

LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA IR JOS ĮGYVENDINIMO TVARKA

I. ĮVADAS

1. UAB „Agrokonzernas“ (identifikavimo kodas 13894777, buveinės adresas Vėrupės g. 1, Babtai, Babtų sen., LT-45328, Kauno r., toliau – **Bendrovė**) lygių galimybių politika ir jos įgyvendinimo tvarka (toliau – **Politika**) nustato lygių galimybių Bendrovėje principus ir jų įgyvendinimo darbe sąlygas bei tvarką.
2. Politikos tikslas – užtikrinti, kad, atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatas, visiems Bendrovės darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis (toliau – darbuotojai) bei asmenims, besikreipiantiems dėl darbo Bendrovėje, būtų įgyvendintos konstitucinės nuostatos, įtvirtinančios asmenų lygybę ir draudimą varžyti žmogaus teises ir teikti jam privilegijas lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu bei uždrausti bet kokią diskriminaciją.

II. SĄVOKOS

3. Šioje Politikoje vartojamos sąvokos suprantamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme bei kituose teisės aktuose.

III. BENDROSIOS NUOSTATOS

4. Visiems darbuotojams Bendrovė suteikia vienodas galimybes darbo metu. Įdarbinimas ir įdarbinimo eiga yra nustatomi tik pagal asmens dalykines savybes ir kriterijus, susijusius su darbu atliekant atitinkamas pareigas.
5. Organizuodama darbą Bendrovė siekia, kad darbuotojų kolektyve būtų atstovaujamos įvairios visuomenės grupės ir kiekvienas darbuotojas jaustųsi gerbiamas bei galėtų tinkamai panaudoti savo gebėjimus.
6. Organizuodama savo veiklą Bendrovė kuria aplinką, kurioje būtų pripažįstami, vertinami ir gerbiami visų jos darbuotojų individualūs skirtumai ir jų indėlis.

7. Visiems darbuotojams yra suteikiamos galimybės mokytis, ugdyti savo gebėjimus ir siekti profesinės pažangos.
8. Savo veiklą Bendrovė organizuoja taip, kad visiems darbuotojams būtų užtikrintos vienodos darbo sąlygos, galimybės kelti kvalifikaciją, siekti profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, taip pat teikiamos vienodos lengvatos neatsižvelgiant į darbuotojų lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją.
9. Bendrovė imasi priemonių ir užtikrina, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos įsidarbinti ir dirbti Bendrovėje, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių Bendrovė nebus neproporcingai apsunkinama.
10. Visi Bendrovės darbuotojai privalo laikytis Politikoje įtvirtintų nuostatų ir tokiu būdu užtikrinti lygias galimybes ir diskriminacijos išvengimą. 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 ar religijos.

IV. DARBUOTOJŲ PRIĖMIMAS IR ATLEIDIMAS

11. Bendrovė įsipareigoja užtikrinti, kad su visais joje siekiančiais dirbti kandidatais į pareigas būtų elgiamasi sąžiningai ir kad darbo sutartys su darbuotojais būtų sudaromos tik atsižvelgiant į jų gebėjimus ir kvalifikaciją.
12. Skelbiant darbuotojų atrankas visų darbo vietų atrankos kriterijai privalo būti aiškūs, tikslūs ir išsamiai aprašyti. Pasirenkant darbuotojus vertinamas tik kandidatų į pareigas gebėjimai ir kvalifikacija, reikalinga atitinkamam darbui.
13. Skelbimuose dėl priėmimo į pareigas draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos,

negalios, etninės priklausomybės, religijos ir kitais pagrindais, išskyrus įstatymų nustatytus atvejus dėl amžiaus, valstybinės kalbos mokėjimo, draudimo dalyvauti politinėje veikloje, pilietybės ir kitų pagrindų, taip pat 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.

