

VALSTYBĖS ĮMONĖS LIETUVOS ORO UOSTŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA

1. BENDROSIOS NUOSTATOS

- 1.1. Lygių galimybių politika (toliau – Politika) – tai Valstybės įmonės Lietuvos oro uostų (toliau – Įmonė) dokumentas, įtvirtinantis Įmonės lygių galimybių įgyvendinimo principus santykiuose su darbuotojais ir asmenimis, kurie siekia įsidarbinti Įmonėje.
- 1.2. Politikos tikslas – apibrėžti svarbiausius principus, siekiant užtikrinti, kad visose darbo santykių srityse Įmonėje būtų laikomasi lygių galimybių bei nediskriminavimo principų, t. y. su esamais ar atleidžiamais darbuotojais ir asmenimis, kurie siekia įsidarbinti Įmonėje, 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, nesusiėjusiais su asmenų dalykinėmis savybėmis, principų.
- 1.3. Politikoje vartojamos sąvokos atitinka Lietuvos Respublikos lygių galimybių ir Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymuose apibrėžtas sąvokas.
- 1.4. Politika parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu ir Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu.
- 1.5. Ši Politika taikoma asmenims, siekiantiems įsidarbinti Įmonėje, visiems Įmonės darbuotojams, nepriklausomai nuo užimamų pareigų ar sudarytos darbo sutarties rūšies, taip pat asmenims, atliekantiems Įmonėje praktiką.

2. VARTOJAMOS SĄVOKOS IR SUTRUMPINIMAI

Bendrinės sąvokos ir sutrumpinimai, kurie vartojami šioje Politikoje:

- 2.1. **Įmonė** – valstybės įmonė Lietuvos oro uostai;
- 2.2. **Darbuotojai** – visi Įmonėje įdarbinti darbuotojai ir asmenys, atliekantys praktiką;
- 2.3. **Politika** – Valstybės įmonės Lietuvos oro uostų lygių galimybių politika;
- 2.4. **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:
 - 2.4.1. **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;
 - 2.4.2. **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 šį veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;
- 2.5. **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 ar kitų Diskriminacijos pagrindų;
- 2.6. **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;

- 2.7. **Seksualinis priekabiavimas** – nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu 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;
- 2.8. **Smurtas** – asmens veikimu ar neveikimu kitam asmeniui padaromas tyčinis fizinis, psichinis, seksualinis, ekonominis poveikis, susijęs su darbu, dėl kurio darbuotojas patiria arba gali patirti neturtinę ar turtinę žalą:
- 2.8.1. **Fizinis smurtas** – tai tyčinis ir nepageidautinas veiksmas, pvz., kumščiajimas, mušimas, spyrimas, įkandimas ir kt., dėl kurio patiriama trauma arba sužalojimas;
 - 2.8.2. **Psichologinis smurtas** – asmens įžeidinėjimas, nepagrįstų pastabų teikimas, grasinimas, draudimai, gąsdinimas, žeminimas, užgauliojimas ir kitas netinkamas elgesys, kuriuo siekiama darbuotoją įskaudinti, įbauginti, sumenkinti;
 - 2.8.3. **Ekonominis smurtas** – gali pasireikšti (bet neapsiriboja) daromu poveikiu susidoroti su darbuotoju finansiškai, grasinimais neskirti skatinimo priemonių ar jų mokėjimo nutraukimu ar kt.;
- 2.9. **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.

