

UAB „METALAS IR MEDIENA“ (Kodas 124494868)

PATVIRTINTA
UAB „Metalas ir mediena“ generalinis
direktorius
2024 m. kovo 15 d. įsakymu Nr. V-10

LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Lygių galimybių politikos tikslas reglamentuoti lygių galimybių politiką, užtikrinti, kad būtų visapusiškai įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijos, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo ir kitų teisės aktų nuostatos, įtvirtinančios asmenų lygiateisiškumo, lygių galimybių ir nediskriminavimo principų įgyvendinimą, ugdant įmonėje toleranciją, draudžiant varžyti asmenų teises ir teikti jiems privilegijas.

2. Lygių galimybių politikos pagrindinės sąvokos:

2.1. įmonė, darbdavys – **UAB „Metalas ir mediena“**;

2.2. darbuotojas – asmuo, dirbantis **UAB „Metalas ir mediena“** pagal darbo sutartį;

2.3. **Diskriminacija** – tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, sveikatos būklės, santuokinės ir šeiminės padėties, narystės politinėje partijoje, profesinėje sąjungoje ar asociacijoje, religijos (išskyrus atvejus, kai darbuotojas dirba religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas), ketinimo turėti vaiką pagrindu;

2.4. **Etosas** – tikėjimo, vertybių, moralinių nuostatų ir tradicijų visuma, lemianti asmens arba asmenų grupės elgesį ar elgesio normas;

2.5. **Tiesioginė diskriminacija** – tai elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, 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;

2.6. **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 ši veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;

2.7. **Lygios galimybės** – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos;

2.8. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu siekiama ižėisti arba ižėidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar ižėidžianti aplinka;

2.9. **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 ižėidžiančią aplinką;

2.10. kitos dokumente vartojamos sąvokos atitinka Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo vartojamas sąvokas.

II SKYRIUS

ĮMONĖS PAREIGOS ĮGYVENDINANT LYGIAS GALIMYBES DARBE

3. Įmonė siekia, kad jos darbuotojų kolektyve būtų atstovaujamos visos visuomenės grupės ir kiekvienas darbuotojas jaustųsi gerbiamas bei galėtų visiškai panaudoti savo gebėjimus.

4. Naujų darbuotojų atranka yra paremta laisvomis darbo vietomis, tinkamumu ir gebėjimu atlikti darbą bei informacija, gauta iš kandidatų yra siejama tik su kvalifikacija, susijusia su darbo vietos keliamais reikalavimais.

5. Įmonė įsipareigoja sukurti tokią aplinką, kurioje būtų pripažįstami ir vertinami visų jos darbuotojų individualūs skirtumai ir jų indėlis. Kiekvienas darbuotojas turi teisę dirbti tokioje aplinkoje, kurioje būtų skatinama pagarba kiekvieno asmens orumui.

6. Įmonė, įgyvendindama asmenų lygiateisiškumo, lygių galimybių ir nediskriminavimo principus privalo:

6.1. teikti darbo skelbimus, kurie nebūtų suteikiantys galimybę dalyvauti tik tam tikros lyties, amžiaus, lytinės orientacijos, socialinės padėties, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, pilietybės, religijos, įsitikinimų ar tikėjimo kandidatams;

6.2. užtikrinti, kad visuose lokaliuose teisės aktuose būtų įtvirtintos lygios teisės ir galimybės nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ar kitais teisės aktuose numatytais pagrindais;

6.3. visiems asmenims suteikti vienodas ir sąžiningas įsidarbinimo įmonėje galimybes, t.y. įdarbinimo galimybes lemia asmens išsilavinimas, darbinė kvalifikacija, patirtis, įgūdžiai, sugebėjimai, dalykinės ir asmeninės savybės bei kiti įmonei reikšmingi kriterijai, susiję su gebėjimu operatyviai bei kokybiškai atlikti darbą (vykdyti darbo funkcijas, priskirtas tai pareigybei, į kurią asmuo pretenduoja būti priimtas);

6.4. priimant į darbą, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas. Visi klausimai, užduodami kandidatams į laisvas darbo vietas, yra susiję su atrankos kriterijais. Pokalbyje dalyvaujantys personalo darbuotojai negali užduoti jokių klausimų apie kandidato lytį, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, įgalumą, rasę ar etninę priklausomybę, pilietybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą, daryti prielaidų apie kandidato vaidmenį namuose ir šeimoje, tiek, kiek

tai tiesiogiai nesusiję su Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatytų garantijų taikymu darbuotojui;

6.5. sudaryti vienodas darbo sąlygas, galimybes tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, mokytis, ugdyti savo gebėjimus taip pat teikti vienodas lengvatas;

6.6. taikyti vienodas motyvavimo, skatinimo priemones, nepaisant darbuotojo lyties, taip pat taikyti vienodus teisės aktuose nustatytus priemonių, premijų, išmokų skyrimo kriterijus vyrams ir moterims, atsižvelgiant į kompetenciją, gebėjimus ir atliktus darbus;

