

AB „ŠIAULIŲ ENERGIJA“ LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS IR JOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. AB „Šiaulių energija“ (toliau – Bendrovė) lygių galimybių politikos ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau – Politika) įtvirtina pagrindinius Bendrovėje taikomus lygių galimybių principus bei jų įgyvendinimo tvarką.

2. Politikos tikslas – užtikrinti visų Bendrovės darbuotojų ir besikreipiančių asmenų nediskriminavimą lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, šeiminių padėties, etninės priklausomybės, religijos bei lygių galimybių principų taikymą.

3. Politika yra Bendrovės vidaus tvarkos dokumentas, privalomas visiems Bendrovės darbuotojams. Su šia Politika yra supažindinami visi Bendrovės darbuotojai pasirašytinai. Darbuotojai, atlikdami savo darbo funkcijas, privalo laikytis Politikoje nustatytų įpareigojimų ir principų, kad būtų užtikrintos lygios galimybės ir išvengta diskriminacijos.

4. Politika netaikoma Bendrovės darbuotojų santykiams privačioje erdvėje arba, kai tai nesusiję su Bendrovės darbo santykiais.

II. SĄVOKOS

5. Šiame apraše vartojamos sąvokos:

5.1. **Diskriminacija** – tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu.

5.2. **Lygios galimybės** – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose bei Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos. Lygios galimybės darbe reiškia vienodą požiūrį į darbuotojus nepriklausomai nuo darbuotojo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės ar religijos.

5.3. **Lygių galimybių pažeidimas** – tai tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, nurodymas diskriminuoti, priekabiavimas.

5.4. **Tiesioginė diskriminacija** – elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, šeiminių padėties pagrindu jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus įstatymų numatytas išimtis.

5.5. **Netiesioginė diskriminacija** – veikimas ar neutrali veika (neveikimas), teisės norma ar vertinimo kriterijus, kurie formaliai yra vienodi, bet juos taikant gali atsirasti ar atsiranda lygių galimybių pažeidimas.

5.6. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kuriuo siekiama įžeisti žmogaus orumą, sukurti baugią, priešišką, žeminančią, įžeidžiančią aplinką arba kuris sukelia nemalonių padarinių: įžeidžiamas orumas, sukuriama bauginama, priešiška, žeminanti, įžeidžianti aplinka.

5.7. **Seksualinis priekabiavimas** – nepriimtinas ir 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 įžeidžiančią aplinką.

5.8. **Socialinė padėtis** – fizinio asmens įgytas išsilavinimas, kvalifikacija ar mokymasis ir studijos mokslo ir studijų institucijose, turima nuosavybė, gaunamos pajamos, teisės aktuose nustatytos valstybės paramos poreikis ir (arba) kiti su asmens finansine (ekonomine) padėtimi susiję veiksniai.

III. PAGRINDINIAI LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS PRINCIPAI IR UŽTIKRINIMO PRIEMONĖS

6. Bendrovė įgyvendina ir užtikrina Bendrovės darbuotojų lygias galimybes ir netoleruoja diskriminacijos visose savo veiklos srityse.

7. Bendrovėje taip pat netoleruojamas bet kokia forma priekabiavimas, psichologinis smurtas, patyčios ar naudojimasis padėtimi.

8. Bendrovė kuria tokią aplinką, kurioje būtų pripažįstami ir vertinami jos darbuotojų individualūs skirtumai ir jų indėlis. Kiekvienas darbuotojas turi teisę dirbti tokioje aplinkoje, kurioje būtų skatinamas geranoriškumas, savitarpio pasitikėjimas, pagarba kiekvieno asmens orumui.

9. Sprendimai, susiję su priėmimu į darbą, mokymais, kompetencijų ugdymu, apmokėjimu už darbą ir kitomis išmokomis, paaukštinimu pareigose, atleidimu iš darbo, atostogomis, darbuotojų darbo sąlygomis, elgesiu darbe ir kiti darbo organizavimo aspektai, priimami atsižvelgiant į objektyvius kriterijus ir veiksnius ir be diskriminacijos, siekiant sudaryti lygias galimybes.

