PATVIRTINTA
UAB „Baltic Petroleum“
Generalinio direktoriaus
Edvin Bachšijan
2026-05-05 įsakymu Nr. 332-P
Įsigalioja nuo 2026-06-01

UAB „BALTIC PETROLEUM“ LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA
(2026-05-05 redakcija)

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1.1. Ši Lygių galimybių politika (toliau vadinama – Politika) nustato UAB „Baltic Petroleum“ (toliau vadinama – Bendrovė) nediskriminavimo skatinimo, lygių galimybių ir lyčių lygybės Bendrovėje principus santykiuose su darbuotojais ir asmenimis, kurie siekia įsidarbinti Bendrovėje, jų įgyvendinimo sąlygas bei tvarką, pranešimų apie diskriminaciją ir lygių galimybių pažeidimus teikimo bei nagrinėjimo tvarką.

1.2. Šios Politikos tikslas yra apibrėžti svarbiausius principus, siekiant užtikrinti, kad visose darbo santykių srityse Bendrovėje būtų laikomasi lygių galimybių bei nediskriminavimo principų, t. y. su esamais, atleidžiamais darbuotojais ir asmenimis, kurie siekia įsidarbinti Bendrovėje, būtų laikomasi lygių galimybių principų ir draudimo varžyti darbuotojų teises arba teikti jiems privilegijas lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kilmės, kalbos, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, santuokinės ar šeiminės padėties, religijos, etninės priklausomybės, priklausymo politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ar asociacijoms, ketinimo turėti vaiką (vaikų) ir (ar) kitais pagrindais, nesusijusiais su asmenų dalykinėmis savybėmis.

1.3. Tvarkos apraše naudojamos sąvokos (diskriminacija, lygios galimybės, netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, socialinė padėtis, tiesioginė diskriminacija ir kt.) suprantamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme ir Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme.

1.4. Ši Politika parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu ir Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu.

1.5. Ši Politika taikoma asmenims, siekiantiems įsidarbinti Bendrovėje ir visiems Bendrovės darbuotojams, nepriklausomai nuo užimamų pareigų ar sudarytos darbo sutarties rūšies.

II. LYGIŲ GALIMYBIŲ PRINCIPAI

2.1. Bendrovėje netoleruojamos jokios diskriminacijos formos, taip pat nurodymas diskriminuoti dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ar kitais pagrindais, nesusijusiais su asmenų dalykinėmis savybėmis.

2.2. Bendrovėje taip pat netoleruojamas bet kokia forma galintis pasireikšti priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas ar bet kokios formos fizinis, psichologinis, ekonominis smurtas, patyčios ar naudojimasis užimama padėtimi. Bendrovė imasi visų būtinų priemonių smurto, diskriminacijos, priekabiavimo bei seksualinio priekabiavimo prevencijai užtikrinti bei aktyvių pagalbos veiksmų nuo to nukentėjusiems asmenims.

2.3. Bendrovėje, priimant į darbą darbuotojus, visiems kandidatuojantiems į tą pačią laisvą darbo vietą yra taikomi vienodi atrankos kriterijai ir sąlygos. Įdarbinimo eiga yra nustatoma tik pagal asmens dalykines savybes ir kriterijus, susijusius su darbu einant atitinkamas pareigas. Visais atvejais pagrindinis dėmesys yra skiriamas sugebėjimui gerai atlikti darbą.

2.4. Sprendimai, susiję su priėmimu į darbą, mokymais, kompetencijų ugdymu, apmokėjimu už darbą ir kitomis išmokomis, paaukštinimu pareigose, atostogomis ir elgesiu darbe, grindžiami darbuotojų gebėjimais, kvalifikacija, profesionalumu, patirtimi ir kitais objektyviais kriterijais, susijusiais tik su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, taip pat verslo kriterijais.

2.5. Bendrovė, organizuodama savo veiklą, kuria tokią aplinką, kurioje gerbiamos ir saugomos kiekvieno darbuotojo teisės, sudaromos saugios ir jų poreikius atitinkančios darbo sąlygos, atsižvelgiama į visų darbuotojų individualius skirtumus, jų indėlį į Bendrovės veiklą, skatinamas darbuotojų asmeninis ir profesinis tobulėjimas.

