

PANEVĖŽIO SOCIALINIŲ POKYČIŲ CENTRO LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO IR VYKDYMO PRIEŽIŪROS TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Panevėžio socialinių pokyčių centro (toliau – Centras) lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato lygių galimybių principų įgyvendinimo Centre nuostatas bei vykdymo priežiūros tvarką.
2. Centro darbuotojai vadovaujasi Aprašu priimant naujus darbuotojus, darbo santykių metu ir juos nutraukiant bei imasi priemonių užtikrinti, kad asmenims nebūtų sudaromos palankesnės ar mažiau palankios sąlygos dėl aplinkybių, nesusijusių su jų kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, darbo rezultatais ar kitomis dalykinėmis savybėmis.
3. Aprašas taikomas Centro darbuotojams, vadovams, praktikantams, stažuotojams, savanoriams, paslaugų gavėjams, partneriams, asmenims, siekiantiems įsidarbinti Centre, ir kitiems su Centro veikla susijusiems asmenims.
4. Centras siekia ne tik užtikrinti lygių galimybių principų laikymąsi, bet ir aktyviai skatinti darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, kurti įtraukią, pagarbią ir bendradarbiavimu grįstą organizacinę kultūrą, kurioje nebūtų toleruojamas diskriminavimas, priekabiavimas ar smurtas.
5. Šis Aprašas parengtas vadovaujantis:
 - 5.1. Lietuvos Respublikos Konstitucija;
 - 5.2. Lietuvos Respublikos lygių galimybių 2003 m. lapkričio 18 d. įstatymu Nr. IX-1826 (aktualia redakcija);
 - 5.3. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių 1998 m. gruodžio 1 d. įstatymu Nr. VIII-947 (aktualia redakcija);
 - 5.4. Lietuvos Respublikos darbo 2016 m. rugsėjo 14 d. kodeksu Nr. XII-2603 (aktualia redakcija);
 - 5.5. Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą 2017 m. sausio 17 d. įstatymu Nr. XIII-198 (aktualia redakcija);
 - 5.6. kitais galiojančiais Lietuvos Respublikos teisės aktais;
 - 5.7. Europos Sąjungos ir tarptautiniais dokumentais, reglamentuojančiais žmogaus teises, lyčių lygybę, darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą bei smurto dėl lyties prevenciją.

II SKYRIUS

SAVOKOS IR APIBRĖŽIMAI

6. **Lygios galimybės** – žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant lyties, lytinės tapatybės, rasės, tautybės, pilietybės, 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.
7. **Diskriminacija** – tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti asmenis lyties, lytinės tapatybės, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu.
8. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys (diskriminacija), kai lyties, lytinės tapatybės, 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.
9. **Seksualinė prievarta** – bet koks seksualinio pobūdžio veiksmas ar elgesys, atliekamas prieš asmens valią, be jo laisvo ir sąmoningo sutikimo arba pasinaudojant tuo, kad asmuo dėl amžiaus, negalios, sveikatos būklės, priklausomumo ar kitų aplinkybių negali išreikšti savo valios ar duoti sutikimo. Seksualinei prievartai priskiriami nepageidaujami seksualinio pobūdžio prisilietimai, vertimas ar spaudimas atlikti seksualinius veiksmus ar juose dalyvauti, seksualinis išnaudojimas bei kiti asmens seksualinį neliečiamumą pažeidžiantys veiksmai.
10. **Seksualinis priekabiavimas** – nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksmu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, kai tokio elgesio tikslas arba poveikis yra pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.
11. **Darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą** – darbuotojams sudaromos galimybės suderinti profesinę veiklą su asmeniniais bei šeimos įsipareigojimais, naudojantis įstatymų numatytomis lankstaus darbo, atostogų bei kitomis priemonėmis.
12. **Organizacinė kultūra** – bendra vertybių, elgesio, normų ir bendravimo sistema Centre, grindžiama pagarba, lygybe, bendradarbiavimu ir atvirumu.
13. Kitos šiame Apraše vartojamos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme ir kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

III SKYRIUS

LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS PRIIMANT Į DARBĄ

14. Visiems asmenims suteikiamos pagal teisės aktų reikalavimus vienodos ir sąžiningos įdarbinimo Centre galimybės, nepriklausančios nuo lyties, lytinės tapatybės, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos 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.

