

PATVIRTINTA

Jaunimo reikalų agentūros direktoriaus
2023 m. balandžio 20 d. įsakymu Nr. 2V-115(1.4E)
(Jaunimo reikalų agentūros direktoriaus
2025 m. birželio 4 d. įsakymo Nr. 2V-165(1.4E)
redakcija)

JAUNIMO REIKALŲ AGENTŪROS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Jaunimo reikalų agentūros lygių galimybių politika (toliau – Politika) reglamentuoja nediskriminavimo skatinimo, lygių galimybių ir lyčių lygybės principų taikymą Jaunimo reikalų agentūroje (toliau – Agentūra), pranešimų apie diskriminaciją ir lygių galimybių pažeidimus teikimo ir nagrinėjimo tvarką, apie diskriminaciją ir lygių galimybių pažeidimus pranešusių asmenų apsaugos ir pagalbos jiems priemones.

2. Politika taikoma Agentūroje dirbantiems valstybės tarnautojams, Agentūros darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis ir gaunantiems darbo užmokestį iš valstybės biudžeto bei valstybės pinigų fondų (toliau kartu – darbuotojai), taip pat asmenims, siekiantiems įsidarbinti Agentūroje, kai konkursą ar atranką (toliau kartu – atranka) organizuoja ir vykdo Agentūra.

3. Politika taikoma saugomų diskriminacijos pagrindų, įtvirtintų Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme bei Lietuvos Respublikos darbo kodekse, atžvilgiu.

4. Politikoje vartojamos sąvokos:

4.1. 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.

4.2. 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.

4.3. 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:

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

4.3.2. įstatymų nustatytą reikalavimą mokėti valstybinę kalbą;

4.3.3. įstatymų nustatytais atvejais draudimą dalyvauti politinėje veikloje;

4.3.4. įstatymų nustatytas dėl pilietybės taikomas skirtingas teises;

4.3.5. 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;

4.3.6. 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;

4.3.7. 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;

4.3.8. 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;

4.3.9. atskirų sporto varžybų neįgaliesiems rengimą;

4.3.10. lengvatų teikimą amžiaus, negalios bei socialinės padėties pagrindu, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

4.4. Kitos 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 neįgaliųjų socialinės integracijos įstatyme.

II SKYRIUS

LYGIŲ GALIMYBIŲ ĮGYVENDINIMAS AGENTŪROS VEIKLOJE

5. Diskriminacija Agentūroje draudžiama.

6. Agentūra, įgyvendindama lygias galimybes siekiančių įsidarbinti asmenų atžvilgiu, užtikrina, kad:

6.1. siekiantiems įsidarbinti Agentūroje asmenims būtų taikomos nediskriminacinės atrankos sąlygos ir kriterijai, paremti tik dalykiniais pretendentai keliamais reikalavimais, taikomi vienodi atrankos kriterijai ir sąlygos, išskyrus teisės aktuose nustatytus atvejus;

6.2. skelbiant apie Agentūroje esančias laisvas darbo vietas, būtų:

6.2.1. naudojama lyčiai jautri kalba (pvz., nurodoma, kad ieškoma „patarėjo ar patarėjos“ arba „patarėjo(-os)“);

6.2.2. užtikrinamas darbo skelbimo informacijos prieinamumas asmenims su negalia ir (ar) individualių poreikių turintiems ir siekiantiems įsidarbinti asmenims;

6.2.3. nurodomas Agentūros įsipareigojimas skatinti lygias galimybes Agentūros darbuotojų atžvilgiu;

6.2.4. nurodoma galimybė pritaikyti atrankos procedūros sąlygas negalia ir (ar) individualių poreikių turintiems ir siekiantiems įsidarbinti asmenims;

6.2.5. nurodomi daugiau nei viena juse suprantami būdai pasiteirauti apie laisvą darbo vietą (pvz., nurodomas konsultuojančio darbuotojo el. pašto adresas ir telefono numeris);

