

PATVIRTINTA

Uždarnosios akcinės bendrovės

„Kauno vandenys“ generalinio direktoriaus

2022 m. rugpjūčio 9 d.

įsakymu Nr. 02-140-2022

UŽDAROSIOS AKCINĖS BENDROVĖS „KAUNO VANDENYS“ LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Lygių galimybių politika ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato lygių galimybių principus ir jų įgyvendinimo uždarojoje akcinėje bendrovėje „Kauno vandenys“ (toliau – Bendrovė) sąlygas bei tvarką.

2. Šis Aprašas privalomas visiems Bendrovės darbuotojams.

3. Bendrovė laikosi Aprašo atlikdama savo funkcijas, teikdama numatytas paslaugas, priimdama darbuotojus į darbą, darbo santykių galiojimo ir jų nutraukimo metu. Bendrovė imasi priemonių užtikrinti, kad konkretiems asmenims nebūtų suteiktos mažiau (daugiau) palankios įdarbinimo, perkėlimo į kitas pareigas, apmokėjimo už tokį patį darbą sąlygos, išskyrus įstatymų nustatytas išimtis.

II. SĄVOKOS

4. **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 ar religijos.

5. **Lygių galimybių pažeidimas** – tai tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, nurodymas diskriminuoti, priekabiavimas.

6. **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.

7. **Netiesioginė diskriminacija** – neutrali veika (neveikimas), vertinimo kriterijus, kurie formaliai yra vienodi, bet juos taikant gali atsirasti, atsiranda ar galėtų atsirasti lygių galimybių pažeidimas.

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 pagrindu jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus įstatymų numatytas išimtis.

9. **Priekabiavimas** - nepageidaujamas elgesys, kuriuo siekiama įžeisti žmogaus orumą, sukurti baugią aplinką arba kuris sukelia nemalonių padarinių: įžeidžiamas orumas, sukuriama bauginama aplinka.

10. **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.

III. PAGRINDINIAI LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS PRINCIPAI

11. Bendrovėje netoleruojamos tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos formos, taip pat nurodymas diskriminuoti dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės ar religijos, taip pat netoleruojamas bet kokia forma galintis pasireikšti priekabiavimas, psichologinis smurtas, patyčios, ar naudojimas užimama padėtimi.

12. Sprendimai, susiję su priėmimu į darbą, mokymais, kompensacijų ugdymu, apmokėjimu už darbą ir kitomis išmokomis, paaukštinimu pareigose, atostogomis ir elgesiu darbe, priimami atsižvelgiant į objektyvius kriterijus ir veiksnius ir be diskriminacijos.

13. Bendrovėje pagal turimas galimybes (atsižvelgiant į teikiamų paslaugų specifiką) ir turimus finansinius išteklius užtikrina, kad neįgaliems asmenims būtų sudarytos sąlygos kandidatuoti į laisvas pozicijas Bendrovėje, taip pat dirbti, siekti karjeros arba mokytis.

III. LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS DARBO SANTYKIŲ SRITYJE

3.1. Darbuotojų priėmimas į darbą ir atleidimas iš darbo

14. Už darbuotojų paiešką, atrankas ir įdarbinimo procesą Bendrovėje yra atsakingas Personalo skyrius.

15. Visiems asmenims suteikiamos vienodos ir sąžiningos įdarbinimo galybės, nepriklausančios nuo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ir nulemtos tik išsilavinimo, darbinės kvalifikacijos, patirties, įgūdžių, sugebėjimų, dalykinių ir asmeninių savybių ir kriterijų tam tikram darbui operatyviai ir kokybiškai atlikti.

16. Apie laisvas darbo vietas skelbiama viešai Bendrovės internetinėje svetainėje, Bendrovės Turinio valdymo sistemoje, per specializuotus darbo paieškos portalus bei kitais teisėtais būdais ir priemonėmis.

17. Darbo paieškos skelbimuose nurodomi reikalavimai, susiję su darbo funkcijai atlikti reikalingomis kompetencijomis, patirtimi, gebėjimais. Skelbimuose dėl priėmimo į darbą negali būti nurodyta reikalavimų, suteikiančių pirmenybę lyties, rasės, tautybės, pilietybės, 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.

18. Priimant į darbą visiems asmenims taikomi vienodi atrankos kriterijai ir sąlygos.

19. Atrankos kriterijai į laisvas darbo vietas turi būti aiškūs, tikslūs, išsamūs, paremti tik dalykiniais pretendentai keliamais reikalavimais bei užtikrinantys lygias galimybes ir nediskriminavimą.

20. Atrankoje pretendenti pateikiami klausimai turi būti susiję tik su atrankos kriterijais ir būsimo darbo funkcijų vykdymu.

21. Bendrovėje siekiama, kad darbuotojas ar siekiantis įsidarbinti asmuo nepatirtų seksualinio priekabiavimo.

22. Bendrovės darbuotojai, atliekantys kandidatų į laisvas darbo vietas atranką, yra supažindinti su Lygių galimybių politika, privalo jos laikytis darbuotojų atrankos procese ir turi užtikrinti aiškių atrankos kriterijų taikymą. Esant galimybei, bent du Bendrovės darbuotojai dalyvauja pokalbyje su kandidatu.