15. Atrankos į pareigas Centre kriterijai yra aiškūs, tikslūs, išsamūs, paremti tik dalykiniais pretendentai keliamais reikalavimais bei užtikrinantys lygias galimybes ir nediskriminavimą.

16. Skelbimuose dėl priėmimo į darbą draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę lyties, lytinės tapatybės, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės.

17. Atrankoje į darbuotojus dalyvaujančiam asmeniui pateikiami klausimai tik susiję su atrankos kriterijais ir būsimų darbo funkcijų vykdymu.

IV SKYRIUS

LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS DARBO PROCESE

18. Visiems Centro darbuotojams užtikrinamos pagal teisės aktų reikalavimus vienodos darbo sąlygos, vienodos galimybės kelti kvalifikaciją ir mokytis, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, gauti atlyginimą, priedus, priemokas ar premijas, gauti atostogas ir lengvatas, neatsižvelgiant į darbuotojų lytį, lytinę tapatybę, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją ar kitus pagrindus.

19. Centras imasi priemonių ir užtikrina, kad asmenims su negalia būtų sudarytos lygios galimybės įsidarbinti, dirbti, siekti karjeros ar mokytis, įskaitant tinkamą darbo patalpų pritaikymą, jeigu šių priemonių įgyvendinimas nepagrįstai neapsunkina Centro veiklos.

20. Centras, vadovaudamasis Lietuvos Respublikos darbo kodekso, kitų teisės aktų bei vidaus tvarkų nuostatomis, sudaro darbuotojams sąlygas pasinaudoti darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo priemonėmis.

21. Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo priemonės apima, bet neapsiriboja:

- 21.1. lankstaus darbo grafiko taikymą (darbo pradžios ir pabaigos laiko derinimą, individualių darbo grafikų nustatymą);
- 21.2. ne viso darbo laiko nustatymą darbuotojo ir darbdavio susitarimu;
- 21.3. papildomas atostogų formas, numatytas Darbo kodekse ar kituose teisės aktuose, taip pat Centro vidaus tvarkose (socialinės, kūrybinės, kvalifikacijos tobulinimo, sveikatinimo dienos ir kt.);
- 21.4. galimybę derinti mokymosi, kvalifikacijos kėlimo ar profesinės veiklos tobulinimo poreikius su darbo laiku;
- 21.5. teisės aktuose nustatytų lengvatų ir garantijų taikymą darbuotojams, turintiems nepilnamečių vaikų ar slaugantiems šeimos narius;
- 21.6. sveikatos ir psichologinės gerovės palaikymo priemonės, numatytas Centro vidaus tvarkose (pvz., psichologo konsultacijas, sveikatinimo užsiėmimus);
- 21.7. kitas priemones, kurias Centras, atsižvelgdamas į darbuotojų poreikius bei teisės aktų reikalavimus, gali nustatyti vidaus dokumentuose.
22. Darbuotojai dėl darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo priemonių taikymo kreipiasi į Centro vadovą ar jo įgaliotą asmenį, pateikdami prašymą teisės aktų nustatyta tvarka.
23. Centras užtikrina, kad organizacinė kultūra skatintų pagarbų bendravimą, atvirą dialogą, bendradarbiavimą tarp skirtingų lyčių, amžiaus, patirčių ar pažiūrų darbuotojų.
24. Centro darbuotojai, dalyvaujantys darbuotojų atrankos procese, privalo būti supažindinti su Lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir priežiūros tvarka, laikytis jos nuostatų bei užtikrinti objektyvių ir aiškių atrankos kriterijų taikymą.
25. Darbuotojams draudžiama diskriminuoti, priekabiauti, žeminti, tyčiotis ar grasinti kitiems darbuotojams dėl jų lyties, lytinės tapatybės, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ar kitų Lietuvos Respublikos teisės aktuose nustatytų pagrindų.
26. Visiems darbuotojams taikomi vienodi teisės aktuose nustatyti atleidimo iš pareigų pagrindai ir kriterijai, susiję su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų vykdymu. Priimant sprendimą dėl darbuotojo atleidimo, visiems darbuotojams atleidimo kriterijai yra taikomi vienodai neatsižvelgiant į jų lytį, lytinę tapatybę, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją ar kitus pagrindus.