2.6. Bendrovės veikla organizuojama taip, kad visiems tokį patį darbą (tokiose pat pareigose) dirbantiems darbuotojams būtų užtikrintos vienodos darbo sąlygos, galimybės kelti kvalifikaciją, persikvalifikuoti, įgyti praktinės patirties, taip pat teikiamos vienodos lengvatos neatsižvelgiant į jų lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, sveikatos būklę, santuokinę ar šeiminę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, priklausymą politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ar asociacijoms, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją, ketinimą turėti vaiką (vaikų) ir (ar) kitais pagrindais, nesusijusiais su asmenų dalykinėmis savybėmis.

2.7. Užtikrinama, kad neįgaliems kandidatams, kurie tai nurodys kreipdamiesi dėl laisvos darbo vietos Bendrovėje, būtų sudaromos atitinkamos sąlygos konkurso metu (pvz., tinkamai pritaikytos patalpos), jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinama Bendrovės veikla ir pareigos.

2.8. Šios Tvarkos pažeidimas gali būti laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu. Už tokius pažeidimus taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos įstatymuose ir Bendrovės darbo tvarkos taisyklėse.

III. LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS PRINCIPŲĮGYVENDINIMO PRIEMONĖS

3.1. Priimant darbuotoją į darbą, visiems kandidatuojantiems į tą pačią darbo vietą taikomi vienodi atrankos kriterijai ir sąlygos.

3.2. Darbuotojai, atsakingi už kandidatų atranką, darbo pokalbius ir jų paskyrimą, yra aiškiai informuoti apie atrankos kriterijus ir reikalavimą įgyvendinti lygių galimybių politiką; esant galimybei, bent du Bendrovės darbuotojai, atsakingi už kandidatų atranką, dalyvauja pokalbyje su kandidatu.

3.3. Bendrovė imasi tinkamų priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos galimybės gauti darbą Bendrovėje, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, taip pat tinkamai pritaikytos patalpos, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinama Bendrovės veikla ir pareigos.

3.4. 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.

3.5. Turi būti užtikrinama, kad visi klausimai, užduodami kandidatams, būtų susiję tik su atrankos kriterijais; darbuotojai, atsakingi už kandidatų atranką, negali užduoti jokių klausimų apie kandidato lytį, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, negalią, pilietybę, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą, priklausymą politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ar asociacijoms, sveikatos būklę, ketinimą turėti vaiką (vaikų), daryti prielaidų apie kandidato vaidmenį namuose ir šeimoje, tiek, kiek tai tiesiogiai nesusiję su Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatytų garantijų taikymu darbuotojui.

3.6. Tų pačių pareigybių darbuotojams sudaromos vienodos darbo sąlygos, galimybės tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, taip pat teikiamos vienodos lengvatos, numatytos teisės aktuose.

3.7. Naudojami vienodi darbo vertinimo kriterijai, kurie yra susiję išimtinai tik su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų vykdymu ir vienodi atleidimo iš darbo kriterijai.

3.8. Bendrovė, esant poreikiui bei atsižvelgdama į strateginius tikslus ir finansines galimybes, organizuoja darbuotojų mokymus (mokymai gali vykti ir nuotoliniu būdu, elektroninių ryšių priemonėmis), kurie gerina supratimą apie diskriminaciją, supažindina darbuotojus su diskriminacijos tiesiogine ir netiesiogine prigimtimi ir sąlygomis, bei kaip jos galima išvengti; supažindinami darbuotojai su galiojančiais teisės aktais bei jų taikymu lygių galimybių srityje; padeda vadovams ir darbuotojams elgtis taip, kad būtų išvengta lygių galimybių politikos ir teisės aktų pažeidimų.

3.9. Darbuotojams už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokamas vienodas darbo užmokestis, taip pat užtikrinama, kad vyrams ir moterims už vienodos vertės darbą būtų mokamas toks pats 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.

