

PATVIRTINTA

Viešosios įstaigos Radviliškio ligoninės
direktorius 2018 m. balandžio 9 d.
įsakymu Nr. V - 62

VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS RADVILIŠKIO LIGONINĖS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS IR JOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Viešosios įstaigos Radviliškio ligoninės (toliau – Ligoninė) lygių galimybių politikos ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato lygių galimybių principus, jos įgyvendinimo tvarką, priemones bei vertinimą.

2. Aprašo tikslas – įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus ir užtikrinti, kad darbuotojai ar besikreipiantys dėl darbo asmenys nebūtų diskriminuojami dėl lyties, rasės, kalbos, tautybės, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikimų, pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos ar aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, ar kitais įstatymuose nustatytais pagrindais.

3. Sąvokos:

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

3.2. *diskriminacija* – tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti, lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu;

3.3. *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;

3.4. *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:

3.4.1. įstatymu nustatytus apribojimus dėl amžiaus, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;

3.4.2. įstatymu nustatytą reikalavimą mokėti valstybinę kalbą;

3.4.3. įstatymų nustatytais atvejais draudimą dalyvauti politinėje veikloje;

3.4.4. įstatymų nustatytas dėl pilietybės taikomas skirtingas teises;

3.4.5. įstatymų nustatytas priemonės sveikatos apsaugos, darbuotojų saugos, užimtumo, darbo rinkos srityje, siekiant sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes;

3.4.6. įstatymų nustatytas specialiąsias laikinąsias 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;

3.4.7. 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;

3.4.8. kai ribojimų, specialių reikalavimų arba tam tikrų sąlygų dėl asmens socialinės padėties teisinį reikalavimą pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;

3.5. *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 žmogaus orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka;

3.6. *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.

4. Nurodymas diskriminuoti asmenį lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu laikomas diskriminacija, apibrėžta šio Aprašo 3.3 ir 3.4 punktuose.

II SKYRUS

LYČIŲ LYGYBĖS IR NEDISKRIMINAVIMO KITAIS PAGRINDAIS PRINCIPŲ ĮGYVENDINIMO YPATUMAI

5. Priimant į darbą visiems taikomi vienodi atrankos kriterijai ir sąlygos.

6. Visiems darbuotojams sudaromos vienodos darbo sąlygos ir taikomi vienodi darbo vertinimo kriterijai.

7. Naudojami vienodi atleidimo iš darbo kriterijai ir sąlygos.

8. Už tokį pat ir vienodos vertės darbą mokamas vienodas darbo užmokestis. Atrenkant kandidatus paaukštinimui, taikomi vienodi kriterijai.

9. Visiems sudaromos vienodos galimybės kelti kvalifikaciją, mokytis, ugdyti gebėjimus ir siekti profesinės pažangos.

10. Ligoninė užtikrina, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros ar mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą.

11. Pritardama darbuotojų įvairovei, siekdama, kad su visais būtų elgiamasi vienodai ir sąžiningai, organizuodama savo veiklą, Ligoninė kuria tokią aplinką, kurioje būtų pripažįstami ir vertinami visų individualūs skirtumai ir indėlis, skatinama pagarba kiekvieno asmens orumui.

12. Darbuotojai nediskriminuoja, nepriekabiauja, nesityčioja, negąsdina kitų dėl lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, o šie jų nepersekioja ir nesiima kitų poveikio priemonių prieš tokius darbuotojus, kurie pateikia nepagrįstus įtarimus.

13. Visi darbuotojai laikosi šios politikos, kad būtų užtikrintos lygios galimybės ir išvengta diskriminacijos.

14. Ligoninė užtikrina, kad darbuotojas, pateikęs skundą dėl diskriminacijos ar dalyvaujantis tokioje byloje, jo atstovas ar liudininkas, nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ir neigiamų pasekmių.

15. Lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principų įgyvendinimo ypatumus gali nustatyti įstatymai ir darbo teisės normos.

III SKYRIUS LYČIŲ LYGYBĖS IR NEDISKRIMINAVIMO KTAIS PAGRINDAIS PRINCIPŲ ĮGYVENDINIMO PRIEMONĖS

Darbuotojų priėmimas, atleidimas.

