

# VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS BAI SOGALOS PIRMINĖS SVEIKATOS PRIEŽIŪROS CENTRO DIREKTORIUS

## I BENDROSIOS NUOSTATOS

1. VšĮ Baisogalos PSPC (toliau – įstaiga) lygių galimybių politikos ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemones Įstaigoje bei šių priemonių įgyvendinimo tvarką.

2. Šio Aprašo tikslas – užtikrinti, kad Įstaigoje būtų įgyvendinami lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principai, kurie reiškia, kad esant bet kokiems darbo santykiams tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindu, dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, ar kitais įstatymuose nustatytais pagrindais yra draudžiami.

3. Įgyvendindama lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus, Įstaiga, neatsižvelgdama į lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindą ar kitus įstatymuose numatytus pagrindus, privalo:

3.1. priimant į darbą, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas;

3.2. sudaryti darbuotojams vienodas darbo sąlygas, galimybes tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, taip pat teikti vienodas lengvatas;

3.3. naudoti vienodus darbo vertinimo kriterijus ir vienodus atleidimo iš darbo kriterijus;

3.4. už tokį patį ir vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį;

3.5. imtis priemonių, kad darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti, taip pat nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateikia skundą dėl diskriminacijos ar dalyvauja byloje dėl diskriminacijos;

3.6. imtis tinkamų priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos Įstaigos pareigos.

4. Šiame Apraše vartojamos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme.

## II PRIĖMIMAS Į DARBĄ

5. Visiems asmenims, kandidatuojantiems į laisvas darbo vietas Įstaigoje, taikomi vienodi aiškiai ir tiksliai suformuluoti atrankos kriterijai, paremti objektyviais ir nešališkais su pareigybe, į kurią kandidatuojama, susijusiais profesiniais reikalavimais, išskyrus atvejį, kai dėl darbo pobūdžio tam tikra žmogaus savybė yra lemiamas arba reikšmingas profesinis reikalavimas kokybiškai atlikti darbą.

6. Apie laisvas darbo vietas skelbiama viešai Įstaigos tinklapyje, papildomai gali būti skelbiama specializuotuose paieškos portaluose.

7. Darbo skelbimuose nurodomi reikalavimai, susiję su darbo funkcijai atlikti reikalingomis kompetencijomis, patirtimi ir gebėjimais. Skelbimai apie laisvas darbo vietas yra rengiami taip, kad jie nesudarytų galimybės pretenduoti į poziciją tik tam tikros lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos kandidatams.

8. Visi klausimai, užduodami kandidatams į laisvas darbo vietas, turi būti susiję su atrankos kriterijais. Draudžiama iš kandidato reikalauti informacijos apie jo sveikatos būklę, kvalifikaciją ar kitas aplinkybes, nesusijusias su pareigybės, į kurią kandidatuojuama, kurios nors funkcijos atlikimu.

9. Po to, kai su kandidatu į darbo vietą jau yra sudaryta darbo sutartis, personalo specialistas turi informuoti darbuotoją, kokią informaciją apie savo šeiminę padėtį jis turėtų pateikti, kad būtų užtikrintas teisės aktuose numatytų garantijų taikymas. Darbuotojas gali atsisakyti pateikti tokią informaciją. Tokiu atveju, darbuotojas informuojamas, kad nepateikus nurodytos informacijos ar dokumentų, Įstaiga negalės darbuotojui užtikrinti teisės aktuose numatytų garantijų taikymo.

### **III DARBO SĄLYGOS**

10. Įstaiga įsipareigoja visiems darbuotojams sudaryti vienodas darbo sąlygas (kiek tai įmanoma atsižvelgiant į darbuotojo atliekamo darbo specifiką), vienodai saugią ir sveiką darbo aplinką darbo funkcijoms atlikti. Bendrovė suteikia darbui atlikti reikalingas darbo priemones bei įrankius, apsaugos priemones, priklausomai nuo veiklos pobūdžio bei teikia vienodas lengvatas.

11. Įstaigoje sudaromos vienodos galimybės tobulėti darbe, kelti kvalifikaciją, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, atskleisti profesinį bei dalykinį potencialą ir vystyti karjerą, paremtą profesinėmis kompetencijomis, patirtimi bei gebėjimais priklausomai nuo Įstaigos galimybių suteikti darbuotojui aukštesnę poziciją.

### **IV DARBO VERTINIMAS IR ATLEIDIMAS IŠ DARBO**

12. Visiems darbuotojams už tokį patį ar vienodos vertės darbą Įstaigoje mokamas vienodas darbo užmokestis. 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 Įstaigos sąnaudų. Lygiavertis darbas reiškia, kad jis pagal objektyvius kriterijus yra ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas Įstaigai siekiant savo veiklos tikslų negu kitas palyginamasis darbas.

13. Nustatant darbo užmokestį konkrečioms darbuotojams, yra vadovaujama iš anksto Įstaigoje išviešintais ir objektyviais kriterijais, susijusiais su darbuotojo kvalifikacija, darbuotojui tenkančios atsakomybės laipsniu, atliekamų darbų pobūdžiu, pasiektais rezultatais ir kitais objektyviais kriterijais, kurie yra nustatyti Įstaigos Atlygio politikoje.

14. Priedai, premijos ir visos kitos darbuotojų skatinimo priemonės taikomos remiantis aiškiais, darbuotojams žinomais kriterijais, kurie nustatyti Įstaigos Atlygio politikoje..

15. Darbuotojo perkėlimo į aukštesnes pareigas galimybės Įstaigoje priklauso tik nuo darbuotojo kompetencijos, kvalifikacijos, turimos patirties ir žinių, pasiektų darbo rezultatų, darbo kokybės.

