

PATVIRTINTA

UAB „Klaipėdos autobusų parkas“
Generalinio direktoriaus
2018 m. sausio 2 d. įsakymu Nr. 1

UAB „KLAIPĖDOS AUTOBUSŲ PARKAS“ LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Lygių galimybių politikos (toliau – Politika) įgyvendinimo tikslas – reglamentuoti lygių galimybių politiką UAB „Klaipėdos autobusų parkas“ (toliau – bendrovė), užtikrinant Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo ir kitų Lietuvos Respublikos ir Europos Sąjungos teisės aktus, nustatančius lygių galimybių įgyvendinimą ir laikymąsi.

Politikos paskirtis – užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos žmonių lygios teisės, bei uždrausti bet kokią tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar kitų įsitikinimų.

2. Politikos privalo laikytis bendrovės darbdavys, vadovai ir visi darbuotojai, ar kiti atsakingi asmenys.

3. Vartojamos sąvokos:

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.

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.

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 nustatytais atvejais draudimą dalyvauti politinėje veikloje; 4) įstatymų nustatytas dėl pilietybės taikomas skirtingas teises; 5) įstatymų nustatytas specialias priemones sveikatos apsaugos, darbo saugos, užimtumo, darbo rinkos srityje, siekiant sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes; 6) įstatymų nustatytas specialias laikinąsias 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; 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; 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.

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.

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.

Socialinė padėtis – fizinio asmens įgytas išsilavinimas, kvalifikacija ar mokymasis ir studijos mokslo ir studijų sistemos priklausančiose įstaigose, turima nuosavybė, gaunamos pajamos, teisės aktuose nustatytos valstybės paramos poreikis ir (arba) kiti su asmens finansine (ekonominė) padėtimi susiję veiksniai.

Kitos šioje Politikoje vartojamos sąvokos atitinka sąvokas, nustatytas Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme.

4. Politika parengta remiantis Lietuvos Respublikos lygių asmenų įstatymu ir kitais Lietuvos Respublikos ir Europos sąjungos teisės aktais.

II. LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS

5. Darbdavys privalo priimti ir įprastais būdais paskelbti lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemones.

6. Bendrovė vykdydama savo funkcijas pagal kompetenciją privalo:

6.1. užtikrinti, kad visuose jų rengiamuose ir priimamuose teisės aktuose būtų įtvirtintos lygios teisės ir galimybės neatsižvelgiant į amžių, lytinę orientaciją, negalią, rasę ar etninę priklausomybę, religiją ar įsitikinimus;

6.2. rengti ir įgyvendinti programas ir priemones, skirtas lygių galimybių užtikrinimui neatsižvelgiant į amžių, lytinę orientaciją, negalią, rasę ar etninę priklausomybę, religiją ar įsitikinimus;

7. Įgyvendindamas lygias galimybes, darbdavys neatsižvelgdamas į asmens amžių, lytinę orientaciją, negalią, rasę ar etninę priklausomybę, religiją ar įsitikinimus, privalo:

7.1. priimdamas į darbą, taikyti vienodus atrankos kriterijus įsidarbinimo sąlygoms ir vertinti tik dalykines savybes, išskyrus atvejus, kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikra žmogaus savybė yra įprastas ir lemiantis profesinis reikalavimas, o šis tikslas yra teisėtas ir reikalavimas yra tinkamas;

7.2. sudaryti vienodas darbo sąlygas, galimybes kelti kvalifikaciją, siekti sudėtingesnio profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinę darbo patirtį, taip pat teikti vienodas lengvatas;

7.3. naudoti vienodus darbo ir vykdomos veiklos vertinimo kriterijus;

7.4. naudoti vienodus atleidimo iš darbo vertinimo kriterijus;

7.5. už tokį patį ir vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį;

7.6. imtis priemonių, kad darbuotojas nepatirtų priekabiavimo;

7.7. imtis priemonių, kad darbuotojas nepatirtų seksualinio priekabiavimo;

7.8. imtis priemonių, kad darbuotojas pateikęs skundą dėl diskriminacijos, nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių;

7.9. imtis tinkamų priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos.

7.10. bendrovė organizuodama savo veiklą privalo kurti 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.

8. Bendrovė, įgyvendindama lygių galimybių politiką ir teikdama paslaugas, nepaisydama asmens amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų, privalo:

8.1. visiems vartotojams, nesvarbu, koks jų amžius, lytinė orientacija, negalia, rasė ar etninė priklausomybė, religija ar įsitikinimai, sudaryti vienodas sąlygas gauti tokias pačias paslaugas, bei taikyti vienodas apmokėjimo sąlygas ir garantijas už tokias pačias vienodos vertės paslaugas.

