PATVIRTINTA
UAB „Lantelis“ direktoriaus
2026 m. lapkričio 03 d. Įsakymu Nr. V-104

LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA

I. Bendrosios nuostatos

1. UAB „Lantelis“ (toliau – Bendrovė) lygių galimybių politika (toliau – Politika) nustato, kaip Bendrovė užtikrina lygias galimybes ir draudžia diskriminaciją darbo santykiuose.
2. Politika parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 26 straipsniu, Lygių galimybių įstatymu ir Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu.
3. Politika taikoma visiems Bendrovės darbuotojams, vadovams ir kandidatams į darbo vietas, taip pat praktikantams ir pagal kitas sutartis Bendrovei paslaugas teikiantiems asmenims, kiek tai susiję su jų darbo aplinka.
4. Politikos tikslas – sukurti darbo aplinką, kurioje kiekvienas asmuo vertinamas pagal kvalifikaciją, kompetenciją ir darbo rezultatus, o ne pagal su darbu nesusijusius požymius.

II. Sąvokos

5. Diskriminacija – tiesioginis ar netiesioginis skirtingas elgesys su asmeniu dėl Politikos 11 punkte nurodytų požymių, taip pat nurodymas diskriminuoti.
6. Tiesioginė diskriminacija – kai su asmeniu elgiamasi palankiau ar nepalankiau nei su kitu asmeniu panašioje situacijoje dėl jo požymio.
7. Netiesioginė diskriminacija – kai iš pažiūros neutrali nuostata, kriterijus ar praktika tam tikrų požymių turintiems asmenims sukuria nepalankesnę padėtį, nebent ji objektyviai pagrindžiama teisėtu tikslu.
8. Priekabiavimas – nepageidaujamas elgesys dėl asmens požymio, kuriuo siekiama įžeisti asmens orumą arba sukurti bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką, arba kuris taip veikia.
9. Seksualinis priekabiavimas – nepageidaujamas žodinis, nežodinis ar fizinis seksualinio pobūdžio elgesys, žeminantis asmens orumą.
10. Psichologinis smurtas (mobingas) – pasikartojantis žeminantis, įbauginantis ar ignoruojantis elgesys, kenkiantis darbuotojo orumui, sveikatai ar darbo rezultatams.

II. Diskriminacijos draudimas ir lygių galimybių principai

11. Bendrovėje draudžiama diskriminacija dėl lyties, lytinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, negalios, etninės priklausomybės, religijos, ketinimo turėti vaikų, santuokinės ir šeimos padėties, narystės politinėje partijoje, profesinėje sąjungoje ar asociacijoje, sveikatos būklės, genetinių savybių ir kitų su darbo funkcijomis nesusijusių aplinkybių.
12. Bendrovėje netoleruojamas priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, psichologinis smurtas ir nurodymas diskriminuoti.
13. Bendrovė vadovaujasi šiais principais:
    1. vienodi kriterijai ir sąlygos taikomi visiems kandidatams ir darbuotojams;
    2. sprendimai dėl darbo santykių priimami remiantis objektyviais, su darbu susijusiais kriterijais;
    3. už tą patį ar vienodos vertės darbą mokamas vienodas darbo užmokestis;
    4. darbuotojai, pranešę apie diskriminaciją ar dalyvavę ją tiriant, apsaugomi nuo nepalankaus elgesio.
14. Diskriminacija nelaikomi atvejai, nurodyti Lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 2 dalyje, pavyzdžiui, kai tam tikras požymis yra esminis ir lemiamas profesinis reikalavimas, o tikslas teisėtas ir reikalavimas proporcingas.

IV. Lygių galimybių įgyvendinimo priemonės

15. Darbuotojų atranka:
    1. darbo skelbimuose nurodomi tik su pareigomis susiję reikalavimai, be nuorodų į lytį, amžių ar kitus 11 punkte nurodytus požymius;
    2. pokalbiuose kandidatų neklausiama apie šeimos padėtį, ketinimą turėti vaikų, sveikatos būklę ar įsitikinimus, jei tai nesusiję su darbo funkcijomis;
    3. kandidatai vertinami pagal iš anksto nustatytus kriterijus.
16. Darbo sąlygos: visiems darbuotojams sudaromos vienodos darbo sąlygos; esant galimybei, darbo vieta pritaikoma neįgaliesiems, o darbuotojams, auginantiems vaikus ar slaugantiems artimuosius, sudaromos sąlygos derinti darbą ir šeimos įsipareigojimus.
17. Darbo užmokestis: darbo užmokestis nustatomas pagal Bendrovės darbo apmokėjimo sistemą ir objektyvius kriterijus, neatsižvelgiant į 11 punkte nurodytus požymius.
18. Mokymai ir karjera: visi darbuotojai turi vienodas galimybes kelti kvalifikaciją, dalyvauti mokymuose ir siekti karjeros; paaukštinimo sprendimai grindžiami kompetencija ir darbo rezultatais.

19. Vertinimas ir atleidimas: darbo rezultatai vertinami pagal vienodus kriterijus; darbo sutarties nutraukimas negali būti grindžiamas 11 punkte nurodytais požymiais.
20. Informavimas: su Politika supažindinami visi darbuotojai, o naujai priimami darbuotojai – pradėdami dirbti.

V. Pranešimų teikimas ir nagrinėjimas

21. Darbuotojas ar kandidatas, manantis, kad buvo diskriminuojamas ar patyrė priekabiavimą, gali pateikti rašytinį pranešimą Personalo skyriui, el. paštu personalas@lantel.lt arba tiesioginiam vadovui. Jei pranešimas susijęs su tiesioginiu vadovu ar Personalo skyriumi, jis teikiamas Bendrovės vadovui.
22. Pranešime nurodomos aplinkybės, data, dalyvavę asmenys ir, jei yra, įrodymai.
23. Pranešimas išnagrinėjamas ne vėliau kaip per 20 darbo dienų nuo jo gavimo. Prireikus Bendrovės vadovo įsakymu sudaroma tyrimo komisija.
24. Nagrinėjant užtikrinamas konfidencialumas, neišankstinis vertinimas ir galimybė visiems susijusiems asmenims pateikti paaiškinimus.
25. Apie nagrinėjimo rezultatus ir priimtą sprendimą pranešėjas informuojamas raštu.
26. Pranešęs asmuo taip pat turi teisę kreiptis į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą, Valstybinę darbo inspekciją ar darbo ginčų komisiją.

VI. Atsakomybė, stebėsena ir baigiamosios nuostatos

27. Darbuotojams, pažeidusiems Politiką, taikoma Darbo kodekse nustatyta atsakomybė, įskaitant darbo sutarties nutraukimą dėl šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo.
28. Politikos įgyvendinimą koordinuoja ir stebėseną vykdo Personalo skyrius.
29. Bendrovė ne rečiau kaip kartą per metus įvertina Politikos įgyvendinimą ir prireikus ją atnaujina.
30. Politika tvirtinama, keičiama ir pripažįstama netekusia galios Bendrovės vadovo įsakymu.
31. Politika skelbiama Bendrovės darbuotojams prieinamu būdu: DASATA platformoje.
32. Darbuotojai patvirtina supažindinimą el. būdu.
33. Politika įsigalioja nuo įsakymo pasirašymo dienos