



RESPUBLIKINIS
PRIKLAUSOMYBĖS LIGŲ
CENTRAS

RESPUBLIKINIO PRIKLAUSOMYBĖS LIGŲ CENTRO DIREKTORIUS

ĮSAKYMAS DĖL RESPUBLIKINIO PRIKLAUSOMYBĖS LIGŲ CENTRO LYGIŲ GALIMYBIŲ UŽTIKRINIMO, SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS APRAŠO IR PRIEMONIŲ PLANO PATVIRTINIMO

2025 m. gegužės 29 d. Nr. 1.3-62 (1.2)

Vilnius

1. T v i r t i n u:

1.1 Respublikinio priklausomybės ligų centro Lygių galimybių užtikrinimo, smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos aprašą su priedu (pridedama).

1.2 Respublikinio priklausomybės ligų centro 2025 – 2027 m. lygių galimybių užtikrinimo, smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimo priemonių planą (pridedama).

2. P a v e d u RPLC administracijai, Vilniaus, Kauno, Klaipėdos, Panevėžio ir Šiaulių filialų direktoriams:

2.1. užtikrinti Politikos ir Plano įgyvendinimą;

2.2. supažindinti RPLC direktoriaus nustatyta tvarka visus filialo darbuotojus su Politika;

2.3. pagal poreikį siūlyti Politikos tikslinimą.

3. S k i r i u RPLC Bendrųjų reikalų ir vidaus administravimo skyriaus personalo specialistą įgaliotu asmeniu dėl lygių galimybių užtikrinimo, smurto ir priekabiavimo prevencijos funkcijų (toliau – Įgaliotas asmuo), jam nesant darbe, skiriu Įgaliotu asmeniu Bendrųjų reikalų ir vidaus administravimo skyriaus vedėją.

4. N u r o d a u:

4.1. Įgaliotam asmeniui registruoti gautus kreipimus, susijusius su Politika ir atlikti kitas Politikoje nustatytas funkcijas;

4.2. Paskelbti Politiką įstaigos internetiniame tinklalapyje.

5. L a i k a u netekusiu galios 2023 m. birželio 19 d. įsakymą Nr. 1.3-91 (1.2) „Dėl RPLC smurto ir (ar) priekabiavimo prevencijos politikos aprašo patvirtinimo pakeitimo“.

6. P a v e d u RPLC administratorei su šiuo įsakymu supažindinti visus RPLC darbuotojus per dokumentų valdymo sistemą Kontora.

Direktorė

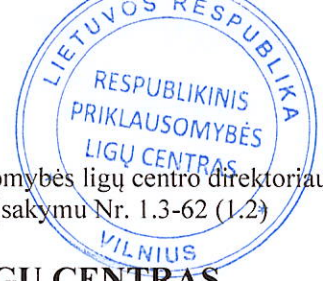


Aušra Širvinskienė

D. Mačiulytė, el. p. dovile.maciulyte@rplc.lt

PATVIRTINTA

Respublikinio priklausomybės ligų centro direktoriaus
2025 m. gegužės 29 d. įsakymu Nr. 1.3-62 (1.2)



RESPUBLIKINIS PRIKLAUSOMYBĖS LIGŲ CENTRAS

LYGIŲ GALIMYBIŲ UŽTIKRINIMO, SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Respublikinio priklausomybės ligų centro lygių galimybių užtikrinimo, smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos aprašas (toliau – Aprašas arba Politika) nustato lygių galimybių užtikrinimo, smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos pagrindines nuostatas ir jų įgyvendinimo tvarką Respublikiniame priklausomybės ligų centre (toliau – Centras, RPLC).

2. Aprašo tikslas – užtikrinti, kad Centre dirbančių darbuotojų, praktikantų ir besikreipiančių dėl priėmimo į darbą ar praktiką asmenų (toliau – pretendentų) atžvilgiu, taip pat priėmimo į darbą, praktiką Centre metu, darbo santykių galiojimo ir jų nutraukimo metu būtų laikomasi lygių galimybių principo, smurto ir priekabiavimo prevencijos pagrindinių nuostatų ir draudimo varžyti asmens teises, atlikti priešiškus, neetiškus, žeminančius, agresyvius, užgaulius, įžeidžiančius veiksmus, kuriais kėsiamasi į darbuotojo, praktikanto arba jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį neliečiamumą ar kuriais siekiama įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį, taip pat teikti jiems privilegijas lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, amžiaus, lytinės tapatybės, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, asmeninių savybių, šeiminės padėties ar įsipareigojimų, ketinimo turėti ar neturėti vaikų ir kitais pagrindais, nesusijusiais su asmens kvalifikacija, kompetencijomis, dalykinėmis savybėmis, darbo pareigų ir funkcijų atlikimo kokybe bei rezultatais ir profesiniais pasiekimais.

3. Aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos Darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2012 m. spalio 25 d. įsakymu Nr. A1-457/V-961 „Dėl Profesinės rizikos vertinimo bendrųjų nuostatų patvirtinimo“, Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. rugpjūčio 24 d. įsakymu Nr. V-699/A1-241 „Dėl Psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių tyrimo metodinių nurodymų patvirtinimo“, Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2023 m. vasario 24 d. įsakymu Nr. V-257 „Dėl Asmens sveikatos priežiūros įstaigos smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos rengimo ir jos įgyvendinimo rekomendacijų parvirtinimo“, Lietuvos Respublikos Vyriausiojo valstybės darbo inspektoriaus 2024 m. gruodžio 17 d. įsakymu Nr. EV-221 „Dėl Smurto ir priekabiavimo darbe

prevencijos priemonių aprašo patvirtinimo“, Tarptautinės darbo organizacijos Konvencija Nr. 190 „Dėl smurto ir priekabiavimo panaikinimo darbo aplinkoje“ ir Rekomendacija Nr. 206 „Dėl smurto ir priekabiavimo panaikinimo darbo aplinkoje“.

4. Apraše vartojamos sąvokos:

4.1. diskriminacija – Tiesioginė ir Netiesioginė diskriminacija, Priekabiavimas, Seksualinis priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, etninės priklausomybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, šeiminės ar santuokinės padėties, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje pagrindu.

4.2. fizinis smurtas – asmens tyčiniai fiziniai veiksmai, kurie sukelia kitam asmeniui fizinį skausmą arba dėl kurių tas asmuo gali būti sužalotas.

4.3. lygios galimybės – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos, įsitikinimų ir kitų Lietuvos Respublikos tarptautinėse sutartyse ar įstatymuose numatytų pagrindų.

4.4. lygių galimybių ir įvairovės pažeidimas – šioje Politikoje nustatytų principų ir / (arba) jų įgyvendinimo priemonių nesilaikymas ir / (arba) su tuo susijusių pareigų nevykdymas ar netinkamas jų vykdymas.

