

 LIETUVOS GELEŽINKELIAI	AB „Lietuvos geležinkeliai“ Žmonės ir kultūra
<i>Smurto ir priekabiavimo prevencijos bei lygių galimybių užtikrinimo gairės</i>	Versija 01

PATVIRTINTA
AB „Lietuvos geležinkeliai“ Žmonių ir kultūros
direktorės 2024 m. gruodžio 6 d. sprendimu
Nr. SPR-L2(KOPR)-177/2024

**SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS BEI LYGIŲ GALIMYBIŲ UŽTIKRINIMO
AB „LIETUVOS GELEŽINKELIAI“ ĮMONIŲ GRUPĖJE
GAIRĖS**

1. Tikslas ir taikymo imtis

- 1.1. Smurto ir priekabiavimo prevencijos bei lygių galimybių užtikrinimo AB „Lietuvos geležinkeliai“ įmonių grupėje užtikrinimo gairių (toliau - Gairės) tikslai:
 - 1.1.1. užtikrinti, kad LTG įmonių grupėje būtų įgyvendintos tarptautinių žmogaus ir piliečių teisių dokumentų ir Lietuvos Respublikos įstatymų nuostatos, nustatančios asmenų lygybę ir draudimą varžyti žmogaus teises ir teikti jam privilegijas remiantis tapatybės bruožais bei uždrausti bet kokią diskriminaciją;
 - 1.1.2. užtikrinti darbuotojams sveiką ir saugią darbo aplinką, skatinti darbuotojus prisidėti prie smurto ir priekabiavimo prevencijos, pagarbios darbo kultūros ugdymo.
- 1.2. Gairės apibrėžia svarbiausias LTG įmonių grupėje taikomas lygių galimybių bei smurto ir priekabiavimo prevencijos užtikrinimo, puoselėjimo ir vykdymo priežiūros Gairės bei šių Gairių įgyvendinimo priemonės.
- 1.3. Gairės parengtos vadovaujantis Europos Sąjungos ir nacionaliniais teisės aktais.
- 1.4. LTG įmonių grupės vidaus dokumentai, susiję su smurto ir priekabiavimo prevencijos bei lygių galimybių užtikrinimu, neturi prieštarauti šioms Gairėms ir, esant poreikiui, turi būti atnaujinti vadovaujantis šiomis Gairėmis.
- 1.5. Gairės taikomos visiems LTG įmonių grupės darbuotojams, taip pat ir stažuotojams bei praktiką atliekantiems ar kitomis teisinėmis formomis LTG įmonių grupėje paslaugas teikiantiems asmenims. Gairių nuostatų skatinami laikytis ir LTG įmonių grupės veiklos partneriai.

2. Sąvokos

- 2.1. Šiose Gairėse vartojamos toliau pateiktos sąvokos ir santrumpos.
- 2.2. Kitos Gairėse vartojamos sąvokos turi būti suprantamos taip, kaip jos yra apibrėžtos Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme, Lietuvos Respublikos vyrų ir moterų lygių galimybių įstatyme, kituose lygių galimybių apsaugą reglamentuojančiuose įstatymuose, Darbo LTG principuose bei kituose LTG įmonių grupės vidaus teisės aktuose.

Sąvoka / Santrumpa	Apibrėžimas / Paaškinimas
Darbo LTG principai	Darbo AB „Lietuvos geležinkeliai“ įmonių grupėje principai. Tai vidaus dokumentas, apibrėžiantis visiems LTG įmonių grupės darbuotojams taikomas elgesio normas ir darbo tvarkos reikalavimus.
Darbuotojas	LTG grupės įmonės darbuotojas, su kuriuo sudaryta darbo sutartis.
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.
LTG	AB „Lietuvos geležinkeliai“.
LTG grupės įmonė	AB „Lietuvos geležinkeliai“ grupei priklausanti įmonė, įskaitant AB „Lietuvos geležinkeliai“.
LTG įmonių grupė	Įmonių grupė, kurią sudaro AB „Lietuvos geležinkeliai“ ir jos tiesiogiai bei netiesiogiai kontroliuojami juridiniai asmenys.

