

**VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS LIETUVOS SVEIKATOS MOKSLŲ UNIVERSITETO
KAUNO LIGONINĖS
GENERALINIS DIREKTORIUS**

**ĮSAKYMAS
DĖL VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS LIETUVOS SVEIKATOS MOKSLŲ UNIVERSITETO
KAUNO LIGONINĖS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO IR
VYKDYMO PRIEŽIŪROS TVARKOS APRAŠO TA 34 – 2020 LEIDIMAS NR. 2
TVIRTINIMO**

2020 m. spalio 12 d. Nr. 1V-1069
Kaunas

Vadovaudamasis Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymo 9 straipsnio 4 dalimi, Lietuvos Respublikos sveikatos priežiūros įstaigų įstatymo 30 straipsnio 2 dalimi, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 26 straipsniu, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu, viešosios įstaigos Lietuvos sveikatos mokslų universiteto Kauno ligoninės (toliau – Ligoninė) visuotinio dalininkų susirinkimo 2020 m. gegužės 18 dienos protokolu patvirtintų Lietuvos sveikatos mokslų universiteto Kauno ligoninės įstatų 38.2. ir 38.3. punktais:

1. T v i r t i n u viešosios įstaigos Lietuvos sveikatos mokslų universiteto Kauno ligoninės lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarkos aprašą TA 34 – 2020 leidimas Nr. 2 (pridedama).

2. N u r o d a u:

2.1. Dokumentų valdymo skyriaus vadovui su šiuo įsakymu ir jo priedu dokumentų valdymo sistemos priemonėmis pasirašytinai supažindinti visus direktorius, direktorių pavaduotojus, struktūrinių padalinių vadovus/vedėjus, vyresnius slaugytojus, vyresnius akušerius, vyresnius technologus, visus koordinatorius/administratorius.

2.2. Šio įsakymo 2.1. punkte išvardintas pareigas užimančius darbuotojus su šiuo įsakymu pasirašytinai supažindinti pavaldžius esamus ir būsimus darbuotojus, supažindinimo sąrašus saugoti skyriuose.

2.3. Komunikacijos ir rinkodaros skyriaus vadovui šį įsakymą ir juo patvirtintą tvarkos aprašą paskelbti Ligoninės vidiniame tinkle (intranete).

2.4. Nuo šio įsakymo pasirašymo dienos, generalinio direktoriaus 2018 m. rugsėjo 17 d. įsakymas Nr. 1V-597 „Dėl VšĮ Kauno klinikinės ligoninės lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarkos aprašo TA 34 – 2018 leidimas Nr. 1“ netenka galios.

3. P a v e d u šio įsakymo vykdymo kontrolę direktoriams pagal koordinuojamas sritis ir Filialo vadovui.

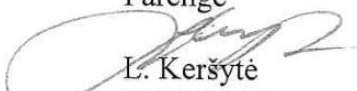
4. Šis įsakymas gali būti skundžiamas Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso nustatyta tvarka.

Generalinis direktorius

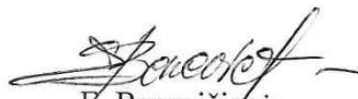


Albinas Naudžiūnas

Parengė

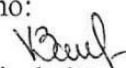


L. Keršytė
2020-10-12



E. Benevičienė
2020-10-12-

Suderino:



V. Bučinskaitė
2020-10-12

**VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS
LIETUVOS SVEIKATOS MOKSLŲ UNIVERSITETO
KAUNO LIGONINĖS
LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO IR
VYKDYMO PRIEŽIŪROS TVARKOS APRAŠAS**

Parengė:
Lina Keršytė
Personalo skyriaus vadovė

2020-09-08

Edita Benevičienė
Personalo skyriaus vadovo pavaduotoja

2020-09-08

Suderinta:
Svetlana Kauzonienė
Direktorė valdymui ir infrastruktūrai

2020-09-08

Darius Petraitis
Vidaus audito skyriaus vadovas

2020-09-08

Viktorija Bučinskaitė
L.e.p. Juridinio skyriaus vadovė

2020-09-08

Darbo tarybos
Pirmininkas Alfredas Bagdonas
2020-09-11 protokolas Nr. DT-3

Pirmininkas Artūras Špucis
2020-09-07

TURINYS

1. PASKIRTIS.....	3
2. TAIKYMO SRITIS.....	3
3. TERMINAI, APIBRĖŽTYS IR SANTRUMPOS	3
4. ATSAKOMYBĖ	4
5. APRAŠYMAS	4
5.1. LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS PRIIMANT Į PAREIGAS	4
5.2. LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS DARBO SANTYKIŲ SRITYJE	5
5.3. LYGIŲ GALIMYBIŲ UŽTIKRINIMAS NUSTATANT DARBO UŽMOKESTĮ IR SUDARANT SĄLYGAS KARJERAI	6
5.4. LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS VYKDYMO PRIEŽIŪRA	7
5.5. DARBUOTOJŲ ŠVIETIMAS.....	7
6. PARENGTA VADOVAUJANTIS	7
7. KEITIMAI.....	7
8. PASKIRSTYMAS	8

1. PASKIRTIS

1.1. Lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato lygių galimybių principų įgyvendinimo viešosios įstaigos Lietuvos sveikatos mokslų universiteto Kauno ligoninės (toliau – Ligoninė) nuostatas bei vykdymo ir priežiūros tvarką.

