

PATVIRTINTA

Viešosios įstaigos „Vilniaus gimdymo namai“
direktoriaus 2025 m. birželio 10 d.
įsakymu Nr. V-49

VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS „VILNIAUS GIMDYMO NAMAI“

LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO IR VYKDYMO PRIEŽIŪROS TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros VšĮ Vilniaus gimdymo namuose (toliau-VGN) tvarkos aprašas (toliau- Aprašas) nustato lygių galimybių principų įgyvendinimo nuostatas bei vykdymo priežiūros tvarką VGN.

2. Aprašo tikslas- užtikrinti, kad VGN priimant į pareigas darbuotojus (toliau-darbuotojai), darbo santykių galiojimo bei jų nutraukimo metu laikomasi lygių galimybių principo ir draudimo varžyti darbuotojų teises arba teikti jiems privilegijas lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ir kitais pagrindais.

II SKYRIUS SĄVOKOS IR APIBRĖŽIMAI

3. **Lygios galimybės** – žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos, įsitikinimų ir kitų Lietuvos Respublikos tarptautinėse sutartyse ar įstatymuose numatytų pagrindų.

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

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

6. **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.

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

III SKYRIUS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS, PRIIMANT Į PAREIGAS

8. Visiems asmenims suteikiamos vienodos ir sąžiningos įdarbinimo galimybės, nepriklausančios nuo rasės, lyties, 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.

9. Atrankos į pareigas VGN 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.

10. Skelbimuose 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 ir kitas taikomas skirtingas teises.

11. Atrankoje į pareigas dalyvaujančiam asmeniui pateikiami klausimai turi būti susiję tik su atrankos kriterijais ir būsimų darbo funkcijų vykdymu.

IV SKYRIUS

LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS DARBO PROCESĖ

12. VGN savo veiklą organizuoja taip, kad visiems darbuotojams būtų suteikiamos vienodos darbo sąlygos, vienodos galimybės kelti kvalifikaciją ir mokytis, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, gauti atlyginimą, priemokas, priedus ar premijas, gauti atostogas ir lengvatas, nepriklausomai nuo rasės, lyties, tautybės, lytinės orientacijos, religijos ir kitų savybių, ir priklausomai tik nuo pareigybės, darbo pobūdžio, darbinės kvalifikacijos, įgūdžių, indėlio į darbų rezultata.

13. VGN siekia sukurti aplinką, kur gerbiamos žmogaus teisės, skatinama pagalba kiekvienam žmogui/darbuotojui. Tuo tikslu VGN pagal savo finansines galimybes organizuoja darbuotojų švietimą ir mokymą apie diskriminaciją ir teisės aktų nuostatas, reglamentuojančias nediskriminavimą, ir kontroliuos šios Politikos įgyvendinimą ir jos laikymąsi.

14. VGN darbo užmokestis ir su juo susijusios išmokos ir priedai nustatomi ir mokami Darbo apmokėjimo tvarkos apraše nustatyta tvarka, priklausomai nuo darbuotojo pareigybės, atsakomybės laipsnio, kvalifikacijos, įgūdžių, darbo patirties, indėlio į darbų rezultata, VGN finansinės padėties ir kt. nustatytų kriterijų, bei užtikrinant nediskriminavimo principų įgyvendinimą. Visiems darbuotojams už tą patį ar lygiavertį darbą privalo būti mokamas toks pats atlyginimas neatsižvelgiant į darbuotojo lytį, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, negalią, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą.

15. VGN darbuotojų atleidimo kriterijai išimtinai priklauso nuo jų kvalifikacijos, darbo pareigų vykdymo ir Darbo kodekse numatytų imperatyvių reikalavimų dėl papildomos apsaugos tam tikroms darbuotojų grupėms. Priimant sprendimą dėl darbuotojo atleidimo visiems darbuotojams atleidimo kriterijai yra taikomi vienodai neatsižvelgiant į lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją.

16. Visi darbuotojai privalo laikytis šio Aprašo, kad būtų užtikrintos lygios galimybės ir išvengta diskriminacijos. Darbuotojai neturi diskriminuoti, priekabiavuti, tyčiotis ar gąsdinti kitų darbuotojų dėl jų lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, o šie neturi jų persekioti ar imtis kitų poveikio priemonių prieš tokius darbuotojus, kurie pateikia nepagrįstus įtarimus. Šio Aprašo ir šio Aprašo punkto pažeidimas yra laikomas esminiu darbo pareigų pažeidimu.

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

18. VGN imasi priemonių užtikrinti, kad darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti, kad asmuo ar darbuotojas, pateikęs skundą dėl diskriminacijos ar dalyvaujantis byloje dėl diskriminacijos, jo atstovas ar asmuo, liudijantis ir teikiantis paaiškinimus dėl diskriminacijos, nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių.

19. Visi VGN darbuotojai ir pretendentai į pareigas, kurie mano, kad jų lygios galimybės yra pažeidžiamos ar jie yra diskriminuojami, turi teisę kreiptis į direktorių ir nurodyti asmenį, kuris galimai pažeidžia darbuotojo teises ar jį diskriminuoja.

20. 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, 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.

21. VGN darbuotojai, manantys, kad buvo pažeistos jų lygios galimybės, turi teisę Lietuvos respublikos lygių galimybių įstatymo nustatyta tvarka kreiptis į lygių galimybių kontrolierių, nepaisydami, kad buvo kreiptasi į direktorių. Kreipimasis į lygių galimybių kontrolierių neapriboja galimybės ginti savo teises teisme teisės aktų nustatyta tvarka.

22. Bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš darbuotoją ar pretendentą į pareigas, pateikusi 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.

V SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

23. Aprašas peržiūrimas ir , esant poreikiui, atnaujinamas pasikeitus šios politikos reguliavimo srities imperatyviems teisės aktams. Už periodišką lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros aprašo peržiūrėjimą ir , esant poreikiui, teikimą direktoriui ją atnaujinti, atsakingas personalo vadovas.

24. Sudarant darbo sutartį, personalo vadovas supažindina priimamą dirbti asmenį su Aprašu pasirašytinai. Priimant ar keičiant Aprašą, darbo santykių galiojimo metu, darbuotojai su Aprašu ir jo pakeitimais supažindinami skyriuose pasirašytinai.