3. PAGRINDINIAI LYGIŲ GALIMYBIŲ PRINCIPAI

- 3.1. Įmonėje netoleruojamos jokios diskriminacijos formos, taip pat nurodymas diskriminuoti dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ar kitais pagrindais, nesusijusiais su asmenų dalykinėmis savybėmis.
- 3.2. Įmonėje taip pat netoleruojamas bet kokia forma galintis pasireikšti priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas ar bet kokios formos fizinis, psichologinis, ekonominis smurtas, patyčios ar naudojimas užimama padėtimi. Įmonė imasi visų būtinų priemonių smurto, diskriminacijos, priekabiavimo bei seksualinio priekabiavimo prevencijai užtikrinti bei aktyvių pagalbos veiksnių nuo to nukentėjusiems asmenims.
- 3.3. Sprendimai, susiję su priėmimu į darbą, mokymais, kompetencijų ugdymu, apmokėjimu už darbą ir kitomis išmokomis, paaukštinimu pareigose, atostogomis ir elgesiu darbe, grindžiami darbuotojų gebėjimais, kvalifikacija, profesionalumu, patirtimi ir kitais objektyviais kriterijais, susijusiais tik su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, taip pat verslo kriterijais.
- 3.4. Įmonė pagal turimas galimybes ir turimus finansinius išteklius imasi priemonių, kad asmenims su spec. poreikiais būtų sudarytos sąlygos kandidatuoti į laisvas pozicijas Įmonėje, taip pat dirbti, siekti karjeros, mokytis.
- 3.5. 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:
- 3.5.1. speciali moterų apsauga nėštumo bei gimdymo ir vaiko žindymo metu;
 - 3.5.2. tik moterims taikomi žmonių saugos darbe reikalavimai, kuriais, atsižvelgiant į moterų fiziologines savybes, siekiama išsaugoti jų sveikatą;
 - 3.5.3. tam tikras darbas, kurį atlikti gali tik konkrečios lyties asmuo;
 - 3.5.4. įstatymų numatyti amžiaus ribojimai, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;
 - 3.5.5. įstatymų nustatytas reikalavimas mokėti valstybinę kalbą;
 - 3.5.6. įstatymų nustatytais atvejais dėl pilietybės taikomos skirtingos teisės;
 - 3.5.7. 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;
 - 3.5.8. 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;
 - 3.5.9. 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.
- 3.6. Įmonėje kuriama įvairovę puoselėjanti atmosfera, gerbiamos ir saugomos kiekvieno darbuotojo teisės, sudaromos saugios ir jų poreikius atitinkančios darbo sąlygos, skatinamas darbuotojų asmeninis ir profesinis tobulėjimas.

- 3.7. Įmonė periodiškai organizuoja darbuotojų mokymus ir renginius, kurie gerina darbuotojų supratimą apie diskriminacijos ir išankstinių nuostatų, susijusių su lytimi, rase, tautybe, pilietybe, kalba, kilme, socialine padėtimi, tikėjimu, įsitikinimais ir pažiūromis, amžiumi, lytine orientacija, negalia, etnine priklausomybe, religija, paplitimą ir kenksmingumą.
- 3.8. Šios Politikos pažeidimas gali būti laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

4. LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS PRINCIPŲ ĮGYVENDINIMAS UŽTIKRINANT DARBO SĄLYGAS

- 4.1. Šios Politikos principų laikomasi vykdant kandidatų paieškos, atrankų ir įdarbinimo procedūras, nustatant darbuotojų darbo sąlygas, keliant kvalifikaciją, vertinant darbuotojų veiklą ir kitose su darbo santykiais susijusiose srityse.
- 4.2. Įmonė pritaria darbuotojų įvairovei ir siekia užtikrinti, kad su visais joje siekiančiais dirbti kandidatais būtų elgiamasi sąžiningai ir kad jie į darbą būtų priimami remiantis sugebėjimais ir kvalifikacija. Priėmimo į darbą metu siekiama atrinkti pačius tinkamiausius pareigoms darbuotojus atsižvelgiant į jų patirtį ir kvalifikaciją.
- 4.3. Skelbimai apie laisvas darbo vietas yra rengiami taip, kad jie nesudarytų galimybių pretenduoti į poziciją tik tam tikros lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos kandidatams.
- 4.4. Darbo pokalbių metu kandidatams užduodami klausimai turi būti susiję tik su darbuotojo tinkamumu atlikti darbo funkciją, jo kompetencija, profesionalumu, patirtimi ir kitais tokio pobūdžio kriterijais. Draudžiama iš kandidato reikalauti informacijos, kuri nėra susijusi su tiesioginiu darbo funkcijos atlikimu. Pokalbyje dalyvaujantys Įmonės darbuotojai negali užduoti jokių klausimų apie kandidato lytį, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, įgalumą, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą, šeiminių padėčių, ketinimą turėti vaiką (vaikų), daryti prielaidų apie kandidato vaidmenį namuose ir šeimoje, tiek, kiek tai tiesiogiai nesusiję su tiesioginiu darbo funkcijos atlikimu.
- 4.5. Įmonė įsipareigoja visiems darbuotojams sudaryti vienodas darbo sąlygas (kiek tai įmanoma atsižvelgiant į darbuotojo atliekamo darbo specifiką), taip pat galimybes tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, taip pat teikti darbuotojams vienodas lengvatas.
- 4.6. Darbuotojams už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokamas vienodas darbo užmokestis, taip pat užtikrinama, kad vyrams ir moterims už vienodos vertės darbą būtų mokamas toks pats darbo užmokestis. Toks pats darbas reiškia atlikimą darbo veiklos, kuri pagal objektyvius kriterijus vienoda ar panaši į kitą darbo veiklą tiek, kiek abu darbuotojai gali būti sukeisti vietomis be didesnių Įmonės sąnaudų.
- 4.7. Nustatant darbo užmokestį konkrečioms darbuotojams Įmonėje yra vadovaujama išimtinai objektyviais kriterijais, susijusiais su darbuotojo kvalifikacija, darbuotojui tenkančios atsakomybės laipsniu, atliekamų darbų pobūdžiu, pasiektais rezultatais ir kitais objektyviais kriterijais, kurie yra nustatyti atskirame dokumente.
- 4.8. Priedai, premijos ir visos kitos darbuotojų skatinimo priemonės taikomos remiantis aiškiais, darbuotojams žinomais kriterijais, kurie nustatyti lokaliniais teisės aktais.
- 4.9. Darbuotojo paaugštinimo galimybės Įmonėje priklauso tik nuo darbuotojo kompetencijos, kvalifikacijos, turimos patirties ir žinių, pasiektų darbo rezultatų, darbo kokybės ir Įmonės galimybių suteikti darbuotojui aukštesnę poziciją. Įmonėje taikomi darbuotojų atleidimo iš darbo kriterijai yra susiję tik su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų netinkamu vykdymu ir kitomis teisės aktuose numatytomis aplinkybėmis. Priimančią sprendimą dėl darbuotojo atleidimo iš darbo visiems darbuotojams atleidimo kriterijai yra taikomi vienodai, atsižvelgiant į objektyvius kriterijus.
- 4.10. Darbuotojai, įgyvendindami asmenų lygiateisiškumo, lygių galimybių ir nediskriminavimo principus privalo:
 - 4.10.1. nepažeisti žmogaus teisių ir orumo, nediskriminuoti žmogaus dėl jo lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ar kitų teisės aktuose numatytų pagrindų;
 - 4.10.2. nevaržyti vieni kitų teisių, neteikti privilegijų dėl lyties, kilmės, kalbos, socialinės padėties, religijos, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų;
 - 4.10.3. kurti darbingą, pasitikėjimo vienas kitu grįstą atmosferą Įmonėje;
 - 4.10.4. su visais darbuotojais elgtis pagarbiai ir teisingai;
 - 4.10.5. vienodai vertinti ir elgtis su Darbdaviu susijusiais trečiaisiais asmenimis (klientai ir kiti su darbo veikla Įmonėje susiję asmenys);
 - 4.10.6. objektyviai vertinti pavaldinių dalykines savybes ir pasiekimus veikloje;
 - 4.10.7. informuoti darbdavį apie Politikos pažeidimus.

- 4.11. Metinis ar kito periodo darbuotojų darbo rezultatų vertinimas atliekamas vadovaujantis ir taikant vienodus kriterijus visiems darbuotojams, neatsižvelgiant į darbuotojų lytį, rasę, tautybę, 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.

