

## VILNIAUS PASLAUGŲ VERSLO PROFESINIO MOKYMO CENTRO LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA IR JOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS

### I SKYRIUS BENDROJI DALIS

Vilniaus paslaugų verslo profesinio mokymo centro (toliau – Centras) lygių galimybių politika ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau – Tvarka) nustato lygių galimybių principus ir jų įgyvendinimo Centre sąlygas bei tvarką.

Ši Tvarka parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu (1998 m. gruodžio 1 d. Nr. VIII-947), Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu (2003 m. lapkričio 18 d. Nr. IX-1826), Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos rekomendacijomis, paskelbtomis šios tarnybos interneto svetainėje (lygybe.lt).

Tvarkos tikslas – užtikrinti visų Centro darbuotojų ir besikreipiančių dėl įdarbinimo asmenų vienodą padėtį tiek iki, tiek po darbo sutarties sudarymo, nepaisant lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.

Tvarka yra Centro vidaus tvarkos užtikrinimo dokumentas, privalomas visiems darbuotojams. Su šia Tvarka yra supažindinami visi Centro darbuotojai elektroninėmis ryšio priemonėmis arba žodžiu, susipažinimo faktą kiekvienas Centro darbuotojas patvirtina pasirašytinai. Darbuotojai atlikdami savo darbo funkcijas privalo laikytis Tvarkoje nustatytų įpareigojimų ir Lygių galimybių politikos įgyvendinimo principų.

Apie šią Tvarką yra informuota Centro Darbo taryba ir dėl šios Tvarkos priėmimo su ja pasikonsultuota.

### II SKYRIUS SĄVOKOS IR APIBRĖŽIMAI

**Lygios galimybės** – žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant asmens lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ir kitų Lietuvos Respublikos tarptautinėse sutartyse ar įstatymuose numatytų pagrindų.

**Lygių galimybių pažeidimas** – tai tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, nurodymas diskriminuoti, priekabiavimas; tai tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų.

**Diskriminacija** – elgesys su asmeniu, kai dėl jo amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų taikomos prastesnės sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus:

- apribojimus dėl amžiaus;
- reikalavimą mokėti valstybinę kalbą;
- dėl pilietybės taikomas skirtingas teises;
- specialias priemones sveikatos apsaugos, darbo saugos, užimtumo, darbo rinkos srityje, siekiant neįgaliesiems sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes;
- specialias laikinas priemones, taikomas siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti kelią lygių galimybių pažeidimui dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų;
- kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikra žmogaus savybė yra įprastas ir lemiantis profesinis reikalavimas, o šis tikslas yra teisėtas ir reikalavimas yra tinkamas;
- reikalavimus kvalifikacijai, išsilavinimui, darbo patirčiai ir įgūdžiams.

**Netiesioginė diskriminacija** – neutrali veika (neveikimas), vertinimo kriterijus, kurie formaliai yra vienodi, bet juos taikant gali atsirasti, atsiranda ar galėtų atsirasti lygių galimybių pažeidimas.

**Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys (diskriminacija), kai dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

**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 sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

**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 (ekonomine) padėtimi susiję veiksniai.

**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:

- įstatymų nustatytus apribojimus dėl amžiaus, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;
- įstatymų nustatytą reikalavimą mokėti valstybinę kalbą;
- įstatymų nustatytais atvejais draudimą dalyvauti politinėje veikloje;
- įstatymų nustatytas dėl pilietybės taikomas skirtingas teises;
- 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;
- 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, etninės priklausomybės, religijos pagrindu;
- 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;
- 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;
- bei kitas įstatymų numatytas išimtis.

### **III SKYRIUS**

#### **PAGRINDINIAI LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO PRINCIPAI**

1. Centre 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.

2. Centre taip pat netoleruojamas bet kokia forma galintis pasireikšti priekabiavimas, psichologinis smurtas, patyčios, ar naudojimas užimama padėtimi.

