

UAB „BALTIC PETROLEUM“
LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA IR JOS ĮGYVENDINIMO TVARKA
(2019 m. sausio 8 d. redakcija)

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Ši darbuotojų lygių galimybių politika ir jos įgyvendinimo tvarka (toliau vadinama – Tvarka) nustato UAB „BALTIC PETROLEUM“ (toliau vadinama – Bendrovė) lygių galimybių Bendrovėje principus ir jų įgyvendinimo darbe sąlygas bei tvarką.

2. Šios Tvarkos tikslas yra užtikrinti, kad visiems darbuotojams būtų taikomi vienodi reikalavimai, susiję su atliekamo darbo kokybe ir kompetencija, nepaisant asmens lyties, rasės, tautybės, kilmės, kalbos, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, religijos, ketinimo turėti vaiką (vaikų) ar etninės priklausomybės.

3. Tvarkos apraše naudojamos sąvokos (diskriminacija, lygios galimybės, netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, socialinė padėtis, tiesioginė diskriminacija) suprantamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme.

II. LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS VYKDYMO IR ĮGYVENDINIMO PRINCIPAI

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

5. Bendrovė, organizuodama savo veiklą, kuria tokią aplinką, kurioje būtų atsižvelgiama į visų jos darbuotojų individualius skirtumus ir jų indėlį į Bendrovės veiklą.

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 lengvatų neatsižvelgiant į jų lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją, ketinimą turėti vaiką (vaikų).

7. Visi darbuotojai privalo laikytis šios politikos, kad būtų užtikrintos lygios galimybės ir išvengta diskriminacijos. Darbuotojai neturi teisės diskriminuoti, priekabauti, tyčiotis, gąsdinti ar persekioti kitų darbuotojų dėl jų lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.

8. Šios Tvarkos pažeidimas bus laikomas darbo pareigų pažeidimu. Už tokius pažeidimus bus taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos įstatymuose ir Bendrovės darbo tvarkos taisyklėse.

9. 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.

III. LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS VYKDYMO IR ĮGYVENDINIMO PRINCIPŲ PRIEMONĖS

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

11. 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.

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

Lygių galimybių politika ir jos įgyvendinimo tvarka (patvirtinta 2019-01-08) 1

13. 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, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą, ketinimą turėti vaiką (vaikų), daryti prielaidų apie kandidato vaidmenį namuose ir šeimoje, tiek, kiek tai tiesiogiai nesusiję Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatytų garantijų taikymu darbuotojui.

14. 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.

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

16. 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.

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

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

19. 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.

20. Visi Bendrovės darbuotojai ir kandidatai į laisvas darbo vietas, kurie mano, kad jų lygios galimybės yra pažeidžiamos arba jie yra diskriminuojami, turi teisę kreiptis į Bendrovės vadovą ir nurodyti asmenį, kuris galimai pažeidžia darbuotojo teises ar jį diskriminuoja. Bendrovės vadovas, privalo išsiaiškinti situaciją, atlikdamas reikiamus veiksmus ir pateikti atsakymą per ne ilgesnį terminą nei Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme nustatytą terminą, skundui lygių galimybių kontrolieriui paduoti.

21. Nevaržomos darbuotojų, kurie mano, kad jų lygios galimybės yra pažeidžiamos ar jie yra diskriminuojami, teisės kreiptis į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą ir nurodyti asmenį, kuris galimai pažeidžia darbuotojo teises ar jį diskriminuoja.

22. Bendrovė, nustačiusi lygių galimybių pažeidimą ar diskriminacijos atvejį, gali perduoti nagrinėti Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai.

23. Imamasi priemonių ir užtikrinama, kad darbuotojas, pateikęs skundą dėl diskriminacijos, liudijantis ar dalyvaujantis byloje dėl diskriminacijos, būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių Bendrovėje.

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

IV. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

25. Ši Tvarka yra peržiūrima ir, jei reikia, atnaujinama pasikeitus šios politikos reguliavimo srities imperatyviems teisės aktams.

26. 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.

27. Bendrovė turi teisę iš dalies arba visiškai pakeisti šią politiką suderinus su veikiančia darbo taryba. Su pakeitimais darbuotojai ir kiti atsakingi asmenys yra supažindinami pasirašytinai arba elektroninėmis priemonėmis.

28. Apie šią Tvarką yra informuota darbo taryba ir dėl šios Tvarkos priėmimo su ja pasikonsultuota.

Patvirtinta po informavimo ir konsultavimosi procedūrų su Bendrovės Darbo taryba.