23. Bendrovėje naudojami vienodi atleidimo iš darbo kriterijai. Atleidimo iš darbo kriterijai yra susiję tik su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų netinkamu vykdymu ir kitomis aplinkybėmis, numatytomis Darbo kodekse. Priimant sprendimą dėl darbuotojo (ar darbuotojų grupės) atleidimo visiems darbuotojams atleidimo kriterijai yra taikomi vienodai neatsižvelgiant į lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją.

3.2. Darbuotojų darbo sąlygos, kvalifikacijos kėlimas, darbo apmokėjimas ir paaugštinimas

24. Bendrovėje veikla organizuojama taip, kad visiems darbuotojams būtų suteikiamos vienodos darbo sąlygos, vienodos galimybės kelti kvalifikaciją ir mokytis, persikvalifikuoti, įgyti darbo patirties, gauti atlyginimą ir jo priedus ar premijas, gauti atostogas ir gauti lengvatas, nepriklausomai nuo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų

ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ir priklausomai tik nuo pareigybės, darbo pobūdžio, darbinės kvalifikacijos, įgūdžių, indėlio į darbų rezultatą.

25. Bendrovėje kuriama aplinka, kur gerbiamos žmogaus teisės, skatinama pagalba kiekvienam žmogui/darbuotojui. Tuo tikslu Bendrovėje pagal savo finansines galimybes organizuos darbuotojų švietimą ir mokymą apie diskriminaciją ir teisės aktų nuostatas, reglamentuojančias nediskriminavimą, ir kontroliuos šio Aprašo įgyvendinimą ir jos laikymąsi.

26. Bendrovė imasi tinkamų priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos.

27. Bendrovėje siekiama užtikrinti, kad darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti.

28. Bendrovėje darbo užmokestis ir su juo susijusios išmokos ir priedai nustatomi ir mokami Darbo apmokėjimo sistemoje nustatyta tvarka, priklausomai nuo darbuotojo pareigybės, atsakomybės laipsnio, kvalifikacijos, įgūdžių, darbo patirties, žinių indėlio į darbų rezultatą, Bendrovės finansinės padėties ir kt.

29. Visiems darbuotojams už tą patį ar lygiavertį darbą mokamas toks pats atlyginimas neatsižvelgiant į darbuotojo lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją.

30. Darbuotojo paaukštinimo galimybės Bendrovėje priklauso tik nuo darbuotojo kompetencijos, kvalifikacijos, turimos patirties ir žinių, pasiektų darbo rezultatų, darbo kokybės ir Bendrovės galimybių suteikti darbuotojui aukštesnę poziciją bei užtikrinant nediskriminavimo principų įgyvendinimą.

31. Visiems darbuotojams sudaromos vienodos darbo sąlygos, galimybės kelti kvalifikaciją, siekti profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, taip pat teikiamos vienodos lengvatos.

32. Visi darbuotojai privalo laikytis šio Aprašo, kad būtų užtikrintos lygios galimybės ir išvengta diskriminacijos. Darbuotojai 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.

Šio punkto pažeidimas yra laikomas darbo pareigų pažeidimu.

33. Bendrovė siekia ir imasi priemonių užtikrinti, kad darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti, kad asmuo ar darbuotojas, pateikęs skundą dėl diskriminacijos ar dalyvaujantis byloje dėl diskriminacijos, jo

atstovas ar asmuo, liudijantis ir teikiantis paaiškinimus dėl diskriminacijos, nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių.

V. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

34. Bendrovės darbuotojas turi kreiptis raštu į Bendrovės generalinį direktorių dėl galimo lygių galimybių pažeidimo (nurodant asmenis, aplinkybes, kuriomis jis buvo diskriminuojamas). Gavus skundą (pranešimą, pareiškimą) dėl galimo lygių galimybių pažeidimo, generalinio direktoriaus įsakymu sudaroma komisija aplinkybėms tirti. Jeigu komisija, ištyrusi aplinkybes, nustato, kad buvo pažeistos asmens lygios galimybės ir Bendrovei nėra galimybės išspręsti ginčo pagal savo kompetenciją, skundas (pranešimas, pareiškimas) nedelsiant perduodamas tirti lygių galimybių kontrolieriui.

35. Bendrovės darbuotojas, manantis, kad buvo pažeistos jo lygios galimybės, turi teisę Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo nustatyta tvarka kreiptis į lygių galimybių kontrolierių, nepaisant to, kad buvo kreiptasi į Bendrovės generalinį direktorių. Bendrovė įsipareigoja bendradarbiauti su tyrimą atliekančia institucija.

36. Kai paaiškėja, jog nusiskundimas ar pranešimas dėl lygių galimybių pažeidimo buvo pateiktas siekiant pakenkti kito darbuotojo reputacijai, toks elgesys laikomas rimtu ir netoleruotinu darbo pareigų nusižengimu.

37. Šis Aprašas gali būti keičiamas iškilus būtinybei ar pasikeitus teisės aktų reikalavimams.

38. Šis Aprašas skelbiamas Bendrovės Turinio valdymo sistemoje.
