PATVIRTINTA

VšĮ Elektrėnų savivaldybės

sveikatos centro direktoriaus

2025 m. kovo 4 d. įsakymu

Nr.(1.2)V-24

ELEKTRĖNŲ SAVIVALDYBĖS SVEIKATOS CENTRO LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA IR JOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS

BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Elektrėnų savivaldybės sveikatos centro lygių galimybių politika ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato lygių galimybių Elektrėnų savivaldybės sveikatos centre (toliau- Įstaiga) principus, jų įgyvendinimo darbe sąlygas ir tvarką.

2. Aprašo tikslas – užtikrinti, kad priimant į darbą Įstaigoje, darbo Įstaigoje metu ir iš jos atleidžiant būtų laikomasi lygių galimybių principo ir draudimo varžyti darbuotojų teises arba teikti jiems privilegijas 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) ir kitais pagrindais, nesusijusiais su asmenų dalykinėmis savybėmis.

II SKYRIUS

SĄVOKOS

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

4. Lygios galimybės – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių 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, etninės priklausomybės, religijos.

5. Lygių galimybių pažeidimas – tai tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, nurodymas diskriminuoti, priekabiavimas.

6. Netiesioginė diskriminacija – veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijaus, 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 priklausomybės, religijos 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.

7. Priekabiavimas – nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, 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.

8. Seksualinis priekabiavimas – nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksmu 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.

9. Socialinė padėtis – fizinio asmens, kurią lemia jo šeiminė padėtis, 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 turtine padėtimi susiję veiksniai.

10. Tiesioginė diskriminacija – elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, 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:

10.1. įstatymų nustatytus apribojimus dėl amžiaus, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;

10.2. įstatymų nustatytą reikalavimą mokėti valstybinę kalbą;

10.3. įstatymų nustatytais atvejais draudimą dalyvauti politinėje veikloje;

10.4. įstatymų nustatytas dėl pilietybės taikomas skirtingas teises;

10.5. įstatymų nustatytas specialias priemones sveikatos apsaugos, darbuotojų saugos, užimtumo, darbo rinkos srityje, siekiant sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes;

10.6. įstatymų nustatytas specialias laikinąsias priemones, taikomas siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti kelią lygių galimybių pažeidimui lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu;

10.7. 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 proporcingas;

10.8. kai ribojimų, specialių reikalavimų arba tam tikrų sąlygų dėl asmens socialinės padėties teisinį reguliavimą pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekia tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;

10.9. atskirų sporto varžybų neįgaliesiems rengimą;

10.10. lengvatų teikimą amžiaus, negalios bei socialinės padėties pagrindu, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

11. Kitos Apraše vartojamos sąvokos suprantamosir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme ar vartojamos Lietuvos Respublikos darbo kodekse.

12. Įstaigoje darbuotojas, atsakingas už lygių galimybių, lyčių lygybės ir smurto artimoje aplinkoje prevencijos įgyvendinimą, paskiriamas Įstaigos direktoriaus įsakymu.

III SKYRIUS

PAGRINDINIAI LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO PRINCIPAI

13. Visiems darbuotojams suteikiamos vienodos galimybės darbo metu. Įdarbinimas ar įdarbinimo eiga yra nustatomi tik pagal asmens dalykines savybes ir kriterijus, susijusius su darbu einant atitinkamas pareigas. Visais atvejais pagrindinis dėmesys skiriamas sugebėjimui gerai atlikti darbą.

14. Įstaiga organizuoja darbą taip, kad kiekvienas darbuotojas jaustųsi gerbiamas ir galėtų panaudoti savo gebėjimus.

15. Kiekvienas darbuotojas turi teisę dirbti tokioje aplinkoje, kurioje būtų skatinama pagarba kiekvieno asmens orumui.

16. Visiems darbuotojams yra suteikiamos galimybės mokytis, ugdyti savo gebėjimus ir siekti profesinės pažangos.

17. Visiems darbuotojams užtikrinamos vienodos darbo sąlygos, galimybė kelti kvalifikaciją, siekti profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, neatsižvelgiant į darbuotojų lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją.

18. Darbdavys ir darbuotojas privalo laikytis šio Aprašo, kad būtų užtikrintos lygios galimybės ir išvengiama diskriminacijos. Darbuotojai neturi diskriminuoti, priekabiauti, tyčiotis ar gąsdinti kitų darbuotojų, valstybės tarnautojų 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 kaltinimus.