Sąvoka / Santrumpa	Apibrėžimas / Paaiškinimas
Gairės	Lygių galimybių bei smurto ir priekabiavimo prevencijos užtikrinimo gairės.
Kandidatas	Fizinis asmuo (LR ir ne LR pilietis), siekiantis eiti numatytas pareigas LTG įmonių grupėje. Kandidatas yra ir LTG įmonių grupės darbuotojas, kuris vidinės karjeros būdu siekia eiti numatytas pareigas LTG įmonių grupėje.
Kompetencija	Darbuotojo gebėjimas atlikti tam tikrą veiklą, remiantis įgytų žinių, mokėjimų, įgūdžių, vertybinių nuostatų visuma.
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.
Lygių galimybių pažeidimas	Šiose Gairėse nustatytų lygių galimybių įgyvendinimo ir puoselėjimo principų nesilaikymas arba netinkamas laikymasis bei su šių principų įgyvendinimu susijusių pareigų nevykdymas arba netinkamas vykdymas.
Mobingas	Psichologinio smurto darbe forma, pasireiškianti kaip bet koks įžeidžiantis, užgaulus ar kitokio pobūdžio pasikartojantis (retais atvejais – vienkartinio pobūdžio) nepriimtinas elgesys, nukreiptas prieš atskirą darbuotoją, kuriuo pažeidžiama jo profesinė, socialinė ir / ar psichologinė gerovė, sukeliamas neigiamas poveikis darbuotojo psichinei ir / ar fizinei sveikatai, reputacijai, mažinamas produktyvumas.
Netiesioginė diskriminacija	Veikimas arba 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 remiantis tapatybės bruožais, nebent šį veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.
Pranešimų apie pažeidimus politika	Vieningas LTG įmonių grupėje veikianti pranešimų apie pažeidimus kanalų valdymo modelis, principai ir atsakomybės.
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 sukuriami bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.
Psichosocialinė rizika	Rizika darbuotojų psichinei ir fizinei sveikatai bei socialinei gerovei, kurią kelia psichosocialiniai veiksniai, susiję su darbo santykiais.
Psichosocialinis rizikos veiksnys	Veiksny, kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio ar vadovo ir darbuotojo tarpusavio santykių sukelia darbuotojui psichinį stresą.

Sąvoka / Santrumpa	Apibrėžimas / Paaiškinimas
Seksualinis priekabiavimas	Nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksnu 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.
Smurtas	Darbuotojo (-ų) veikimu ar neveikimu kitam (-iems) darbuotojui (-ams) daromas tyčinis fizinis, psichinis, seksualinis, ekonominis poveikis, susijęs su darbu, dėl kurio darbuotojas patiria arba gali patirti neturtinę ar turtinę žalą.
Stresas	Darbuotojo reakcija į nepalankius darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio santykių ir (ar) santykių su darbdaviu ir (ar) trečiaisiais asmenimis psichosocialinius veiksnius.
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 turine padėtimi susiję veiksniai.
Tapatybės bruožai / draudžiami diskriminacijos pagrindai	Lytis, rasė, tautybė, pilietybė, kalba, kilmė, Socialinė padėtis, tikėjimas, įsitikinimai ar pažiūros, amžius, lytinė orientacija, negalia, etninė priklausomybė, sveikatos būklė, santuokinė ir šeiminė padėtis, narystė politinėje partijoje, profesinėje sąjungoje ar asociacijoje, religija, ketinimas turėti vaiką, darbuotojo naudojimas teisės aktuose numatytais teisėmis, aplinkybės, nesusijusios su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, ar kita, kas nėra susiję su darbuotojo dalykinėmis savybėmis.
Tiesioginė diskriminacija	Elgesys su darbuotoju, 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 įstatymų numatytas išimtis.