4.5. lyčių lygybė – tai padėtis, kai moterys, vyrai ir kitų lyčių asmenys, turi tas pačias teises ir galimybes gyventi visavertį gyvenimą, pavyzdžiui, mokytis, dirbti, gauti vienodą atlygį, derinti darbo ir šeimos įsipareigojimus, gauti reikiamas paslaugas, dalyvauti sprendimų priėmime.

4.6. 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, sveikatos būklės, etninės priklausomybės, religijos, šeiminės ar santuokinės padėties pagrindu, nebent šį veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

4.7. nukentėjusysis – darbuotojas, praktikantas ir besikreipiantis dėl priėmimo į darbą ar praktiką asmuo, patyręs ar galimai patyręs smurtą ar priekabiavimą darbe.

4.8. patyčios – tai tyčiniai, pasikartojantys veiksmai, kuriais jėgos persvarą turintis asmuo siekia įžeisti, įskaudinti kitą žmogų.

4.9. pranešimas – žodinis arba rašytinis informacijos pateikimas apie psichologinį smurtą ar priekabiavimą darbe.

4.10. priekabiavimas – nepageidaujamas elgesys, kai dėl lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos siekiama įžeisti asmenį arba pažeminti jo orumą, sukurti bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

4.11. psichologinis smurtas – bet koks asmens veiksmas, įskaitant socialinį izoliavimą, žodinį įžeidimą, orumo žeminimą, gąsdinimą, grasinimą panaudoti fizinę jėgą arba kitą elgesį, kuris gali menkinti arba menkina kito asmens tapatumą, orumą ir savivertę ir gali pakenkti jo fizinei, psichinei, dvasinei, moralei arba socialinei sveikatai, saugai ir gerovei.

4.12. seksualinis priekabiavimas – asmeniui, prie kurio priekabiaujama, nepriimtinas ar nepageidaujamas, užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksmu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys, kuriuo siekiama sukurti, arba kuriama asmenį, su kuriuo taip elgiamasi, bauginanti, priešiška, jam nemaloni, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

4.13. smurtas – asmens veikimu ar neveikimu kitam asmeniui daromas tyčinis fizinis, psichologinis, seksualinis, ekonominis poveikis, dėl kurio tas asmuo patiria arba gali patirti neturtinę ar turtinę žalą.

4.14. smurto intervencija –tai koordinuoti veiksmai, nukreipti į fizinio ir psichologinio smurto stabdymą.

4.15. smurto ir priekabiavimo prevencija – priemonės ir / (ar) veiksmai, kuriais siekiama išvengti smurto ar priekabiavimo atvejų ar sumažinti jų mastą ir žalą, taip pat tinkamai reaguoti jiems įvykus ir užtikrinti pagalbos teikimą nuo smurto ir priekabiavimo nukentėjusiems asmenims.

4.16. smurto ir priekabiavimo prevencijos stebėsena – reguliarus situacijos stebėjimas, apimantis faktų ir informacijos, svarbios smurto ir priekabiavimo prevencijai, geresniam smurto ir priekabiavimo atvejų atpažinimui ir valdymui, rinkimą ir analizę.

4.17. tiesioginė diskriminacija – elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, etninės priklausomybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, šeiminės ar santuokinės padėties, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje pagrindu jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus teisės aktų leidžiamus ribojimus.

4.18. kitos apraše vartojamos sąvokos suprantamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme, valstybės tarnybą ir darbo santykius reglamentuojančiuose teisės aktuose ir kituose Europos Sąjungos, tarptautiniuose ir Lietuvos Respublikos teisės aktuose, reglamentuojančiuose darbo santykius ir užtikrinančiuose lygias galimybes bei smurto ir priekabiavimo prevenciją.

II SKYRIUS

GALIMOS LYGIŲ GALIMYBIŲ PAŽEIDIMO, SMURTO IR PRIEKABIAVIMO FORMOS

5. Smurtas ir / (ar) priekabiavimas gali pasireikšti šiomis formomis:

5.1. tiesioginiai arba netiesioginiai nepagrįsti kaltinimai, kuriais siekiama sukelti neigiamas emocijas ar prastą savijautą;

5.2. nuolatinis darbo užduočių ir jų pasiekimų nuvertinimas, nepriklausomai nuo asmens veiklos rezultatų;

5.3. grasinimas, kaltinimas, pasikartojančios neigiamos pastabos ar kitoks bauginantis elgesys, (grasinimai atleisti iš darbo, bloginti darbo sąlygas);

5.4. šmeižtas, gandai, apkalbos, melas, kuriais siekiama pakenkti asmens reputacijai (pavyzdžiui, tikrovės neatitinkančios informacijos, galinčios padaryti žalos asmens garbei ir orumui, paskleidimas ir kt.);

5.5. įžeidžiančių paveikslėlių, užrašų ar kitos medžiagos demonstravimas ar siuntimas elektroninių ryšių priemonėmis;

5.6. ignoravimas, izoliavimas, atirbojimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų;

5.7. įkyrus siekis bendrauti, asmens sekimas ar informacijos apie asmenį rinkimas, kai tai nesuderinama su atliekamomis darbo funkcijomis;

5.8. per aukšti atliekamo darbo reikalavimai arba tokių reikalavimų nebuvimas, trukdymas atlikti darbo užduotis, nesudarymas sąlygų siekti karjeros;

5.9. netinkamos darbo priemonės arba jų nebuvimas, nepagrįstas darbo ar praktikos sąlygų pabloginimas, palyginti su kitais asmenimis;

5.10. sveikatai kenksminga veikla, nepakankamas rūpinimas darbuotojų ar praktikantų sveikata ir sauga;

5.11. jėgos disbalanso naudojimas darbo vietoje, prieš darbuotoją nukreiptas nuoseklus ilgalaikis netinkamas elgesys, kuriuo pažeidžiama darbuotojo fizinė, socialinė ar psichologinė gerovė;

5.12. tyčinis nesidalinimas turima informacija, nuolatinis darbuotojo pagrįstų prašymų ir poreikių nepaisymas, neigimas ir kt.;

5.13. manipuliavimas, kai keliamos neįgyvendinamos užduotys ir / (ar) jų rezultatai (pavyzdžiui, atvejai, kai darbuotojui nustatomas neadekvatus darbo krūvis, manipuliavimas darbo užmokesčiu, keliami neįgyvendinami reikalavimai ir kt.);

5.14. asmeninis ar viešas pažeminimas, siekiant sumenkinti pasitikėjimą savimi, išjuokti ar pašiepti išvaizdą, statusą ar elgesį, įžeisti garbę ir orumą, tyčia įskaudinti;

5.15. riksmų, fizinio veiksmų ar gestų, nukreiptų į darbuotojo savigarbą ir savivertę,

naudojimas;

5.16. nepriimtinas ar nepageidaujamas fizinis kontaktas (pvz., prisilietimas, plekštelėjimas, glostymas, glamonėjimas, grybštelėjimas, prisiliesti (apkabinti, prisitraukti arčiau, kt.) ar tokio fizinio kontakto reikalavimas;

5.17. informacijos, nesusijusios su darbo funkcijomis, rinkimas, platinimas, domėjimasis privataus gyvenimo, socialinės padėties, intymių santykių ar kitais aspektais;

5.18. spaudimas atlikti darbus, nesusijusius su darbuotojo RPLC vykdomomis funkcijomis;

5.19. fizinį skausmą sukeliantys veiksmai (suėmimas už rankų, pastūmimas, sudavimas ir kt.);

5.20. kiti nepriimtini, bauginantys, žeminantys ar įžeidžiantys veiksmai ar jų grėsmė, kuriais vieną kartą ar pakartotinai siekiama padaryti ar yra padarytas fizinis, psichologinis ar ekonominis poveikis.

