

**VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS
VAIKŲ IR PAAUGLIŲ SOCIALINIS CENTRAS**

**ĮSAKYMAS
DĖL LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS PATVIRTINIMO**

2023 m. gruodžio 12 d. Nr.IS-
Nemenčinė

Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos darbo kodekso 26 straipsniu bei atsižvelgdama į pareigas, įtvirtintas Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 5 ir 7 straipsniuose bei Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 4 ir 6 straipsniuose:

1. T v i r t i n u V š l „Vaikų ir paauglių socialinis centras“ lygių galimybių politiką (pridedama).

2. P a v e d u:

2.1. Centro padalinių vadovams, atsakingiems už veiklos valdymą, supažindinti pradedančius dirbti darbuotojus, su šio įsakymo 1 punktu patvirtinta lygių galimybių politika.

2.2. iki 2023 m. vasario 3 d. imtinai parengti lygių galimybių politikos įgyvendinimo 2024 metais priemonių planą.

2.3. Administratorę per 5 darbo dienas nuo šio įsakymo pasirašymo supažindinti Centro darbuotojus, su šio įsakymo 1 punktu patvirtinta lygių galimybių politika.

3. R e k o m e n d u o j u Centro darbo tarybai ne rečiau kaip kartą per metus peržiūrėti šio įsakymo 1 punktu patvirtintą lygių galimybių politiką ir, esant poreikiui, pateikti pasiūlymus dėl jos tobulinimo.

Direktorė

Jurgita Pukienė

VŠĮ „VAIKŲ IR PAAUGLIŲ SOCIALINIS CENTRAS“ LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. VŠĮ „Vaikų ir paauglių socialinis centras“ lygių galimybių politika (toliau – Politika) reglamentuoja nediskriminavimo skatinimo, lygių galimybių ir lyčių lygybės principų taikymą Viešojoje įstaigoje „Vaikų ir paauglių socialinis centras“ (toliau – Centras), pranešimų apie diskriminaciją ir lygių galimybių pažeidimus teikimo ir nagrinėjimo tvarką, apie diskriminaciją ir lygių galimybių pažeidimus pranešusių asmenų apsaugos ir pagalbos jiems priemones.

2. Politika taikoma Centre dirbantiems darbuotojams, taip pat asmenims, siekiantiems įsidarbinti Centre, kai konkursą ar atranką (toliau kartu – atranka) organizuoja ir vykdo Centras.

3. Politika taikoma saugomų diskriminacijos pagrindų, įtvirtintų Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme bei Lietuvos Respublikos darbo kodekse, atžvilgiu.

4. Politikoje vartojamos sąvokos:

4.1. **Diskriminacija** – naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas lyties, rasės, odos spalvos, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu ar keliais iš šių pagrindų.

Diskriminacija gali būti tiesioginė, netiesioginė ir siejamoji. Siejamąją diskriminaciją laikoma asmens diskriminacija dėl realios ar tariamos sąsajos su kitu asmeniu dėl šio asmens lyties, rasės, odos spalvos, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, etninės priklausomybės, religijos ar kitų bruožų, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, pagrindu, įskaitant keliais iš šių pagrindų. Prie diskriminacijos priskiriamas ir nurodymas diskriminuoti, diskriminacija dėl suvokimo klaidos, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas bei prieinamos aplinkos nesudarymas dėl negalios. Diskriminacija dėl suvokimo klaidos laikoma naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas lyties, rasės, odos spalvos, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, klaidingai manant, kad asmuo turi ar neturi vieno ar kelių iš įvardintų bruožų. Prieinama aplinka laikomi būtini ir tinkami pakeitimai ir pritaikymas, siekiant užtikrinti asmenims su negalia galimybę gauti informaciją prieinamais bendravimo būdais ir dalyvauti ministerijos veikloje.

4.2. kitos Politikoje vartojamos sąvokos suprantamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme, Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme, Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatyme.

