



**AKMENĖS RAJONO SOCIALINIŲ PASLAUGŲ NAMŲ
DIREKTORIUS**

**ĮSAKYMAS
DĖL AKMENĖS RAJONO SOCIALINIŲ PASLAUGŲ NAMŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ
POLITIKOS IR JOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠO PATVIRTINIMO**

2024 m. vasario 13 d. Nr. P-25
Naujoji Akmenė

Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos darbo kodekso 26 straipsniu, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu ir Akmenės rajono socialinių paslaugų namų direktoriaus pareigybės aprašo 6.7. punktu:

1. T v i r t i n u Akmenės rajono socialinių paslaugų namų lygių galimybių politikos ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašą (pridedamas).

2. P a v e d u administratoriui sekretoriui su šiuo aprašu per DVS supažindinti visus Akmenės rajono socialinių paslaugų namų darbuotojus.

Direktorė

Sigita Kupstienė

**AKMENĖS RAJONO SOCIALINIŲ PASLAUGŲ NAMŲ
LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS IR JOS ĮGYVENDINIMO
TVARKOS APRAŠAS**

**I SKYRIUS
BENDROJI DALIS**

1. Akmenės rajono socialinių paslaugų namų (toliau – Socialinių paslaugų namai) lygių galimybių principų įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato lygių galimybių Socialinių paslaugų namuose principus ir jų įgyvendinimo sąlygas bei tvarką.
2. Aprašo tikslas – užtikrinti Socialinių paslaugų namų darbuotojų ir besikreipiančių dėl įdarbinimo asmenų lygias galimybes nepaisant lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.
3. Socialinių paslaugų namai vadovaujasi Aprašu, priimdami darbuotojus į darbą, darbo santykių galiojimo ir jų nutraukimo metu, imdamasis priemonių užtikrinti, kad konkretiems asmenims nebūtų suteiktos geresnės ar blogesnės sąlygos, jei tai nesusiję su atliekamo darbo kokybe, kvalifikacija ar kitomis dalykinėmis savybėmis.
4. Apraše vartojamos sąvokos atitinka Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme ir Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme apibrėžtas sąvokas.

**II SKYRIUS
SĄVOKOS IR APIBRĖŽIMAI**

5. **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.
6. **Lygių galimybių pažeidimas** – tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų.
7. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, 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 sukuriami bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.
8. **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 pagrindu.
9. **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 pagrindu, nebent šį veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.
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 pagrindu jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus įstatymų numatytas išimtis.

III SKYRIUS

PAGRINDINIAI LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO IR VYKDYMO PRINCIPAI

11. Visiems darbuotojams suteikiamos vienodos galimybės darbo metu. Įdarbinimas ar įdarbinimo eiga yra nustatoma tik pagal asmens dalykinės savybės ir kriterijus, susijusius su darbu einant atitinkamas pareigas. Visais atvejais pagrindinis dėmesys skiriamas sugebėjimui gerai atlikti darbą.
12. Socialinių paslaugų namai organizuodami savo veiklą kuria tokią aplinką, kurioje būtų pripažįstami ir vertinami visų jos darbuotojų individualūs skirtumai ir jų indėlis.
13. Kiekvienas darbuotojas turi teisę dirbti tokioje aplinkoje, kurioje būtų skatinama pagarba kiekvieno asmens orumui.
14. Visiems darbuotojams yra suteikiamos galimybės mokytis, ugdyti savo gebėjimus ir siekti profesinės pažangos.
15. Darbuotojams užtikrinamos vienodos darbo sąlygos, galimybė kelti profesinę kompetenciją, siekti profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, neatsižvelgiant į darbuotojų lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją.
16. Socialinių paslaugų namuose netoleruojamos tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos formos, taip pat nurodymas diskriminuoti dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės ar religijos.
17. Socialinių paslaugų namuose taip pat netoleruojamas bet kokia forma galintis pasireikšti priekabiavimas, psichologinis smurtas, patyčios ar naudojimasis užimama padėtimi.
18. Sprendimai, susiję su priėmimu į darbą, mokymais, apmokėjimu už darbą ir kitomis išmokomis, paaugštinimu pareigose, atostogomis ir elgesiu darbe, priimami atsižvelgiant į objektyvius kriterijus, veiksnius, be diskriminacijos.
19. Socialinių paslaugų namai pagal turimas galimybes ir turimus finansinius išteklius imasi priemonių, kad neįgaliesiems asmenims būtų sudarytos sąlygos kandidatuoti į laisvas pozicijas Socialinių paslaugų namuose, taip pat dirbti, siekti karjeros arba mokytis.
20. Pažymėtina, kad ne visi ir nevysiškai vienodo elgesio su darbuotojais atvejai turi būti laikomi diskriminacija ar kitokiu lygių galimybių pažeidimu. Diskriminacija nelaikomi vadinamieji pozityviosios diskriminacijos atvejai:
 - 20.1. speciali moterų apsauga nėštumo bei gimdymo ir vaiko žindymo metu;
 - 20.2. tik moterims taikomi žmonių saugos darbe reikalavimai, kuriais, atsižvelgiant į moterų fiziologines savybes, siekiama išsaugoti jų sveikatą;
 - 20.3. tam tikras darbas, kurį atlikti gali tik konkrečios lyties asmuo;
 - 20.4. įstatymų numatyti amžiaus ribojimai, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;
 - 20.5. įstatymų nustatytas reikalavimas mokėti valstybinę kalbą;
 - 20.6. įstatymų nustatytais atvejais dėl pilietybės taikomos skirtingos teisės;
 - 20.7. įstatymų nustatytos specialios priemonės, taikomos sveikatos apsaugos, darbo saugos, užimtumo, darbo rinkos srityse siekiant neįgaliesiems sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes;
 - 20.8. įstatymų nustatytos specialios laikinosios priemonės, taikomos siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti kelią lygių galimybių pažeidimui dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų;
 - 20.9. atvejai, kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikra žmogaus savybė yra įprastas ir lemiamas profesinis reikalavimas, o šis tikslas yra teisėtas ir reikalavimas yra tinkamas ir proporcingas.

