

PATVIRTINTA
Panevėžio rajono savivaldybės
administracijos direktoriaus
2017 m. rugsėjo 20 d. įsakymu Nr. A-547
(2018 m. gruodžio 4 d. įsakymo Nr. A-512
redakcija)

PANEVĖŽIO RAJONO SAVIVALDYBĖS ADMINISTRACIJOS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO IR VYKDYMO PRIEŽIŪROS PRINCIPŲ ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS IR SĄVOKOS

1. Panevėžio rajono savivaldybės administracijos lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau – Tvarka) nustato lygių galimybių Savivaldybės administracijoje principus ir jų įgyvendinimo darbe sąlygas bei tvarką.

2. Šios Tvarkos tikslas yra užtikrinti, kad su jau esamais darbuotojais ar besikreipiančiais dėl darbo asmenimis būtų elgiamasi vadovaujantis bei įgyvendinant lyčių lygybės ir nediskriminavimo principus.

3. Tvarkoje vartojamos sąvokos:

3.1. lygios galimybės – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos;

3.2. diskriminacija – tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu;

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 apribojimas arba privilegija, pirmenybės ar pranašumo teikimas lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, 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. tiesioginė diskriminacija – elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, 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:

3.4.1. įstatymų nustatytus apribojimus dėl amžiaus;

3.4.2. įstatymų nustatytą reikalavimą mokėti valstybinę kalbą;

3.4.3. įstatymų nustatytais atvejais draudimą dalyvauti politinėje veikloje;

3.4.4. kai dėl konkrečių profesinės veiklos vykdymo sąlygų tam tikra žmogaus savybė yra esminis ir lemiamas profesinis reikalavimas;

3.4.5. teisės aktų nustatytas specialias priemones sveikatos apsaugos, darbo saugos sąlygas bei galimybes;

3.5. priekabiavimas – nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, 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 sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka;

3.6. socialinė padėtis – fizinio asmens įgytas išsilavinimas, kvalifikacija ar mokymasis ir studijos, turima nuosavybė, gaunamos pajamos ir (arba) kiti su asmens finansine (ekonominė) padėtimi susiję veiksniai.

II SKYRIUS

LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO PRINCIPAI

4. Visiems darbuotojams suteikiamos vienodos galimybės darbo metu. Įdarbinimas ir 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.

5. Savivaldybės administracija organizuoja darbą taip, kad kiekvienas darbuotojas jaustųsi gerbiamas bei galėtų visiškai panaudoti savo gebėjimus.

6. Visiems darbuotojams suteikiamos galimybės mokytis, ugdyti savo gebėjimus ir siekti profesinės pažangos, kelti savo kvalifikaciją, įgyti praktinio darbo patirties.

7. Visiems darbuotojams užtikrinamos vienodos darbo sąlygos.

8. Darbdavys ir darbuotojai privalo laikytis šios politikos, kad būtų užtikrintos lygios galimybės ir išvengta diskriminacijos. Darbuotojai neturi diskriminuoti, priekabauti, 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 šie neturi jų persekioti ar imtis kitų poveikio priemonių prieš tokius darbuotojus, kurie pateikia nepagrįstus įtarimus.

9. Savivaldybės administracija užtikrina, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai pasunkinamos įstaigos pareigos.

10. Nagrinėjant lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais bylas, susijusias su darbo santykiais, darbuotojui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą, kad darbuotojas patyrė diskriminaciją, pareiga įrodyti, kad diskriminacijos nebuvo, tenka darbdaviui.

III SKYRIUS

LYGIŲ GALIMYBIŲ UŽTIKRINIMAS, PRIIMANT DARBUOTOJUS Į PAREIGAS IR ATLEIDŽIANT IŠ PAREIGŲ

11. Savivaldybės administracijoje pritariama darbuotojų įvairovei ir siekiama užtikrinti, kas su visais siekiančiais dirbti pretendентаis būtų elgiama sąžiningai ir kad jie į darbą būtų priimami atsižvelgiant į sugebėjimus bei kvalifikaciją.

12. Priimant kelis darbuotojus į vienodą pareigybę taikomi vienodi atrankos kriterijai ir sąlygos.

13. Bendrieji ir specialieji reikalavimai kiekvienai pareigybei nustatomi aiškiai ir išsamiai aprašomi pareigybės aprašyme.

14. Skelbimai dėl pareigų užėmimo skelbiami teisės aktų nustatyta tvarka. Visi darbo skelbimai skelbiami savivaldybės internetiniame puslapyje. Skelbimai apie laisvas darbo vietas rengiami taip, kad jie nebūtų suteikiantys galimybę dalyvauti konkurse dėl laisvos darbo vietos tik tam tikros lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos kandidatams.

15. Darbuotojų atranka paremta tinkamumu ir gebėjimu atlikti darbą bei informacija, gauta iš kandidatų, siejama tik su kvalifikacija, susijusia su konkrečiai pareigybei keliamais reikalavimais.