1.2. Aprašo tikslas – užtikrinti, kad su besikreipiančiais dėl darbo asmenimis ar su jau esamais darbuotojais darbo santykių galiojimo bei jų nutraukimo metu būtų laikomasi lygių galimybių principo ir draudimo varžyti darbuotojų teises arba teikti jiems privilegijas lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, etninės priklausomybės, religijos ir kitais pagrindais.

2. TAIKymo SRITIS

2.1. Šis Aprašas, yra privalomas visiems Ligoninės darbuotojams.

3. TERMINAI, APIBRĖŽTYS IR SANTRUMPOS

3.1. **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, sveikatos būklės, etninės priklausomybės, religijos pagrindu.

3.2. **Lygių galimybės** – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių 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, sveikatos būklės, etninės priklausomybės, religijos ir kitų Lietuvos Respublikos tarptautinėse sutartyse ar įstatymuose numatytų pagrindų.

3.3. **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, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, nebent ši veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

3.4. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, etninės priklausomybės, religijos pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

3.5. **Socialinė padėtis** – fizinio asmens įgytas išsilavinimas, kvalifikacija ar mokymasis ir studijos mokslo ir studijų sistemai priklausančiose įstaigose, turima nuosavybė, gaunamos pajamos, teisės aktuose nustatytos valstybės paramos poreikis ir (arba) kiti su asmens finansine (ekonomine) padėtimi susiję veiksniai.

3.6. **Tiesioginė diskriminacija** – elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, etninės priklausomybės, religijos pagrindu jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus:

3.6.1. įstatymų nustatytus apribojimus dėl amžiaus, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;

3.6.2. įstatymų nustatytą reikalavimą mokėti valstybinę kalbą;

3.6.3. įstatymų nustatytais atvejais draudimą dalyvauti politinėje veikloje;

3.6.4. įstatymų nustatytas dėl pilietybės taikomas skirtingas teises;

3.6.5. įstatymų nustatytas specialias priemones sveikatos apsaugos, darbo saugos, užimtumo, darbo rinkos srityje, siekiant sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes;

3.6.6. įstatymų nustatytas specialias laikinas priemones, taikomas siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti kelią lygių galimybių pažeidimui lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, etninės priklausomybės, religijos pagrindu;

3.6.7. 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;

3.6.8. kai ribojimų, specialių reikalavimų arba tam tikrų sąlygų dėl asmens socialinės padėties teisinį reguliavimą pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

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

4. ATSAKOMYBĖ

4.1. Darbuotojų elgesys, kuris pažeidžia šiame Apraše arba su juo susijusiuose teisės aktuose numatytus reikalavimus, reglamentuojančiuose asmenų lygias galimybes, atsižvelgiant į pažeidimo sunkumą, gali būti laikoma šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, už kurį Darbuotojui gali būti taikoma atsakomybė, numatyta LR Darbo kodekse.

5. APRAŠYMAS

5.1. LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS PRIIMANT Į PAREIGAS

5.1.1. Visiems asmenims suteikiamos pagal teisės aktų reikalavimus vienodos ir sąžiningos įdarbinimo Ligoninėje galimybės, nepriklausančios nuo lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, etninės priklausomybės, religijos ar kitų savybių, ir nulemtos tik išsilavinimo, darbinės kvalifikacijos, patirties, įgūdžių, sugebėjimų, dalykinių ir asmeninių savybių ir kriterijų tam tikram darbui kvalifikuotai, operatyviai ir kokybiškai atlikti.

5.1.2. Atrankos į pareigas Ligoninėje kriterijai turi būti aiškūs, tikslūs, išsamūs, paremti tik dalykiniais pretendenti keliama reikalavimais bei užtikrinantys lygias galimybes ir nediskriminavimą, išskyrus įstatymų nustatytas dėl amžiaus, valstybinės kalbos mokėjimo, draudimo dalyvauti politinėje veikloje, 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.

