

PATVIRTINTA
Uždarnosios akcinės bendrovės
Telšių butų ūkio direktoriaus
2026 m. balandžio 16 d. įsakymu Nr. V-43

UŽDAROSIOS AKCINĖS BENDROVĖS TELŠIŲ BUTŲ ŪKIS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA IR JOS ĮGYVENDINIMO TVARKA

I. ĮVADAS

1. Uždaroji akcinė bendrovė Telšių butų ūkis, kodas 180102018, buveinės adresas Plungės g. 29, Telšiai (toliau - Bendrovė), Lygių galimybių politika ir jos įgyvendinimo tvarka (toliau – Tvarka) nustato lygių galimybių Bendrovėje principus ir jų įgyvendinimo sąlygas bei tvarką.
2. Šios Tvarkos paskirtis – užtikrinti, kad Bendrovėje būtų įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principai.
3. Tvarka parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu (toliau - Įstatymas), Lietuvos Respublikos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu, bei kitais teisės aktais.
4. Už tinkamą šios Tvarkos įgyvendinimą yra atsakingas Bendrovės vadovas.

II. PAGRINDINĖS ŠIOS TVARKOS SĄVOKOS

6. **Diskriminacija** – tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu.
7. **Lygios galimybės** – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.
8. **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, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, nebent ši veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.
9. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, 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.

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.
11. **Tiesioginė diskriminacija** – elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, 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:
- 11.1. įstatymų nustatytus apribojimus dėl amžiaus, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;
 - 11.2. įstatymų nustatytą reikalavimą mokėti valstybinę kalbą;
 - 11.3. įstatymų nustatytais atvejais draudimą dalyvauti politinėje veikloje;
 - 11.4. įstatymų nustatytas dėl pilietybės taikomas skirtingas teises;
 - 11.5. įstatymų nustatytas specialias priemones sveikatos apsaugos, darbuotojų saugos, užimtumo, darbo rinkos srityje, siekiant sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes;
 - 11.6. įstatymų nustatytas specialias laikinas priemones, taikomas 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;
 - 11.7. 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;
 - 11.8. 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;
 - 11.9. atskirų sporto varžybų neįgaliesiems rengimą.
12. Nurodymas diskriminuoti asmenį lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu laikomas diskriminacija, apibrėžtas šios Tvarkos 8 ir 11 punktuose.
13. Šioje Tvarkeje naudojamos kitos sąvokos atitinka Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme ir kituose įstatymuose nustatytas sąvokas.

III. BENDROSIOS NUOSTATOS

14. Bendrovėje įgyvendina lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus. Tai reiškia, kad esant bet kokių Bendrovės santykių su darbuotojais tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindu, dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, ar kitais įstatymuose nustatytais pagrindais yra draudžiami.
15. Įgyvendindama lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus, Bendrovė, neatsižvelgdama į lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją, savo veiklą organizuoja užtikrindama, kad:

- 15.1. priimant į darbą ar perkeltiant į aukštesnes pareigas būtų taikomi vienodi atrankos kriterijai ir sąlygos, išskyrus šios Tvarkos 11.7. punkte nustatytą atvejį, bei kitus Įstatymo ir kitų įstatymų nustatytus atvejus;
 - 15.2. būtų sudarytos vienodos darbo sąlygos, galimybės kelti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, taip pat teikiamos vienodos lengvatos;
 - 15.3. būtų naudojami vienodi darbo vertinimo kriterijai;
 - 15.4. būtų naudojami vienodi atleidimo iš darbo kriterijai;
 - 15.5. už tokį patį ar vienodos vertės darbą būtų mokamas vienodas darbo užmokestis;
 - 15.6. būtų imamasi priemonių, jog darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti;
 - 15.7. siekiantis įsidarbinti asmuo, darbuotojas, nepatirtų priekabiavimo ir seksualinio priekabiavimo;
 - 15.8. būtų imamasi priemonių, kad darbuotojas, pateikęs skundą dėl diskriminacijos ar dalyvaujantis byloje dėl diskriminacijos, jų atstovas ar asmuo, liudijantys ir teikiantys paaiškinimus dėl diskriminacijos, nebūtų persekiojami ir būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių;
 - 15.9. būtų imamasi tinkamų priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos Bendrovės pareigos.
16. Bendrovė organizuoja darbą taip, kad jos darbuotojų kolektyve būtų atstovaujamos visos visuomenės grupės ir kiekvienas darbuotojas jaustųsi gerbiamas bei galėtų visiškai panaudoti savo gebėjimus.
 17. Bendrovė organizuodama savo veiklą kuria tokią aplinką, kurioje būtų pripažįstami ir vertinami visų jos darbuotojų individualūs skirtumai ir jų indėlis. Kiekvienas darbuotojas turi teisę dirbti tokioje aplinkoje, kurioje būtų skatinama pagarba kiekvieno asmens orumui.
 18. Visiems darbuotojams yra suteikiamos galimybės mokytis, ugdyti savo gebėjimus ir siekti profesinės pažangos.
 19. Visi Bendrovės darbuotojai privalo laikytis šios Tvarkos nuostatų.
 20. Priimamas į darbą Bendrovėje darbuotojas yra supažindinamas su šia Tvarka pasirašytinai arba elektroninėmis priemonėmis.
 21. Šios Tvarkos pažeidimas bus laikomas darbo pareigų pažeidimu. Už tokius pažeidimus bus taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse (toliau – Darbo kodeksas).

