

ELEKTRŪNŲ SAVIVALDYBĖS VIEŠOSIOS BIBLIOTEKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS IR JOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Elektrėnų savivaldybės viešosios bibliotekos (toliau – Įstaiga) lygių galimybių politikos ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau – Tvarkos aprašas) nustato lygių galimybių principus ir jų įgyvendinimo Įstaigoje sąlygas ir tvarką, taip pat besikreipiančių dėl priėmimo į pareigas asmenų lygių galimybių įgyvendinimo tvarką ir principus.

2. Aprašo tikslas – užtikrinti, kad Įstaigoje darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, Įstaigoje atliekančių praktiką, savanoriaujančių asmenų (toliau – Darbuotojai) ir besikreipiančių dėl priėmimo į darbą ar praktiką Įstaigoje asmenų (toliau – pretendentai) atžvilgiu, taip pat priėmimo į darbą, praktikos, savanorystės atlikimo Įstaigoje metu, darbo santykių galiojimo ir jų nutraukimo metu būtų laikomasi lygių galimybių principo ir draudimo varžyti asmens teises, atlikti priešiškus, neetiškus, žeminančius, agresyvius, užgaulius, įžeidžiančius veiksmus, kuriais kėsiamasi į darbuotojo, praktikanto ar pretendento arba jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį neliečiamumą ar kuriais siekiama įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį, taip pat teikti jiems privilegijas lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, amžiaus, lytinės tapatybės, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, asmeninių savybių, šeiminės padėties ar įsipareigojimų, ketinimo turėti ar neturėti vaikų ir kitais pagrindais, nesusijusiais su asmens kvalifikacija, kompetencijomis, dalykinėmis savybėmis, darbo pareigų ir funkcijų atlikimo kokybe bei rezultatais ir profesiniais pasiekimais.

3. Aprašas privalomas visiems Įstaigos darbuotojams. Tvarkos aprašo nuostatos besikreipiantiems dėl priėmimo į pareigas Įstaigoje asmenims, taip pat Darbuotojams taikomos tiek, kiek šių teisinių santykių nereglamentuoja specialūs teisės aktai.

4. Apraše vartojamos sąvokos suprantamos ir vartojamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme, Lietuvos Respublikos Darbo kodekse, darbo santykius reglamentuojančiuose teisės aktuose ir kituose Europos Sąjungos, tarptautiniuose ir Lietuvos Respublikos teisės aktuose, reglamentuojančiuose ir užtikrinančiuose lygias galimybes.

II SKYRIUS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS ĮSTAIGOJE

5. Įstaigoje draudžiama tiesiogiai ar netiesiogiai diskriminuoti, smurtauti, priekabiauti, seksualiai priekabiauti, duoti nurodymus diskriminuoti darbuotojus, praktikantus ar pretendentes, taip pat užtikrinama, kad dėl tokių atvejų skundą pateikę ar kitaip apie juos pranešę arba dalyvaujantys byloje dėl diskriminacijos darbuotojai, praktikantai ar pretendentai, jų atstovai ar asmenys, liudijantys ir teikiantys paaiškinimus tokioje byloje, nebūtų persekiojami, nepatirtų priešiško elgesio ar kitų neigiamų pasekmių (pvz., psichologinio spaudimo, perkėlimo į žemesnes pareigas, mažesnės pareiginės algos nustatymo, atleidimo iš pareigų, darbo, praktikos sutarties nutraukimo ir kt.).

6. Darbuotojai, praktikantai ir pretendentai privalo netoleruoti ir neskatinti diskriminacijos, smurto, priekabiavimo, pastebėję tokių atvejų turi imtis VII skyriuje numatytų veiksmų.

7. Darbuotojams, nepaisant Aprašo 2 punkte nurodytų pagrindų, sudaroma sveika ir saugi darbo aplinka, vienodos darbo sąlygos pareigoms ir funkcijoms atlikti, suteikiamos konkrečiam darbui atlikti reikalingos priemonės. Darbuotojams užtikrinamos vienodos galimybės tobulinti

kvalifikaciją, siekti profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, už tokį patį ar vienodos vertės darbą gauti vienodą darbo užmokestį, išeitines išmokas ar kompensacijas, suteikiamos vienodos garantijos ir lengvatos, naudojami vienodi ir objektyvūs darbo ir veiklos vertinimo, atleidimo iš darbo bei patraukimo materialinė atsakomybės kriterijai, nepriklausomai nuo Aprašo 2 punkte nurodytų pagrindų.

