

PATVIRTINTA

VŠĮ Kartenos pirminės sveikatos priežiūros centro
direktorius

2021 m. vasario 15 d. įsakymu Nr.P1-7

KRETINGOS RAJONO SAVIVALDYBĖS VŠĮ KARTENOS PIRMINĖS SVEIKATOS PRIEŽIŪROS CENTRO LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS IR JOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. VŠĮ Kartenos pirminės sveikatos priežiūros centro (toliau – Centras) lygių galimybių politikos ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato lygių galimybių Centre principus ir jų įgyvendinimo darbe sąlygas bei tvarką.

2. Šio Aprašo tikslas – užtikrinti, kad priimant ir vykdant įvairius sprendimus Centre būtų laikomasi lygių galimybių principo ir draudimo varžyti darbuotojų teises ir (ar) teikti jiems privilegijas lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės pagrindu.

II SKYRIUS SĄVOKOS IR APIBRĖŽIMAI

3. **Diskriminacija** – 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.

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

5. **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 ši veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

6. **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.

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

8. **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:

- 8.1. įstatymų nustatytus apribojimus dėl amžiaus, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;
- 8.2. įstatymų nustatytą reikalavimą mokėti valstybinę kalbą;
- 8.3. įstatymų nustatytais atvejais draudimą dalyvauti politinėje veikloje;
- 8.4. įstatymų nustatytas dėl pilietybės taikomas skirtingas teises;
- 8.5. 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;
- 8.6. 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;
- 8.7. 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;
- 8.8. 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.

9. **Darbuotojai** – Centro darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis.

10. Kitos sąvokos, vartojamos šiame Apraše, suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme ir kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

III SKYRIUS

LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO PRINCIPAI

10. Centras, vykdydamas veiklą, vadovaudamasis profesionalumo, pagarbos, bendradarbiavimo, patikimumo ir rezultatyvumo principais, organizuoja socialinę aplinką taip, kad:
- 10.1. darbuotojams būtų sudarytos patrauklios darbo sąlygos, vienodos ir nediskriminacinės karjeros perspektyvos;
- 10.2. nebūtų priekabiavimo ir patyčių;
- 10.3. kiekvienas Darbuotojas jaustųsi gerbiamas bei dirbdamas galėtų panaudoti savo gebėjimus ir (ar) žinias;
- 10.4. būtų pripažįstami ir vertinami visų Darbuotojų individualūs skirtumai ir jų indėlis;
- 10.5. būtų skatinama pagarba kiekvieno asmens orumui, jo teisėms ir laisvėms;
- 10.6. darbuotojams būtų užtikrintos tinkamos ir vienodos darbo sąlygos;
- 10.7. darbuotojams būtų taikomos vienodos lengvatos, neatsižvelgiant į Darbuotojo lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją;
- 10.8. darbuotojai, atsižvelgiant į teisės aktų pasikeitimus, būtų informuojami (Centro bendru Darbuotojų elektroniniu paštu ir (ar) Centro intraneto svetainėje) apie jų turimas teises ir pareigas.
11. Centro Darbuotojams suteikiamos vienodos galimybės darbo metu, įskaitant, bet neapsiribojant, galimybę mokytis, ugdyti sugebėjimus, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties.
12. Centro Darbuotojai neturi diskriminuoti, priekabiauti, tyčiotis ar gąsdinti kitų Darbuotojų, įskaitant, bet neapsiribojant, dėl jų lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.
13. Centras užtikrina, o reikiama atvejais imasi priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą.
14. Centras, kurdamas taisykles, aprašus, tvarkas bei kitus dokumentus, laikosi lygių galimybių principo ir draudimo varžyti Darbuotojų teises ir (ar) teikti jiems privilegijas lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu.

IV SKYRIUS

NAUJŲ DARBUOTOJŲ PRIĖMIMAS Į DARBĄ IR ESAMŲ DARBUOTOJŲ ATLEIDIMAS

15. Centras užtikrina, kad priėmimo į darbą metu būtų taikomi šie principai:

15.1. taikomi vienodi atrankos kriterijai ir sąlygos;

15.2. užtikrinama visavertė Darbuotojo integracija į kolektyvą;

15.3. atrenkami tik patys tinkamiausi atitinkamoms pareigoms užimti Darbuotojai, atsižvelgiant į jų patirtį ir kvalifikaciją;

15.4. įdarbinimas ir įdarbinimo eiga nustatomi tik pagal asmens dalykines savybes ir kriterijus, susijusius su darbu, užimant atitinkamas pareigas;

15.5. naujų Darbuotojų atranka yra paremta laisvomis darbo vietomis, tinkamumu ir gebėjimu atlikti darbą bei informacija, gauta iš kandidatų, siejama tik su kvalifikacija, susijusia su darbo vietos keliamais reikalavimais;

16. Centro darbo skelbimai yra publikuojami darbo skelbimų internetiniuose portaluose ir Centro interneto svetainėje, išskyrus atvejus, kai teisės aktai įpareigoja papildomai skelbti kituose internetiniuose portaluose ar specializuotose sistemose.

17. Skelbimai apie laisvas darbo vietas yra rengiami taip, kad jie nesuteiktų galimybės 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, išskyrus atvejus, kai tam tikrus apribojimus nustato teisės aktai. Centro darbo skelbimuose įtvirtinamas Centro įsipareigojimas laikytis lygių galimybių reikalavimų.

18. Darbuotojai, atsakingi už kandidatų atranką, darbo pokalbius ir jų paskyrimą, yra aiškiai informuoti apie atrankos kriterijus ir reikalavimą įgyvendinti šį Aprašą.

