

PATVIRTINTA
AB „Lietuvos geležinkeliai“
generalinio direktoriaus
2022 m. gruodžio 20 d.
įsakymu Nr. ĮS(KORP)-50/2022

**LYGIŲ GALIMYBIŲ IR ĮVAIROVĖS AB „LIETUVOS GELEŽINKELIAI“ ĮMONIŲ GRUPĖJE
UŽTIKRINIMO PRINCIPAI**

Turinys

1. Įvadas.....	3
2. Lygių galimybių ir įvairovės įgyvendinimo ir puoselėjimo principai	4
3. Lygių galimybių ir įvairovės principų įgyvendinimo priemonės	6
4. Pranešimo dėl lygių galimybių ir įvairovės pažeidimo teikimas ir nagrinėjimas	7
5. Principų įgyvendinimas, priežiūra ir kontrolė	8
6. Baigiamosios nuostatos	8

1. Įvadas

1.1. Principai parengti vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo, Lietuvos Respublikos vyrų ir moterų lygių galimybių įstatymo, kitų galiojančių lygių galimybių apsaugą reglamentuojančių teisės aktų nuostatomis, LTG įmonių grupėje galiojančiais Darbo AB „Lietuvos geležinkeliai“ įmonių grupėje principais, Smurto ir priekabiavimo AB „Lietuvos geležinkeliai“ įmonių grupėje prevencijos principais, LTG įmonių grupės darbuotojų etikos kodeksu.

1.2. Principai apibrėžia svarbiausius AB „Lietuvos geležinkeliai“ įmonių grupėje taikomus lygių galimybių ir įvairovės įgyvendinimo, puoselėjimo ir vykdymo priežiūros principus bei šių principų įgyvendinimo priemones.

1.3. Principų paskirtis – 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.

1.4. Principai taikomi visiems be išimties AB „Lietuvos geležinkeliai“ įmonių grupės įmonių darbuotojams, nepriklausomai nuo jų užimamų pareigų, darbo sutarties rūšies ar kitų aplinkybių.

1.5. Su Principais supažindinami visi LTG įmonių grupės darbuotojai. Principai yra skelbiami viešai.

1.6. Principuose vartojamos sąvokos ir santrumpos:

Sąvoka / Santrumpa	Apibrėžimas / Paaiškinimas
BDAR	Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas.
Darbo grupė	Pranešimą nagrinėjanti ir tyrimą dėl galimai įvykdyto, vykdomo ar numatomo įvykdyti lygių galimybių ir įvairovės pažeidimo atliekanti darbo grupė, sudaroma Nusiskundimų valdymo proceso standarte nustatyta tvarka. Darbuotojo prašymu pateikti nuomonę ir dalyvauti tyrime kviečiamas darbuotojų atstovas.
Darbo LTG principai	Darbo AB „Lietuvos geležinkeliai“ įmonių grupėje principai. Tai vidaus dokumentas, taikomas visiems LTG įmonių grupės darbuotojams ir apibrėžiantis LTG įmonių grupės darbo etikos principus, elgesio normas, vidaus procedūras ir darbo tvarkos reikalavimus.
Darbuotojas	Asmuo, sudaręs darbo sutartį su Grupės įmone.
Darbuotojų atstovai	Darbo tarybos ar darbo tarybos funkcijas vykdančios profesinės sąjungos deleguotas atstovas.
Diskriminacija	Tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose bei Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių suvaržymas arba atėmimas, nepalankus elgesys su darbuotoju dėl jo tapatybės bruožų. Diskriminacija gali pasireikšti įvairiomis formomis: tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti.
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 šeimninė padėtis, narys 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.
Grupės įmonė	AB „Lietuvos geležinkeliai“ įmonių grupei priklausanti įmonė, taip pat ir AB „Lietuvos geležinkeliai“.
Kandidatas	Asmuo, kandidatuojantis į laisvą poziciją LTG įmonių grupėje.
Kompetencija	Darbuotojo gebėjimas atlikti tam tikrą veiklą, remiantis įgytų žinių, mokėjimų, įgūdžių, vertybinių nuostatų visuma.

