

**UAB „PIENO TYRIMAI“
LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA IR JOS ĮGYVENDINIMO PRIEMONĖS**

**I SKYRIUS
BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. UAB „Pieno tyrimai“ Lygių galimybių politikos tikslas – užtikrinti visų UAB „Pieno tyrimai“ darbuotojų ir besikreipiančių dėl įdarbinimo asmenų 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, sveikatos būklės, etninės priklausomybės, religijos, ketinimo turėti vaiką (vaikų) ir kitais įstatymuose numatytais pagrindais.

2. Politika yra Bendrovės vidaus tvarkos dokumentas, privalomas visiems darbuotojams. Su šia Politika supažindinami visi darbuotojai. Darbuotojai atlikdami savo funkcijas privalo laikytis Politikoje nustatytų įpareigojimų ir principų.

**II SKYRIUS
LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO PRIEMONĖS**

3. UAB „Pieno tyrimai“ užtikrinamos šios Lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonės:

3.1. priimant darbuotoją į darbą, taikomi vienodi atrankos kriterijai ir sąlygos. Darbuotojų atrankos ar paieškos skelbimuose nurodomi reikalavimai, susiję su darbo funkcijai atlikti reikalingomis kompetencijomis, patirtimi ir gebėjimais. Atrankų skelbimuose į laisvas darbo vietas, anketose, taip pat pokalbių su kandidatais metu draudžiama nurodyti kaip atrankos kriterijų/užduoti klausimus, susijusius su lytimi, rase, tautybe, kalba, kilme, socialine padėtimi, lytine orientacija, negalia, sveikatos būkle, etnine priklausomybe, religija, tikėjimu, įsitikinimais ar pažiūromis, ketinimais turėti vaiką (vaikų), išskyrus, kai vieną ar kelias iš šių nurodytų aplinkybių vertinti ir duomenis rinkti būtina, vykdant teisėtus, pagrįstus ir pateisinamus Lietuvos Respublikos teisės aktų reikalavimus.

3.2. darbuotojams sudaromos vienodos darbo sąlygos (kiek tai įmanoma atsižvelgiant į darbuotojo atliekamą darbo specifiką), galimybės tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, taip pat teikiamos vienodos lengvatos. Informacija apie galimybę dalyvauti organizuojamuose kvalifikacijos kėlimo, persikvalifikavimo ir/ar kituose praktiniuose mokymuose pateikiama visiems darbuotojams.

3.3. naudojami vienodi darbo vertinimo kriterijai ir vienodi atleidimo iš darbo kriterijai, kurie yra susiję tik su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų netinkamu vykdymu ir kitomis aplinkybėmis, numatytomis įstatymuose. Darbuotojų darbo vertinimai organizuojami ir atliekami pagal nustatytą tvarką ir kriterijus.

3.4. už tokį patį ir/ar vienodos vertės darbą mokamas toks pats darbo užmokestis. Konkrečių pareigybių darbo užmokesčio dydis, priedų, priemokų, premijų mokėjimo tvarkos kriterijai yra patvirtinti Bendrovės darbo apmokėjimo sistemoje.

3.5. bendrovėje netoleruojamos tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos formos bei nurodymas diskriminuoti dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, etninės priklausomybės ar religijos, taip pat bendrovė imasi priemonių, kad darbuotojas nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateikia skundą dėl diskriminacijos ar dalyvauja byloje dėl diskriminacijos.

3.6. bendrovėje taip pat netoleruojamas bet kokia forma galintis pasireikšti priekabiavimas, psichologinis smurtas, patyčios, ar naudojimas užimama padėtimi.

3.7. bendrovė pagal turimas galimybes ir turimus finansinius išteklius, imasi tinkamų priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą.

