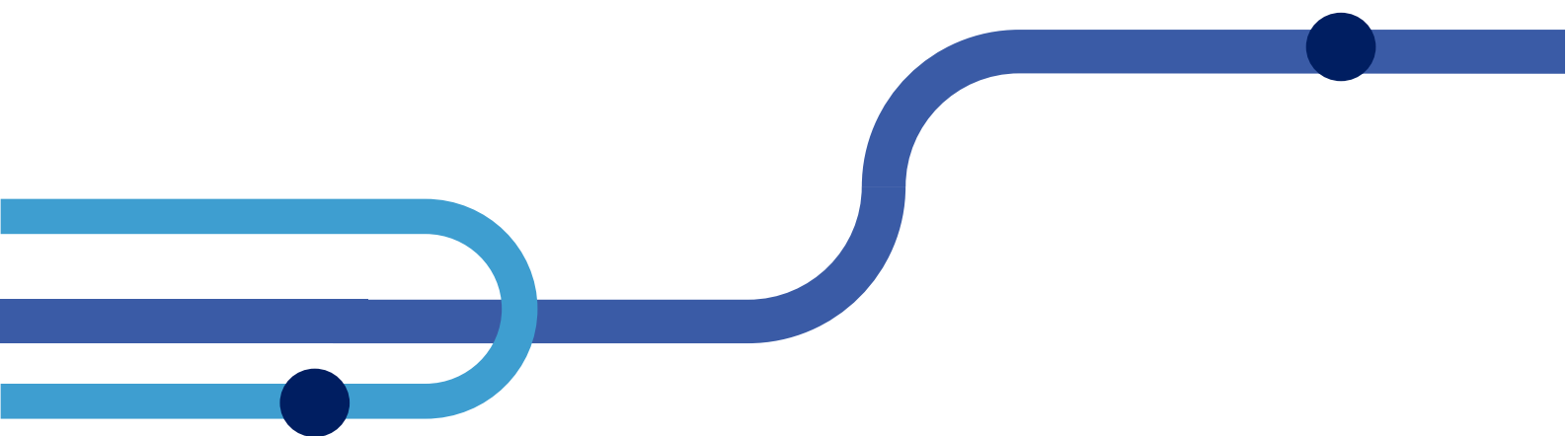


**Savivaldybės įmonės „Susisieki mo paslaugos“
Lygių galimybių politika**



Turinys

1. Įvadas.....	3
2. Sąvokos.....	3
3. Pagrindiniai lygių galimybių politikos principai	4
4. Darbdavio pareigos įgyvendinant lygias galimybes darbe	5
5. Darbuotojų pareigos įgyvendinant lygias galimybes darbe.....	6
6. Darbuotojų informavimas ir švietimas.....	6
7. Darbuotojų apsauga nuo diskriminacijos ir lygių galimybių pažeidimo.....	7
8. Baigiamosios nuostatos.....	7

1. ĮVADAS

1.1. Lygių galimybių politika (toliau – Politika) – tai savivaldybės įmonės „Susisiekimo paslaugos“ (toliau – Įmonė) dokumentas, įtvirtinantis Įmonės lygių galimybių įgyvendinimo principus.

1.2. Politikos tikslas – užtikrinti visų Įmonės darbuotojų ir besikreipiančių dėl įdarbinimo asmenų (kandidatų) vienodą padėtį tiek iki, tiek po darbo sutarties sudarymo, nepaisant lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, šeiminės padėties, ketinimo turėti vaikų.

1.3. Politika taikoma visiems Įmonės darbuotojams. Darbuotojai, atlikdami savo darbo funkcijas, privalo laikytis Politikoje nustatytų įpareigojimų ir principų.

1.4. Ši Politika parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu ir Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu.

2. SĄVOKOS

2.1. Šioje Politikoje naudojamos sąvokos:

2.1.1. **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, šeiminės padėties, ketinimo turėti vaikų pagrindu. d

2.1.2. **Lygios galimybės** – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose bei 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. Lygios galimybės darbe reiškia vienodą požiūrį į darbuotojus nepriklausomai nuo darbuotojo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, šeiminės padėties, ketinimo turėti vaikų.