16. Darbuotojai, dalyvaujantys atrankoje ar pokalbyje su pretendentu į laisvą darbo vietą, yra informuoti apie atrankos kriterijus ir reikalavimą įgyvendinti lygių galimybių politiką. Atrankoje ar pokalbyje su kandidatu dalyvauja Personalo administravimo skyriaus vedėjas arba specialistas.

17. Visi klausimai, užduodami kandidatams į laisvas darbo vietas, turi būti susiję tik su atrankos kriterijais. Pokalbyje negalima užduoti klausimų apie kandidato lytį, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, įgalumą, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus, daryti prielaidų apie kandidato vaidmenį namie ir šeimoje, tiek, kiek tai tiesiogiai nesusiję su Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatytų garantijų taikymu darbuotojui.

18. Neįgaliems kandidatams, kurie tai nurodys kreipdamiesi dėl laisvos darbo vietos, bus sudaromos atitinkamos sąlygos pokalbių metu, kad tokiems kandidatams būtų suteikiamos lygios galimybės su kitais kandidatais.

19. Visiems darbuotojams taikomi vienodi teisės aktuose nustatyti atleidimo iš darbo pagrindai bei atleidimo iš darbo kriterijai, susiję su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų vykdymu bei su drausmine atsakomybe. Priimant sprendimą dėl darbuotojo atleidimo kriterijai taikomi vienodai neatsižvelgiant į lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją.

IV SKYRIUS

LYGIŲ GALIMYBIŲ UŽTIKRINIMAS, NUSTATANT DARBO UŽMOKESTĮ IR SUDARANT SĄLYGAS KARJERAI

20. Savivaldybės administracijoje patvirtinta darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo tvarka. Valstybės tarnautojams darbo užmokestis nustatomas Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo nustatyta tvarka.

21. Nustatant darbo užmokestį konkrečioms darbuotojams vadovaujamosi kriterijais, susijusiais su darbuotojo kvalifikacija, darbuotojui tenkančios atsakomybės laipsniu, atliekamų darbų pobūdžiu, pasiektais rezultatais ir kitais objektyviais kriterijais, kurie nustatyti atskiruose dokumentuose. Nustatant darbo užmokestį draudžiama atsižvelgti į darbuotojo lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją.

22. Visiems darbuotojams už tą patį ar lygiavertį darbą mokamas toks pat darbo užmokestis, neatsižvelgiant į darbuotojo lytį, amžių, socialinę padėtį, lytinę orientaciją, negalią, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą. Toks pat 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 darbdavio sąnaudų. Lygiavertis darbas reiškia, kad jis pagal objektyvius kriterijus yra ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas darbdaviui siekiant veiklos tikslų.

23. Kriterijai, kuriais vadovaujamosi perkeliant darbuotoją į aukštesnes pareigas, susiję išimtinai tik su darbuotojo gebėjimais ir atliekamo darbo kokybe bei pasiekimais darbinėje veikloje, ir nė vienas darbuotojas negali būti diskriminuojamas dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.

24. Metinis ar kito periodo darbuotojų veiklos ir darbo rezultatų vertinimai yra atliekami vadovaujantis ir taikant vienodus kriterijus visiems darbuotojams, neatsižvelgiant į aplinkybes, kurios nėra susijusios su darbuotojo darbo pareigų vykdymu, profesiniais pasiekimais, asmeniniais darbo rezultatais, darbo drausme bei atsakomybe.

V SKYRIUS

MOTERŲ IR VYRŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ ĮGYVENDINIMAS

25. Moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimo pagrindinės funkcijos:

25.1. organizuoti mokymus dėl lyčių lygių galimybių užtikrinimo atliekant nustatytas funkcijas ir pavedimus, saugios darbo aplinkos be priekabiavimo, nusistovėjusių stereotipų lyčių temomis ir tokių stereotipų atsikratymo ir kitus mokymus, kuriuose būtų akcentuojama, aiškinama lygių galimybių, nepaisant lyties, svarba;

25.2. taikyti vienodas motyvavimo, skatinimo priemones, nepaisant darbuotojo lyties, taip pat taikyti vienodus teisės aktuose nustatytus priemonių, premijų, išmokų skyrimo kriterijus vyrams ir moterims, atsižvelgiant į kompetenciją, gebėjimus ir atliktus darbus;

25.3. atlikti darbo užmokesčio (įskaitant priedus, priemokas, išmokas) atotrūkio tarp vyrų ir moterų auditą ir (ar) darbuotojų skatinimo, premijavimo auditą lyčių aspekto pagrindu ir, remdamasi atlikto audito duomenimis ir nustačiusi darbo užmokesčio atotrūkio buvimą tarp skirtingų lyčių darbuotojų, parengti ir patvirtinti darbo užmokesčio atotrūkio mažinimo priemonių planą;

