

	LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA IR JOS ĮGYVENDINIMO TVARKA	PATVIRTINTA Generalinio direktoriaus 2024 m. spalio 23 d. įsakymu Nr.2P-86 Leidimas 2.0
---	--	--

Pakeitimų iniciatorius	Pakeitimo aprašymas	Data
Genutė Šalkauskienė	Tvarka koreguota dėl LR Lygių galimybių įstatymo ir Darbo kodekso naujų redakcijų	2024-10-23

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Akcinės bendrovės Lietuvos radijo ir televizijos centro (toliau – Bendrovės) Lygių galimybių politika ir jos įgyvendinimo tvarka (toliau – Tvarka) nustato lygių galimybių Bendrovėje principus ir jų įgyvendinimo darbe sąlygas bei tvarką.
2. Šios Tvarkos tikslas – užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijos nuostatos, įtvirtinančios asmenų lygybę ir draudimą varžyti žmogaus teises ir teikti jam privilegijas lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu.
3. Keičiant arba patvirtinant naują Tvarką turi būti informuotos Bendrovės profesinės sąjungos ir dėl šios Tvarkos priėmimo su jomis pasikonsultuota.

II. SĄVOKOS

4. **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 (toliau tekste – Aplinkybės).
5. **Lygios galimybės** – 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, sveikatos būklės, ketinimo turėti vaikų, įvaikių, globotinių, santuokinės ir šeiminės padėties, narystės politinėje partijoje, profesinėje sąjungoje ar asociacijoje pagrindu, taip pat dėl to, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi Darbo kodekse numatytais teisėmis, bei dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, ar kitais įstatymuose nustatytais pagrindais.
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, 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.
7. **Pilietybė** – Europos Sąjungos valstybių narių ir Europos ekonominės erdvės valstybių piliečių ir jų šeimos narių pilietybė.
8. **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.
9. **Seksualinis priekabiavimas** – ši sąvoka suprantama taip, kaip ji apibrėžta Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme.
10. **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 turtine padėtimi susiję veiksniai.
11. **Tiesioginė diskriminacija** – elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės,

Dokumento savininkas: Personalo skyriaus vyr. vadybininkė Genutė Šalkauskienė Derino: Andrius Marcinkevičius, Violeta Skulčiūtė
--

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. lengvatų teikimą, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.
13. Kitos šioje Tvarkoje vartojamos sąvokos suprantamos taip, kaip jos apibrėžtos ar vartojamos Lietuvos Respublikos darbo kodekse.

III. LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS DARBE

14. Įgyvendinant lygias galimybes, neatsižvelgiant į lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją, visiems darbuotojams suteikiamos vienodos galimybės:
- 14.1. sudaromos vienodos darbo sąlygos, galimybės kelti kvalifikaciją, siekti profesinio mokymo ar persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, taip pat teikiamos vienodos lengvatos;
 - 14.2. naudojami vienodi darbo veiklos vertinimo kriterijai;
 - 14.3. naudojami vienodi atleidimo iš darbo kriterijai;
 - 14.4. už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokamas vienodas darbo užmokestis;
 - 14.5. užtikrinama, kad siekiantys įsidarbinti asmenys, darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti;
 - 14.6. imamasi tinkamų priemonių, kad asmenims su negalia būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamų darbo sąlygų sudarymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos;
 - 14.7. imamasi 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.
15. Bendrovė pritaria darbuotojų įvairovei ir siekia užtikrinti, kad su visais joje siekiančiais dirbti pretendентаis būtų elgiama sąžiningai ir kad jie į darbą būtų priimami tik remiantis savo sugebėjimais ir kvalifikacija.
16. Priėmimo į darbą metu turi būti atrinkti tik patys tinkamiausi atitinkamoms pareigoms darbuotojai atsižvelgiant tik į jų patirtį ir kvalifikaciją.
17. Naujų darbuotojų atrankos procesas yra vykdomas sistemingai visiems darbo pasiūlymams visuose lygmenyse. Visų darbo vietų atrankos kriterijai yra aiškiai nustatomi ir išsamiai aprašyti.
18. Bendrovės darbo skelbimai yra publikuojami darbo skelbimų internetiniuose portaluose. Skelbimai apie laisvas darbo vietas yra rengiami taip, kad jie nebūtų suteikiantys galimybę dalyvauti konkurse dėl laisvos darbo vietos tik tam tikrų Aplinkybių kandidatams. Bendrovės darbo skelbimuose pabrėžiamas Bendrovės įsipareigojimas laikytis lygių galimybių reikalavimų.
19. Naujų Bendrovės darbuotojų atranka yra paremta laisvomis darbo vietomis, tinkamumu ir gebėjimu atlikti darbą bei informacija, gauta iš kandidatų, bus siejama tik su kvalifikacija, susijusia su darbo vietos keliamais reikalavimais.
20. Darbuotojai, atsakingi už kandidatų atranką, už darbo pokalbius ir jų paskyrimą, yra aiškiai informuoti apie atrankos kriterijus ir reikalavimą įgyvendinti lygių galimybių politiką. Darbo pokalbyje su kandidatu dalyvauja Bendrovės personalo atrankos darbuotojas ir atitinkamos užimti pozicijos skyriaus vadovas.