IV. NAUJŲ DARBUOTOJŲ PRIĖMIMAS IR JAU ESAMŲ DARBUOTOJŲ ATLEIDIMAS

22. Bendrovė pritaria darbuotojų įvairovei ir siekia užtikrinti, kad su visais joje siekiančiais dirbti pretendентаis būtų elgiamasi sąžiningai ir kad jie į darbą būtų priimami tik remiantis savo sugebėjimais ir kvalifikacija.
23. Darbo sutarties šalys, iki sudarydamos darbo sutartį, taip pat ir tada, kai darbo sutartis nesudaryta, turi laikytis lyčių lygybės, nediskriminavimo kitais pagrindais, sąžiningumo, sutarčiai sudaryti ir vykdyti reikalingos informacijos suteikimo ir konfidencialios informacijos išsaugojimo pareigų. Draudžiama iš darbuotojo reikalauti informacijos, kuri nėra susijusi su jo sveikatos būkle, kvalifikacija ar kitomis aplinkybėmis, nesusijusiomis su tiesioginiu darbo funkcijos atlikimu.

24. Apie laisvas darbo vietas Bendrovėje yra informuojami Bendrovės darbuotojai. Bendrovės darbo skelbimai yra publikuojami Bendrovės internetiniame tinklalapyje <http://www.tbukis.lt>. Bendrovės darbo skelbimai taip pat gali būti publikuojami darbo skelbimų internetiniuose portaluose. Skelbimuose priimti į darbą draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, išskyrus šios Tvarkos 11.7. punkte nustatytą atvejį ir Įstatyme ir kituose įstatymuose nustatytus atvejus.
25. Priėmimo į darbą metu turi būti atrinkti tik patys tinkamiausi atitinkamoms pareigoms darbuotojai, atsižvelgiant į jų patirtį ir kvalifikaciją. Atrenkant darbuotoją pagrindinis dėmesys yra skiriamas sugebėjimui gerai atlikti darbą.
26. Darbuotojai, atsakingi už kandidatų atranką, darbo pokalbių organizavimą, yra aiškiai informuoti apie atrankos kriterijus ir reikalavimą įgyvendinti šią Tvarką. Esant galimybei, bent du Bendrovės personalo atrankos darbuotojai dalyvauja pokalbyje su kandidatu.
27. Visi klausimai, užduodami kandidatams į laisvas darbo vietas, yra susiję su atrankos kriterijais. Pokalbyje dalyvaujantys personalo darbuotojai negali užduoti jokių klausimų apie kandidato lytį, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, įgalumą, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą, daryti prielaidų apie kandidato vaidmenį namuose ir šeimoje, tiek, kiek tai tiesiogiai nesusiję su Darbo kodekse numatytų garantijų taikymu darbuotojui.
28. Draudžiama reikalauti iš darbo ieškančių asmenų informacijos apie jų šeimines padėtį, amžių (išskyrus Lietuvos Respublikos Vyrų ir moterų lygių galimybių įstatyme numatytus atvejus), privatų gyvenimą ar šeimos planus.
29. Neįgaliems kandidatams, kurie tai nurodys kreipdamiesi dėl laisvos darbo vietos, bus sudaromos atitinkamos sąlygos pokalbių metu (pvz., lengvai pasiekiami pokalbių kambariai ar ženklų kalba kalbančio vertėjo pagalba), kad tokiems kandidatams būtų suteikiamos lygios galimybės su kitais kandidatais.
30. Darbuotojai Bendrovėje atleidžiami įstatymų nustatyta tvarka. Priimant sprendimą dėl darbuotojo atleidimo iš darbo Bendrovėje, visiems Bendrovės darbuotojams taikomi vienodi atleidimo kriterijai, neatsižvelgiant į lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negaliją, etninę priklausomybę, religiją.

V. DARBUOTOJŲ ŠVIETIMAS

31. Bendrovė, atsižvelgdama į strateginius tikslus ir (arba) finansines galimybes, organizuoja darbuotojų mokymus, kurie:
 - 31.1. Gerins darbuotojų supratimą apie diskriminacijos ir išankstinių nuostatų, susijusių su lytimi, rase, tautybe, kalba, kilme, socialine padėtimi, tikėjimu, įsitikinimais ar pažiūromis, amžiumi, lytine orientacija, negalia, etnine priklausomybe, religija, paplitimą ir kenksmingumą;
 - 31.2. Supažindins darbuotojus su diskriminacijos tiesiogine ir netiesiogine prigimtimi ir sąlygomis, kada ji gali atsirasti ir kaip jos galima išvengti;
 - 31.3. Supažindins darbuotojus su galiojančiais teisės aktais bei jų taikymu lygių galimybių srityje;
 - 31.4. Padės vadovams ir darbuotojams elgtis taip, kad būtų išvengta šios Tvarkos ir teisės aktų pažeidimų, taip pat suteiks žinių konfliktų sprendimo srityje.

