



PATVIRTINTA

Vilniaus miesto kompleksinių paslaugų centro „Šeimos slėnis“ direktoriaus 2022 m. gegužės 16 d. įsakymu Nr. V-104

LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO IR JOS VYKDYMO PRIEŽIŪROS TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Vilniaus miesto kompleksinių paslaugų centro „Šeimos slėnis“ (toliau – Įstaiga) Lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir jos vykdymo priežiūros tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato lygių galimybių Įstaigoje principus ir jų įgyvendinimo darbe sąlygas bei tvarką.

2. Aprašo tikslas – užtikrinti, kad Įstaigoje priimant į pareigas darbuotojus darbo santykių galiojimo bei jų nutraukimo metu būtų laikomasi lygių galimybių principo ir draudimo varžyti darbuotojų teises, teikti jiems privilegijas lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ir kitais pagrindais.

3. Apraše vartojamos sąvokos:

3.1. **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;

3.2. **lygios galimybės** – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos, įsitikinimų ir kitų Lietuvos Respublikos tarptautinėse sutartyse ar įstatymuose numatytų pagrindų;

3.3. **lygių galimybių pažeidimas** – tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų;

3.4. **netiesioginė diskriminacija** – veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijus, akivaizdžiai neutrali sąlyga ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, bet juos įgyvendinant ar pritaikant gali atsirasti, atsiranda ar galėtų atsirasti faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas tam tikro amžiaus, tam tikros lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų asmenims;

3.5. **priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys (diskriminacija), kai dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka;

3.6. **tiesioginė diskriminacija** – elgesys su asmeniu, kai dėl jo amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų taikomos prastesnės sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus šiuos įstatymų numatytus atvejus:

- a) apribojimus dėl amžiaus;
- b) reikalavimą mokėti valstybinę kalbą;
- c) draudimą dalyvauti politinėje veikloje;
- d) dėl pilietybės taikomas skirtingas teises;

e) specialias priemones sveikatos apsaugos, darbo saugos, užimtumo, darbo rinkos srityje, siekiant neįgaliesiems sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes;

f) specialias laikinas priemones, taikomas siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti kelią lygių galimybių pažeidimui dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų;

g) kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikra žmogaus savybė yra įprastas ir lemiantis profesinis reikalavimas, o šis tikslas yra teisėtas ir reikalavimas yra tinkamas.

II SKYRIUS

LYGIŲ GALIMYBIŲ UŽTIKRINIMAS PRIIMANT Į PAREIGAS IR ATLEIDŽIANT IŠ PAREIGŲ

4. Visiems asmenims suteikiamos vienodos įdarbinimo Įstaigoje galimybės, nepriklausančios nuo lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ar kitų savybių.

5. Priėmimas į Įstaigą vykdomas pagal pareigybei keliamus kriterijus, atsižvelgiant į kandidato sugebėjimus, kompetenciją, turimą kvalifikaciją ir žinias.

6. Apie laisvas darbo vietas, atsižvelgiant į atrankos pobūdį, skelbiama viešai Įstaigos internetinėje svetainėje, specializuotuose paieškos portaluose, į konkursinę pareigybę per Valstybės tarnybos valdymo informacinę sistemą Valstybės tarnybos departamento interneto svetainėje.

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

8. Darbo skelbime ir darbo pokalbio metu visi reikalavimai ir klausimai yra susiję tik su kandidato tinkamumu atlikti darbo funkciją, jo kompetencija, patirtimi, profesionalumu ir kitais panašiais kriterijais. Užduodami klausimai turi būti susiję su atrankos kriterijais.

9. Negalią turintiems kandidatams, kurie tai nurodys kreipdamiesi dėl laisvos darbo vietos, sudaromos atitinkamos sąlygos pokalbių metu (pavyzdžiui, lengvai pasiekiami kabinetai), kad tokiems kandidatams būtų suteikiamos lygios galimybės su kitais kandidatais.

