

## VŠĮ VILNIAUS MIESTO PSICHIKOS SVEIKATOS CENTRO LYGIŲ GALIMYBIŲ TVARKOS APRAŠAS

### 1. BENDROSIOS NUOSTATOS

1.1. VšĮ Vilniaus miesto psichikos sveikatos centre (toliau – Centras) lygių galimybių tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato lygių galimybių ir įvairovės principus ir jų įgyvendinimo priemones bei tvarką Centre.

1.2. Aprašo tikslas – užtikrinti visų darbuotojų ir į Centrą besikreipiančių asmenų vienodą padėtį nepaisant asmenų lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etninės priklausomybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, pilietybės, šeimyninės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų) bei lygių galimybių ir įvairovės principo taikymą visose su Centro funkcijomis susijusiose srityse.

1.3. Aprašas taikomas visiems Centro darbuotojams.

1.4. Apraše vartojamos sąvokos:

1.4.1. **Diskriminacija** – tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas.

Nurodymas tiesiogiai ar netiesiogiai diskriminuoti asmenis dėl lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etinės priklausomybės, religijos pagrindu.

1.4.2. **Lygios galimybės** – tarptautiniuose žmogaus ir piliečio teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etinės priklausomybės, šeimyninės padėties, religijos.

1.4.3. **Lygių galimybių pažeidimas** – tai tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija, nurodymas diskriminuoti, priekabiavimas.

1.4.4. **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, etinės priklausomybės, religijos pagrindu, nebent šį veiksmažodį ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

1.4.5. **Tiesioginė diskriminacija** – elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etinės priklausomybės, religijos pagrindu jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus pozityvios diskriminacijos atvejus (Lietuvos Respublikos lygių galimybių įsakymo 2 straipsnio 9 punkte numatytus atvejus).

1.4.6. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kai asmens lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etinės priklausomybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, pilietybės, šeimyninės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

1.4.7. **Seksualinis priekabiavimas** – nepageidaujamas, užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, kai tokį elgesį lemia tikslas ar jo poveikis pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

1.4.8. **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.

1.4.9. Kitos Apraše vartojamos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme ir Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme.

## **2. LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO PRINCIPAI**

2.1. Centre netoleruojama tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, taip pat nurodymas diskriminuoti dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etinės priklausomybės ar religijos.

2.2. Centre netoleruojamas bet kokia forma galintis pasireikšti priekabiavimas, smurtas, patyčios, ar naudojimas užimama padėtimis.

2.3. Įdarbinimas ar įdarbinimo eiga yra nustatomi tik pagal asmens dalykines savybes ir kriterijus, susijusius su darbu einant atitinkamas pareigas.

2.4. Centras darbą organizuoja taip, kad kiekvienas darbuotojas jaustųsi gerbiamas ir galėtų panaudoti savo gebėjimus.

2.5. Centras organizuoja savo veiklą taip, kad vienodą darbą dirbantiems darbuotojams būtų užtikrintos vienodos darbo sąlygos, kad visiems darbuotojams būtų sudarytos vienodos galimybės kelti kvalifikaciją, siekti profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, taip pat teikiamos vienodos lengvatos neatsižvelgiant į darbuotojų lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ir pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją.

2.6. Centre, atsižvelgiant į teikiamų paslaugų specifiką ir jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos Centro pareigos, turimas galimybes ir specifiką imasi priemonių, kad neįgaliesiems asmenims būtų sudarytos sąlygos kandidatuoti į laisvas darbo vietas, dirbti, siekti karjeros ar kita.

2.7. Centras imasi priemonių ir užtikrina, kad darbuotojui pateikus skundą dėl galimos diskriminacijos ir asmenys, susiję su šiuo skundu, nebūtų persekiojami ir būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio ir neigiamų pasekmių.

2.8. Šio Aprašo pažeidimas gali būti laikomas darbo pareigų pažeidimu ir taikoma atsakomybė numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse ar kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

## **3. DARBUOTOJŲ PRIĖMIMO IR ESAMŲ DARBUOTOJŲ ATLEIDIMO PRINCIPAI**

3.1. Centras pritaria darbuotojų įvairovei ir siekia užtikrinti, kad su visais Centre siekiančiais dirbti pretendентаis būtų elgiama sąžiningai ir kad jie į darbą būtų priimami tik atsižvelgiant į jų sugebėjimus, kvalifikaciją ir dalykines savybes būtinas pareigoms į kurias yra pretenduojama.

3.2. Naujų darbuotojų atrankos procesas yra vykdomas sistemingai visiems darbo pasiūlymams visuose įstaigos lygmenyse. Visų darbo vietų ir pareigų kvalifikaciniai reikalavimai yra nurodyti pareigybių aprašymuose, viešuose konkursų pareigoms užimti ar darbo skelbimuose, kituose Centro lokaliniuose teisės aktuose ar Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

3.3. Skelbimai apie laisvas darbo vietas ar skelbimai dėl viešų konkursų pareigoms užimti yra rengiami taip, kad jie nebūtų suteikiantys galimybę kandidatuoti į laisvą darbo vietą tik tam tikros lyties, rasės, tautybės, kalbos (išskyrus atvejus, kai tam tikros kalbos mokėjimas yra išskiriamas kaip būtinas kvalifikacinis reikalavimas pareigoms užimti), kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, lytinės orientacijos, negalios, etinės priklausomybės, religijos kandidatams.

3.4. Priimant naują darbuotoją darbo pokalbyje ar konkurse pareigoms užimti dalyvaujantys darbuotojai negali užduoti klausimų apie kandidato lytį, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą, daryti prielaidų apie kandidato vaidmenį

šeimoje ir namuose, tiek, kiek tai tiesiogiai nesusiję su Darbo kodekse numatytų garantijų taikymu darbuotojui ar kvalifikaciniais reikalavimais pareigoms užimti.