3. Pagrindiniai gairių principai

- 3.1. LTG įmonių grupėje draudžiama ir netoleruojama Tiesioginė ar Netiesioginė diskriminacija, ketinimas ar nurodymas diskriminuoti, Priekabiavimas, Seksualinis priekabiavimas, persekiojimas, taip pat bet kokie įžeidinėjimai, Smurtas, Mobingas, patyčios, naudojimas užimama padėtimi ar panašus nepalankus elgesys. Diskriminacinio pobūdžio veiksmai ar garbės ir orumo pažeidimai kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų (pvz., klientų, tiekėjų, verslo partnerių ar kt.) atžvilgiu darbo metu ar darbo vietoje laikoma šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.
- 3.2. Grupės įmonėse su darbo santykiais susiję sprendimai priimami, atsižvelgiant į darbuotojų atliekamas funkcijas, kompetencijas, veiklos rezultatus, darbuotojų profesines ir dalykines savybes, LTG įmonių grupės vertybes, verslo poreikį ir kitus objektyvius kriterijus, bet ne į darbuotojo tapatybės bruožus, nesusijusius su atliekamu darbu.
- 3.3. LTG įmonių grupėje kuriama vertybėmis, tvarumu, Kompetencija ir rezultatais grindžiama kultūra, kurioje darbuotojų lygių galimybių, smurto ir priekabiavimo prevencijos įgyvendinimas ir puoselėjimas yra neatsiejama LTG įmonių grupės gyvenimo dalis.

- 3.4. Grupės įmonės gerbia ir saugo kiekvieno Kandidato ir darbuotojo teises, tame tarpe teises į privatų gyvenimą bei asmens duomenų apsaugą, gerbia darbuotojų šeiminius įsipareigojimus, skatina darbuotojų asmeninį ir profesinį tobulėjimą, skatina bendradarbiavimu grįstą saugos kultūrą, užtikrina saugią ir sveiką darbuotojų poreikius atitinkančią darbo aplinką, elgiasi pagarbiai ir sąžiningai atrenkant ir įdarbinant Kandidatus bei visuose darbuotojų darbo etapuose, siekiant, kad nė vienas darbuotojas nepatirtų jokios formos diskriminacijos dėl asmens tapatybės bruožų.
- 3.5. LTG kuria pagarbią ir atvirą darbo aplinką, kurioje kiekvienas galėtų jaustis 100 proc. savimi. Taip pat siekia balanso mažiausiai organizacijoje atstovaujamose darbuotojų grupėse.
- 3.6. LTG įmonių grupė neteisėta diskriminacija nelaiko įstatymuose nustatytų specialių priemonių, kuriomis siekiama sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas ir galimybes, taip pat specialiųjų laikinų priemonių, kurios taikomos, siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti kelią lygių galimybių pažeidimui (pozityvioji diskriminacija):
 - 3.6.1. amžiaus ribojimai, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;
 - 3.6.2. reikalavimas mokėti valstybinę kalbą;
 - 3.6.3. draudimas dalyvauti politinėje veikloje;
 - 3.6.4. dėl pilietybės taikomos skirtingos teisės;
 - 3.6.5. specialios priemonės sveikatos apsaugos, darbuotojų saugos, užimtumo, darbo rinkos srityje, siekiant sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes;
 - 3.6.6. specialios laikinosios priemonės, taikomos 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;
 - 3.6.7. 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 teisėtas ir reikalavimas yra proporcingas;
 - 3.6.8. 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;
 - 3.6.9. papildomų naudų teikimą amžiaus, negalios bei socialinės padėties pagrindu, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