Lygios galimybės ir įvairovė	Tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose bei Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant darbuotojo tapatybės bruožų bei vertinant ir gerbiant darbuotojų unikalumą ir talentus.
Lygių galimybių ir įvairovės pažeidimas	Šiuose Principuose nustatytų lygių galimybių ir įvairovės įgyvendinimo ir puoselėjimo principų nesilaikymas arba netinkamas laikymasis bei su šių principų įgyvendinimu susijusių pareigų nevykdymas arba netinkamas vykdymas.
LTG įmonių grupė	Įmonių grupė, kurią sudaro AB „Lietuvos geležinkeliai“ ir jos tiesiogiai bei netiesiogiai kontroliuojami juridiniai asmenys.
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 ši veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinio kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.
Papildomos naudos	Šakos kolektyvinėje sutartyje ir Atlygio nustatymo metodikoje numatytos papildomos naudos ir išmokos.
Pranešimas	Darbuotojo (ar kito informaciją apie galimai įvykdytą, vykdomą ar numatomą vykdyti lygių galimybių pažeidimą gavusio asmens, pvz., darbuotojų atstovo, darbuotojų saugos ir sveikatos specialisto, tiesioginio vadovo ir / ar kito asmens) laisvos formos rašytinis kreipimasis dėl galimai įvykdyto, vykdomo ar numatomo įvykdyti lygių galimybių ir įvairovės pažeidimo.
Priekabiavimas	Nepageidaujamas elgesys, kai remiantis tapatybės bruožu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas darbuotojo orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.
Principai	Lygių galimybių ir įvairovės AB „Lietuvos geležinkeliai“ įmonių grupėje užtikrinimo principai.
Seksualinis priekabiavimas	Nepageidaujamas užgaulus žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su darbuotoju, turint tikslą pakenkti jo orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.
Socialinė padėtis	Darbuotojo padėtis, kurią lemia jo šeiminė padėtis, įgytas išsilavinimas, kompetencija (kvalifikacija ar mokymasis ir studijos mokslo ir studijų institucijose), turima nuosavybė, gaunamos pajamos, teisės aktuose nustatytos valstybės paramos poreikis ir (arba) kiti su darbuotojo turtinga padėtimi susiję veiksniai.
Tiesioginė diskriminacija	Elgesys su darbuotoju, kai remiantis jo tapatybės bruožais jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam darbuotojui, išskyrus įstatymų numatytas išimtis.
Kitos Principuose 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, Smurto ir priekabiavimo AB „Lietuvos geležinkeliai“ įmonių grupėje prevencijos principuose ir kituose LTG įmonių grupės vidaus teisės aktuose.	

2. Lygių galimybių ir įvairovės įgyvendinimo ir puoselėjimo principai

2.1. LTG įmonių grupė skatina vertybėmis, tvarumu, kompetencija ir rezultatais grindžiamą kultūrą, kurioje darbuotojų lygių galimybių ir įvairovės įgyvendinimas ir puoselėjimas yra neatsiejama LTG įmonių grupės gyvenimo dalis. LTG įmonių grupė kuria ir puoselėja socialiai tvarią, įvairovei

atvirą ir įtraukią darbo aplinką, kurioje visi darbuotojai jaučiasi gerbiami ir vertinami bei turi vienodas galimybes ir resursus, ir savo unikalumu ir talentais gali prisidėti siekiant LTG įmonių grupės tikslų.

2.2. LTG įmonių grupėje draudžiama ir netoleruojama bet kokios formos diskriminacija – tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija, ketinimas ar nurodymas diskriminuoti, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, persekiojimas, taip pat bet kokie įžeidinėjimai, psichologinis smurtas, mobingas, patyčios, naudojimasis užimama padėtimi ar panašus nepalankus elgesys. Priekabiavimas dėl lyties ar seksualinis priekabiavimas, 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.