14. Darbuotojai, atsakingi už kandidatų į pareigas atranką, darbo pokalbius ir jų paskirstymą privalo susipažinti ir laikytis darbuotojų atrankos procese, taip pat turi užtikrinti aiškių atrankos kriterijų taikymą įgyvendinant lygių galimybių Politiką.
15. Klausimai, užduodami kandidatams į pareigas, yra susiję su atrankos kriterijais. Pokalbyje dalyvaujantys personalo darbuotojai negali užduoti jokių klausimų apie kandidato į pareigas lytį, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, neįgalumą, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą, daryti prielaidų apie kandidatų į pareigas vaidmenį namuose ir šeimoje, tiek, kiek tai tiesiogiai nesusiję su Darbo kodekse numatytų garantijų taikymu darbuotojui.
16. Jeigu Bendrovei tampa žinoma, kad kandidatas į pareigas įsidarbinti yra neįgalus, Bendrovė įsipareigoja sudaryti atitinkamas sąlygas atrankai (pvz., užtikrinti patogų tokio kandidato į pareigas patekimą į Bendrovės patalpas ir pan.), kad tokiems kandidatams į pareigas būtų suteikiamos lygios galimybės su kitais kandidatais į pareigas.
17. Nutraukiant darbo santykius Bendrovė vadovaujasi kriterijais, išimtinai susijusiais tik su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų vykdymu ir kitomis aplinkybėmis ar imperatyviai tam tikriems darbuotojams Darbo kodekse nustatyta apsauga. Priimant sprendimą dėl darbuotojo atleidimo iš darbo ar pareigų visiems darbuotojams atleidimo kriterijai yra taikomi vienodai, atsižvelgiant į objektyvius kriterijus.

V. DARBUOTOJŲ ŠVIETIMAS

18. Bendrovė, atsižvelgdama į strateginius tikslus ir esant finansinėms galimybėms, organizuoja darbuotojų mokymus, skirtus darbuotojų informavimui apie diskriminacijos ir išankstinių nuostatų, susijusių su lytimi, rase, tautybe, kalba, kilme, socialine padėtimi, tikėjimu, įsitikinimais ar pažiūromis, amžiumi, lytine orientacija, negalia, etnine priklausomybe ir religija, paplitimą ir kenksmingumą.
19. Bendrovė įsipareigoja mokymų metu ar kitomis formomis supažindinti darbuotojus su diskriminacijos formų prigimtimi ir sąlygomis, susiformavimo prielaidomis ir būdais diskriminacijos išvengti.
20. Bendrovės darbuotojai, dalyvavę lygių galimybių mokymuose, konferencijose, seminaruose ar kituose renginiuose, gerą patirtimi pasidalija su kolegomis.
21. Bendrovė nuolat atnaujina informaciją ir informuoja darbuotojus apie galiojančius teisės aktus bei jų taikymą diskriminacijos draudimo ir lygių galimybių srityse.

VI. DARBO UŽMOKESČIO NUSTATYMAS IR DIDINIMAS

22. Bendrovės darbuotojams darbo užmokestis mokamas vadovaujantis vadovo įsakymu patvirtinta Darbuotojų darbo apmokėjimo sistema.
23. Nustatant darbo užmokestį konkrečioms darbuotojams Bendrovėje yra vadovujamasi išimtinai objektyviais kriterijais, susijusiais su darbuotojo kvalifikacija, darbuotojui tenkančios atsakomybės laipsniu, atliekamų darbų pobūdžiu, pasiektais rezultatais ir kitais objektyviais kriterijais. Nustatant darbo užmokestį draudžiama atsižvelgti į darbuotojo lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę ar religiją.
24. Visiems darbuotojams už tą patį ar lygiavertį darbą privalo būti mokamas toks pats atlyginimas neatsižvelgiant į darbuotojo lytį, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, įsitikinimus, negalią, rasę, etninę priklausomybę ar religiją. Toks

pats darbas reiškia atlikimą darbo veiklos, kuri pagal objektyvius kriterijus vienoda ar panaši į kitą darbo veiklą tiek, kad abu darbuotojai gali būti sukeisti vietomis be didesnių darbdavio sąnaudų. Lygiavertis darbas reiškia, kad jis pagal objektyvius kriterijus yra ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas darbdaviui siekiant savo veiklos tikslų, negu kitas palyginamasis darbas.