3.10. Nustatant darbo užmokestį darbuotojams, Bendrovėje yra vadovaujamasi išimtinai objektyviais kriterijais, susijusiais su darbuotojo kvalifikacija, darbuotojui tenkančios atsakomybės laipsniu, atliekamų darbų pobūdžiu, pasiektais rezultatais ir kitais objektyviais kriterijais.

3.11. Priedai, premijos ir visos kitos darbuotojų skatinimo priemonės taikomos remiantis aiškiais, darbuotojams žinomais kriterijais, kurie nustatyti Bendrovės vidaus tvarkose.

3.12. Kriterijai, kuriais yra vadovaujamasi atrenkant kandidatus paaukštinimui, yra susiję išimtinai tik su darbuotojo kompetencija, kvalifikacija, turima patirtimi ir žiniomis, pasiektais darbo rezultatais, darbo kokybe ir Bendrovės galimybėmis suteikti darbuotojui aukštesnę poziciją.

3.13. Bendrovėje taikomi darbuotojų atleidimo iš darbo kriterijai yra susiję tik su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų netinkamu vykdymu ar nevykdymu ir kitomis Lietuvos Respublikos teisės aktuose bei Bendrovės vidaus tvarkose nustatytomis aplinkybėmis. Priimant sprendimą dėl darbuotojo atleidimo iš darbo visiems darbuotojams atleidimo kriterijai yra taikomi vienodai, atsižvelgiant į objektyvius kriterijus.

3.14. Užtikrinama, 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.

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

3.15.1. 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;

3.15.2. nevaržyti vieni kitų teisių, neteikti privilegijų dėl lyties, kilmės, kalbos, socialinės padėties, religijos, amžiaus, įsitikinimų, pažiūrų ar kitų teisės aktuose numatytų pagrindų;

3.15.3. kurti darbingą, pasitikėjimo vienas kitu grįstą atmosferą Bendrovėje;

3.15.4. su visais darbuotojais elgtis pagarbiai ir teisingai;

3.15.5. vienodai vertinti ir elgtis su Bendrove susijusiais trečiaisiais asmenimis (klientai ir kiti su darbo veikla Bendrovėje susiję asmenys);

3.15.6. objektyviai vertinti pavaldinių dalykines savybes ir pasiekimus veikloje;

3.15.7. informuoti darbdavį apie Politikos pažeidimus.

IV. SKUNDAI DĖL LYGIŲ GALIMYBIŲ PAŽEIDIMO IR JŲ NAGRINĖJIMO TVARKA

4.1. Visi esami, atleidžiami Bendrovės darbuotojai ir kandidatai į laisvas darbo vietas, kurie mano, kad jų lygios galimybės yra pažeidžiamos arba jie yra diskriminuojami, patiria smurtą, priekabiavimą ar seksualinį priekabiavimą, ne vėliau, kaip per 1 (vieną) mėnesį nuo pažeidimo įvykdymo arba paaiškėjimo dienos turi teisę kreiptis į savo tiesioginį vadovą (-ę), personalo skyriaus vadovą (-ę) ar Bendrovės vadovą elektroniniu paštu arba tiesiogiai ir nurodyti asmenį, kuris galimai pažeidžia darbuotojo teises ar jį diskriminuoja bei galimo pažeidimo aplinkybes.

Pranešime dėl galimo lygių galimybių pažeidimo pateikta informacija laikoma konfidencialia ir naudojama tik tyrimo tikslais. Tiesioginis vadovas (-ė), personalo skyriaus vadovas (-ė) ar Bendrovės vadovas privalo ištirti skundą ir pateikti atsakymą per ne ilgesnį terminą nei Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme nustatytą terminą, skundui lygių galimybių kontrolieriui paduoti.

4.2. Gauti skundai, atsižvelgiant į jų turinį, negali būti perduoti nagrinėti atitinkamam padaliniui ar darbuotojui, jeigu skunde išreikštas susirūpinimas dėl jų veiksmų.

