



VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS



LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA

LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO IR VYKDYMO PRIEŽIŪROS PRINCIPŲ ĮGYVENDINIMO TVARKA

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Šioje tvarkoje įtvirtinamos priemonės, kuriomis Viešoji įstaiga „Vilties žiedas“ (toliau – Įstaiga) siekia įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus teisiniuose santykiuose su esamais, įskaitant atleidžiamais darbuotojais, taip pat siekiančiais įsidarbinti asmenimis.
2. Šios priemonės parengtos, vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtintais reikalavimais.
3. Tvarkoje vartojamos lyčių lygybės, diskriminacijos ir kitos su tuo susijusios sąvokos atitinka Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme apibrėžtas sąvokas.
4. Šiomis priemonėmis siekiama, kad su ketinančiais įsidarbinti į Įstaigą (toliau – kandidatai), joje jau dirbančiais ir/ar iš jos atleidžiamais asmenimis nebūtų elgiamasi diskriminuojančiai, jų darbinė veikla, darbo kokybė, dalykinės savybės būtų vertinamos, neatsižvelgiant į to asmens lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras. Bet kokie atvejai, kai bus atsižvelgiama į vieną ar kelias iš šių aplinkybių (duomenų), galimi tik jeigu ir tik tiek, kiek jie būtini vykdant teisėtus, pagrįstus ir pateisinamus Lietuvos Respublikos teisės aktų ar klientų objektyviai pagrindžiamus ir pateisinamus reikalavimus.
5. Įstaigos klientui pareiškus iš pažiūros diskriminacinį prašymą/reikalavimą, Įstaiga sieks išsiaiškinti tokio prašymo/reikalavimo motyvus ir pagrindus ir spęs dėl jo vykdymo, o akivaizdžiai diskriminacinius, be jokio teisėto, pagrįsto ir pateisinamo pagrindimo vykdyti atsisakys.

II. PRIEMONĖS, UŽTIKRINANČIOS NEDISKRIMINAVIMĄ PRIIMANT Į DARBĄ ĮSTAIGOJE

6. Įstaiga, priimdama į darbą darbuotojus, neatsižvelgs į kandidato lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, išskyrus, kai į juos būtina atsižvelgti vykdant teisėtus, pagrįstus ir pateisinamus Lietuvos Respublikos teisės aktų ar klientų objektyviai pagrindžiamus ir pateisinamus reikalavimus.

7. Darbo skelbimuose į laisvas Įstaigoje esančias darbo vietas, anketose, taip pat pokalbių su kandidatais metu draudžiama nurodyti kaip atrankos kriterijų/užduoti klausimus, susijusius su lytimi, rase, tautybe, kalba, kilme, socialine padėtimi, lytine orientacija, negalia, etnine priklausomybe, religija, tikėjimu, įsitikinimais ar pažiūromis, ketinimais turėti vaiką (vaikų), išskyrus, kai vieną ar kelias iš šių nurodytų aplinkybių vertinti ir duomenis rinkti būtina, vykdant teisėtus, pagrįstus ir pateisinamus Lietuvos Respublikos teisės aktų reikalavimus. Reikalui esant ir kandidatams sutinkant, pokalbiai su jais gali būti įrašomi.

III. PRIEMONĖS, UŽTIKRINANČIOS NEDISKRIMINAVIMĄ VERTINANT DARBUOTOJO DARBĄ IR ATLEIDŽIANT JĮ IŠ DARBO.

8. Įstaiga, vertindama kiekvieno darbuotojo darbą, taip pat jį atleisdama iš darbo neatsižvelgs į to darbuotojo lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, išskyrus, kai į juos būtina atsižvelgti vykdant teisėtus, pagrįstus ir pateisinamus Lietuvos Respublikos teisės aktų ar klientų objektyviai pagrindžiamus ir pateisinamus reikalavimus.

9. Nustatydamą tam tikras pareigas užimantiems Įstaigos darbuotojams pasiektinus rezultatus, Įstaiga neatsižvelgs į darbuotojo lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras. Pasiektinų rezultatų diferencijavimas nebus laikomas diskriminaciniu, jei tai yra objektyviai pateisinama, pav. dėl atitinkamo Įstaigos struktūrinio padalinio padėties rinkoje, konkurencinės aplinkos ir kt. Pasiektinų darbo rezultatų diferencijavimas Įstaigos padaliniams nebus laikomas diskriminaciniu.

10. Sprendžiant dėl darbuotojo atleidimo iš darbo už pareigų nevykdymą ar netinkamą vykdymą, analogiškas ar iš esmės panašios aplinkybės vertinamos vienodai.