25. Kriterijai, kuriais vadovaujama konkrečiam Bendrovės darbuotojui didinant darbo užmokestį, gali būti susiję išimtinai tik su asmens gebėjimais ir atliekamo darbo kokybe bei pasiekimais profesinėje srityje ir nė vienas darbuotojas negali būti ir nėra diskriminuojamas dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės ar religijos.

26. Metinis ar kito periodo darbuotojų darbo rezultatų vertinimas atliekamas vadovaujantis teisės aktuose nustatytais reikalavimais ir taikant vienodus kriterijus visiems Bendrovės darbuotojams, neatsižvelgiant į darbuotojų lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją ar kitas aplinkybes, kurios nėra susijusios su darbuotojo profesija, darbo pareigų vykdymu, profesiniais pasiekimais ar asmeniniais darbo rezultatais.

VII. LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS IR JO PRIEŽIŪRA

27. Bendrovės vadovo paskirtas kompetentingas subjektas (toliau – Kompetentingas subjektas) yra atsakingas už tai, kad Bendrovėje būtų laikomasi šios Politikos.

28. Lygių galimybių politika yra skelbiama internetiniame puslapyje www.agrokoncernogrupe.lt.

29. Apie diskriminaciją ir kitus lygių galimybių pažeidimus Informacijos apie pažeidimus UAB „Agrokoncernas“ teikimo tvarkos apraše (toliau – Tvarkos

aprašas) darbuotojai ir kandidatai į pareigas turi teisę pranešti kompetentingam subjektui el. paštu pranesimai@agrokonzernas.lt, internetu, užpildydamas Bendrovės internetiniame tinklalapyje skelbiamą pranešimo formą, arba kitais Tvarkos apraše nurodytais būdais.

30. Pranešimų priėmimo ir registravimo tvarką nustato Tvarkos aprašas.
31. Informacijai apie tokį pranešimą taikomas konfidencialumo reikalavimas ir Kompetentingas subjektas jos negali teikti asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ar jo tyrimu. Pranešimą pateikusio asmens duomenys ir kita jį tiesiogiai ar netiesiogiai identifikuoti leidžianti informacija tvarkoma tik darbo ar tarnybos funkcijų atlikimo tikslais.
32. Kompetentingas subjektas apie gautą pranešimą, nedelsiant, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną, informuoja Bendrovės vadovo sudarytą Lygių galimybių komisiją (toliau – Komisija), kuri, ne vėliau nei per 2 (dvi darbo dienas) nuo pranešimo jai pateikimo momento surengia pasiruošiamąjį pranešimo nagrinėjimo posėdį.
33. Nusprendusi, kad pranešimas yra pagrįstas, o pažeidimo pobūdis mažareikšmis ir pagrįstai manydama, kad galima taikiai išspręsti kilusius nesutarimus, Komisija turi teisę taikyti neformalų pokalbį su ginčo šalimis ir priimti sprendimą pakartotinai supažindinti galimai lygias galimybes pažeidusį ir (ar) diskriminavusį asmenį su šia Politika bei kitais dokumentais, atkreipiant papildomą dėmesį į tai, dėl ko buvo kreiptasi.
34. Nepavykus susiklosčiusios situacijos išspręsti taikiai toks pranešimas nagrinėjamas Komisijos, vadovaujantis Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu ir kitais galiojančiais teisės aktais. Komisija priima sprendimą dėl asmens, dėl kurio pateiktas pranešimas, darbo pareigų ir/at kitokio pažeidimo ir atsakomybės taikymo.
35. Prieš pranešimą pateikusį asmenį dėl pranešimo pateikimo nuo šio pranešimo pateikimo dienos draudžiama imtis, grasinti imtis ir bandyti imtis bet kokio

neigiamo poveikio priemonių (pavyzdžiui, grasinti susidoroti, apriboti karjeros galimybes, nepagrįstai kelti abejones dėl kompetencijos, sustabdyti mokymus, neigiamai vertinti veiklos rezultatus arba teikti atsiliepimą apie darbuotoją, sumažinti darbo užmokestį ir kt.). Draudimas daryti neigiamą poveikį pranešimą pateikusiam asmeniui taikomas visiems darbuotojams.