V SKYRIUS
LYGIŲ GALIMYBIŲ UŽTIKRINIMAS
NUSTATANT DARBO UŽMOKESTĮ, KARJEROS GALIMYBES IR LYČIŲ LYGYBĘ

27. Centras turi patvirtintą darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemą. Centro darbuotojams darbo užmokestis nustatomas vadovaujantis Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu ir kitais teisės aktais.

28. Darbo užmokestis ir su juo susijusios išmokos ir priedai nustatomi ir mokami Darbo apmokėjimo sistemos apraše nustatyta tvarka, priklausomai nuo darbuotojo pareigybės, atsakomybės laipsnio, kvalifikacijos, įgūdžių, darbo patirties, indėlio į darbų rezultatą, Centro finansinės padėties ir kitų darbo apmokėjimo sistemoje nustatytų kriterijų bei užtikrinant nediskriminavimo principų įgyvendinimą.

29. Visiems darbuotojams už tą patį ar lygiavertį darbą privalo būti mokamas vienodas atlyginimas, neatsižvelgiant į darbuotojo lytį, lytinę tapatybę, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, negalią, rasę, etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą. Lygiavertis darbas reiškia, kad pagal objektyvius kriterijus jis reikalauja ne mažesnės kvalifikacijos ir yra ne mažiau svarbus Centro veiklos tikslams pasiekti nei kitas palyginamasis darbas.

30. Metinis darbo rezultatų vertinimas atliekamas vadovaujantis teisės aktuose nustatytais reikalavimais ir taikant vienodus kriterijus visiems darbuotojams, neatsižvelgiant į jų lytį, lytinę tapatybę, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją ar kitas aplinkybes, kurios nėra susijusios su darbuotojo profesija, darbo pareigų vykdymu, profesiniais pasiekimais ar asmeniniais darbo rezultatais.

31. Kriterijai, kuriais vadovaujama atrenkant kandidatus paaukštinimui, turi būti susiję išimtinai tik su asmens gebėjimais, atliekamo darbo kokybe ir asmeniniais pasiekimais profesinėje srityje.

32. Centras siekia lyčių pusiausvyros vadovybėje ir sprendimų priėmimo procesuose, užtikrindamas vienodas galimybes moterims ir vyrams užimti vadovaujančias pareigas bei dalyvauti strateginiuose sprendimuose. Kandidatai į vadovaujančias pareigas vertinami pagal vienodus, objektyvius ir su pareigomis susijusius kriterijus, neatsižvelgiant į jų lytį.

33. Įdarbinimo, karjeros planavimo ir darbuotojų vertinimo procedūrose užtikrinama lyčių lygybė – sprendimai grindžiami tik profesiniais gebėjimais, kompetencijomis ir darbo rezultatais.

VI SKYRIUS

LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS VYKDYMO PRIEŽIŪRA IR PRIEMONĖS NUO SMURTO

34. Už Lygių galimybių politikos įgyvendinimą ir jos vykdymo priežiūrą Centre pagal kompetenciją atsako Centro direktorius ar jo įgaliotas asmuo. Lygių galimybių principų laikymasis užtikrinamas visose darbo santykių srityse: priimant į darbą, darbo santykių metu, sudarant sąlygas kelti kvalifikaciją ir siekti karjeros, nustatant darbo sąlygas bei darbo užmokestį ir nutraukiant darbo santykius.

