

PATVIRTINTA

Zarasų rajono savivaldybės viešosios įstaigos

Sveikatos centro direktoriaus

2024 m. gruodžio 20 d. įsakymu Nr. V-90(1.4)

ZARASŲ RAJONO SAVIVALDYBĖS VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS SVEIKATOS CENTRO LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Zarasų rajono savivaldybės Viešosios įstaigos Sveikatos centro lygių galimybių politika (toliau - Politika) reglamentuoja nediskriminavimo skatinimo, lygių galimybių ir lyčių lygybės principų taikymą Viešosios įstaigos Sveikatos centras (toliau – SC), pranešimų apie diskriminaciją ir lygių galimybių pažeidimus teikimo ir nagrinėjimo tvarką, apie diskriminaciją ir lygių galimybių pažeidimus pranešusių asmenų apsaugos ir pagalbos jiems priemones.

2. Politika taikoma SC darbuotojams, asmenims, siekiantiems įsidarbinti SC, kai konkursą ar atranką (toliau kartu – atranka) organizuoja ir vykdo SC.

3. Politika taikoma saugomų diskriminacijos pagrindų, įtvirtintų Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme bei Lietuvos Respublikos darbo kodekse, atžvilgiu.

4. Politikoje vartojamos sąvokos:

4.1. **Diskriminacija** – naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas lyties, rasės, odos spalvos, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu ar keliais iš šių pagrindų;

4.1.1. Diskriminacija gali būti tiesioginė, netiesioginė ir siejamoji. Siejamąją diskriminaciją laikoma asmens diskriminacija dėl realios ar tariamos sąsajos su kitu asmeniu dėl šio asmens lyties, rasės, odos spalvos, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, etninės priklausomybės, religijos ar kitų bruožų, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, pagrindu, įskaitant keliais iš šių pagrindų;

4.1.2. Prie diskriminacijos priskiriamas ir nurodymas diskriminuoti, diskriminacija dėl suvokimo klaidos, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas bei prieinamos aplinkos nesudarymas dėl negalios;

4.1.3. Diskriminacija dėl suvokimo klaidos laikoma naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas lyties, rasės, odos spalvos, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, klaidingai manant, kad asmuo turi ar neturi vieno ar kelių iš įvardintų bruožų. Prieinama aplinka laikomi būtini ir tinkami pakeitimai ir pritaikymas, siekiant užtikrinti asmenims su negalia galimybę gauti informaciją prieinamais bendravimo būdais ir dalyvauti SC veikloje.

4.2. **Lygios galimybės** – žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ir kitų Lietuvos Respublikos tarptautinėse sutartyse ar įstatymuose numatytų pagrindų.

4.3. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys (diskriminacija), 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.

4.4. Kitos Politikoje vartojamos sąvokos suprantamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme, Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos neįgalųjų socialinės integracijos įstatyme.

II SKYRIUS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS TIKSLAI

5. Užkirsti kelią diskriminacijai ir priekabiavimui organizacijoje.
6. Sudaryti vienodas sąlygas visiems darbuotojams visose darbo santykių srityse (pvz., priimant į darbą, kylant karjeros laiptais, derinant asmeninį gyvenimą ir darbą bei pan.).
7. Skatinti gerus santykius tarp darbuotojų, nepaisant jų lyties, amžiaus, negalios, tautybės ir kitų tapatybės bruožų.
8. Padėti darbuotojams lengviau integruotis į organizaciją ir jos darbinę kultūrą, juos motyvuoti bei sumažinti darbuotojų kaitą.
9. Kurti SC pridėtinę vertę, kurią lemia įtraukti, sveika ir saugi darbo aplinka.
10. Pritraukti ir išlaikyti naujus talentus bei auginti SC reputaciją.

III SKYRIUS SRITYS, KURIOSE TAIKOMA LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA

11. Darbo kodeksas numato draudimą diskriminuoti dėl:
 - 11.1. Lyties;
 - 11.2. Rasės;
 - 11.3. Tautybės;
 - 11.4. Kilmės;
 - 11.5. Kalbos;
 - 11.6. Socialinės padėties;
 - 11.7. Amžiaus;
 - 11.8. Lytinės orientacijos;
 - 11.9. Negalios;
 - 11.10. Etninės priklausomybės;
 - 11.11. Narystės politinėje partijoje ar asociacijoje;
 - 11.12. Religijos;
 - 11.13. Tikėjimo;
 - 11.14. Įsitikinimų ar pažiūrų;
 - 11.15. Ketinimo turėti vaiką (vaikų);
 - 11.16. Sveikatos būklės;
 - 11.17. Kitais įstatymų nustatytais atvejais.

IV SKYRIUS LYGIŲ GALIMYBIŲ ĮGYVENDINIMAS SC VEIKLOJE

12. Diskriminacija ZSC draudžiama.
13. Visiems darbuotojams užtikrinamos pagal teisės aktų reikalavimus vienodos darbo sąlygos, vienodos galimybės kelti kvalifikaciją ir mokytis, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, gauti atlyginimą, priedus, priemokas ar premijas, gauti atostogas ir lengvatas, neatsižvelgiant į darbuotojų lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją ar kitus pagrindus.
14. Darbuotojai neturi diskriminuoti, priekabiauti, tyčiotis ar gąsdinti kitų darbuotojų dėl jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ar kitų pagrindų.