IV SKYRIUS

NAUJŲ DARBUOTOJŲ PRIĖMIMAS IR JAU ESAMŲ DARBUOTOJŲ ATLEIDIMAS

21. Visiems asmenims suteikiamos vienodos ir sąžiningos įdarbinimo galimybės, nepriklausančios nuo rasės, lyties, tautybės, lytinės orientacijos 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.

22. Atrankos kriterijai į laisvas darbo vietas turi būti aiškūs, tikslūs, išsamūs, paremti tik dalykiniais kandidatui keliamais reikalavimais bei užtikrinantys lygias galimybes ir nediskriminavimą. Darbo paieškos skelbimuose nurodomi reikalavimai, susiję su darbo funkcijai atlikti reikalingomis kompetencijomis, patirtimi ir gebėjimais.

23. Bendrieji ir specialieji reikalavimai kiekvienai pareigybei aiškiai nustatomi pareigybių aprašymuose.

24. Skelbimuose priimti į darbą draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę tam tikro amžiaus, tam tikros lytinės orientacijos asmenims, sveikiems asmenims, tam tikros rasės ar etninės priklausomybės asmenims, asmenims, išpažįstantiems tam tikrą religiją, tam tikrų įsitikinimų asmenis.

25. Darbuotojų atranka paremta laisvomis darbo vietomis, tinkamumu ir gebėjimu atlikti darbą.

26. Atrankoje kandidatui pateikiami klausimai turi būti susiję tik su atrankos kriterijais ir būsimų darbo funkcijų vykdymu. Draudžiama iš kandidato reikalauti informacijos, kuri nėra susijusi su jo sveikatos būkle, kvalifikacija ar kitomis aplinkybėmis, nesusijusiomis su tiesioginiu darbo funkcijos atlikimu. Pokalbyje dalyvaujantys Socialinių paslaugų namų darbuotojai negali užduoti jokių klausimų apie kandidato lytį, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, turimą neįgalumą, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą, kandidato vaidmenį namuose ar šeimoje, išskyrus atvejus, jei tai tiesiogiai susiję su tinkamu darbo funkcijų atlikimu.

27. Socialinių paslaugų namų darbuotojai, atliekantys kandidatų į laisvas darbo vietas atranką, yra supažindinti su Lygių galimybių politika ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašu, privalo jos laikytis darbuotojų atrankos procese ir turi užtikrinti aiškių atrankos kriterijų taikymą.