6. Smurto ir / (ar) priekabiavimo formų sąrašas nėra baigtinis. Smurtas ir / (ar) priekabiavimas gali pasireikšti ir kitokiais būdais, kurie nėra akivaizdūs, tačiau kuria nemalonią, bauginančią, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

6.1. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:

6.1.1. darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas;

6.1.2. per poilsio ir pietų pertraukas arba naudojantis buitines, sanitarinėmis ir higienos patalpomis;

6.1.3. su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu;

6.1.4. su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu;

6.1.5. pakeliui į darbą ar iš darbo.

6.2. Centras imasi visų būtinų priemonių smurto ir priekabiavimo darbo aplinkoje prevencijai užtikrinti, informaciją apie jas paskelbdama įprastais komunikacijos būdais ir imasi aktyvių veiksmų pagalbai asmenims, patyrusiems smurtą darbo aplinkoje, suteikti.

6.3. Pastebėję lygių galimybių pažeidimų, smurto ir / (ar) priekabiavimo atvejų, darbuotojai, praktikantai ir pretendentai skatinami apie tai pranešti atsakingam asmeniui, kaip nurodyta šio aprašo VI skyriuje.

III SKYRIUS

LYGIŲ GALIMYBIŲ UŽTIKRINIMO, SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS CENTRE NUOSTATOS

7. Centras užtikrina darbuotojų lygias galimybes ir įvairovę bei netoleruoja tiesioginės bei netiesioginės diskriminacijos visose jo veiklos srityse. Centras skatina visuomenės įvairovę atspindinčią darbo aplinką, diegia tolerancijos ir pagarbos įvairovei principus savo veikloje. Centre yra skatinamas darbuotojų geranoriškumas ir savitarpio pasitikėjimas, kuriama įtraukianti, darbinga ir įvairovę puoselėjanti atmosfera.

8. Centre draudžiama smurtauti, priekabiauti, seksualiai priekabiauti, duoti nurodymus diskriminuoti darbuotojus ar praktikantus, taip pat užtikrinama, kad dėl tokių atvejų skundą pateikę ar kitaip apie juos pranešę arba dalyvaujantys byloje dėl diskriminacijos darbuotojai, praktikantai ar pretendentai, jų atstovai ar asmenys, liudijantys ir teikiantys paaiškinimus tokioje byloje, nebūtų persekiojami, nepatirtų priešiško elgesio ar kitų neigiamų pasekmių (pvz., psichologinio spaudimo, perkėlimo į žemesnes pareigas, mažesnės pareiginės algos nustatymo, atleidimo iš pareigų, darbo, praktikos sutarties nutraukimo ir kt.).

9. Centro darbuotojai, praktikantai ir pretendentai privalo netoleruoti ir neskatinti diskriminacijos, smurto, priekabavimo, pastebėję tokių atvejų turi imtis Aprašo VI skyriuje numatytų veiksmų.

10. Ne visi nevisiškai vienodo elgesio su darbuotojais atvejai turi būti laikomi diskriminacija ar kitokiu lygių galimybių pažeidimu. Diskriminacija nelaikomi vadinamieji pozityviosios diskriminacijos atvejai:

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

10.2. tik moterims taikomi darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimai, kuriais, atsižvelgiant į moterų fiziologines savybes, siekiama išsaugoti jų sveikatą;

10.3. tam tikras darbas, kurį atlikti gali tik konkrečios lyties asmuo.

11. Darbuotojams sudaroma sveika ir saugi darbo aplinka, vienodos darbo sąlygos pareigoms ir funkcijoms atlikti, suteikiamos konkrečiam darbui atlikti reikalingos priemonės. Darbuotojams užtikrinamos vienodos galimybės tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, už tokį patį ar vienodos vertės darbą gauti vienodą darbo užmokestį, išeitines išmokas ar kompensacijas, suteikiamos vienodos garantijos ir lengvatos, naudojami vienodi ir objektyvūs darbo ir tarnybinės veiklos vertinimo, atleidimo iš darbo bei patraukimo atsakomybėn kriterijai, nepriklausomai nuo Aprašo 2 punkte nurodytų pagrindų.

12. Priimant sprendimus dėl darbuotojų darbo laiko trukmės, darbo valandų, lankstaus darbo grafiko, kasmetinių ar kitų rūšių atostogų, nuotolinio darbo ir pan., draudžiama diskriminuoti darbuotojus Aprašo 2 punkte nurodytais pagrindais. Kasmetinis ir / (ar) neeilinis darbuotojų darbo

ir veiklos vertinimas atliekamas ir sprendimai dėl perkėlimo į aukštesnes, žemesnes ar kitas pareigas, dėl pareiginės algos nustatymo, skatinimo priemonių taikymo ar nuobaudų skyrimo priimami vadovaujantis Darbuotojų darbo apmokėjimo sistema, patvirtinta 2025 m. vasario 28 d. Respublikinio priklausomybės ligų centro direktoriaus įsakymu Nr. 1.3-22 (1.2) „Dėl RPLC darbuotojų darbo apmokėjimo sistemos pakeitimo“, taikant vienodus, objektyvius kriterijus, atsižvelgiant tik į darbuotojų kvalifikaciją, kompetencijas, darbo pareigų ir funkcijų atlikimo kokybę, rezultatus ir profesinius pasiekimus.

13. Centre imamasi priemonių ir užtikrinama, kad žmonėms, turintiems negalią, būtų sudarytos sąlygos atlikti praktiką, gauti darbą, dirbti, įskaitant tinkamą darbo sąlygų sudarymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinama pagrindinė Centro veikla.

Lygių galimybių užtikrinimas priimant į darbą

14. Vadovaujantis 2025 m. vasario 18 d. Respublikinio priklausomybės ligų centro direktoriaus įsakymu Nr. 1.3-18 (1.2) patvirtintu Darbuotojų priėmimo į darbą tvarkos aprašu, asmenims suteikiamos vienodos įsidarbinimo Centre galimybės, atsižvelgiant tik į kvalifikaciją, kompetencijas, dalykines savybes, reikalingas tam tikram darbui operatyviai ir profesionaliai atlikti.

15. Atrankos į darbą Centre kriterijai yra aiškūs, tikslūs ir išsamūs. Kriterijai nustatomi atsižvelgiant į pretendentams keliamus dalykinius reikalavimus ir užtikrina lygias galimybes ir nediskriminavimą.