16. Metinis ar kito periodo darbuotojų darbo rezultatų vertinimas atliekamas vadovaujantis ir taikant vienodus kriterijus visiems darbuotojams neatsižvelgiant į darbuotojų lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją ar kitas aplinkybes, kurios nėra susijusios su darbuotojo pareigybe, profesiniais pasiekimais ar asmeniniais darbo rezultatais.

17. Įstaigoje taikomi darbuotojų atleidimo iš darbo kriterijai yra susiję tik su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų netinkamu vykdymu ir kitomis teisės aktuose numatytais aplinkybėmis. Priimant sprendimą dėl darbuotojo atleidimo iš darbo visiems darbuotojams atleidimo kriterijai yra taikomi vienodai, atsižvelgiant į faktines atleidimo priežastis ir aplinkybes.

## **V DRAUDIMAS PRIEKABIAUTI, DUOTI NURODYMUS DISKRIMINUOTI BEI PERSEKIOTI**

18. Įstaigoje draudžiama priekabiauti, seksualiai priekabiauti, duoti nurodymus diskriminuoti kitus darbuotojus, taip pat užtikrinama, kad dėl diskriminacijos arba priekabiavimo skundą pateikę darbuotojai nebūtų persekiojami, nepatirtų priešiško elgesio ar kitų neigiamų pasekmių (pavyzdžiui, psichologinio spaudimo, pažeminimo pareigose, atleidimo iš darbo).

19. Įstaigos darbuotojai privalo netoleruoti diskriminacijos ir būti nepakantūs pastebėtiems diskriminavimo, priekabiavimo ar seksualinio priekabiavimo atvejams, jų netoleruoti ir neskatinti bei apie juos pranešti savo tiesioginiam vadovui, personalo specialistui ar Įstaigos direktoriui.

## **VI SĄLYGOS NEĮGALIESIEMS**

20. Įstaiga imasi priemonių ir užtikrina, kad žmonėms su negalia būtų sudarytos sąlygos gauti darbą Įstaigoje, joje dirbti, įskaitant tinkamą darbo sąlygų, patalpų pritaikymą, siekti karjeros, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai pasunkinamos Įstaigos pareigos.

21. Tinkamas sąlygų pritaikymas yra būtini ir tinkami pakeitimai, dėl kurių nepatiriama neproporcinga ar nepagrįsta našta ir kurių reikia konkrečiu atveju, siekiant užtikrinti negalią turintiems asmenims galimybę naudotis visomis žmogaus teisėmis ir pagrindinėmis laisvėmis lygiai su kitais asmenimis ir galimybė įgyvendinti šias teises ir laisves, pavyzdžiui, kandidatuoti į laisvą darbo vietą Įstaigoje.

22. Sąlygų pritaikymas turi būti veiksmingas ir praktiškas, t. y. pasirinktos priemonės turėtų realiai padėti neįgaliam asmeniui dalyvauti atrankoje į laisvas darbo vietas Įstaigoje arba atlikti konkretaus darbo funkcijas.

## **VII DARBUOTOJŲ PAREIGOS ĮGYVENDINANT LYGIAS GALIMYBES DARBE**

23. Darbuotojai, įgyvendindami lygių galimybių ir nediskriminavimo principus, privalo:

23.1. vykdydami darbo funkcijas, nepažeisti žmogaus teisių ir orumo, nediskriminuoti žmogaus dėl jo lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ar kitų teisės aktuose numatytų pagrindų;

23.2. nevaržyti vieni kitų teisių, neteikti privilegijų dėl lyties, kilmės, kalbos, socialinės padėties, religijos, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų;

23.3. kurti darbingą, pasitikėjimo vienas kitu grįstą atmosferą Įstaigoje;

23.4. su visais darbuotojais elgtis pagarbiai ir teisingai;

23.5. vienodai vertinti ir elgtis su darbdaviu susijusiais trečiaisiais asmenimis (pacientai ir kiti su darbo veikla Įstaigoje susiję asmenys);

23.6. objektyviai vertinti pavaldžių darbuotojų dalykines savybes ir pasiekimus darbe;

23.7. informuoti darbdavį apie šio Aprašo pažeidimus.

## **VIII LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS VYKDYMO PRIEŽIŪRA**

24. Siekdama užtikrinti šio Aprašo nuostatų įgyvendinimą, pažeidimų prevenciją ir pasitikėjimą, Įstaiga sudaro sąlygas informuoti apie Aprašo pažeidimus ir gauti reikiamą su jo vykdymu susijusią informaciją. Įstaiga skatina darbuotojus pranešti apie bet kokius Aprašo nuostatų pažeidimus tiesioginiam vadovui ar personalo specialistui

25. Įstaiga imasi visų priemonių, kad užtikrintų apie Aprašo pažeidimus pranešančių asmenų konfidencialumą ir šiuos asmenis apsaugotų nuo bet kokių galimų neigiamų padarinių. Bet koks

persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš darbuotoją, kuris pateikė skundą, liudija ar teikia paaiškinimus dėl diskriminacijos ir/ar lygių galimybių pažeidimo, yra draudžiamas.

26. Įstaiga užtikrina, kad visi galimi šio Aprašo pažeidimai būtų tinkamai išnagrinėti. Tam Įstaigos direktoriaus įsakymu sudaroma komisija iš ne mažiau kaip 3 asmenų.

27. Darbuotojas dėl lygių galimybių pažeidimo gali paduoti skundą Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai ar kitai kompetentingai institucijai. Įstaiga įsipareigoja bendradarbiauti su tyrimą atliekančia institucija.

## **IX BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

28. Šiame Apraše įtvirtintų reikalavimų pažeidimas laikomas darbo pareigų pažeidimu, už kurį taikoma Lietuvos Respublikos teisės aktuose numatyta atsakomybė.

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

---