

PATVIRTINTA
Akcinės bendrovės Lietuvos pašto valdybos
2022 m. vasario 9 d. nutarimu Nr. 3-12

AKCINĖS BENDROVĖS LIETUVOS PAŠTO LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Akcinė bendrovė Lietuvos paštas (toliau – Bendrovė) – didžiausia pašto paslaugas teikianti bendrovė šalyje. Bendrovės veikla ypač svarbi visuomenei, nes užtikrina universaliosios pašto paslaugos teikimą Lietuvos Respublikoje ir periodinių leidinių pristatymą kaimo gyvenamųjų vietovių prenumeratoriams. Pašto paslaugos teikimo teisiniai pagrindai, pašto paslaugų teikėjų ir naudotojų santykiai, teisės ir pareigos, atsakomybė ir žalos atlyginimas nustatyti Lietuvos Respublikos pašto įstatyme.

2. Bendrovė vykdo savo veiklą pagal aukščiausius skaidrumo, valdysenos, etikos ir socialinės ir aplinkos apsaugos atsakomybės standartus.

3. Bendrovė, teikdama paslaugas, siekia užtikrinti visuomenės poreikius, didinti veiklos efektyvumą bei prisidėti prie visuomenės gerovės. Bendrovės paslaugos teikiamos atsakingai, įvertinant suinteresuotųjų šalių lūkesčius bei interesus, diegiant korupcijos prevencijos priemones bei gerinant verslo klimatą. Bendrovė, remdamasi gerosiomis praktikomis ir tarptautinių organizacijų patirtimi, tobulina savo verslo praktiką, diegia šiuolaikišką žmogiškųjų išteklių vadybos sistemą, gerina darbo sąlygas, taiko gamtos išteklius tausojančias technologijas, automatizuoja ir skaitmenizuoja savo veiklos procesus.

4. Akcinės bendrovės Lietuvos pašto lygių galimybių politikos (toliau – Politikos) tikslas yra nustatyti lygių galimybių įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principus, pagrindines šių principų įgyvendinimo priemones.

5. Politika taikoma visiems Bendrovės darbuotojams.

II. SĄVOKOS

6. Politikoje naudojamos sąvokos:

6.1. **Diskriminacija** – tai tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, šeimyninės ir socialinės padėties, tikėjimo, politinių įsitikinimų ar pažiūrų, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, taip pat seksualinis priekabiavimas dėl lyties.

6.2. **Kompetentingas subjektas** – Bendrovės Saugos ir prevencijos departamento įgaliotas (-i) darbuotojas (-ai), kuris (-ie) priima, vertina, pagal kompetenciją tiria ir Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai perduoda Lyčių galimybių įstatymo reikalavimus atitinkančią, pasitikėjimo linija gautą informaciją apie pažeidimą.

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

6.4. **Lygių galimybių pažeidimas** – tai tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, nurodymas diskriminuoti, priekabiavimas.

6.5. **Nurodymas diskriminuoti** – nurodymas darbuotojui elgtis mažiau palankiai su kitu darbuotoju arba kandidatu dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, šeimyninės ir/ar socialinės padėties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, tikėjimo, politinių įsitikinimų ar pažiūrų, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje arba ketinimo turėti vaiką (vaikų).

6.6. **Priekabiavimas** – tai nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, šeimyninės ir/ar socialinės padėties, tikėjimo, politinių įsitikinimų ar pažiūrų, narystės politinėse partijose ar asociacijose, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės,

religijos pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

6.7. **Pasitikėjimo linija** – informacijos apie pažeidimus Bendrovėje vidinis teikimo kanalas.

6.8. **Psichologinis smurtas** – priešiškas, žeminantis, agresyvus elgesys darbuotojo ar darbuotojų grupės atžvilgiu.

6.9. **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.

6.10. **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 veiksniai.

III. PAGRINDINIAI LYGIŲ GALIMYBIŲ PRINCIPAI

7. Bendrovė kuria vertybėmis grįstą organizacinę kultūrą ir pasisako už lygias darbuotojų teises bei vienodas galimybes darbe neatsižvelgiant į lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, amžių, lytinę orientaciją, negalią, sveikatos būklę, etninę priklausomybę, religiją, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, ketinimą turėti vaiką ar kitus įstatymuose numatytus pagrindus.

8. Bendrovėje netoleruojamas bet kokia forma galintis pasireikšti priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, psichologinis smurtas, patyčios, diskriminacija ar nurodymas diskriminuoti, naudojimas užimama padėtimi.

9. Bendrovė prisideda prie Jungtinių Tautų darnaus vystymosi darbotvarkėje iki 2030 metų numatytų su žmogaus teisėmis ir lygiomis galimybėmis susijusių tikslų įgyvendinimo.

10. Bendrovė laikosi nacionaliniuose įstatymuose apibrėžtų įsipareigojimų dėl lygių galimybių užtikrinimo.

IV. LYGIŲ GALIMYBIŲ UŽTIKRINIMAS

11. Vykdam darbuotojų atranką, kandidatams yra taikomi vienodi atrankos kriterijai ir sąlygos, išskyrus atvejus, kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių 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. Draudžiama kandidatų diskriminacija dėl jų lyties, amžiaus, tautybės, negalios ar kito įstatymų saugomo asmens tapatybės bruožo.

12. Darbo paieškos skelbimuose nurodomi reikalavimai bei darbo pokalbio metu užduodami klausimai, susiję tik su darbo funkcijai atlikti reikalingomis kompetencijomis, patirtimi ir gebėjimais.

13. Apie laisvas darbo vietas Bendrovėje skelbiama viešai – per specializuotus paieškos portalus, Bendrovės socialines paskyras, kitus informacinius kanalus.