II SKYRIUS

LYGIŲ GALIMYBIŲ ĮGYVENDINIMAS CENTRO VEIKLOJE

5. Diskriminacija Centre draudžiama.

6. Centras, įgyvendindamas lygias galimybes siekiančių įsidarbinti asmenų atžvilgiu, užtikrina, kad:

6.1. siekiantiems įsidarbinti Centre asmenims, būtų taikomos nediskriminacinės atrankos sąlygos ir kriterijai, paremti tik dalykiniais pretendentui keliamais reikalavimais;

6.2. skelbiant apie Centre esančias laisvas darbo vietas, būtų:

6.2.1. naudojama lyčiai jautri kalba (pvz., nurodoma, kad ieškoma „padėjėjo ar padėjėjos“ arba „padėjėjo(-os)“);

6.2.2. užtikrinamas darbo skelbimo informacijos prieinamumas asmenims su negalia ir (ar) individualių poreikių turintiems ir siekiantiems įsidarbinti asmenims;

6.2.3. nurodomas Centro įsipareigojimas skatinti lygias galimybes Centro darbuotojų atžvilgiu;

6.2.4. nurodoma galimybė pritaikyti atrankos procedūros sąlygas negalią ir (ar) individualių poreikių turintiems ir siekiantiems įsidarbinti asmenims;

6.2.5. nurodomi daugiau nei viena jusle suprantami būdai pasiteirauti apie laisvą darbo vietą (pvz., nurodomas konsultuojančio darbuotojo el. pašto adresas ir telefono numeris).

6.3. siekiančių įsidarbinti Centre asmenų, atrankos procedūra būtų vykdoma nediskriminuojant;

6.4. negalią ir (ar) individualių poreikių turintiems ir siekiantiems įsidarbinti asmenims, iš anksto informavus, būtų sudaromos prieinamos sąlygos dalyvauti atrankoje (pvz., asmeniui prieinamos patalpos, kuriose vyksta atranka, leidimas darbo pokalbio metu dalyvauti gestų kalbos vertėjui ir kt.);

6.5. nebūtų taikomi diskriminaciniai kriterijai priimant sprendimą dėl įsidarbinančio asmens priėmimo į darbą, būsimo darbo laiko režimo, sudaromos darbo sutarties rūšies ir kitų kriterijų;

6.6. iš anksto informavus, būtų užtikrinamas informacijos prieinamumas darbuotojams su negalia pasirašant darbo sutartį ir kitus įdarbinimo dokumentus, sudaromos galimybės susipažinti su dokumentais alternatyviomis komunikacijos formomis (pvz., lietuvių gestų kalba, lengvai suprantama kalba, ukrainiečių kalba ir kt.).

7. Centras, įgyvendindamas lygias galimybes savo darbuotojų atžvilgiu, užtikrina, kad:

7.1. sprendžiant dėl darbuotojų perkėlimo į kitas pareigas ir (ar) dėl darbuotojų paaukštinimo būtų taikomos nediskriminacinės atrankos sąlygos ir kriterijai;

7.2. būtų sudarytos nediskriminacinės darbo sąlygos, įskaitant aplinkos prieinamumą asmenims su negalia ir (ar) individualiais poreikiais (suteikiama individualius darbuotojo poreikius atitinkanti darbo vieta, reikalingos darbo priemonės, lankstus darbo grafikas, suteikiamos atostogos ir kt.);

7.3. būtų taikomi nediskriminaciniai atliekamų darbo funkcijų vertinimo kriterijai (darbas vertinimas objektyviai ir nešališkai);

7.4. būtų taikomi nediskriminaciniai darbo santykių pabaigos kriterijai;

7.5. būtų sudarytos nediskriminacinės sąlygos darbuotojams tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties;

7.6. darbuotojams už tokį patį ar lygiavertį darbą būtų mokamas vienodas darbo užmokestis, sudarant darbo apmokėjimo sistemą būtų taikomi nediskriminaciniai kriterijai;

7.7. dėl vidaus procesus reglamentuojančių sprendimų būtų konsultuojamasi su darbuotojais bei darbo taryba.

8. Centras sudaro sąlygas darbuotojams ir siekiantiems įsidarbinti Centre asmenims teikti pranešimus dėl diskriminacijos ir pranešimus apie lygių galimybių pažeidimus (toliau – pranešimai). Diskriminacijos ir (ar) lygių galimybių pažeidimo atvejai registruojami ir nagrinėjami laikantis šioje Politikoje įtvirtintos pranešimų nagrinėjimo tvarka.