8. Priimant sprendimus dėl darbuotojų darbo laiko trukmės, darbo valandų, lankstaus darbo grafiko, kasmetinių ar kitų rūšių atostogų, nuotolinio darbo ir pan., draudžiama diskriminuoti darbuotojus Aprašo 2 punkte nurodytais pagrindais. Kasmetinis ir (ar) neeilinis darbuotojų darbo veiklos vertinimas atliekamas ir sprendimai dėl perkėlimo į aukštesnes, žemesnes ar kitas pareigas, dėl pareiginės algos nustatymo, skatinimo priemonių taikymo ar nuobaudų skyrimo priimami vadovaujantis darbuotojų darbo ar veiklos vertinimą reglamentuojančių teisės aktų reikalavimais, taikant vienodus, objektyvius kriterijus, atsižvelgiant tik į darbuotojų kvalifikaciją, kompetencijas, darbo pareigų ir funkcijų atlikimo kokybę, rezultatus ir profesinius pasiekimus.

9. Įstaigoje imamasi priemonių ir užtikrinama, kad žmonėms, turintiems negalią, būtų sudarytos sąlygos atlikti praktiką, gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą darbo sąlygų sudarymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos Įstaigos pareigos.

III SKYRIUS

LYGIŲ GALIMYBIŲ UŽTIKRINIMAS PRIIMANT Į DARBĄ IR ATLEIDŽIANT IŠ JO

19. Vadovaujantis darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų reikalavimais, asmenims suteikiamos vienodos įsidarbinimo Įstaigoje galimybės, nepriklausomai nuo Aprašo 2 punkte nurodytų pagrindų ir atsižvelgiant tik į kvalifikaciją, kompetencijas, dalykines savybes, reikalingas tam tikram darbui operatyviai ir profesionaliai atlikti.

21. Atrankos į darbą Įstaigoje kriterijai yra aiškūs, tikslūs ir išsamūs. Kriterijai nustatomi atsižvelgiant į pretendentams keliamus dalykinius reikalavimus ir užtikrina lygias galimybes ir nediskriminavimą, išskyrus lygias galimybes arba įdarbinimą pagal darbo sutartis reglamentuojančių įstatymų nustatytas išimtis.

22. Įstaigoje darbo skelbimai yra publikuojami darbo skelbimų internetiniuose portaluose, Įstaigos svetainėje, socialiniuose tinkluose. Skelbimuose dėl atrankos į darbą Įstaigoje nurodomi reikalavimai, susiję su darbo funkcijoms atlikti reikalinga kvalifikacija ir kompetencijomis. Draudžiama skelbimuose nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę Aprašo 2 punkte nurodytais pagrindais, išskyrus įstatymų nustatytus atvejus dėl amžiaus, valstybinės kalbos mokėjimo, pilietybės, taip pat atvejus, kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl veiklos vykdymo sąlygų tam tikra asmens savybė yra esminis ir lemiamas profesinis reikalavimas, o šis tikslas yra teisėtas ir reikalavimas yra proporcingas.

24. Darbuotojai, atsakingi už kandidatų atranką, už darbo pokalbius ir jų paskyrimą turi būti aiškiai informuoti apie atrankos kriterijus ir reikalavimą laikytis šios Tvarkos aprašo. Esant galimybei, bent du Bibliotekos darbuotojai dalyvauja pokalbyje su kandidatu.

