

VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS VILNIAUS PSICHIATRIJOS LIGONINĖS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Viešosios įstaigos Respublikinės Vilniaus psichiatrijos ligoninės lygių galimybių politika nustato lygių galimybių principų įgyvendinimo nuostatas bei vykdymo priežiūros tvarką viešojoje įstaigoje Respublikinėje Vilniaus psichiatrijos ligoninėje (toliau – Ligoninė).

2. Lygių galimybių politikos tikslas – užtikrinti, kad Ligoninėje priimant į pareigas darbuotojus, darbo santykių galiojimo bei jų nutraukimo metu būtų laikomasi lygių galimybių principo ir draudimo varžyti darbuotojų teises ir teikti jiems privilegijas lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, sveikatos būklės, santuokinės ir šeiminės padėties, narystės politinėje partijoje, profesinėje sąjungoje ar asociacijoje, religijos, ketinimo turėti vaiką pagrindu, taip pat dėl to, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatytomis teisėmis, bei dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, ar kitais įstatymuose nustatytais pagrindais.

3. Skirtingų lygių galimybių politikos aspektų įgyvendinimui užtikrinti gali būti rengiami atskiri tematiniai priemonių planai, kurie yra tvirtinami Ligoninės direktoriaus įsakymu.

4. Lygių galimybių politika taikoma visiems Ligoninės darbuotojams, kandidatams, siekiantiems įsidarbinti Ligoninėje.

II SKYRIUS SĄVOKOS IR APIBRĖŽIMAI

5. **Diskriminacija** – tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ir kitu Lietuvos Respublikos tarptautinėse sutartyse ar įstatymuose numatytu pagrindu.

6. **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 numatytų pagrindų.

7. **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 ir kitais Lietuvos Respublikos tarptautinėse sutartyse ar įstatymuose numatytais pagrindais, nebent ši veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

8. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ir kitais Lietuvos Respublikos tarptautinėse sutartyse ar įstatymuose numatytais pagrindais siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

9. **Socialinė padėtis** – asmens padėtis, kurią lemia jo šeiminė padėtis, 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 turtingumu susiję veiksniai.

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

11. Kitos Lygių galimybių politikoje 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 ĮGYVENDINIMO PRINCIPAI

12. Ligoninėje draudžiama tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, taip pat nurodymas diskriminuoti dėl lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, sveikatos būklės, santuokinės ir šeiminės padėties, narystės politinėje partijoje, profesinėje sąjungoje ar asociacijoje, religijos, ketinimo turėti vaiką, taip pat dėl to, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi Darbo kodekse numatytais teisėmis, bei dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, ar kitų įstatymuose nustatytų pagrindų.

13. Ligoninėje draudžiama bet kokia forma galintis pasireikšti smurtas ir (arba) priekabiavimas, patyčios, ar naudojimas tarnybine padėtimi.

14. Visiems darbuotojams suteikiamos vienodos galimybės darbo metu. Viešų konkursų darbuotojų pareigoms užimti ir darbo pokalbių atrankos kriterijai nustatomi nepažeidžiant Lygių galimybių politikos reikalavimų.

15. Įdarbinimas ar įdarbinimo eiga yra nustatomi tik pagal asmens dalykines savybes ir kriterijus, susijusius su darbu einant atitinkamas pareigas. Visais atvejais pagrindinis dėmesys yra skiriamas sugebėjimui gerai atlikti darbą.

16. Ligoninė darbą organizuoja taip, kad kiekvienas darbuotojas jaustųsi gerbiamas bei galėtų visiškai panaudoti savo gebėjimus.

17. Ligoninė, organizuodama 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.

18. Visiems darbuotojams yra suteikiamos galimybės mokytis, ugdyti savo gebėjimus ir siekti profesinės pažangos.

19. Ligoninė 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 lengvatų neatsižvelgiant į darbuotojų lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ir pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, sveikatos būklę, santuokinę ir šeiminę padėtį, narystę politinėje partijoje, profesinėje sąjungoje ar asociacijoje, religiją, ketinimą turėti vaiką ir kitus įstatymuose nustatytus pagrindus.

20. Ligoninė organizuoja savo veiklą taip, kad už tokį patį ar vienodos vertės darbą būtų mokamas vienodas darbo užmokestis, įskaitant visus papildomus uždarbius.

