

PATVIRTINTA:

AB „Lifosa“ generalinio direktoriaus
2019 m. birželio d. įsakymu Nr. _____

LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1.1. Lygių galimybių politikos (toliau tekste – Politikos) tikslas – reglamentuoti asmenų lygybę ir lygias darbuotojų galimybes AB „Lifosa“ (toliau – Bendrovė), užtikrinant kad bus laikomasi Europos Sąjungos teisės aktų, Lietuvos Respublikos Konstitucijos, Lietuvos Respublikos įstatymų ir kitų teisės aktų, nustatančių lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais apsaugos reikalavimų.

1.2. Politikos paskirtis – užtikrinti, kad, sutinkamai su Lietuvos Respublikos Darbo kodekso nuostatomis, Bendrovėje būtų įgyvendintos konstitucinės nuostatos, įtvirtinančios asmenų lygybę ir draudimą varžyti žmogaus teises ir teikti jam privilegijas lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu bei uždrausti bet kokią diskriminaciją, ypač kai tai susiję su darbo santykiais Bendrovėje.

1.3. Ši Politika nustato lygių galimybių įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemones. Politikos nuostatų privalo laikytis visi Bendrovės darbuotojai (toliau tekste - Darbuotojai).

1.4. Politika parengta vadovaujantis Europos Sąjungos Tarybos direktyva 2000/43/EB, įgyvendinančia vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės, Europos Sąjungos Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatančia vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo, Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnio nuostatomis, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu, Lietuvos Respublikos Darbo kodeksu ir kitais teisės aktais, reglamentuojančiais lygių galimybių apsaugą.

1.5. Politikoje vartojamos pagrindinės sąvokos:

1.5.1. **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 pagrindu.

1.5.2. **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, 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.

1.5.3. **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 nustatytas dėl pilietybės taikomas skirtingas teises;
 - 4) 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;
 - 5) 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;
 - 6) 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;
 - 7) 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;
- 1.5.4. **Lygios galimybės** – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.
- 1.5.5. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, 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.
- 1.5.6. **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.
- 1.5.7. **Etosas** – tikėjimo, vertybių, moralinių nuostatų ir tradicijų visuma, lemianti asmens arba asmenų grupės elgesį ar elgesio normas.
- 1.6. Šios Politikos nuostatos netaikomos šeimos ir privataus gyvenimo srityse, taip pat visais kitais atvejais, kai tai nėra susiję su Bendrovės vykdoma veikla.

II. LYGIŲ GALIMYBIŲ ĮGYVENDINIMAS

- 2.1. Bendrovė netoleruoja jokių diskriminacijos ar priekabiavimo formų bei įsipareigoja užtikrinti, kad būtų apsaugotas jos Darbuotojų orumas, teisės, privatumas ir būtų suteikta sveika darbo vieta, kurioje nebūtų diskriminacijos ir priekabiavimo apraiškų bei įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principai. Tai reiškia, kad esant bet kokių darbdavio 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), dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, ar kitais įstatymuose nustatytais pagrindais yra draudžiami.
- 2.2. Bendrovė ir jos Darbuotojai įgyvendindami savo tarpusavio pareigas lygių galimybių srityje privalo vadovautis šiais principais:
- 2.2.1. priimant į darbą, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, išskyrus atvejus 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;

- 2.2.2. sudaryti vienodas darbo sąlygas, galimybes tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, taip pat teikti vienodas lengvatas;
- 2.2.3. naudoti vienodus darbo vertinimo kriterijus ir vienodus atleidimo iš darbo kriterijus;
- 2.2.4. už tokį patį ir vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį;
- 2.2.5. imtis priemonių, kad Darbuotojai darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti, taip pat nebūtų persekiojami ir būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateikia skundą dėl diskriminacijos ar dalyvauja byloje dėl diskriminacijos;
- 2.2.6. imtis tinkamų priemonių, kad neįgaliems Darbuotojams būtų sudarytos tinkamos sąlygos dirbti;
- 2.2.7. užtikrinti, kad visuose Bendrovės teisės aktuose būtų įtvirtintos lygios teisės ir galimybės nepaisant lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos;
- 2.2.8. rengti, tvirtinti ir įgyvendinti priemones, skirtas lygioms galimybėms užtikrinti.
- 2.3. Pagal terminuotą darbo sutartį dirbantiems Darbuotojams negali būti sudaromos mažiau palankios darbo sąlygos, įskaitant darbo apmokėjimą, negu Darbuotojams, dirbantiems pagal neterminuotą darbo sutartį ir atliekantiems tą pačią ar panašią pagal kvalifikaciją ar gebėjimus darbo funkciją. Nustatant darbo, darbo apmokėjimo, kvalifikacijos tobulinimo ar skatinimo sąlygas, darbdaviui draudžiama atsižvelgti į skirtingą pagal terminuotą darbo sutartį ir pagal neterminuotą darbo sutartį dirbančių Darbuotojų darbo santykių su darbdaviu trukmę. Aplinkybė, kad Darbuotojas dirba pagal terminuotą darbo sutartį, neatleidžia darbdavio nuo pareigos užtikrinti tokio Darbuotojo mokymą, kvalifikacijos tobulinimą, profesinį tobulėjimą ir karjerą.