3. Sprendimai, susiję su priėmimu į darbą, mokymais, kompensacijų ugdymu, apmokėjimu už darbą ir kitomis išmokomis, karjeros galimybėmis, atostogomis ir elgesiu darbe, priimami atsižvelgiant į objektyvius kriterijus ir veiksnius ir be diskriminacijos.

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. Centras pagal turimas galimybes, atsižvelgiant į teikiamų paslaugų specifiką, ir turimus finansinius išteklius imasi priemonių, kad neįgaliems asmenims būtų sudarytos sąlygos kandidatuoti į laisvas pozicijas įstaigoje, taip pat dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos įstaigos pareigos.

6. Pažymėtina, kad ne visi ir nevisiškai vienodo elgesio su darbuotojais atvejai turi būti laikomi diskriminacija ar kitokiu lygių galimybių pažeidimu. Diskriminacija nelaikomi vadinamieji *pozityviosios diskriminacijos* atvejai:

6.1. įstatymų numatyti amžiaus ribojimai, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;

6.2. speciali moterų apsauga nėštumo bei gimdymo ir vaiko žindymo metu;

6.3. tik moterims taikomi žmonių saugos darbe reikalavimai, kuriais, atsižvelgiant į moterų fiziologines savybes, siekiama išsaugoti jų sveikatą;

6.4. įstatymų nustatytas reikalavimas mokėti valstybinę kalbą;

6.5. įstatymų nustatytais atvejais dėl pilietybės taikomos skirtingos teisės;

6.6. 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;

6.7. 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;

6.8. 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 teisėtas ir reikalavimas yra proporcingas.

#### IV SKYRIUS

#### **POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS PRIIMANT Į DARBĄ IR JAU ESAMŲ DARBUOTOJUS ATLEIUDŽIANT IŠ UŽIMAMŲ PAREIGŲ**

7. 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.

8. Atrankos kriterijai į laisvas darbo vietas turi būti aiškūs, tikslūs, išsamūs, paremti tik dalykiniais pretendentai keliamais reikalavimais bei užtikrinantys lygias galimybes ir nediskriminavimą.

9. 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 asmenims.

10. Darbo skelbimai yra publikuojami Centro interneto svetainėje, skiltyje „Karjera“, taip pat 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 padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos kandidatams. Centro darbo skelbime pažymimas Centro įsipareigojimas laikytis lygių galimybių reikalavimų, vertybinių nuostatų, etikos kodekso.

11. Atrankoje pretendentai pateikiami klausimai turi būti susiję tik su atrankos kriterijais ir būsimų darbo funkcijų vykdymu. Naujų darbuotojų atrankos procesas yra vykdomas sistemingai visiems darbo pasiūlymams visuose lygmenyse. Visų darbo vietų atrankos kriterijai yra aiškiai nustatomi ir išsamiai aprašyti.

12. Įstaigos darbuotojai, atliekantys kandidatų į laisvas darbo vietas atranką, supažindinti su Tvarka, privalo jos laikytis darbuotojų atrankos procese ir turi užtikrinti aiškių atrankos kriterijų taikymą. Esant galimybei, bent du įstaigos personalo atrankos darbuotojai dalyvauja pokalbyje su kandidatu.

13. Darbuotojai, atsakingi už kandidatų atranką, už darbo pokalbius ir jų paskyrimą, yra aiškiai informuoti apie atrankos kriterijus ir reikalavimą įgyvendinti lygių galimybių politiką. Esant galimybei, bent du Centro personalo atrankos darbuotojai dalyvauja pokalbyje su kandidatu.

14. Visi klausimai, užduodami kandidatams į laisvas darbo vietas, yra susiję su atrankos kriterijais. Pokalbyje dalyvaujantys personalo 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 Darbo kodekse numatytų garantijų taikymu darbuotojui.