21. Ligoninė, atsižvelgiant į teikiamų paslaugų specifiką ir jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos Ligoninės pareigos, turimas galimybes imasi priemonių, kad

asmenims su negalia būtų sudarytos sąlygos kandidatuoti į laisvas darbo vietas, gauti darbą, dirbti, siekti karjeros, mokytis ar kita.

22. Lygių galimybių politikos pažeidimas gali būti laikomas darbo pareigų pažeidimu ir taikoma atsakomybė, numatyta Darbo kodekse ir kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

IV SKYRIUS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS PRIIMANT Į PAREIGAS IR ATLEIDŽIANT IŠ PAREIGŲ

23. Ligoninė pritaria darbuotojų įvairovei ir siekia užtikrinti, kad visiems Ligoninėje siekiantiems dirbti kandidatams būtų suteikiamos 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 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.

24. Atrankos į pareigas Ligoninėje kriterijai turi būti aiškūs, tikslūs, išsamūs, paremti tik dalykiniais pretendenti keliamais reikalavimais bei užtikrinantys lygias galimybes ir nediskriminavimą, išskyrus įstatymų nustatytas dėl amžiaus, valstybės 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.

25. Naujų darbuotojų atrankos procesas yra vykdomas sistemingai visiems darbo pasiūlymams visuose Ligoninės lygmenyse. Visų darbo vietų ir pareigų kvalifikaciniai reikalavimai yra nurodyti pareiginiuose nuostatuose, viešuose konkursų pareigoms užimti ar darbo skelbimuose, Ligoninės vidiniuose teisės aktuose ar kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

26. Skelbimuose dėl laisvų darbo vietų ar skelbimuose dėl viešų konkursų pareigoms užimti 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.

27. Darbuotojai, dalyvaujantys darbo pokalbyje ar konkurse pareigoms užimti, negali užduoti klausimų apie pretendento lytį, lytinę orientaciją, rasę, tautybę, pilietybę, socialinę padėtį, 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.

28. Darbuotojai, dalyvaujantys darbo pokalbyje ar konkurse pareigoms užimti, yra informuoti apie atrankos kriterijus ir reikalavimą įgyvendinti lygių galimybių politiką.

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

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

V SKYRIUS DARBUOTOJŲ ŠVIETIMAS

31. Ligoninė, atsižvelgdama į vykdomą lygių galimybių politiką ir finansines galimybes, gali organizuoti darbuotojų mokymus, kurie:

31.1. gerina darbuotojų supratimą apie diskriminaciją ir išankstines nuostatas, susijusias su lytimi, rase, tautybe, pilietybe, kalba, kilme, socialine padėtimi, tikėjimu, įsitikinimais ar pažiūromis, amžiumi, lytine orientacija, negalia, etnine priklausomybe, religija ir kitais Lietuvos Respublikos tarptautinėse sutartyse ar įstatymuose numatytais pagrindais;

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

31.3. supažindina darbuotojus su galiojančiais teisės aktais bei jų taikymu lygių galimybių srityje;

31.4. padeda vadovams ir darbuotojams elgtis taip, kad būtų išvengta lygių galimybių politikos ir teisės aktų pažeidimų, taip pat suteikia žinių konfliktų sprendimo srityje.

VI SKYRIUS

DARBUOTOJŲ DARBO SĄLYGŲ, KVALIFIKACIJOS KĖLIMO, DARBO APMOKĖJIMO IR KARJEROS NUSTATYMO PRINCIPAI

32. Ligoninėje yra patvirtinta darbo apmokėjimo sistema, apimanti darbo užmokesčio priedų ir skatinimo skyrimo tvarką. Ligoninės darbo apmokėjimo sistema yra suderinta su Ligoninės stebėtojų taryba bei darbuotojų atstovais, keičiant darbo apmokėjimo sistemą, pakeitimai turi būti suderinami su Ligoninės stebėtojų taryba bei darbuotojų atstovais.

33. Visiems darbuotojams už tą patį ar lygiavertį darbą mokamas toks pats atlyginimas neatsižvelgiant į darbuotojo lytį, amžių, rasę, tautybę, kalbą, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, lytinę orientaciją, negalią, ar etninę priklausomybę, religiją ir kitus Lietuvos Respublikos tarptautinėse sutartyse ar įstatymuose numatytus pagrindus. Konkretus darbo užmokesčio dydis potencialiam ar esamam darbuotojui nustatomas vadovaujantis objektyviais kriterijais tokiais, kaip turima kompetencija, kvalifikacija, tenkančios atsakomybės laipsnis ir kita. 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.