6.3. negalia ir (ar) individualių poreikių turintiems ir siekiantiems įsidarbinti asmenims, iš anksto informavus už personalo administravimą atsakingą Agentūros darbuotoją, būtų sudaromos prieinamos sąlygos dalyvauti atrankoje (pvz., asmeniui prieinamos patalpos, kuriose vyksta atranka, leidimas darbo pokalbio metu dalyvauti gestų kalbos vertėjui ir kt.);

6.4. nebūtų taikomi diskriminaciniai kriterijai priimant sprendimą dėl įsidarbinančio asmens priėmimo į darbą, būsimo darbo laiko režimo, sudaromos darbo sutarties rūšies ir kitų kriterijų;

6.5. iš anksto informavus už personalo administravimą atsakingą Agentūros darbuotoją,

būtų užtikrinamas informacijos prieinamumas darbuotojams su negalia pasirašant darbo sutartį ir kitus įdarbinimo dokumentus, sudaromos galimybės susipažinti su dokumentais alternatyviomis komunikacijos formomis (pvz., lietuvių gestų kalba, lengvai suprantama kalba, Brailio raštu ir kt.).

7. Agentūra, įgyvendindama lygias galimybes, neatsižvelgdama į lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją, savo darbuotojų atžvilgiu, užtikrina, kad:

7.1. sprendžiant dėl darbuotojų perkėlimo į kitas pareigas ir (ar) dėl darbuotojų paaukštinimo būtų taikomos nediskriminacinės atrankos sąlygos ir kriterijai;

7.2. būtų sudarytos nediskriminacinės darbo sąlygos, įskaitant aplinkos prieinamumą asmenims su negalia ir (ar) individualiais poreikiais (suteikiama individualius darbuotojo poreikius atitinkanti darbo vieta, reikalingos darbo priemonės, lankstus darbo grafikas, suteikiamos atostogos ir kt.);

7.3. būtų taikomi nediskriminaciniai atliekamų darbo funkcijų vertinimo kriterijai (darbas vertinimas objektyviai ir nešališkai);

7.4. tarnybinė darbuotojo veikla būtų vertinama, atsižvelgiant į metinius veiklos vertinimo uždavinius bei vadovaujantis išimtinai objektyviais ir vienodai taikomais visų tokių pat ar lygiavertį darbą atliekančių darbuotojų atžvilgiu kriterijais, susijusiais su darbuotojo kvalifikacija, darbuotojo atliekamų funkcijų pobūdžiu ir darbo kokybe, darbuotojui tenkančios atsakomybės laipsniu, pasiektais rezultatais ir kitais objektyviais kriterijais;

7.5. būtų taikomi nediskriminaciniai darbo santykių pabaigos kriterijai, t. y. naudojami vienodi atleidimo iš darbo ir iš valstybės tarnybos kriterijai;

7.6. būtų sudarytos nediskriminacinės sąlygos darbuotojams tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, t. y. sudaryti vienodas darbo, valstybės tarnybos sąlygas, galimybes kelti kvalifikaciją, siekti profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, taip pat teikti vienodas lengvatas;

7.7. darbuotojams už tokį patį ar lygiavertį darbą būtų mokamas vienodas darbo užmokestis, sudarant darbo apmokėjimo sistemą būtų taikomi nediskriminaciniai kriterijai;

7.8. darbo užmokestis būtų nustatomas, vadovaujantis išimtinai objektyviais ir vienodais kriterijais, susijusiais su darbuotojo kvalifikacija, darbuotojo atliekamų funkcijų pobūdžiu ir darbo kokybe, darbuotojui tenkančios atsakomybės laipsniu, pasiektais rezultatais ir kitais objektyviais kriterijais;

