

**LIETUVOS MOKSLŲ AKADEMIJOS VRUBLEVSKIŲ BIBLIOTEKOS LYGIŲ  
GALIMYBIŲ, SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA  
IR JOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS**

**I SKYRIUS  
BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Lietuvos mokslų akademijos Vrublevskių bibliotekos lygių galimybių, smurto ir priekabiavimo prevencijos politika ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato lygių galimybių, smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos pagrindines nuostatas ir jų įgyvendinimo tvarką Lietuvos mokslų akademijos Vrublevskių bibliotekoje (toliau – Biblioteka).

2. Aprašo tikslas – užtikrinti, kad Bibliotekoje dirbančių darbuotojų, skaitytojų atžvilgiu būtų laikomasi lygių galimybių, smurto ir priekabiavimo prevencijos pagrindinių nuostatų ir draudimo varžyti asmens teises, atlikti priešiškus, neetiškus, žeminančius, agresyvius, užgaulius, įžeidžiančius veiksmus, kuriais kėsinama 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, šeiminių padėties ar išipareigojimų, 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. Apraše vartojamos sąvokos suprantamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme, valstybės tarnybą ir darbo santykius reglamentuojančiuose teisės aktuose ir kituose Europos Sąjungos, tarptautiniuose ir Lietuvos Respublikos teisės aktuose, reglamentuojančiuose ir užtikrinančiuose lygias galimybes bei smurto ir priekabiavimo prevenciją.

**II SKYRIUS  
LYGIŲ GALIMYBIŲ, SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS  
POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS BIBLIOTEKOJE**

4. Bibliotekoje draudžiama tiesiogiai ar netiesiogiai diskriminuoti, smurtauti, priekabiauti, seksualiai priekabiauti, duoti nurodymus diskriminuoti darbuotojus, skaitytojus, taip pat užtikrinama, kad dėl tokių atvejų skundą pateikę ar kitaip apie juos pranešę arba dalyvaujantys byloje dėl diskriminacijos darbuotojai, skaitytojai, 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.).

5. Bibliotekos darbuotojai, skaitytojai privalo netoleruoti ir neskatinti diskriminacijos, smurto ir priekabiavimo; pastebėję tokių atvejų, jie turi imtis Aprašo VI skyriuje numatytų veiksmų.

6. Nepaisant Aprašo 2 punkte nurodytų pagrindų, darbuotojams sudaroma sveika ir saugi darbo aplinka, vienodos darbo sąlygos pareigoms ir funkcijoms atlikti, suteikiamos konkrečiam darbui atlikti reikalingos priemonės. Darbuotojams užtikrinamos vienodos galimybės kelti kvalifikaciją, siekti profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, už tokį patį ar vienodos vertės darbą gauti vienodą darbo užmokestį, išeitines išmokas ar kompensacijas; jiems suteikiamos vienodos garantijos ir lengvatos, naudojami vienodi ir objektyvūs darbo veiklos vertinimo, atleidimo iš darbo bei patraukimo tarnybinėn ar materialinėn atsakomybėn kriterijai nepriklausomai nuo Aprašo 2 punkte nurodytų pagrindų.

7. 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 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.

8. Bibliotekoje imamasi priemonių, kad žmonėms, turintiems negalią, būtų sudarytos sąlygos atlikti praktišką, gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą darbo sąlygų sudarymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinama Bibliotekos veikla.

### III SKYRIUS

#### LYGIŲ GALIMYBIŲ UŽTIKRINIMAS PRIIMANT Į DARBĄ BIBLIOTEKOJE

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

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

11. Skelbimuose dėl atrankos į darbą Bibliotekoje 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.

12. 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.

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

14. 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.

#### **IV SKYRIUS**

### **LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS NUSTATANT IR MOKANT DARBO UŽMOKESTĮ**

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

16. 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 Bibliotekos sąnaudų. Lygiavertis darbas reiškia, kad jis pagal objektyvius kriterijus yra ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas Bibliotekai, siekiančiai savo veiklos tikslų, negu kitas palyginamasis darbas.

#### **V SKYRIUS**

### **SAUGIOS APLINKOS BIBLIOTEKOJE KŪRIMAS UŽTIKRINANT SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJĄ**

17. Bibliotekoje netoleruojamas bet kokia forma galintis pasireikšti smurtas ir (ar) priekabiavimas. Smurtas, priekabiavimas gali pasireikšti šiomis ir panašiomis formomis:

17.1. nepageidaujamas fizinis kontaktas (tyčinis fizinio skausmo sukėlimas, plekštelėjimas, glostymas, glamonėjimas, grybštelėjimas, siekimas pabučiuoti, bučiavimas ir kt.) ar tokio kontakto reikalavimas;

