

UAB „TOKSIKA“ LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA

1. BENDROSIOS NUOSTATOS

- 1.1. UAB „Toksika“ (toliau – Bendrovė) lygių galimybių politika (toliau – Politika) – tai Bendrovės dokumentas, reglamentuojantis lygių galimybių ir įvairovės puoselėjimo, įgyvendinimo ir priežiūros principus bei svarbiausius Bendrovės įsipareigojimus užtikrinant šių principų taikymą.
- 1.2. Politikos tikslas – užtikrinti vienodą požiūrį į visus Bendrovės darbuotojus ir kandidatus užimti laisvas darbo vietas Bendrovėje nepriklausomai nuo jų tapatybės ar asmeninių savybių, kurios nėra susijusios su jų gebėjimais ar pareigomis.
- 1.3. Politika parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu (toliau – Darbo kodeksas), Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu bei kitais teisės aktais.
- 1.4. Politika įgyvendinama kartu su susijusiomis Bendrovės politikomis ir kitais vidaus dokumentais, įskaitant darbuotojų atlygio politiką, smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką, etikos kodeksą, kokybės, aplinkosaugos, darbuotojų saugos ir sveikatos politiką ir kt.
- 1.5. Politika yra privaloma visiems Bendrovės vadovams, darbuotojams ir valdybos nariams (toliau – darbuotojai).
- 1.6. Politikoje vartojamos sąvokos ir sutrumpinimai:
 - 1.6.1. diskriminacija – tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu;
 - 1.6.2. lygios galimybės – tarptautiniuose žmogaus teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų teisių įgyvendinimas nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kilmės, kalbos, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų, amžiaus, seksualinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, šeiminės padėties, narystės organizacijose ar kitų diskriminacijos pagrindų;
 - 1.6.3. įvairovė – tai žmonių skirtumų visuma (lyties, amžiaus, kultūros, kilmės, patirties, socialinės padėties ir kt.), kuri organizacijoje pripažįstama, vertinama ir naudojama siekiant užtikrinti vienodą požiūrį, lygias galimybes, įtrauktį bei tvarų augimą;
 - 1.6.4. 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 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;
 - 1.6.5. priekabiavimas – nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, etninės priklausomybės, religijos ar kitais pagrindais siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir sukuriami bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka;
 - 1.6.6. 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;

1.6.7. tiesioginė diskriminacija – elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, etninės priklausomybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, šeiminės ar santuokinės padėties, politinių pažiūrų pagrindu jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus teisės aktų leidžiamus ribojimus.

2. LYGIŲ GALIMYBIŲ IR ĮVAIROVĖS ĮGYVENDINIMO PRINCIPAI

- 2.1. Bendrovėje draudžiamas bet kokios formos smurtas, diskriminacija, nurodymas diskriminuoti bet kokiais pagrindais, nesusijusiais su asmenų dalykinėmis savybėmis. Taip pat draudžiamas bet kokia forma galintis pasireikšti priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, smurtas, mobingas, patyčios ar naudojimas užimama padėtimi.
- 2.2. Bendrovė, atsižvelgdama į darbo specifiką ir turimas galimybes, imasi priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos kandidatuoti į laisvas darbo vietas, dirbti, siekti karjeros ar mokytis.
- 2.3. Bendrovė gerbia ir saugo kiekvieno darbuotojo teises, jų atžvilgiu elgiasi pagarbiai ir sąžiningai, sudaro saugias ir jų poreikius atitinkančias darbo sąlygas, skatina darbuotojų asmeninį ir profesinį tobulėjimą, jokia forma nediskriminuoja darbuotojų.
- 2.4. Siekdama užtikrinti šios Politikos įgyvendinimą, Bendrovė skatina aktyvų darbuotojų atstovų įsitraukimą į lygių galimybių stiprinimą Bendrovėje.
- 2.5. Bendrovėje kuriama įvairovę puoselėjanti atmosfera, gerbiamos ir saugomos kiekvieno darbuotojo teisės, sudaromos saugios ir jų poreikius atitinkančios darbo sąlygos, skatinamas darbuotojų asmeninis ir profesinis tobulėjimas.
- 2.6. Siekdama plėsti tvarumo principų taikymą aplinkoje, kurioje gali daryti įtaką, Bendrovė, viešai skelbdama šią politiką, skatina tiekėjus, veiklos partnerius bei kitas suinteresuotas šalis vadovautis lygių galimybių principais ir savo veikloje užtikrinti jų įgyvendinimą.