6.7. naudoti vienodus darbo vertinimo ir atleidimo iš darbo kriterijus;

6.8. už tokį patį ir vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį;

6.9. imtis priemonių, kad darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti, taip pat nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateikia skundą dėl diskriminacijos ar dalyvauja byloje dėl diskriminacijos;

6.10. taikyti vienodas lankstaus darbo laiko režimo priemones abiejų lyčių atstovams: nuotolinio darbo, individualaus darbo laiko grafiko, dalinio darbo laiko susitarimo ir kitas priemones;

6.11. skatinti abiejų lyčių atstovus naudotis papildomomis lengvatomis: skleisti informaciją apie teisę vyrams ir moterims pasinaudoti socialinėmis garantijomis, skatinti abiejų lyčių darbuotojus, turinčius vaikų, naudotis teisės aktuose ir darbovietėje nustatytais lengvatomis, informuojant juos apie lengvatų suteikimo tvarką;

6.12. imtis tinkamų priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos;

6.13. įtvirtinti galimybę anonimiškai pranešti apie galimą seksualinio priekabiavimo, diskriminacijos atvejį darbovietėje;

6.14. užtikrinti dėl galimų lyčių lygių galimybių pažeidimų besikreipiančio asmens ir jo duomenų konfidencialumą;

6.15. užtikrinti teisės aktų taikymą asmenims, kuriems teisinės normos diferencijuotai taikomos, siekiant pozityvių, visuomenei reikšmingų tikslų.

7. Nustatant darbo užmokestį konkrečioms darbuotojams įmonėje yra vadovaujama išimtinai objektyviais kriterijais, susijusiais su darbuotojo kvalifikacija, darbuotojui tenkančios atsakomybės laipsniu, atliekamų darbų pobūdžiu, pasiektais rezultatais ir kitais objektyviais kriterijais.

8. Kriterijai, kuriais yra vadovaujama atrenkant kandidatus paaukštinimui, yra susiję išimtinai tik su asmens gebėjimais ir atliekamo darbo kokybe bei asmeniniais pasiekimais profesinėje srityje.

III SKYRIUS

DARBUOTOJŲ PAREIGOS ĮGYVENDINANT LYGIAS GALIMYBES DARBE

9. Darbuotojai, įgyvendindami asmenų lygiateisiškumo, lygių galimybių ir nediskriminavimo principus privalo:

9.1. nediskriminuoti, nepriekabiauti, nesityčioti ir negąsdinti kitų darbuotojų dėl jų lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų,

amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, pilietybės, religijos, o šie neturi jų persekioti ar imtis kitų poveikio priemonių prieš tokius darbuotojus, kurie pateikia nepagrįstus įtarimus;

9.2. nepažeisti žmogaus teisių ir orumo, nediskriminuoti žmogaus dėl jo lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ar kitų teisės aktuose numatytų pagrindų;

9.3. nevaržyti vieni kitų teisių, neteikti privilegijų dėl lyties, kilmės, kalbos, socialinės padėties, religijos, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų;

9.4. kurti darbingą, pasitikėjimo vienas kitu grįstą atmosferą įmonėje;

9.5. su visais darbuotojais elgtis pagarbiai ir teisingai;

9.6. vienodai vertinti visus klientus;

9.7. objektyviai vertinti pavaldinių dalykines savybes ir pasiekimus veikloje;

9.8. informuoti įmonės vadovą apie diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo atvejus darbuotojams, klientams.

10. Nepriimtina darbuotojo elgesiu įmonėje yra laikoma:

10.1. lytinis priekabiavimas;

10.2. priekabiavimas;

10.3. užgauli kalba;

10.4. rasinės, etninės, lytinės ar religinės užuominos;

10.5. asmens žeminimas ar įžeidinėjimas;

10.6. nesantaikos kurstymas;

10.7. bauginantis arba grasinantis elgesys;

10.8. priešiškus kitiems dėl asmeninių savybių;

10.9. kitas elgesys, kuris diskriminuoja asmenis.

11. Įmonėje draudžiamas bet kokio pobūdžio smurtas. Įmonės darbuotojų tarpusavio santykiai grindžiami pasitikėjimu, sąžiningumu, draugiškumu, taktiškumu ir mandagumu. Darbuotojai su kolegomis turi elgtis pagarbiai, laikytis sąžiningos konkurencijos bei profesinio solidarumo principų ir padėti vieni kitiems profesinėje veikloje.