9. Centras užtikrina lygias galimybes priimdamas teisės aktus bei nuolat deda pastangas skatinti lygias galimybes, gerinti Centro valdyme esančios fizinės ir informacinės aplinkos prieinamumą asmenims su negalia bei kitiems asmenims, turintiems individualių poreikių, tam numatant priemones direktoriaus tvirtinamame Politikos įgyvendinimo priemonių plane.

10. Darbuotojai, bendraudami tarpusavyje ir (ar) su trečiaisiais asmenimis, privalo elgtis pagarbiai ir dalykiškai. Centre draudžiami įžeidžiantys ir (ar) žeminantys asmenį komentarai, epitetai, pasisakymai dėl saugomų diskriminacijos pagrindų.

III SKYRIUS PRANEŠIMŲ TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

11. Pranešimus Centre nagrinėja direktoriaus įsakymu tvarka sudaryta komisija (toliau – komisija), sudaroma iš darbo tarybos ir darbuotojų atstovų.

12. Apie diskriminaciją ir kitus lygių galimybių pažeidimus darbuotojai ir siekiantys įsidarbinti asmenys turi teisę pranešti užpildydami šios Politikos priede nustatytos formos pranešimą, kuris taip pat yra skelbiamas Centro interneto svetainėje. Pranešimas pateikiamas perduodant jį tiesiogiai arba elektroniniu paštu direktoriui, kuris gavęs pranešimą, jį nedelsiant perduoda sudarytai Komisijai nagrinėti. Gauti pranešimai registruojami dokumentų valdymo sistemoje tam skirtame registre.

Informacijai apie tokį pranešimą taikomas konfidencialumas 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 funkcijų atlikimo tikslais.

13. Komisijos pirmininkas, gavęs pranešimą nedelsiant, bet ne vėliau kaip per 3 (tris) darbo dienas nuo informacijos gavimo dienos, privalo sušaukti Komisijos posėdį ir supažindinti Komisijos narius su gautu pranešimu. Pranešimas turi būti išnagrinėtas per kiek įmanoma trumpesnę laiką, tačiau ne ilgiau kaip per 1 (vieną) mėnesį nuo pranešimo gavimo dienos.

14. Komisija pirmajame posėdyje dėl pranešimo įvertina ar pranešime pateikta informacija yra pakankamai aiški, jeigu reikia, kreipiasi į pranešimą pateikusį asmenį dėl pranešime nurodyto atvejo aplinkybių patikslinimo ir numato kito posėdžio datą, į kurį kviečiami su pranešime nurodytomis aplinkybėmis susiję asmenys (asmuo, apie kurio veiksmus pranešta, asmuo, pateikęs pranešimą, ir, jeigu reikia, liudijantys ar teikiantys paaiškinimus asmenys). Pranešimą pateikęs asmuo ir asmuo dėl kurio veiksmų pateiktas pranešimas, pranešimo nagrinėjimo metu yra išklaunami atskirai.

15. Darbuotojų ir siekiančių įsidarbinti asmenų pranešimai nagrinėjami vadovaujantis šiais pagrindiniais principais:

15.1. betarpiškumo – visiems su pranešime nurodytomis aplinkybėmis susijusiems asmenims sudaromos galimybės pateikti paaiškinimus dėl savo veiksmų ar jiems žinomų aplinkybių;

15.2. operatyvumo – pranešimai nagrinėjami per kiek įmanoma trumpesnę terminą;

15.3. pagalbos nukentėjusiajam – gavus pranešimą, jį pateikusiam asmeniui sudaromos saugios darbo sąlygos;

15.4. objektyvumo ir nešališkumo – tyrimas atliekamas objektyviai, neturint išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo.

16. Nagrinėjant pranešimus, pranešimą pateikusiam asmeniui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl diskriminacijos buvimo, preziumuojama, kad diskriminacijos faktas buvo. Asmeniui, dėl kurio pateiktas pranešimas, kyla pareiga įrodyti, kad lygių galimybių principas nebuvo pažeistas.

17. Komisijos sprendimai priimami Komisijos nariams balsuojant. Įvertinus visus pranešimo nagrinėjimo metu surinktus duomenis, Komisija balsuodama priima sprendimą konstatuojant ar pranešimas pagrįstas ir ar jame nurodytos aplinkybės pasitvirtino. Apie priimtą sprendimą atskirai raštu informuojamas pranešimą pateikęs asmuo bei asmuo, dėl kurio veiksmų buvo pateiktas pranešimas.