25. Per darbo pokalbį keliami reikalavimai ir pateikiami klausimai yra susiję tik su atrankos kriterijais ir pretendento tinkamumu atlikti darbo funkcijas, jo kvalifikacija, kompetencijomis, profesionalumu, dalykinėmis savybėmis. Draudžiama iš pretendento reikalauti informacijos, nesusijusios su atrankos kriterijais ir tiesioginių darbo funkcijų atlikimu, užduoti klausimus dėl Aprašo 2 punkte nurodytų pagrindų, išskyrus klausimus, susijusius su įstatymuose nustatytu amžiumi, pilietybe, valstybinės kalbos ir pareigybės aprašyme nustatytu užsienio kalbos mokėjimu, taip pat susijusius su pretendento asmeninėmis savybėmis, kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl veiklos vykdymo sąlygų tam tikra asmens savybė yra esminis ir lemiamas profesinis reikalavimas, o šis tikslas yra teisėtas ir reikalavimas turėti tam tikrų savybių yra proporcingas.

26. Draudžiama iš pretendento reikalauti informacijos, nesusijusios su atrankos kriterijais ir tiesioginiu darbo funkcijos atlikimu, užduoti klausimus apie pretendento lytį, amžių, lytinę

orientaciją, socialinę padėtį, turimą neįgalumą, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą, pretendento vaidmenį namuose ar šeimoje, pretendento ketinimą turėti vaikų.

27. Negalią turintiems asmenims, pretenduojantiems į pareigas Įstaigoje, sudaromos sąlygos dalyvauti atrankoje iš anksto informavus asmenis, atsakingus už atrankos organizavimą (pvz., atrankai parenkamos lengvai pasiekiamos patalpos).

28. Įstaiga sudaro sąlygas pretendentams į laisvas pareigas Įstaigoje teikti pranešimus dėl diskriminacijos, nurodymo diskriminuoti ar kitų lygių galimybių pažeidimų (toliau – pranešimas). Diskriminacijos ir (ar) lygių galimybių pažeidimo atvejai ir nagrinėjami laikantis šioje Politikoje įtvirtinta pranešimų nagrinėjimo tvarka.

29. Pagrindai, nurodyti Aprašo 2 punkte, negali būti priežastis priimant sprendimą dėl pretendento įdarbinimo visu ar ne visu etatu, sutarties rūšies parinkimo (pvz., terminuota ar neterminuota), taip pat priimant kitus su asmenų priėmimu į darbą susijusius sprendimus.

27. Įstaiga vadovaujasi visiems vienodais atleidimo iš pareigų pagrindais iš kriterijais, kurie yra susiję išimtinai tik su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų vykdymu ir kitomis aplinkybėmis ar imperatyviai nustatyta apsauga, kuri yra nustatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse. Priimant sprendimą dėl darbuotojo atleidimo visiems darbuotojams atleidimo kriterijai yra taikomi vienodai neatsižvelgiant į lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją ar kitas aplinkybes, nesusijusias su darbuotojo dalykinėmis savybėmis.

IV SKYRIUS

LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS NUSTATANT IR MOKANT DARBO UŽMOKESTĮ, DARBO REZULTATŲ VERTINIMAS

28. Nustatant darbuotojų darbo užmokestį vadovujamasi objektyviais kriterijais, susijusiais su darbuotojo kvalifikacija, kompetencijomis, darbuotojui tenkančios atsakomybės laipsniu, atliekamų darbų pobūdžiu, pasiektais rezultatais ir kitais kriterijais, kurie gali būti nustatyti atskiruose Įstaigos vidaus administravimo teisės aktuose. Nustatant darbo užmokestį nepaisoma Aprašo 2 punkte nurodytų pagrindų.

29. Darbuotojams už tą patį ar lygiavertį darbą mokamas toks pats atlyginimas, neatsižvelgiant į Aprašo 2 punkte nurodytus pagrindus. 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 Įstaigai, siekiančiai savo veiklos tikslų, negu kitas palyginamasis darbas.

30. Metinis ar kito periodo darbuotojų darbo rezultatų vertinimas yra atliekamas vadovaujantis ir taikant vienodus kriterijus visiems darbuotojams neatsižvelgiant į Aprašo 2 punkte nurodytus pagrindus ar kitas aplinkybes, kurios nėra susijusios su darbuotojo profesija darbo pareigų vykdymu ar darbo rezultatais.

V SKYRIUS

POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS DARBO PROCESĖ

27. Visiems darbuotojams suteikiamos vienodos galimybės darbo metu. Visais atvejais pagrindinis dėmesys yra skiriamas sugebėjimui gerai atlikti darbą.