19. 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:

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

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

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

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

19.5. įstatymų nustatytas reikalavimas mokėti valstybinę kalbą;

19.6. įstatymų nustatytais atvejais dėl pilietybės taikomos skirtingos teisės;

19.7. 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;

19.8. 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;

19.9. 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.

20. Įstaigoje nustatyti ir lokaliai negalimi išspręsti diskriminacijos atvejai bus nedelsiant perduodami tirti lygių galimybių kontrolieriui ar kitoms kompetentingoms institucijoms.

21. Įstaigoje draudžiama priekabiauti, seksualiai priekabiauti, duoti nurodymus diskriminuoti kitus darbuotojus, taip pat užtikrinama, kad dėl diskriminacijos arba priekabiavimo skundą pateikę darbuotojai nebūtų persekiojami, nepatirtų priešiško elgesio ar kitų neigiamų pasekmių (pvz., psichologinio spaudimo, pareigų pažeminimo, atleidimo iš darbo). Įstaigos darbuotojai privalo netoleruoti diskriminacijos ir būti nepakantūs pastebėtiems diskriminavimo, priekabiavimo ar seksualinio priekabiavimo atvejams, jų netoleruoti ir neskatinti.

22. Įstaiga užtikrina neįgaliems asmenims sąlygas kandidatuoti į laisvas pozicijas Įstaigoje, taip pat dirbti, siekti karjeros ar mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus proporcingai apsunkinamos Įstaigos pareigos.

23. Įstaiga imasi priemonių, kad darbuotojas darbo vietoje nebūtų diskriminuojamas dėl tėvystės atostogų, atostogų vaikui prižiūrėti, nemokamų atostogų, skirtų sergančiam šeimos nariui ar kartu su darbuotoju gyvenančiam asmeniui slaugyti (prižiūrėti), suteikimo ir lankstaus darbo grafiko nustatymo.

24. Visiems darbuotojams, neatsižvelgiant į jų lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją ar kitą įstatymų saugomą tapatybės bruožą, sudaroma sveika ir saugi darbo aplinka. Kiekvienam darbuotojui sudaromos sąlygos darbo funkcijoms atlikti ir suteikiamos darbui atlikti reikalingos priemonės bei turtas.

25. Priimant sprendimus dėl darbuotojų darbo laiko trukmės, darbo valandų, lankstaus darbo, privalomų arba papildomų atostogų, nuotolinio darbo draudžiama diskriminuoti darbuotojus lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ar kitais įstatyme numatytais pagrindais, nesusijusiais su darbuotojo dalykinėmis savybėmis ir darbo funkcijomis.

IV SKYRIUS

DARBUOTOJŲ PRIĖMIMAS IR ATLEIDMAS IŠ DARBO

26. Įstaiga pritaria darbuotojų įvairovei ir siekia užtikrinti, kad su visais joje siekiančiais dirbti pretendentais būtų elgiamasi sąžiningai ir kad jie būtų priimami remiantis sugebėjimais ir kvalifikacija.

27. Už lygių galimybių nuostatų laikymąsi darbuotojų atrankos, darbo Įstaigoje pradžios, darbo metu ir nutraukiant darbo santykius atsakingas personalo specialistas.

28. Priėmimo į darbą metu siekiama atrinkti pačius tinkamiausius pareigoms darbuotojus, atsižvelgiant į jų patirtį ir kvalifikaciją.

29. Bendrieji ir specialieji reikalavimai kiekvienai pareigybei aiškiai nustatomi pareigybių aprašymuose. Darbo skelbime visi reikalavimai turi būti susiję tik su darbuotojo tinkamumu atlikti darbo funkciją, jo kompetencija, profesionalumu, patirtimi ir kitais panašiais kriterijais.

30. Skelbimai apie laisvas Įstaigoje darbo vietas rengiami vadovaujantis teisės aktais, ir taip, kad jie nebūtų suteikiantys galimybę dalyvauti atrankoje 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.

31. Apie laisvas darbo vietas Įstaigoje skelbiama viešai, skelbiant Įstaigos elektroniniame puslapyje ir Sveikatos apsaugos ministerijos puslapyje. Vadovaujančioms pareigybėms laisvos darbo vietos – per specializuotą valstybės tarnybos portalą.

32. Darbuotojų atranka paremta laisvomis darbo vietomis, tinkamumu ir gebėjimu atlikti darbą; informacija, gauta iš kandidatų, bus siejama tik su kvalifikacija, susijusia su konkrečiai pareigybei keliamais reikalavimais.

33. Darbdavys ir darbuotojai, dalyvaujantys kandidatų atrankoje ir / ar darbo pokalbyje, yra informuoti apie atrankos kriterijus ir reikalavimą įgyvendinti lygių galimybių politiką.