16. Priimant į laisvą darbo vietą, atrenkami tinkamiausi kandidatai pagal jų kvalifikaciją, patirtį, gebėjimus, dalykines savybes.

17. Informacija, gauta iš pretendentų, siejama tik su jų kvalifikacija, patirtimi, gebėjimais ir dalykinėmis savybėmis darbo vietai.

18. Atrankos procesai vykdomi tik pagal atrankos kriterijus.

19. Atrankos metu užduodami su atrankos kriterijais į laisvą darbo vietą ir būsimo darbo funkcijomis susiję klausimai. Klausimai apie lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalios, etninę priklausomybę ar religiją – neužduodami. Taip pat neklausama apie pretendento privatų gyvenimą, šeiminių padėtį, vaidmenį namuose (šeimoje), kiek tai tiesiogiai nesusiję su įstatymų numatytais garantijomis darbuotojui. Neklausama apie dalyvavimą politinės partijos, asociacijos ar profsajungos veikloje.

20. Darbuotojai, vykdantys atranką, yra informuoti apie reikalavimą įgyvendinti lygių galimybių politiką.

21. Priimant sprendimą dėl darbuotojo atleidimo, naudojami vienodi atleidimo iš darbo kriterijai įstatymo nustatyta tvarka.

Darbo užmokesčio nustatymas ir paaukštinimas.

22. Viešosios įstaigos Radviliškio ligoninės darbo apmokėjimo tvarka suderinta pagal teisės aktų reikalavimus ir patvirtinta Ligoninės direktoriaus įsakymu.

23. Tvarkoje nustatyta, kad moterims ir vyrams už tą patį darbą mokamas vienodas darbo užmokestis, taip pat nediskriminuojama kitais pagrindais.

24. Už tokį pat ar lygiavertį darbą mokamas vienodas atlyginimas.

25. Toks pat darbas reiškia veiklą, 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, vertinant pagal objektyvius kriterijus, yra ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas darbdaviui siekiant veiklos tikslų nei kitas palyginamasis darbas.

26. Vertinant darbuotojų veiklą, taikomi vienodi kriterijai.

27. Kriterijai, kuriais vadovaujamosi atrenkant kandidatus paaukštinimui, susiję tik su asmens gebėjimais ir atliekamo darbo kokybe bei asmeniniais pasiekimais profesinėje srityje.

Darbuotojų švietimas ir mokymas.

28. Ligoninė, atsižvelgdama į turimas finansines galimybes, šviečia darbuotojus organizuodama mokymus, kad būtų išvengta bet kokios diskriminacijos ar lygių galimybių pažeidimų: apie diskriminacijos paplitimą ir kenksmingumą, apie nediskriminavimą dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės ar religijos, apie konfliktų sprendimą ir valdymą.

29. Darbuotojai privalo savarankiškai šviestis ir mokytis kad būtų išvengta bet kokios diskriminacijos ar lygių galimybių pažeidimo.

Darbuotojų apsauga.

30. Padalinių vadovai užtikrina, kad darbuotojas darbo vietoje nebūtų diskriminuojamas ir nepatirtų priekabiavimo.

31. Ligoninės darbuotojai ir kandidatai į laisvas darbo vietas gali kreiptis į Ligoninės direktorių dėl teisių pažeidimo. Ligoninė užtikrina, kad nebūtų diskriminuojamas, persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių darbuotojas, kuris yra patiekęs skundą dėl diskriminavimo ar dalyvauja byloje dėl diskriminavimo.

32. Bet koks persekiojimas ir priešiškas elgesys prieš darbuotoją, prieš kandidatą užimti laisvą darbo vietą, prieš darbuotoją ar kandidatą pateikusį skundą dėl diskriminavimo lyties, rasės, kalbos, tautybės, pilietybės, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų, pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, išpažįstamos religijos yra draudžiamas.

Skundai ir jų tyrimas.