2.3. 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 bendradarbiavimą 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 bet kokios formos diskriminacijos dėl asmens tapatybės bruožų.

2.4. 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, nesusijusias su atliekamu darbu.

2.5. Grupės įmonės pagal turimas galimybes (atsižvelgdama į teikiamų paslaugų specifiką) ir finansinius išteklius imasi priemonių, kad neįgaliems asmenims būtų sudarytos sąlygos kandidatuoti į laisvas pozicijas Grupės įmonėje, taip pat dirbti, siekti karjeros arba mokytis, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos.

2.6. LTG įmonių grupėje yra skatinama kūrybiškumą palaikanti, geranoriška darbo aplinka, LTG įmonių grupės vertybes ir etikos principus atitinkanti darbuotojų elgsena, skatinamas darbuotojų atvirumas įvairovei, pagarba kolegoms ir kitiems asmenims, geranoriškumas, sąžiningumas, savitarpio pasitikėjimas, profesionalumas, teisingumas ir skaidrumas.

2.7. LTG įmonių grupė skatina aktyvų darbuotojų atstovų įsitraukimą, siekiant užtikrinti šių Principų įgyvendinimą.

2.8. 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):

2.8.1. amžiaus ribojimai, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;

2.8.2. reikalavimas mokėti valstybinę kalbą;

2.8.3. draudimas dalyvauti politinėje veikloje;

2.8.4. dėl pilietybės taikomos skirtingos teisės;

2.8.5. specialios priemonės sveikatos apsaugos, darbuotojų saugos, užimtumo, darbo rinkos srityje siekiant sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes;

2.8.6. 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;

2.8.7. 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;

2.8.8. 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;

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

3. Lygių galimybių ir įvairovės principų įgyvendinimo priemonės

3.1. Lygių galimybių ir įvairovės įgyvendinimo ir puoselėjimo principų LTG įmonių grupėje laikomasi visose su darbo santykiais susijusiose srityse.

3.2. Lygių galimybių ir įvairovės užtikrinimas priimant į darbą ir atleidžiant iš jo:

3.2.1. 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.

3.2.2. 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.

3.2.3. 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 kandidatuoja, 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.

3.2.4. 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.

3.3. Lygių galimybių ir įvairovės užtikrinimas darbo santykių metu:

3.3.1. 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).

3.3.2. 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.

3.3.3. Nustatant darbo aprangos reikalavimus, atsižvelgiama į darbuotojų atliekamas funkcijas, skirtingus jų vaidmenis organizacijoje.

3.3.4. 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, susijusius su šeiminiiais įsipareigojimais, kiek tai įmanoma atsižvelgiant į darbuotojo atliekamo darbo specifiką.

3.3.5. Visiems darbuotojams sudaromos vienodos galimybės tobulinti savo kompetencijas, siekti profesinio tobulėjimo, įgyti praktinės darbo patirties.

3.3.6. Darbuotojo karjera LTG įmonių grupėje priklauso tik nuo darbuotojo kompetencijos, turimos patirties ir žinių, pasiektų darbo rezultatų, darbo kokybės.

3.3.7. 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.

3.4. Lygių galimybių užtikrinimas nustatant darbo užmokestį:

3.4.1. Darbuotojų darbo užmokestis nustatomas vadovaujantis Atlygio nustatymo metodika. Konkretus darbuotojo darbo užmokesčio dydis nustatomas vadovaujantis objektyviais kriterijais, susijusiais su darbuotojo atliekamomis darbo funkcijomis, darbuotojui tenkančios atsakomybės laipsniu, kompetencija, veiklos rezultatais ir kitais objektyviais kriterijais.

3.4.2. 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 3.4.1 punkte nurodytus kriterijus.

3.4.3. 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.

