



**ŠIAULIŲ MIESTO SAVIVALDYBĖS  
SOCIALINIŲ PASLAUGŲ CENTRO  
DIREKTORIUS**

**ĮSAKYMAS**

**DĖL ŠIAULIŲ MIESTO SAVIVALDYBĖS SOCIALINIŲ PASLAUGŲ CENTRO  
LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS IR JOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS PATVIRTINIMO**

2023 m. gruodžio 4 d. Nr. 160  
Šiauliai

Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos lygių galimybių 2003 m. lapkričio 18 d. įstatymu Nr. IX-1826 (suvestinė redakcija 2022-08-01–2023-12-31), Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo 2016 m. rugsėjo 14 d. įstatymu Nr. XII-2603 (suvestinė redakcija 2023-08-31–2024-06-30), Šiaulių miesto savivaldybės tarybos 2018 m. birželio 7 d. sprendimu Nr. T-236 „Dėl Šiaulių miesto savivaldybės socialinių paslaugų centro nuostatų patvirtinimo“ patvirtintų ir 2018 m. birželio 19 d. juridinių asmenų registre įregistruotų Šiaulių miesto savivaldybės socialinių paslaugų centro nuostatų 24.7 papunkčiu:

1. T v i r t i n u Šiaulių miesto savivaldybės socialinių paslaugų centro lygių galimybių politikos ir jos įgyvendinimo tvarką (pridedama, 4 lapai).

2. P a v e d u personalo specialistei Daivai Čepaitei-Mikučionienei supažindinti Tarnybų vadovus elektroniniu paštu su šiuo įsakymu, o Tarnybų vadovams supažindinti darbuotojus su šiuo įsakymu.

3. P r i p a ž į s t u netekusiu galios Šiaulių miesto savivaldybės socialinių paslaugų centro direktoriaus 2017 m. liepos 28 d. įsakymą Nr. 92 „Dėl Šiaulių miesto savivaldybės socialinių paslaugų centro lygių galimybių politikos ir jos įgyvendinimo tvarkos patvirtinimo“.

Direktorė

Vida Šalnienė

A. Varačinskienė

## ŠIAULIŲ MIESTO SAVIVALDYBĖS SOCIALINIŲ PASLAUGŲ CENTRO LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA IR JOS ĮGYVENDINIMO TVARKA

### I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Šiaulių miesto savivaldybės socialinių paslaugų centro (toliau – Centras) lygių galimybių politika ir jos įgyvendinimo tvarka (toliau – Tvarka) nustato lygių galimybių Centre principus ir jų įgyvendinimo darbe sąlygas bei tvarką.

2. Šios Tvarkos tikslas – reglamentuoti lygių galimybių politiką Centre, užtikrinti, kad būtų visapusiškai įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijos, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo ir kitų teisės aktų nuostatos, įtvirtinančios asmenų lygiateisiškumo, lygių galimybių ir nediskriminavimo principų įgyvendinimą.

3. Centras laikosi Tvarkos priimdamas darbuotojus į darbą, darbo santykių galiojimo ir jų nutraukimo metu, imasi priemonių užtikrinti, kad konkretiems asmenims nebūtų suteiktos geresnės ar blogesnės sąlygos, jei tai nesusiję su atliekamo darbo kokybe, kvalifikacija ar kitomis dalykinėmis savybėmis.

4. Tvarkoje vartojamos sąvokos atitinka Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme vartojamas sąvokas.

### II. PAGRINDINĖS SĄVOKOS

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

6. Etosas – tikėjimo, vertybių, moralinių nuostatų ir tradicijų visuma, lemianti asmens arba asmenų grupės elgesį ar elgesio normas.

7. Lygių 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.

8. 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, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, nebent ši veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

9. Pilietybė – Europos Sąjungos valstybių narių ir Europos ekonominės erdvės valstybių piliečių ir jų šeimos narių pilietybė.

10. 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.

11. Socialinė padėtis – asmens padėtis, 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 turtingumu susiję veiksniai.

12. 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:

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

12.2. įstatymų nustatytą reikalavimą mokėti valstybinę kalbą;

12.3. įstatymų nustatytais atvejais draudimą dalyvauti politinėje veikloje;

12.4. įstatymų nustatytas dėl pilietybės taikomas skirtingas teises;

12.5. 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;

12.6. įstatymų nustatytas specialias laikinas 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;

12.7. 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 yra proporcingas;

12.8. 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;

12.9. atskirų sporto varžybų neįgaliesiems rengimą;

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

### **III. LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS DARBO PROCESĖ**

13. Įgyvendinant lygias galimybes, Centras privalo:

13.1. užtikrinti, kad visuose teisės aktuose būtų įtvirtintos lygios teisės ir galimybės nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos;

13.2. rengti, tvirtinti ir įgyvendinti priemones, skirtas lygioms galimybėms užtikrinti nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos;

13.3. siekti, kad Centro darbuotojų kolektyve būtų atstovaujamos visos visuomenės grupės ir kiekvienas darbuotojas jaustųsi gerbiamas bei galėtų visiškai panaudoti savo gebėjimus;

13.4. sudaryti sąlygas anonimiškai pranešti apie galimą priekabiavimo, diskriminacijos atvejį darbovietėje ir užtikrinti dėl galimų lygių galimybių pažeidimų besikreipiančio asmens ir jo duomenų konfidencialumą.