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

16. Centro darbuotojų atleidimo iš darbo kriterijai yra aiškiai apibrėžti, yra susiję išimtinai tik su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų vykdymu ir kitomis aplinkybėmis ar imperatyviai nustatyta apsauga, kuri yra nustatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse. Priimant sprendimą dėl darbuotojo atleidimo visiems darbuotojams atleidimo kriterijai yra taikomi vienodai neatsižvelgiant į lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją.

## **V SKYRIUS POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS DARBO PROCESĖ**

17. Centras savo veiklą organizuoja taip, kad visiems darbuotojams būtų suteikiamos vienodos darbo sąlygos, vienodos galimybės kelti kvalifikaciją 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 rezultata.

18. Centras siekia sukurti aplinką, kur gerbiamos žmogaus teisės, skatinama pagalba kiekvienam žmogui/darbuotojui. Tuo tikslu įstaiga pagal savo finansines galimybes organizuoja darbuotojų švietimą ir mokymą apie diskriminaciją ir teisės aktų nuostatas, reglamentuojančias nediskriminavimą, ir kontroliuoja šios Politikos įgyvendinimą bei jos laikymąsi.

19. Centras imasi priemonių, kad neįgaliems darbuotojams būtų sudarytos sąlygos dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos Centro pareigos ir nesusidarys neplanuotos neproporcingos finansinės išlaidos.

20. Įstaigoje darbo užmokestis ir su juo susijusios išmokos bei priedai nustatomi ir mokami Darbo apmokėjimo sistemos tvarkos apraše nustatyta tvarka, priklausomai nuo darbuotojo pareigybės sudėtingumo lygio, funkcijų vykdymo bei atsakomybės laipsnio, kvalifikacijos, įgūdžių, darbo patirties, indėlio į įstaigos siektinus rezultatus pagal Dalininko numatytus įstaigai rodiklius, įstaigos finansinio pajėgumo ir padėties ir kt. Darbo apmokėjimo sistemos tvarkos apraše 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.

21. Centre paaukštinių skyrimas, perkėlimas į kitas pareigas išimtinai priklauso tik nuo darbuotojų dalykinių gebėjimų, atliktų/atliekamų darbo funkcijų, jų atlikimo kokybės ir pasiektų rezultatų bei užtikrinant nediskriminavimo principų įgyvendinimą.

22. Centro darbuotojų atleidimo kriterijai išimtinai priklauso nuo jų kvalifikacijos, darbo pareigų vykdymo ir Darbo kodekse numatytų imperatyvių reikalavimų dėl papildomos apsaugos tam tikroms darbuotojų grupėms. Priimant sprendimą dėl darbuotojo atleidimo visiems darbuotojams atleidimo kriterijai yra taikomi vienodai neatsižvelgiant į lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją.

23. Visi darbuotojai privalo laikytis šios Tvarkos, 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 šie neturi jų persekioti ar imtis kitų poveikio priemonių prieš tokius darbuotojus, kurie pateikia nepagrįstus įtarimus. Šios Tvarkos ir šio Tvarkos punkto (23 p.) pažeidimas yra laikomas esminiu darbo pareigų pažeidimu.

24. Centras 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.

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

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

## **VI SKYRIUS DARBUOTOJŲ ŠVIETIMAS**

27. Centras, atsižvelgdama į strateginius tikslus ir finansines galimybes, organizuoja darbuotojų mokymus, kurie:

- gerina 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;
- supažindina darbuotojus su diskriminacijos tiesiogine ir netiesiogine prigimtimi ir sąlygomis, kada ji gali atsirasti ir kaip jos galima išvengti;
- supažindina darbuotojus su galiojančiais teisės aktais bei jų taikymu lygių galimybių srityje;
- padeda vadovams ir darbuotojams elgtis taip, kad būtų išvengta lygių galimybių politikos ir teisės aktų pažeidimų, taip pat suteiks žinių konfliktų sprendimo srityje.

