

## VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS UKMERGĖS PIRMINĖS SVEIKATOS PRIEŽIŪROS CENTRO LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS IR JOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS

### I. ĮVADAS

1. Viešosios įstaigos Ukmergės pirminės sveikatos priežiūros centro (toliau – Ukmergės PSPC) Lygių galimybių politikos ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau - Aprašas) nustato lygių galimybių Ukmergės PSPC principus ir jų įgyvendinimo darbe sąlygas bei tvarką.

2. Šio Aprašo tikslas – užtikrinti, kad su besikreipiančiais dėl darbo asmenimis ar jau esamais darbuotojais nebus elgiamasi prasčiau, jei tai nesusiję su atliekamo darbo kokybe ar kitomis dalykinėmis savybėmis.

### II SAŲOKOS

3. **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.

4. **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.

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, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, nebent šį 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, 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 sukuriamas bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

7. **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.

8. **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:

8.1. įstatymų nustatytus apribojimus dėl amžiaus, kai tai pateisina teisėtais tikslais, 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, darbo saugos, užimtumo, darbo rinkos srityje, siekiant sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes;
- 8.6. įstatymų nustatytas specialias laikinąsias 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;
- 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. Nurodymas diskriminuoti asmenį lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu laikomas diskriminacija, apibrėžta šio Aprašo 5 ir 8 dalyse.

### III SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

10. Visiems 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.
11. Ukmergės PSPC organizuoja darbą taip, kad jos darbuotojų kolektyve būtų atstovaujamos visos visuomenės grupės ir kiekvienas darbuotojas jaustųsi gerbiamas bei galėtų visiškai panaudoti savo gebėjimus.
12. Ukmergės PSPC, 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.
13. Visiems darbuotojams yra suteikiamos galimybės mokytis, ugdyti savo gebėjimus ir siekti profesinės pažangos.
14. Ukmergės PSPC 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.
15. Visi darbuotojai privalo laikytis šios politikos, 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 imtis kitų poveikio priemonių prieš tokius darbuotojus, kurie pateikia nepagrįstus įtarimus.
16. Šio Aprašo pažeidimas bus laikomas darbo pareigų pažeidimu. Už tokius pažeidimus bus taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse. Ukmergės PSPC nustatyti diskriminacijos atvejai nedelsiant bus perduoti tirti Ukmergės PSPC Etikos komisijai.
17. Ukmergės PSPC 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.

#### IV SKYRIUS NAUJŲ DARBUOTOJŲ PRIĖMIMAS IR JAU ESAMŲ DARBUOTOJŲ ATLEIDIMAS

18. Ukmergės PSPC pritaria darbuotojų įvairovei ir siekia užtikrinti, kad su visais joje siekiančiais dirbti pretendентаis būtų elgiamasi sąžiningai ir, kad jie į darbą būtų priimami tik remiantis savo sugebėjimais ir kvalifikacija.

19. Priėmimo į darbą metu turi būti atrinkti tik patys tinkamiausi atitinkamoms pareigoms darbuotojai, atsižvelgiant į jų patirtį ir kvalifikaciją.

20. Naujų darbuotojų atrankos procesas yra vykdomas sistemingai visiems darbo pasiūlymams visuose lygmenyse. Visi darbo vietų atrankos kriterijai yra aiškiai nustatomi ir išsamiai aprašyti.

21. Ukmergės PSPC darbo skelbimai yra publikuojami darbo skelbimų internetiniuose portaluose. 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. Ukmergės PSPC darbo skelbimuose pabrėžiamas įsipareigojimas laikytis lygių galimybių reikalavimų.

22. Naujų Ukmergės PSPC darbuotojų atranka yra paremta laisvomis darbo vietomis, tinkamumu ir gebėjimu atlikti darbą. Informacija gauta iš kandidatų, bus siejama tik su kvalifikacija, susijusia su darbo vietos keliamais reikalavimais.

23. Darbuotojai, atsakingi už kandidatų atranką, už darbo pokalbius ir jų paskyrimą, yra aiškiai informuoti apie atrankos kriterijus ir reikalavimą įgyvendinti lygių galimybių politiką.

24. Visi klausimai, užduodami kandidatams į laisvas darbo vietas, yra susiję su atrankos kriterijais. Pokalbyje dalyvaujantys Ukmergės PSPC personalo darbuotojai negali užduoti jokių klausimų apie kandidato lytį, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, įgalumą, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą, daryti prielaidų apie kandidato vaidmenį namuose ir šeimoje, tiek kiek tai tiesiogiai nesusiję su Darbo kodekse numatytų garantijų taikymu darbuotojui.