10. Įstaigos darbuotojai, atliekantys darbuotojų atranką, supažindinti su Lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarka, privalo jos laikytis darbuotojų atrankos procese ir turi užtikrinti aiškių atrankos kriterijų taikymą.

11. Sudarius darbo sutartį su kandidatu, personalo specialistas informuoja darbuotoją, kokią informaciją apie savo šeimines padėtis jis turėtų pateikti, kad būtų užtikrintas teisės aktuose ir sutartyje numatytas garantijų taikymas. Darbuotojui atsisakius pateikti tokio pobūdžio informaciją, personalo specialistas informuoja darbuotoją, kad Įstaiga tokiu atveju negalės užtikrinti teisės aktuose ir sutartyje numatytų garantijų taikymo.

12. Įstaigoje taikomi darbuotojų atleidimo iš darbo kriterijai yra susiję tik su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų netinkamu vykdymu ir kitomis aplinkybėmis, numatytomis įstatymuose. Priimant sprendimą dėl darbuotojo atleidimo, visiems darbuotojams atleidimo kriterijai yra taikomi vienodai, neatsižvelgiant į jų lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją ar kitus pagrindus.

III SKYRIUS

LYGIŲ GALIMYBIŲ UŽTIKRINIMAS DARBO SANTYKIŲ METU, NUSTATANT DARBO UŽMOKESTĮ, SUDARANT SĄLYGAS KARJERAI IR PROFESINIAM TOBULĖJIMUI

13. Įstaiga savo veiklą organizuoja taip, kad visiems darbuotojams būtų suteikiamos vienodos darbo sąlygos, vienodos galimybės kelti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti,

įgyti darbo patirties, gauti atlyginimą, priemokas, premijas, gauti atostogas ir lengvatas, nepriklausomai nuo rasės, lyties, tautybės, lytinės orientacijos, religijos ir kitų savybių, priklausomai tik nuo pareigybės, darbo pobūdžio, darbinės kvalifikacijos, įgūdžių, indėlio į darbų rezultata.

14. Įstaiga siekia sukurti aplinką, kur gerbiamos žmogaus teisės, skatinama pagalba kiekvienam darbuotojui.

15. Įstaiga imasi priemonių, kad darbuotojams su negalia būtų sudarytos sąlygos dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą.

16. Įstaigoje yra patvirtinta darbo užmokesčio ir kitų išmokų darbuotojams tvarka, kurioje nustatyta darbuotojų darbo užmokesčio sandara, jo nustatymo ir įforminimo tvarka.

17. Nustatant darbo užmokestį konkrečioms darbuotojams, vadovaujamosi kriterijais, susijusiais su darbuotojo kvalifikacija, gebėjimais, kompetencija, darbuotojui tenkančios atsakomybės laipsniu, atliekamų darbų pobūdžiu, pasiektais rezultatais ir kitais objektyviais kriterijais. Nustatant darbo užmokestį neatsižvelgiama į darbuotojo lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją ar kitus pagrindus.

18. Darbuotojams už tą patį ar lygiavertį darbą mokamas toks pats atlyginimas, neatsižvelgiant į darbuotojo lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją ar kitus pagrindus:

18.1. 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;

18.2. 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.

19. Darbuotojo paaukštinimo galimybės Įstaigoje priklauso nuo objektyvių kriterijų ir aplinkybių: darbuotojo kvalifikacijos, kompetencijos, turimos patirties, pasiektų darbo rezultatų, atliekamo darbo kokybės, Įstaigos strategijos ir tikslų.

20. Darbuotojų veiklos vertinimas atliekamas vadovaujantis Įstaigos vidaus teisės aktuose nustatytais reikalavimais ir taikant vienodus kriterijus visiems darbuotojams, neatsižvelgiant į jų lytį, rasę, tautybę, pilietybę, 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.