III. LYGIŲ GALIMYBIŲ PAŽEIDIMAS

- 3.1. Lygių galimybių pažeidimu laikomas šioje Politikoje nustatytų pareigų nevykdymas ar netinkamas jų vykdymas ir draudimų nesilaikymas.
- 3.2. Skelbimuose priimti į darbą draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, išskyrus atvejus 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.

IV. LYGIŲ GALIMYBIŲ UŽTIKRINIMO PRIEŽIŪRA

- 4.1. Lygių galimybių politikos vykdymo priežiūrą atlieka ir atsako už šioje Politikoje nustatytų tikslų pasiekimą Bendrovės personalo ir bendrųjų reikalų direktorius, o jam nesant – Personalo vadybos skyriaus viršininkas. Įgyvendindamas šią funkciją personalo ir bendrųjų reikalų direktorius:
- 4.1.1. vadovaudamasis teisėtumo, nešališkumo ir teisingumo principais, turi teisę generalinio direktoriaus pavedimu arba savo iniciatyva atlikti tyrimus, rengti Darbuotojų apklausas apie darbuotojų poreikius, savijautą, mikroklimatą Bendrovėje arba atskirame padalinyje, atlikti darbo užmokesčio atotrūkio auditą;

- 4.1.2. teikia konsultacijas arba konsultuojasi su kitais Bendrovės darbuotojais dėl paklausimų Lygių galimybių užtikrinimo klausimais, organizuoja mokymus;
- 4.1.3. teikia siūlymus dėl šios Politikos nuostatų įgyvendinimo Bendrovės priimamuose teisės aktuose, prevencinės ir švietėjiškos veiklos, lygių galimybių užtikrinimo sklaidos.