3.5. Neįgaliems kandidatams, kurie tai nurodo kreipdamiesi dėl laisvos darbo vietos ar pretenduodami į konkursines pareigas, sudaromos atitinkamos sąlygos pokalbių ar konkurso metu, kad kandidatams būtų suteikiamos lygios galimybės su kitais kandidatais.

3.6. Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva atvejais, visiems darbuotojams taikomi vienodi atleidimo iš pareigų pagrindai ir kriterijai, susiję su darbo pareigų vykdymu ir kitomis teisės aktuose nustatytais aplinkybėmis, neatsižvelgiant į darbuotojų lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, lytinę orientaciją, etninę priklausomybę, religiją ar kitas aplinkybes nesusijusias su darbuotojo dalykinėmis savybėmis.

#### **4. DARBUOTOJŲ DARBO SĄLYGŲ, KVALIFIKACIJOS KĖLIMO, DARBO APMOKĖJIMO IR KARJEROS NUSTATYMO PRINCIPAI**

4.1. Centre yra patvirtintas darbuotojų „Darbo apmokėjimo tvarkos aprašas“, kuriame numatyta užmokesčio nustatymo, skyrimo ir apskaičiavimo tvarka, apimanti darbo užmokesčio priedų ir skatinimo skyrimo tvarką. Centre „Darbo apmokėjimo tvarkos aprašas“ yra suderintas su Slaugos ir Gydytojų tarybomis bei Centro profesinės sąjungos atstovais, keičiant darbo užmokesčio tvarką, pakeitimai turi būti suderinami su Slaugos ir Gydytojų tarybomis bei Centro profesinės sąjungos atstovais.

4.2. Visiems darbuotojams už tą patį ar lygiavertį darbą mokamas toks pats atlyginimas neatsižvelgiant į darbuotojo lytį, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, negalią, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą. Konkretus darbo užmokesčio dydis potencialiam ar esamam darbuotojui nustatomas vadovaujantis objektyviais kriterijais, kaip turima kompetencija, kvalifikacija, tenkančios atsakomybės laipsnis ir kita.

4.3. Nustatant darbo užmokesčių darbuotojams yra vadovujamasi išimtinai objektyviais kriterijais, susijusiais su darbuotojų kvalifikacija, darbuotojui tenkančios atsakomybės laipsniu, atliekamų darbų pobūdžiu, kitais darbo užmokesčio tvarkoje nurodytais objektyviais kriterijais. Nustatant darbo užmokesčių nėra atsižvelgiama į darbuotojų lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją.

4.4. Darbuotojo paaukštinimas priklauso tik nuo objektyvių kriterijų ir aplinkybių, tokių kaip: darbuotojo kompetencija, kvalifikacija, turima patirtis ir žinios, pasiekti darbo rezultatai, darbo kokybė ir kitų objektyvių kriterijų.

#### **5. DARBUOTOJŲ APSAUGA IR SKUNDŲ PATEIKIMO TVARKA**

5.1. Visi Centro darbuotojai ir kandidatai į laisvas darbo vietas, kurie mano, kad jų lygios galimybės yra pažeidžiamos, jie yra diskriminuojami ar prie jų priekabiavama, turi teisę kreiptis į Centro administraciją (kada manoma, kad asmens lygias galimybes pažeidė administracijos darbuotojas – į Centro direktorių arba į steigėją, t.y. Vilniaus miesto savivaldybę), į profesinę sąjungą ar Centro Etikos komisiją ir nurodyti asmenį/asmenis, kuris/kurie galimai pažeidžia darbuotojo teises ir nurodyti galimo pažeidimo aplinkybes.

5.2. Centro administracija, gavusi darbuotojo ar kandidato į laisvą darbo vietą skundą dėl lygių galimybių pažeidimo, diskriminacijos ar priekabiavimo, skundą nedelsiant perduoda Centro Etikos komisijai, kuri pradeda tarnybinį tyrimą dėl galimo darbo pareigų pažeidimo nustatymo. Nustačius, kad darbuotojo veiksmai turi lygių galimybių pažeidimo, diskriminacijos ar priekabiavimo požymių, skundas nedelsiant perduodamas nagrinėti Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai ar kitai kompetentingai institucijai.

5.3. Centras galimo pažeidimo tyrimo metu bendradarbiauja su tyrimą atliekančiomis institucijomis, teikia visą turimą informaciją, kuri yra reikšminga galimam pažeidimui iširti.

5.4. Centras užtikrina, jog darbuotojai bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu darbuotojai pateiks skundą dėl diskriminacijos, priekabiavimo ar dalyvaus byloje dėl diskriminacijos, priekabiavimo.

5.5. Bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš darbuotoją ar kandidatą užimti laisvą darbo vietą, pateikusį skundą dėl diskriminacijos, priekabiavimo ar kitų jo lygių galimybių pažeidimo, yra draudžiamas ir yra laikomas darbo pareigų pažeidimu, už kurį gali būti taikoma atsakomybė, numatyta Darbo kodekse ar kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

## **6. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

6.1. Darbuotojai su šiuo Aprašu yra supažindinami bendro susirinkimo metu ir įkeliant aprašą į Centro vidinę informacinę sistemą „e.ligoninė“. Atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis šiame Apraše nustatytais principais.

6.2. Aprašas gali būti keičiamas keičiantis imperatyviems teisės aktams. Su Aprašo pakeitimais darbuotojai ir kiti atsakingi asmenys yra supažindinami elektroninėmis priemonėmis.

---