7.9. būtų imtasi priemonių, kad darbuotojas ar valstybės tarnautojas darbo vietoje nebūtų diskriminuojamas dėl tėvystės atostogų, atostogų vaikui prižiūrėti, nemokamų atostogų, skirtų sergančiam šeimos nariui ar kartu su darbuotoju ar valstybės tarnautoju gyvenančiam asmeniui slaugyti (prižiūrėti), suteikimo ir lankstaus darbo grafiko nustatymo;

7.10. siekiantys įsidarbinti asmenys, darbuotojai ar valstybės tarnautojai darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti;

7.11. būtų imtasi tinkamų priemonių, kad asmenims su negalia būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros Agentūroje arba mokytis, įskaitant tinkamų darbo sąlygų sudarymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos Agentūros kaip darbdavio pareigos;

7.12. būtų imtasi kitų reikalingų priemonių.

8. Agentūra sudaro sąlygas darbuotojams ir siekiantiems įsidarbinti Agentūroje asmenims teikti pranešimus dėl diskriminacijos ir pranešimus apie lygių galimybių pažeidimus (toliau – pranešimai). Diskriminacijos ir (ar) lygių galimybių pažeidimo atvejai registruojami ir nagrinėjami

laikantis šioje Politikoje įtvirtintos pranešimų nagrinėjimo tvarka.

9. Agentūra užtikrina lygias galimybes priimdama teisės aktus bei nuolat deda pastangas skatinti lygias galimybes, gerinti Agentūros valdyme esančios fizinės ir informacinės aplinkos prieinamumą asmenims su negalia bei kitiems asmenims, turintiems individualių poreikių.

10. Darbuotojai, bendraudami tarpusavyje ir (ar) su trečiaisiais asmenimis, privalo elgtis pagarbiai ir dalykiškai. Agentūroje draudžiami įžeidžiantys ir (ar) žeminantys asmenį komentarai, epitetai, pasisakymai dėl saugomų diskriminacijos pagrindų.

III SKYRIUS

PRANEŠIMŲ TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

11. Pranešimus Agentūroje nagrinėja Vidinės kultūros gerinimo darbo grupė (toliau – Grupė), sudaroma Agentūros direktoriaus įsakymu.

12. Apie diskriminaciją ir kitus lygių galimybių pažeidimus darbuotojai ir siekiantys įsidarbinti asmenys turi teisę pranešti Grupei užpildydami šios Politikos priede nustatytos formos pranešimą, kuris taip pat yra skelbiamas Agentūros interneto svetainėje, arba pateikdami laisvos formos prašymą (toliau – Pranešimas). Pranešimas pateikiamas perduodant jį tiesiogiai arba elektroniniu paštu Grupės pirmininkui ar kitam Grupės nariui, kuris gavęs pranešimą, jį nedelsiant perduoda Grupės pirmininkui. Gauti pranešimai registruojami dokumentų valdymo sistemoje tam skirtame registre.

13. Informacijai apie tokį pranešimą taikomas konfidencialumas ir ji negali būti teikiama asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ar jo tyrimu. Pranešimą pateikusio asmens duomenys ir kita jį tiesiogiai ar netiesiogiai identifikuoti leidžianti informacija tvarkoma tik darbo ar tarnybos funkcijų atlikimo tikslais.

14. Grupės pirmininkas, gavęs pranešimą nedelsiant, bet ne vėliau kaip per 3 (tris) darbo dienas nuo informacijos gavimo dienos, privalo sušaukti Grupės posėdį ir supažindinti Grupės narius su gautu pranešimu. Pranešimas turi būti išnagrinėtas per kiek įmanoma trumpesnę laiką, tačiau ne ilgiau kaip per 2 (du) mėnesius nuo pranešimo gavimo dienos. Dėl Pranešime nurodytų aplinkybių sudėtingumo, informacijos gausos, skundžiamų veiksmų tęstinio pobūdžio, būtinumo atlikti papildomą tyrimą (gauti dokumentus, paaiškinimus, apklausti suinteresuotus asmenis ir kt.) Pranešimo nagrinėjimo terminas gali būti pratęsiamas vienam mėnesiui. Apie Grupės sprendimą pratęsti Pranešimas pranešimo terminą informuojamas pareiškėjas.