2.1.3. **Lygių galimybių pažeidimas** – tai tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, nurodymas diskriminuoti, priekabiavimas ar kitas šioje Politikoje nustatytų pareigų nevykdymas ar netinkamas jų vykdymas bei draudimų nesilaikymas.

2.1.4. **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, šeiminės padėties, ketinimo turėti vaikų pagrindu, nebent šį veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

2.1.5. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, šeiminės padėties, ketinimo turėti vaikų pagrindu

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

2.1.6. **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.

2.1.7. **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.

2.1.8. **Tiesioginė diskriminacija** – elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, šeiminės padėties, ketinimo turėti vaikų pagrindu jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus teisės numatytas išimtis (nebaigtinis sąrašas šios Politikos 3.5 punkte).

3. PAGRINDINIAI LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS PRINCIPAI

3.1. Įmonėje netoleruojamos tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos formos, nurodymas diskriminuoti, bet kokia forma galintis pasireikšti priekabiavimas, psichologinis smurtas, patyčios, ar naudojimas užimama padėtimi.

3.2. Sprendimai, susiję su priėmimu į darbą, mokymais, kompetencijų ugdymu, apmokėjimu už darbą ir kitomis išmokomis, paaukštinimu pareigose, atostogomis ir elgesiu darbe, priimami taikant vienodus objektyvius atrankos kriterijus ir sąlygas.

3.3. Įmonėje skatinamas darbuotojų geranoriškumas ir savitarpio pasitikėjimas, kuriama įtraukianti, darbinga ir įvairovę puoselėjanti atmosfera.

3.4. Įmonė privalo užtikrinti, kad lokaliuose aktuose būtų įtvirtintos lygios moterų ir vyrų teisės bei užtikrinamos lygios asmenų galimybės jų nediskriminuojant šioje Politikoje nurodytais pagrindais.

3.5. Ne visi nevisiškai vienodo elgesio su darbuotojais atvejai turi būti laikomi diskriminacija ar kitokiu lygių galimybių pažeidimu. Diskriminacija nelaikomi vadinamieji pozityviosios diskriminacijos atvejai:

3.5.1. speciali moterų apsauga nėštumo bei gimdymo ir vaiko žindymo metu;

3.5.2. tik moterims taikomi žmonių saugos darbe reikalavimai, kuriais, atsižvelgiant į moterų fiziologines savybes, siekiama išsaugoti jų sveikatą;

3.5.3. tam tikras darbas, kurį atlikti gali tik konkrečios lyties asmuo;

3.5.4. įstatymų numatyti amžiaus ribojimai, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;

3.5.5. įstatymų nustatytas reikalavimas mokėti valstybinę kalbą;

3.5.6. įstatymų nustatytais atvejais dėl pilietybės taikomos skirtingos teisės;

3.5.7. Įstatymų nustatytos specialios priemonės, taikomos sveikatos apsaugos, darbo saugos, užimtumo, darbo rinkos srityse siekiant neįgaliesiems sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes;

3.5.8. Įstatymų nustatytos specialios laikinosios priemonės, taikomos siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti kelią lygių galimybių pažeidimui dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų;

3.5.9. atvejai, kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikra žmogaus savybė yra įprastas ir lemiamas profesinis reikalavimas, o šis tikslas teisėtas ir reikalavimas yra proporcingas.

4. DARBDAVIO PAREIGOS ĮGYVENDINANT LYGIAS GALIMYBES DARBE

4.1. Šios Politikos principų laikomasi vykdant kandidatų paieškos, atrankų ir įdarbinimo procedūras, nustatant darbuotojų darbo sąlygas, keliant kvalifikaciją, vertinant darbuotojų veiklą ir kitose su darbo santykiais susijusiose srityse.

4.2. Įmonė pritaria darbuotojų įvairovei ir siekia užtikrinti, kad su visais joje siekiančiais dirbti kandidatais būtų elgiamasi sąžiningai ir kad jie į darbą būtų priimami remiantis sugebėjimais ir kvalifikacija. Priėmimo į darbą metu siekiama atrinkti pačius tinkamiausius pareigoms darbuotojus atsižvelgiant į jų patirtį ir kvalifikaciją.