28. Įstaiga organizuoja darbą taip, kad jos darbuotojų kolektyve būtų atstovaujamos visos visuomenės grupės ir kiekvienas darbuotojas jaustųsi gerbiamas bei galėtų visiškai panaudoti savo gebėjimus.

29. Įstaiga organizuodama savo veiklą kuria tokią aplinką, kurioje būtų pripažįstami ir vertinami visų jos darbuotojų individualūs skirtumai ir jų indėlis. Kiekvienas darbuotojas turi teisę dirbti tokioje aplinkoje, kurioje būtų skatinama pagarba kiekvieno asmens orumui.

30. Visiems darbuotojams yra suteikiamos galimybės mokytis, ugdyti savo gebėjimus ir siekti profesinės pažangos.

31. Įstaiga savo veiklą organizuoja taip, kad visiems darbuotojams būtų užtikrintos vienodos darbo sąlygos, galimybės kelti kvalifikaciją, siekti profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, taip pat teikiamos vienodos lengvatos neatsižvelgiant į darbuotojų lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją ar kitas aplinkybes, nesusijusias su darbuotojų dalykinėmis savybėmis.

32. Visi darbuotojai privalo laikytis šio Tvarkos aprašo, 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, ar kitų aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, o šie neturi jų persekioti ar imtis kitų poveikio priemonių prieš tokius darbuotojus, kurie pateikia nepagrįstus įtarimus.

33. Šio Tvarkos aprašo pažeidimas bus laikomas šurkščiu darbo pareigų pažeidimu. Už tokį pažeidimą bus taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse. Bibliotekoje nustatyti diskriminacijos atvejai nedelsiant bus perduodami tirti Lygių galimybių kontrolieriui ar kitoms kompetentingoms institucijoms.

34. Įstaiga imasi priemonių ir užtikrina, kad darbuotojas, pateikęs skundą dėl diskriminacijos ar dalyvaujantis byloje dėl diskriminacijos, jo atstovas ar asmuo, liudijantis ir teikiantis paaiškinimus dėl diskriminacijos, nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių.

35. Įstaiga 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 bibliotekos pareigos.

VI SKYRIUS DARBUOTOJŲ ŠVIETIMAS

36. Įstaiga, atsižvelgdama į strateginius tikslus ir finansines galimybes, organizuoja darbuotojų mokymus, kurie:

36.1. gerina darbuotojų supratimą apie diskriminacijos ir išankstinių nuostatų, susijusių su lytimi, rase, tautybe, kalba, kilme, socialine padėtimi, tikėjimu, įsitikinimais ar pažiūromis, amžiumi, lytine orientacija, negalia, etnine priklausomybe, religija, paplitimą ir kenksmingumą;

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

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

36.4. padeda skyriaus vedėjams ir darbuotojams elgtis taip, kad būtų išvengta Šios Tvarkos aprašo ir norminių teisės aktų pažeidimų, taip pat suteiks žinių konfliktų sprendimo srityje.

VII SKYRIUS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO PRIEŽIŪRA

27. Galimiems lygių galimybių pažeidimų, smurto, priekabiavimo ar persekiojimo atvejams tirti Įstaigos direktoriaus įsakymu turi būti sudaryta Įstaigos lygių galimybių pažeidimų, smurto ir priekabiavimo darbe atvejų nagrinėjimo komisija (toliau – Komisija).

28. Įstaigos direktorius, Atsakingas asmuo, Komisija yra atsakingi už tai, kad Įstaigoje būtų vykdomi lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarkos reikalavimai tiek priėmimo į pareigas, tiek darbo santykių bei atleidimo iš pareigų procese vykdo Lygių galimybių politikos įgyvendinimo stebėseną.

29. Asmuo, atsakingas už lygių galimybių politikos įgyvendinimą, stebėjimą, vykdymą (toliau – Atsakingas asmuo) yra paskiriamas Direktoriaus įsakymu. Jam negalint vykdyti paskirtų funkcijų, įsakymu paskiriamas jį pavaduojantis asmuo.