5. SKUNDAI DĖL LYGIŲ GALIMYBIŲ PAŽEIDIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

- 5.1. Visi esami ar atleidžiami Įmonės darbuotojai bei asmenys, kurie siekia įsidarbinti Įmonėje, turi teisę pateikti skundą Įmonei, jeigu mano, kad jiems nebuvo užtikrintos lygios galimybės ar jų atžvilgiu susiklostė lygių galimybių pažeidimo situacija, patyrė smurtą, diskriminaciją, priekabiavimą ar seksualinį priekabiavimą.
- 5.2. Pranešimai dėl šios Politikos pažeidimų gali būti teikiami Įmonėje per vidinį informacijos apie pažeidimus teikimo kanalą – elektroninio pašto adresu pranesk@ltou.lt. Kiti pranešimo būdai skelbiami čia: www.ltou.lt/lt/apie-lietuvos-oro-uostus/praneseju-apsauga.
- 5.3. Skundą dėl lygių galimybių pažeidimo darbuotojas gali teikti ir Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai ar kitai kompetentingai institucijai. Įmonė įsipareigoja bendradarbiauti su tyrimą atliekančia institucija.
- 5.4. Gauti skundai, atsižvelgiant į jų turinį, nagrinėjami Įmonės nustatyta vidinių tyrimų atlikimo tvarka bei negali būti perduoti nagrinėti atitinkamam padaliniiui ar darbuotojui, jeigu skunde išreikštas susirūpinimas dėl jų veiksmų.
- 5.5. Skundo tyrimas grindžiamas šiais principais:
 - 5.5.1. Nekaltumo – skundžiamasis laikomas nekaltu iki bus priimtas sprendimas dėl Politikos pažeidimo;
 - 5.5.2. Operatyvumo – tyrimas atliekamas per įmanomai trumpiausią terminą;
 - 5.5.3. Betarpiškumo – nukentėjusiajam, skundžiamajam, liudytojui (-ams) sudaromos visos galimybės pateikti paaiškinimus, savo veiksmų vertinimo ir aiškumo versiją;
 - 5.5.4. Pagalbos nukentėjusiajam – gavus skundą dėl Politikos pažeidimo, sudaromos saugios darbo sąlygos;
 - 5.5.5. Aktyvių prevencijos priemonių taikymo – nustačius pažeidimą, taikomos atitinkamos individualios prevencinės priemonės, užtikrinant Įmonės darbuotojams saugias ir jų orumo nežeidžiančias darbo sąlygas;
 - 5.5.6. Objektivumo ir nešališkumo – tyrimas atliekamas objektyviai, neturint išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo;
 - 5.5.7. Konfidencialumo – užtikrinamas tyrime dalyvaujančių asmenų bei su tyrimu susijusios informacijos konfidencialumas.
- 5.6. Įmonė užtikrina, kad darbuotojas, pateikęs skundą dėl lygių galimybių pažeidimo, patirto smurto, diskriminacijos, priekabiavimo ar seksualinio priekabiavimo, bus apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių.
- 5.7. Nustačius, kad Įmonės darbuotojas įvykdė lygių galimybių pažeidimą, priklausomai nuo padaryto pažeidimo pobūdžio, darbuotojas gali būti įspėjamas apie darbo sutarties nutraukimą už antrą tokį pažeidimą arba atleidžiamas iš darbo už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą.

6. PRIEŽIŪRA IR ĮGYVENDINIMAS

- 6.1. Ši Politika įsigalioja nuo jos patvirtinimo dienos.
- 6.2. Politika yra tvirtinama ir keičiama Įmonės Generalinio direktoriaus įsakymu.
- 6.3. Komunikacijos skyrius drauge su Personalo ir administravimo skyriumi formuoja šią Politiką ir yra atsakingas už priemonių inicijavimą ir koordinuoja jų įgyvendinimą bei kontrolę.
- 6.4. Siūlymus dėl Politikos atnaujinimų Įmonės Generaliniam direktoriui teikia Komunikacijos skyrius drauge su Personalo ir administravimo skyriumi.
- 6.5. Bet kuris darbuotojas, matydamas poreikį koreguoti šią Politiką, kreipiasi į Personalo ir administravimo skyriaus vadovą ir paaiškina kilusį poreikį.
- 6.6. Visi esami ir naujai priimami darbuotojai privalo susipažinti su šia Politika ir vadovautis lygių teisių principais savo veikloje.
- 6.7. Politikos nuostatos taikomos tiek, kiek jos neprieštarauja Lietuvos Respublikos įstatymams, Lietuvos Respublikos darbo kodeksui ir kitiems teisės aktams.
- 6.8. Ši Politika yra viešai skelbiama Įmonės interneto svetainėje: www.ltou.lt/lt/apie-lietuvos-oro-uostus/dar-numas.