IV SKYRIUS

DARBUOTOJŲ APSAUGA LYGIŲ GALIMYBIŲ PAŽEIDIMO ATVEJ AIS

21. Įstaiga netoleruoja ir imasi priemonių, kad darbuotojas darbo vietoje nepatirtų tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos formos, taip pat nurodymo diskriminuoti dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės ar religijos, taip pat Įstaigoje netoleruojama bet kokia forma galintis pasireikšti priekabiavimas, psichologinis smurtas, patyčios, ar naudojimasis užimama padėtimi.

22. Visi Įstaigos darbuotojai, taip pat kandidatai į laisvas darbo vietas, kurie mano, kad jiems nebuvo užtikrintos lygios galimybės ar jų atžvilgiu susiklostė lygių galimybių pažeidimo situacija, turi teisę pateikti Įstaigai skundą (pranešimą) raštu, el. paštu: administracija@seimos-slenis.lt, taip pat ir anoniminiu būdu. Anoniminiu būdu pateiktas skundas nagrinėjamas tuo atveju, jei jame nurodytas lygias galimybes pažeidęs Įstaigos darbuotojas, pažeidimo data, vieta, kitos faktinės aplinkybės.

23. Skundus (pranešimus) Įstaigoje nagrinėja direktoriaus įsakymu sudaryta komisija. Komisija imasi priemonių užtikrinti pranešėjo asmens teises. Skundas (pranešimas) laikomas

konfidencialia informacija ir negali būti pavišintas asmenims, kurie nesusiję su galimu pažeidimu ar jo tyrimu, išskyrus atvejus, kai pranešėjas pats pavišino šią informaciją.

24. Įstaiga imasi priemonių, kad darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti, taip pat nebūtų persekiojami ir būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jei darbuotojas pateiks skundą ar dalyvaus byloje dėl lygių galimybių pažeidimo prieš Įstaigą ar jos darbuotoją.

25. 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 pareigų pažeidimu, už kurį gali būti taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse.

26. Nustačius, kad Įstaigos darbuotojas padarė lygių galimybių pažeidimą, priklausomai nuo pažeidimo pobūdžio, gali būti taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse ir kituose teisės aktuose.

27. Jei paaiškėja, kad skundas (pranešimas) dėl lygių galimybių pažeidimo buvo pateiktas nepagrįstai, siekiant tikslingai pakenkti darbuotojo reputacijai, toks pranešėjo elgesys laikomas rimtu ir netoleruotinu darbo pareigų etikos nusižengimu, dėl kurio gali būti taikoma Lietuvos Respublikos darbo kodekse ir kituose teisės aktuose numatyta atsakomybė.

V SKYRIUS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO PRIEMONĖS IR VYKDYMO PRIEŽIŪRA

28. Siekiant tinkamai vykdyti Lygių galimybių politiką ir užtikrinti jos taikymą Įstaigoje taikomos šios priemonės:

28.1. darbuotojų apklausa – įrankis, kuriuo analizuojama lygybės ar jos trūkumo situacija Įstaigoje. Apklausos tikslas yra atskleisti Įstaigos darbuotojų poreikius, savijautą, mikroklimatą, Elektroninę anketą sukuria ir ne rečiau kaip vieną kartą per metus darbuotojų apklausą vykdo personalo specialistas. Ne vėliau kaip per 15 darbo dienų personalo specialistas atlieka anketose pateiktos informacijos analizę, o apibendrintus rezultatus pateikia direktoriui;

28.2. mokymai ir konsultacijos – darbuotojai ugdomi lygių galimybių tema, įgalinami, suteiktos žinios padeda suvokti lygių galimybių darbe prasmę ir esmę, jos teikiamą naudą. Mokymai atlieka tiek švietimo, tiek informavimo funkciją;