V. SKUNDAI IR JŲ TYRIMAS

- 5.1. Kiekvienas darbuotojas, manantis, kad buvo pažeistos jo lygios galimybės arba kad jis patyrė diskriminaciją, turi teisę pateikti skundą personalo ir bendrųjų reikalų direktoriui (o jam nesant – Personalo vadybos skyriaus viršininkui).
- 5.2. Skundai teikiami raštu.
- 5.3. Skundus dėl lygių galimybių pažeidimo ir diskriminacijos tiria komisija, kurią sudaro personalo ir bendrųjų reikalų direktorius (komisijos pirmininkas), personalo skyriaus viršininkas, Teisės skyriaus darbuotojas ir Jungtinės profesinių sąjungų atstovybės atstovas. Komisijos darbą organizuoja ir komisijos posėdžius šaukia personalo ir bendrųjų reikalų direktorius. Kreipimasis į komisiją neapriboja Darbuotojo teisės ginti savo teises teisme.
- 5.4. Skundai yra keliami bendrieji reikalavimai (skundą teikiančio Darbuotojo vardas ir pavardė, darbo padalinys, kontaktiniai duomenys, įskaitomumas, skundžiamas veiksmas, prašymo formulavimas ir kt.). Skundas turi būti Darbuotojo pasirašytas.
- 5.5. Skundą galima pateikti per 3 mėnesius nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaikškinimo. Skundas, pateiktas praėjus šiam terminui, nenagrinėjamas, jeigu komisija nenusprendžia kitaip.
- 5.6. Komisija ne vėliau kaip per 10 darbo dienų nuo skundo gavimo dienos priima sprendimą atsisakyti nagrinėti skundą, apie tai informuodamas pareiškėją, jeigu:
- 5.6.1. neįmanoma pradėti tyrimo dėl duomenų trūkumo arba jeigu skundo tekstas neįskaitomas, o pareiškėjas personalo ir bendrųjų reikalų direktoriaus prašymu per nustatytą terminą jų nepateikia ar nepatikslina;
- 5.6.2. skundas pateiktas praėjus šios Politikos 5.5. punkte nustatytam terminui;
- 5.6.3. skunde nurodytų aplinkybių tyrimas nepriklauso komisijos kompetencijai;
- 5.6.4. skundas tuo pačiu klausimu buvo išnagrinėtas, yra nagrinėjamas arba pagal įstatymus turi būti nagrinėjamas teisme;
- 5.6.5. dėl skundo dalyko yra priimtas procesinis sprendimas pradėti ikiteisminį tyrimą;
- 5.6.6. pakartotinai pateiktas skundas tuo pačiu klausimu jau buvo išnagrinėtas, išskyrus atvejus, kai nurodoma naujų aplinkybių ar pateikiama naujų faktų.
- 5.7. Skundas turi būti ištirtas ir pareiškėjui atsakyta per 3 mėnesius nuo skundo gavimo dienos. Dėl skunde nurodytų aplinkybių sudėtingumo, informacijos gausos, skundžiamų veiksmų tęstinio pobūdžio, būtinumo atlikti papildomą tyrimą (gauti dokumentus, paaikškinimus ir kt.) skundo tyrimo terminas gali būti pratęsiamas iki 3 mėnesių apie tai raštu informuojant pareiškėją.
- 5.8. Baigus tirti skundą, komisija surašo tyrimo aktą, kuriame nurodomos tyrimo metu nustatytos aplinkybės, jų teisinis įvertinimas ir pasiūlymai. Tyrimo aktą pasirašo visi komisijos nariai. Aktą tvirtina Generalinis direktorius. Patvirtinto tyrimo akto kopija pateikiama pareiškėjui, o originalą saugo personalo ir bendrųjų reikalų direktorius, kuris privalo imtis priemonių akte įtvirtintoms rekomendacijoms įgyvendinti.
- 5.9. Tyrimo akte rekomenduojama:
- 5.9.1. perduoti tyrimo medžiagą ikiteisminio tyrimo įstaigai ar prokurorui, jeigu nustatomi galimi nusikalstamos veikos požymiai, arba inicijuoti darbo pareigų pažeidimo tyrimą;

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

5.9.3. pakeisti ar panaikinti lokalinį norminį aktą (ar jo dalį), susijusį su lygių galimybių pažeidimu;

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

5.10. Jeigu generalinis direktorius motyvuotai nepatvirtina akto, komisija atlieka pakartotinį aplinkybių tyrimą, jų teisinį įvertinimą ir pateikia pasiūlymus. Jeigu generalinis direktorius nepatvirtina pakartotinio tyrimo akto, tyrimas laikomas baigtu, o pareiškėjui raštu išaiškinama teisė ginti savo teises įstatymų nustatyta tvarka. Visą tyrimo medžiagą saugo personalo ir bendrųjų reikalų direktorius.

5.11. Anoniminiai skundai nenagrinėjami.

5.12. Komisijos pirmininkas turi teisę inicijuoti tyrimą, jeigu galimus lygių galimybių pažeidimo požymius nustatė iš kitų šaltinių.

5.13. Įrodinėjimo pareiga. Nagrinėjant darbuotojų skundus ar pranešimus dėl diskriminacijos lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, pareiškėjui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos buvimo, preziumuojama, kad tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo ar nurodymo diskriminuoti faktas buvo. Skundžiamas asmuo turi įrodyti, kad lygių galimybių principas nebuvo pažeistas.

VI. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

6.1. Visi klausimai, kurie nėra aptarti šioje Politikoje yra sprendžiami vadovaujantis Lietuvos Respublikos įstatymais.

6.2. Šioje Politikoje išdėstyti principai taikomi visiems darbo santykių aspektams, įskaitant įdarbinimą, darbo sąlygas, darbo sutarties nutraukimą, skatinimą, kompensacijas, drausminimą ir kt.

6.3. Bendrovės darbuotojams, pažeidusiems šios Politikos nuostatas, taikoma įstatymų nustatyta atsakomybė.

PARENGĖ:

Juriskonsultas

Vitalijus Kondratjevas