

PATVIRTINTA
Anykščių rajono socialinių
paslaugų centro direktoriaus
2025 m. balandžio 10 d.
įsakymu Nr. Į -36

ANYKŠČIŲ RAJONO SOCIALINIŲ PASLAUGŲ CENTRO LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA IR JOS ĮGYVENDINIMO TVARKA

I SKYRIUS ĮVADAS

1. Anykščių rajono socialinių paslaugų centras (toliau – Centras) lygių galimybių politika ir jos įgyvendinimo tvarka (toliau – Tvarka) nustato lygių galimybių Centre principus ir jų įgyvendinimo darbe sąlygas bei tvarką.
2. Šios Tvarkos tikslas yra užtikrinti, kad besikreipiantiems dėl darbo asmenims ar darbuotojams nebus taikomos geresnės ar blogesnės sąlygos, jei tai nesusiję su atliekamo darbo kokybe ar kitomis dalykinėmis savybėmis.

II SKYRIUS SĄVOKOS

3. Šioje Tvarkoje vartojamos sąvokos: Diskriminacija, Lygios galimybės, Priekabiavimas, Socialinė padėtis atitinka Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme vartojamas sąvokas.

III SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

4. Visiems darbuotojams suteikiamos vienodos galimybės. Įdarbinimas yra susijęs tik su asmens dalykinėmis savybėmis ir kriterijais, atitinkančiais konkrečiai pareigybei keliamus kvalifikacinius reikalavimus. Visais atvejais pagrindinis dėmesys yra skiriamas sugebėjimui gerai atlikti darbą.
5. Centras organizuodamas savo veiklą kuria tokią aplinką, kurioje būtų pripažįstami ir vertinami visų jos darbuotojų individualūs skirtumai ir jų indėlis. Kiekvienas darbuotojas turi teisę dirbti tokioje aplinkoje, kurioje būtų skatinama pagarba kiekvieno asmens orumui.
6. Visiems darbuotojams yra suteikiamos galimybės mokytis, ugdyti savo gebėjimus ir siekti profesinės pažangos.
7. Centras savo veiklą organizuoja taip, kad visiems darbuotojams būtų užtikrintos vienodos darbo sąlygos, galimybės kelti kvalifikaciją, taip pat teikiamos vienodos lengvatos neatsižvelgiant į darbuotojų lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją.

8. Visi darbuotojai privalo laikytis šios politikos, kad būtų užtikrintos lygios galimybės ir išvengta diskriminacijos. Darbuotojai neturi diskriminuoti, priekabiauti, 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.

9. Šios Tvarkos pažeidimas bus laikomas darbo pareigų pažeidimu. Už tokius pažeidimus bus taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse.

10. Centras imasi priemonių ir užtikrina, kad 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.

11. Centras imasi priemonių ir užtikrina, kad neįgaliesiems, atitinkantiems konkrečiai pareigybei keliamus kvalifikacinius reikalavimus, būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba kelti kvalifikaciją, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos.

IV SKYRIUS

NAUJŲ DARBUOTOJŲ PRIĖMIMAS IR JAU ESAMŲ DARBUOTOJŲ ATLEIDIMAS

12. Centras pritaria darbuotojų įvairovei ir siekia užtikrinti, kad su visais siekiančiais dirbti pretendентаis būtų elgiamasi sąžiningai ir kad jie į darbą būtų priimami tik remiantis savo sugebėjimais ir kvalifikacija. Visų pareigybių atrankos kriterijai yra aiškiai nustatomi ir išsamiai aprašyti.

13. Centro darbo skelbimai yra publikuojami Centro interneto svetainėje ir esant reikalui, kituose internetiniuose tinklalapiuose. Skelbimai apie laisvas pareigybes yra rengiami taip, kad jie nebūtų suteikiantys galimybę dalyvauti atrankoje (konkurse) dėl laisvos pareigybės tik tam tikros lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos kandidatams.