15. SC imasi priemonių ir užtikrina, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, siekti karjeros arba mokytis, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinama ZSC veikla.

16. SC darbuotojai, atliekantys darbuotojų atranką, turi būti supažindinti su lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarka, privalo jos laikytis darbuotojų atrankos procese ir turi užtikrinti aiškių atrankos kriterijų taikymą.

17. Kriterijai, kuriais vadovaujama atrenkant kandidatus paaukštinimui, turi būti susiję išimtinai tik su asmens gebėjimais, atliekamo darbo kokybe ir asmeniniais pasiekimais profesinėje srityje.

18. SC sudaro sąlygas darbuotojams ir siekiantiems įsidarbinti SC asmenims teikti pranešimus dėl diskriminacijos ir pranešimus apie lygių galimybių pažeidimus (toliau – pranešimai). Diskriminacijos ir (ar) lygių galimybių pažeidimo atvejai registruojami ir nagrinėjami laikantis šioje Politikoje įtvirtintos pranešimų nagrinėjimo tvarkos.

19. Visiems darbuotojams taikomi vienodi teisės aktuose nustatyti atleidimo iš pareigų pagrindai ir kriterijai, susiję su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų vykdymu. 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, negalia, etninę priklausomybę, religiją ar kitus pagrindus.

20. Metinis ar kito periodo darbuotojų darbo rezultatų vertinimas atliekamas vadovaujantis 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, negalia, etninę priklausomybę, religiją ar kitas aplinkybes, kurios nėra susijusios su darbuotojo profesija, darbo pareigų vykdymu, profesiniais pasiekimais ar asmeniniais darbo rezultatais.

21. Darbuotojai, bendraudami tarpusavyje ir (ar) su trečiaisiais asmenimis, privalo elgtis pagarbiai ir dalykiškai. SC draudžiami įžeidžiantys ir (ar) žeminantys asmenį komentarai, epitetai, pasisakymai dėl saugomų diskriminacijos pagrindų.

V SKYRIUS PRANEŠIMŲ TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

22. Darbuotojas, manantis, kad yra pažeistos teisės aktuose įtvirtintos lygių galimybių nuostatos jo atžvilgiu, gali teikti pranešimą laisva forma aprašant situaciją ir nurodant diskriminavusį asmenį ar asmenis, vietą, laiką, situaciją stebėjusius asmenis Direktoriui.

23. Direktorius, gavęs tokį pranešimą, tvirtina darbo grupę (toliau – Grupė) atvejo nagrinėjimui.

24. Darbo grupė, išnagrinėjusi atvejį, teikia Direktoriui išvadas bei siūlymus gerinimui, jei pažeidimai nustatyti.

25. Gauti rašytiniai darbuotojų ar pretendentų į darbuotojus pranešimai registruojami dokumentų valdymo sistemoje tam skirtame registre. Informacijai apie tokį pranešimą taikomas konfidencialumas ir ji negali būti teikiama asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ar jo tyrimu. Pranešimą pateikusio asmens duomenys ir kita jį tiesiogiai ar netiesiogiai identifikuoti leidžianti informacija tvarkoma tik darbo funkcijų atlikimo tikslais.

26. Grupės pirmininkas, gavęs pranešimą nedelsiant, bet ne vėliau kaip per 3 (tris) darbo dienas nuo informacijos gavimo dienos, privalo sušaukti Grupės posėdį ir supažindinti Grupės narius su gautu pranešimu. Pranešimas turi būti išnagrinėtas per kiek įmanoma trumpesnę laiką, tačiau ne ilgiau kaip per 1 (vieną) mėnesį nuo pranešimo gavimo dienos.

27. Grupė pirmajame posėdyje dėl pranešimo įvertina ar pranešime pateikta informacija yra pakankamai aiški, jeigu reikia, kreipiasi į pranešimą pateikusį asmenį dėl pranešime nurodyto atvejo aplinkybių patikslinimo ir numato kito posėdžio datą, į kurį kviečiami su pranešime nurodytomis aplinkybėmis susiję asmenys (asmuo, apie kurio veiksmus pranešta, asmuo, pateikęs pranešimą, ir, jeigu reikia, liudijantys ar teikiantys paaiškinimus asmenys). Pranešimą pateikęs asmuo ir asmuo dėl kurio veiksmų pateiktas pranešimas, pranešimo nagrinėjimo metu yra išklaunami atskirai.