4.3. Skundo tyrimas grindžiamas šiais principais:

4.3.1. Nekaltumo – skundžiamasis laikomas nekaltu iki bus priimtas sprendimas dėl Politikos pažeidimo;

4.3.2. Operatyvumo – tyrimas atliekamas per įmanomai trumpiausią terminą;

4.3.3. Betarpiškumo – nukentėjusiajam, skundžiamajam, liudytojui (-ams) sudaromos visos galimybės pateikti paaiškinimus, savo veiksmų vertinimo ir aiškumo versiją;

4.3.4. Pagalbos nukentėjusiajam – gavus skundą dėl Politikos pažeidimo, sudaromos saugios darbo sąlygos;

4.3.5. Aktyvių prevencijos priemonių taikymo – nustačius pažeidimą, taikomos atitinkamos individualios prevencinės priemonės, užtikrinant darbuotojams saugias ir jų orumo nežeidžiančias darbo sąlygas;

4.3.6. Objektyvumo ir nešališkumo – tyrimas atliekamas objektyviai, neturint išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo;

4.3.7. Konfidencialumo – užtikrinamas tyrime dalyvaujančių asmenų bei su tyrimu susijusios informacijos konfidencialumas.

4.4. Bendrovė imasi priemonių ir užtikrina, kad darbuotojas, pateikęs skundą dėl lygių galimybių pažeidimo, patirto smurto ar diskriminacijos, priekabiavimo ar seksualinio priekabiavimo, liudijantis ar dalyvaujantis byloje dėl šių pažeidimų, būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių Bendrovėje.

4.5. Bendrovė, nustačiusi lygių galimybių pažeidimą ar diskriminacijos atvejį, gali perduoti nagrinėti lygių galimybių kontrolieriui.

4.6. Nustačius, kad Bendrovės darbuotojas įvykdė lygių galimybių pažeidimą, priklausomai nuo padaryto pažeidimo pobūdžio, darbuotojas gali būti įspėjamas apie darbo sutarties nutraukimą už antrą tokį pažeidimą arba atleidžiamas iš darbo už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą.

4.7. Bendrovė nevaržo darbuotojų, kurie mano, kad jų lygios galimybės yra pažeidžiamos ar jie yra diskriminuojami, teisės kreiptis į lygių galimybių kontrolierių ir nurodyti asmenį, kuris galimai pažeidžia darbuotojo teises ar jį diskriminuoja.

4.8. Galimo lygių galimybių pažeidimo ar diskriminacijos tyrimo metu bendradarbiaujama su tyrimą atliekančiomis institucijomis, teikiama visa turima informacija, kuri yra reikšminga galimam pažeidimui ištirti.

V. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

5.1. Politika yra tvirtinama ir keičiama Bendrovės generalinio direktoriaus įsakymu.

5.2. Ši Politika yra peržiūrima ir, jei reikia, atnaujinama pasikeitus šios Politikos reguliavimo srities imperatyviems teisės aktams.

5.3. Personalo skyrius formuoja šią Politiką ir yra atsakingas už priemonių inicijavimą ir koordinuoja jų įgyvendinimą bei kontrolę.

5.4. Visi esami ir naujai priimami darbuotojai su šia Politika yra supažindinami pasirašytinai arba elektroninėmis priemonėmis ir privalo laikytis joje nustatytų įpareigojimų bei atlikdami savo darbo funkcijas vadovautis šioje Politikoje nustatytais principais.

5.5. Bendrovė turi teisę iš dalies arba visiškai pakeisti šią Politiką suderinus su veikiančia darbo taryba. Su pakeitimais visi esami ir naujai priimami darbuotojai yra supažindinami pasirašytinai arba elektroninėmis priemonėmis.

5.6. Politikos nuostatos taikomos tiek, kiek jos neprieštarauja Lietuvos Respublikos įstatymams, Lietuvos Respublikos darbo kodeksui ir kitiems teisės aktams.

5.7. Politika skelbiama Bendrovės interneto svetainėje adresu https://balticpetroleum.lt/.

5.8. Apie šią Politiką yra informuota darbo taryba ir dėl šios Politikos priėmimo su ja pasikonsultuota.

Patvirtinta po informavimo ir konsultavimosi procedūros su Bendrovės Darbo taryba.