28.3. darbo lankstumas – lankstūs darbo laiko organizavimo būdai palengvina profesinio bei šeimos gyvenimo derinimą, mažina stresą, gerina mikroklimatą, suteikia galimybes pratęsti Įstaigos teikiamų paslaugų laiką. Įstaiga taiko lankstų darbo pradžios ir pabaigos laiką, sudaro galimybę darbuotojams bent vieną kartą per savaitę dirbti iš namų, jei tai leidžia darbo funkcijos ir veiklos pobūdis;

28.4. darbo sąlygų pritaikymas – Įstaigos infrastruktūra pritaikyta darbuotojams su negalia, taip pat Įstaigoje numatytas poilsio kambarys, vaikų kambarys. Įstaigoje kuriama tokia darbo ir administravimo kultūra, kurioje nebūtų priekabiavimo ir patyčių, o sprendimai būtų priimami atsižvelgiant į poveikį skirtingoms socialinėms grupėms;

28.5. besirengiančių sugrįžti į darbo rinką tėvų adaptacija – pagal poreikį ir, esant darbuotojo pageidavimui, rengiami specialūs mokymai Įstaigos darbuotojams, grįžtantiems į darbą iš vaiko priežiūros atostogų, suteikiama informuoja apie naujausius darbo Įstaigoje pasikeitimus, naujoves, paslaugų gavėjams taikomus metodus ir panašiai;

28.6. mentorystė – Įstaigoje vadovaujančias pareigas užimantys darbuotojai savo pavyzdžiu skatina darbuotojus tobulėti. Vadovui gali būti priskiriamas vienas ar keli darbuotojai, kuriems vadovas duoda patarimų, darbuotojai gali su juo pasitarti karjeros klausimais. Mentorystė yra skatinamoji priemonė darbuotojams;

28.7. meditacijos, maldos, relaksacijos kambarys – vieta darbuotojams nurimti, medituoti, melstis, valdyti stresą. Tai gali duoti teigiamą poveikį darbo atmosferai;

28.8. viešai skelbiamas taisyklių rinkinys – jame nurodoma kaip elgtis, kad darbe nebūtų priekabiuojama. Tokios taisyklės publikuojamos darbuotojams prieinamoje vietoje, su jomis turėtų būti supažindinamas kiekvienas darbuotojas.

29. Įstaiga taiko ne tik lygių galimybių įgyvendinimo priemones, bet ir vykdo Lygių galimybių politikos priežiūrą:

29.1. Įstaiga turi Lygių galimybių strategiją ir metinį veiksmų planą. Strategija yra nuolat (ne rečiau kaip kartą per metus) peržiūrima ir tobulinama. Veiksmų plane Įstaiga nusimato tikslus, uždavinius, rodiklius, siekiamus rezultatus bei nuolat vykdo Lygių galimybių politikos priežiūrą;

29.2. pagrindinę strategijos ir veiksmų plano įgyvendinimo priežiūrą vykdo direktorius;

29.3. nuolatinę ir periodinę strategijos ir veiksmų plano įgyvendinimo priežiūrą vykdo direktoriaus įsakymu paskirta strategijos valdymo grupė, sudaryta iš įvairių socialinių grupių darbuotojų, atsakinga už atskirų sričių įgyvendinimą, tikslų, uždavinių ir rodiklių nuolatinį stebėjimą bei kontrolę;

29.4. suėjus veiksmų plano terminui strategijos valdymo grupė atlieka strategijos ir veiksmų plano priemonių poveikio vertinimą;

29.5. vieną kartą per metus personalo specialistas rengia ataskaitą apie Lygių galimybių politikos įgyvendinimą Įstaigoje.

VI SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

30. Aprašas yra privalomas visiems Įstaigos darbuotojams. Darbuotojai su aprašu supažindinami dokumentų valdymo sistemos priemonėmis. Supažindinti asmenys privalo laikytis Apraše nustatytų reikalavimų.

31. Įstaigos darbuotojas, nesilaikantis ar pažeidęs Aprašo reikalavimus, atsako įstatymų nustatyta tvarka.

32. Aprašas suderintas su Įstaigos Darbo taryba.