21. Visi klausimai, užduodami kandidatams į laisvas darbo vietas, yra susiję su atrankos kriterijais. Pokalbyje dalyvaujantys personalo darbuotojai negali užduoti jokių klausimų apie kandidato lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, negalią, etninę priklausomybę, religiją, daryti prielaidų apie kandidato vaidmenį namuose ir šeimoje, tiek, kiek tai tiesiogiai nesusiję su Darbo kodekse numatytų garantijų taikymu darbuotojui.
22. Neįgaliems kandidatams, kurie tai nurodys kreipdamiesi dėl laisvos darbo vietos, bus sudaromos atitinkamos sąlygos pokalbių metu (pvz., lengvai pasiekiami pokalbių kambariai), kad tokiems kandidatams būtų suteikiamos lygios galimybės su kitais kandidatais, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos.
23. Bendrovėje yra patvirtinti atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijai, kurie yra susiję išimtinai tik su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų vykdymu ir kitomis aplinkybėmis ar imperatyviai nustatyta apsauga, kuri yra nustatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse.
Atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijai yra suderinti su Bendrovės profesinėmis sąjungomis. Priimant sprendimą dėl darbuotojo atleidimo visiems darbuotojams atleidimo kriterijai yra taikomi vienodai neatsižvelgiant į Aplinkybes. 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.

IV. DARBO UŽMOKESČIO NUSTATYMAS IR PAAUKŠTINIMAS

24. Bendrovėje yra patvirtinta darbo apmokėjimo sistema.
25. Nustatant darbo užmokestį konkrečioms darbuotojams Bendrovėje yra vadovaujama išimtinai objektyviais kriterijais, susijusiais su darbuotojo kvalifikacija, darbuotojui tenkančios atsakomybės laipsniu, atliekamų darbų pobūdžiu, pasiektais rezultatais ir kitais objektyviais kriterijais. Nustatant darbo užmokestį draudžiama atsižvelgti į Aplinkybes.
26. Visiems darbuotojams už tą patį ar lygiavertį darbą privalo būti mokamas toks pats atlyginimas neatsižvelgiant į Aplinkybes. 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.
27. Kriterijai, kuriais yra vadovaujama atrenkant kandidatus paaukštinimui, yra susiję išimtinai tik su asmens gebėjimais ir atliekamo darbo kokybe bei asmeniniais pasiekimais profesinėje srityje ir nė vienas darbuotojas negali būti ir nėra diskriminuojamas dėl Aplinkybių.
28. Metiniai ar ketvirtiniai darbuotojų darbo rezultatų vertinimai yra atliekami vadovaujantis ir taikant vienodus kriterijus visiems darbuotojams neatsižvelgiant į Aplinkybes, kurios nėra susijusios su darbuotojo profesija darbo pareigų vykdymu, profesiniais pasiekimais ar asmeniniais darbo rezultatais.