PATVIRTINTA
UAB „Baltic Petroleum“
Generalinio direktoriaus
Edvin Bachšijan
2026-05-05 įsakymu Nr. 332-P
Įsigalioja nuo 2026-06-01

UAB „BALTIC PETROLEUM“ LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA
(2026-05-05 redakcija)

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1.1. Ši Lygių galimybių politika (toliau vadinama – Politika) nustato UAB „Baltic Petroleum“ (toliau vadinama – Bendrovė) nediskriminavimo skatinimo, lygių galimybių ir lyčių lygybės Bendrovėje principus santykiuose su darbuotojais ir asmenimis, kurie siekia įsidarbinti Bendrovėje, jų įgyvendinimo sąlygas bei tvarką, pranešimų apie diskriminaciją ir lygių galimybių pažeidimus teikimo bei nagrinėjimo tvarką.

1.2. Šios Politikos tikslas yra apibrėžti svarbiausius principus, siekiant užtikrinti, kad visose darbo santykių srityse Bendrovėje būtų laikomasi lygių galimybių bei nediskriminavimo principų, t. y. su esamais, atleidžiamais darbuotojais ir asmenimis, kurie siekia įsidarbinti Bendrovėje, būtų laikomasi lygių galimybių principų ir draudimo varžyti darbuotojų teises arba teikti jiems privilegijas lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kilmės, kalbos, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, santuokinės ar šeiminės padėties, religijos, etninės priklausomybės, priklausymo politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ar asociacijoms, ketinimo turėti vaiką (vaikų) ir (ar) kitais pagrindais, nesusijusiais su asmenų dalykinėmis savybėmis.

1.3. Tvarkos apraše naudojamos sąvokos (diskriminacija, lygios galimybės, netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, socialinė padėtis, tiesioginė diskriminacija ir kt.) suprantamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme ir Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme.

1.4. Ši Politika parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu ir Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu.

1.5. Ši Politika taikoma asmenims, siekiantiems įsidarbinti Bendrovėje ir visiems Bendrovės darbuotojams, nepriklausomai nuo užimamų pareigų ar sudarytos darbo sutarties rūšies.

II. LYGIŲ GALIMYBIŲ PRINCIPAI

2.1. Bendrovėje netoleruojamos jokios diskriminacijos formos, taip pat nurodymas diskriminuoti dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ar kitais pagrindais, nesusijusiais su asmenų dalykinėmis savybėmis.

2.2. Bendrovėje taip pat netoleruojamas bet kokia forma galintis pasireikšti priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas ar bet kokios formos fizinis, psichologinis, ekonominis smurtas, patyčios ar naudojimasis užimama padėtimi. Bendrovė imasi visų būtinų priemonių smurto, diskriminacijos, priekabiavimo bei seksualinio priekabiavimo prevencijai užtikrinti bei aktyvių pagalbos veiksmų nuo to nukentėjusiems asmenims.

2.3. Bendrovėje, priimant į darbą darbuotojus, visiems kandidatuojantiems į tą pačią laisvą darbo vietą yra taikomi vienodi atrankos kriterijai ir sąlygos. Įdarbinimo eiga yra nustatoma tik pagal asmens dalykines savybes ir kriterijus, susijusius su darbu einant atitinkamas pareigas. Visais atvejais pagrindinis dėmesys yra skiriamas sugebėjimui gerai atlikti darbą.

2.4. Sprendimai, susiję su priėmimu į darbą, mokymais, kompetencijų ugdymu, apmokėjimu už darbą ir kitomis išmokomis, paaukštinimu pareigose, atostogomis ir elgesiu darbe, grindžiami darbuotojų gebėjimais, kvalifikacija, profesionalumu, patirtimi ir kitais objektyviais kriterijais, susijusiais tik su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, taip pat verslo kriterijais.

2.5. Bendrovė, organizuodama savo veiklą, kuria tokią aplinką, kurioje gerbiamos ir saugomos kiekvieno darbuotojo teisės, sudaromos saugios ir jų poreikius atitinkančios darbo sąlygos, atsižvelgiama į visų darbuotojų individualius skirtumus, jų indėlį į Bendrovės veiklą, skatinamas darbuotojų asmeninis ir profesinis tobulėjimas.