16. Skelbimuose dėl atrankos į darbą Centre nurodomi reikalavimai, susiję su darbo funkcijoms atlikti reikalinga kvalifikacija ir kompetencijomis. Draudžiama skelbimuose nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę, išskyrus įstatymų nustatytus atvejus dėl amžiaus, valstybinės kalbos mokėjimo, pilietybės, taip pat atvejus, kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl veiklos vykdymo sąlygų tam tikra asmens savybė yra esminis ir lemiamas profesinis reikalavimas, o šis tikslas yra teisėtas ir reikalavimas yra proporcingas.

17. Per darbo pokalbį keliami reikalavimai ir pateikiami klausimai yra susiję tik su atrankos kriterijais ir pretendento tinkamumu atlikti darbo funkcijas, jo kvalifikacija, kompetencijomis, profesionalumu, dalykinėmis savybėmis. Draudžiama iš pretendento reikalauti informacijos, nesusijusios su atrankos kriterijais ir tiesioginių darbo funkcijų atlikimu.

18. Negalią turintiems asmenims, pretenduojantiems į pareigas Centre, sudaromos sąlygos dalyvauti atrankoje iš anksto informavus asmenis, atsakingus už atrankos organizavimą (pvz., atrankai parenkamos lengvai pasiekiamos patalpos).

19. Pagrindai, nurodyti Aprašo 2 punkte, negali būti priežastis priimant sprendimą dėl pretendento įdarbinimo visu ar ne visu etatu, sutarties rūšies parinkimo (pvz., terminuota ar neterminuota), taip pat priimant kitus su asmenų priėmimu į darbą ar valstybės tarnybą susijusius

sprendimus.

Lygių galimybių užtikrinimas nustatant ir mokant darbo užmokestį

20. Darbo užmokestis nustatomas vadovaujantis Darbuotojų darbo apmokėjimo tvarka, patvirtinta 2025 m. vasario 28 d. Respublikinio priklausomybės ligų centro direktoriaus įsakymu Nr. 1.3-22 (1.2) „Dėl RPLC darbuotojų darbo apmokėjimo sistemos pakeitimo“. Nustatant darbuotojų darbo užmokestį vadovaujamasi objektyviais kriterijais, susijusiais su darbuotojo kvalifikacija, kompetencijomis, darbuotojui tenkančios atsakomybės laipsniu, atliekamų darbų pobūdžiu, pasiektais rezultatais ir kitais kriterijais, kurie gali būti nustatyti atskiruose Centro vidaus administravimo teisės aktuose.

21. Darbuotojams už tą patį ar lygiavertį darbą mokamas toks pats atlyginimas. 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 Centro sąnaudų. Lygiavertis darbas reiškia, kad jis pagal objektyvius kriterijus yra ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas Centrai, negu kitas palyginamasis darbas.

IV SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO RIZIKOS IR APSAUGINIAI VEIKSNIAI

22. Veiksniai, galintys išprovokuoti smurtą ir priekabiavimą:

22.1. dažni ir nesprendžiami konfliktai darbe;

22.2. informacijos apie darbo pokyčius (reorganizaciją, darbo reikalavimus ir pan.) stoka;

22.3. nesutarimai profesiniais klausimais, klaidingų pareigų ir atsakomybių interpretacijos;

22.4. nedarnūs tarpusavio santykiai, bendravimo įgūdžių ir savikontrolės stoka;

22.5. stresas, nuovargis, didelis darbo krūvis;

22.6. teisingumo ir saugumo jausmo darbo vietoje trūkumas;

22.7. saugumo stoka darbo su pacientais metu.

23. Veiksniai, neleidžiantys smurtui ir priekabiavimui atsirasti:

23.1. pagarbos ir darnių tarpusavio santykių vertybių puoselėjimas;

23.2. darnių bendravimo įgūdžių, savikontrolės, streso valdymo ugdymas;

23.3. tolerancijos skatinimas ir lygiavertės santykių ugdymas;

23.4. darbas komandoje, tinkami konkurencijos būdai, izoliacijos atpažinimas ir netoleravimas, konstruktyviai sprendžiami konfliktai;

23.5. reagavimas nedelsiant į bet kokios formos smurtą ir savalaikis konfliktų sprendimas;

23.6. vertybių puoselėjimas: bendruomeniškumas, mandagumas, paslaugumas, rūpinimasis kitais, tarpusavio pasitikėjimas, solidarumas, lygiateisiškumas ir kt. vertybės;

23.7. draudimas skleisti asmens garbę ir orumą žeminančią informaciją;

23.8. dalykinės ir darbinės atmosferos užtikrinimas, gerų tarpusavio santykių skatinimas;

23.9. aiškiai apibrėžiamos ir aprašomos darbuotojų pareigos ir atsakomybė, įskaitant paaukštinimo, atlyginimo nustatymo kriterijus bei taisykles;

23.10. RPLC darbuotojų informavimas ir komunikavimas apie įvykusį smurto ir priekabiavimo atvejį.

V SKYRIUS

LYGIŲ GALIMYBIŲ UŽTIKRINIMO, SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS ĮGYVENDINIMO PRIEŽIŪRA

24. Siekiant operatyviai vykdyti RPLC lygių galimybių užtikrinimo, smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką:

24.1. Politika pildoma ir tobulinama, įtraukiant RPLC padalinių vadovus, darbuotojų saugos ir sveikatos specialistus, darbuotojų atstovus (darbo tarybas, profesines sąjungas ir kt.), diskutuojant ir tariantis su jais;

24.2. visi darbuotojai supažindinami su Politika pasirašytinai (darbuotojo susipažinimas su Politika per DVS sistemą prilygsta darbuotojo rašytiniam parašui). Pretendentai su Politika gali susipažinti Centro interneto svetainėje;

24.3. pasiūlymus dėl Politikos tobulinimo gali teikti visi darbuotojai RPLC direktoriui el. paštu, paštu, tiesiogiai ar teikdami pasiūlymą į filialuose esančias „Pasiūlyimų, pageidavimų ir skundų dėžutes“;

24.4. ne rečiau kaip kartą per metus Politika peržiūrima, prireikus koreguojama, įvertinus lygių galimybių užtikrinimo, smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimo stebėsenos duomenis, gautus darbuotojų pasiūlymus, pasikartojančius iššūkius dėl lygių galimybių principo taikymo, smurto ir priekabiavimo mažinimo, tinkamo reagavimo ar pagalbos teikimo. Atsakingas už Politikos peržiūrėjimą – įgaliotas asmuo dėl smurto ir priekabiavimo prevencijos funkcijų (toliau – Įgaliotas asmuo).