14. Naujų Centro darbuotojų atranka yra paremta laisvomis pareigybėmis, tinkamumu ir gebėjimu atlikti darbą bei informacija, gauta iš kandidatų, bus siejama tik su kvalifikacija, susijusia su tam tikrai pareigybei keliamais reikalavimais.

15. Darbuotojai, atsakingi už kandidatų atranką, už darbo pokalbius ir jų paskyrimą, yra aiškiai informuoti apie atrankos kriterijus ir reikalavimą įgyvendinti lygių galimybių politiką.

16. Visi klausimai, užduodami kandidatams į laisvas pareigybes, yra susiję su atrankos kriterijais. Pokalbyje dalyvaujantys atsakingi darbuotojai negali užduoti jokių klausimų apie kandidato lytį,

amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, neįgalumą, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą, daryti prielaidų apie kandidato vaidmenį namuose ir šeimoje, tiek, kiek tai tiesiogiai nesusiję su Darbo kodekse numatytų garantijų taikymu darbuotojui.

17. Neįgaliems kandidatams, kurie tai nurodys kreipdamiesi dėl laisvos pareigybės, bus sudaromos atitinkamos sąlygos pokalbių metu (pvz., lengvai pasiekiamos patalpos), kad tokiems kandidatams būtų suteikiamos lygios galimybės su kitais kandidatais.

18. Visiems darbuotojams taikomi vienodi teisės aktuose nustatyti atleidimo iš darbo pagrindai ir atleidimo iš darbo kriterijai, susiję su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų vykdymu ir kitomis aplinkybėmis ar imperatyviai nustatyta apsauga, kuri yra nustatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse. 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.

V SKYRIUS

LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS VYKDYMO PRIEŽIŪRA

19. Centro direktoriaus paskirtas darbuotojas (toliau – paskirtas darbuotojas) yra atsakingas už tai, kad Centre būtų laikomasi šios politikos.

20. Apie diskriminaciją ir kitus lygių galimybių pažeidimus darbuotojai ir pretendentai į pareigas turi teisę pranešti atsakingam darbuotojui užpildydami šios politikos priede nustatytos formos pranešimą.

21. Pranešimas pateikiamas perduodant jį tiesiogiai arba elektroniniu paštu atsakingam darbuotojui ir užregistruojamas neviešame registre.

22. Informacijai apie tokį pranešimą taikomas konfidencialumo reikalavimas ir ji negali būti teikiama asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ar jo tyrimu. Pranešimą pateikusio asmens duomenys ir kita jį tiesiogiai ar netiesiogiai identifikuoti leidžianti informacija tvarkoma tik darbo ar tarnybos funkcijų atlikimo tikslais.

23. Atsakingas darbuotojas apie gautą pranešimą, nedelsiant, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną, informuoja Centro direktorių.

24. Nusprendęs, kad pranešimas yra pagrįstas ir siekdamas taikiai išspręsti kilusius nesutarimus, Centro direktorius arba jo pavedimu paskirtas darbuotojas gali taikyti neformalų pokalbį su ginčo šalimis ir priima sprendimą pakartotinai supažindinti galimai lygias galimybes pažeidusį ir (ar) diskriminavusį asmenį su šia politika bei kitais dokumentais, atkreipiant papildomą dėmesį į tai, dėl ko buvo kreiptasi.

25. Nepavykus susiklosčiusios situacijos išspręsti taikiai toks pranešimas nagrinėjamas Centro direktoriaus sudarytos komisijos (toliau – Komisija) galimo darbo pareigų pažeidimo arba galimo tarnybinio nusižengimo tyrimo tvarka.