2.6. Bendrovės veikla organizuojama taip, kad visiems tokį patį darbą (tokiose pat pareigose) dirbantiems darbuotojams būtų užtikrintos vienodos darbo sąlygos, galimybės kelti kvalifikaciją, persikvalifikuoti, įgyti praktinės patirties, taip pat teikiamos vienodos lengvatos neatsižvelgiant į jų lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, sveikatos būklę, santuokinę ar šeiminę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, priklausymą politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ar asociacijoms, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją, ketinimą turėti vaiką (vaikų) ir (ar) kitais pagrindais, nesusijusiais su asmenų dalykinėmis savybėmis.

2.7. Užtikrinama, kad neįgaliems kandidatams, kurie tai nurodys kreipdamiesi dėl laisvos darbo vietos Bendrovėje, būtų sudaromos atitinkamos sąlygos konkurso metu (pvz., tinkamai pritaikytos patalpos), jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinama Bendrovės veikla ir pareigos.

2.8. Šios Tvarkos pažeidimas gali būti laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu. Už tokius pažeidimus taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos įstatymuose ir Bendrovės darbo tvarkos taisyklėse.

III. LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS PRINCIPŲĮGYVENDINIMO PRIEMONĖS

3.1. Priimant darbuotoją į darbą, visiems kandidatuojantiems į tą pačią darbo vietą taikomi vienodi atrankos kriterijai ir sąlygos.

3.2. Darbuotojai, atsakingi už kandidatų atranką, darbo pokalbius ir jų paskyrimą, yra aiškiai informuoti apie atrankos kriterijus ir reikalavimą įgyvendinti lygių galimybių politiką; esant galimybei, bent du Bendrovės darbuotojai, atsakingi už kandidatų atranką, dalyvauja pokalbyje su kandidatu.

3.3. Bendrovė imasi tinkamų priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos galimybės gauti darbą Bendrovėje, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, taip pat tinkamai pritaikytos patalpos, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinama Bendrovės veikla ir pareigos.

3.4. 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.

3.5. Turi būti užtikrinama, kad visi klausimai, užduodami kandidatams, būtų susiję tik su atrankos kriterijais; darbuotojai, atsakingi už kandidatų atranką, negali užduoti jokių klausimų apie kandidato lytį, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, negalią, pilietybę, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą, priklausymą politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ar asociacijoms, sveikatos būklę, ketinimą turėti vaiką (vaikų), daryti prielaidų apie kandidato vaidmenį namuose ir šeimoje, tiek, kiek tai tiesiogiai nesusiję su Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatytų garantijų taikymu darbuotojui.

3.6. Tų pačių pareigybių darbuotojams sudaromos vienodos darbo sąlygos, galimybės tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, taip pat teikiamos vienodos lengvatos, numatytos teisės aktuose.

3.7. Naudojami vienodi darbo vertinimo kriterijai, kurie yra susiję išimtinai tik su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų vykdymu ir vienodi atleidimo iš darbo kriterijai.

3.8. Bendrovė, esant poreikiui bei atsižvelgdama į strateginius tikslus ir finansines galimybes, organizuoja darbuotojų mokymus (mokymai gali vykti ir nuotoliniu būdu, elektroninių ryšių priemonėmis), kurie gerina supratimą apie diskriminaciją, supažindina darbuotojus su diskriminacijos tiesiogine ir netiesiogine prigimtimi ir sąlygomis, bei kaip jos galima išvengti; supažindinami darbuotojai su galiojančiais teisės aktais bei jų taikymu lygių galimybių srityje; padeda vadovams ir darbuotojams elgtis taip, kad būtų išvengta lygių galimybių politikos ir teisės aktų pažeidimų.

3.9. Darbuotojams už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokamas vienodas darbo užmokestis, taip pat užtikrinama, kad vyrams ir moterims už vienodos vertės darbą būtų mokamas toks pats 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.

