



**VALSTYBĖS ĮMONĖS „ORO NAVIGACIJA“  
GENERALINIS DIREKTORIUS**

**ĮSAKYMAS  
DĖL VALSTYBĖS ĮMONĖS „ORO NAVIGACIJA“  
LYGIŲ GALIMYBIŲ IR JOS VYKDYMO PRIEŽIŪROS PRINCIPŲ ĮGYVENDINIMO  
TVARKOS APRAŠO TVIRTINIMO**

2018 m. birželio mėd. Nr. V-179  
Vilnius

Vadovaudamasis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 26 straipsniu:

1. Tvirtinu valstybės įmonės „Oro navigacija“ lygių galimybių ir jos vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo tvarkos aprašą“ (pridedama).

2. P a v e d u :

2.1. Teisės ir dokumentų valdymo skyriui su šiuo įsakymu ir juo patvirtintu Lygių galimybių ir jos vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo tvarkos aprašu supažindinti įmonės darbuotojus Doclogix priemonėmis, struktūrinių padalinių vadovams – pasirašytinai supažindinti jiems pavaldžius darbuotojus, neturinčius individualios prieigos prie Doclogix.

2.2. Žmogiškųjų išteklių valdymo skyriui užtikrinti, kad naujai priimami darbuotojai būtų supažindinti su Lygių galimybių ir jos vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo tvarkos aprašu.

Generalinis direktorius

Mindaugas Gustys

Parengė  
Žmogiškųjų išteklių valdymo skyriaus  
specialistė

Rasa Baleišienė  
2018-06-11

Redvita Cetkauskienė  
2018-06-11

PATVIRTINTA  
Valstybės įmonės „Oro navigacija“  
generalinio direktoriaus  
2018 m. birželio 12 d.  
įsakymu Nr. V-179

## VALSTYBĖS ĮMONĖS „ORO NAVIGACIJA“ LYGIŲ GALIMYBIŲ IR JOS VYKDYMO PRIEŽIŪROS PRINCIPŲ ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS

### I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Valstybės įmonės „Oro navigacija“ (toliau – Įmonė) lygių galimybių ir jos vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau – Tvarkos aprašas) nustato Įmonės darbuotojų (toliau – Darbuotojas) lygių galimybių Įmonėje principus ir jų įgyvendinimo tvarką.

2. Šios Tvarkos aprašo tikslas yra užtikrinti, kad visiems Darbuotojams būtų taikomi vienodi reikalavimai, susiję su atliekamo darbo kokybe ir kompetencija, nepaisant lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.

### II SKYRIUS SĄVOKOS

3. **Diskriminacija** – tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu.

4. **Lygios galimybės** – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant lyties, rasės, kalbos, tautybės, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.

5. **Netiesioginė diskriminacija** – veikimas ir 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, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, nebent ši veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ar būtinomis priemonėmis.

6. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu siekiama įžeisti ar yra įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžiama (darbo) aplinka.

7. **Socialinė padėtis** – fizinio asmens įgytas išsilavinimas, kvalifikacija ar mokymasis ir studijos mokslo ir studijų sistemai priklausančiose įstaigose, turima nuosavybė, gaunamos pajamos, teisės aktuose nustatytas valstybinės paramos poreikis ir (arba) kiti su asmens finansine (ekonomine) padėtimi susiję veiksniai.

**8. Tiesioginė diskriminacija** – elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, kalbos, tautybės, 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 kitiems darbuotojams, išskyrus:

8.1. įstatymų numatytus apribojimus dėl amžiaus, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir teisėtomis priemonėmis;

8.2. įstatymų nustatytą reikalavimą mokėti valstybinę kalbą;

8.3. įstatymų nustatytas atvejais draudimą dalyvauti politinėje veikloje;

8.4. įstatymų nustatytas dėl pilietybės taikomas skirtingas teises;

8.5. įstatymų nustatytas specialias priemones sveikatos apsaugos, darbo saugos, užimtumo, darbo rinkos srityje, siekiant sukurti ir taikyti integraciją į darbo rinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas ir galimybes;

8.6. įstatymų nustatytas specialias laikinąsias priemones, taikomas siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti kelią lygių galimybių pažeidimui lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu;

8.7. kai dėl konkrečių profesinės veiklos pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikra žmogaus savybė yra esminis ar lemiamas profesinis reikalavimas, o šis tikslas yra teisėtas ir reikalavimas yra proporcingas;

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.

