



**VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS REGIONINĖS TELŠIŲ LIGONINĖS
DIREKTORIUS**

**ĮSAKYMAS
DĖL LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO VIEŠOJOJE ĮSTAIGOJE
REGIONINĖJE TELŠIŲ LIGONINĖJE TVARKOS APRAŠO PATVIRTINIMO**

2022 m. rugpjūčio 1 d. Nr. V1-146
Telšiai

Vadovaudamasis Lietuvos Respublikos darbo kodekso, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo, Lietuvos Respublikos Profesinio mokymo įstatymų nuostatomis, reglamentuojančiomis darbuotojų saugos ir sveikatos klausimus:

1. T v i r t i n u Lygių galimybių politikos įgyvendinimo Viešajoje įstaigoje Regioninėje Telšių ligoninėje tvarkos aprašą (pridedama).
2. N u s t a t a u, kad šis įsakymas įsigalioja nuo 2022 m. rugpjūčio 1 d.
3. P a v e d u Personalo skyriaus specialistui pateikti tvarkos aprašą struktūrinių padalinių vyresniosioms slaugytojoms, kad supažindintų darbuotojus su patvirtintu Tvarkos aprašu.

Direktorė

Jovita Seiliuvienė

Parengė

Toma Juodytė-Kazlauskienė
2022-08-01

LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO VIEŠOJOJE ĮSTAIGOJE REGIONINĖJE TELŠIŲ LIGONINĖJE TVARKOS APRAŠAS

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Aprašo tikslas - ugdyti pagarbą ir toleranciją Ligoninėje, draudžiant varžyti asmenų teises ir teikti jiems privilegijas amžiaus, lyties, lytinės orientacijos, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės ar etninės priklausomybės, socialinės padėties, negalios, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu, padėti darbuotojams lengviau integruotis, kurti įtraukiančią, saugią ir sveiką darbo aplinką, pritraukti ir išlaikyti darbuotojus bei auginti Ligoninės reputaciją.

II. SAVOKOS IR APIBRĖŽIMAI

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 numatytu pagrindu.

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

3.1. Tiesioginė diskriminacija – tai 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:

- įstatymų nustatytus apribojimus dėl amžiaus, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;
- įstatymų nustatytą reikalavimą mokėti valstybinę kalbą;
- įstatymų nustatytais atvejais draudimą dalyvauti politinėje veikloje;
- įstatymų nustatytas dėl pilietybės taikomas skirtingas teises;
- įstatymų nustatytas specialias priemones sveikatos apsaugos, darbuotojų saugos, užimtumo, darbo rinkos srityje, siekiant sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes;
- įstatymų nustatytas specialias laikinas priemones, taikomas siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti kelią lygių galimybių pažeidimui lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu;
- 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.

3.2. 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.

4. 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.

5. Kitos šiame Apraše vartojamos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme ir kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

III. LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS PRIIMANT PAREIGAS

6. Visiems asmenims suteikiamos pagal teisės aktų reikalavimus vienodos ir sąžiningos įdarbinimo Ligoninėje 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, ir nulemtos tik išsilavinimo, darbinės kvalifikacijos, patirties, įgūdžių, sugebėjimų, dalykinių ir asmeninių savybių ir kriterijų tam tikram darbui operatyviai ir kokybiškai atlikti.

7. Atrankos į pareigas Ligoninėje kriterijai turi būti aiškūs, tikslūs, išsamūs, paremti tik dalykiniais pretendentai keliamais reikalavimais bei užtikrinantys lygias galimybes ir nediskriminavimą, išskyrus įstatymų nustatytas dėl amžiaus, valstybinės kalbos mokėjimo, pilietybės ir kitas taikomas skirtingas teises, taip pat išskyrus atvejus, 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. Skelbimuose dėl priėmimo į pareigas draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ir kitais pagrindais, išskyrus įstatymų nustatytus atvejus dėl amžiaus, valstybinės kalbos mokėjimo, pilietybės, taip pat išskyrus atvejus, 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.

9. Atrankoje į pareigas dalyvaujantiems asmeniui pateikiami klausimai turi būti susiję tik su atrankos kriterijais ir būsimo darbo funkcijų vykdymu.