15. Grupė pirmajame posėdyje dėl pranešimo įvertina ar pranešime pateikta informacija yra pakankamai aiški, jeigu reikia, kreipiasi į pranešimą pateikusį asmenį dėl pranešime nurodyto atvejo aplinkybių patikslinimo ir numato kito posėdžio datą, į kurį kviečiami su pranešime nurodytomis aplinkybėmis susiję asmenys (asmuo, apie kurio veiksmus pranešta, asmuo, pateikęs pranešimą, ir, jeigu reikia, liudijantys ar teikiantys paaiškinimus asmenys). Pranešimą pateikęs asmuo ir asmuo dėl kurio veiksmų pateiktas pranešimas, pranešimo nagrinėjimo metu yra išklausomi atskirai. Grupės posėdžiai yra protokoluojami. Jeigu visi posėdžio dalyviai sutinka (sutikimas fiksuojamas posėdžio metu Grupės vadovui pasiteiraujant visų dalyvių ir suteikiant galimybę išreikšti sutikimą arba nesutikimą, kuris įrašomas posėdžio protokole), gali būti daromas posėdžio įrašas, kuris saugomas Agentūroje nustatyta tvarka 5 metus. Protokolą per 3 darbo dienas po Grupės posėdžio parengia Grupės vadovo paskirtas Grupės posėdžio sekretorius. Protokolą pasirašo Grupės posėdžio sekretorius, visi posėdyje dalyvavę Grupės nariai, Grupės vadovas. Grupės posėdžių protokolai

registruojami dokumentų valdymo sistemoje tam skirtame registre. Dalyvavusieji posėdyje asmenys su posėdžio protokolu supažindinami pasirašytinai dokumentų valdymo sistemoje.

16. Darbuotojų ir siekiančių įsidarbinti asmenų pranešimai nagrinėjami vadovaujantis šiais pagrindiniais principais:

16.1. betarpiškumo – visiems su pranešime nurodytomis aplinkybėmis susijusiems asmenims sudaromos galimybės pateikti paaiškinimus dėl savo veiksmų ar jiems žinomų aplinkybių;

16.2. operatyvumo – pranešimai nagrinėjami per kiek įmanoma trumpesnę terminą;

16.3. pagalbos nukentėjusiajam – gavus pranešimą, jį pateikusiam asmeniui sudaromos saugios darbo sąlygos;

16.4. objektyvumo ir nešališkumo – tyrimas atliekamas objektyviai, neturint išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo.

17. Nagrinėjant pranešimus, pranešimą pateikusiam asmeniui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl diskriminacijos buvimo, preziumuojama, kad diskriminacijos faktas buvo. Asmeniui, dėl kurio pateiktas pranešimas, kyla pareiga įrodyti, kad lygių galimybių principas nebuvo pažeistas.

18. Grupės sprendimai priimami Grupės nariams balsuojant. Įvertinus visus pranešimo nagrinėjimo metu surinktus duomenis, Grupė balsuodama priima sprendimą konstatuojant ar pranešimas pagrįstas ir ar jame nurodytos aplinkybės pasitvirtino. Apie priimtą sprendimą atskirai raštu informuojamas pranešimą pateikęs asmuo bei asmuo, dėl kurio veiksmų buvo pateiktas pranešimas.

19. Jeigu konstatuojama, kad pranešimas buvo pagrįstas, tuomet Grupė teikia Agentūros direktoriui motyvuotą siūlymą spręsti klausimą dėl darbo pareigų ar tarnybinio nusižengimo tyrimo pradėjimo. Prie tokio siūlymo pridedami faktinės aplinkybės pagrindžiantys duomenys ir informacija.