12. Vadovaudamiesi pavyzdinio elgesio principu darbuotojai savo išvaizda, kalba ir elgesiu rodo pavyzdį, laikosi visuotinai pripažintų elgesio taisyklių; yra tikslūs, punktualūs, nepiktnaudžiauja alkoholiu, nepriekabauja, nesmurtauja, nesikeikia, yra tolerantiški, elgiasi pagarbiai, konfliktines situacijas sprendžia taikiai ir mandagiai; elgiasi mandagiai, geranoriškai ir palaikančiai, nepaisant asmens savybių, turtinės ar visuomeninės padėties, pažiūrų; visose situacijose veikia profesionaliai ir humaniškai, teikia tą informaciją, pagalbą ar paslaugą, kuri yra būtina, bet kartu geba teisingai ir taktiškai atmesti neteisėtus prašymus; konfliktinėmis aplinkybėmis elgiasi objektyviai ir nešališkai, išklauso abiejų pusių argumentus ir ieško objektyviausio sprendimo; pripažįsta savo klaidas ir jas taiso arba siūlo taisyti; nereiškia paniekos kolegoms, pavaldiniams, vadovams, neįžeidinėja, neplūsta, seksualiai ir kitaip nepriekabauja. Šios taisyklės taikomos ir vadovaujantiems asmenims.

13. Darbuotojai (įskaitant ir vadovaujančius asmenis) turi būti atidžiais ir jautriais kitiems darbuotojams ir kitiems asmenims, gerbti jų privatų gyvenimą, pažiūras, įsitikinimus, jų fizinę ir psichinę neliečiamumą, stengtis suvokti, ar žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas elgesys gali sukelti nemalonias, nepageidaujamas, orumą žeidžiančias pasekmes, gali trukdyti kitą asmenį darbo aplinkoje, dėl ko jis gali nesugebėti tinkamai vykdyti savo funkcijų, pavyzdžiui: familiarus pasisveikinimo būdas, komplimentai, nesusiję su dalykinėmis asmens savybėmis, komentarai apie fizinę išvaizdą ar aprangą, žmogaus identiteto požymius, neetiški komentarai apie pažiūras, silpnybes ar stiprybes, jo privatų gyvenimą, neetiški kreipiniai (pavyzdžiui, vardų trumpiniai, pravardės, mažybiniai kreipiniai), seksualinio pobūdžio, įžeidžiantys ar nepagarbūs juokeliai ar pokštai, fiziniai prisilietimai, fizinio ar psichologinio diskomforto sukėlimas, nesilaikant pagarbaus fizinio atstumo, įkyrus dėmesio rodymas, fizinės išvaizdos apžiūrinėjimas, kalbėjimo tonas, reiškiami garsai ir judesiai, kurie gali žėisti, žeminti žmogų ar kelti seksualinio pobūdžio asociacijas, žeminančių garbę ir orumą vizualinių priemonių naudojimas (plakatai, nuotraukos, piešiniai, daiktai ir kt.), įžeidžiančio pobūdžio, žeminančių garbę ir orumą pranešimų, žinučių siuntimas. Siekiant išvengti asmeniui nemalonaus, nepriimtino elgesio bei šio elgesio neigiamų pasekmių, esant abejonėms, kad tam tikras elgesys gali būti nepageidaujamas arba gali priversti kitą asmenį jaustis nepatogiai, žeminti jo orumą, rekomenduotina iš anksto pasiteirauti, aptarti su darbuotojais, ar tam tikras elgesys, bendravimo forma yra priimtini. Jei darbuotojas žodžiu, veiksmais ar atsako nebuvimu parodo kad tam tikras elgesys, nesusijęs ir (ar) nebūtinai darbo funkcijų vykdymui, jam nėra priimtinas – privaloma nedelsiant nutraukti tokį elgesį ir apriboti bendravimą iki privalomo vykdant darbo funkcijas.

IV SKYRIUS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS PAŽEIDIMAS

14. Darbuotojas, manantis, kad buvo pažeistos jo lygios galimybės, turi teisę kreiptis į darbdavį ir/ar į lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą (adresas: S. Konarskio g. 35, 03123 Vilnius, Tel.: 8 5 205 0640; lygybe@lygybe.lt).

15. Darbdavys, gavęs darbuotojo skundą privalo ne vėliau kaip per 3 (tris) darbo dienas sudaryti ne mažiau kaip 3 (trijų) asmenų komisiją skundui nagrinėti.

16. Sudaryta komisija privalo ne vėliau kaip per 5 (penkias) darbo dienas išnagrinėti skundą ir raštu pateikti išvadas darbdaviui.

17. Darbuotojas, patyręs diskriminaciją turi teisę reikalauti iš kaltų asmenų atlyginti turtinę ir neturtinę žalą įstatymų nustatyta tvarka.

18. Darbuotojas, pateikęs skundą dėl diskriminacijos ar dalyvaujantys byloje dėl diskriminacijos, jų atstovas ar asmuo, liudijantys ir teikiantys paaiškinimus dėl diskriminacijos, negali būti persekiojami ar patirti neigiamų pasekmių darbo santykiuose.

V SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

19. Lygių galimybių politika galioja nuo jos patvirtinimo dienos visiems įmonės darbuotojams.

20. Darbuotojai supažindinami su šiuo dokumentu ir (ar) jo pakeitimais pasirašytinai.

21. Lygių galimybių politikos nesilaikymas yra laikomas šiuurkščiu darbuotojo darbo pareigų pažeidimu už kurį gali būti nutraukta darbo sutartis.

22. Įmonė turi teisę iš dalies arba visiškai pakeisti šią politiką.