4. Pranešimo dėl lygių galimybių ir įvairovės pažeidimo teikimas ir nagrinėjimas

4.1. Pranešimą apie galimai įvykdytą, vykdomą ar numatomą vykdyti lygių galimybių ir įvairovės pažeidimą galima pateikti elektroniniu paštu manrupi@ltg.lt.

4.2. Pranešimas pateikiamas per kiek įmanoma trumpiausią laiką nuo galimo lygių galimybių ir įvairovės pažeidimo padarymo ir / arba paaiškėjimo apie įvykdytą, vykdomą ar numatomą vykdyti lygių galimybių ir įvairovės pažeidimą dienos.

4.3. Pranešime turi būti nurodyta ši informacija:

4.3.1. darbuotojo, kuris galimai įvykdė, vykdo ar ketina vykdyti lygių galimybių ir įvairovės pažeidimą, vardas, pavardė, pareigos bei Grupės įmonė, kurioje darbuotojas dirba;

4.3.2. kandidato ar darbuotojo, kurio atžvilgiu galimai buvo įvykdytas, vykdomas ar ketinamas vykdyti lygių galimybių ir įvairovės pažeidimas, vardas, pavardė, pareigos bei Grupės įmonėje, kurioje darbuotojas dirba;

4.3.3. išsamus paaiškinimas apie galimo lygių galimybių ir įvairovės pažeidimo situaciją, nepriimtino elgesio apraiškas ir aplinkybes, galimus liudytojus, pagal galimybes pateikiami turimi įrodymai (pavyzdžiui, susirašinėjimas, liudytojų paaiškinimai ir pan.).

4.4. Pranešimą nagrinėja darbo grupė *Nusiskundimų valdymo proceso standarto* nustatyta tvarka.

4.5. Pranešimas nagrinėjamas ir tyrimas dėl galimai įvykdyto, vykdomo ar numatomo vykdyti lygių galimybių ir įvairovės pažeidimo atliekamas vadovaujantis šiais principais:

4.5.1. *betarpiškumo* – visiems su tyrimu susijusiems asmenims (kandidatui ar darbuotojui, kurio atžvilgiu galimai buvo įvykdytas, vykdomas ar ketinamas vykdyti lygių galimybių ir įvairovės pažeidimas, lygių galimybių ir įvairovės pažeidimą galimai vykdžiusiam, vykdančiam ar ketinusiame vykdyti asmeniui, liudytojui (-ams)) sudaromos visos galimybės pateikti paaiškinimus dėl savo veiksmų ir / ar įvykio aplinkybių;

4.5.2. *operatyvumo* – tyrimas atliekamas per kiek įmanoma trumpiausią terminą, tačiau ne ilgiau nei per vieną mėnesį nuo pranešimo gavimo dienos. Sudėtingais atvejais (esant poreikiui surinkti papildomus įrodymus; apklausti papildomus liudytojus; paaiškėjus naujoms aplinkybėms; kt.) tyrimo terminas gali būti pratęstas iki dviejų mėnesių;

4.5.3. *pagalbos nukentėjusiam* – imamas priemonių (pagal individualios situacijos aplinkybes ir poreikį) sudaryti psichologiškai saugias darbo sąlygas diskriminaciją patyrusiam darbuotojui, suteikti kitą reikalingą pagalbą;

4.5.4. *objektyvumo ir nešališkumo* – tyrimas atliekamas objektyviai, neturint išankstinių nuostatų dėl tyrimo aplinkybių vertinimo;

4.5.5. *nekaltumo* – galimai lygių galimybių ir įvairovės pažeidimą padaręs darbuotojas laikomas nekaltu, kol bus priimtas sprendimas dėl jo netinkamo elgesio;

