

VALSTYBINIO JAUNIMO TEATRO LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA

I SKYRIUS BENDROJI DALIS

1. Valstybinio jaunimo teatro (toliau – Teatras) lygių galimybių politika (toliau – Politika) nustato lygių galimybių principus ir jų įgyvendinimo Teatre sąlygas bei tvarką.
2. Politikos tikslas – užtikrinti visų Teatro darbuotojų ir besikreipiančių dėl įdarbinimo asmenų vienodą padėtį tiek iki, tiek po darbo sutarties sudarymo, nepaisant lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.
3. Politika taikoma saugomų diskriminacijos pagrindų, įtvirtintų Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme bei Lietuvos Respublikos darbo kodekse, atžvilgiu.
4. Politikoje vartojamos sąvokos suprantamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme, Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme, Lietuvos Respublikos neįgalųjų socialinės integracijos įstatyme bei nurodytos Politikos II skyriuje.

II SKYRIUS SĄVOKOS IR APIBRĖŽIMAI

5. Lygios galimybės – žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos. Lygios galimybės darbe reiškia vienodą požiūrį į darbuotojus nepriklausomai nuo darbuotojo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės ar religijos.
6. 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 pagrindų.
7. 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, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindų, nebent ši

veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

8. Priekabiavimas – nepageidaujamas elgesys, kuriuo siekiama įžeisti žmogaus orumą, sukurti baugią aplinką arba kuris sukelia nemalonių padarinių: įžeidžiamas orumas, sukuriamą bauginama aplinka.

9. 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.

10. Socialinė padėtis – fizinio asmens 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 finansine (ekonomine) padėtimi susiję

11. Tiesioginė diskriminacija – elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, 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:

1) įstatymų nustatytus apribojimus dėl amžiaus, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;

2) įstatymų nustatytą reikalavimą mokėti valstybinę kalbą;

3) įstatymų nustatytais atvejais draudimą dalyvauti politinėje veikloje;

4) įstatymų nustatytas dėl pilietybės taikomas skirtingas teises;

5) įstatymų nustatytas specialias priemones sveikatos apsaugos, darbo saugos, užimtumo, darbo rinkos srityje, siekiant sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes;

6) įstatymų nustatytas specialias laikinas 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;

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;

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

PAGRINDINIAI LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS PRINCIPAI

12. Teatre netoleruojamos tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos formos, taip pat nurodymas diskriminuoti dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės ar religijos.

13. Teatre taip pat netoleruojamas bet kokia forma galintis pasireikšti priekabiavimas, psichologinis smurtas, patyčios, ar naudojimasis užimama padėti.

14. Kiekvienas darbuotojas turi teisę dirbti tokioje aplinkoje, kurioje būtų skatinama pagarba kiekvieno asmens orumui.

15. Visiems darbuotojams yra suteikiamos galimybės mokytis, ugdyti savo gebėjimus ir siekti profesinės pažangos.

16. Visiems darbuotojams užtikrinamos vienodos darbo sąlygos, galimybė kelti kvalifikaciją, siekti profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, taip pat suteikiamos vienodos lengvatos neatsižvelgiant į darbuotojų lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją.

17. Visi darbuotojai privalo laikytis Politikos, kad būtų užtikrintos lygios galimybės ir išvengta diskriminacijos. Darbuotojai neturi 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, o šie neturi jų persekioti ar imtis kitų poveikio priemonių prieš tokius darbuotojus, kurie pateikia nepagrįstus kaltinimus ar įtarimus. Šios Politikos pažeidimas yra laikomas esminiu darbo pareigų pažeidimu.

18. Teatras imasi priemonių, kad neišgalėtų darbuotojams būtų sudarytos sąlygos dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos Teatro pareigos ir nesusidarys neplanuotos neproporcingos finansinės išlaidos.

19. Visi Teatro darbuotojai ir kandidatai į laisvas darbo vietas, kurie mano, kad jų lygios galimybės yra pažeidžiamos ar jie yra diskriminuojami, turi teisę kreiptis į Teatro vadovą ir nurodyti asmenį, kuris galimai pažeidžia darbuotojo teises ar jį diskriminuoja.

IV SKYRIUS

POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS, PRIIMANT Į DARBĄ IR ATLEIDŽIANT IŠ DARBO

20. Visiems asmenims suteikiamos vienodos ir sąžiningos įdarbinimo galimybės, nepriklausančios nuo rasės, lyties, tautybės, lytinės orientacijos ar kitų savybių, ir nulemtos tik išsilavinimo, darbinės kvalifikacijos, patirties, įgūdžių, sugebėjimų, dalykinių ir asmeninių savybių ir kriterijų tam tikram darbui operatyviai ir kokybiškai atlikti.

21. Už darbuotojų paiešką ir atrankas Teatre yra atsakingi struktūrinių padalinių, į kuriuos darbinami konkretūs darbuotojai, vadovai. Už įdarbinimo procesą atsakingas įstaigos administratorius.