14. Draudžiamas bet kokia forma galintis pasireikšti priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, psichologinis smurtas, patyčios, naudojimas užimama padėtimi, nurodymai diskriminuoti kitus darbuotojus.

15. Sprendimai, susiję su kompetencijų ugdymu, apmokėjimu už darbą, ar kitomis išmokomis, paaukštinimu pareigose bei darbo sąlygomis priimami atsižvelgiant į objektyvius kriterijus ir veiksnius be diskriminacijos.

16. Nustatant darbo užmokestį darbuotojams vadovaujamosi kriterijais, susijusiais su darbuotojo kvalifikacija, atliekamų darbų pobūdžiu, tenkančios atsakomybės laipsniu, pasiektais rezultatais ir kitais objektyviais kriterijais.

17. Atliekant darbuotojų darbo vertinimą, naudojami vienodi darbo vertinimo kriterijai, susiję su darbuotojo atsakomybėmis, kompetencijomis ir pasiektais rezultatais.

18. Visiems Bendrovės darbuotojams sudaromos vienodos galimybės kelti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, dalyvauti mokymo programose.

19. Darbuotojams taikomi vienodi atleidimo iš darbo kriterijai, susiję su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų vykdymu ar kitomis teisės aktuose nustatytomis aplinkybėmis.

20. Bendrovė imasi priemonių, užtikrinančių, kad žmonėms su negalia būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, mokytis, dirbti ir siekti karjeros.

21. Bendrovė planuoja darbuotojų įvairovės skatinimo veiksmus ir vertina jų efektyvumą.

22. Darbuotojams ir kandidatams į laisvas darbo vietas suteikiama galimybė pranešti apie galimus Lygių galimybių politikos pažeidimus jų anonimiškumą užtikrinančiais kanalais. Bendrovės darbuotojai privalo netoleruoti diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, psichologinio smurto ir apie juos pranešti atsakingiems asmenims arba pasitikėjimo linija.

V. LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS

23. Už šios Politikos rengimą ir įgyvendinimą įtraukiant kitus Bendrovės padalinius pagal kompetenciją yra atsakingas Bendrovės Organizacijos vystymo departamentas.

24. Bendrovės struktūrinių padalinių vadovai atsakingi už jiems pavaldžių darbuotojų supažindinimą su šia Politika bei lygių galimybių principų taikymą savo padalinio veikloje.

25. Vieną kartą per metus valdybai pristatoma situacija, atlikti ir planuojami pokyčiai susiję su šios Politikos įgyvendinimu.

26. Šios Politikos nuostatų pažeidimas gali būti laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu. Darbuotojas, pažeidęs Politikos nuostatas, gali būti atleidžiamas iš pareigų dėl darbuotojo kaltės LR Darbo kodekso nustatyta tvarka.

VI. PRANEŠIMAI APIE PAŽEIDIMUS IR JŲ NAGRINĖJIMO TVARKA

27. Darbuotojai arba kandidatai į laisvas darbo vietas, kurie mano, kad jiems nebuvo užtikrintos lygios galimybės arba jie buvo diskriminuojami, turi teisę pateikti pranešimą dėl galimo Lygių galimybių ir įvairovės pažeidimo tiesiogiai Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai arba kitai kompetentingai institucijai.

28. Apie šios Politikos pažeidimus galima pranešti Bendrovės pasitikėjimo linija – elektroniniu paštu pranesk@post.lt, telefonu +370 5 2157676, kreipiantis į Saugos ir prevencijos departamento atsakingą darbuotoją ne vėliau kaip per 1 (vieną) mėnesį nuo pažeidimo įvykdymo ar paaiškėjimo dienos.

29. Teikiant pranešimą dėl galimo Lygių galimybių ir įvairovės pažeidimo Bendrovei, pranešime būtina nurodyti informaciją apie darbuotoją, kuris galimai įvykdė Lygių galimybių ir įvairovės pažeidimą vardą, pavardę, pareigos ir pažeidimo aplinkybes, kurios sudarė sąlygas galimam lygių galimybių pažeidimui.

30. Gauta informacija apie pažeidimus, atsižvelgiant į jų turinį, yra nagrinėjama Bendrovėje nustatyta tvarka. Jei gauta informacija apie pažeidimą yra susijusi su kompetentingu subjektu, ji nagrinėjimui perduodama Bendrovės generaliniam direktoriui ar jo įgaliotam asmeniui. Esant požymių ar paaiškėjus, kad galimai padarytas administracinis nusižengimas ar nusikaltimas, gauta informacija visais atvejais nedelsiant perduodama nagrinėti kompetentingoms institucijoms.

31. Bendrovė užtikrina pranešėjo anonimiškumą ar asmens, pateikusio informaciją apie pažeidimą, konfidencialumą ir užtikrina, kad imsis priemonių, kad pranešimą pateikęs asmuo nebūtų persekiojimas, būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių.

32. Bet koks priešiškas elgesys ar psichologinis smurtas prieš darbuotoją ar kandidatą į laisvą darbo vietą, kuris pateikė skundą dėl lygių galimybių pažeidimo, yra draudžiamas ir yra laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

VII. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

33. Politika tvirtinama ir keičiama Bendrovės valdybos nutarimu.

34. Politikos nuostatų įgyvendinimas detalizuojamas kituose Bendrovės dokumentuose, kuriuos rengia ir tvirtina Bendrovės struktūriniai padaliniai savo kompetencijų ribose.

35. Politika yra peržiūrima ir atnaujinama pagal poreikį, bet ne rečiau nei kas dvejus metus

36. Prieš priimant sprendimą dėl Politikos tvirtinimo ar jos pakeitimo, Politika ir (ar) jos pakeitimai yra derinami su Darbo taryba.

37. Ši Politika yra vieša ir skelbiama Bendrovės interneto tinklalapyje.