



Respublikinio priklausomybės ligų centro
Direktorius Įsakymu Nr. 1.3-(1.2)-05
Priedas Nr. 3

LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO IR VYKDYMO PRIEŽIŪROS PRINCIPŲ ĮGYVENDINIMO PRIEMONĖS

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Respublikinio priklausomybės ligų centro (toliau – **RPLC, Darbdavys**) Lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonės (toliau – **Politika**) nustato lygių galimybių įgyvendinimo ir priežiūros principus, gaires ir taisykles RPLC. Politika priimta atsižvelgiant į LR darbo kodekso (toliau – **DK**) 26 str. reikalavimus.

2. RPLC pripažįsta ir patvirtina, kad darbovietėje yra draudžiama tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindu, taip pat dėl kitų aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis.

3. Ši Politika turi privalomą galią visiems RPLC darbuotojams.

II. LYGIŲ GALIMYBIŲ ĮGYVENDINIMO PRINCIPAI IR PRIEMONĖS

4. RPLC darbo santykių su darbuotojais metu bus imamasi tokių lygių galimybių įgyvendinimo priemonių:

4.1. priimant darbuotojus į darbą, bus taikomi vienodi atrankos kriterijai ir sąlygos;

4.2. darbuotojams bus sudaromos vienodos darbo sąlygos, galimybės tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties. Taip pat bus teikiamos vienodos lengvatos;

4.3. darbo santykių metu bus naudojami vienodi darbo vertinimo kriterijai ir vienodi atleidimo iš darbo kriterijai;

4.4. už tokį patį ir vienodos vertės darbą bus mokamas vienodas darbo užmokestis;

4.5. jeigu RPLC dirbtų neįgalieji, bus imtasi priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos kuo palankesnės sąlygos dirbti, siekti karjeros arba mokytis;

4.6. darbuotojai gali būti supažindinami su teisės aktais, įtvirtinančiais lygias galimybes ir teisę būti nediskriminuojamiems.

5. Nuo lygių galimybių principo galima nukrypti tik teisės aktų nustatytais atvejais (pozityvioji diskriminacija).

6. Tuo atveju, jeigu paaiškėtų, kad lygių galimybių įgyvendinimo priemonės, nurodytos šioje Politikoje, nėra pakankamos, RPLC svarstys papildomų priemonių įgyvendinimą.

III. LYGIŲ GALIMYBIŲ PRINCIPO PRIEŽIŪRA

7. Darbdavys reguliariai stebės lygių galimybių principo įgyvendinimo būklę įmonėje. Už reguliarią lygių galimybių principo laikymosi kontrolę bus atsakingas RPLC personalo specialistas.

8. Darbdavys kartą per metus paprašys veikiančios darbo tarybos pateikti duomenis apie lygių galimybių principo įgyvendinimo būklę RPLC. Iš darbo tarybos gavus informaciją apie lygių galimybių principo įgyvendinimo būklę RPLC gali imtis priemonių tokią būklę gerinti;

9. Darbdavys bet koku būdu gavęs informaciją apie lygių galimybių principo nesilaikymą, nedelsiant, bet ne vėliau kaip per 15 dienų nuo sužinojimo apie pažeidimus momento, imsis veiksmų tokiems pažeidimams pašalinti.

10. Darbuotojai, kurie mano, kad jų lygios galimybės yra pažeidžiamos turi teisę su prašymu raštu kreiptis į RPLC direktorių arba personalo specialistą, kad jų situacija būtų ištirta. RPLC įsipareigoja ištirti tokius darbuotojų prašymus ne vėliau kaip per 15 dienų nuo prašymo gavimo dienos.

IV. DARBUOTOJŲ ATSAKOMYBĖ

11. Jeigu bet kuris RPLC darbuotojas savo elgesiu atlieka diskriminacinius veiksmus ar tokius veiksmus, kurie pažeidžia kitų asmenų lygias galimybes, tokiam darbuotojui gali būti taikoma ir griežčiausia drausminė atsakomybė.