### III SKYRIUS

#### LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO PRINCIPAI

9. Visiems Darbuotojams suteikiamos vienodos galimybės darbo metu. Įdarbinimas ir įdarbinimo eiga nustatomi tik pagal asmenines dalykines savybes ir kriterijus, susijusius su siekiamomis užimti (užimamomis) pareigomis. Visais atvejais pagrindinis dėmesys yra skiriamas sugebėjimui gerai atlikti darbą.

10. Įmonė organizuoja darbą taip, kad kiekvienas Darbuotojas jaustųsi gerbiamas bei galėtų visiškai panaudoti savo gebėjimus.

11. Įmonė organizuodama savo veiklą kuria tokią aplinką, kurioje būtų pripažįstami ir vertinami visų jos Darbuotojų individualūs skirtumai ir indėlis. Kiekvienas Darbuotojas turi teisę dirbti tokioje aplinkoje, kurioje būtų skatinama pagarba kiekvienam Darbuotojui.

12. Visiems Darbuotojams yra suteikiamos galimybės mokytis, ugdyti savo gebėjimus ir siekti profesinės pažangos.

13. Įmonė savo veiklą organizuoja taip, kad visiems Darbuotojams būtų užtikrintos vienodos darbo sąlygos, galimybės kelti kvalifikaciją, siekti profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, taip pat teikiamos vienodos lengvatos neatsižvelgiant į Darbuotojų lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją.

14. Visi Darbuotojai privalo laikytis šio Tvarkos aprašo nuostatų, kad būtų užtikrintos lygios galimybės ir išvengta diskriminacijos. Darbuotojai negali diskriminuoti, priekabauti, tyčiotis ar gąsdinti kitų Darbuotojų dėl jų lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.

15. Šio Tvarkos aprašo pažeidimas yra ir bus laikomas darbo pareigų pažeidimu. Už tokius pažeidimus Darbuotojui bus taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse. Įmonėje nustatyti diskriminacijos atvejai nedelsiant bus perduodami tirti lygių galimybių kontrolieriui ar kitoms kompetentingoms institucijoms.

16. Įmonė imasi priemonių ir užtikrina, kad Darbuotojas, pateikęs skundą dėl diskriminacijos ar dalyvaujantis byloje dėl diskriminacijos, jo atstovas ar asmuo, liudijantis ir teikiantis paaiškinimus dėl diskriminacijos, nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių.

17. Įmonė imasi priemonių ir užtikrina, kad neįgalieji turėtų tokias pat sąlygas gauti laisvą darbo vietą Įmonėje, dirbti bei siekti karjeros, mokytis, kelti profesinę kvalifikaciją, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinama Įmonės tiesioginė veikla ir jai priskirta atsakomybė.

#### **IV SKYRIUS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS PRIIMANT IR ATLEIDŽIANT DARBUOTOJUS**

18. Įmonė pritaria Darbuotojų įvairovei ir siekia užtikrinti, kad su visais joje siekiančiais dirbti pretendентаis būtų elgiama sąžiningai ir kad jie į darbą būtų priimti vadovaujantis tik jų sugebėjimais ir kvalifikacija.

19. Priėmimo į darbą metu turi būti atrinkti tik patys tinkamiausi atitinkamoms pareigoms Darbuotojai, atsižvelgiant į jų darbinę patirtį, kvalifikaciją bei dalykines savybes.

