

PATVIRTINTA

Nacionalinio vėžio instituto direktoriaus

2021 m. balandžio 26 d. įsakymu Nr. R8-163

LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA IR JOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS TA9 P18

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Nacionalinio vėžio instituto (toliau – Institutas) lygių galimybių politika ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau vadinama – Aprašas) nustato lygių galimybių Institute principus ir jų įgyvendinimo darbe sąlygas bei tvarką.
2. Šio Aprašo tikslas yra užtikrinti lygių galimybių principų įgyvendinimo nuostatas ir vykdymo priežiūros tvarką, visų darbuotojų, besikreipiančių dėl darbo asmenų ir kandidatų į konkursines pareigas vienodą padėtį iki ir po darbo sutarties sudarymo, nepaisant jų lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, etninės priklausomybės, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų.
3. Aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 26 straipsnio nuostatomis, Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB 2006 m. liepos 5 d. dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija), 1958 m. birželio 25 d. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 111 Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje.
4. Institute direktorius atsako už šio Aprašo ir jo pakeitimų tvirtinimą, naujų (pasikeitusių) Lietuvos Respublikos teisės aktų, reglamentuojančių lygias galimybes ir nediskriminavimą stebėjimą ir savalaikį Instituto personalo informavimą apie pakeitimus bei šio Aprašo reikalavimų vykdymo kontrolę Institute. Instituto direktorius gali paskirti darbuotojus, atsakingus už šio Aprašo reikalavimų įgyvendinimą ir vykdymo kontrolę.
5. Instituto struktūrinių padalinių vadovai (vedėjai, pavaduotojai ir kiti administracinius įgaliojimus turintys padalinio darbuotojai) atsako už Aprašo nuostatų ir priemonių plano įgyvendinimą jų administruojamuose Instituto struktūriniuose padaliniuose, o už atskiras sritis atsako Instituto direktoriaus paskirtas atsakingas asmuo.
6. Dėl šio Aprašo ir jo priėmimo yra informuota Instituto profesinė sąjunga ir su ja pasikonsultuota.

II SKYRIUS SĄVOKOS IR APIBRĖŽIMAI

7. Apraše naudojamos šios sąvokos ir apibrėžimai:

7.1. **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 pagrindu.

7.2. **Lygios galimybės** – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.

7.3. **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, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos 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.

7.4. **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:

7.4.1. įstatymų nustatytus apribojimus dėl amžiaus, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;

7.4.2. įstatymų nustatytą reikalavimą mokėti valstybinę kalbą;

7.4.3. įstatymų nustatytais atvejais draudimą dalyvauti politinėje veikloje;

7.4.4. įstatymų nustatytas dėl piliečių taikomas skirtingas teisės;

7.4.5. įstatymų nustatytas specialias priemones sveikatos apsaugos, darbo saugos, užimtumo, darbo rinkos srityje, siekiant sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes;

7.4.6. įstatymų nustatytas specialias laikinas priemones, taikomas siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti kelią lygių galimybių pažeidimui lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu;

7.4.7. 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;

7.4.8. 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.

7.5. **Socialinė padėtis** – fizinio asmens įgytas išsilavinimas, kvalifikacija ar mokymasis ir studijos mokslo ir studijų sistemai priklausančiose įstaigose, turima nuosavybė, gaunamos pajamos, teisės aktuose nustatytos valstybės paramos poreikis ir (arba) kiti su asmens finansine (ekonomine) padėtimi susiję veiksniai.

7.6. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, 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 sukuriami bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

7.7. **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.

7.8. **Lygių galimybių pažeidimas** – tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, nurodymas diskriminuoti, priekabiavimas.

III SKYRIUS APRAŠYMAS

PIRMASIS SKIRSNIS BENDROSIOS NUOSTATOS

8. Institute netoleruojama jokios formos diskriminacija, nurodymas diskriminuoti, taip pat netoleruojamas bet kokia forma galintis pasireikšti priekabiavimas, psichologinis smurtas, patyčios, ar naudojimasis užimama padėtimi, kai tokį elgesį lemia tikslas ar jo poveikis pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką

9. Visiems Instituto darbuotojams suteikiamos vienodos galimybės darbo metu. Įdarbinimas ir įdarbinimo eiga yra nustatomi tik pagal asmens dalykines savybes ir kriterijus, susijusius su darbu einant atitinkamas pareigas. Visais atvejais pagrindinis dėmesys yra skiriamas sugebėjimui gerai atlikti darbą.

10. Institutas organizuoja darbą taip, kad jo darbuotojų kolektyve būtų atstovaujamos visos visuomenės grupės ir kiekvienas darbuotojas jaustųsi gerbiamas ir galėtų panaudoti savo gebėjimus.