33. Asmuo gali pateikti skundą.

34. Skundai ligoninės direktoriui teikiami raštu.

35. Anoniminiai skundai nenagrinėjami.

36. Reikalavimai skundui:

36.1. adresatas – VšĮ Radviliškio ligoninės direktorius;

36.2. pareiškėjas: vardas, pavardė, pareigos, gyvenamosios vietos (buveinės) adresas, elektroninio pašto adresas, telefono numeris;

36.3. skundo data, surašymo vieta;

36.4. asmens, kurio veiksmai skundžiami, vardas pavardė;

36.5. konkretus skundžiamas veiksmas (neveikimas), veiksmo vieta, laikas, aplinkybės, kuriomis pareiškėjas grindžia savo reikalavimą, įrodymai, liudytojų pavardės, vardai, gyvenamosios vietos adresai, telefonų numeriai.

37. Skundas gali būti teikiamas 14 darbo dienų nuo skundžiamų veiksmų padarymo ar paaiškėjimo.

38. Gavęs skundą, direktorius per 3 darbo dienas sudaro komisiją jį ištirti.

39. Informacija apie skundą laikoma konfidencialia ir neviešinama. Tyrimo metu, bendradarbiaujama su suinteresuotais asmenimis ir institucijomis.

40. Komisijos posėdžiai protokoluojami.

41. Skundas ištiriamas per 20 darbo dienų.

42. Prireikus, dėl būtinybės papildomai tirti atsižvelgiant į aplinkybių sudėtingumą, tyrimas pratęsiamas 14 darbo dienų.

43. Sprendimas, kuriuo atsisakoma nagrinėti skundą, priimamas ne vėliau kaip per 7 darbo dienas. Apie tai informuojamas pareiškėjas, nurodant priežastį:

- 43.1. kad neįskaitomas tekstas, trūksta dokumentų ar praleistas jo pateikimo terminas;
- 43.2. kad skundas anoniminis;
- 43.3. kad skundas tuo pačiu klausimu buvo išnagrinėtas, yra nagrinėjamas arba turi būti nagrinėjamas teisme įstatymų nustatyta tvarka, arba yra priimtas procesinis sprendimas pradėti ikiteisminį tyrimą;
- 43.4. kitos priežastys.
- 44. Ištyrusi skundą, komisija surašo išvadą apie tyrimo metu nustatytas aplinkybes ir pasiūlo įstaigos vadovui priimti vieną iš sprendimų:
 - 44.1. perduoti tyrimo medžiagą ikiteisminio tyrimo įstaigai;
 - 44.2. kreiptis į pažeidėją, nurodant nedelsiant nutraukti lygias galimybes pažeidžiančius veiksmus (neveikimą);
 - 44.3. siūlyti pakeisti (panaikinti) administracinį aktą (sprendimą) ar jo dalį, susijusį su lygių galimybių pažeidimu;
 - 44.4. įspėti asmenį dėl pažeidimo;
 - 44.5. pripažinti skundą nepagrįstu, nepasitvirtinus aplinkybėms.
- 45. Tyrimas nutraukiamas, kai:
 - 45.1. pareiškėjas atsiima skundą;
 - 45.2. trūksta objektyvių duomenų, kad įrodyti pažeidimą;
 - 45.3. pareiškėjas ir asmuo, kurio veiksmai skundžiami, susitaiko;
 - 45.4. kai nutraukiami lygias galimybes pažeidžiantys veiksmai (neveikimas);
 - 45.5. kai pakeičiamas (panaikinamas) administracinis aktas (sprendimas) ar jo dalis, susijusi su lygių galimybių pažeidimu.
- 46. Su tyrimo išvada supažindinamas pareiškėjas ir asmuo, kurio veiksmai (neveikimas) ar priimtas administracinis aktas (sprendimas) ar jo dalis yra skundžiami.

IV SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

- 47. Aprašas yra peržiūrimas ir keičiamas pasikeitus šios politikos reguliavimo srities imperatyviems teisės aktams. Ligoninės turi teisę iš dalies arba visiškai pakeisti šią politiką. Pakeitimai derinami teisės aktų tvarka.
 - 48. Darbuotojai su šiuo Aprašu supažindinami pasirašytinai arba elektroninėmis priemonėmis ir privalo juo vadovautis vykdydami savo darbo funkcijas.
 - 49. Šio Aprašo nesilaikymas gali būti laikomas darbo drausmės pažeidimu teisės aktų nustatyta tvarka.
-