20. Naujų Darbuotojų atrankos procesas vykdomas vadovaujantis Įmonėje galiojančios kokybės valdymo procedūros VP-3-01 „Personalo valdymas“ (toliau – Procedūra) nustatyta tvarka, iš anksto nustatant pareigų, į kurias ieškomas Darbuotojas, kriterijus.

21. Įmonės viešai komunikuojami laisvų darbo vietų skelbimai yra rengiami taip, kad jie nebūtų suteikiantys galimybės dalyvauti konkurse dėl laisvos darbo vietos tik tam tikros lyties, rasės, tautybės, kilmės, kalbos, socialinės padėties, lytinės orientacijos, etninės priklausomybės, religijos, amžiaus, negalios kandidatams.

22. Naujų Darbuotojų atranka yra paremta tuo metu esančiomis laisvomis ar naujai suformuotomis darbo vietomis, kandidato tinkamumu ir gebėjimu atlikti darbą, informacija, gauta iš kandidatų, paieškų kompanijų, trečiųjų šalių atsiliepimų apie kandidatų profesines bei dalykines savybes. Gauta informacija naudojama tik siekiant įvertinti kandidato tinkamumą užimti laisvą darbo vietą.

23. Darbuotojai, dalyvaujantys naujo Darbuotojo paieškoje, yra aiškiai informuoti apie atrankos kriterijus ir privalomumą įgyvendinti šį Tvarkos aprašą. Pokalbyje su kandidatu dalyvauja ne mažiau kaip du Darbuotojai.

24. Visi klausimai, užduodami kandidatui, turi būti susiję tik su jo siekiama užimti laisva darbo vieta bei nustatytais atrankos kriterijais. Negalima užduoti jokių klausimų apie kandidato lytį, amžių, socialinę padėtį, lytinę orientaciją, neįgalumą, etninę priklausomybę, pažiūras ar įsitikinimus, religiją, daryti prielaidas apie kandidato vaidmenį namuose ar (ir) šeimoje.

25. Įmonė užtikrina, kad kandidatams, kurie savo gyvenimo aprašyme ar kitu būdu, kreipdamiesi dėl laisvos darbo vietos, nurodys, kad yra neįgalūs, bus suteiktos vienodos galimybės su kitais kandidatais užimti laisvą darbo vietą.

26. Įmonė užtikrina, kad Darbuotojų atleidimo iš darbo kriterijai yra išimtinai susiję tik su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų vykdymu ir kitomis aplinkybėmis ar imperatyviai Lietuvos Respublikos darbo kodekse nustatyta apsauga. Priimant sprendimą dėl Darbuotojo atleidimo visiems darbuotojams atleidimo kriterijai yra taikomi vienodai neatsižvelgiant į darbuotojo lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, amžių, socialinę padėtį, negalią, lytinę orientaciją, etninę priklausomybę, pažiūras ar įsitikinimus, religiją.

#### **V SKYRIUS DARBUOTOJŲ MOKYMAI**

27. Įmonė, atsižvelgdama į strateginius tikslus ir finansines galimybes bei į sudarytus metinius mokymų planus, organizuoja Darbuotojų mokymus, užtikrindama visiems Darbuotojams

galimybę tobulinti profesinę kvalifikaciją, neatsižvelgiant į Darbuotojų lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalia, etninę priklausomybę, religiją.

## **VI SKYRIUS DARBO UŽMOKESČIO NUSTATYMAS, DARBUOTOJŲ PAAUKŠTINIMAS**

28. Įmonėje yra patvirtinta ir taikoma darbo apmokėjimo tvarka.

29. Nustatant darbo užmokestį Darbuotojams Įmonėje vadovaujamosi objektyviais kriterijais, susijusiais su Darbuotojo kvalifikacija, Darbuotojo darbo patirtimi konkrečioje pozicijoje, Darbuotojui tenkančios atsakomybės laipsniu, atliekamų darbų pobūdžiu, pasiektais rezultatais ir pan. Nustatant darbo užmokestį draudžiama atsižvelgti į darbuotojo lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalia, etninę priklausomybę, religiją.