17.2. žodinis ar rašytinis žeminimas, priešišku gestų naudojimas, sarkazmas, siekis išjuokti (įžeidžiantys juokai ir pokštai, nuolatinės pastabos, neapykantos kalba, kalbėjimas pakeltu tonu nevaldant emocijų, apkalbos, gandų skleidimas, šmeižtas ir pan.);

17.3. įžeidžiančių paveikslėlių, užrašų ar kitos medžiagos demonstravimas ar siuntimas elektroninių ryšių priemonėmis, įžeidūs gestai;

17.4. pornografinių ar seksistinių nuotraukų, paveikslėlių, tekstų demonstravimas ar siuntimas elektroninių ryšių priemonėmis;

17.5. ignoravimas (sąmoningas izoliavimas ar nebendravimas, atskyrimas nuo bendrų veiklų, nesidalijimas informacija, nuolatinis darbuotojo poreikių ar prašymų nepaisymas, jų neigimas ir pan.);

17.6. įkyrus siekis bendrauti, asmens sekimas ar informacijos apie asmenį rinkimas, kai tai nesusiję su atliekamomis darbo funkcijomis;

17.7. grasinimas, kaltinimas, pasikartojančios neigiamos pastabos ar kitoks bauginantis elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę, sukelti emocinį ar fizinį skausmą, ar sukelti baimę (grasinimai atleisti iš darbo, bloginti darbo sąlygas, nemalonūs skirtingo pobūdžio komentarai ir pan.);

17.8. nepakankamas darbuotojo pripažinimas, pasiekimų nuvertinimas (nepagrįsta kritika dėl atliktų užduočių, siekiant pažeminti, įžeisti ir pan.);

17.9. per aukšti atliekamo darbo reikalavimai arba tokių reikalavimų nebuvimas, trukdymas atlikti darbo užduotis, nesudarymas sąlygų siekti karjeros;

17.10. manipuliavimas (neadekvataus darbo krūvio nustatymas, manipuliavimas darbo užmokesčiu, neįgyvendinamų reikalavimų kėlimas, komandinio darbo nebuvimas ir pan.);

17.11. poveikis darbuotojui, siekiant tam tikro su darbo funkcijų atlikimu nesusijusio elgesio, paslaugų ar seksualinių paslaugų;

17.12. netinkamos darbo priemonės arba jų nebuvimas, nepagrįstas darbo sąlygų pabloginimas, palyginti su kitais asmenimis;

17.13. sveikatai kenksminga veikla, nepakankamas rūpinimas darbuotojų sveikata ir sauga;

17.14. jėgos disbalanso naudojimas darbo vietoje, prieš darbuotoją nukreiptas nuoseklus ilgalaikis netinkamas elgesys, kuriuo pažeidžiama darbuotojo fizinė, socialinė ar psichologinė gerovė.

18. Smurto ir (ar) priekabiavimo formų sąrašas nėra baigtinis. Smurtas ir (ar) priekabiavimas gali pasireikšti ir kitokiais būdais, kurie nėra akivaizdūs, tačiau kuria nemalonią, bauginančią, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

19. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:

19.1. darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas;

19.2. per poilsio ir pietų pertraukas arba naudojantis buitines, sanitarinėmis ir higienos patalpomis;

19.3. su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu;

19.4. su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu;

19.5. pakeliui į darbą ar iš darbo.

20. Biblioteka imasi visų būtinų priemonių smurto ir priekabiavimo darbo aplinkoje prevencijai užtikrinti, informaciją apie jas paskelbdama įprastais Bibliotekoje būdais, ir imasi aktyvių veiksmų pagalbai asmenims, patyrusiems smurtą darbo aplinkoje, suteikti.

21. Pastebėję lygių galimybių pažeidimų, smurto ir (ar) priekabiavimo atvejų, darbuotojai, skatinami apie tai pranešti Bibliotekos Lygių galimybių, smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimo Bibliotekoje darbo grupei.

## VI SKYRIUS

### LYGIŲ GALIMYBIŲ, SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS ĮGYVENDINIMO PRIEŽIŪRA

22. Bibliotekos Lygių galimybių, smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimo Bibliotekoje darbo grupei (toliau – Darbo grupė) yra atsakinga už tai, kad Bibliotekoje būtų įgyvendinama lygių galimybių, smurto ir priekabiavimo prevencijos politika, ir vykdo jos įgyvendinimo stebėseną.

23. Bibliotekos darbuotojai, manantys, kad jų lygios galimybės galimai tinkamai

neužtikrinamos ar pažeidžiamos, nepaisomas draudimas diskriminuoti, naudojamas smurtas ir (ar) priekabiavimas, turi teisę raštu (elektroninių ryšių priemonėmis ar paštu) apie tai pranešti Darbo grupės pirmininkui, o tuo atveju, jei pranešimas ar skundas pateikiamas dėl Darbo grupės pirmininko veiksmų, – Bibliotekos direktoriui.