8.2. suteikdama vartotojams informaciją apie paslaugas arba jas reklamuodama užtikrinti, kad šioje informacijoje nebūtų išreiškiamas pažeminimas, paniekimas arba teisių apribojimas ar privilegijų teikimas dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų bei formuojamos visuomenės nuostatos, kad dėl šių požymių asmuo yra pranašesnis ar menkesnis už kitą.

III. LYGIŲ GALIMYBIŲ PAŽEIDIMAS

9. Lygias galimybes pažeidžiantys darbdavio veiksmai yra pripažįstami pažeidžiančiais lygias galimybes, jeigu jis dėl asmens amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų:

9.1. organizuodamas darbą sukuria darbuotojui blogesnes (geresnes) darbo, kvalifikacijos ar profesinio mokymo, persikvalifikavimo, darbo patirties įgijimo sąlygas;

9.2. skiria darbuotojui nuobaudą, keičia darbo sąlygas, perkelia į kitą darbą, nutraukia darbo sutartį arba atleidžia iš darbo nenurodydamas svarių Lietuvos Respublikos teisės aktuose reglamentuojančių priežasčių;

9.3. persekioja darbuotoją, pateikusius skundą dėl diskriminacijos, nesiima priemonių, kad darbuotojas būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių.

10. Lygias galimybes pažeidžiantys paslaugų teikėjo veiksmai pripažįstami pažeidžiančiais lygias galimybes, jeigu dėl asmens amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų:

10.1. sudaromos skirtingos sąlygos gauti tokias pačias paslaugas, taikomos skirtingos apmokėjimo sąlygos ar garantijos už tokias pačias ir tokios pačios vertės paslaugas bei nustatomas skirtingas paslaugų pasirinkimo galimybės;

10.2. informuojant apie paslaugas arba reklamuojant jas, formuojama visuomenės nuomonė, kad tam tikro amžiaus, tam tikros lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų asmuo yra pranašesnis ar menkesnis už kitą.

11. Skelbimuose priimti į darbą draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę tam tikro amžiaus, tam tikros lytinės orientacijos asmenims, sveikiems asmenims, tam tikros rasės ar etninės priklausomybės asmenims, asmenims, išpažįstantiems tam tikrą religiją, tam tikrų įsitikinimų asmenims.

12. Asmuo, manantis, kad jam buvo taikomi šioje Lygių galimybių politikoje nurodyti diskriminuojantys veiksmai, arba tapęs priekabiavimo objektu, remiantis Lietuvos Respublikos Lygių galimybių įstatymu, turi teisę kreiptis į bendrovės generalinį direktorių, tiesioginį savo vadovą ir/arba lygių galimybių kontrolierių.

13. Šios Politikos pažeidimas bus laikomas darbo pareigų pažeidimu. Už tokius pažeidimus bus taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse. Bendrovėje nustatyti diskriminacijos atvejai nedelsiant bus perduodami tirti lygių galimybių kontrolieriui ar kitoms kompetentingoms institucijoms.

14. Visi darbuotojai privalo laikytis šios politikos, kad būtų užtikrintos lygios galimybės ir išvengta diskriminacijos. Darbuotojai ir darbdavys neturi diskriminuoti, priekabiauti, tyčiotis ar gąsdinti kitų darbuotojų dėl jų lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, o šie neturi jų persekioti ar imtis kitų poveikio priemonių prieš tokius darbuotojus, kurie pateikia nepagrįstus įtarimus.

IV. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

15. Ši Politika gali būti peržiūrima ir jei reikia, bendrovės generalinio direktoriaus įsakymu atnaujinama ar papildoma ne rečiau kaip karta per metus arba pasikeitus šios politikos reguliavimo srities imperatyviems teisės aktams.

16. Darbuotojai su šia Politika yra supažindinami pasirašytinai arba elektroninėmis priemonėmis ir privalo laikytis joje nustatytų įpareigojimų bei atlikdami savo darbo funkcijas vadovautis šioje Politikoje nustatytais principais.

17. Politikoje neaptarti klausimai sprendžiami vadovaujantis Lietuvos Respublikos teisės aktų ir/arba bendrovėje patvirtintų ir galiojančių lokalinių teisės aktų nuostatų pagrindu.