3.10. Nustatant darbo užmokestį darbuotojams, Bendrovėje yra vadovaujamasi išimtinai objektyviais kriterijais, susijusiais su darbuotojo kvalifikacija, darbuotojui tenkančios atsakomybės laipsniu, atliekamų darbų pobūdžiu, pasiektais rezultatais ir kitais objektyviais kriterijais.

3.11. Priedai, premijos ir visos kitos darbuotojų skatinimo priemonės taikomos remiantis aiškiais, darbuotojams žinomais kriterijais, kurie nustatyti Bendrovės vidaus tvarkose.

3.12. Kriterijai, kuriais yra vadovaujamasi atrenkant kandidatus paaukštinimui, yra susiję išimtinai tik su darbuotojo kompetencija, kvalifikacija, turima patirtimi ir žiniomis, pasiektais darbo rezultatais, darbo kokybe ir Bendrovės galimybėmis suteikti darbuotojui aukštesnę poziciją.

3.13. Bendrovėje taikomi darbuotojų atleidimo iš darbo kriterijai yra susiję tik su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų netinkamu vykdymu ar nevykdymu ir kitomis Lietuvos Respublikos teisės aktuose bei Bendrovės vidaus tvarkose nustatytomis aplinkybėmis. Priimant sprendimą dėl darbuotojo atleidimo iš darbo visiems darbuotojams atleidimo kriterijai yra taikomi vienodai, atsižvelgiant į objektyvius kriterijus.

3.14. Užtikrinama, 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.

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

3.15.1. 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;

3.15.2. nevaržyti vieni kitų teisių, neteikti privilegijų dėl lyties, kilmės, kalbos, socialinės padėties, religijos, amžiaus, įsitikinimų, pažiūrų ar kitų teisės aktuose numatytų pagrindų;

3.15.3. kurti darbingą, pasitikėjimo vienas kitu grįstą atmosferą Bendrovėje;

3.15.4. su visais darbuotojais elgtis pagarbiai ir teisingai;

3.15.5. vienodai vertinti ir elgtis su Bendrove susijusiais trečiaisiais asmenimis (klientai ir kiti su darbo veikla Bendrovėje susiję asmenys);

3.15.6. objektyviai vertinti pavaldinių dalykines savybes ir pasiekimus veikloje;

3.15.7. informuoti darbdavį apie Politikos pažeidimus.

IV. SKUNDAI DĖL LYGIŲ GALIMYBIŲ PAŽEIDIMO IR JŲ NAGRINĖJIMO TVARKA

4.1. Visi esami, atleidžiami Bendrovės darbuotojai ir kandidatai į laisvas darbo vietas, kurie mano, kad jų lygios galimybės yra pažeidžiamos arba jie yra diskriminuojami, patiria smurtą, priekabiavimą ar seksualinį priekabiavimą, ne vėliau, kaip per 1 (vieną) mėnesį nuo pažeidimo įvykdymo arba paaiškėjimo dienos turi teisę kreiptis į savo tiesioginį vadovą (-ę), personalo skyriaus vadovą (-ę) ar Bendrovės vadovą elektroniniu paštu arba tiesiogiai ir nurodyti asmenį, kuris galimai pažeidžia darbuotojo teises ar jį diskriminuoja bei galimo pažeidimo aplinkybes.

Pranešime dėl galimo lygių galimybių pažeidimo pateikta informacija laikoma konfidencialia ir naudojama tik tyrimo tikslais. Tiesioginis vadovas (-ė), personalo skyriaus vadovas (-ė) ar Bendrovės vadovas privalo ištirti skundą ir pateikti atsakymą per ne ilgesnį terminą nei Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme nustatytą terminą, skundui lygių galimybių kontrolieriui paduoti.

4.2. Gauti skundai, atsižvelgiant į jų turinį, negali būti perduoti nagrinėti atitinkamam padaliniui ar darbuotojui, jeigu skunde išreikštas susirūpinimas dėl jų veiksmų.