20. Grupė gali nagrinėti skundus dėl neigiamo poveikio taikymo pranešimą pateikuso asmens atžvilgiu. Draudimo daryti neigiamą poveikį pažeidimas sudaro pagrindą spręsti klausimą dėl šio draudimo pažeidusio darbuotojo drausminės ar tarnybinės atsakomybės.

21. Jeigu pranešimą pateikęs asmuo dirba su asmeniu, dėl kurio pateiktas pranešimas, arba yra šiam asmeniui pavaldus pagal tarnybos (darbo) santykius, Grupėje būtina apsvarstyti, kokių priemonių tikslinga imtis siekiant apsaugoti skundą pateikusį asmenį nuo galimo neigiamo poveikio. Grupė dėl to teikia siūlymus Agentūros direktoriui.

22. Jeigu gauta informacija apie diskriminaciją leidžia pagrįstai manyti, kad gali būti padaryta nusikalstama veika, administracinis nusižengimas ar kitas pažeidimas, Grupės sprendimu, ši informacija, gavus pranešimą pateikuso asmens rašytinį sutikimą, nedelsiant persiunčiama tokia informacija įgaliotai tirti institucijai.

23. Apie diskriminaciją asmenys taip pat turi teisę pranešti tiesiogiai jį į pareigas priimančiam ar skiriančiam asmeniui ir (arba) apie tokius pažeidimus pranešti kompetentingai institucijai teisės aktuose nustatyta tvarka.

IV SKYRIUS

PRANEŠUSIŲ ASMENŲ APSAUGOS IR PAGALBOS JIEMS PRIEMONĖS

24. Asmeniui, pateikusiam pranešimą, yra užtikrinamas jo asmens duomenų konfidencialumas. Šie duomenys negali būti atskleisti tretiesiems asmenims, išskyrus Politikos 22 punkte numatytus atvejus ir kitus teisės aktuose numatytus atvejus. Pranešime pateikti asmens

duomenys gali būti teikiami tik įgaliotoms institucijoms (pvz., teisėsaugos, priežiūros ar tyrimą vykdančioms institucijoms), teisės aktų nustatyta tvarka, esant teisiniam pagrindui arba gavus duomenų subjekto sutikimą.

25. Prieš pranešimą pateikusį asmenį ir liudijančius ar teikiančius paaiškinimus asmenis draudžiama imtis, grasinti imtis ir bandyti imtis bet kokio neigiamo poveikio priemonių (pavyzdžiui, grasinti susidoroti, apriboti karjeros galimybes, nepagrįstai kelti abejones dėl kompetencijos, sustabdyti mokymus, neigiamai vertinti veiklos rezultatus arba teikti atsiliėpimą apie darbuotoją, sumažinti darbo užmokestį ir kt.) dėl pranešimo pateikimo. Draudimas daryti neigiamą poveikį pranešimą pateikusiam asmeniui taikomas visiems Agentūros darbuotojams.

26. Pateikusiam pranešimą asmeniui pranešimo nagrinėjimo metu, esant poreikiui:

26.1. sudaroma galimybė naudotis reikalingų specialistų (psichologų, psichiatrų, supervizorių) paslaugomis;

26.2. esant jo rašytiniam prašymui, gali būti pakeičiama fizinė darbo vieta Agentūroje ar sudaromos sąlygos asmeniui dirbti nuotoliniu būdu;

26.3. sudaromos galimybės konsultuotis su Grupės nariais.

27. Pasitvirtinus pažeidimo faktui, pranešimą pateikusiam asmeniui:

27.1. sudaroma galimybė naudotis reikalingų specialistų (psichologų, psichiatrų) paslaugomis;

27.2. esant jo rašytiniam prašymui, gali būti pakeičiama fizinė darbo vieta Agentūroje ar sudaromos sąlygos asmeniui dirbti nuotoliniu būdu;

27.3. sudaromos galimybės konsultuotis su Grupės nariais.