30. Kriterijai, kuriais atrenkami Darbuotojai paaukštinimui, yra susiję išimtinai tik su Darbuotojo gebėjimais ir atliekamo darbo kokybe ir asmeniniais pasiekimais profesinėje srityje ir nė vienas darbuotojas negali būti diskriminuojamas dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, amžiaus, socialinės padėties, neįgalumo, tikėjimo, lytinės orientacijos, etninės priklausomybės, pažiūrų ar įsitikinimų, religijos.

31. Metiniai ar kito periodo darbuotojų darbo rezultatų vertinimai yra atliekami vadovaujantis ir taikant vienodus kriterijus visiems Darbuotojams neatsižvelgiant į darbuotojų lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalia, etninę priklausomybę, religiją ar kitas aplinkybes, kurios nėra susijusios su Darbuotojo darbo pareigų vykdymu, profesiniais pasiekimais ar asmeniniais darbo rezultatais.

## **VII SKYRIUS DARBUOTOJŲ APSAUGA**

32. Įmonė siekia organizuoti darbą taip, kad Darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti, taip pat kad Darbuotojas nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateikia skundą dėl diskriminacijos ar dalyvauja byloje dėl diskriminacijos.

33. Visi Darbuotojai ir kandidatai į laisvas darbo vietas, kurie mano, kad jų ar kito Darbuotojo atžvilgiu yra pažeidžiamos šio Tvarkos aprašo nuostatos, turi teisę (pareigą) raštu kreiptis į Įmonės generalinį direktorių ir nurodyti asmenį, kuris galimai pažeidė šio Tvarkos aprašo nuostatas. Toks kreipimasis į Įmonės generalinį direktorių neatima Darbuotojo teisės su analogišku skundu kreiptis į Lietuvos Respublikos Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą.

34. Įmonės generalinis direktorius, gavęs Darbuotojo ar kandidato į laisvą darbo vietą skundą dėl lygių galimybių pažeidimo ar diskriminacijos, privalo nedelsiant imtis aktyvių priemonių šiam skundai ištirti arba tokį skundą perduoti Lietuvos Respublikos Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai arba kitai kompetentingai institucijai. Informacija apie tokį skundą laikoma konfidencialia ir negali būti paviešinta asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ar jo tyrimu. Jei tiriant skundą buvo nustatytas (-i) šios Tvarkos aprašo pažeidimas (-ai), tai Tvarką pažeidusiam darbuotojui (-ams) privalo būti skiriamos drausminio poveikio priemonės pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatas.

35. Įmonė galimo pažeidimo tyrimo metu bendradarbiauja su tyrimą atliekančiomis institucijomis, teikia visą turimą informaciją, kuri yra reikšminga galimam pažeidimui ištirti.

36. Bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš Darbuotoją ar kandidatą užimti laisvą darbo vietą, pateikusį skundą dėl diskriminacijos ar kitų jo lygių galimybių pažeidimo, yra draudžiamas ir yra laikomas darbo pareigų pažeidimu, už kurį gali būti taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse.

## **VIII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

37. Tvarkos aprašas suderintas su Įmonėje veikiančiomis profesinėmis sąjungomis.

38. Tvarkos aprašas peržiūrimas ir, jei reikia, atnaujinamas ne rečiau kaip vieną kartą per metus, arba pasikeitus šio Tvarkos aprašo reguliavimo srities imperatyviems teisės aktams. Tvarkos aprašas keičiamas, papildomas ar naikinamas Įmonės generalinio direktoriaus įsakymu.

39. Darbuotojai su Tvarkos aprašu yra supažindinami pasirašytinai arba elektroninėmis priemonėmis (dokumentų valdymo programos Doc Logix priemonėmis) ir privalo laikytis joje nustatytų įpareigojimų, atlikdami savo darbo funkcijas vadovautis šiame Tvarkos apraše nustatytais principais.

---