4.3. Skundo tyrimas grindžiamas šiais principais:

4.3.1. Nekaltumo – skundžiamasis laikomas nekaltu iki bus priimtas sprendimas dėl Politikos pažeidimo;

4.3.2. Operatyvumo – tyrimas atliekamas per įmanomai trumpiausią terminą;

4.3.3. Betarpiškumo – nukentėjusiajam, skundžiamajam, liudytojui (-ams) sudaromos visos galimybės pateikti paaiškinimus, savo veiksmų vertinimo ir aiškumo versiją;

4.3.4. Pagalbos nukentėjusiajam – gavus skundą dėl Politikos pažeidimo, sudaromos saugios darbo sąlygos;

4.3.5. Aktyvių prevencijos priemonių taikymo – nustačius pažeidimą, taikomos atitinkamos individualios prevencinės priemonės, užtikrinant darbuotojams saugias ir jų orumo nežeidžiančias darbo sąlygas;

4.3.6. Objektyvumo ir nešališkumo – tyrimas atliekamas objektyviai, neturint išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo;

4.3.7. Konfidencialumo – užtikrinamas tyrime dalyvaujančių asmenų bei su tyrimu susijusios informacijos konfidencialumas.

4.4. Bendrovė imasi priemonių ir užtikrina, kad darbuotojas, pateikęs skundą dėl lygių galimybių pažeidimo, patirto smurto ar diskriminacijos, priekabiavimo ar seksualinio priekabiavimo, liudijantis ar dalyvaujantis byloje dėl šių pažeidimų, būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių Bendrovėje.

4.5. Bendrovė, nustačiusi lygių galimybių pažeidimą ar diskriminacijos atvejį, gali perduoti nagrinėti lygių galimybių kontrolieriui.

4.6. Nustačius, kad Bendrovės darbuotojas įvykdė lygių galimybių pažeidimą, priklausomai nuo padaryto pažeidimo pobūdžio, darbuotojas gali būti įspėjamas apie darbo sutarties nutraukimą už antrą tokį pažeidimą arba atleidžiamas iš darbo už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą.

4.7. Bendrovė nevaržo darbuotojų, kurie mano, kad jų lygios galimybės yra pažeidžiamos ar jie yra diskriminuojami, teisės kreiptis į lygių galimybių kontrolierių ir nurodyti asmenį, kuris galimai pažeidžia darbuotojo teises ar jį diskriminuoja.

4.8. Galimo lygių galimybių pažeidimo ar diskriminacijos tyrimo metu bendradarbiaujama su tyrimą atliekančiomis institucijomis, teikiama visa turima informacija, kuri yra reikšminga galimam pažeidimui ištirti.

V. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

5.1. Politika yra tvirtinama ir keičiama Bendrovės generalinio direktoriaus įsakymu.

5.2. Ši Politika yra peržiūrima ir, jei reikia, atnaujinama pasikeitus šios Politikos reguliavimo srities imperatyviems teisės aktams.

5.3. Personalo skyrius formuoja šią Politiką ir yra atsakingas už priemonių inicijavimą ir koordinuoja jų įgyvendinimą bei kontrolę.

5.4. Visi esami ir naujai priimami darbuotojai su šia Politika yra supažindinami pasirašytinai arba elektroninėmis priemonėmis ir privalo laikytis joje nustatytų įpareigojimų bei atlikdami savo darbo funkcijas vadovautis šioje Politikoje nustatytais principais.

5.5. Bendrovė turi teisę iš dalies arba visiškai pakeisti šią Politiką suderinus su veikiančia darbo taryba. Su pakeitimais visi esami ir naujai priimami darbuotojai yra supažindinami pasirašytinai arba elektroninėmis priemonėmis.

5.6. Politikos nuostatos taikomos tiek, kiek jos neprieštarauja Lietuvos Respublikos įstatymams, Lietuvos Respublikos darbo kodeksui ir kitiems teisės aktams.

5.7. Politika skelbiama Bendrovės interneto svetainėje adresu https://balticpetroleum.lt/.

5.8. Apie šią Politiką yra informuota darbo taryba ir dėl šios Politikos priėmimo su ja pasikonsultuota.

Patvirtinta po informavimo ir konsultavimosi procedūros su Bendrovės Darbo taryba.