10. Pažymėtina, kad ne visi ir nevisiškai vienodo elgesio su darbuotojais atvejai turi būti laikomi diskriminacija ar kitokiu lygių galimybių pažeidimu. Diskriminacija nelaikomi tokie atvejai, kaip:

10.1. speciali moterų apsauga nėštumo bei gimdymo ir vaiko žindymo metu;

10.2. tik vyrams/moterims taikomi žmonių saugos darbe reikalavimai, kuriais, atsižvelgiant į vyrų/moterų fiziologines savybes, siekiama išsaugoti jų sveikatą;

10.3. tam tikras darbas, kurį atlikti gali tik konkrečios lyties asmuo;

10.4. įstatymų numatyti amžiaus ribojimai, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;

10.5. įstatymų nustatytas reikalavimas mokėti valstybinę kalbą;

10.6. įstatymų nustatytais atvejais dėl pilietybės taikomos skirtingos teisės;

10.7. įstatymų nustatytos specialios priemonės, taikomos darbuotojų saugos ir sveikatos, užimtumo, darbo rinkos srityse, siekiant neįgaliesiems sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes;

10.8. įstatymų nustatytos specialios laikinosios priemonės, taikomos siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti kelią lygių galimybių pažeidimui dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų;

10.9. atvejai, kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikra žmogaus savybė yra įprastas ir lemiamas profesinis reikalavimas, o šis tikslas teisėtas ir reikalavimas yra proporcingas.

Darbuotojų priėmimas į darbą ir atleidimas iš darbo

11. Už darbuotojų paiešką, atrankas ir įdarbinimo procesą Bendrovėje yra atsakingas Teisės, personalo ir bendrųjų reikalų administravimo skyrius.

12. Priėmimas į darbą vykdomas taikant vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, atsižvelgiant į kandidato sugebėjimus, kompetenciją, turimą kvalifikaciją ir žinias.

13. Apie laisvas darbo vietas Bendrovėje skelbiama viešai per specializuotus darbo paieškos

portalus ar duomenų bases, Bendrovės tinklapyje ir „facebook“ paskyroje.

14. Darbo paieškos skelbimuose nurodomi reikalavimai, susiję su darbo funkcijai atlikti reikalingomis kompetencijomis, patirtimi ir gebėjimais. 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.

15. Darbo skelbime ir darbo pokalbio metu visi reikalavimai/klausimai yra susiję tik su darbuotojo tinkamumu atlikti darbo funkciją, jo kompetencija, profesionalumu, patirtimi ir kitais panašiais kriterijais.

16. Visi klausimai, užduodami kandidatams į laisvas darbo vietas, yra susiję su atrankos kriterijais. Draudžiama iš kandidato reikalauti informacijos, kuri nesusijusi su tiesioginiu darbo funkcijos atlikimu. Pokalbyje dalyvaujantys Bendrovės darbuotojai negali užduoti jokių klausimų apie kandidato lytį, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, turimą neįgalumą, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą, kandidato vaidmenį namuose ar šeimoje, išskyrus atvejus, jei tai tiesiogiai susiję su tinkamu darbo funkcijų atlikimu.

17. Po to, kai su kandidatu į darbo vietą jau yra sudaryta darbo sutartis, Teisės, personalo ir bendrųjų reikalų administravimo skyrius informuoja darbuotoją, kokią informaciją apie savo šeiminių padėtį jis turėtų pateikti, kad būtų užtikrintas teisės aktuose numatytų garantijų taikymas. Darbuotojas gali atsisakyti pateikti tokią informaciją. Tokiu atveju Teisės, personalo ir bendrųjų reikalų administravimo skyrius informuoja darbuotoją, kad nepateikus nurodytos informacijos ar dokumentų, Bendrovė negalės darbuotojui užtikrinti teisės aktuose numatytų garantijų taikymo.

18. Bendrovėje taikomi darbuotojų atleidimo iš darbo kriterijai yra susiję tik su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų netinkamu vykdymu ir kitomis aplinkybėmis, numatytomis taikytinuose įstatymuose. Priimant sprendimą dėl darbuotojo atleidimo iš darbo, visiems darbuotojams atleidimo kriterijai yra taikomi vienodai ir objektyviai.

Darbuotojų darbo sąlygos, darbo apmokėjimas, kvalifikacijos kėlimas ir paaukštinimas

19. Sprendimai, susiję su mokymais, kompetencijų ugdymu, paaukštinimu pareigose, atostogomis, darbuotojų darbo sąlygomis, elgesiu darbe ir kiti darbo organizavimo aspektai, priimami atsižvelgiant į objektyvius kriterijus ir veiksnius ir be diskriminacijos.

20. Bendrovė išipareigoja visiems darbuotojams sudaryti vienodas darbo sąlygas (kiek tai įmanoma atsižvelgiant į darbuotojo atliekamo darbo specifiką), vienodai saugią ir sveiką darbo aplinką darbo funkcijoms atlikti, suteikia darbui atlikti reikalingas darbo bei apsaugos priemones, priklausomai nuo veiklos pobūdžio, taip pat galimybes tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties.

