

LIETUVOS SVEIKATOS MOKSLŲ UNIVERSITETO LIGONINĖS KAUNO KLINIKŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ TVARKOS APRAŠAS

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Lietuvos sveikatos mokslų universiteto ligoninėje Kauno klinikose (toliau – Kauno klinikos) lygių galimybių tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato lygių galimybių ir įvairovės principus ir jų įgyvendinimo priemones bei tvarką Kauno klinikose.

2. Šio Aprašo tikslas – užtikrinti visų darbuotojų ir į Kauno klinikas besikreipiančių asmenų vienodą padėtį nepaisant asmenų lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etninės priklausomybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, pilietybės, šeimyninės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų) bei lygių galimybių ir įvairovės principo taikymą visose su Kauno klinikų funkcijomis susijusiose srityse.

3. Šis Aprašas taikomas visiems Kauno klinikų darbuotojams.

4. Apraše vartojamos sąvokos:

4.1. **Diskriminacija** – tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas

tiesiogiai ar netiesiogiai diskriminuoti asmenis dėl lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etinės priklausomybės, religijos pagrindu.

4.2. **Lygios galimybės** – tarptautiniuose žmogaus ir piliečio 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, etinės priklausomybės, šeimyninės padėties, religijos.

4.3. **Lygių galimybių pažeidimas** – tai tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija, nurodymas diskriminuoti, priekabiavimas.

4.4. **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, etinės priklausomybės, religijos pagrindu, nebent šį veiksmą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

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

4.6. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kai asmens lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etinės priklausomybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, pilietybės, šeimyninės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

4.7. **Seksualinis priekabiavimas** – nepageidaujamas, užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, kai tokį elgesį lemia tikslas ar jo poveikis pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

4.8. **Socialinė padėtis** – fizinio asmens 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 finansine (ekonominė) padėtimi susiję veiksniai.

4.9. Kitos Apraše vartojamos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme ir Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme.

II. LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO PRINCIPAI

5. Kauno klinikose netoleruojama tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, taip pat nurodymas diskriminuoti dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etinės priklausomybės ar religijos.

6. Kauno klinikose netoleruojamas bet kokia forma galintis pasireikšti priekabiavimas, smurtas, patyčios, ar naudojimas užimama padėtimi.

7. Įdarbinimas ar įdarbinimo eiga yra nustatomi tik pagal asmens dalykines savybes ir kriterijus, susijusius su darbu einant atitinkamas pareigas.

8. Kauno klinikos darbą organizuoja taip, kad kiekvienas darbuotojas jaustųsi gerbiamas ir galėtų panaudoti savo gebėjimus.

9. Kauno klinikos 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, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ir pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją.

10. Kauno klinikos, atsižvelgiant į teikiamų paslaugų specifiką ir jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos Kauno klinikų pareigos, turimas galimybes ir specifiką imasi priemonių, kad neįgaliesiems asmenims būtų sudarytos sąlygos kandidatuoti į laisvas darbo vietas, dirbti, siekti karjeros ar kita.

11. Kauno klinikos imasi priemonių ir užtikrina, kad darbuotojui pateikus skundą dėl galimos diskriminacijos ir asmenys, susiję su šiuo skundu, nebūtų persekiojami ir būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio ir neigiamų pasekmių.

12. Šio Aprašo pažeidimas gali būti laikomas darbo pareigų pažeidimu ir taikoma atsakomybė numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse ar kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

III. DARRBUOTOJŲ PRIĖMIMO IR ESAMŲ DARBUOTOJŲ ATLEIDIMO PRINCIPAI

14. Kauno klinikos pritaria darbuotojų įvairovei ir siekia užtikrinti, kad su visais Kauno klinikose siekiančiais dirbti pretendентаis būtų elgiamasi sąžiningai ir kad jie į darbą būtų priimami tik atsižvelgiant į jų sugebėjimus, kvalifikaciją ir dalykines savybes būtinas pareigoms į kurias yra pretenduojama.