25. Įgaliotas asmuo RPLC atlieka šias funkcijas:

25.1. konsultuoja RPLC darbuotojus lygių galimybių principo taikymo, smurto ir priekabiavimo sampratos, atpažinimo, prevencijos įgyvendinimo klausimais;

25.2. periodiškai, bet ne rečiau kaip vieną kartą per 3 kalendorinius metus, organizuoja darbuotojams mokymus apie smurto ir priekabiavimo pavojus, prevencijos priemones, darbuotojų teises ir pareigas smurto ir priekabiavimo srityje;

25.3. teikia siūlymus pagal darbuotojų poreikius taikyti smurto ir / (ar) priekabiavimo prevencijos priemones ir / (ar) veiksmus;

25.4. dalyvauja nagrinėjant ir sprendžiant galimo smurto ir / (ar) priekabiavimo, lygių galimybių principo pažeidimo atvejus;

25.5. vykdo smurto ir / (ar) priekabiavimo atvejų, lygių galimybių principo pažeidimo RPLC stebėseną;

25.6. informuoja RPLC vadovybę apie smurto ir priekabiavimo paplitimą, lygių galimybių principo pažeidimo atvejus, pozityvius pokyčius ir iššūkius, kuriuos reikia svarstyti bei spręsti;

25.7. teikia siūlymus dėl lygių galimybių principo, smurto ir priekabiavimo prevencijos veiksmų ir / (ar) priemonių vykdymo tobulinimo;

25.8. vykdo kitas RPLC vadovo pavestas funkcijas, susijusias su lygių galimybių principo taikymu, smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimu ar koordinavimu.

26. Lygių galimybių užtikrinimo, smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimo stebėsenai vykdyti pasitelkiama:

26.1. psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimo duomenys;

26.2. darbuotojų apklausų dėl lygių galimybių taikymo, smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonių ir veiksmų išvados;

26.3. lygių galimybių principų pažeidimo, smurto ir priekabiavimo tirtų atvejų statistika, nustatyti rezultatai, matomos tendencijos;

26.4. kita reikšminga informacija (nedarbingumo, darbuotojų kaitos statistika atskiruose padaliniuose ir kt.), susijusi su smurto ir priekabiavimo, lygių galimybių pažeidimais raiška ar paplitimu RPLC.

26.5. Lygių galimybių užtikrinimo, smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimo stebėsenos rezultatai naudojami smurto ir priekabiavimo mastui identifikuoti, lygių galimybių užtikrinimo situacijos pokyčiams vertinti, kvalifikacijos tobulinimo poreikiams nustatyti, kitoms prevencinėms priemonėms ir veiksams inicijuoti bei keisti, vidaus tvarkoms ar kitiems dokumentams tobulinti.

VI SKYRIUS

PRANEŠIMŲ APIE LYGIŲ GALIMYBIŲ PAŽEIDIMUS, SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

27. Centro darbuotojai ir praktikantai bei pretendentai į pareigas, kurie mano, kad jų lygios galimybės buvo pažeistos ar jie yra diskriminuojami, turi teisę kreiptis į RPLC direktorių ir nurodyti asmenį, kuris galimai pažeidžia jo teises ar jį diskriminuoja.

28. RPLC direktorius, gavęs darbuotojo ar pretendento į pareigas skundą dėl lygių galimybių pažeidimo ar diskriminacijos, sudaro darbo grupę skundo ištyrimui.

29. RPLC darbuotojai, manantys, kad buvo pažeistos jų lygios galimybės, turi teisę Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo nustatyta tvarka kreiptis į lygių galimybių kontrolierių.

30. Įvykus smurto ir / (ar) priekabiavimo atvejui, RPLC darbuotojas reaguoja atlikdamas

šiuos procedūrinius veiksmus (prevencijos ir reagavimo į smurtą algoritmas pateiktas priede):

30.1. reagavimas:

30.1.1. sustabdyti smurtą ir priekabiavimą panaudojusį asmenį;

30.1.2. suteikti pirmąją pagalbą nukentėjusiajam asmeniui (jei reikalinga).

30.2. informavimas (informuojami atsakingi asmenys, priklausomai nuo stebimo smurto ir priekabiavimo tarp konkrečių darbuotojų):

30.2.1. visi darbuotojų pateikti pranešimai yra vertinami ir analizuojami.

30.2.2. informuojamas tiesioginis vadovas, arba aukštesnis vadovas, jei smurtas ir priekabiavimas kyla iš tiesioginio vadovo;

30.2.3. informuojama RPLC administracija (RPLC filialų direktoriai, RPLC personalo specialistas ir / ar RPLC Metodinio vadovavimo ir monitoringo sk. vedėjas);

30.2.4. taip pat galima pranešti Sveikatos apsaugos ministerijos nemokamu pasitikėjimo telefonu: +370 800 66004 (pasirinkus skaičių 2).

30.2.5. atitinkamų institucijų informavimas (jei reikalinga);

30.2.6. informuojama įvairiais prieinamais kanalais: žodžiu, raštu, el. paštu, tiesiogiai susitinkant, perduodant rašytinę informaciją įgaliotam asmeniui ar teikiant pranešimą į filialuose esančias „Pasiūlyimų, pageidavimų ir skundų dėžutes“.

30.2.7. Pranešime apie patirtą ar stebėtą smurto ir priekabiavimo atvejį prašoma nurodyti:

30.2.7.1. aprašyti situaciją, jos aplinkybes, nurodyti galimai patirto smurto ir priekabiavimo formas;

30.2.7.2. nurodyti galimai smurtavusio (-ių) ir priekabiavusio (-ių) darbuotojo (-ų) vardą (-us) ir pavardę (-es);

30.2.7.3. jei žinoma, įvardyti galimai smurto ir priekabiavimo situacijoje dalyvavusį (-ius), stebėjusį (-ius) ar kitą (-us) darbuotoją (-us);

30.2.7.4. pateikti kitus turimus duomenis (padarytus garso įrašus, elektroninių laiškų, SMS žinučių kopijas, kt.).

30.2.8. anoniminį pranešimą apie smurto ir priekabiavimo atvejus darbuotojas (-ai) gali pateikti raštu perduodant rašytinę informaciją įgaliotam asmeniui, siunčiant paštu ar teikiant pranešimą į filialuose esančias „Pasiūlyimų, pageidavimų ir skundų dėžutes“. Atsakymai į pateiktus anoniminius pranešimus ir informacija apie priimtus sprendimus nėra teikiama anoniminį pranešimą pateikusiam asmeniui. Išnagrinėjus anoniminį pranešimą, informacija apie priimtus sprendimus išsiunčiama el. paštu visiems darbuotojams.

30.2.9. darbuotojas (-ai) pateikęs ne anoniminį pranešimą ir pageidaujantis, kad jo pranešimas būtų nagrinėjamas konfidencialiai, neatskleidžiant pranešimą teikusio (-ių) asmens (-ų) duomenų, pranešimą paženklina konfidencialumo žyma, pirmo lapo viršutinėje parašėje

užrašydami žodį „KONFIDENCIALU“. Įgaliotas asmuo, gavęs pranešimą paženkliną konfidencialumo žyma, padaro pranešimo kopiją ir toliau pranešimą analizei teikia su užtušuotais (paslėptais) asmens duomenimis. Išanalizavus atvejį, atsakymą pranešėjui teikia įgaliotas asmuo. Visi darbuotojai, kurie turėjo galimybę susipažinti su konfidencialumo žyma paženklinu pranešimu, privalo saugoti pranešimą pateikuso asmens duomenis, už jų atskleidimą atsako teisės aktų nustatyta tvarka.