35. Apie galimą diskriminaciją, priekabiavimą, seksualinį priekabiavimą, smurtą ar kitą lygių galimybių pažeidimą turi teisę pranešti esami ir buvę Centro darbuotojai, asmenys, siekiantys įsidarbinti Centre, praktikantai, stažuotojai, savanoriai, paslaugų gavėjai, Centro partneriai ir kiti su Centro veikla susiję asmenys.

36. Pranešimai apie galimus lygių galimybių pažeidimus teikiami ir nagrinėjami šia tvarka:

36.1. pranešimą apie galimą lygių galimybių pažeidimą asmuo gali pateikti Centro direktoriui arba jo įsakymu paskirtam atsakingam asmeniui raštu, elektroniniu paštu, paštu arba tiesiogiai žodžiu. Jeigu pranešimas susijęs su Centro direktoriumi, jis gali būti teikiamas tiesiogiai Centro savininko teises ir pareigas įgyvendinančiai institucijai.

Informacija apie atsakingą asmenį, jo kontaktinius duomenis ir pranešimų pateikimo būdus skelbiama Centro interneto svetainės skiltyje „Lygių galimybių politika“;

36.2. pranešimas gali būti pateikiamas laisva forma. Jame rekomenduojama nurodyti galimo pažeidimo aplinkybes, laiką, vietą, galimai pažeidimą padariusį asmenį, jeigu jis žinomas, ir kitą turimą informaciją, galinčią padėti išnagrinėti pranešimą. Asmuo gali pateikti turimus dokumentus ar kitus galimą pažeidimą pagrindžiančius duomenis;

36.3. pranešimai apie galimus lygių galimybių pažeidimus gali būti pateikiami ir nagrinėjami nepriklausomai nuo to, ar apie juos pranešantis asmuo yra susijęs su Centru darbo santykiais. Pranešimas priimamas ir tuo atveju, kai asmuo nepateikia visos 36.2 papunktyje nurodytos informacijos, jeigu pateiktų duomenų pakanka galimam pažeidimui įvertinti;

36.4. gautas pranešimas registruojamas Pranešimų apie galimus lygių galimybių pažeidimus registre (1 priedas) ir perduodamas nagrinėti Centro direktoriaus paskirtam atsakingam asmeniui arba, esant poreikiui, direktoriaus įsakymu sudarytai komisijai. Jeigu pranešimas susijęs su atsakingu asmeniu arba kyla interesų konfliktas, jo nagrinėjimas perduodamas kitam nešališkam asmeniui. Jeigu pranešimas susijęs su Centro direktoriumi ir yra gautas Centre, jį priėmęs atsakingas asmuo nedelsdamas perduoda Centro

savininko teises ir pareigas įgyvendinančiai institucijai – Panevėžio miesto savivaldybės administracijos socialinių reikalų skyriui, neperduodamas pranešimo direktoriui;

36.5. pranešimą pateikęs asmuo, jeigu yra žinomi jo kontaktiniai duomenys, apie pranešimo gavimą informuojamas ne vėliau kaip per 3 darbo dienas nuo jo gavimo.