5.1.3. Ligoninės darbo skelbimai yra publikuojami darbo skelbimų internetiniuose portaluose. Skelbimai apie laisvas darbo vietas yra rengiami taip, kad jie nebūtų suteikiantys galimybę dalyvauti konkurse dėl laisvos darbo vietos tik tam tikros lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės

Be generalinio direktoriaus žinios šis dokumentas arba jo dalys negali būti dauginamos arba platinamos trečiosioms šalims, išskyrus teisės aktų nustatytus atvejus.

padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, etninės priklausomybės, religijos kandidatams, išskyrus įstatymų nustatytus apribojimus.

5.1.4. Darbo skelbimuose dėl priėmimo į pareigas draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, etninės priklausomybės, religijos ir kitais pagrindais, išskyrus įstatymų nustatytus atvejus dėl amžiaus, valstybinės kalbos mokėjimo, draudimo dalyvauti politinėje veikloje, 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.

5.1.5. Pretenduojančian užimti pareigas asmeniui pateikiami klausimai turi būti susiję tik su atrankos kriterijais ir/ar būsimų darbo funkcijų vykdymu.

5.1.6. Naujų Ligoninės darbuotojų atranka yra paremta laisvomis darbo vietomis, tinkamumu ir gebėjimu atlikti darbą bei informacija, gauta iš kandidatų, bus siejama tik su kvalifikacija, susijusia su darbo vietos keliamais reikalavimais.

5.1.7. Darbuotojai, atliekantys kandidatų atranką ir/ar darbo pokalbius ir/ar jų paskyrimą, yra supažindinti su lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarka, privalo jos laikytis darbuotojų atrankos procese. Esant poreikiui ir/ar galimybei, bent vienas Ligoninės Personalo skyriaus darbuotojas gali būti kviečiamas dalyvauja pokalbyje su kandidatu, jeigu kiti teisės aktai nenumato kitaip.

5.1.8. Atranką atliekantys darbuotojai negali užduoti jokių klausimų apie kandidato lytį, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, įgalumą, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą, daryti prielaidų apie kandidato vaidmenį namuose ir šeimoje, tiek, kiek tai tiesiogiai nesusiję su LR Darbo kodekse numatytų garantijų taikymu darbuotojui.

5.1.9. Neįgaliems kandidatams, kurie tai nurodys kreipdamiesi dėl laisvos darbo vietos, bus sudaromos atitinkamos sąlygos pokalbių metu (pvz., lengvai pasiekiami pokalbių kambariai), kad tokiems kandidatams būtų suteikiamos lygios galimybės su kitais kandidatais.

5.2. LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS DARBO SANTYKIŲ SRITYJE

5.2.1. Visiems darbuotojams suteikiamos vienodos galimybės darbo metu. Visais atvejais pagrindinis dėmesys yra skiriamas sugebėjimui gerai atlikti darbą.

5.2.2. Ligoninė organizuoja darbą taip, kad jos darbuotojų kolektyve būtų atstovaujamos visos visuomenės grupės ir kiekvienas darbuotojas jaustųsi gerbiamas bei galėtų visiškai panaudoti savo gebėjimus.

5.2.3. 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.

5.2.4. Visiems darbuotojams yra suteikiama galimybė mokytis, ugdyti savo gebėjimus ir siekti profesinės pažangos.

5.2.5. Ligoninė savo veiklą organizuoja taip, kad vienodą darbą dirbantiems darbuotojams būtų užtikrintos vienodos darbo sąlygos, kad visiems būtų sudarytos vienodos galimybės kelti kvalifikaciją ir mokytis, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, gauti atlyginimą, priedus, priemokas ar premijas, gauti atostogas ir lengvatas, neatsižvelgiant į darbuotojų lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją ar kitus pagrindus.

5.2.6. Darbuotojai neturi diskriminuoti, priekabiauti, tyčiotis ar gąsdinti kitų darbuotojų dėl jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, etninės priklausomybės, religijos ar kitų pagrindų.

5.2.7. Ligoninė imasi priemonių ir užtikrina, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos dirbti, užtikrinant tinkamą patalpų pritaikymą, siekti karjeros arba mokytis, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos Ligoninės teikiamos paslaugos ir atliekamos pareigos.

5.2.8. Visiems darbuotojams taikomi vienodi teisės aktuose nustatyti atleidimo iš pareigų pagrindai ir kriterijai, susiję su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų vykdymu. Priimant sprendimą dėl darbuotojo atleidimo, visiems darbuotojams atleidimo kriterijai yra taikomi vienodai neatsižvelgiant į jų lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, sveikatos būklę, etninę priklausomybę, religiją ar kitus pagrindus, išskyrus atvejus, kai tai reglamentuoja Lietuvos Respublikos darbo kodeksas ir/ar Ligoninėje patvirtinti atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijai.