4.3. Skelbimai apie laisvas darbo vietas yra rengiami taip, kad jie nesudarytų galimybės pretenduoti į poziciją tik tam tikros lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos kandidatams (išskyrus Politikos 3.5.6 ir 3.5.9 punktuose aprašytus atvejus).

4.4. Darbo pokalbių metu kandidatams užduodami klausimai turi būti susiję tik su atrankos kriterijais. Draudžiama iš kandidato reikalauti informacijos, kuri nėra susijusi su tiesioginiu darbo funkcijos atlikimu. Pokalbyje dalyvaujantys įmonės darbuotojai negali užduoti jokių klausimų apie kandidato lytį, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, įgalumą, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą, šeiminių padėtį, ketinimą turėti vaiką (vaikų), daryti prielaidų apie kandidato vaidmenį namuose ir šeimoje, tiek, kiek tai tiesiogiai nesusiję su tiesioginiu darbo funkcijos atlikimu.

4.5. Įmonė įsipareigoja visiems darbuotojams sudaryti vienodas darbo sąlygas (kiek tai įmanoma atsižvelgiant į darbuotojo atliekamo darbo specifiką), taip pat galimybes tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, taip pat teikti darbuotojams vienodas lengvatas.

4.6. Nustatant darbo užmokestį konkretiems darbuotojams įmonėje yra vadovaujama išimtinai objektyviais kriterijais, susijusiais su darbuotojo kvalifikacija, darbuotojui tenkančios atsakomybės laipsniu, atliekamų darbų pobūdžiu, pasiektais rezultatais ir kitais objektyviais kriterijais, kurie yra nustatyti atskirame dokumente.

4.7. Visiems darbuotojams už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokamas vienodas darbo užmokestis.

4.8. Priedai, premijos ir visos kitos darbuotojų skatinimo priemonės taikomos remiantis aiškiais, darbuotojams žinomais kriterijais, kurie nustatyti lokaliniais teisės aktais.

4.9. Darbuotojo paaugštinimo galimybės Įmonėje priklauso tik nuo darbuotojo kompetencijos, kvalifikacijos, turimos patirties ir žinių, pasiektų darbo rezultatų, darbo kokybės ir Įmonės galimybių suteikti darbuotojui aukštesnę poziciją.

4.10. Metinis ar kito periodo darbuotojų darbo rezultatų vertinimas atliekamas 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.

4.11. Įmonėje taikomi darbuotojų atleidimo iš darbo kriterijai yra susiję tik su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų netinkamu vykdymu ir kitomis teisės aktuose numatytomis aplinkybėmis. Priimant sprendimą dėl darbuotojo atleidimo iš darbo visiems darbuotojams atleidimo kriterijai yra taikomi vienodai, atsižvelgiant į objektyvius kriterijus.

5. DARBUOTOJŲ PAREIGOS ĮGYVENDINANT LYGIAS GALIMYBES DARBE

5.1. Darbuotojai, įgyvendindami asmenų lygiateisiškumo, lygių galimybių ir nediskriminavimo principus privalo:

5.1.1. nepažeisti žmogaus teisių ir orumo, nediskriminuoti žmogaus dėl jo lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ar kitų teisės aktuose numatytų pagrindų;

5.1.2. nevaržyti vieni kitų teisių, neteikti privilegijų dėl lyties, kilmės, kalbos, socialinės padėties, religijos, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų;

5.1.3. kurti darbingą, pasitikėjimo vienas kitu grįstą atmosferą Įmonėje;

5.1.4. su visais darbuotojais elgtis pagarbiai ir teisingai;

5.1.5. vienodai vertinti ir elgtis su Darbdaviu susijusiais trečiaisiais asmenimis (klientai ir kiti su darbo veikla Įmonėje susiję asmenys);

5.1.6. objektyviai vertinti pavaldinių dalykines savybes ir pasiekimus veikloje;

5.1.7. informuoti darbdavį apie Politikos pažeidimus.