25.4. atlikti, esant poreikiui, anonimines darbuotojų apklausas dėl galimo diskriminavimo darbe dėl lyties, mikroklimato darbe (saugumo jausmo, diskriminavimo atvejų buvimo, konfliktinių situacijų valdymo padalinyje) temomis, analizuoti bei nustatyti priemones diskriminacinio pobūdžio veikoms šalinti;

25.5. taikyti vienodas lankstaus darbo laiko režimo priemones abiejų lyčių atstovams: nuotolinio darbo, individualaus darbo laiko grafiko, dalinio darbo laiko susitarimo ir kitas priemones;

25.6. skleisti informaciją apie teisę vyrams ir moterims pasinaudoti socialinėmis garantijomis, skatinti abiejų lyčių darbuotojus, turinčius vaikų, naudotis teisės aktuose nustatytomis lengvatomis, informuojant juos apie lengvatų suteikimo tvarką;

25.7. užtikrinti, kad darbo skelbimų turinys nebūtų diskriminuojantis lyties pagrindu, darbo skelbimuose negali būti numatyta nuostatų, suteikiančių pranašumą, pirmenybę vienai iš lyčių, atrankų pareigoms užimti pokalbių metu neteikti klausimų nurodyti informaciją apie jų šeimines padėties, amžių, privatų gyvenimą ar šeimos planus, ketinimą susilaukti vaikų ir pan.;

25.8. akcentuoti lyčių lygybės aspektą rengiant ir koordinuojant sveikatinimo, fizinio aktyvumo programas, atsižvelgiant į abiejų lyčių poreikius ir fiziologinių ypatumų skirtumus;

25.9. pasitelkti visuomenės informavimo priemones (socialinės reklamos, straipsnių publikavimo žiniasklaidoje, savivaldybės interneto svetainėje) lyčių lygių galimybių užtikrinimui populiarinti, susiformavusiems stereotipams dėl lyčių nelygybės visuomenėje mažinti ir sveikam pavyzdžiui lyčių lygybės tema formuoti;

25.10. išnagrinėti Savivaldybės administracijos padaliniuose esantį skirtingų lyčių atstovų skaičių, įvertinti, dėl kokių priežasčių viename ar kitame padalinyje dominuoja viena lytis (profesija, specifikacija, ar kt.), įvertinti lyčių lygių galimybių pažeidimų riziką tokiam padalinyje ir, nustačius tokios rizikos buvimą, parengti ir patvirtinti lyčių lygybės užtikrinimo priemonių planą;

25.11. paskirti Savivaldybės administracijos darbuotoją lyčių lygių galimybių politikos įgyvendinimui koordinuoti;

25.12. užtikrinti dėl galimų lyčių lygių galimybių pažeidimų besikreipiančio asmens ir jo duomenų konfidencialumą.

VI SKYRIUS DARBUOTOJŲ ŠVIETIMAS IR APSAUGA

26. Savivaldybės administracijoje mažiausiai vieną kartą per dvejus metus organizuojami susitikimai su lyčių galimybių užtikrinimo specialistais ar darbuotojų mokymai, kurie:

26.1. gerina darbuotojų supratimą apie diskriminaciją 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;

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

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

26.4. padeda elgtis taip, kad būtų išvengta lygių galimybių politikos ir teisės aktu pažeidimų, taip pat suteikia žinių konfliktų sprendimo srityje.

27. Savivaldybės administracija imasi priemonių, kad darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų diskriminuojamas, taip pat nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateikia skundą dėl diskriminacijos ar kitų jo lygių galimybių pažeidimo arba dalyvauja byloje dėl diskriminacijos. Bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš skundą padavusį darbuotoją laikomas darbo pareigų pažeidimu, už kurį gali būti taikoma teisės aktuose numatyta atsakomybė.

28. Darbuotojai ar kandidatai į laisvas darbo vietas, kurie mano, kad jų lygios galimybės pažeidžiamos ar jie yra diskriminuojami, turi teisę kreiptis į Savivaldybės administracijos direktorių ir nurodyti asmenį, kuris galimai pažeidžia darbuotojo teises ar jį diskriminuoja.

29. Savivaldybės administracijos direktorių, gavęs darbuotojo ar kandidato į laisvą darbo vietą skundą dėl lygių galimybių pažeidimo ar diskriminacijos, tokį skundą nedelsdamas perduoda nagrinėti Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai ar kitai kompetentingai institucijai. Informacija apie tokį skundą laikoma konfidencialia ir negali būti paviešinta asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ar jo tyrimu.

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

VII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

31. Ši Tvarka yra peržiūrima ir, jei reikia, atnaujinama ne rečiau nei vieną kartą per metus arba pasikeitus šios politikos reguliavimo srities teisės aktams.

32. Darbuotojai su šia Tvarka supažindinami Savivaldybės administracijos darbo tvarkos taisyklėse nustatyta tvarka ir laikosi joje nustatytų įpareigojimų bei atlikdami savo darbo funkcijas vadovaujasi šioje Tvarkeje nustatytais principais.