34. Visi klausimai, užduodami kandidatams į laisvas darbo vietas, turi būti susiję su atrankos kriterijais. Draudžiama iš kandidato reikalauti informacijos, kuri nėra susijusi su jo sveikatos būkle, kvalifikacija ar kitomis aplinkybėmis, nesusijusiomis su tiesioginio darbo funkcijos atlikimu. Negalima užduoti jokių klausimų apie kandidato lytį, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, turimą neįgalumą, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą, daryti prielaidų apie kandidato vaidmenį namuose ir šeimoje tiek, kiek tai tiesiogiai nesusiję su Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatytų garantijų taikymu darbuotojui.

35. Įstaigoje imamasi tinkamų priemonių ir užtikrinama, kad neįgaliems asmenims būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, siekti karjeros arba mokytis, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos Įstaigos pareigos.

36. Sudarius darbo sutartis su kandidatu į darbo vietą, personalo specialistas informuoja darbuotoją, kokią informaciją apie savo šeiminę padėtį jis turėtų pateikti, kad būtų užtikrintas teisės aktuose numatytų garantijų taikymas. Darbuotojui atsisakius pateikti tokią informaciją, personalo specialistas gali informuoti, kad nepateikus nurodytos informacijos ar dokumentų, Įstaiga negalės darbuotojui užtikrinti teisės aktuose numatytų garantijų taikymo.

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

V SKYRIUS

DARBUOTOJŲ ŠVIETIMAS

38. Įstaiga, atsižvelgdama į strateginius tikslus ir finansines galimybes, organizuoja darbuotojų mokymus, kurie:

38.1. gerina darbuotojų supratimą apie diskriminacijos ir išankstinių nuostatų, susijusių su lytimi, rase, tautybe, kalba, kilme, socialine padėtimi, tikėjimu, įsitikinimais ir pažiūromis, amžiumi, lytine orientacija, negalia, etnine priklausomybe, religija, paplitimą ir kenksmingumą;

38.2. supažindina darbuotojus su galiojančiais teisės aktais lygių galimybių srityje;

38.3. padeda darbuotojams elgtis taip, kad būtų išvengta lygių galimybių politikos ir teisės aktų pažeidimų.

VI SKYRIUS

LYGIŲ GALIMYBIŲ UŽTIKRINIMAS, NUSTATANT DARBO UŽMOKESTĮ, KELIANT KVALIFIKACIJĄ IR SUDARANT SĄLYGAS KARJERAI

39. Įstaigoje patvirtinta darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo tvarka, kuri viešai skelbiama Įstaigos internetiniame puslapyje.

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

41. Visiems darbuotojams už tą patį ar lygiavertį darbą privalo būti mokamas toks pat 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.

42. Kriterijai, kuriais vadovaujamasi atrenkant kandidatus paaukštinimui, susiję išimtinai tik su asmens gebėjimais, atliekamo darbo kokybe ir asmeniniais pasiekimais profesinėje srityje; 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. Atrenkant darbuotojus, kuriuos norima paaukštinti, vadovaujamasi kriterijais, susijusiais išimtinai tik su asmens kompetencija, kvalifikacija, atliekamo darbo kokybe, turima patirtimi ir žiniomis, pasiektais darbo rezultatais.

VII SKYRIUS

DARBUOTOJŲ APSAUGA, PRANEŠIMŲ / SKUNDŲ PATEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

43. Įstaiga 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 dalyvauja byloje dėl diskriminacijos.

44. Darbuotojai ir kandidatai į laisvas darbo vietas, kurie mano, kad jų lygios galimybės pažeidžiamos ar jie yra diskriminuojami, turi teisę kreiptis į Įstaigos direktorių ar į darbuotoją, atsakingą už lygių galimybių, lyčių lygybės ir smurto artimoje aplinkoje prevencijos įgyvendinimą, ir nurodyti asmenį, kuris galimai pažeidžia darbuotojo ar kandidato į laisvą darbo vietą lygias galimybes ar jį diskriminuoja.

45. Įstaiga, gavusi kandidato į laisvą darbo vietą skundą dėl lygių galimybių pažeidimo ar diskriminacijos, tokį skundą nedelsdama perduoda nagrinėti Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai (toliau – Tarnyba) ar kitai kompetentingai institucijai. Informacija apie tokį pranešimą / skundą laikoma konfidencialia ir negali būti paviešinta asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ar jo tyrimu.