6. DARBUOTOJŲ INFORMAVIMAS IR ŠVIETIMAS

6.1. Įmonė informuoja darbo tarybą ir su ja konsultuojasi dėl lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priešišios principų įgyvendinimo priemonių LR darbo kodekse nustatyta tvarka.

6.2. Įmonė organizuoja darbuotojų mokymus ir renginius, kurie:

6.2.1. gerina darbuotojų supratimą apie diskriminacijos ir išankstinių nuostatų, susijusių su lytimi, rase, tautybe, kalba, kilme, socialine padėtimi, tikėjimu, įsitikinimais ir pažiūromis, amžiumi, lytine orientacija, negalia, etnine priklausomybe, religija, paplitimą ir kenksmingumą;

6.2.2. supažindina darbuotojus su galiojančiais teisės aktais lygių galimybių srityje;

6.2.3. padeda vadovams ir darbuotojams elgtis taip, kad būtų išvengta Politikos ir teisės aktų pažeidimų.

7. DARBUOTOJŲ APSAUGA NUO DISKRIMINACIJOS IR LYGIŲ GALIMYBIŲ PAŽEIDIMO ATVEJŲ

7.1. Visi Įmonės darbuotojai ar kandidatai (toliau kartu – darbuotojai), kurie mano, kad jiems nebuvo užtikrintos lygios galimybės ar jų atžvilgiu susiklostė lygių galimybių pažeidimo situacija, turi teisę Įmonei pateikti pranešimą.

7.2. Siekdama užtikrinti Politikos nuostatų įgyvendinimą, pažeidimų prevenciją ir pasitikėjimą, Įmonė sudaro sąlygas informuoti apie Politikos pažeidimus ir gauti reikiamą su jos vykdymu susijusią informaciją. Įmonė skatina darbuotojus pranešti apie bet kokius Politikos nuostatų pažeidimus elektroninio pašto adresu netylek@sisp.lt.

7.3. Įmonė imasi visų priemonių, kad užtikrintų apie Politikos pažeidimus pranešančių asmenų konfidencialumą ir šiuos asmenis apsaugotų nuo bet kokių galimų neigiamų padarinių. Bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš darbuotoją, kuris pateikė skundą, liudija ar teikia paaiškinimus dėl diskriminacijos ir / ar lygių galimybių pažeidimo, yra draudžiamas ir yra laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

7.4. Įmonė užtikrina, kad visi galimi Politikos pažeidimai būtų tinkamai išnagrinėti pagal Įmonėje galiojančią tvarką, juos nagrinėtų įgalioti ir kompetentingi asmenys ir būtų taikomos tinkamos drausminės atsakomybės ar kitos priemonės.

7.5. Nustačius, kad Įmonės darbuotojas padarė lygių galimybių pažeidimą, priklausomai nuo padaryto pažeidimo pobūdžio, jam gali būti taikoma drausminė atsakomybė už darbo pareigų pažeidimą.

7.6. Darbuotojas dėl lygių galimybių pažeidimo gali paduoti skundą Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai ar kitai kompetentingai institucijai. Įmonė įsipareigoja bendradarbiauti su tyrimą atliekančia institucija.

8. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

8.1. Politiką sprendimu tvirtina Įmonės valdyba.

8.2. Už Politikos įgyvendinimo kontrolę atsako personalo ir teisės vadovas.

8.3. Informacija apie Politikos įgyvendinimą pateikiama Įmonės metinėje veiklos ataskaitoje ir / ar darnumo (socialinės atsakomybės) ataskaitoje.

8.4. Politika peržiūrima ne rečiau kaip kas 3 metus ir atnaujinama pagal poreikį.

8.5. Politikos nuostatos yra įgyvendinamos patvirtinant Įmonės vidaus teisės aktus:

8.5.1. pranešimų apie lygių galimybių pažeidimą nagrinėjimo tvarką;

8.5.2. lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonių planą (įvykdžius informavimo ir konsultavimosi procedūrą su Įmonės darbo taryba);

8.5.3. nepageidaujamo elgesio atpažinimo SĮ „Susisiekiama paslauga“ taisykles.

8.6. Su Politika supažindinami priimami ir esami Įmonės darbuotojai.

8.7. Politika yra skelbiama viešai Įmonės interneto svetainėje.