11. Visi Įstaigos darbuotojai, nepaisant to, kokios jie yra lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, pagal kokios rūšies darbo sutartį dirba turi teisę dalyvauti Įstaigos ir/ar Įstaigos pavedimu kitų asmenų organizuojamuose kvalifikacijos kėlimo, persikvalifikavimo ir/ar kituose praktiniuose mokymuose. Informacija apie galimybę dalyvauti organizuojamuose kvalifikacijos kėlimo, persikvalifikavimo ir/ar kituose praktiniuose mokymuose pateikiama visiems darbuotojams.

IV. PRIEMONĖS, UŽTIKRINANČIOS NEDISKRIMINAVIMĄ APMOKANT UŽ TOKĮ PATĮ AR VIENODOS VERTĖS DARBĄ

12. Įstaiga, nustatydamą mokėtino darbo užmokesčio dydžius savo darbuotojams, neatsižvelgs į tai, kokios lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų ar pagal kokią darbo sutarties rūšį yra darbą dirbantis darbuotojas.

V. PRIEMONĖS, UŽTIKRINANČIOS VIENODŲ DARBO SĄLYGŲ SUDARYMĄ.

13. Siekdama užtikrinti vienodas darbo sąlygas, Įstaiga sudarydama darbo grafikus užtikrins, kad nei vienas iš esmės tą patį darbą dirbantis darbuotojas neatsidurtų palakesnėje padėtyje nei kitas tą patį darbą dirbantis darbuotojas, išskyrus tuos atvejus, kai Lietuvos Respublikos darbo kodeksas ar kitos darbo teisės normos tam tikroms darbuotojų kategorijoms suteikia lengvatas ir/ar garantijas.

VI. PRIEMONĖS, UŽTIKRINANČIOS, KAD DARBUOTOJAI DARBE NEPATIRTŲ PRIEKABIAVIMO, SEKSUALINIO PRIEKABIAVIMO IR NEBŪTŲ DUODAMI NURODYMAI DISKRIMINUOTI

14. Tam, kad darbuotojai darbe nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti, Įstaiga periodiškai organizuos darbuotojų, įskaitant padalinių vadovų, švietimą, kuriuo bus siekiama gerinti darbuotojų santykius ir supratimą apie lygių galimybių politiką, supažindins darbuotojus su diskriminacijos prigimtimi ir sąlygomis, kaip jos išvengti, supažindins su galiojančiais teisės aktais. Šiam tikslui įgyvendinti gali būti parengiamas atitinkamų taisyklių rinkinys, kaip elgtis, kad nebūtų priekabiuojama ar seksualiai priekabiuojama, informacinio pobūdžio bukletai.

15. Siekdama įvertinti darbe mikroklimatą periodiškai organizuos darbuotojų anonimines apklausas. Jos gali būti vykdomos atskiro struktūrinio padalinio, skyriaus, ar visos bendrovės mastu.

VII. SKUNDŲ DĖL DISKRIMINACIJOS NAGRINĖJIMAS

16. Kiekvienas Įstaigos darbuotojas ir/ar kandidatas (toliau – pareiškėjas), manydamas, kad yra/buvo diskriminuojamas, persekiojamas, prie jo priekabiuojama ar seksualiai priekabiuojama turi teisę žodžiu ar raštu kreiptis į Įstaigos generalinį direktorių. Informacija apie gautą skundą laikoma konfidencialia.

17. Skundas turi būti ištirtas ir pareiškėjui atsakyta per vieną mėnesį nuo jo kreipimosi dienos.

18. Atsižvelgiant į pateikto skundo pobūdį ir aplinkybes, tam, kad pareiškėjas (darbuotojas) būtų apsaugotas nuo persekiojimo ir/ar kitokio priešiško elgesio, jo pageidavimu ir/ar sutikimu, kol bus tiriamas jo skundas gali būti išleistas kasmetinių atostogų, jam suteikta papildomų poilsio dienų, ar laikinai perkeltas į kitą darbo vietą. Draudžiama persekioti ar kitaip priešišškai elgtis prieš pareiškėjus, pateikusius skundą dėl diskriminacijos, persekiojimo, priekabiavimo ar seksualinio priekabiavimo. Tokie veiksmai, jei jie yra padaryti darbuotojų, yra laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, už kurį taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse.

VIII. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

19. Šios tvarkos įgyvendinimas tikrinamas kartą per kalendorinius metus (gegužės mėnesį) ir reikalui esant atnaujinamas ir/ar keičiamas.

20. Ši tvarka paskelbiama Įstaigos struktūrinių padalinių informaciniuose stenduose, patalpinama Įstaigos internetinėje svetainėje.