbo dienų nuo informacijos gavimo dienos, išsiaiškina situaciją ir pateikia siūlymus Centro direktoriui, kaip būtų galima spręsti situaciją.
27. Lygių galimybių koordinatorius nenagrinėja darbuotojų darbo pareigų pažeidimų, kurie nagrinėjami Darbo kodekso nustatyta tvarka, taip pat kai paaiškėja, kad:
- galimai padarytas administracinis nusižengimas ar nusikaltimas, tokiu atveju pranešimas nedelsiant perduodamas nagrinėti kompetentingai institucijai informavus apie tai pareiškėją;
  - pranešimas yra nepagrįstas ar stokojama įrodymų;
  - pranešimas buvo pateiktas siekiant pakenkti Centrai arba kito darbuotojo reputacijai.
28. Centro darbuotojai galimo pažeidimo nagrinėjimo metu bendradarbiauja su Lygių galimybių koordinatoriumi, teikia visą turimą informaciją, kuri yra reikšminga galimam pažeidimui išaiškinti.
29. Visi Centro darbuotojai užtikrina, kad asmeniui, pateikusiam pranešimą dėl diskriminacijos ar lygių galimybių pažeidimo arba dalyvaujančiam byloje dėl diskriminacijos prieš Centrą, jo darbuotoją ar kitą su Centru kaip nors susijusį asmenį, nebus taikomas priešiškas elgesys ir (ar) jam dėl to nekils neigiamų pasekmių.
30. Bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš darbuotoją, pateikusį pranešimą dėl diskriminacijos ar kitų jo lygių galimybių pažeidimo arba dalyvaujantį byloje dėl diskriminacijos, taip pat prieš jo atstovus ar asmenis, liudijančius ir teikiančius paaiškinimus dėl diskriminacijos, yra laikomas šurkščiu darbo pareigų pažeidimu, už kuriuos teisės aktai numato griežčiausią atsakomybę – atleidimą iš darbo (Darbo kodekso 58 str.).
31. Centro darbuotojai, manantys, kad buvo pažeistos jų lygios galimybės, turi teisę Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo nustatyta tvarka kreiptis į Lygių galimybių kontrolierių, nepaisydami to, ar buvo kreiptasi į Centrą. Kreipimasis į Lygių galimybių kontrolierių neapriboja galimybės ginti savo teisių Darbo ginčų komisijoje ir teisme teisės aktų nustatyta tvarka.

## **VIII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

32. Visi klausimai, kurie nėra aptarti šiame Apraše, yra sprendžiami vadovaujantis Lietuvos Respublikos įstatymais.
33. Visi Centro darbuotojai pirmą kartą su Centre patvirtintu Lygių galimybių politikos ir jos įgyvendinimo priežiūros aprašu supažindinami elektroniniu paštu. Vėlesni šio dokumento pakeitimai skelbiami Centro svetainėje.
34. Centro darbuotojams, pažeidusiems šio Aprašo nuostatas, taikoma Lietuvos Respublikos įstatymų nustatyta atsakomybė.
-