4. Galimos diskriminacijos, smurto ir priekabiavimo išraiškos formos ir jų atpažinimo būdai

- 4.1. LTG įmonių grupėje netoleruojamas bet koks nepriimtinas elgesys, kuriuo siekiama pakenkti / kenkiama / gali būti pakenkta darbuotojo emocinei, psichikos ir / ar fizinei sveikatai, siekiama sukurti / sukuriama priešiška darbo aplinka. Tokio nepriimtino elgesio išraiškos formos gali būti: Diskriminacija, Smurtas ir Priekabiavimas.
- 4.2. Diskriminacija gali pasireikšti dėl Darbuotojo lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.
- 4.3. Diskriminacija, Smurtas ir Priekabiavimas gali pasireikšti: psichologiniu spaudimu (įskaitant Mobingą), neetišku, nepagarbiu elgesiu kitų darbuotojų atžvilgiu, ignoravimu, engimu, nepagrįstomis pastabomis ir kritika, šaukimu, įžeidinėjimu, šmeižimu, manipuliavimu, pajuoka, patyčiomis, pasiekimų nuvertinimu, neetiškais komentarais, grasinimais, bauginimais, fiziniu ir / ar Seksualiniu priekabiavimu (išnaudojimu), kitokiu nepriimtiniu elgesiu.
- 4.4. Smurtui ir Priekabiavimui gali būti būdinga: įžeidūs ir / ar žeminantys komentarai, juokeliai; darbuotojo menkinimas ar paniekos jam reiškimas; nesidalijimas svarbia informacija; asmens atibojamas nuo kitų kolegų, susitikimų arba pasitarimų; ignoravimas; su darbinėmis

funkcijomis nesusijusių užduočių skyrimas; nepagrįsta kritika dėl atliktų užduočių, jį žeminant / siekiant įžeisti, ir pan.

- 4.5. Smurtu ir / ar Priekabiavimu taip pat gali būti laikomas bet koks nepageidaujamas fizinis kontaktas (pavyzdžiui, fizinis prisilietimas, glostymas, plekštelėjimas, grybštelėjimas, siekimas prisiliesti (apkabinti), prisitraukti arčiau kito asmens ir kt.) ar tokio fizinio kontakto reikalavimas; nepadoraus turinio informacijos demonstravimas ar siuntimas; įkyrus domėjimasis apie privatų gyvenimą, intymius santykius; nepageidaujami komentarai dėl išvaizdos, kūno formos, aprangos; apkaltos, gandai, užgaulūs gestai; informacijos, nesusijusios su darbuotojo funkcijomis, rinkimas ir / arba platinimas; elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę.