24. Kreipdamasis asmuo pranešime ar skunde turi nurodyti asmenį (-is), kuris (-ie) galimai pažeidžia jo lygias galimybes, draudimą diskriminuoti ar naudoti smurtą ir (ar) priekabiauti, ir visas žinomas su tuo susijusias aplinkybes ir, esant galimybei, pateikti tai patvirtinančius duomenis. Bibliotekos direktorius pastebėjęs, kad Bibliotekoje galimai pažeidžiamos asmens lygios galimybės ar nepaisomas draudimas diskriminuoti, naudojamas smurtas ir (ar) priekabiaujama, turi diskrecijos teisę inicijuoti tokios situacijos vertinimą Darbo grupėje jos nuostatuose nustatyta tvarka.

25. Darbo grupės protokolas su priimtu sprendimu ir jo motyvais, jei sprendimas susijęs su lygių galimybių, smurto ar priekabiavimo pažeidimais ar galimais pažeidimais, ne vėliau kaip kitą darbo dieną po jo pasirašymo elektroninių ryšių priemonėmis dienos perduodamas Bibliotekos vadovybei kartu su išvadomis dėl lygių galimybių, smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos ar jos įgyvendinimo priemonių tobulinimo.

26. Asmenys, manantys, kad buvo pažeistos jų lygios galimybės ar draudimas diskriminuoti, buvo smurtaujama ir (ar) priekabiaujama, turi teisę Lygių galimybių įstatymo nustatyta tvarka kreiptis į lygių galimybių kontrolierių, net jei nebuvo kreiptasi į Darbo grupę. Kreipimasis į lygių galimybių kontrolierių, Darbo ginčų komisiją ar į teismą neapriboja galimybės ginti teises šio Aprašo nustatyta tvarka. Biblioteka įsipareigoja bendradarbiauti su tyrimą atliekančia institucija.

27. Bet koks priešiškas elgesys su asmenimis, pateikusiais pranešimą ar skundą arba kitaip pranešusiais Darbo grupės pirmininkui ar Bibliotekos direktoriui ar lygių galimybių kontrolieriui dėl lygių galimybių ar draudimo diskriminuoti, naudoti smurtą ir (ar) priekabiauti 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 ar tarnybiniu nusižengimu, už kurį gali būti taikoma valstybės tarnybos ar darbo santykius reglamentuojančiuose įstatymuose numatyta atsakomybė. Asmenys šiais atvejais turi būti apsaugoti nuo neigiamų pasekmių.

28. Jeigu pranešimą ar skundą pateikęs darbuotojas yra pavaldus darbuotojui, dėl kurio pateiktas skundas, Darbo grupė kartu su Bibliotekos direktoriumi apsvarsto, kokių priemonių reikia imtis, siekiant apsaugoti pranešimą ar skundą pateikusį darbuotoją 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.

29. 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 ar tarnybiniu nusižengimu, už kurį gali būti taikoma darbo santykius reglamentuojančiuose įstatymuose numatyta atsakomybė.

## **VII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

30. Darbo grupė, įvertinusi Apraše įtvirtintos lygių galimybių, smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimą ir veiksmingumą, kasmet, esant poreikiui, teikia pasiūlymus Bibliotekos direktoriui dėl Aprašo nuostatų pakeitimų ar papildymų.

31. Darbuotojai turi teisę pateikti komentarus, atsiliepimus apie Apraše įtvirtintą lygių galimybių, smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką ir jos veiksmingumą ir Darbo grupės

pirmininkui teikti pasiūlymus dėl šios tvarkos tobulinimo.

32. Lygių galimybių politikos įgyvendinimo prioritetus, lygių galimybių, įvairovės bei įtraukties ir smurto bei priekabiavimo prevencijos srityse numatomas konkrečias priemones ir siektinus rezultatus Bibliotekoje reglamentuoja lygių galimybių, smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimo priemonių planas (toliau – Priemonių planas), rengiamas 3 metų laikotarpiui ir atnaujinamas pagal poreikį arba suėjus numatytam jo galiojimo terminui.

33. Aprašas ir Priemonių planas skelbiami Bibliotekos interneto svetainėje. Apraše nustatytų įpareigojimų turi laikytis visi darbuotojai.

34. Patyrusiems priekabiavimą, smurtą ir seksualinį priekabiavimą ar kitais garbę ir orumą žeminančiais atvejais darbuotojams teikiama nemokama valstybės garantuojama teisinė pagalba.

35. Atsižvelgiant į poreikius ir esamą situaciją, darbuotojams kasmet organizuojami mokymai lygių galimybių, smurto ar priekabiavimo prevencijos klausimais.

36. Darbuotojai su Aprašu ir Priemonių planu Bibliotekoje supažindinami pasirašytinai.

---