5.3. LYGIŲ GALIMYBIŲ UŽTIKRINIMAS NUSTATANT DARBO UŽMOKESTĮ IR SUDARANT SĄLYGAS KARJERAI

5.3.1. Ligoninėje yra patvirtinta darbuotojų darbo apmokėjimo tvarka, kuria vadovaujantis yra nustatomas darbo užmokestis darbuotojams.

5.3.2. Nustatant darbo užmokestį konkretiems darbuotojams vadovujamasi kriterijais, susijusiais su darbuotojo kvalifikacija, darbuotojui tenkančios atsakomybės laipsniu, atliekamų darbų pobūdžiu, pasiektais rezultatais ir kitais objektyviais kriterijais, kurie gali būti nustatyti atskiruose dokumentuose. Nustatant darbo užmokestį neatsižvelgiama į darbuotojo lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, sveikatos būklę, etninę priklausomybę, religiją ar kitus pagrindus.

5.3.3. Darbuotojams už tą patį ar lygiavertį darbą privalo būti mokamas toks pats atlyginimas neatsižvelgiant į darbuotojo lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, sveikatos būklę, etninę priklausomybę, religiją ar kitus pagrindus. 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, vienodo krūvio ir apimties ir ne mažiau reikšmingas Ligoninei siekiant savo veiklos tikslų negu kitas palyginamasis darbas.

5.3.4. Kriterijai, kuriais vadovujamasi atrenkant kandidatus paaugštinimui, turi būti susiję išimtinai tik su asmens gebėjimais, atliekamo darbo kokybe ir 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, sveikatos būklės, etninės priklausomybės, religijos.

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

5.4. LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS VYKDYMO PRIEŽIŪRA

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

5.4.2. Visi Ligoninės darbuotojai ir kandidatai į laisvas darbo vietas, kurie mano, kad jų lygios galimybės yra pažeidžiamos ar jie yra diskriminuojami, turi teisę kreiptis į Ligoninės generalinį direktorių ir nurodyti asmenį, kuris galimai pažeidžia darbuotojo teises ar jį diskriminuoja.

5.4.3. Ligoninė, gavusi darbuotojo ar kandidato į laisvą darbo vietą skundą dėl lygių galimybių pažeidimo ar diskriminacijos, sudaro komisiją ir tokį skundą nedelsdama perduoda jai nagrinėti. Darbuotojas informuojamas apie galimybę dėl galimo pažeidimo kreiptis į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą. Informacija apie tokį skundą yra laikoma konfidencialia ir negali būti paviešinta asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ar jo tyrimu.

5.4.4. Jei darbuotojas ar kandidatas į laisvą darbo vietą pateikė skundą dėl galimo pažeidimo nagrinėti Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai ar kitai kompetetingai institucijai, Ligoninė galimo pažeidimo tyrimo metu bendradarbiauja su tyrimą atliekančiomis institucijomis, teikia visą turimą informaciją, kuri yra reikšminga galimam pažeidimui iširti.

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

5.5. DARBUOTOJŲ ŠVIETIMAS

5.5.1. Ligoninė, atsižvelgdama į strateginius tikslus, poreikius ir finansines galimybes, suteiks darbuotojams galimybę dalyvauti mokymuose ir arba organizuos mokymus, kurie:

5.5.1.1. 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;

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

5.5.1.3. Supažindins darbuotojus su galiojančiais teisės aktais bei jų taikymu lygių galimybių srityje;

5.5.1.4. Padės vadovams ir darbuotojams elgtis taip, kad būtų išvengta lygių galimybių politikos ir teisės aktų pažeidimų, taip pat suteiks žinių konfliktų sprendimo srityje.

6. PARENGTA VADOVAUJANTIS

6.1. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas;

6.2. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas;

6.3. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas.

7. KEITIMAI

7.1. Ligoninės generalinis direktorius turi teisę iš dalies arba visiškai pakeisti lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarką, nustatytą šiame Apraše, tiek, kiek tai

neprieštarauja Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymui, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymui ir kitiems teisės aktams.

7.2. Lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarka peržiūrima ir, esant poreikiui, atnaujinama pasikeitus šios politikos reguliavimo srities imperatyviems teisės aktams.

8. PASKIRSTYMAS

8.1. Darbuotojai su šia politika yra supažindinami pasirašytinai arba elektroninėmis priemonėmis ir privalo laikytis joje nustatytų įpareigojimų bei atlikdami savo darbo funkcijas vadovautis šioje politikoje nustatytais principais.

8.2. Užtikrinant visų darbuotojų supažindinimą su šiuo aprašu, šis aprašas paskelbiamas Ligoninės vidiniame tinkle (intranete) ir išplatintas darbuotojams per dokumentų valdymo sistemą.