3. LYGIŲ GALIMYBIŲ UŽTIKRINIMAS DARBO SANTYKIŲ SRITYJE

- 3.1. Bendrovė priimdama į 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.
- 3.2. 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.
- 3.3. Darbo pokalbių metu kandidatams užduodami klausimai turi būti susiję tik su darbuotojo tinkamumu atlikti darbo funkciją, jo kompetencija, profesionalumu, patirtimi ir kitais tokio pobūdžio kriterijais.
- 3.4. Bendrovė įsipareigoja visiems darbuotojams sudaryti vienodas darbo sąlygas (kiek tai įmanoma atsižvelgiant į darbuotojo atliekamo darbo specifiką), taip pat vienodas galimybes tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties ir kt.
- 3.5. Darbuotojams už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokamas vienodas darbo užmokestis. Toks pats darbas reiškia atlikimą darbo veiklos, kuri pagal objektyvius kriterijus vienoda ar panaši į kitą darbo veiklą tiek, kiek abu darbuotojai gali būti sukeisti vietomis be didesnių Bendrovės sąnaudų.
- 3.6. Atsižvelgdama į darbuotojų poreikius derinti profesinį ir šeimos gyvenimą, Bendrovė sudaro galimybes dirbti nuotoliniu būdu ar lanksčiai, kai tai leidžia darbo pobūdis, vadovaudamasi Darbo kodekso 52 straipsniu.

4. DARBUOTOJŲ ĮSIPAREIGOJIMAI ĮGYVENDINANT LYGIAS GALIMYBES

- 4.1. Darbuotojai, įgyvendindami asmenų lygiateisiškumo, lygių galimybių ir nediskriminavimo principus privalo:
 - 4.1.1. laikytis Politikos nuostatų ir kituose vidaus dokumentuose nustatytų reikalavimų;
 - 4.1.2. užtikrinti pagarbų bendravimą ir bendradarbiavimą su kolegomis, vadovais, pavaldiniais ir kitais asmenimis;
 - 4.1.3. neprisidėti prie diskriminacijos, priekabiavimo ar smurto ir jų netoleruoti;
 - 4.1.4. pranešti apie pastebėtus pažeidimus Bendrovėje ir teisės aktuose nustatyta tvarka.

5. PRANEŠIMAI APIE PAŽEIDIMUS IR JŲ NAGRINĖJIMO TVARKA

- 5.1. Darbuotojai, kandidatai į laisvas darbo vietas ar kiti asmenys, kurie mano, kad jų atžvilgiu buvo pažeisti lygių galimybių ir įvairovės principai, patyrė diskriminaciją ar priekabiavimą, turi teisę pateikti pranešimą (skundą) Bendrovei.
- 5.2. Apie galimus Politikos pažeidimus galima pranešti:
 - 5.2.1. užpildant pranešimo formą Bendrovės interneto svetainės skiltyje „Pranešk“;
 - 5.2.2. elektroniniu paštu pranesk@toksika.lt.
- 5.3. Gauti pranešimai nagrinėjami laikantis Bendrovės pranešimų apie pažeidimus valdymo tvarkoje nustatytos tvarkos.
- 5.4. Bendrovė užtikrina, kad darbuotojas bus apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu darbuotojas pateiks pranešimą dėl lygių galimybių pažeidimo arba dalyvaus byloje dėl lygių galimybių pažeidimo prieš Bendrovę, jo darbuotoją ar kitą su Bendrove kaip nors susijusį asmenį.
- 5.5. Bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys darbuotojo ar kandidato į laisvą darbo vietą atžvilgiu, kuris pateikė pranešimą dėl Politikos pažeidimo, yra draudžiamas ir yra laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.
- 5.6. Darbuotojai, manantys, kad buvo pažeistos jų lygios galimybės, turi teisę Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo nustatyta tvarka kreiptis į Lygių galimybių kontrolierių, nepaisydami to, ar buvo kreiptasi į Bendrovę. Kreipimasis į Lygių galimybių kontrolierių neapriboja galimybės ginti savo teises teisme teisės aktų nustatyta tvarka. Bendrovė įsipareigoja bendradarbiauti su tyrimą atliekančia institucija.
- 5.7. Kai paaiškėja, jog pranešimas dėl lygių galimybių pažeidimo buvo pateiktas siekiant pakenkti kito darbuotojo reputacijai, toks elgesys gali būti laikomas darbo pareigų pažeidimu, dėl kurio gali būti taikoma atitinkama atsakomybė.

6. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

- 6.1. Darbuotojai privalo laikytis Politikos nuostatų. Šios Politikos nuostatų pažeidimas gali būti laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu. Darbuotojas, pažeidęs Politikos nuostatas, gali būti atleidžiamas iš pareigų dėl darbuotojo kaltės Darbo kodekso nustatyta tvarka.
- 6.2. Įgyvendindama Politiką, Bendrovė seka lygių galimybių ir įvairovės rodiklius, kurie tvirtinami generalinio direktoriaus įsakymu ir viešai skelbiami Bendrovės tvarumo ataskaitose.
- 6.3. Politika tvirtinama ir keičiama valdybos sprendimu. Ji peržiūrima ne rečiau kaip vieną kartą per metus, esant poreikiui koreguojama, siekiant užtikrinti jos nuostatų atitiktį Lietuvos Respublikos teisės aktams.
- 6.4. Prieš priimant sprendimą dėl Politikos tvirtinimo arba jos pakeitimo, Politika ir (ar) jos pakeitimai yra derinami su darbuotojų atstovais (Bendrovėje veikiančia darbo taryba).
- 6.5. Už Politikos parengimą ir savalaikį atnaujinimą atsakingas administratorius – personalo vadovas.
- 6.6. Politika skelbiama Bendrovės interneto tinklalapyje www.toksika.lt.