28. Grupė informuoja pranešimus pateikusius asmenis, apie pagalbos priemones, kuriomis jie gali pasinaudoti pasitvirtinus pranešime nurodyto pažeidimo faktui.

29. Klausimais, susijusiais su asmens duomenų tvarkymu ir šios Politikos įgyvendinimu, galima kreiptis į Agentūros duomenų apsaugos pareigūną el. paštu dap@jra.lt.

V SKYRIUS

POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS

30. Siekiant veiksmingo Politikos įgyvendinimo, Agentūros direktoriaus įsakymu tvirtinamas Politikos įgyvendinimo priemonių planas, kuriame nustatomos priemonės, kuriomis siekiama gerinti lygių galimybių padėtį Agentūroje, šių priemonių tikslai, vykdymo terminai ir vykdytojai.

31. Politikos įgyvendinimo priemonių planas rengiamas atsižvelgiant į Agentūros turimą informaciją, atliktus lygių galimybių situacijos Agentūroje vertinimus, kitų institucijų pasiūlymus.

VI SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

32. Visi Agentūros darbuotojai per dokumentų valdymo sistemą turi būti supažindinti su Politika ir atlikdami savo tarnybos (darbo) funkcijas turi vadovautis šioje Politikoje įtvirtintais principais.

33. Darbuotojų ir siekiančių įsidarbinti Agentūroje asmenų asmens duomenys diskriminacijos Agentūroje tyrimo ir teisės aktuose numatytų veiksmų atlikimo tikslais, vadovaujantis 2016 m. balandžio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentu (ES) 2016/679 dėl fizinės 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.

34. Politika skelbiama Agentūros interneto svetainėje.

(Pranešimo apie diskriminaciją, lygių galimybių pažeidimą forma)

PRANEŠIMAS APIE PAŽEIDIMĄ

20____m. _____d.

(vieta)

Asmens, pranešančio informaciją apie pažeidimą, duomenys	
Vardas, pavardė	
Pareigos (arba nurodomos pareigos, į kurias asmuo pretendavo)	
Telefono ryšio Nr. (pastabos dėl susisiekiimo)	
El. pašto adresas	
Informacija apie pažeidimą, prašome papasakoti situaciją (atvejį) savais žodžiais. Patikslinamieji klausimai, į kuriuos rekomenduojame atsakyti:	
1. Apie kokį pažeidimą pranešate? Kokio pobūdžio tai pažeidimas? 2. Kas padarė šį pažeidimą? Kokie galėjo būti asmens motyvai darant pažeidimą? 3. Pažeidimo padarymo vieta, laikas.	
Duomenys apie pažeidimą padariusį asmenį ar asmenis	
Vardas, pavardė	
Pareigos	
Ar yra kitų pažeidimo liudytojų? Jei taip, žemiau pateikite jų kontaktinius duomenis.	
Duomenys apie pažeidimo liudytoją ar liudytojus	
Vardas, pavardė	
Pareigos	
Telefono ryšio Nr.	
El. pašto adresas	

Kokius pažeidimą pagrindžiančius duomenis, galinčius padėti atlikti pažeidimo tyrimą, galėtumėte pateikti? Nurodykite pridedamus rašytinius ar kitus duomenis apie pažeidimą.

Ar apie šį pažeidimą jūs esate kam nors pranešęs? Jei pranešėte, kam buvo pranešta ir ar gavote atsakymą? Jei gavote atsakymą, nurodykite jo esmę.

8. Papildoma informacija, pastabos, komentarai.

☐ Patvirtinu, kad mano teikiama informacija yra teisinga.

☐ Esu informuota (-as), kad Pranešime apie pažeidimą mano savanoriškai pateikiami asmens duomenys bus tvarkomi Pranešimo administravimo tikslais. Daugiau apie asmens duomenų tvarkymą galiu rasti Agentūros internetinėje svetainėje <https://jra.lt/lt/asmens-duomenu-apsauga>.

Data	Vardas, pavardė, parašas
------	--------------------------