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

26. Ukmergės PSPC yra patvirtinti darbuotojų atleidimo iš darbo kriterijai, 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.

#### V SKYRIUS DARBUOTOJŲ ŠVIETIMAS

27. Ukmergės PSPC, atsižvelgdamas į strateginius tikslus ir finansines galimybes, organizuoja darbuotojų mokymus, kurie:

27.1. gerins 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;

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

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

27.4. padės vadovams ir darbuotojams elgtis taip, kad būtų išvengta lygių galimybių politikos ir teisės aktų pažeidimų, taip pat suteiks žinių konfliktų sprendimų srityje.

## VI SKYRIUS DARBO UŽMOKESČIO NUSTATYMAS IR PAAUKŠTINIMAS

28. Ukmergės PSPC patvirtinta darbo užmokesčio nustatymo tvarka.

29. Nustatant darbo užmokestį konkrečioms darbuotojams Ukmergės PSPC yra vadovaujama išimtinai objektyviais kriterijais, susijusiais su darbuotojo kvalifikacija, darbuotojui tenkančios atsakomybės laipsniu, atliekamų darbų pobūdžiu, pasiektais rezultatais ir kitais objektyviais kriterijais, kurie yra nustatyti atskirame dokumente. Nustatant darbo užmokestį draudžiama atsižvelgti į darbuotojo lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją.

30. 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, įsitikinimus ar tikėjimą. 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.

31. Kriterijai, kuriais yra vadovaujama atrenkant kandidatus paaukštinimui, yra susiję išimtinai tik su asmens gebėjimais ir atliekamo darbo kokybe bei asmeniniais pasiekimais profesinėje srityje ir nėra 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.

32. Metinio ar kito periodo darbuotojų darbo rezultatų vertinimai yra atliekami 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 profesija, darbo pareigų vykdymu, profesiniais pasiekimais ar asmeniniais darbo rezultatais.

## VII SKYRIUS DARBUOTOJŲ APSAUGA

33. Ukmergės PSPC imasi 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 pateikus skundą dėl diskriminacijos ar dalyvauja byloje dėl diskriminacijos.

34. Visi Ukmergės PSPC darbuotojai ir kandidatai į laisvas darbo vietas, kurie mano, kad jų lygios galimybės pažeidžiamos ar jie yra diskriminuojami, turi teisę kreiptis į Ukmergės PSPC vadovą ir nurodyti asmenį, kuris galimai pažeidžia darbuotojo teises ar jį diskriminuoja.

35. Ukmergės PSPC, gavusi darbuotojo ar kandidato į laisvą darbo vietą skundą dėl lygių galimybių pažeidimo ar diskriminacijos, tokį skundą nedelsdama perduoda nagrinėti Etikos komisijai. Informacija apie tokį skundą yra laikoma konfidencialia ir negali būti paviešinta asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ar jo tyrimu.

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

37. 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 apeigų pažeidimu, už kurį gali būti taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse.

## VIII SKYRIUS SKUNDŲ PATEIKIMAS IR TYRIMAS

38. Kiekvienas Ukmergės PSPC darbuotojas ar kandidatas į laisvą darbo vietą turi teisę pateikti Ukmergės PSPC vadovui skundą dėl lygių galimybių pažeidimo.

39. Skundai teikiami raštu.

40. Jeigu Ukmergės PSPC vadovas nustatė lygių galimybių pažeidimo požymius iš visuomenės informavimo priemonių ar kitokių šaltinių, jis gali pradėti tyrimą savo iniciatyva.

41. Anoniminiai skundai nenagrinėjami, jeigu Ukmergės PSPC vadovas nenusprendžia kitaip.

42. Skundo reikalavimai:

42.1. adresatas - VšĮ Ukmergės PSPC vyriausiasis gydytojas;

42.2. pareiškėjo vardas, pavardė (pavadinimas), gyvenamoji vieta (buveinė), jeigu pareiškėjas turi, jo elektroninio pašto adresą, telefono numeris, taip pat atstovo, jeigu jis yra, vardas, pavardė ir adresas, jei žinoma – atstovo elektroninio pašto adresą, telefono, fakso numeriai;

42.3. asmens, kurio veiksmai skundžiami, vardas, pavardė, pareigos arba pavadinimas, buveinė, jeigu žinoma - ir skundžiamo asmens telefono numeris, elektroninio pašto adresą;

42.4. konkretus skundžiamas veiksmas (neveikimas), jo padarymo laikas ir aplinkybės, kuriomis pareiškėjas grindžia savo reikalavimą, tai patvirtinantys įrodymai, liudytojų pavardės, vardai ir gyvenamosios vietos;

42.5. skundo parašymo data ir pareiškėjo prašymas.