11. Institutas organizuodamas savo veiklą kuria tokią aplinką, kurioje būtų pripažįstami ir vertinami darbuotojų individualūs skirtumai ir jų indėlis. Kiekvienas darbuotojas turi teisę dirbti tokioje aplinkoje, kurioje būtų skatinama pagarba kiekvieno asmens orumui.

12. Institutas savo veiklą organizuoja taip, kad visiems darbuotojams būtų užtikrintos vienodos darbo sąlygos, galimybės mokytis, ugdyti savo gebėjimus ir siekti profesinės pažangos, tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, taip pat teikiamos vienodos lengvatos neatsižvelgiant į darbuotojų lytį, rasę, tautybę, kalbos, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją ir sveikatą.

13. Darbuotojų veiklos rezultatų vertinimas atliekamas vadovaujantis teisės aktuose nustatytais reikalavimais ir taikant vienodus kriterijus tokias pačias pareigas einantiems darbuotojams neatsižvelgiant į darbuotojų lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, amžių, lytinę orientaciją, negalią, sveikatos būklę, etninę priklausomybę, religiją, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras ar kitas aplinkybes, kurios nėra susijusios su darbuotojo profesija, darbo pareigų vykdymu, profesiniais pasiekimais ar asmeniniais darbo rezultatais.

14. Visi Instituto darbuotojai privalo laikytis šio Aprašo reikalavimų, kad būtų užtikrintos lygios galimybės ir išvengta diskriminacijos. Darbuotojai neturi diskriminuoti, priekabiauti, tyčiotis ar gąsdinti kitų darbuotojų dėl jų lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, o šie neturi jų persekioti ar savavališkai imtis kitų poveikio priemonių prieš tokius darbuotojus.

15. Institutas imasi priemonių ir užtikrina, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos Instituto pareigos.

16. Ne visi skirtingo elgesio su darbuotojais atvejai yra laikomi diskriminacija ar kitokiu lygių galimybių pažeidimu. Diskriminacija nėra laikomi vadinamieji pozityvios diskriminacijos atvejai:

- 16.1. įstatymuose suteiktos garantijos ir apsauga moterims nėštumo, gimdymo, vaiko maitinimo krūtimi laikotarpiu, neįgaliesiems, slaugantiems sergančius šeimos narius, auginantiems bent vieną vaiką iki 3 metų amžiaus, darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki 14 metų amžiaus arba neįgalų vaiką iki 18 metų amžiaus ir kt.;
- 16.2. tik moterims taikomi žmonių apsaugos darbe reikalavimai, kuriais, atsižvelgiant į moterų fiziologines savybes, siekiama išsaugoti jų sveikatą;
- 16.3. tam tikras darbas, kurį atlikti gali tik konkrečios lyties asmuo;
- 16.4. įstatymuose nustatyti amžiaus ribojimai, kai tai pateisinama teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama teisėtomis ir būtinomis priemonėmis;
- 16.5. įstatymuose nustatytas reikalavimas mokėti valstybinę kalbą;
- 16.6. įstatymuose nustatytais atvejais dėl pilietybės taikomos skirtingos teisės;
- 16.7. įstatymuose nustatytos specialios priemonės, taikomos sveikatos apsaugos, darbo saugos, užimtumo, darbo rinkos srityse siekiant neįgaliesiems sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas ir galimybes;
- 16.8. 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;
- 16.9. atvejai, kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikra savybė yra įprastas ir lemiamas profesinis reikalavimas, o šis tikslas teisėtas ir reikalavimas yra proporcingas.