26. Komisija tirdama pranešimą vadovaujasi Lygių galimybių įstatymu.

27. Prieš pranešimą pateikusį asmenį dėl pranešimo pateikimo nuo šio pranešimo pateikimo dienos draudžiama imtis, grasinti imtis ir bandyti imtis bet kokio neigiamo poveikio priemonių (pavyzdžiui, grasinti susidoroti, apriboti karjeros galimybes, nepagrįstai kelti abejones dėl kompetencijos, sustabdyti mokymus, neigiamai vertinti veiklos rezultatus arba teikti atsiliepimą apie darbuotoją, sumažinti darbo užmokestį ir kt.). Draudimas daryti neigiamą poveikį pranešimą pateikusiam asmeniui taikomas visiems agentūros darbuotojams.

28. Jeigu pranešimą pateikęs asmuo dirba su asmeniu, dėl kurio pateiktas pranešimas, arba yra šiam asmeniui pavaldus pagal tarnybos (darbo) santykius, Komisijoje būtina apsvarstyti, kokių priemonių tikslinga imtis siekiant apsaugoti pranešimą pateikusį asmenį nuo galimo neigiamo poveikio. Komisija dėl to teikia siūlymus Centro direktoriui.

29. Jeigu gauta informacija apie diskriminaciją leidžia pagrįstai manyti, kad gali būti padaryta nusikalstama veika, administracinis nusižengimas ar kitas pažeidimas, Komisijos sprendimu, ši informacija, gavus pranešimą pateikusio asmens rašytinį sutikimą, nedelsiant persiunčiama tokią informaciją įgaliotai tirti institucijai.

30. Centro darbuotojai ar pretendentai į pareigas, 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 Centro paskirtą asmenį. Kreipimasis į lygių galimybių kontrolierių neapriboja galimybės ginti savo teises teisme teisės aktų nustatyta tvarka.

V SKYRIUS DARBUOTOJŲ ŠVIETIMAS

31. Centras, atsižvelgdamas į strateginius tikslus ir finansines galimybes, organizuoja darbuotojų mokymus, kurie:

31.1. gerins darbuotojų supratimą apie diskriminacijos ir išankstinių nuostatų, susijusių su lytimi, rase, tautybe, kalba, kilme, socialine padėtimi, tikėjimu, įsitikinimais ar pažiūromis, amžiumi, lytine orientacija, negalia, etnine priklausomybe, religija, paplitimą ir kenksmingumą;

31.2. supažindins darbuotojus su diskriminacijos tiesiogine ir netiesiogine prigimtimi ir sąlygomis, kada ji gali atsirasti ir kaip jos galima išvengti;

31.3. supažindins darbuotojus su galiojančiais teisės aktais bei jų taikymu lygių galimybių srityje ir kt..

VI SKYRIUS DARBO UŽMOKESČIO NUSTATYMAS IR PAAUKŠTINIMAS

32. Centre patvirtinta darbo apmokėjimo sistema.

33. Nustatant darbo užmokestį konkrečioms darbuotojams Centre yra vadovaujamosi išimtinai objektyviais kriterijais, susijusiais su darbuotojo kvalifikacija, darbuotojui tenkančios atsakomybės laipsniu, atliekamų darbų pobūdžiu, pasiektais rezultatais ir kitais objektyviais kriterijais, kurie yra nustatyti atskirame dokumente. Nustatant darbo užmokestį draudžiama atsižvelgti į darbuotojo lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją.

33. Kriterijai, kuriais yra vadovaujamosi atrenkant kandidatus paaukštinimui, yra susiję išimtinai tik su asmens gebėjimais ir atliekamo darbo kokybe bei asmeniniais pasiekimais profesinėje srityje ir nė vienas darbuotojas negali būti ir nėra diskriminuojamas dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.

34. Metinis ar kito periodo darbuotojų darbo rezultatų vertinimai yra atliekami vadovaujantis ir taikant vienodus kriterijus visiems darbuotojams neatsižvelgiant į darbuotojų lytį, rasę, tautybę, 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.