28. Darbuotojų ir siekiančių įsidarbinti asmenų pranešimai nagrinėjami vadovaujantis šiais

pagrindiniais principais:

28.1. betarpiškumo – visiems su pranešime nurodytomis aplinkybėmis susijusiems asmenims sudaromos galimybės pateikti paaiškinimus dėl savo veiksmų ar jiems žinomų aplinkybių;

28.2. operatyvumo – pranešimai nagrinėjami per kiek įmanoma trumpesnę terminą;

28.3. pagalbos nukentėjusiajam – gavus pranešimą, jį pateikusiam asmeniui sudaromos saugios darbo sąlygos;

28.4. objektyvumo ir nešališkumo – tyrimas atliekamas objektyviai, neturint išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo;

28.5. Nagrinėjant pranešimus, pranešimą pateikusiam asmeniui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl diskriminacijos buvimo, preziumuojama, kad diskriminacijos faktas buvo. Asmeniui, dėl kurio pateiktas pranešimas, kyla pareiga įrodyti, kad lygių galimybių principas nebuvo pažeistas.

29. Grupės sprendimai priimami Grupės nariams balsuojant. Įvertinus visus pranešimo nagrinėjimo metu surinktus duomenis, Grupė balsuodama priima sprendimą konstatuojant ar pranešimas pagrįstas ir ar jame nurodytos aplinkybės pasitvirtino. Apie priimtą sprendimą atskirai raštu informuojamas pranešimą pateikęs asmuo bei asmuo, dėl kurio veiksmų buvo pateiktas pranešimas.

30. Jeigu konstatuojama, kad pranešimas buvo pagrįstas, tuomet Grupė teikia Direktoriui motyvuotą siūlymą spręsti klausimą dėl drausminės atsakomybės taikymo pažeidimą padariusiam asmeniui. Prie tokio siūlymo pridedami faktinės aplinkybės pagrindžiantys duomenys ir informacija.

31. Prieš pranešimą pateikusį asmenį dėl pranešimo pateikimo nuo šio pranešimo pateikimo dienos draudžiama imtis, grasinti imtis ir bandyti imtis bet kokio neigiamo poveikio priemonių (pavyzdžiui, grasinti susidoroti, apriboti karjeros galimybes, nepagrįstai kelti abejones dėl kompetencijos, sustabdyti mokymus, neigiamai vertinti veiklos rezultatus arba teikti atsiliepimą apie darbuotoją, sumažinti darbo užmokestį ir kt.). Draudimas daryti neigiamą poveikį pranešimą pateikusiam asmeniui taikomas visiems SC darbuotojams.

32. Grupė taip pat gali nagrinėti skundus dėl neigiamo poveikio taikymo pranešimą pateikuso asmens atžvilgiu. Draudimo daryti neigiamą poveikį pranešėjui pažeidimas sudaro pagrindą spręsti klausimą dėl šį draudimą pažeidusio darbuotojo drausminės ar tarnybinės atsakomybės.

33. Jeigu pranešimą pateikęs asmuo dirba su asmeniu, dėl kurio pateiktas pranešimas, arba yra šiam asmeniui pavaldus pagal tarnybos (darbo) santykius, Grupėje būtina apsvarstyti, kokių priemonių tikslinga imtis siekiant apsaugoti skundą pateikusį asmenį nuo galimo neigiamo poveikio.

34. Pasitvirtinus pažeidimo faktui, pranešimą pateikusiam asmeniui sudaroma galimybė naudotis reikalingų specialistų (psichologų, psichiatrų) paslaugomis; esant jo rašytiniam prašymui, gali būti pakeičiama fizinė darbo vieta ar sudaromos sąlygos asmeniui dirbti nuotoliniu būdu, jei yra tokia galimybė. Grupė dėl to teikia siūlymus SC Direktoriui.

35. Jeigu gauta informacija apie diskriminaciją leidžia pagrįstai manyti, kad gali būti padaryta nusikalstama veika, administracinis nusižengimas ar kitas pažeidimas, Grupės sprendimu, ši informacija, gavus pranešimą pateikuso asmens rašytinį sutikimą, nedelsiant persiunčiama tokia informacija įgaliotai tirti institucijai.

36. Asmeniui, pateikusiam pranešimą, yra užtikrinamas jo asmens duomenų konfidencialumas. Šie duomenys negali būti atskleisti tretiesiems asmenims, išskyrus Politikos 35 punkte numatytus atvejus ir kitus teisės aktuose numatytus atvejus.

VI SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

37. Visi SC darbuotojai per dokumentų valdymo sistemą turi būti supažindinti su Politika ir atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis šioje Politikoje įtvirtintais principais.

38. SC apie patvirtintą lygių galimybių Politiką informuoja darbo tarybą.

39. Visi SC darbuotojai pirmą kartą su patvirtinta lygių galimybių Politika supažindinami pasirašytinai, o su pakeitimais – išsiunčiant pranešimą apie pakeitimus elektroniniu paštu.

40. SC darbuotojai, manantys, kad buvo pažeistos jų lygios galimybės, turi teisę Lietuvos

Respublikos lygių galimybių įstatymo nustatyta tvarka kreiptis į lygių galimybių kontrolierių, nepaisydami to, ar buvo kreiptasi į Direktorių. Kreipimasis į lygių galimybių kontrolierių neapriboja galimybės ginti savo teises teisme teisės aktų nustatyta tvarka.