36. Jeigu pranešimą pateikęs asmuo dirba su asmeniu, dėl kurio pateiktas pranešimas, arba yra šiam asmeniui pavaldus pagal tarnybos (darbo) santykius, nagrinėjant pranešimą būtina apsvarstyti, kokių priemonių tikslinga imtis siekiant apsaugoti pranešimą pateikusį asmenį nuo galimo neigiamo poveikio. Pranešimą nagrinėjanti Komisija dėl to teikia siūlymus Bendrovės vadovui.
37. Jeigu gauta informacija apie diskriminaciją leidžia pagrįstai manyti, kad gali būti padaryta nusikalstama veika, administracinis nusižengimas ar kitas pažeidimas, Komisijos sprendimu, ši informacija, gavus pranešimą pateikusio asmens rašytinį sutikimą, nedelsiant persiunčiama tokią informaciją įgaliotai tirti institucijai.
38. Bendrovės darbuotojai ar kandidatai į pareigas, 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 Kompetentingą asmenį. Kreipimasis į lygių galimybių kontrolierių neapriboja galimybės ginti savo teises teisme teisės aktų nustatyta tvarka, taip pat kreiptis į Kompetentingą subjektą.

VIII. DARBUOTOJŲ APSAUGA

39. Bendrovė imasi priemonių, kad darbuotojai darbo vietoje nebūtų diskriminuojami, taip pat nebūtų persekiojami ir būtų apsaugoti nuo priešiško

- elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateikia pranešimą dėl priekabiavimo ar diskriminacijos ar dalyvauja byloje dėl diskriminacijos.
40. Visi Bendrovės darbuotojai ir kandidatai į pareigas, manantys, kad jų lygios galimybės yra pažeidžiamos ar jie yra diskriminuojami, turi teisę kreiptis į Bendrovės vadovą ar kitą administracijos atstovą ir nurodyti asmenį, kuris galimai pažeidžia asmens teises ar diskriminuoja. Darbuotojams yra išaiškinta, kad Bendrovė gali imtis veiksmingų priemonių prieš atitinkamo pobūdžio pažeidimus tik tokiu atveju, jeigu Bendrovei apie pažeidimus yra pranešama Politikoje nustatyta tvarka.
41. Bendrovė imasi priemonių užtikrinti, kad darbuotojas ar kandidatas į pareigas, pateikęs pranešimą 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. Informacija apie tokį pranešimą yra laikoma konfidencialia ir negali būti paviešinta asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ar jo tyrimu.
42. Bendrovė turi teisę ištirti gautą pranešimą arba tyrimą perduoti kompetentingoms institucijoms. Pažeidimo tyrimo metu Bendrovė bendradarbiauja su tyrimą atliekančiomis institucijomis ir teikia visą turimą informaciją.
43. Lygių galimybių pažeidimas ir diskriminacija yra draudžiama ir yra laikoma darbo pareigų pažeidimu. Už padarytus pažeidimus Bendrovė turi teisę taikyti atitinkamas poveikio priemones, numatytas teisės aktuose (įskaitant, bet neapsiribojant, nusižengimą pripažinti šiurkščiu darbo tvarkos pažeidimu, informaciją dėl neteisėtų veiksmų perduoti atitinkamoms institucijoms ir kt.).

IX. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

44. Apie patvirtintą Politiką informuojama darbo taryba (jeigu tokia Bendrovėje yra patvirtinta). Politika paskelbiama ir darbuotojai apie ją informuojami Darbo tvarkos taisyklėse nurodyta tvarka.
45. Politika peržiūrima ir, esant poreikiui, atnaujinama pasikeitus šios Politikos reguliavimo srities imperatyviems teisės aktams. Už periodišką Politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarkos peržiūrėjimą ir, esant poreikiui, teikimą Bendrovės vadovui atnaujinti atsakingas Bendrovėje veikiantis personalo skyrius.
-