

PATVIRTINTA:

2022 m. balandžio 7 d. valdybos posėdyje

Protokolas Nr. VPP-5/2022/32

UŽDAROSIOS AKCINĖS BENDROVĖS „VILNIAUS PLANAS“ LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA

1. TIKSLAS IR TAIKYMO APIMTIS

- 1.1. Uždarnosios akcinės bendrovės „Vilniaus planas“ (toliau – Bendrovė) lygių galimybių politikos (toliau – Politika) tikslas – reglamentuoti lygių galimybių puoselėjimo, įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principus bei pagrindines šių principų įgyvendinimo priemonės Bendrovėje..
- 1.2. Politika taikoma Bendrovei ir visiems Bendrovės darbuotojams.

2. SĄVOKOS

- 2.1. Diskriminacija – tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, ketinimo turėti vaiką pagrindu ar kitais Lietuvos Respublikos įstatymuose nustatytais pagrindais.
- 2.2. Lygios galimybės – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos teisės aktuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas, nepaisant lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, ketinimo turėti vaiką.
- 2.3. Lygių galimybių pažeidimas – šioje Politikoje nustatytų principų ir (arba) jų įgyvendinimo priemonių nesilaikymas ir (arba) su tuo susijusių pareigų nevykdymas ar netinkamas jų vykdymas.
- 2.4. 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, kalbos, kilmės, socialinės padėties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, ketinimo turėti vaiką 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.
- 2.5. Seksualinis priekabiavimas – nepageidaujamas užgaulus seksualinio pobūdžio elgesys, nukreiptas į konkretų asmenį, kai siekiama pakenkti asmens orumui, sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka. Seksualinis priekabiavimas gali pasireikšti žodžiu, raštu arba fiziniais veiksmais.
- 2.6. 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.
- 2.7. Tiesioginė diskriminacija – elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, etninės

priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, ketinimo turėti vaiką pagrindu jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus teisės aktų leidžiamus ribojimus.

3. LYGIŲ GALIMYBIŲ PRINCIPAI

- 3.1. Bendrovė užtikrina Darbuotojų lygias galimybes ir netoleruoja tiesioginės bei netiesioginės diskriminacijos visose jų veiklos sferose.
- 3.2. Bendrovė skatina visuomenės įvairovę atspindinčią darbo aplinką, diegia tolerancijos ir pagarbos įvairovei principus savo veikloje.
- 3.3. Bendrovėje skatinamas Darbuotojų geranoriškumas ir savitarpio pasitikėjimas, kuriama įtraukianti, darbinga ir įvairovę puoselėjanti atmosfera.
- 3.4. Bendrovė gerbia ir saugo Darbuotojų teises, elgiasi su jais sąžiningai ir pagarbiai, sudaro saugias ir jų poreikius atitinkančias darbo sąlygas, skatina geriausią Darbuotojų sugebėjimų panaudojimą bei vystymą, jokia forma nediskriminuoja Darbuotojų.
- 3.5. Darbuotojai privalo būti sąžiningi, objektyvūs, atviri įvairovei, nežeminti kitų Darbuotojų, laikytis aukščiausių lygių galimybių ir pagarbos žmogaus teisėms principų.
- 3.6. Darbuotojų darbo sąlygos, darbo užmokestis, papildomos naudos ir kiti darbo organizavimo aspektai yra nustatomi siekiant sudaryti lygias galimybes ir padėti Darbuotojams derinti darbą, asmeninį gyvenimą ir vykdyti šeiminius įsipareigojimus.
- 3.7. Kiekvienas Darbuotojas, nepriklausomai nuo jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, ketinimo turėti vaiką, turi teisę už darbą Bendrovėje gauti atlyginimą, kuris priklauso nuo atliekamų funkcijų, darbo kokybės, profesinių ir dalykinių sugebėjimų, bet ne nuo Darbuotojui būdingų požymių, nesusijusių su atliekamu darbu.
- 3.8. Bendrovė yra atsakinga už lygių galimybių principo įgyvendinimą, informacijos sklaidą ir nuolatinę progreso peržiūrą.
- 3.9. Šios Politikos bei lygių galimybių principo pažeidimas gali būti laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