28. Po to, kai su kandidatu į darbo vietą jau yra sudaryta darbo sutartis, už personalo įdarbinimą atsakingi darbuotojai turėtų informuoti darbuotoją, kokią informaciją apie savo šeiminę padėtį jis turėtų pateikti, kad būtų užtikrintas teisės aktuose numatytų garantijų taikymas. Darbuotojas gali atsisakyti pateikti tokią informaciją. Tokiu atveju, darbuotojas informuojamas, kad nepateikus nurodytos informacijos ar dokumentų, Socialinių paslaugų namai negalės darbuotojui užtikrinti teisės aktuose numatytų garantijų taikymo.

29. Socialinių paslaugų namų taikomi darbuotojų atleidimo iš darbo kriterijai yra susiję tik su darbuotojo kompetencija, darbo pareigų netinkamu vykdymu ir kitomis aplinkybėmis numatytomis įstatymuose. Priimant sprendimą dėl darbuotojo atleidimo iš darbo visiems darbuotojams atleidimo kriterijai yra taikomi vienodai, atsižvelgiant į objektyvius kriterijus.

V SKYRIUS

LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS DARBO PROCESSE

30. Socialinių paslaugų namų administracija savo veiklą organizuoja taip, kad visiems darbuotojams būtų suteikiamos vienodos darbo sąlygos, vienodos galimybės kelti profesinę kompetenciją ir mokytis, persikvalifikuoti, įgyti darbo patirties, gauti atlyginimą ir jo priedus ar premijas, gauti atostogas ir gauti 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 rezultatą.

31. Socialinių paslaugų namai siekia sukurti aplinką, kurioje gerbiamos žmogaus teisės, skatinama pagalba kiekvienam žmogui/darbuotojui. Socialinių paslaugų namai atsižvelgdami į strateginius tikslus, savo finansines galimybes ir poreikį organizuoja darbuotojų švietimą ir mokymą apie diskriminaciją ir teisės aktų nuostatas, reglamentuojančias nediskriminavimą, ir kontroliuoja šio Aprašo įgyvendinimą ir jo laikymąsi.

32. Socialinių paslaugų administracija siekia sukurti aplinką, kur gerbiamos žmogaus teisės, skatinama pagalba kiekvienam darbuotojui.

33. Socialinių paslaugų namai imasi priemonių, kad neįgalieji darbuotojai būtų sudarytos sąlygos dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos Socialinių paslaugų namų pareigos ir nesusidarys neplanuotos neproporcingos finansinės išlaidos.

34. Darbo užmokestis ir su juo susijusios išmokos ir priedai nustatomi ir mokami Darbo apmokėjimo tvarkos sistemoje nustatyta tvarka, priklausomai nuo darbuotojo pareigybės, atsakomybės laipsnio, kvalifikacijos, įgūdžių, darbo patirties, indėlio į darbų rezultatą, įstaigos finansinės padėties ir kitų darbo apmokėjimo sistemoje 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.

35. Darbuotojų paaukštinimo galimybės Socialinių paslaugų namuose priklauso tik nuo darbuotojų dalykinių gebėjimų, atliktų darbo funkcijų, jų atlikimo kokybės ir rezultatų, Socialinių paslaugų namų galimybių suteikti darbuotojui aukštesnę poziciją.

36. Darbuotojų kasmetiniai veiklos vertinimai Socialinių paslaugų namuose organizuojami ir atliekami vadovaujantis lygių galimybių, sąžiningumo ir protingumo principais, vertinant tik su darbuotojo kvalifikacija ir darbo pareigų vykdymu susijusius kriterijus.

37. Visi darbuotojai privalo laikytis šio Aprašo, 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, o jie 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.

38. Socialinių paslaugų namai 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.

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

VI SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

40. Įdarbinimo metu, sudarant darbo sutartį, Socialinių paslaugų namų direktorius arba jo įgaliotas asmuo supažindina priimamą dirbti asmenį su Aprašu per Dokumentų valdymo sistemą. Priimant ar keičiant Aprašą, darbo santykių galiojimo metu, darbuotojai su Aprašu ir jo pakeitimais supažindinami taip pat per Dokumentų valdymo sistemą.

41. Aprašas peržiūrimas ir, jei reikia atnaujinamas ne rečiau vieną kartą per metus arba pasikeitus Lygių galimybių politikos reguliavimo teisės aktams.

42. Apie šį Aprašą yra informuota Socialinių paslaugų namų darbo taryba ir dėl šio Aprašo priėmimo su ja pasikonsultuota.