22. Priėmimo į darbą metu siekiama atrinkti pačius tinkamiausius pareigoms darbuotojus atsižvelgiant į jų patirtį ir kvalifikaciją.

23. Bendrieji ir specialieji reikalavimai kiekvienai pareigybei nustatomi pareigybių aprašymuose.

24. Skelbimai apie laisvas pareigybes rengiami vadovaujantis teisės aktais ir taip, kad jie nebūtų suteikiantys galimybę dalyvauti atrankoje dėl laisvos pareigybės tik tam tikros lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos kandidatams.

25. Darbuotojų atranka paremta laisvomis pareigybėmis, tinkamumu ir gebėjimu atlikti darbo funkcijas.

26. Informacija, gauta iš kandidatų, siekiančių įsidarbinti Teatre gali būti siejama tik su kvalifikacija, susijusia su konkrečiai pareigybei keliamais reikalavimais.

27. Darbdavys ir darbuotojai, dalyvaujantys kandidatų atrankoje ir (ar) darbo pokalbyje, yra informuoti apie atrankos kriterijus ir reikalavimą įgyvendinti lygių galimybių politiką.

28. Visi klausimai, užduodami kandidatams į laisvas pareigybes, turi būti susiję su atrankos kriterijais. Negalima užduoti jokių klausimų apie kandidato lytį, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, neįgalumą, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą, daryti prielaidų apie kandidato vaidmenį namuose ir šeimoje, tiek, kiek tai tiesiogiai nesusiję su Lietuvos Respublikos darbo kodekse ir kituose įstatymuose numatytų garantijų taikymu darbuotojui.

29. Neįgaliems kandidatams, kurie tai nurodys kreipdamiesi dėl laisvos pareigybės, bus sudaromos atitinkamos sąlygos pokalbių metu (pvz., lengvai pasiekiamos pokalbių patalpos), kad tokiems kandidatams būtų suteikiamos lygios galimybės su kitais kandidatais.

30. Visiems darbuotojams taikomi vienodi teisės aktuose nustatyti atleidimo iš darbo pagrindai ir atleidimo iš darbo kriterijai, susiję su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų vykdymu. Priimant sprendimą dėl darbuotojo atleidimo, visiems darbuotojams atleidimo kriterijai yra taikomi vienodai neatsižvelgiant į lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją.

V SKYRIUS

LYGIŲ GALIMYBIŲ UŽTIKRINIMAS, NUSTATANT DARBO UŽMOKESTĮ IR SUDARANT SĄLYGAS KARJERAI

31. Nustatant darbo užmokestį konkrečioms darbuotojams vadovaujamosi kriterijais, susijusiais su darbuotojo kvalifikacija, darbuotojui tenkančios atsakomybės laipsniu, atliekamų darbų pobūdžiu, pasiektais rezultatais ir kitais objektyviais kriterijais, kurie gali būti nustatyti atskiruose dokumentuose. Nustatant darbo užmokestį neatsižvelgiama į darbuotojo lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją.

32. Visiems darbuotojams už tą patį ar lygiavertį darbą privalo būti mokamas toks pats atlyginimas neatsižvelgiant į darbuotojo lytį, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, negalią, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą. 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.

33. Kriterijai, kuriais vadovaujamosi atrenkant kandidatus paaukštinimui, susiję išimtinai tik su asmens gebėjimais, atliekamo darbo kokybe ir asmeniniais pasiekimais profesinėje srityje; nė vienas darbuotojas negali būti diskriminuojamas dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.

VI SKYRIUS

SKUNDAI IR JŲ TYRIMAS

34. Kiekvienas darbuotojas ir/ar kandidatas, manantis, kad buvo pažeistos jo lygios galimybės arba kad jis patyrė diskriminaciją, turi teisę pateikti skundą tiesioginiam vadovui, struktūrinio padalinio vadovui, įstaigos administratoriui arba Teatro vadovui.

35. Tiesioginis vadovas, struktūrinio padalinio vadovas, įstaigos administratorius apie praneštą atvejį nedelsiant informuoja Teatro vadovą, kuris gavęs nurodytą informaciją, nedelsiant sudaro Komisiją.

36. Teatro vadovo įsakymu Komisija sudaroma kiekvienam atvejui atskirai nagrinėti, atsižvelgiant į atvejo pobūdį, situaciją ir aplinkybes. Komisija sudaroma iš ne mažiau nei 3 narių.

37. Skundas turi atitikti šiuos bendruosius reikalavimus:

37.1. turi būti nurodytas skundą teikiančio darbuotojo vardas ir pavardė, kontaktiniai duomenys;

37.2. skundas turi būti pagrįstas įrodymais;

37.3. skunde turi būti nurodytas asmuo, kurio veiksmai yra skundžiami, konkretus skundžiamas veiksmas;

37.4. skunde turi būti suformuluotos aplinkybės, kuriomis darbuotojas grindžia savo reikalavimą;

37.5. skundas turi būti darbuotojo pasirašytas.