VII SKYRIUS DARBUOTOJŲ APSAUGA

35. Centras imasi priemonių, kad darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti, taip pat nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateikia skundą dėl priekabiavimo, diskriminacijos ar dalyvauja tokioje byloje.

36. Visi Centro darbuotojai ir pretendentai į laisvas pareigybes, kurie mano, kad jų lygios galimybės yra pažeidžiamos ar jie yra diskriminuojami ar patiria priekabiavimą darbe, turi teisę raštu kreiptis į Centro direktorių nurodydami darbuotoją, kuris galimai pažeidžia darbuotojo teises ar jį diskriminuoja. Centro direktorius ar jį pavaduojantis darbuotojas, įvertinęs skundo sudėtingumą, jį tiria pats, arba gautam skundui iširti inicijuoja komisijos sudarymą, kurios sudėtis tvirtinama

direktoriaus įsakymu. Informacija apie tokį skundą yra laikoma konfidencialia ir negali būti pavišinta darbuotojams /asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ar jo tyrimu.

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

VIII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

38. Ši tvarka yra peržiūrima ir, jei reikia, atnaujinama ne rečiau nei vieną kartą per metus arba pasikeitus šios politikos reguliavimo srities imperatyviems teisės aktams.

39. Už Tvarkos įgyvendinimą Centre atsakingas direktoriaus įsakymu paskirtas darbuotojas.

40. Darbuotojai su šia politika yra supažindinami el. paštu ir privalo laikytis joje nustatytų įpareigojimų bei atlikdami savo darbo funkcijas vadovautis šioje politikoje nustatytais principais.

41. Lygių galimybių politikos nesilaikymas yra laikomas šiurkščiu darbuotojo darbo pareigų pažeidimu už kurį gali būti nutraukta darbo sutartis.

42. Ši Tvarka gali būti pakeista Centro direktoriaus įsakymu.

Anykščių rajono socialinių paslaugų
centro lygių galimybių politikos
1 priedas

(Pranešimo apie diskriminaciją, lygių galimybių pažeidimą forma)

PRANEŠIMAS APIE PAŽEIDIMĄ

20 ____ m. _____ d.

(vieta)

Asmens, pranešančio informaciją apie pažeidimą, duomenys	
Vardas, pavardė	
Pareigos (arba nurodomos pareigos, į kurias asmuo pretendavo)	
Telefono ryšio Nr. (pastabos dėl susisiekiimo)	
El. pašto adresas	
Informacija apie pažeidimą	
1. Apie kokį pažeidimą pranešate? Kokio pobūdžio tai pažeidimas?	
2. Kas padarė šį pažeidimą? Kokie galėjo būti asmens motyvai darant pažeidimą?	
3. Pažeidimo padarymo vieta, laikas.	
Duomenys apie pažeidimą padariusį asmenį ar asmenis	
Vardas, pavardė	
Pareigos	
4. Ar yra kitų asmenų, kurie dalyvavo ar galėjo dalyvauti darant pažeidimą? Jei taip, nurodykite juos.	
5. Ar yra kitų pažeidimo liudytojų? Jei taip, žemiau pateikite jų kontaktinius duomenis.	
Duomenys apie pažeidimo liudytoją ar liudytojus	
Vardas, pavardė	
Pareigos	
Telefono Nr.	
El. pašto adresas	
6. Kokius pažeidimą pagrindžiančius duomenis, galinčius padėti atlikti pažeidimo tyrimą, galėtumėte pateikti? Nurodykite pridedamus rašytinius ar kitus duomenis apie pažeidimą.	
7. Ar apie šį pažeidimą jau esate kam nors pranešęs? Jei pranešėte, kam buvo pranešta ir ar gavote atsakymą? Jei gavote atsakymą, nurodykite jo esmę.	
8. Papildomos pastabos ir komentarai.	

Patvirtinu, kad mano teikiama informacija yra teisinga.

Data	Vardas, pavardė, parašas
------	--------------------------