IV. LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS DARBO SANTYKIŲ SRITYJE

10. 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 vienkartinę išmoką, gauti atostogas ir lengvatas, neatsižvelgiant į darbuotojų lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją ar kitus pagrindus.

11. Darbuotojai neturi diskriminuoti, priekabauti, 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 kitu pagrindu.

12. Ligoninė 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 apsunkinamos Ligoninės pareigos.

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

14. 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, negalią, etninę priklausomybę, religiją ar kitus pagrindus.

V. LYGIŲ GALIMYBIŲ UŽTIKRINIMAS NUSTATANT DARBO UŽMOKESTĮ

15. Ligoninėje yra patvirtinti Viešosios įstaigos Regioninės Telšių ligoninės darbo apmokėjimo nuostatai.

16. Nustatant darbo užmokestį konkrečioms darbuotojams vadovaujamosi išimtinai objektyviais kriterijais, susijusiais su darbuotojo kvalifikacija, darbuotojui tenkančios atsakomybės laipsniu, atliekamų darbų pobūdžiu, pasiektais rezultatais ir kitais objektyviais kriterijais. Nustatant darbo užmokestį draudžiama atsižvelgti į darbuotojo lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, pilietybę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, narystę politinėje partijoje ar asociacijoje, ketinimą turėti vaiką (vaikų).

17. 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, priklausomybę, religiją ar kitus pagrindus. 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 Ligoninės sąnaudų. Lygiavertis darbas reiškia, kad jis pagal objektyvius kriterijus yra ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas Ligoninei siekiant savo veiklos tikslų negu kitas palyginamasis darbas.

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

19. 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, negalią, etninę priklausomybę, religiją ar kitas aplinkybes, kurios nėra susijusios su darbuotojo profesija, darbo pareigų vykdymu, profesiniais pasiekimais ar asmeniniais darbo rezultatais.

VI. LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS VYKDYMO PRIEŽIŪRA

20. Direktorius yra atsakingas už tai, kad Ligoninėje būtų vykdomi lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarkos reikalavimai tiek priėmimo į pareigas, tiek darbo santykių bei atleidimo iš pareigų procese.

21. Ligoninės darbuotojai ir pretendentai į pareigas, kurie mano, kad lygios galimybės pažeidžiamos ar jie yra diskriminuojami, turi teisę kreiptis į direktorių ir nurodyti asmenį, kuris galimai pažeidžia jo teises ar jį diskriminuoja.

22. Direktorius, gavęs darbuotojo ar kandidato į laisvą darbo vietą skundą dėl lygių galimybių pažeidimo ar diskriminacijos, tokį skundą nagrinėja galimo pareigų pažeidimo tyrimo tvarka. Esant požymių ar paaiškėjus, kad galimai padarytas administracinis nusižengimas ar nusikaltimas, skundas nedelsiant perduodamas nagrinėti kompetentingai institucijai. Informacija apie tokį skundą laikoma konfidencialia ir negali būti paviešinta asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ar jo tyrimu.

23. Ligoninės 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 Ligoninės direktorių. Kreipimasis į lygių galimybių kontrolierių neapriboja galimybės ginti savo teises teisme teisės aktų nustatyta tvarka.

24. Bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš darbuotoją ar pretendantą į pareigas, pateikusį skundą dėl diskriminacijos ar kitų jo lygių galimybių pažeidimo, dalyvaujančius byloje dėl diskriminacijos, jų atstovus ar asmenis, liudijančius ir teikiančius paaiškinimus dėl diskriminacijos, yra draudžiamas ir laikomas darbo pareigų pažeidimu, už kurį gali būti taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse.

VII. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

25. Lygių galimybių politikos įgyvendinimo tvarka peržiūrima ir, esant poreikiui, atnaujinama pasikeitus šios politikos reguliavimo srities imperatyviems teisės aktams. Už periodinį lygių galimybių politikos įgyvendinimo tvarkos peržiūrėjimą ir, esant poreikiui, teikimą direktoriui jį atnaujinti, atsakingas Personalo skyrius.

26. Visi Ligoninės darbuotojai turi galimybę dalyvauti mokymuose tolerancijos, nediskriminavimo, lyčių lygybės temomis.