III SKYRIUS

DARBUOTOJŲ APSAUGA NUO DISKRIMINACIJOS IR LYGIŲ GALIMYBIŲ PAŽEIDIMO ATVEJU

4. Visi Bendrovės darbuotojai (kandidatai į laisvas darbo vietas) turi teisę teikti pranešimą bendrovės direktoriui dėl galimai darbuotojo patirtos tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, nurodymo 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 (vaikų) pagrindu, dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis ir gauti motyvuotą atsakymą ne vėliau kaip per 20 darbo dienų nuo pranešimo pateikimo. Darbuotojas pranešimą gali pateikti ir anonimiškai. Bet kokiu atveju užtikrinamas pranešimo konfidencialumas.

5. Kiekvienas darbuotojas, pastebėjęs galimą lygių galimybių pažeidimą arba gavęs informaciją apie jį, apie tai taip pat gali pranešti bendrovės direktoriui.

6. Jeigu yra gaunamas šios tvarkos 4 punkte nurodytas pranešimas, bendrovės direktoriaus sudaryta komisija per ne ilgesnį kaip 15 darbo dienų terminą, ištyrusi pranešime nurodytą informaciją, pateikia direktoriui motyvuotą išvadą, kurioje nurodoma, ar pranešimas pagrįstas, ir tokiu atveju siūlomos konkrečios priemonės tiek pažeidėjo atveju, tiek apskritai, kad tokie atvejai nepasikartotų arba pateikia motyvuotą išvadą, kad pranešimas nepagrįstas.

7. Pranešimo tyrimo metu šios tvarkos 6 punkte nurodyta komisija siekia užtikrinti, kad:

7.1. apskųstasis asmuo turėtų būti laikomas nekaltu iki tol, kol nebus priimtas sprendimas, kad jis išties padarė pažeidimą.

5.2. tyrimas būtų atliktas greitai, per trumpiausią terminą.

5.3. darbuotojui, pateikusiam pranešimą, būtų sudarytos visos galimybės teikti paaiškinimus, savo veiksmų vertinimo ir aiškinimo versiją.

5.4. būtų išsaugotas tyrimo diskretiškumas ir laikomasi konfidencialumo.

5.5. tyrimas būtų atliekamas objektyviai, neturint išankstinių vertinimų, nuomonių, pažiūrų.

8. Bendrovė užtikrina, kad darbuotojas bus apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu darbuotojas pateiks skundą dėl diskriminacijos ar lygių galimybių pažeidimo.

9. Bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš darbuotoją ar kandidatą į laisvą darbo vietą, kuris pateikė skundą dėl diskriminacijos ir/ar lygių galimybių pažeidimo, yra draudžiamas ir yra laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

10. Nustačius, kad Bendrovės darbuotojas atliko lygių galimybių pažeidimą, priklausomai nuo padaryto pažeidimo pobūdžio, gali būti laikoma šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, už kurį taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse.

11. Darbuotojas ar kandidatas į laisvą darbo vietą dėl lygių galimybių pažeidimo gali paduoti skundą Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai ar kitai kompetentingai institucijai. Bendrovė įsipareigoja bendradarbiauti su tyrimą atliekančia institucija.

12. Jei 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 dėl kurio gali būti taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse.

IV SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

13. Ši Lygių galimybių politika yra peržiūrima ir, jei reikia, atnaujinama pasikeitus šios politikos reguliavimo srities imperatyviems teisės aktams. Lygių galimybių politika yra tvirtinama, keičiama ir papildoma bendrovės direktoriaus įsakymu.

14. Politika yra vidaus tvarkos dokumentas, privalomas visiems bendrovės darbuotojams. Darbuotojai su Lygių galimybių politika bei jos pakeitimais yra supažindinami pasirašytinai elektroninėmis priemonėmis ir įsipareigoja jos laikytis. Šios tvarkos pažeidimai gali būti laikomi darbo pareigų pažeidimais, už kuriuos gali būti taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse.

15. Apie šią tvarką yra informuota darbo taryba ir yra gautas darbo tarybos pritarimas šios tvarkos nuostatomis.