30. Įstaigos darbuotojai ir pretendentai į pareigas ar praktikantai, kurie mano, kad jų lygios galimybės pažeidžiamos ar jie yra diskriminuojami, turi teisę kreiptis į Įstaigos direktorių, arba į Atsakingą asmenį ir apie lygių galimybių pažeidimą pranešti tiesiogiai, arba VII skyriuje numatyta tvarka.

31. Įstaigos direktorius, Atsakingas asmuo, gavęs darbuotojo, pretendento ar praktikanto skundą dėl lygių galimybių pažeidimo ar diskriminacijos, tokį skundą nagrinėja VII skyriaus numatyta tvarka. Įstaigos direktorius, skundą nagrinėja dar ir dėl galimo drausminio nusižengimo. 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 paviešinta asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ar jo tyrimu.

32. Darbuotojai, pretendentai ar praktikantai, 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 Įstaigos direktorių ar Atsakingą asmenį. Kreipimasis į lygių galimybių kontrolierių neapriboja galimybės ginti savo teises teisme teisės aktų nustatyta tvarka.

33. Įstaigos direktorius Atsakingas asmuo atsakingi už tai, kad Įstaigoje būtų įgyvendinama lygių galimybių prevencijos politika, ir vykdo jos įgyvendinimo stebėseną.

34. Bet koks priešiškas elgesys su asmenimis, pateikusiais pranešimą ar skundą arba kitaip pranešusiais Įstaigos direktoriui, Atsakingam asmeniui, ar lygių galimybių kontrolieriui dėl lygių galimybių ar draudimo diskriminuoti, naudoti smurtą ir (ar) priekabauti pažeidimo, taip pat su dalyvaujančiais byloje dėl lygių galimybių pažeidimo, smurto ar diskriminacijos, jų atstovais ar asmenimis, liudijančiais ir teikiančiais paaiškinimus tokioje byloje, ar šių asmenų persekiojimas yra draudžiamas ir gali būti pripažintas darbo pareigų pažeidimu, už kurį gali būti taikoma darbo santykius reglamentuojančiuose įstatymuose numatyta atsakomybė. Asmenys šiais atvejais turi būti apsaugoti nuo neigiamų pasekmių.

35. Jeigu pranešimą ar skundą pateikęs darbuotojas ar praktikantas yra pavaldus darbuotojui, dėl kurio pateiktas skundas, Komisija sprendžia, kokių priemonių reikia imtis, siekiant apsaugoti pranešimą ar skundą pateikusį darbuotoją ar praktikantą nuo priešiško elgesio, persekiojimo ar neigiamų pasekmių. Tokiu atveju darbuotojas, pateikęs pranešimą ar skundą, jo sutikimu ir esant galimybei gali būti laikinai perkeltas į kitas pareigas, darbą, o praktikantui, pateikusiam skundą, jo sutikimu ir esant galimybei skiriamas kitas praktikos vadovas.

36. Jeigu nustatoma, kad pranešimas ar skundas dėl lygių galimybių pažeidimo ar smurto buvo pateiktas siekiant pakenkti reputacijai, apšmeižti ar diskredituoti kitą asmenį, toks elgesys laikomas netoleruotinu ir gali būti pripažintas darbo pareigų pažeidimu, už kurį gali būti taikoma darbo santykius reglamentuojančiuose įstatymuose numatyta atsakomybė.

VII SKYRIUS

DARBUOTOJŲ APSAUGA, PRANEŠIMŲ / SKUNDŲ PATEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

37. Įstaiga, galimo pažeidimo tyrimo metu, bendradarbiauja su tyrimą atliekančiomis institucijomis, teikia visą turimą informaciją, kuri yra reikšminga galimam pažeidimui iširti.

38. Bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš darbuotoją ar kandidatą užimti laisvą darbo vietą, pateikusį skundą dėl diskriminacijos ar kitų jo lygių galimybių pažeidimo, yra draudžiamas ir yra laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, už kurį gali būti taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse.

39. Visi Įstaigos darbuotojai ir kandidatai į laisvas darbo vietas, kurie mano, kad jų lygios galimybės yra pažeidžiamos ar jie yra diskriminuojami, turi teisę tiesiogiai kreiptis į Įstaigos direktorių ir / ar apie lygių galimybių pažeidimą pranešti atsakingam už lygių galimybių, lyčių lygybės ir smurto artimoje aplinkoje prevencijos įgyvendinimą darbuotojui.