Pranešimas išnagrinėjamas ne vėliau kaip per 20 darbo dienų nuo jo gavimo. Jeigu dėl objektyvių priežasčių pranešimo per šį terminą išnagrinėti neįmanoma, terminas gali būti pratęstas ne daugiau kaip 10 darbo dienų, apie tai informuojant pranešimą pateikusių asmenį ir nurodant pratęsimo priežastis;

36.6. nagrinėjant pranešimą užtikrinamas objektyvumas, nešališkumas, konfidencialumas, asmens duomenų apsauga ir visų su pranešimu susijusių asmenų teisė pateikti paaiškinimus. Sprendimai priimami įvertinus surinktą informaciją ir laikantis nekaltumo prezumpcijos principo;

36.7. apie pranešimo nagrinėjimo rezultatus ir priimtą sprendimą pranešimą pateikęs asmuo informuojamas raštu, jeigu yra žinomi jo kontaktiniai duomenys. Asmeniui taip pat pateikiama informacija apie galimybę ginčyti priimtą sprendimą teisės aktų nustatyta tvarka;

36.8. pranešimą apie galimą lygių galimybių pažeidimą rekomenduojama pateikti kuo greičiau nuo sužinojimo apie galimą pažeidimą. Vien aplinkybė, kad nuo galimo pažeidimo praėjo ilgesnis laikotarpis, savaime nėra pagrindas atsisakyti priimti pranešimą. Teisės aktuose nustatyti kreipimosi į kompetentingas institucijas terminai taikomi nepriklausomai nuo šio Aprašo nuostatų.

37. Informacija apie galimą pažeidimą ir su pranešimu susijusių asmenų duomenys tvarkomi konfidencialiai. Jie gali būti atskleidžiami tik tiems asmenims, kuriems ši informacija būtina pranešimui įvertinti, pažeidimui ištirti ir sprendimui priimti.

38. Draudžiamas bet koks pranešimą pateikusio, paaiškinimus teikusio ar tyrime dalyvavusio asmens persekiojimas, priešiškas elgesys, diskriminavimas ar kitoks neigiamas poveikis dėl pranešimo pateikimo arba dalyvavimo nagrinėjant galimą pažeidimą.

39. Nustačius diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, smurto ar kitą lygių galimybių pažeidimą, pažeidimą padariusiam asmeniui gali būti taikomos Lietuvos Respublikos darbo kodekse, kituose teisės aktuose ir Centro vidaus dokumentuose nustatytos poveikio priemonės.

40. Asmuo, manantis, kad jo lygios galimybės buvo pažeistos, turi teisę kreiptis į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą, Valstybinę darbo inspekciją, teisėsaugos institucijas ar

teismą teisės aktų nustatyta tvarka. Kreipimasis į Centro atsakingus asmenis neapriboja asmens teisės ginti savo teises kitose institucijose.

41. Centre reguliariai organizuojami darbuotojų mokymai lygių galimybių, diskriminacijos, smurto ir priekabiavimo prevencijos temomis. Mokymų metu darbuotojai supažindinami su galimų pažeidimų atpažinimu, pranešimų pateikimo ir nagrinėjimo tvarka, pranešėjų apsauga bei pagalbos galimybėmis. Mokymuose dalyvavę darbuotojai skatinami įgytomis žiniomis ir gerąja patirtimi dalytis su kolegomis.

42. Lyčių lygybės aspektas integruojamas į visas Centro veiklos sritis: planuojant ir teikiant paslaugas, rengiant mokymus ir metodinę medžiagą, vykdant projektus, rengiant vidaus dokumentus, organizuojant darbuotojų atranką, vertinant darbuotojų veiklą ir priimant sprendimus. Periodiškai vertinama, ar skirtingų lyčių asmenims sudaromos vienodos galimybės dalyvauti Centro veiklose, naudotis paslaugomis, ištekliais ir profesinio tobulėjimo galimybėmis. Vertinimas atliekamas analizuojant darbuotojų apklausų rezultatus, veiklos duomenis, pateiktus pasiūlymus, pranešimus ir skundus.

43. Visi darbuotojai su Lygių galimybių politika ir Centre galiojančiais smurto bei priekabiavimo prevenciją reglamentuojančiais dokumentais supažindinami prieš pradėdami dirbti, o pakeitus šiuos dokumentus – pakartotinai. Susipažinimas patvirtinamas darbuotojo parašu arba elektroninėmis priemonėmis. Informacija taip pat gali būti pristatoma mokymų, susirinkimų metu ir skelbiama Centro vidinėse informacinėse sistemose.