18. Jeigu konstatuojama, kad pranešimas buvo pagrįstas, tuomet Komisija teikia Centro direktoriui motyvuotą siūlymą spręsti klausimą dėl drausminės ar tarnybinės atsakomybės taikymo pažeidimą padariusiam asmeniui. Prie tokio siūlymo pridedami faktinės aplinkybės pagrindžiantys duomenys ir informacija.

19. 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 atsiliepiamą apie

darbuotoją, sumažinti darbo užmokestį ir kt.). Draudimas daryti neigiamą poveikį pranešimą pateikusiam asmeniui taikomas visiems Centro darbuotojams.

20. Komisija gali nagrinėti skundus dėl neigiamo poveikio taikymo pranešimą pateikusių asmenų atžvilgiu. Draudimo daryti neigiamą poveikį pažeidimas sudaro pagrindą spręsti klausimą dėl šio draudimo pažeidusio darbuotojo drausminės ar tarnybinės atsakomybės.

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

22. 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 pateikusių asmenų rašytinį sutikimą, nedelsiant persiunčiama tokią informaciją įgaliotai tirti institucijai.

23. Apie diskriminaciją asmenys taip pat turi teisę pranešti tiesiogiai Centro direktoriui.

IV SKYRIUS

PRANEŠUSIŲ ASMENŲ APSAUGOS IR PAGALBOS JIEMS PRIEMONĖS

24. Asmeniui, pateikusiam pranešimą, yra užtikrinamas jo asmens duomenų konfidencialumas. Šie duomenys negali būti atskleisti tretiesiems asmenims, išskyrus Politikos 22 punkte numatytus atvejus ir kitus teisės aktuose numatytus atvejus.

25. Prieš asmenį, pateikusį pranešimą, dėl tokios informacijos pateikimo, draudžiama imtis, grasinti imtis ir bandyti imtis bet kokių neigiamo poveikio priemonių.

26. Pasitvirtinus pažeidimo faktui, pranešimą pateikusiam asmeniui:

26.1. sudaroma galimybė naudotis reikalingų specialistų (psichologų, psichiatrų) paslaugomis;

26.2. esant jo rašytiniam prašymui, gali būti pakeičiama fizinė darbo vieta Centre ar sudaromos sąlygos asmeniui dirbti nuotoliniu būdu;

26.3. sudaromos galimybės konsultuotis su Komisijos nariais. Komisija informuoja pranešimus pateikusius asmenis, apie pagalbos priemones, kuriomis jie gali pasinaudoti pasitvirtinus pranešime nurodyto pažeidimo faktui.

V SKYRIUS

POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS

27. Siekiant veiksmingo Politikos įgyvendinimo, Centro direktoriaus įsakymu tvirtinamas Politikos įgyvendinimo priemonių planas, kuriame nustatomos priemonės, kuriomis siekiama gerinti lygių galimybių padėtį Centre, šių priemonių tikslai, vykdymo terminai ir vykdytojai.

28. Politikos įgyvendinimo priemonių planas rengiamas atsižvelgiant į Centro turimą informaciją, atliktus lygių galimybių situacijos Centre vertinimus, kitų institucijų pasiūlymus.

VI SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

29. Visi Centro darbuotojai per dokumentų valdymo sistemą turi būti supažindinti su Politika ir atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis šioje Politikoje įtvirtintais principais.

30. Darbuotojų ir siekiančių įsidarbinti Centre asmenų asmens duomenys diskriminacijos Centre tyrimo ir teisės aktuose numatytų veiksmų atlikimo tikslais, vadovaujantis 2016 m. balandžio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentu (ES) 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas) ir kitais teisės aktais, reglamentuojančiais asmens duomenų apsaugą ir tvarkymą. Politikoje nurodyti dokumentai ar kiti pateikti dokumentai, pagrindžiantys pranešime dėl diskriminacijos ar lygių galimybių pažeidimo nurodytas aplinkybes, saugomi Lietuvos Respublikos dokumentų ir archyvų įstatymo nustatyta tvarka Lietuvos vyriausiojo archyvaro nustatytais terminais.

Politika skelbiama Centro interneto svetainėje.

(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 ryšio 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
------	--------------------------