## **VII SKYRIUS DARBO UŽMOKESČIO NUSTATYMAS IR PAAUKŠTINIMAS**

28. Centre privalo būti patvirtinta darbo užmokesčio nustatymo, skyrimo ir apskaičiavimo tvarka.

29. Nustatant darbo užmokestį konkrečioms darbuotojams Centras vadovaujasi išimtinai objektyviais kriterijais, susijusiais su darbuotojo kvalifikacija, darbuotojui tenkančios atsakomybės laipsniu, atliekamų darbų pobūdžiu, pasiektais rezultatais ir kitais objektyviais kriterijais, kurie yra nustatyti atskirame dokumente. 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.

30. 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. 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 darbdavio sąnaudų. Lygiavertis darbas reiškia, kad jis pagal objektyvius kriterijus yra ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas darbdaviui siekiant savo veiklos tikslų, negu kitas palyginamasis darbas.

31. Kriterijai, kuriais yra vadovaujama atrenkant kandidatus paaukštinimui, yra susiję išimtinai tik su asmens gebėjimais ir atliekamo darbo kokybe bei 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, etninės priklausomybės, religijos.

32. Metinis ar kito periodo darbuotojų darbo rezultatų vertinimas(-ai), ataskaita(-os) yra atliekami vadovaujantis ir taikant vienodus kriterijus visiems darbuotojams neatsižvelgiant į



darbuotojų lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalia, etninę priklausomybę, religiją ar kitas aplinkybes, kurios nėra susijusios su darbuotojo profesija darbo pareigų vykdymu, profesiniais pasiekimais ar asmeniniais darbo rezultatais.

## **VIII SKYRIUS DARBUOTOJŲ APSAUGA**

33. Centras 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.

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

35. Centras, gavęs darbuotojo ar kandidato į laisvą darbo vietą skundą dėl lygių galimybių pažeidimo ar diskriminacijos, nedelsdamas jį nagrinėja pagal kompetenciją perduodamas Darbo tarybai ir/arba perduoda nagrinėti Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai ar kitai kompetentingai institucijai. Informacija apie tokį skundą yra laikoma konfidencialia ir negali būti paviešinta asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ar jo tyrimu.

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

37. Bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš darbuotoją ar kandidatą užimti laisvą darbo vietą, pateikusį 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.

## **IX SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

38. Ši Tvarka yra suderinta su Darbo taryba, ir dėl Tvarkos priėmimo ir įgyvendinimo su ja konsultuotasi.

39. Tvarka gali būti keičiama, atnaujinama iškilus būtinybei arba pasikeitus šios Tvarkos reguliavimo srities imperatyviems teisės aktų reikalavimams. Priimant ar keičiant Tvarką, darbo santykių galiojimo metu, darbuotojai su Tvarka ir jos pakeitimais supažindinami pasirašytinai arba įkeliant atnaujintą (atlikus būtinus pakeitimus) Tvarką įstaigos interneto svetainėje [www.vpvpmc.lt](http://www.vpvpmc.lt) bei vidiniame tinkle – virtualioje aplinkoje [moodle.vpvpmc.lt](http://moodle.vpvpmc.lt), skiltyje, skirtoje darbuotojams, prie kurios kiekvienas darbuotojas gali laisvai prisijungti, ir susipažinti su dokumentu.

40. Centro darbuotojai su šia Tvarka yra supažindinami pasirašytinai arba elektroninėmis priemonėmis ir privalo laikytis joje nustatytų įpareigojimų bei atlikdami savo darbo funkcijas vadovautis šioje Tvarkoje nustatytais principais.

41. Sudarant darbo sutartį, Personalo specialistas supažindina priimamą dirbti asmenį su Tvarka pasirašytinai.

---

PRITARTA

SUDERINTA

PRITARTA

Centro darbo tarybos posėdyje  
2024-03-19, protokolo Nr.  
26V-4

Centro tarybos (savivaldos  
organas) posėdyje 2024-02-14,  
protokolo Nr. 8V-5

Vadovų tarybos posėdyje 2024-03-  
29, protokolo Nr. 9V-7