19. Visi klausimai, užduodami kandidatams į laisvas darbo vietas, yra susiję su atrankos kriterijais. Darbuotojai, atsakingi už kandidatų atranką, negali užduoti jokių klausimų apie kandidato lytį, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, kilmę, tautybę, neįgalumą, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą, daryti prielaidų apie kandidato vaidmenį namuose ir šeimoje tiek, kiek tai tiesiogiai nesusiję su Lietuvos Respublikos teisės aktuose nustatytų garantijų taikymu Darbuotojui.

20. Neįgaliems kandidatams, kurie tai nurodys kreipdamiesi dėl laisvos darbo vietos, bus sudaromos atitinkamos sąlygos pokalbių metu (pavyzdžiui, lengvai pasiekiami pokalbių kambariai), kad tokiems kandidatams būtų suteikiamos lygios galimybės su kitais kandidatais.

21. 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.

V SKYRIUS

DARBUOTOJŲ ŠVIETIMAS

22. Centras, atsižvelgdamas į Centro strateginius tikslus ir finansines galimybes, organizuoja Darbuotojų mokymus, kurie:

22.1. didina kompetencijas lygių galimybių srityje;

22.2. 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 poveikį;

22.3. supažindina Darbuotojus su diskriminacijos tiesiogine ir netiesiogine prigimtimi ir sąlygomis, kada ji gali atsirasti ir kaip jos išvengti;

22.4. supažindina Darbuotojus su galiojančiais antidiskriminaciniais teisės aktais bei jų taikymu lygių galimybių srityje;

22.5. padeda Darbuotojams elgtis taip, kad būtų išvengta lygių galimybių politikos ir teisės aktų pažeidimų, taip pat suteikia žinių konfliktų sprendimo srityje.

VI SKYRIUS DARBUOTOJO VEIKLOS VERTINIMAS IR DARBO UŽMOKESČIO NUSTATYMO PRINCIPAI

23. Centre darbo užmokestis nustatomas, vadovaujantis išimtinai objektyviais ir vienodais kriterijais, susijusiais su Darbuotojo kvalifikacija, Darbuotojo atliekamų funkcijų pobūdžiu ir darbo kokybe, Darbuotojui tenkančios atsakomybės laipsniu, pasiektais rezultatais ir kitais objektyviais kriterijais, nepaisant Darbuotojo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.

24. Centre vienodi faktai bei tokios pačios aplinkybės vertinami vienodai. Tai reiškia, kad visiems Darbuotojams už tą patį ar lygiavertį darbą privalo būti mokamas toks pats atlyginimas, neatsižvelgiant į Darbuotojo lytį, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, negalią, rasę ar etninę priklausomybę, religiją. Toks pat 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 žemesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas darbdaviui siekiant savo veiklos tikslų, negu kitas palyginamasis darbas.

Centre Darbuotojo veikla vertinama, vadovaujantis išimtinai objektyviais ir vienodai taikomais visų tokių pat ar lygiavertį darbą atliekančių Darbuotojų atžvilgiu kriterijais, susijusiais su Darbuotojo kvalifikacija, Darbuotojo atliekamų funkcijų pobūdžiu ir darbo kokybe, Darbuotojui tenkančios atsakomybės laipsniu, pasiektais rezultatais ir kitais objektyviais kriterijais, nepaisant Darbuotojo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.

VII SKYRIUS DARBUOTOJŲ APSAUGA

25. Centre užtikrina ir reikiama is atvejais imasi priemonių, kad Darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti, taip pat Darbuotojas, jo atstovas, ar asmuo, liudijantis ir teikiantis paaiškinimus dėl galimo diskriminacijos pažeidimo, nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateikia skundą dėl diskriminacijos ar dalyvauja teisminiame procese dėl diskriminacijos.

26. Centro Darbuotojai ir kandidatai į laisvas darbo vietas, kurie mano, kad jų lygios galimybės yra pažeidžiamos ar jie yra diskriminuojami, turi teisę pateikti skundą Centro direktoriui ar kitam Centro direktoriaus įgaliotam asmeniui, nurodant asmenį, kuris galimai pažeidžia Darbuotojo teises ar jį diskriminuoja, taip pat kitas svarbias aplinkybes, susijusias su galimu diskriminacijos pažeidimu.

27. Centras, gavęs Darbuotojo ar kandidato į laisvo darbo vietą skundą dėl lygių galimybių pažeidimo ar diskriminacijos, tokį skundą nedelsdama perduoda nagrinėti Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai ar kitai kompetentingai institucijai. Informacija apie tokį skundą yra laikoma konfidencialia ir negali būti paviešinta asmenims, kurie nėra susiję su galimu diskriminacijos pažeidimu ar jo tyrimu.

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

29. 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 darbo drausmės pažeidimu, už kurį gali būti taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

30. Centro Darbuotojai turi būti aktyvūs ir, pastebėję diskriminacijos apraiškas, turi apie tai informuoti Centro direktorių ar Centro direktoriaus įgaliotą asmenį.

VIII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

31. Šis Aprašas yra peržiūrimas ir, jei reikia, atnaujinamas ne rečiau nei kartą per metus arba pasikeitus šio Aprašo reguliavimo srities teisės aktams.

32. Darbuotojai su šiuo Aprašu supažindinami per Centro internetinį puslapį, per Centro elektroninį paštą ar susirinkimų metu.

33. Šio Aprašo pažeidimas laikomas darbo drausmės pažeidimu. Už tokius pažeidimus taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

34. Darbuotojai privalo laikytis šiame Apraše nustatytų įsipareigojimų bei, atlikdami savo darbo funkcijas, vadovautis šiame Apraše įtvirtintais principais.