43. Jeigu skundą pateikia pareiškėjo atstovas, turi būti pateikiamas įgaliojimas ar kitoks dokumentas, patvirtinantis atstovo įgaliojimą.

44. Skundą galima pateikti per 14 darbo dienų nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaikškinimo.

45. Skundas turi būti ištirtas per 20 darbo dienų nuo jo gavimo dienos.

46. Dėl skunde nurodytų aplinkybių sudėtingumo, informacijos gausos, skundžiamų veiksmų tęstinio pobūdžio, būtinumo atlikti papildomą tyrimą (gauti dokumentus, paaiškinimus, apklausti suinteresuotus asmenis ir kt.), skundo tyrimas terminas gali būti pratęsiamas 14 darbo dienų.

47. Sprendimas atsisakyti nagrinėti skundą turi būti priimamas ne vėliau kaip 7 darbo dienas nuo skundo gavimo dienos ir apie tai būtina informuoti pareiškėją. Atsisakant nagrinėti skundą, turi būti nurodyti atsisakymo jį nagrinėti pagrindai:

47.1. neįmanoma pradėti tyrimo dėl dokumento trūkumo arba jeigu skundo tekstas neįskaitomas, o pareiškėjas per nustatytą terminą nepateikia reikalaujamų dokumentų arba nepatikslinka skundo;

47.2. skundas pateiktas praėjus nustatytam skundo padavimo terminui;

47.3. skundas tuo pačiu klausimu buvo išnagrinėtas, yra nagrinėjamas arba pagal įstatymą turi būti nagrinėjamas teisme;

47.4. dėl skundo dalyko yra priimtas procesinis sprendimas pradėti ikiteisminį tyrimą;

47.5. pakartotinai pateiktas skundas tuo pačiu klausimu jau buvo išnagrinėtas, išskyrus atvejus, kai nurodoma naujų aplinkybių ar pateikiama naujų faktų.

48. Baigus tirti skundą, Etikos komisija surašo išvadą, kurioje nurodoma tyrimo metu nustatytos aplinkybės, esantys įrodymai.

49. Tyrimo metu priimamas vienas iš šių sprendimų:

49.1. perduoti tyrimo medžiagą ikiteisminio tyrimo įstaigai ar prokurorui, jeigu nustatomi galimi nusikalstamos veikos požymiai;

49.2. kreiptis į atitinkamą asmenį ir siūlyti nutraukti lygias galimybes pažeidžiančius veiksmus (neveikimą);

49.3. kreiptis į atitinkamą asmenį ir siūlyti pakeisti ar panaikinti administracinį aktą ar sprendimą (jo dalį), susijusį su lygių galimybių pažeidimu;

49.4. pripažinti skundą nepagrįstu, jeigu nepasitvirtino jame nurodyti pažeidimai;

- 49.5. įspėti dėl padaryto pažeidimo;
- 50. Tyrimo metu galima nutraukti tyrimą, kai:
  - 50.1. pareiškėjas skundą atsiima;
  - 50.2. trūksta objektyvių duomenų apie padarytą pažeidimą;
  - 50.3. pareiškėjas ir pažeidėjas susitaiko;
  - 50.4. kai lygias galimybes pažeidžiantys veiksmai (neveikimas) nutraukiami;
  - 50.5. lygias galimybes pažeidžiantis administracinis aktas pakeičiamas ar panaikinamas.
- 51. Su priimta išvada supažindinamas pareiškėjas ir asmuo, kurio veiksmai (neveikimas) ar priimtas administracinis aktas yra skundžiamas.

## **VIII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

52. Šis Aprašas yra peržiūrimas ir, jei tik reikia, atnaujinamas ne rečiau nei vieną kartą per metus arba pasikeitus šios politikos reguliavimo srities imperatyviems teisės aktams.

53. Darbuotojai su šiuo Aprašu yra supažindinami pasirašytinai arba elektroninėmis priemonėmis ir privalo laikytis joje nustatytų įpareigojimų bei atlikdami savo darbo funkcijas vadovautis šioje politikoje nustatytais principais.

54. Ukmergės PSPC turi teisę iš dalies arba visiškai pakeisti šią politiką. Su pakeitimais darbuotojai ir kiti atsakingi asmenys yra supažindinami pasirašytinai arba elektroninėmis priemonėmis.

55. Ukmergės PSPC lygių galimybių politikos ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašas suderintas su VŠĮ Ukmergės PSPC jungtine profesinių sąjungų atstovybe.