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

35. Metinis ar kito periodo darbuotojų darbo rezultatų vertinimas atliekamas vadovaujantis teisės aktuose nustatytais reikalavimais ir taikant vienodus kriterijus visiems darbuotojams, neatsižvelgiant į jų lytį, amžių, rasę, tautybę, kalbą, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, lytinę orientaciją, negalią, ar etninę priklausomybę, religiją ar kitas aplinkybes, kurios nėra susijusios su darbuotojo profesija, darbo pareigų vykdymu, profesiniais pasiekimais ar asmeniniais darbo rezultatais.

VII SKYRIUS

LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS VYKDYMO PRIEŽIŪRA

36. Ligoninės 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.

37. Visi Ligoninės darbuotojai ir kandidatai į laisvas darbo vietas, kurie mano, kad jų lygios galimybės yra pažeidžiamos, jie yra diskriminuojami ar prie jų priekabiuojama, turi teisę kreiptis į Ligoninės administraciją (el. p.: psichiatrija@rvpl.lt), Ligoninės Medicinos etikos komisiją (el. p.: etikos.komisija@rvpl.lt) ar Galimų smurto ir priekabiavimo darbe atvejų nagrinėjimo komisiją (el.

p.: pranesimai@rvpl.lt) ir nurodyti asmenį/asmenis, kuris/kurie galimai pažeidžia darbuotojo ir/ar kandidato teises ir nurodyti galimo pažeidimo aplinkybes.

38. Ligoninės administracija, gavusi darbuotojo ar kandidato į laisvą darbo vietą skundą dėl lygių galimybių pažeidimo, diskriminacijos ar priekabiavimo, skundą nedelsiant perduoda Ligoninės Galimų smurto ir priekabiavimo darbe atvejų nagrinėjimo komisijai, kuri pradeda tarnybinį tyrimą dėl galimo darbo pareigų pažeidimo nustatymo. Esant požymių ar paaiškėjus, kad galimai padarytas administracinis nusizengimas, 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.

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

40. Ligoninės darbuotojai, pagristai manantys, kad prie jų ar kitų asmenų yra priekabiavama ir (arba) jie yra diskriminuojami ir (arba) buvo pažeistos jų lygios galimybės, turi teisę Lygių galimybių įstatymo nustatyta tvarka kreiptis į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą, nepaisydami to, ar buvo kreiptasi į Ligoninės administraciją, Medicinos etikos komisiją ar Galimų smurto ir priekabiavimo darbe atvejų nagrinėjimo komisiją. Kreipimasis į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą neapriboja galimybės ginti savo teises teisme teisės aktų nustatyta tvarka.

41. Ligoninė užtikrina, jog darbuotojai bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateiks skundą dėl lygių galimybių pažeidimo, diskriminacijos, priekabiavimo ar dalyvaus byloje dėl diskriminacijos, priekabiavimo.

42. 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, dalyvaujančius byloje dėl diskriminacijos, jų atstovus ar asmenis, liudijančius ir teikiančius paaiškinimus dėl diskriminacijos, yra draudžiamas ir yra laikomas darbo pareigų pažeidimu, už kurį gali būti taikoma atsakomybė, numatyta Darbo kodekse ar kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

VIII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

43. Visi Ligoninės darbuotojai su Lygių galimybių politika bei su jos pakeitimais susipažįsta ProfitWeb sistemoje ir kitomis elektroninėmis priemonėmis bei skelbiama Ligoninės internetinėje svetainėje.

44. Lygių galimybių politika peržiūrima ir, esant poreikiui, atnaujinama pasikeitus šios lygių galimybių politikos reguliavimo srities imperatyviems teisės aktams. Už periodišką Lygių galimybių politikos peržiūrėjimą ir, esant poreikiui, teikimą Ligoninės direktoriui ją atnaujinti, atsakingas Žmogiškųjų išteklių valdymo skyrius.

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

46. Informacija apie Lygių galimybių politikos įgyvendinimą skelbiama Ligoninės metinėje veiklos ataskaitoje.