5. Gairių įgyvendinimo apimtis

- 5.1. Siekiant užtikrinti Gairių įgyvendinimą, LTG įmonių grupė periodiškai dalinasi informacija su darbuotojais, organizuoja mokymus ir konsultacijas vadovams bei darbuotojams, tokiu būdu skatindama vadovų ir darbuotojų sąmoningumą ir informuotumą apie lygių galimybių bei smurto ir priekabiavimo prevencijos užtikrinimą.
- 5.2. LTG įmonių grupėje laikomasi Gairių visose su darbo santykiais susijusiose srityse:**
- 5.2.1. darbo, viešosiose ar kitose privačiose vietose, kuomet darbuotojas yra darbdavio žinioje ir / ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį;
- 5.2.2. pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buities, sanitarinėmis, higienos (pavyzdžiui, persirengimo patalpose, dušinėse, drabužių ir avalynės laikymo patalpose, poilsiui skirtose vietose) ar kitomis bendromis darbuotojų patalpomis;
- 5.2.3. susirinkimų (įskaitant vykstančius nuotoliniu būdu), taip pat su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, seminarų, renginių ar kitos socialinės veiklos metu;
- 5.2.4. bendravimo informacinių ir elektroninių ryšių technologijų priemonėmis (el. paštu, Teams kanalu, kita) metu;
- 5.2.5. kitose su darbo santykiais susijusiose situacijose.
- 5.3. Lygių galimybių užtikrinimas priimant į darbą ir atleidžiant iš jo:**
- 5.3.1. Visiems Kandidatams taikomi vienodi atrankos kriterijai ir vienodos bei nediskriminuojančios įsidarbinimo sąlygos, išskyrus atvejus, kai dėl konkrečios profesinės veiklos rūšies pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikras žmogaus tapatybės bruožas yra esminis ir lemiamas profesinis reikalavimas, o šis tikslas yra teisėtas ir reikalavimas yra proporcingas.
- 5.3.2. Darbuotojų paieškos skelbimuose nurodomi reikalavimai, susiję su konkrečiai darbo funkcijai atlikti reikalingomis kompetencijomis, parengti remiantis objektyviais ir neutraliais profesiniais kriterijais, įtraukiant būtinas dalykines savybes, įgūdžius ar kitus reikalavimus. Skelbimuose apie laisvas pozicijas yra draudžiama nurodyti reikalavimus, tiesiogiai ar numanomai suteikiančius pirmenybę asmenims dėl tam tikro jų tapatybės bruožo.
- 5.3.3. Atliekant Kandidatų atranką ir / ar darbo pokalbio metu visi reikalavimai ir / ar klausimai susiję tik su darbuotojo tinkamumu atlikti darbo funkciją, jo kompetencija, profesionalumu, patirtimi, profesinėmis ir dalykinėmis savybėmis ir kitais panašiais objektyviais kriterijais, siejamais su konkrečiai pozicijai, į kurią asmuo Kandidatuojama, keliamais reikalavimais. Draudžiama iš Kandidato ar darbuotojo reikalauti informacijos, kuri yra susijusi su jo šeimine padėtimi ar šeimos planais, sveikatos būkle, išskyrus atvejus, kai reikalavimai sveikatos būklei yra tiesiogiai susiję su darbo funkcijų atlikimu, ar kitomis aplinkybėmis, nesusijusiomis su tiesioginiu darbo funkcijos atlikimu.
- 5.3.4. Taikomi vienodi ir objektyvūs atleidimo iš darbo pagrindai ir kriterijai, kurie yra susiję tik su darbuotojo kompetencija, darbo pareigų vykdymu ir kitomis aplinkybėmis, numatytais įstatymuose.
- 5.4. Lygių galimybių užtikrinimas darbo santykių metu:**
- 5.4.1. Visiems darbuotojams sudaroma sveika ir saugi darbo aplinka, vienodos darbo sąlygos darbo funkcijoms vykdyti ir suteikiamos darbai atlikti reikalingos priemonės (kiek tai įmanoma atsižvelgiant į darbuotojo atliekamo darbo specifiką).