#### **IV. DARBDAVIO PAREIGOS ĮGYVENDINANT LYGIAS GALIMYBES DARBE**

14. Įgyvendindamas lygias galimybes, darbdavys, neatsižvelgdamas į lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalia, etninę priklausomybę, religiją, privalo:

14.1. priimdamas į darbą taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas;

14.2. sudaryti vienodas darbo sąlygas ir galimybes kelti kvalifikaciją, siekti profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, taip pat teikti vienodas lengvatas;

14.3. naudoti vienodus darbo veiklos vertinimo kriterijus;

14.4. naudoti vienodus atleidimo iš darbo kriterijus;

14.5. už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį;

14.6. užtikrinti, kad siekiantys įsidarbinti asmenys, darbuotojai darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti;

14.7. imtis priemonių, kad darbuotojai, pateikę skundą dėl diskriminacijos, dalyvaujantys byloje dėl diskriminacijos ar pranešę apie diskriminaciją, jų atstovai ar asmenys, liudijantys ir teikiantys paaiškinimus dėl diskriminacijos, nebūtų persekiojami ir būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų padarinių;

14.8. imtis tinkamų priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą darbo sąlygų sudarymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos;

14.9. imtis 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;

14.10. priimant į darbą draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu.

#### **V. DARBUOTOJŲ PAREIGOS ĮGYVENDINANT LYGIAS GALIMYBES DARBE**

15. Darbuotojai, įgyvendindami asmenų lygiateisiškumo, lygių galimybių ir nediskriminavimo principus, privalo:

15.1. nediskriminuoti, nepriekabauti, nesityčioti ir negąsdinti kitų darbuotojų ir paslaugų gavėjų dėl jų lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, pilietybės, religijos;

15.2. nepažeisti kitų darbuotojų ir paslaugų gavėjų teisių ir orumo dėl jų lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, pilietybės, religijos ar kitų teisės aktuose numatytų pagrindų;

15.3. palaikyti pagarbų ir etišką elgesį su darbuotojais, paslaugų gavėjais ir kitomis įstaigomis ar organizacijomis;

15.4. nevaržyti vieni kitų teisių, neteikti privilegijų dėl lyties, kilmės, kalbos, socialinės padėties, religijos, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų;

15.5. kurti darbingą, pasitikėjimo vienas kitu grįstą atmosferą Centre;

15.6. vertinti visus paslaugų gavėjus vienodai ir teikti jiems pagalbą nepriklausomai nuo jų socialinės padėties, tikėjimo, lyties, rasės, įsitikinimų ar pažiūrų;

15.7. laikytis geranoriškumo principų, stengtis įtvirtinti ir palaikyti savitarpio pasitikėjimą. Diskriminavimas, priekabiavimas ar kitoks netinkamas elgesys darbo vietoje nėra toleruojamas. Santykiuose su darbuotojais, paslaugų gavėjais, kitomis įstaigomis ar organizacijomis vengti:

15.7.1. žeminančio ar įžeidžiančio elgesio;

15.7.2. priešiško kitiems dėl asmeninių savybių;

15.7.3. darbo menkinimo;

15.7.4. nesantaikos kurstymo;

15.7.5. psichologinės įtampos;

15.7.6. mobingo;

15.7.7. priekabiavimo;

15.7.8. rasinių, etninių, lytinių ar religinių užuominų;

15.7.9. kito elgesio, kuris diskriminuoja asmenį.

16. Visi darbuotojai turi teisę informuoti Centro vadovą apie lygių galimybių pažeidimo atvejus darbovietėje.

## **VI. SKUNDŲ PATEIKIMAS IR NAGRINĖJIMO PROCEDŪROS**

17. Kiekvienas Centro darbuotojas, manantis, kad buvo pažeistos jo lygios galimybės, turi teisę kreiptis į Centro vadovą ir nurodyti asmenį, kuris galimai nesilaiko šioje Tvarkoje nustatytų pareigų ar vykdo jas netinkamai.

18. Centras, gavęs darbuotojo skundą dėl lygių galimybių pažeidimo ar diskriminacijos, turi teisę pateikti lygių galimybių kontrolieriui darbuotojo skundą dėl lygių galimybių pažeidimo. Informacija apie tokį skundą yra laikoma konfidencialia ir negali būti paviešinta asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ar jo tyrimu.

19. Skundai lygių galimybių kontrolieriui teikiami raštu per Nacionalinę elektroninių siuntų pristatymo naudojant pašto tinklą informacinę sistemą, kitomis elektroninių ryšių priemonėmis, paštu arba tiesiogiai.

20. Darbuotojas, pateikęs skundą dėl diskriminacijos ar dalyvaujantis byloje dėl diskriminacijos, jo atstovas ar asmuo, liudijantis ir teikiantis paaiškinimus dėl diskriminacijos, negali būti persekiojamas ar patirti neigiamų pasekmių darbo santykiuose.

21. Skundų pateikimą ir tyrimą lygių galimybių kontrolieriui apibrėžia Lietuvos Respublikos lygių galimybių 2003 m. lapkričio 18 d. įstatymas Nr. IX-1826 (suvestinė redakcija 2022-08-01–2023-12-31).

## **VII. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

22. Centro darbuotojai privalo laikytis Lygių galimybių politikos ir jos įgyvendinimo tvarkos. Už šios Tvarkos pažeidimus darbuotojai atsako teisės aktų nustatyta tvarka.

23. Su Tvarka darbuotojai supažindinami elektroninio ryšio priemonėmis.

24. Tvarka gali būti keičiama iškilus būtinybei ar pasikeitus teisės aktų reikalavimams.

---