V. DARBUOTOJŲ ŠVIETIMAS

29. Bendrovė, atsižvelgdama į strateginius tikslus ir finansines galimybes, organizuoja darbuotojų mokymus, kurie:
 - 29.1. gerina darbuotojų supratimą apie diskriminacijos ir išankstinių nuostatų, susijusių su Aplinkybių paplitimu ir kenksmingumu;
 - 29.2. supažindina darbuotojus su diskriminacija tiesiogine ir netiesiogine prigimtimi ir sąlygomis, kada ji gali atsirasti ir kaip jos galima išvengti;
 - 29.3. supažindina darbuotojus su galiojančiais teisės aktais bei jų taikymu lygių galimybių srityje;
 - 29.4. padeda vadovams ir darbuotojams elgtis taip, kad būtų išvengta lygių galimybių politikos ir teisės aktų pažeidimų, taip pat suteikia žinių konfliktų sprendimo srityje.
30. Bendrovės darbuotojai su šia Tvarka yra supažindinami informacinių technologijų priemonėmis (elektroniniu paštu, mobiliaisiais įrenginiais ir kt.), taip pat įdarbinimo, konferencijų, seminarų metu.
31. Bendrovės darbuotojams susipažinus su Tvarka, Personalo skyriaus iniciatyva, organizuojama apklausa, skirta įvertinti darbuotojų žinias apie diskriminacijos, lygių galimybių ir kitas šios Tvarkos sąvokas. Apklausa parodo, ar Bendrovės darbuotojai yra susipažinę su Tvarka ir kaip supranta galimus diskriminacijos atvejus darbe.

VI. DARBUOTOJŲ APSAUGA

32. Bendrovė imasi priemonių, kad darbuotojas darbo vietoje nepatirtų diskriminacijos ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti, taip pat, kad darbuotojai pateikę skundą 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.
33. Bendrovės darbuotojai ir kandidatai į laisvas darbo vietas, kurie mano, kad jų lygios galimybės yra pažeidžiamos ar jie yra diskriminuojami, turi teisę pateikti lygių galimybių kontrolieriui 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.
34. Bendrovė galimo pažeidimo tyrimo metu bendradarbiauja su tyrimą atliekančiomis institucijomis, teikia visą turimą informaciją, kuri yra reikšminga galimam pažeidimui ištirti.
35. Lygių galimybių pažeidimu laikomas Lygių galimybių politikos ir jos įgyvendinimo tvarkoje nustatytų pareigų nevykdymas ar netinkamas vykdymas ir draudimų nesilaikymas.

VII. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

36. Ši Tvarka yra peržiūrima ir, jei reikia, atnaujinama ne rečiau nei vieną kartą per du metus arba pasikeitus šios Tvarkos reguliavimo srities imperatyviems teisės aktams.
 37. Darbuotojai su šia politika yra supažindinami informacinių technologijų priemonėmis (elektroniniu paštu, mobiliaisiais įrenginiais ir kt.) ir privalo laikytis joje nustatytų įpareigojimų bei atlikdami savo darbo funkcijas vadovautis šioje Tvarkoje nustatytais principais.
 38. Visi darbuotojai privalo laikytis šios Tvarkos, kad būtų užtikrintos lygios galimybės ir išvengta diskriminacijos. Darbuotojai neturi diskriminuoti, priekabauti, tyčiotis ar gąsdinti kitų darbuotojų dėl Aplinkybių, o šie neturi jų persekioti ar imtis kitų poveikio priemonių prieš tokius darbuotojus.
 39. Šios Tvarkos pažeidimas bus laikomas darbo pareigų pažeidimu. Už tokius pažeidimus bus taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse. Bendrovėje nustatyti diskriminacijos atvejai nedelsiant bus perduodami tirti lygių galimybių kontrolieriui ar kitoms kompetentingoms institucijoms.
 40. Bendrovė organizuoja darbą taip, kad jos darbuotojų kolektyve būtų atstovaujamos visos visuomenės grupės ir kiekvienas darbuotojas jaustųsi gerbiamas bei galėtų visiškai panaudoti savo gebėjimus.
-