- 5.4.2. LTG Grupės įmonės imasi priemonių, kad darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti, taip pat nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateikia skundą dėl diskriminacijos ar dalyvauja byloje dėl diskriminacijos.
- 5.4.3. Nustatant darbo aprangos reikalavimus, atsižvelgiama į darbuotojų atliekamas funkcijas ir į poreikius, kylančius dėl jų tapatybių.
- 5.4.4. Derinant darbo laiko režimą, nustatant darbo laiko trukmę ir grafiką, priimant sprendimus dėl atostogų ir kitų su darbo režimu susijusių galimybių atsižvelgiama į konkretaus darbuotojo poreikius, kiek tai įmanoma atsižvelgiant į darbuotojo atliekamo darbo specifiką.
- 5.4.5. Visiems darbuotojams sudaromos vienodos galimybės tobulinti savo kompetencijas, siekti profesinio tobulėjimo, įgyti praktinės darbo patirties.
- 5.4.6. Darbuotojo karjera LTG įmonių grupėje priklauso tik nuo darbuotojo kompetencijos, turimos patirties ir žinių, pasiektų darbo rezultatų, darbo kokybės.
- 5.4.7. Metinis ar kito periodo darbuotojų veiklos rezultatų vertinimas atliekamas visiems darbuotojams taikant to paties pobūdžio procedūras ir objektyvius, su darbo funkcijomis tiesiogiai susijusius vertinimo kriterijus, kurie gali skirtis tik dėl tam tikrų pozicijų vykdomų funkcijų specifikos ar specialių reikalavimų tam tikrai pozicijai.
- 5.5. Lygių galimybių užtikrinimas nustatant darbo užmokestį:**
- 5.5.1. Darbuotojų darbo užmokestis nustatomas vadovaujantis atlygio politika, įgyvendinama per atlygio nustatymo metodiką. Konkretus darbuotojo darbo užmokesčio dydis nustatomas vadovaujantis kriterijais, susijusiais su darbuotojo atliekamomis darbo funkcijomis, darbuotojui tenkančios atsakomybės laipsniu, kompetencija, veiklos rezultatais ir kitais objektyviais kriterijais. Su atlygio politika supažindinami visi darbuotojai, ji taip pat skelbiama viešai: <https://ltg.lt/apie-mus/valdymas/atlygis/>.
- 5.5.2. Darbuotojams už tą patį ar lygiavertį darbą mokamas vieningais principais nustatomas darbo užmokestis. Toks pats darbas reiškia atlikimą tam tikros darbo veiklos, kuri pagal objektyvius kriterijus yra vienoda ar panaši į kitą darbo veiklą tiek, kad jai atlikti darbuotojai gali būti sukeisti vietomis be didesnių darbdavio sąnaudų. Lygiavertis darbas reiškia darbą, kuriam atlikti pagal objektyvius kriterijus reikia ne mažesnės kvalifikacijos ir kuris yra ne mažiau reikšmingas darbdaviui siekiant savo veiklos tikslų negu kitas palyginamasis darbas. Vieningais principais nustatomas darbo užmokestis reiškia darbo užmokesčio nustatymą atitinkamai pozicijai nustatytų darbo užmokesčio rėžių ribose, įvertinus 4.5.1 punkte nurodytus kriterijus.
- 5.5.3. Papildomas uždarbis pinigais arba natūra, kurį darbuotojai tiesiogiai ar netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą (papildomos naudos ir visos kitos darbuotojų skatinimo priemonės), skiriamas remiantis aiškiais, darbuotojams žinomais kriterijais. Jei tam tikrų išmokų mokėjimo ar motyvacijos priemonių tvarka LTG įmonių grupėje nėra aptarta ar patvirtinta, atlikdama tokius mokėjimus ar taikydama motyvacijos priemones LTG įmonių grupė vadovaujasi bendraisiais lygių galimybių, sąžiningumo ir protingumo principais.

6. Lygių galimybių užtikrinimo, Smurto ir Priekabiavimo prevencijos priemonės

- 6.1. LTG įmonių grupėje taikomos šios Lygių galimybių užtikrinimo, Smurto ir Priekabiavimo prevencijos priemonės:

6.1.1. pirminė prevencija:

- 6.1.1.1. psichosocialinės ir fizinės darbo aplinkos gerinimas, užtikrinant, kad su darbu susiję sprendimai būtų pagrįsti teisingumo, sąžiningumo, lygių galimybių ir pagarbos žmogui principais, kad organizuojant darbą būtų optimizuojamas darbo krūvis, darbai paskirstomi tolygiai (atsižvelgiant į darbo laiko normą), būtų atsižvelgiama į gerus darbuotojų tarpusavio santykius, efektyviai sprendžiamos iškilusios problemos ir vengiama besitęsiančio Streso situacijų. Siekiant suvaldyti Psichosocialinės rizikos veiksnius, organizuojamas, atliekamas ir esant poreikiui atnaujinamas Psichosocialinės rizikos vertinimas / numatomos priemonės rizikai pašalinti ar sumažinti;