ANTRASIS SKIRSNIS

NAUJŲ DARBUOTOJŲ PRIĖMIMAS IR ESAMŲ DARBUOTOJŲ ATLEIDIMAS

17. Institutas pritaria darbuotojų įvairovei ir siekia užtikrinti, kad su visais joje siekiančiais dirbti pretendентаis būtų elgiamasi sąžiningai, ir kad jie į darbą būtų priimami remiantis asmens sugebėjimais, kvalifikacija, dalykinėmis ir asmeninėmis savybėmis, nulemtomis išsilavinimo, darbinės patirties, įgūdžių, gebėjimų, dalykinių ir asmeninių savybių ir kriterijų, pareigybės priskirtoms funkcijoms operatyviai ir kokybiškai atlikti.
18. Už darbuotojų paieškas ir atrankas Institute yra atsakingi padaliniai, į kuriuos darbinami darbuotojai, vadovai, jei atskiromis Instituto vidinėmis tvarkomis nėra nustatyta kitaip. Už naujo darbuotojo įdarbinimo procesą Institute atsakingas Personalo ir teisės skyrius.
19. Priėmimo į darbą metu turi būti atrinkti tik patys tinkamiausi atitinkamoms pareigoms eiti darbuotojai, atsižvelgiant į jų darbo (profesinę) patirtį ir kvalifikaciją.
20. Naujų darbuotojų atrankos procesas yra vykdomas sistemingai visiems darbo pasiūlymams visuose lygmenyse. Atrankos tam tikrai pareigybei užimti kriterijai yra aiškiai nustatomi ir išsamiai aprašyti.
21. Instituto darbo skelbimai yra publikuojami Instituto internetinėje svetainėje, specializuotuose darbuotojų paieškos internetiniuose portaluose ir skelbiami kitais Instituto informaciniais kanalais. Skelbimai apie laisvas darbo vietas yra rengiami taip, kad jie nebūtų suteikiantys galimybę dalyvauti konkurse dėl laisvos darbo vietos tik tam tikros lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos kandidatams. Instituto darbo skelbimuose pabrėžiamas Instituto įsipareigojimas laikytis lygių galimybių reikalavimų.

22. Naujų Instituto darbuotojų atranka yra paremta laisvomis darbo vietomis, tinkamumu ir gebėjimu atlikti darbą bei informacija, gauta iš kandidatų, ir siejama tik su kvalifikacija, susijusia su tam tikroms pareigoms užimti keliamais reikalavimais.

23. Atrankos pareigoms užimti Institute kriterijai turi būti aiškūs, tikslūs, išsamūs, paremti tik dalykiniais pretendentai keliamais reikalavimais, užtikrinantys lygias galimybes ir nediskriminavimą, išskyrus įstatymų nustatytas išimtis, taip pat atvejus, kai tam tikra žmogaus savybė yra esminis ir lemiamas profesinis reikalavimas, o šis tikslas yra teisėtas ir reikalavimas proporcingas.

24. Instituto darbuotojai, atsakingi už kandidatų atranką, darbo pokalbius ir darbuotojų paskyrimą, yra aiškiai informuoti apie atrankos kriterijus ir reikalavimą įgyvendinti lygių galimybių politiką. Esant galimybei, bent du Instituto personalo atrankos darbuotojai dalyvauja pokalbyje su kandidatu.

25. Visi klausimai, užduodami pretendentams laisvoms pareigoms užimti, yra susiję su atrankos kriterijais ir būsimų darbo funkcijų vykdymu. Pokalbyje dalyvaujantys personalo darbuotojai negali užduoti jokių klausimų apie kandidato lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją.

26. Neįgaliesiems, pretenduojantiems užimti pareigas Institute, nurodžiusiems apie neįgalumą, sudaromos atitinkamos sąlygos pokalbių metu (pvz., lengvai pasiekiami pokalbių kambariai ir kt.).

27. Institute visiems darbuotojams taikomi vienodi teisės aktuose nustatyti atleidimo iš darbo pagrindai ir kriterijai, susiję su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų vykdymu.

28. Esant poreikiui atleisti iš darbo darbuotojus darbdavio iniciatyva kai darbo funkcija tampa pertekline (DK 57 straipsnio 3 dalis), Instituto direktoriaus įsakymu sudaroma atrankos komisija, suderinus su Nacionalinio vėžio instituto darbuotojų profesine sąjunga Instituto direktoriaus įsakymu patvirtinami atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijai. Šis įsipareigojimas taikomas ir grupės darbuotojų atleidimo atveju.

TREČIASIS SKIRSNIS DARBUOTOJŲ ŠVIETIMAS

29. Institutas, atsižvelgdamas į veiklos tikslus ir finansines galimybes, organizuoja darbuotojų mokymus, kurie:

29.1. gerins darbuotojų supratimą apie diskriminacijos ir išankstinių nuostatų, susijusių su lytimi, rase, tautybe, kalba, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimais ar pažiūromis, amžiumi, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją, paplitimą ir kenksmingumą;

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

29.3. supažindins darbuotojus su galiojančiais teisės aktais bei jų taikymu lygių galimybių srityje;

29.4. padės Instituto direktoriui ir darbuotojams elgtis taip, kad būtų išvengta lygių galimybių politikos ir teisės aktų pažeidimų, taip pat suteiks žinių konfliktų sprendimo srityje.

KETVIRTASIS SKIRSNIS DARBO UŽMOKESČIO NUSTATYMAS IR KARJEROS SĄLYGOS

30. Institute yra patvirtinta darbuotojų darbo apmokėjimo tvarka. Biudžetinės įstaigos darbuotojams darbo užmokestis nustatomas vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų

darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbo įstatymo, o mokslo darbuotojams, kitiems tyrėjams ir Administracijai Lietuvos Respublikos mokslo studijų įstatyme nustatyta tvarka.