38. Anoniminiai skundai nenagrinėjami. Skundą galima pateikti per vieną mėnesį nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo. Skundas, pateiktas praėjus šiam terminui, nenagrinėjamas.

39. Skundai nagrinėjami remiantis gera valia, objektyvumo ir nešališkumo principais. Skundo nagrinėjimo ir tyrimo metu yra užtikrinamas skundą pateikusio darbuotojo privatumas ir konfidencialumas, garantuojama apsauga nuo persekiojimo ir priešiško elgesio.

40. Komisija ne vėliau kaip per 10 darbo dienų nuo skundo gavimo dienos priima sprendimą atsisakyti nagrinėti skundą, apie tai informuodamas pareiškėją, jeigu:

40.1. neįmanoma pradėti tyrimo dėl duomenų trūkumo arba jeigu skundo tekstas neįskaitomas, o pareiškėjas Teatro vadovo prašymu per nustatytą terminą jų nepateikia ar nepatikslinka;

40.2. skundas pateiktas praėjus šios Politikos nustatytam pateikimo terminui;

40.3. skundas tuo pačiu klausimu buvo išnagrinėtas, yra nagrinėjamas arba pagal įstatymus turi būti nagrinėjamas teisme;

40.4. dėl skundo dalyko yra priimtas procesinis sprendimas pradėti ikiteisminį tyrimą;

40.5. pakartotinai pateiktas skundas tuo pačiu klausimu jau buvo išnagrinėtas, išskyrus atvejus, kai nurodoma naujų aplinkybių ar pateikiama naujų faktų.

41. Skundas turi būti ištirtas ir pareiškėjui atsakyta per vieną mėnesį nuo skundo gavimo dienos. Dėl skunde nurodytų aplinkybių sudėtingumo, informacijos gausos, skundžiamų veiksmų tęstinio pobūdžio, būtinumo atlikti papildomą tyrimą (gauti dokumentus, paaiškinimus ir kt.) skundo tyrimo terminas gali būti pratęsiamas iki 3 mėnesių apie tai raštu informuojant pareiškėją.

42. Esant būtinybei, darbuotojas, dėl kurio pateiktas skundas, gali būti nušalintas nuo pareigų iki 30 kalendorinių dienų, arba, jam sutikus, perkeltas į kitą darbą. Nustačius, jog skundas pagrįstas, pažeidėjui, atsižvelgiant į pažeidimo sunkumą, gali būti taikomos šios sankcijos: įspėjimas; darbo sutarties nutraukimas.

43. Baigus tirti skundą, Komisija surašo tyrimo aktą, kuriame nurodomos tyrimo metu nustatytos aplinkybės, jų teisinis įvertinimas ir pasiūlymai. Tyrimo aktą pasirašo visi Komisijos nariai ir jį patvirtina Teatro vadovas. Patvirtinto tyrimo akto kopija pateikiama darbuotojui, o originalą saugo įstaigos administratorius.

44. Teatro vadovas privalo imtis priemonių tyrimo akte nurodytoms rekomendacijoms įgyvendinti.

45. Tyrimo akte gali būti rekomenduojama:

45.1. perduoti tyrimo medžiagą ikiteisminio tyrimo įstaigai, jeigu nustatomi galimi nusikalstamos veikos požymiai;

45.2. inicijuoti darbo pareigų pažeidimo tyrimą;

45.3. kreiptis į atitinkamą darbuotoją ir/arba jo tiesioginį vadovą ir nurodyti nutraukti lygias galimybes pažeidžiančius veiksmus (neveikimą) ir/arba diskriminaciją;

45.4. pripažinti skundą nepagrįstu, jeigu nepasitvirtino jame nurodyti pažeidimai.

VII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

46. Politika gali būti keičiama, iškilus būtinybei ar pasikeitus teisės aktų reikalavimams.

47. Darbuotojai su šia Politika yra supažindinami elektroninėmis priemonėmis, individualiai arba ją paskelbiant Teatro skelbimų lentoje ir privalo laikytis joje nustatytų įpareigojimų bei atlikdami savo darbo funkcijas vadovautis šioje politikoje nustatytais reikalavimais.

48. Darbuotojų ir siekiančių įsidarbinti Teatre asmenų asmens duomenys diskriminacijos tyrimo ir teisės aktuose numatytų veiksmų atlikimo tikslais, vadovaujantis 2016 m. balandžio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentu (ES) 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas) ir kitais teisės aktais, reglamentuojančiais asmens duomenų apsaugą ir tvarkymą. Politikoje nurodyti dokumentai ar kiti pateikti dokumentai, pagrindžiantys pranešime dėl diskriminacijos ar lygių galimybių pažeidimo nurodytas aplinkybes, saugomi Lietuvos Respublikos dokumentų ir archyvų įstatymo nustatyta tvarka Lietuvos vyriausiojo archyvaro nustatytais terminais.