46. Kiekvienas darbuotojas, patyręs tiesioginę ar netiesioginę diskriminaciją ar gavęs nurodymą diskriminuoti darbo aplinkoje Įstaigoje, turi teisę tiesiogiai kreiptis į Įstaigos direktorių ir / ar darbuotoją, atsakingą už lygių galimybių, lyčių lygybės ir smurto artimoje aplinkoje prevencijos įgyvendinimą, el. paštu gitana.sapranauskiene@elektrenussc.lt., pateikdamas laisvos formos prašymą.

47. Pranešimą / skundą paduoti galima per 3 mėnesius nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo. Pranešimas / skundas, pateiktas praėjus šiam terminui, nenagrinėjamas, jeigu Įstaigos direktorius ar darbuotojas, atsakingas už lygių galimybių, lyčių lygybės ir smurto artimoje aplinkoje prevencijos įgyvendinimą, nenusprendžia kitaip.

48. Pranešimas / skundas, pateiktas nagrinėti Įstaigos direktoriui ar Įstaigos už lygias galimybes atsakingam subjektui, bus ištirtas per 20 d. d. nuo pateikimo dienos. Nustačius, kad pranešimui / skundui tinkamai išnagrinėti ir sprendimui priimti lokaliai neužtenka Įstaigoje turimų išteklių ir reikalingas išsamesnis tyrimas, pranešimas / skundas per 5 d. d. bus perduotas nagrinėti Tarnybai ar kitai kompetentingai institucijai, apie tokį sprendimą informuojant pareiškėją pranešimo / skunde nurodytu el. paštu.

49. Pranešimas / skundas, perduotas nagrinėti Tarnybai ar kitai kompetentingai institucijai, nagrinėjamas Tarnybos ar institucijos nustatytais terminais. Įstaiga galimo pažeidimo tyrimo metu bendradarbiauja su tyrimą atliekančiomis institucijomis, teikia visą turimą informaciją, kuri yra reikšminga galimam pažeidimui ištirti.

50. Įstaigos darbuotojams sudarytos sąlygos pranešti apie galimą Įstaigoje smurto ir priekabiavimo ar persekiojimo atvejį. Laisvos formos pranešimą galima pateikti raštu (taip pat ir anonimiškai), pateikiant el. paštu [pranesk@elektrenussc.lt](mailto:pranesk@elektrenussc.lt).

51. Galimiems smurto, priekabiavimo ar persekiojimo atvejams tirti pagal poreikį Įstaigos vadovo įsakymu sudaroma smurto ir priekabiavimo darbe atvejų nagrinėjimo komisija.

52. 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 laikomas darbo pareigų pažeidimu, už kurį gali būti taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse.

53. Įstaigos darbuotojo pranešimas / skundas laikomas konfidencialia informacija ir negali būti paviešintas asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ar jo tyrimu, išskyrus atvejus, kai pats pareiškėjas jau yra paviešinęs šią informaciją.

VIII SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

54. Už Aprašo įgyvendinimo stebėjimą atsakingas darbuotojas, atsakingas už lygių galimybių, lyčių lygybės ir smurto artimoje aplinkoje prevencijos įgyvendinimą.

55. Aprašas peržiūrimas ir, jei reikia, atnaujinamas pagal poreikį arba pasikeitus Lygių galimybių politikos reguliavimo teisės aktams.

56. Kiekvienas Įstaigos darbuotojas turi teisę išsakyti komentarus, atsiliepimus apie Aprašą, jo veiksmingumą ir pateikti pasiūlymus dėl Aprašo keitimo ar papildymo. Pasiūlymai teikiami asmeniškai už lygių galimybių politikos įgyvendinimo stebėjimą atsakingam darbuotojui arba el. paštu [gitana.sapranauskiene@elektrenussc.lt](mailto:gitana.sapranauskiene@elektrenussc.lt).

57. Darbuotojai su Aprašu supažindinami bendro darbuotojų susirinkimo metu ir patalpinant Aprašą Įstaigos elektroniniame puslapyje ir privalo laikytis jame nustatytų įpareigojimų, atlikdami savo darbo funkcijas vadovautis Apraše nustatytais principais.

58. Įstaiga turi teisę iš dalies arba visiškai pakeisti šį Aprašą. Su pakeitimais darbuotojais ir kiti atsakingi asmenys supažindinami bendro darbuotojų susirinkimo metu ir patalpinant Aprašą Įstaigos elektroniniame puslapyje.

59. Aprašas skelbiamas viešai Įstaigos interneto svetainės www.elektrenussc.lt Administracinė informacija –> Lygių galimybių politika skiltyje.

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