44. Centras imasi aktyvių priemonių diskriminacijai, smurtui dėl lyties, seksualiniam priekabiavimui ir kitam netinkamam elgesiui užkirsti. Šiam tikslui įgyvendinti taikomos šios priemonės:

44.1. vykdomos informavimo ir prevencinės veiklos, reguliariai stebima darbo aplinka ir organizuojamos darbuotojų apklausos;

44.2. užtikrinamas konfidencialus pranešimų apie galimus pažeidimus nagrinėjimas ir netoleruojamas joks smurtas ar priekabiavimas;

44.3. nukentėjusiems asmenims, atsižvelgiant į individualias aplinkybes ir poreikius, gali būti teikiama emocinė ir psichologinė pagalba, organizuojamos individualios konsultacijos;

44.4. nukentėjusiems asmenims suteikiama informacija apie specializuotos pagalbos galimybes ir teisę kreiptis į kompetentingas institucijas;

44.5. esant poreikiui, taikomos organizacinės priemonės saugiai darbo ir paslaugų teikimo aplinkai užtikrinti bei pakartotiniam netinkamam elgesiui užkirsti;

44.6. užtikrinama, kad nukentėję asmenys nepatirtų neigiamų pasekmių dėl pranešimo apie galimą pažeidimą ar kreipimosi pagalbos.

45. Lygių galimybių politikos įgyvendinimas periodiškai vertinamas atsižvelgiant į teisės aktų pokyčius, darbuotojų apklausų rezultatus, gautus pranešimus ir skundus, darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros užtikrinimą, organizacinės kultūros būklę bei lyčių lygybės principų įgyvendinimą. Nustačius trūkumų ar galimą nelygybę, numatomos ir įgyvendinamos priemonės jiems pašalinti.

VII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

46. Aprašas įsigalioja nuo jo patvirtinimo Centro direktoriaus įsakymu dienos ir yra privalomas visiems su Centru darbo, praktikos, savanorystės, paslaugų teikimo ar kitais teisiniais santykiais susijusiems asmenims.

47. Aprašas, informacija apie pranešimų dėl galimų lygių galimybių pažeidimų pateikimo būdus ir už jų priėmimą atsakingo asmens kontaktiniai duomenys viešai skelbiami Centro interneto svetainės socpokyciai.lt skiltyje „Lygių galimybių politika“ ir yra prieinami visiems suinteresuotiems asmenims.

48. Aprašo nuostatos periodiškai peržiūrimos ne rečiau kaip kartą per vienerius metus arba pasikeitus teisės aktams, reglamentuojantiems lygių galimybių užtikrinimą, darbo santykius ar smurto prevenciją.

49. Aprašo pakeitimus ir papildymus tvirtina Centro direktorius, atsižvelgdamas į darbo tarybos, darbuotojų atstovų ar lygių galimybių kontrolieriaus rekomendacijas.

50. Aprašo vykdymo kontrolę organizuoja direktorius ar jo įgaliotas asmuo, užtikrindami, kad jo nuostatos būtų tinkamai įgyvendinamos visose darbo santykių stadijose.

51. Aprašo įgyvendinimas prisideda prie saugios, pagarba, lygybe ir bendradarbiavimu grįstos organizacinės kultūros kūrimo, kurioje netoleruojama diskriminacija, priekabiavimas ar smurtas.

PRANEŠIMŲ APIE GALIMUS LYGIŲ GALIMYBIŲ PAŽEIDIMUS REGISTRAS

Eil. Nr.	Pranešimo gavimo data	Galimo pažeidimo pobūdis	Pranešimą nagrinėjantis asmuo	Sprendimo priėmimo data	Nagrinėjimo rezultatas	Pastabos
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						
6.						