30.3. Atvejo analizė:

30.3.1. siekiant kuo operatyviau spręsti galimo smurto ir priekabiavimo atvejus, RPLC nustatomas jų nagrinėjimas dviem lygmenimis:

30.3.1.1. taikant priemones, kai pasitelkiama RPLC direktoriaus įsakymu sudaryta darbuotojų, jų atstovų grupė, atsakinga už smurto ir priekabiavimo atvejų nagrinėjimą (toliau – Smurto prevencijos grupė). Smurto prevencijos grupė sudaroma per 5 darbo dienas nuo pranešimo gavimo dienos;

30.3.1.2. taikant procedūras, kai pasitelkiama medicinos etikos komisija, patvirtinta RPLC direktoriaus įsakymu, vadovaudamasi Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2021 m. liepos 16 d. įsakymu Nr. V-1672 patvirtintais Pavyzdiniais medicinos etikos komisijų nuostatais ir įgaliota RPLC analizuoti bei tirti smurto ir priekabiavimo kaip neetiško elgesio atvejus.

30.3.2. kiekvienas smurto ir priekabiavimo atvejis privalo būti išnagrinėtas per 30

kalendorinių dienų nuo įsakymo dėl Smurto prevencijos grupės sudarymo / rezoliucijos medicinos etikos komisijai skyrimo dienos. Esant sudėtingiems atvejams, pranešimo nagrinėjimo terminas pranešimą nagrinėjančios grupės (komisijos) prašymu gali būti pratęstas dar trisdešimčiai kalendorinių dienų.

30.3.3. Darbuotojui kreipiantis pirmą kartą dėl konkretaus (-ių) darbuotojo (-ų) galimo smurto ir priekabiavimo, pirmumas teikiamas atvejo sprendimui su smurto prevencijos grupe šiomis priemonėmis:

30.3.3.1. individualiu pokalbiu su situacijoje dalyvavusiais darbuotojais, primenant bei aptariant smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos nuostatas, jų turinį ir taikymo tvarką RPLC;

30.3.3.2. susitikimu tarp smurtavusio ir priekabiavusio ir galimai smurtą ir priekabiavimą patyrusio (-ių) darbuotojų, taikant mediacijos metodą, kai visi su atveju susiję darbuotojai savo noru sutinka;

30.3.3.3. kitomis veiklomis, kuriomis būtų siekiama smurto ir priekabiavimo atvejo sprendimo, padedančio išvengti tokio įvykio pasikartojimo.

30.3.4. Smurto prevencijos grupė / medicinos etikos komisija išnagrinėjusi atvejį, RPLC direktoriui teikia išvadą, kurioje numatoma pagalbos, drausminės ir prevencijos priemonių

nustatymas.

30.3.5. Galimos pagalbos priemonės:

30.3.5.1. informavimas apie galimybę darbuotojui nemokamai gauti specialisto (psichologo, teisininko ir kt.) pagalbą RPLC ar už jos ribų, jei tokios paslaugos yra teikiamos valstybės, savivaldybės lėšomis;

30.3.5.2. sąlygų sudarymas gauti su smurto ir priekabiavimo atvejo sprendimu susijusią pagalbą RPLC darbo valandomis (pagalbą teikia RPLC filialų paskirti konkrečiu atveju psichologai);

30.3.5.3. svarstymas ir leidimas smurtą ir / (ar) priekabiavimą patyrusiam darbuotojui, taip pat smurtavusiam ar priekabiavusiam darbuotojui pakeisti jo darbo vietą ar pereiti į kitą RPLC struktūrinį padalinį darbuotojo prašymu;

30.3.5.4. kvalifikacijos tobulinimo veiklų vykdymas smurtavusiam ar priekabiavusiam darbuotojui, siekiant gerinti jo žinias ir įgūdžius, padedančius keisti smurtinį elgesį ir nuostatas;

30.3.5.5. kitų veiksmų, padedančių smurtą ir priekabiavimą patyrusiam darbuotojui, įgyvendinimas.

30.3.6. galimos drausminių priemonės:

30.3.6.1. jei reikalinga, siūlomos drausminės priemonės smurtaujantiems ir priekabiaujantiems darbuotojams, atsižvelgiant į smurto ir priekabiavimo formas, būdus, atvejų pasikartojimą, dalyvavusiųjų liudijimus ar kitas aplinkybes;

30.3.6.2. jei pranešime dėl smurto ir priekabiavimo pateikta informacija leidžia pagrįstai manyti, kad gali būti padaryta nusikalstama veika, administracinis nusižengimas ar kitas pažeidimas, ši informacija, gavus pranešimą pateikusio darbuotojo rašytinį sutikimą, nedelsiant persiunčiama tirti tokią informaciją įgaliotai institucijai.

30.3.7. Galimos prevencijos priemonės:

30.3.7.1. siūlomos prevencijos priemonės, kad užkirsti kelią smurto ir priekabiavimo atvejams;

30.3.7.2. siūloma organizuoti atvejo aptarimą su skyriaus, kuriame įvyko smurtas ir priekabiavimas, darbuotojais.

30.4. Grįžtamasis ryšys:

30.4.1. ilgalaikės pagalbos smurto ir priekabiavimo aukai teikimas (pagalbą teikia konkrečiu atveju paskirti RPLC filialų psichologai);

30.4.2. užtikrinama darbuotojo reintegracija į darbo aplinką, garantuojant apsaugą nuo nemalonių santykių su smurtautoju ar perkėlimas į kitą darbą pagal darbuotojo prašymą;

30.4.3. esant reikalui, suteikiama informacija kur gauti teisinę pagalbą ir konsultacijas dėl žalos atlyginimo;

30.4.4. pagalbos smurtautojui organizavimas (pagalbą teikia konkrečiu atveju paskirti RPLC filialų psichologai ir / ar RPLC personalo specialistas);

30.4.5. organizuojamas atvejo aptarimas su skyriaus, kuriame įvyko smurtas ir priekabiavimas, darbuotojais ir aptariama susidariusi situacija, jos priežastys;

30.4.6. vykdoma stebėseną.

31. Galimas smurto ir priekabiavimo atvejis RPLC medicinos etikos komisijoje, veikiančioje pagal patvirtintus Pavyzdinius nuostatus, sprendžiamas visais atvejais kreipiantis į ją tiesiogiai.

32. RPLC direktorius, gavęs smurto prevencijos grupės / medicinos etikos komisijos išvadą ir rekomendacijas, priima sprendimą dėl pagalbos teikimo smurtą ir priekabiavimą patyrusiam darbuotojui, prireikus numato priemones smurtavusiam ir priekabiavusiam darbuotojui.