4.5.6. *konfidencialumo* – užtikrinama, jog tyrimo metu žinomi asmens duomenys bus tvarkomi tik tyrimo tikslais, vadovaujantis BDAR nuostatomis bei vidiniais duomenų apsaugos teisės aktais. Šie duomenys, taip pat informacija apie tyrimą bei tyrimo medžiaga bus žinoma tik darbo grupės nariams, tyrime dalyvaujantiems darbuotojų atstovams ir nebus atskleidžiama lygių galimybių ir įvairovės pažeidimą padariusiam darbuotojui, liudytojams ir /ar kitiems asmenims;

4.5.7. *pranešėjo apsaugos* – užtikrinama, jog viso tyrimo metu ir po jo nebus daromas joks neigiamas poveikis (grasinimas susidoroti, bauginimas, diskriminacija, nepagrįstas darbo sąlygų

keitimas, karjeros galimybių apribojimas, kt.) pranešimą apie įvykdytą, vykdomą ar numatomą vykdyti lygių galimybių ir įvairovės pažeidimą pateikusiam asmeniui.

4.6. LTG įmonių grupė užtikrina, kad darbuotojas bus apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu darbuotojas pateiks pranešimą dėl lygių galimybių ir įvairovės pažeidimo arba dalyvaus byloje dėl lygių galimybių ir įvairovės pažeidimo prieš Grupės įmonę, jos darbuotoją ar kitą su LTG įmonių grupe kaip nors susijusį asmenį. Bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš darbuotoją, kuris pateikė pranešimą dėl lygių galimybių ir įvairovės pažeidimo, yra draudžiamas ir yra laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

4.7. Pranešimo apie lygių galimybių pažeidimą pateikimas siekiant pakenkti kitam darbuotojui laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

4.8. Darbuotojas skundą dėl lygių galimybių ir įvairovės pažeidimo turi teisę pateikti Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai ar kitai kompetentingai institucijai. LTG įmonių grupė įsipareigoja bendradarbiauti su tyrimą atliekančia institucija.

5. Principų įgyvendinimas, priežiūra ir kontrolė

5.1. Už Principų nuostatų 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 Principų nuostatomis.

5.2. Siekiant užtikrinti Principų įgyvendinimą, LTG įmonių grupė periodiškai dalinasi informacija su darbuotojais, organizuoja mokymus ir konsultacijas vadovams ir darbuotojams, tokiu būdu skatindama vadovų ir darbuotojų sąmoningumą ir informuotumą apie lygias galimybes ir įvairovę bei jų įgyvendinimą.

5.3. Visi galimi lygių galimybių ir įvairovės pažeidimai bus tinkamai išnagrinėti. Principų nuostatų pažeidimai gali būti laikomi darbo pareigų pažeidimu, išskyrus 2.2., 4.6. ir 4.7. punktuose nurodytus veiksmus, kurie laikomi šiurkščiais darbo pareigų pažeidimais. Darbuotojas, pažeidęs Principų nuostatas, gali būti atleidžiamas iš darbo Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka.

5.4. Bet koku būdu gavus informaciją apie lygių galimybių ir įvairovės pažeidimą, nedelsiant per protingą laiką nuo sužinojimo apie pažeidimą momento, Grupės įmonė imasi veiksmų tokiems pažeidimams pašalinti.

6. Baigiamosios nuostatos

6.1. Principų savininkas yra LTG HR Atlygio ir patirties valdymo vadovas.

6.2. Principai tvirtinami generalinio direktoriaus įsakymu, įvykdžius informavimo ir konsultavimo procedūrą su darbo taryba ir darbo tarybos funkcijas vykdančiomis profesinėmis sąjungomis.

6.3. Principų peržiūrėjimą, atnaujinimą inicijuoja ir koordinuoja LTG HR Atlygio ir patirties valdymo vadovas. Principai peržiūrimi / atnaujinami pagal poreikį ne rečiau kaip kartą per metus.

6.4. Principai taikomi tiek, kiek neprieštarauja Lietuvos Respublikos įstatymams ir / ar kitiems galiojantiems norminiams teisės aktams.