VI. DARBO UŽMOKESČIO NUSTATYMAS IR DARBO SUTARTIES KEITIMAS

32. Bendrovės darbo apmokėjimo sąlygos nustatomos teisės aktų nustatyta tvarka.
33. Nustatant ir mokant darbuotojams darbo užmokestį Bendrovėje privaloma išvengti bet kokio diskriminavimo lyties ir kitais pagrindais. Vyrams ir moterims už tokį patį ar lygiavertį darbą mokamas vienodas darbo užmokestis. 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.
34. Darbuotojo darbo užmokestis be diskriminavimo reiškia nediskriminacinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius pinigais arba natūra, kuriuos darbuotojas tiesiogiai ar netiesiogiai gauna iš Bendrovės (darbdavio) už savo darbą.
35. Nustatant darbo užmokestį konkreitiems darbuotojams Bendrovėje yra vadovujamasi išimtinai objektyviais kriterijais, susijusiais su darbuotojo kvalifikacija, darbuotojui tenkančios atsakomybės laipsniu, atliekamų darbų pobūdžiu, pasiektais rezultatais ir kitais objektyviais kriterijais. Nustatant darbo užmokestį draudžiama atsižvelgti į darbuotojo lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją.
36. Darbo sutartis su Bendrovės darbuotojais keičiama teisės aktų nustatyta tvarka. Keičiant darbo sutartį privaloma išvengti bet kokio diskriminavimo lyties ir kitais pagrindais.
37. Kriterijai, kuriais yra vadovujamasi atrenkant kandidatus paaukštinimui, yra susiję išimtinai tik su asmens gebėjimais ir atliekamo darbo kokybe bei asmeniniais pasiekimais profesinėje srityje ir nė vienas darbuotojas negali būti ir nėra diskriminuojamas dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.
38. Metinis 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, negalią, etninę priklausomybę, religiją ar kitas aplinkybes, kurios nėra susijusios su darbuotojo profesija, darbo pareigų vykdymu, profesiniais pasiekimais ar asmeniniais darbo rezultatais.

VII. DARBUOTOJŲ APSAUGA

39. Bendrovės darbuotojas, manantis, kad buvo pažeistos jo lygios galimybės, turi teisę kreiptis į lygių galimybių kontrolierių. Kreipimasis į lygių galimybių kontrolierių neapriboja galimybės ginti savo teises teisme.
40. Kiekvienas darbuotojas turi teisę pateikti lygių galimybių kontrolieriui skundą dėl lygių galimybių pažeidimo. Skundai teikiami raštu. Skundo reikalavimai nustatyti Įstatyme. Skundą galima pateikti per 3 mėnesius nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo. Skundas, pateiktas praėjus šiam terminui, nenagrinėjamas, jeigu lygių galimybių kontrolierius nenusprendžia kitaip.
41. Bendrovės darbuotojas ir (arba) kandidatas į laisvą darbo vietą Bendrovėje, kuris mano, kad buvo pažeistos jo lygios galimybės ar jie yra diskriminuojami, taip pat turi teisę kreiptis į Bendrovės vadovą ir nurodyti asmenį, kuris galimai pažeidžia darbuotojo teises ar jį diskriminuoja.

42. Bendrovė, gavusi darbuotojo ar kandidato į laisvą darbo vietą Bendrovėje skundą dėl lygių galimybių pažeidimo ar diskriminacijos, tokį skundą nedelsdama perduoda nagrinėti lygių galimybių kontrolieriui ar kitai kompetentingai institucijai. Informacija apie tokį skundą yra laikoma konfidencialia ir negali būti paviešinta asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ar jo tyrimu.
43. Bendrovė galimo pažeidimo tyrimo metu bendradarbiauja su tyrimą atliekančiomis institucijomis, įstatymų nustatyta tvarka teikia informaciją, kuri yra reikšminga galimam pažeidimui iširti.
44. 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 Darbo kodekse.

VIII. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

45. Ši Tvarka įsigalioja nuo jos patvirtinimo datos.
 46. Ši Tvarka periodiškai peržiūrima ir atnaujinama (jeigu reikia) ne rečiau kaip kartą per metus arba pasikeitus šios Tvarkos reguliavimo srities imperatyviems teisės aktams.
 47. Darbuotojai su šia Tvarka yra supažindinami pasirašytinai arba elektroninėmis priemonėmis, ir privalo laikytis joje nustatytų įpareigojimų bei atlikdami savo darbo funkcijas vadovautis šioje Tvarkoje nustatytais principais.
 48. Bendrovė turi teisę iš dalies arba visiškai pakeisti šią Tvarką. Su pakeitimais darbuotojai ir kiti atsakingi asmenys yra supažindinami pasirašytinai arba elektroninėmis priemonėmis.
-