4. LYGIŲ GALIMYBIŲ PRINCIPŲ ĮGYVENDINIMO PRIEMONĖS

- 4.1. Bendrovė, įgyvendindama lygių galimybių principą:
 - 4.1.1. priimančią darbą, taiko vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, paremtas objektyviais ir nešališkais su darbu susijusiais profesiniais kriterijais, išskyrus atvejį, 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;
 - 4.1.2. sudaro vienodas darbo sąlygas, vienodai saugią ir sveiką darbo aplinką reikalingoms darbo funkcijoms atlikti, suteikia darbui atlikti reikalingas darbo priemones bei įrankius, apsaugos priemones, priklausomai nuo veiklos pobūdžio, sudaro galimybes turėti lanksčias darbo sąlygas bei teikia vienodas lengvatas;
 - 4.1.3. sudaro vienodas galimybes tobulėti darbe, kelti kvalifikaciją, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, dalyvauti ugdymo programose, atskleisti profesinį bei dalykinį potencialą ir vystyti karjerą, paremtą profesinėmis kompetencijomis, patirtimi bei gebėjimais;
 - 4.1.4. suteikia vieningais principais nustatomas papildomas naudas;
 - 4.1.5. taiko vienodus Darbuotojų veiklos vertinimo kriterijus bei procedūras;
 - 4.1.6. taiko vienodus atleidimo iš darbo kriterijus;
 - 4.1.7. už tokį patį ar vienodos vertės darbą moka vienodą darbo užmokestį;

- 4.1.8. užtikrina lankstų darbo laiko organizavimo būdą, suteikiant galimybes dirbti nuotoliniu būdu, laikantis Bendrovės vidaus teisės aktų reikalavimų;
- 4.1.9. užtikrina, kad Darbuotojai darbo vietoje nepatirtų diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti;
- 4.1.10. Darbuotojams ir kitiems suinteresuotiems asmenims suteikia galimybę pranešti apie galimus lygių galimybių principo pažeidimus ir įsipareigoja juos nagrinėti nustatyta tvarka;
- 4.1.11. užtikrina, kad Darbuotojas, pranešęs apie galimą lygių galimybių pažeidimą ar dalyvaujantis byloje dėl diskriminacijos, jo atstovas arba Darbuotojas, liudijantis ir teikiantis paaiškinimus dėl diskriminacijos, nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių. Šios aplinkybės negali būti darbo santykių su tokiu Darbuotoju nutraukimo priežastis;
- 4.1.12. imasi tinkamų priemonių, kad žmonėms su negalia būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos.
- 4.2. Darbuotojai, įgyvendindami lygių galimybių principą:
 - 4.2.1. savo veikloje vadovaujasi Politikos nuostatomis;
 - 4.2.2. netoleruoja diskriminacijos, žeminimo, priekabiavimo, smurto, įžeidinėjimų savo ir kitų Darbuotojų bei kitų asmenų atžvilgiu;
 - 4.2.3. informuoja darbdavį apie galimus lygių galimybių principo pažeidimus.

5. PRANEŠIMAI DĖL LYGIŲ GALIMYBIŲ PAŽEIDIMO

- 5.1. Darbuotojai ar kiti suinteresuoti asmenys apie galimą lygių galimybių principo pažeidimą turi pranešti Politikos 5.2 punkte nurodytais kontaktais ne vėliau kaip per 1 (vieną) mėnesį nuo lygių galimybių pažeidimo įvykdymo arba paaiškėjimo dienos.
- 5.2. Pranešimai dėl galimų lygių galimybių pažeidimų gali būti teikiami tiesiogiai Bendrovės direktoriui el. paštu arba Vidaus auditoriui el. paštu.
- 5.3. Pranešimo dėl galimo lygių galimybių pažeidimo nagrinėjimui Bendrovės direktoriaus įsakymu sudaroma komisija.
- 5.4. Bendrovėje užtikrinamas konfidencialumas, nagrinėjant pranešimus (skundus) dėl Politikos nuostatų pažeidimo. Visi darbuotojai ir Bendrovė bet kokią informaciją, gautą nagrinėjant Politikos pažeidimą, turi laikyti paslapyje.

6. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

- 6.1. Politika yra tvirtinama ir keičiama Bendrovės valdybos sprendimu.
- 6.2. Už Politikoje numatytų lygių galimybių ir įvairovės principų laikymąsi ir priemonių įgyvendinimą yra atsakingas Bendrovės Personalo specialistas.
- 6.3. Prieš priimanč sprendimą dėl Politikos tvirtinimo arba jos pakeitimo, Politika ir (ar) jos pakeitimai yra derinami su Darbo taryba.
- 6.4. Visi Bendrovės darbuotojai su Politika (jos pakeitimais, papildymais) supažindinami elektroninėmis priemonėmis bei skelbiant ją Bendrovės vidiniame tinklapyje.
- 6.5. Politika yra skelbiama viešai.

7. SUSIJĘ TEISĖS AKTAI

- 7.1. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas;
- 7.2. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas;
- 7.3. Lietuvos Respublikos vyrų ir moterų lygių galimybių įstatymas.