- 6.1.1.2. organizacijos vertybių puoselėjimas ir organizacinės kultūros ugdymas, darbuotojų įtraukimas, grįžtamojo ryšio suteikimas, lanksčių darbo sąlygų sudarymas (atsižvelgiant į veiklos specifiką ir galimybes);
- 6.1.1.3. pagarba, atidumu ir atvirumu grįstas bendradarbių, darbuotojų ir vadovo bendravimas, vadovo parama darbuotojams sprendžiant iškilusias problemas;
- 6.1.1.4. aiškūs Darbo LTG principai, kurie taikomi LTG įmonių grupės darbuotojams ir kolegialių valdymo organų nariams, stažuotojams ir praktikantams.
- 6.1.1.5. asmens duomenų tvarkymo principų laikymosi užtikrinimas bei asmens duomenų apsaugos kultūros puoselėjimas, siekiant išvengti neteisėto asmens duomenų, ypač atskleidžiančių Tapatybių bruožus, naudojimo (tvarkymo) atvejų, galinčių sukelti potencialią riziką pasireikšti Diskriminacijai.

6.1.2. antrinė prevencija:

- 6.1.2.1. darbuotojai mokomi kaip atpažinti, identifikuoti ir reaguoti į galimus Diskriminacijos, Smurto, Priekabiavimo atvejus, kaip išvengti šių grėsmių ar jas sumažinti (pavyzdžiui, darbuotojai, patiriantys Stresą ar kitokias darbo aplinkoje pasitaikančias konfliktines situacijas, raginami kalbėtis apie tai su tiesioginiu vadovu, ieškoti bendrų sprendimų, padėsiančių kurti emocinei ir psichinei sveikatai palankias darbo sąlygas). Organizuojami seminarai, mokymai, pranešimai Lygių galimybių bei Smurto ir Priekabiavimo temomis, informacija dalijamasi susirinkimų metu, kitais vidinės komunikacijos kanalais;
- 6.1.2.2. visi LTG įmonių grupėje dirbantys ar naujai įdarbinti darbuotojai supažindinami su Gairių nuostatomis, Darbo LTG principais ir kitais Grupės įmonėje galiojančiais lokaliniais teisės aktais. Darbuotojams žinomi darbo reikalavimai, elgesio (darbo etikos) normos;
- 6.1.2.3. darbuotojai skatinami netoleruoti nepriimtino kolegų, vadovų ar kitų asmenų elgesio ir pranešti apie jų ar kitų asmenų atžvilgiu galimai taikytą / taikomą Smurtą ir / ar Priekabiavimą ir / ar Lygių galimybių pažeidimą šiuos veiksmus vykdžiusius / vykdančius asmenis.

6.1.3. tretinė prevencija:

- 6.1.3.1. fiksuoti bei imtis aktyvių veiksmų tirti / suvaldyti / šalinti visus Lygių galimybių pažeidimo, Smurto ir Priekabiavimo atvejus. Analizuoti ir identifikuoti galimą Lygių galimybių pažeidimą, Smurto ir Priekabiavimo priežastis, Smurto ir / ar Priekabiavimo veiksmus vykdžiusius asmenis, konkrečius Grupės įmonės struktūrinius (funkcinius) vienetus, kuriuose pasireiškė nepriimtinas darbuotojų elgesys. Atsižvelgiant į tai, numatyti efektyvias ir tinkamas priemones, siekiant apsaugoti darbuotojus nuo nepageidaujamo elgesio grėsmių;
- 6.1.3.2. nustačius Lygių galimybių pažeidimo, Smurto ar Priekabiavimo atvejį, nedelsiant imtis priemonių suteikti reikiamą pagalbą Lygių galimybių pažeidimą, Smurtą ir / ar Priekabiavimą patyrusiam darbuotojui;
- 6.1.3.3. Lygių galimybių pažeidimas, Smurtas ir / ar Priekabiavimas, taip pat žinomai melagingo pranešimo apie galimą Smurto ir / ar Priekabiavimo atvejį pateikimas, siekiant pakenkti kitam darbuotojui, yra laikomi šiurkščiais darbo pareigų pažeidimais, dėl kurių Lygių galimybių pažeidimą, Smurto ir / ar Priekabiavimo veiksmus vykdęs darbuotojas ar darbuotojas, pateikęs žinomai melagingą pranešimą apie galimo Lygių galimybių pažeidimo, Smurto ir / ar Priekabiavimo atvejį, gali būti atleidžiamas iš darbo Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka.