33. Vykdamas smurto ir priekabiavimo atvejų nagrinėjimą:

33.1. į pranešimus apie smurtą ir priekabiavimą reaguojama visais atvejais, nepriklausomai nuo turinio, formos, jo pasireiškimo būdo, t. y. horizontaliai tarp to paties ir / (ar) kito lygmens darbuotojų, ar vertikalčiai tarp vadovų ir jiems pavaldžių darbuotojų;

33.2. skatinama bet kurį RPLC darbuotoją, pastebėjus smurtą ir priekabiavimą, reaguoti nepritarant ir / (ar) informuoti atsakingus darbuotojus apie įtariamo smurto ir priekabiavimo atvejį;

33.3. tiriant smurto ir priekabiavimo atvejį bei rengiant su juo susijusią išvadą dėl prevencinių veiksmų ir / (ar) priemonių vadovaujamasi turimais ar nustatytais faktais, sudaromos sąlygos visiems su atveju susijusiems asmenims pateikti informaciją;

33.4. kiekvienas atvejis vertinamas objektyviai, atsisakant išankstinių nuostatų, kaltinimų ir išlaikant pagarbų bendravimą su asmeniu, kurio elgesys svarstomas kaip netinkamas;

33.5. ištyrus pasitvirtinusio smurto ir priekabiavimo atvejį, užtikrinamas grįžtamojo ryšio teikimas visoms su atveju susijusioms šalims, pateikiant informaciją apie tyrimo eigą, rezultatus ir sprendimus.

34. Gavus anoniminių pranešimą, t. y. kai pranešimas nėra pasirašytas nustatyta tvarka ir todėl nėra galimybių identifikuoti besikreipiančio asmens tapatybės arba pranešimą, kuriame pateikiama informacija nėra susijusi su konkrečiu darbuotojo pažeistomis teisėmis ir / ar jo teisėtais interesais, smurto prevencijos grupė / medicinos etikos komisija pagal galimybes išnagrinėja pateiktą prašymą ir pateikia bendro pobūdžio informaciją apie pranešimo nagrinėjimą pagal savo kompetenciją. Atsakymas į anoniminių pranešimą pateikiamas tuo atveju, jeigu pateiktame pranešime yra nurodytas pašto arba elektroninio pašto adresas.

VII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS UOSTATOS

35. Smurtas ir priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą ir smurtą ar priekabiavimą dėl

lyties (smurtas ar priekabiavimas, nukreiptas prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą), diskriminacinio pobūdžio veiksmai ar garbės ir orumo pažeidimas kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų atžvilgiu darbo metu ar darbo vietoje yra laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu už kurį taikoma atsakomybė numatyta LR teisės aktuose.

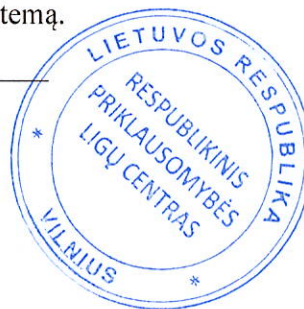
36. Sprendžiant smurto ir priekabiavimo atvejus RPLC direktorius imasi veiksmų užtikrinti konfidencialumą, asmens duomenų apsaugą, objektyvumą ir nešališkumą visų dalyvių atžvilgiu ir darbuotojo, pateikusio pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto smurto ir priekabiavimo atvejo, apsaugą nuo bet kokio persekiojimo.

37. Lygių galimybių politikos įgyvendinimo prioritetus, lygių galimybių, įvairovės bei įtraukties ir smurto bei priekabiavimo prevencijos srityse numatomas konkrečias priemones ir siektinus rezultatus Centre reglamentuoja Lygių galimybių, smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimo priemonių planas (toliau – Priemonių planas), kuris yra rengiamas 2 metų laikotarpiui ir atnaujinamas pagal poreikį arba suėjus numatytam jo galiojimo terminui. Už Priemonių plano parengimą ir priemonių įgyvendinimą yra atsakingas Metodinis vadovavimo ir monitoringo skyrius, Bendrųjų reikalų ir vidaus administravimo skyrius, Centro filialų vadovai ir / ar jų įgalioti asmenys. Priemonių planas yra tvirtinimas iki plano atnaujinimo metų vasario 25 d.

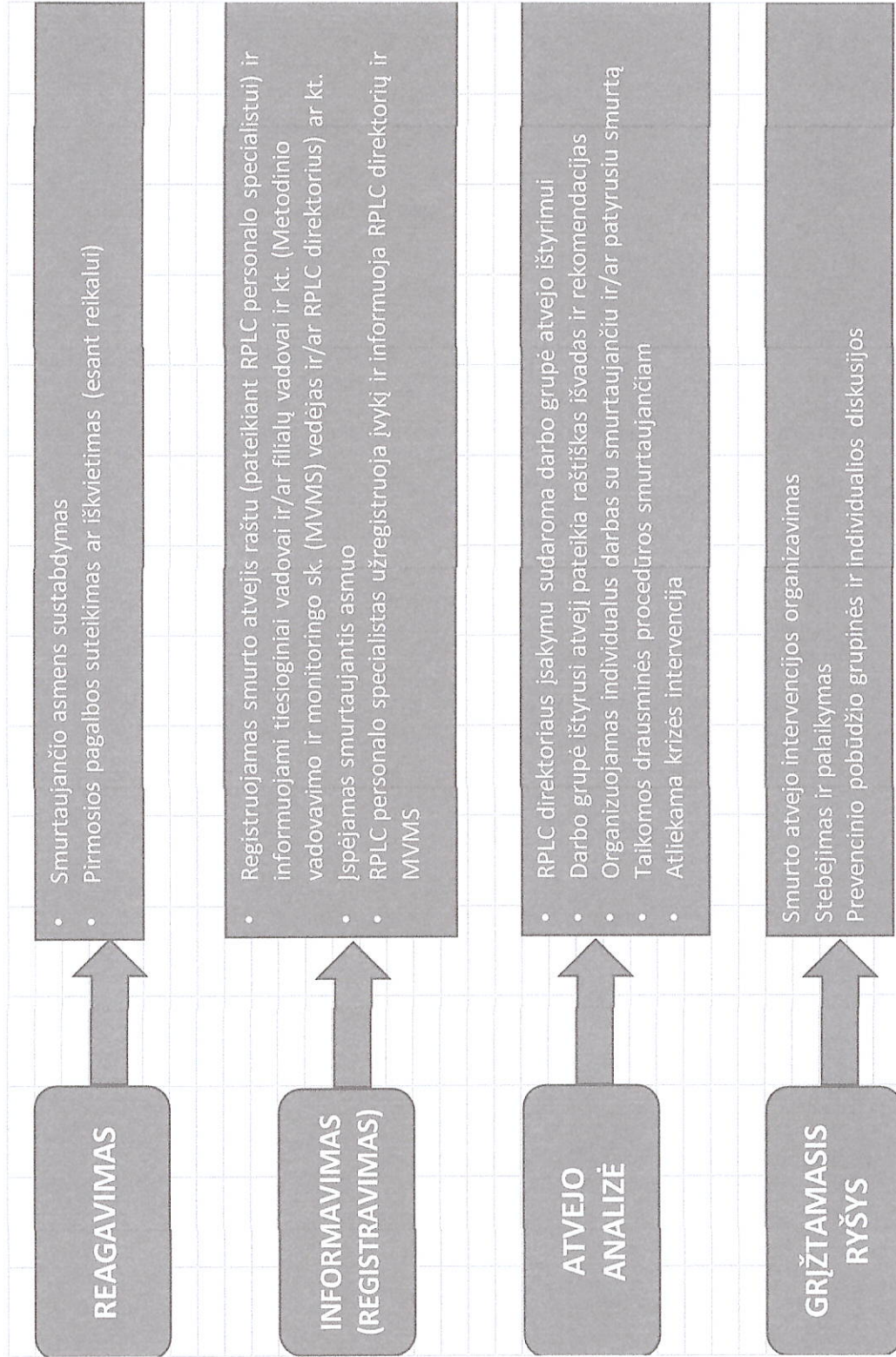
38. Aprašas ir Priemonių planas skelbiami Centro interneto svetainėje www.rplc.lt. Apraše nustatytų įpareigojimų turi laikytis visi darbuotojai, praktikantai ir pretendentai.