31. Nustatant darbo užmokestį konkrečioms darbuotojams, vadovaujamosi kriterijais, susijusiais su darbuotojo kvalifikacija, darbuotojui tenkančios atsakomybės laipsniu, atliekamų darbų pobūdžiu, pasiektais rezultatais ir kitais objektyviais kriterijais, kurie gali būti nustatyti atskiruose dokumentuose. Nustatant darbo užmokestį neatsižvelgiama į darbuotojų lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, amžių, lytinę orientaciją, negalią, sveikatos būklę, etninę priklausomybę, religiją, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras ar kitus pagrindus.

32. Darbuotojams už tą patį ar lygiavertį darbą privalo būti mokamas toks pats atlyginimas neatsižvelgiant į lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, amžių, lytinę orientaciją, negalią, sveikatos būklę, etninę priklausomybę, religiją, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras ar kitus pagrindus ir pan. **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.

33. Kriterijai, kuriais vadovaujamosi atrenkant kandidatus paaugštinimui, turi būti susiję išimtinai tik su asmens gebėjimais, atliekamo darbo kokybe ir asmeniniais pasiekimais profesinėje srityje ir nė vienas darbuotojas negali būti ir nėra diskriminuojamas dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ir sveikatos.

PENKTASIS SKIRSNIS DARBUOTOJŲ SAUGA

34. Institutas imasi priemonių, kad darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti ir užtikrina, kad darbuotojas, pateikęs skundą dėl diskriminacijos ar dalyvaujantis byloje dėl diskriminacijos, nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių.

35. Visi Instituto darbuotojai ir kandidatai į laisvas darbo vietas, kurie mano, kad jų lygios galimybės yra pažeidžiamos ar jie yra diskriminuojami, turi teisę kreiptis į Instituto direktorių ir nurodyti asmenį, kuris galimai pažeidžia darbuotojo teises ar jį diskriminuoja. Instituto darbuotojai pranešimus Instituto direktoriui gali pateikti:

35.1. Popierinį pranešimą;

35.2. Elektroniniu paštu info@nvi.lt

35.3. Per Instituto interneto svetainėje esančią platformą „Pranešimai apie patiriamą spaudimą darbe“, kurią administruoja Nuolatinė psichosocialinių sąlygų darbo vietoje gerinimo ir psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijos įgyvendinimo komisija.

36. Apraše nurodytų reikalavimų pažeidimai yra laikomi šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu. Už tokius pažeidimus taikoma Instituto norminiuose dokumentuose, DK ir kituose susijusiuose Lietuvos Respublikos teisės aktuose numatyta atsakomybė. Institute nustatyti diskriminacijos atvejai nedelsiant perduodami tirti lygių galimybių kontrolieriui ar kitoms kompetentingoms institucijoms.

37. Instituto direktorius, gavęs darbuotojo ar kandidato į laisvą darbo vietą skundą dėl lygių galimybių pažeidimo ar diskriminacijos, tokį skundą nagrinėja galimo darbo pareigų pažeidimo tyrimo Institute nustatyta tvarka. 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 pavišinta asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ar jo tyrimu.

38. 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 Instituto direktorių. Kreipimasis į lygių galimybių kontrolierių neapriboja galimybės ginti savo teises teisme teisės aktų nustatyta tvarka.

39. Institutas galimo pažeidimo tyrimo metu bendradarbiauja su tyrimą atliekančiomis institucijomis, teikia visą turimą informaciją, kuri yra reikšminga galimam pažeidimui ištirti.

V SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

40. Institutas turi teisę iš dalies arba visiškai pakeisti lygių galimybių įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarką, nustatytą Apraše, kiek tai neprieštarauja Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymui, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymui ir kitiems teisės aktams.

41. Aprašas peržiūrimas ir, esant poreikiui, atnaujinamas pasikeitus šio Aprašo reguliavimo srities imperatyviesiems teisės aktams. Už Aprašo peržiūrėjimą ir, esant poreikiui, teikimą jį atnaujinti atsakingas Personalo ir teisės skyriaus vedėjas.

42. Aprašas yra Instituto vidaus tvarkos dokumentas, privalomas visiems darbuotojams. Su šiuo Aprašu darbuotojai supažindinami informacinių ir komunikacinių technologijų priemonėmis. Politika viešai skelbiama Instituto interneto svetainėje. Asmuo, priimamas dirbti į Institutą, pasirašytinai supažindinamas su šiuo Aprašu. Darbuotojai atlikdami savo darbinės funkcijas, privalo laikytis nustatytą Apraše įsipareigojimų ir principų.