7. Pranešimo dėl lygių galimybių pažeidimo, smurto ar priekabiavimo pateikimas ir nagrinėjimo procedūros

- 7.1. Visi pranešimai dėl lygių galimybių pažeidimo, smurto ir priekabiavimo tvarkomi pagal LTG įmonių grupės patvirtintą Pranešimų apie pažeidimus politiką, kurioje nustatyta vieninga LTG įmonių grupėje veikianti pranešimų apie pažeidimus teikimo ir nagrinėjimo tvarka.
- 7.2. Pranešimų apie pažeidimus politikos tikslas – parengti pranešimų apie galimus pažeidimus sistemą, kuri padėtų ugdyti sąžiningumo kultūrą LTG įmonių grupėje ir didinti visuomenės pasitikėjimą LTG įmonių grupe, sukuriant prieinamą pranešimų kanalų sistemą, skatinant visus darbuotojus ir visuomenę savalaikiai pranešti apie galimus pažeidimus, išlaikant

- Pranešėjo konfidencialumą ir užtikrinant draudimą imtis atsakomųjų veiksmų prieš Pranešėją.
- 7.3. Visi Darbuotojai yra supažindinami su Pranešimų apie pažeidimus politika. Politika taip pat viešai skelbiama LTG įmonių grupės interneto tinklalapyje: www.ltq.lt/apie-mus/korupcijos-prewencija/.
 - 7.4. Visi gauti pranešimai dėl galimo lygių galimybių pažeidimo, smurto ar priekabiavimo yra nagrinėjami. Darbuotojas, pažeidęs Gairių nuostatas, gali būti atleidžiamas iš darbo Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka.
 - 7.5. Pranešimą dėl lygių galimybių pažeidimo Darbuotojas gali teikti ir Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai ar kitai kompetentingai institucijai. LTG įmonių grupė įsipareigoja bendradarbiauti su tyrimą atliekančia institucija.

8. Gairių priežiūra ir kontrolė

- 8.1. Gairės ir jų pakeitimus tvirtina generalinis direktorius savo sprendimu, įvykdžius informavimo ir konsultavimo procedūrą su darbo taryba ar darbo tarybos funkcijas vykdančiomis profesinėmis sąjungomis.
 - 8.2. LTG įmonių grupės Organizacijos vystymo, įvairovės ir įtraukties vadovas/ė yra atsakingas už šių Gairių peržiūrėjimo bei atnaujinimo inicijavimą ir koordinavimą.
 - 8.3. Gairės peržiūrimos ne rečiau kaip kartą per metus, padarius esminių ilgalaikės LTG įmonių grupės strategijos pakeitimų, pasikeitus LTG įmonių grupės organizacinei valdymo struktūrai, veiklos funkcijoms, pasikeitus Europos Sąjungos arba Lietuvos Respublikos teisės aktams ar dėl kitų aplinkybių.
 - 8.4. Už Gairių įgyvendinimą kiekvienoje Grupės įmonėje yra atsakingi Grupės įmonių vadovai ir struktūrinių padalinių vadovai, kurie savo elgesiu ir nuostatomis, užtikrina, kad jų atsakomybei priskirtose veiklos srityse veikla vykdoma vadovaujantis Gairių nuostatomis. Darbuotojai turi teisę teikti pasiūlymus dėl Gairių nuostatų tobulinimo.
 - 8.5. Gairės taikomos tiek, kiek neprieštarauja Lietuvos Respublikos įstatymams ir (ar) kitiems galiojantiems teisės aktams.
 - 8.6. Gairės skelbiamos viešai.
-