40. Įstaigoje apie lygių galimybių pažeidimą pranešti galima šiais būdais:

40.1. el. paštu vardas.pavarde@esvb.lt, pateikiant Tvarkos aprašo 1 priede užpildytą pranešimo / skundo formą;

40.2. el. paštu pranesimai@esvb.lt, pateikiant Tvarkos aprašo 1 priede užpildytą pranešimo / skundo formą;

40.3. užpildant elektroninę pranešimo / skundo formą (taip pat anonimiškai), pateiktą www.esvb.lt svetainėje.

41. Įstaiga, ne vėliau kaip per 2 darbo dienas nuo informacijos apie pažeidimą gavimo turi pranešti informaciją apie pažeidimą pateikusiam asmeniui apie jo pateiktos informacijos gavimą. Išnagrinėjusi asmens pateiktą informaciją apie pažeidimą, įstaiga ne vėliau kaip per 10 darbo dienų nuo šios informacijos gavimo patvirtinimo turi pranešti informaciją apie pažeidimą pateikusiam asmeniui apie jo pateiktos informacijos nagrinėjimo eigą (numatytus ar atliktus nagrinėjimo veiksmus, jų pagrindimą) arba atsisakymą šią informaciją nagrinėti.

42. Pranešimą / skundą paduoti galima per 3 mėnesius nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo. Pranešimas / skundas, pateiktas praėjus šiam terminui, nenagrinėjamas, jeigu Įstaigos direktorius ar Atsakingas asmuo, atsakingas už lygių galimybių, lyčių lygybės ir smurto artimoje aplinkoje prevencijos įgyvendinimą, nenusprendžia kitaip.

43. Pranešimas / skundas, pateiktas nagrinėti Įstaigos direktoriui ar Atsakingam asmeniui, privalo būti ištirtas per 20 d. d. nuo pateikimo dienos. Skundą tiria Komisija. Nustačius, kad pranešimui / skundai tinkamai išnagrinėti ir sprendimui priimti lokaliai neužtenka Įstaigoje turimų išteklių ir reikalingas išsamesnis tyrimas, pranešimas / skundas per 5 d. d. turi būti perduotas nagrinėti Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai ar kitai kompetentingai institucijai, apie tokį sprendimą informuojant pareiškėją pranešimo / skunde nurodytu el. paštu.

44. Pranešimas / skundas, perduotas nagrinėti Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai ar kitai kompetentingai institucijai, nagrinėjamas Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos ar institucijos nustatytais terminais. Įstaiga galimo pažeidimo tyrimo metu bendradarbiauja su tyrimą atliekančiomis institucijomis, teikia visą turimą informaciją, kuri yra reikšminga galimam pažeidimui ištirti.

45. Įstaigos darbuotojo, pretendento, praktikanto pranešimas / skundas laikomas konfidencialia informacija ir negali būti paviešintas asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ar jo tyrimu, išskyrus atvejus, kai pats pareiškėjas jau yra paviešinęs šią informaciją.

V SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

46. Tvarkos aprašas peržiūrimas ne rečiau nei vieną kartą per dvejus metus ir jei yra būtinybė, arba pasikeitus Lygių galimybių politikos reguliavimo teisės aktams – peržiūrimas ir atnaujinamas.

47. Darbuotojai su šia politika yra supažindinami per DVS Kontora ir privalo laikytis joje nustatytų įpareigojimų bei atlikdami savo darbo funkcijas vadovautis šioje politikoje nustatytais principais.

48. Keičiant Tvarkos aprašą, darbo santykių galiojimo metu, darbuotojai su Tvarkos aprašu ir jo pakeitimais supažindinami per DVS Kontora.

49. Apraše nurodytų nuostatų nesilaikymas yra laikomas šiurkščiu darbuotojo darbo pareigų pažeidimu už kurį gali būti nutraukta darbo sutartis.