39. Patyrusiems priekabiavimą, smurtą ir seksualinį priekabiavimą ar kitais garbę ir orumą žeminančiais atvejais darbuotojams teikiama nemokama valstybės garantuojama teisinė pagalba.

40. Lygių galimybių užtikrinimo, smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos aprašas yra skelbiamas Centro svetainėje. Naujai priimti darbuotojai su Politika supažindinami pasirašytinai, o su pakeitimais – per dokumentų valdymo sistemą.



Prevencijos ir reagavimo į smurtą ir / (ar) priekabiavimą algoritmas





RESPUBLIKINIS PRIKLAUSOMYBĖS LIGŲ CENTRAS

2025 – 2027 M. LYGIŲ GALIMYBIŲ UŽTIKRINIMO, SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS ĮGYVENDINIMO PRIEMONIŲ PLANAS

1	Prioritetinis tikslas: lygių galimybių puoselėjimas RPLC			
	Priemonė	Laikotarpis	Siektini rezultatai (rodiklis)	Atsakingi asmenys/ skyriai
1.1	Lygių galimybių situacijos analizė.	I ketv. 2026.	Pasitelkiant Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos parengtą Lygių galimybių linuotę, atlikti lygių galimybių situacijos analizę.	RPLC Metodinio vadovavimo ir monitoringo skyrius.
1.2	Parengti įstaigos lygių galimybių politiką, kurioje būtų įtrauktos lygių galimybių užtikrinimo ir smurto bei priekabiavimo prevencijos nuostatos.	II ketv. 2025.	Parengtas Lygių galimybių užtikrinimo, smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos aprašas.	RPLC Metodinio vadovavimo ir monitoringo skyrius.
1.3	Didinti darbuotojų lygių galimybių ir įvairovės bei įtraukties kompetenciją.	III ketv. 2026.	Suorganizuoti bent dveji 3 val. trukmės mokymai apie lygių galimybių užtikrinimą, įtraukiant organizacijos kūrimą, kuriuose dalyvavo bent 40 proc. darbuotojų. Bent 30 proc. mokymuose dalyvavusių darbuotojų žino / geba atpažinti socializacijos ir žiniasklaidos įtaką stereotipų apie visuomenės grupes formavimuisi, identifikuoti skirtingas tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos dėl tapatybės pagrindų formas ir jų sankirtas.	RPLC Metodinio vadovavimo ir monitoringo skyrius.
1.4	Atlikti įstaigos interneto svetainės prieinamumo asmenims su	IV ketv. 2025.	Atlikti įstaigos interneto svetainės prieinamumo asmenims su regos, klausos, intelekto negalia vertinimą.	Lokalaus tinklo organizatorius.

	regos, klausos, intelekto negalia vertinimą.			
1.5	Parengti Lygių galimybių užtikrinimo, smurto ir priekabiavimo politikos įgyvendinimo priemonių planą 2027 – 2029 metams.	IV ketv. 2026.	Parengtas Lygių galimybių užtikrinimo, smurto ir priekabiavimo politikos įgyvendinimo priemonių planas 2027 – 2029 metams.	Metodinio vadovavimo ir monitoringo skyrius.
2	Prioritetinis tikslas: stiprinti RPLC lyčių lygybės svarbos suvokimą			
2.1	Lyčių lygybės principų integravimas į organizacijos kultūrą.	I ketv. 2026.	Suorganizuoti bent vieni mokymai lyčių lygybės integravimo į organizacijos kultūrą tema visiems darbuotojams.	Metodinio vadovavimo ir monitoringo skyrius.
2.2	Lyčių lygybės situacijos stebėseną, rekomendacijos padėčiai gerinti.	IV ketv. 2025.	Parengta atskaita atlikus darbuotojų (įskaitant vadovų) analizę lyties pagrindu.	Bendrųjų reikalų ir vidaus administravimo skyrius.
2.3	Didinti įtrauktį užtikrinant informacinį prieinamumą bei lyčiai jautrią kalbą rengiamuose dokumentuose ir teikiant informaciją.	I ketv. 2026.	Parengti rekomendacijos dėl lyčiai jautrios kalbos vartojimo vidinėje ir išorinėje komunikacijoje.	Strateginės komunikacijos patarėjas.
3	Prioritetinis tikslas: užtikrinti smurto ir priekabiavimo prevenciją RPLC			
3.1	Smurto prevencijos diskusija skyriaus vedėjams.	IV ketv. 2025 ir IV ketv. 2026.	Vieną kartą per metus suorganizuota RPLC filialų skyrių vedėjų diskusiją / aptarimą smurto prevencijos ir intervencijos temomis.	RPLC filialų direktoriai.
3.2	Smurto prevencijos diskusija skyrių darbuotojams.	IV ketv. 2025 ir IV ketv. 2026.	Vieną kartą per metus suorganizuota RPLC filialų skyrių darbuotojų diskusiją / aptarimą smurto prevencijos ir intervencijos temomis.	RPLC filialų skyrių vedėjai.

3.3	Periodiškas darbuotojų švietimas smurto ir prevencijos klausimais.	IV ketv. 2026.	Vieną kartą per du metus suorganizuoti mokymai apie smurto ir priekabiavimo pavojus, prevencijos priemonės, darbuotojų teises ir pareigas smurto ir priekabiavimo srityje (Darbo kodekso 30 straipsnio 3 dalies 3 punktas). Bent 70 proc. mokymuose dalyvavusių vyrų, ir bent 70 proc. mokymuose dalyvavusių moterų geba atpažinti priekabiavimą dėl asmens tapatybės bruožų, seksualinį priekabiavimą, psichologinį smurtą.	Bendrųjų reikalų ir vidaus administravimo skyrius
-----	--	----------------	--	---