15. Naujų darbuotojų atrankos procesas yra vykdomas sistemingai visiems darbo pasiūlymams visuose įstaigos lygmenyse. Visų darbo vietų ir pareigų kvalifikaciniai reikalavimai yra nurodyti pareigybių aprašymuose, viešuose konkursų pareigoms užimti ar darbo skelbimuose, kituose Kauno klinikų lokaliniuose teisės aktuose ar Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

16. Skelbimai apie laisvas darbo vietas ar skelbimai dėl viešų konkursų pareigoms užimti yra rengiami taip, kad jie nebūtų suteikiantys galimybę kandidatuoti į laisvą darbo vietą tik tam tikros lyties, rasės, tautybės, kalbos (išskyrus atvejus, kai tam tikros kalbos mokėjimas yra išskiriamas kaip būtinas kvalifikacinis reikalavimas pareigoms užimti), kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos kandidatams.

17. Priimant naują darbuotoją darbo pokalbyje ar konkurse pareigoms užimti dalyvaujantys darbuotojai negali užduoti klausimų apie kandidato lytį, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, rasę ar 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.

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

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

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

20. Kauno klinikose yra patvirtinta darbo užmokesčio nustatymo, skyrimo ir apskaičiavimo tvarka, apimanti darbo užmokesčio priedų ir skatinimo skyrimo tvarka. Kauno klinikų darbo užmokesčio tvarka yra suderinta su Kauno klinikų stebėtojų taryba bei darbuotojų atstovais, keičiant darbo užmokesčio tvarką, pakeitimai turi būti suderinami su Kauno klinikų stebėtojų taryba bei darbuotojų atstovais.

21. Visiems darbuotojams už tą patį ar lygiavertį darbą mokamas toks pats atlyginimas neatsižvelgiant į darbuotojo lytį, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, negalią, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą. Konkretus darbo užmokesčio dydis potencialiam ar esamam darbuotojui nustatomas vadovaujantis objektyviais kriterijais, kaip turima kompetencija, kvalifikacija, tenkančios atsakomybės laipsnis ir kita.

22. Nustatant darbo užmokestį darbuotojams yra vadovaujama išimtinai objektyviais kriterijais, susijusiais su darbuotojų kvalifikacija, darbuotojui tenkančios atsakomybės laipsniu, atliekamų darbų pobūdžiu, kitais darbo užmokesčio tvarkoje nurodytais objektyviais kriterijais. Nustatant darbo užmokestį nėra atsižvelgiama į darbuotojų lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją.

23. Darbuotojo paaukštinimas priklauso tik nuo objektyvių kriterijų ir aplinkybių, tokių kaip: darbuotojo kompetencija, kvalifikacija, turima patirtis ir žinios, pasiekti darbo rezultatai, darbo kokybė ir kitų objektyvių kriterijų.

V. DARBUOTOJŲ APSAUGA IR SKUNDŲ PATEIKIMO TVARKA

24. Visi Kauno klinikų 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 Kauno klinikų administraciją (*el. p.: tomas.kuzmarskas@kaunoklinikos.lt*) ar Kauno klinikų Etikos komisiją (*el. p.: zemyna.milasauskiene@kaunoklinikos.lt*) ir nurodyti asmenį/asmenis, kuris/kurie galimai pažeidžia darbuotojo teises ir nurodyti galimo pažeidimo aplinkybes.

25. Kauno klinikų administracija, gavusi darbuotojo ar kandidato į laisvą darbo vietą skundą dėl lygių galimybių pažeidimo, diskriminacijos ar priekabiavimo, skundą nedelsiant perduoda Kauno klinikų Etikos komisijai, kuri pradeda tarnybinį tyrimą dėl galimo darbo pareigų pažeidimo nustatymo. Nustačius, kad darbuotojo veiksmai turi lygių galimybių pažeidimo, diskriminacijos ar priekabiavimo požymių, skundas nedelsiant perduodamas nagrinėti Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai ar kitai kompetentingai institucijai.

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

27. Kauno klinikos užtikrina, jog darbuotojai bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu darbuotojai pateiks skundą dėl diskriminacijos, priekabiavimo ar dalyvaus byloje dėl diskriminacijos, priekabiavimo.

28. 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, yra draudžiamas ir yra laikomas darbo pareigų pažeidimu, už kurį gali būti taikoma atsakomybė, numatyta Darbo kodekse ar kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

VI. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

29. Darbuotojai su šiuo Aprašu yra supažindinami elektroninėmis priemonėmis bei atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis šiame Apraše nustatytais principais.

30. Aprašas gali būti keičiamas keičiantis imperatyviems teisės aktams. Su Aprašo pakeitimais darbuotojai ir kiti atsakingi asmenys yra supažindinami elektroninėmis priemonėmis.