50. Darbuotojai turi teisę teikti pasiūlymus dėl Aprašo nuostatų tobulinimo.

51. Aprašas viešai skelbiamas Įstaigos interneto svetainėje www.esvb.lt

52. Aprašas tvirtinamas Įstaigos direktoriaus įsakymu, suderinus su darbdavio lygmeniu Įstaigoje veikiančia profesine sąjunga.

(pranešimo / skundo forma)

**PRANEŠIMAS / SKUNDAS DĖL LYGIŲ GALIMYBIŲ PAŽEIDIMO
ELEKTRĖNŲ SAVIVALDYBĖS VIEŠOJOJE BIBLIOTEKOJE**

[Data]

[Vieta]

1. Duomenys apie pareiškėją:

Vardas, pavardė	
El. pašto adresas	
Tel. Nr.	
Atstovo vardas, pavardė*	
El. pašto adresas*	
Tel. Nr.*	

*Pildoma, jeigu pranešimą / skundą teikia pareiškėjo atstovas. Jeigu pranešimą / skundą pateikia pareiškėjo atstovas, turi būti pridedamas įgaliojimas ar kitoks dokumentas, patvirtinantis atstovo įgaliojimus.

2. Asmens (-ų), kurio (-ių) veiksmai skundžiami, duomenys:

Vardas, pavardė	
Pareigos	

3. Duomenys apie skundžiamą veiksma, administracinį aktą ar sprendimą

3.1. Pranešimo / skundo pagrindas (pažymėkite Jūsų situacijai tinkamą):

<input type="checkbox"/>	veiksmas (neveikimas)
<input type="checkbox"/>	administracinis aktas ar sprendimas

3.2. Nurodykite konkretų skundžiamą veiksma, (neveikimą), lokalinį dokumentą, sprendimą, kt.

--

3.3. Skundžiamo veiksmo įvykdymo laikas ir data _____

3.4. Pasirinkite pagrindą (priežastį), dėl kurio pajutote ne tokį palankų Jūsų vertinimą, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų vertinimas kitas asmuo (galite pasirinkti daugiau nei vieną):

<input type="checkbox"/>	lytis	<input type="checkbox"/>	įsitikinimai ar pažiūros
<input type="checkbox"/>	rasė	<input type="checkbox"/>	amžius
<input type="checkbox"/>	tautybė	<input type="checkbox"/>	lytinė orientacija
<input type="checkbox"/>	kalba	<input type="checkbox"/>	negalia
<input type="checkbox"/>	kilmė	<input type="checkbox"/>	etninė priklausomybė
<input type="checkbox"/>	socialinė padėtis	<input type="checkbox"/>	religija
<input type="checkbox"/>	tikėjimas	<input type="checkbox"/>	

3.5. Aprašykite, kaip, Jūsų manymu, buvo pažeistos Jūsų lygios galimybės (esant galimybei, pateikite pranešimą / skundą pagrindžiančius įrodymus, nurodykite galinčius paliudyti asmenis, jų duomenis)

**

3.6. Pageidauju, kad pagal šį pranešimą / skundą būtų atliktas tyrimas, ir prašau:

Ar esate kreipęsi dėl šio įvykio į teismą, teisėsaugos ar kitą instituciją?

	Taip
	Ne

Jeigu atsakėte **taip**, prašau nurodyti, kur _____

Pateikdami pranešimą / skundą, Jūs patvirtinate, kad esate tinkamai informuotas, kad Jūsų asmens duomenų valdytoja yra Elektrėnų savivaldybės viešoji biblioteka (juridinio asmens kodas 188207697, adresas: Draugystės g. 2, 26110 Elektrėnai, tel. +370 648 80 788, el. p. info@esvb.lt). Duomenys tvarkomi siekiant išnagrinėti Jūsų pranešimą / skundą. Jūsų duomenys Elektrėnų savivaldybės viešojoje bibliotekoje bus saugomi teisės aktų, reglamentuojančių duomenų saugojimo terminus, nustatyta tvarka ir gali būti teikiami tretiesiems asmenims, jeigu tai yra būtina Jūsų pranešimui / skundai išnagrinėti ir asmenims, kurie turi teisę šiuos duomenis gauti teisės aktų nustatyta tvarka.

(pareiškėjo ar jo įgalioto asmens vardas, pavardė)

(parašas)