21. Kiekvienas Bendrovės darbuotojas, nepriklausomai nuo jo lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos, šeiminių ar santuokinių padėties, turi teisę už darbą Bendrovėje gauti atlyginimą, kuris nustatomas vadovaujantis objektyviais kriterijais ir priklauso nuo atliekamų funkcijų, darbo kokybės, kompetencijos, profesinių ir dalykinių sugebėjimų, turimos patirties ir žinių, bet ne nuo darbuotojui būdingų požymių, nesusijusių su atliekamu darbu.

22. Priedai, premijos ir visos kitos darbuotojų skatinimo priemonės taikomos vadovaujantis aiškiais, darbuotojams žinomais kriterijais, bendraisiais lygių galimybių, sąžiningumo ir protingumo principais.

23. Darbuotojo paaukštinimo galimybės Bendrovėje priklauso tik nuo darbuotojo kompetencijos, kvalifikacijos, turimos patirties ir žinių, pasiektų darbo rezultatų, darbo kokybės ir Bendrovės galimybių suteikti darbuotojui aukštesnę poziciją.

IV. PRANEŠIMŲ (SKUNDŲ) DĖL LYGIŲ GALIMYBIŲ PAŽEIDIMO TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

24. Visi Bendrovės darbuotojai bei kandidatai į laisvas darbo vietas Bendrovėje, kurie mano,

kad jiems nebuvo užtikrintos lygios galimybės ar jų atžvilgiu susiklostė lygių galimybių pažeidimo situacija ir (arba) yra diskriminuojami, turi teisę Bendrovei pateikti užpildytą nustatytos formos pranešimą (skundą) apie pažeidimą (Politikos 1 priedas), kuriame turi būti nurodyti išsamūs paaiškinimai apie patirtą lygių galimybių pažeidimą, diskriminaciją, nurodymą diskriminuoti, pridėti turimi įrodymai.

25. Pranešimas (skundas) apie diskriminaciją, nurodymą diskriminuoti ar kitus lygių galimybių pažeidimus, pateikiamas el. paštu Bendrovės generalinio direktoriaus įsakymu paskirtam Teisės, personalo ir bendrųjų reikalų administravimo skyriaus (toliau – TPBRAS) atsakingam darbuotojui. Tokio asmens pranešimo (skundo) konfidencialumas privalo būti užtikrintas. Informacija apie tokį pranešimą (skundą) laikoma konfidencialia ir negali būti paviešinta asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ar jo tyrimu.

26. Visi gauti pranešimai (skundai) registruojami neviešame registre bei nagrinėjami žemiau nurodyta tvarka.

27. Lygių galimybių pažeidimų Bendrovėje nagrinėjimo procedūra:

27.1. lygių galimybių pažeidimų Bendrovėje atvejį nagrinėti pradedama gavus rašytinę informaciją;

27.2. TPBRAS atsakingas darbuotojas, gavęs pranešimą (skundą) apie galimą lygių galimybių pažeidimą Bendrovėje įvertina, ar pakankamai aiški pranešime (skunde) pateikta informacija, jeigu reikia, patikslina pranešime (skunde) nurodyto atvejo aplinkybes ir per įmanomai trumpiausią laiką, bet ne vėliau kaip per 3 (tris) darbo dienas nuo informacijos gavimo dienos, imasi priemonių, kad atvejis būtų ištirtas ir informuoja apie jį Bendrovės generalinį direktorių;

27.3. pranešimą (skundą) pateikusio asmens prašymu, asmens pranešimą (skundą) nagrinėja Bendrovėje sudaryta Komisija, kuri sudaroma atskiru Bendrovės generalinio direktoriaus įsakymu;

27.4. Komisijos pirmininkas, gavęs pranešimą (skundą) apie galimą lygių galimybių pažeidimą Bendrovėje, ne vėliau kaip per 2 (dvi) darbo dienas organizuoja Komisijos posėdį ir su pranešimo turiniu supažindina jos narius;

27.5. Komisijai nagrinėjant galimo lygių galimybių pažeidimo atvejį, saugomas pranešimo (skundo) šalių ir su pranešimo (skundo) nagrinėjimu susijusių trečiųjų asmenų privatumas ir konfidencialumas;

27.6. TPBRAS atsakingas darbuotojas arba Komisija, ištyrusi gauto pranešimo (skundo) aplinkybes, surašo motyvuotą išvadą, kuri yra rekomendacinio pobūdžio, ir ją pateikia Bendrovės generaliniam direktoriui;

27.7. jeigu TPBRAS atsakingas darbuotojas arba Komisija, ištyrusi aplinkybes, nustato, kad buvo pažeistos lygios galimybės ir (ar) Bendrovėje nėra galimybės išspręsti ginčo pagal savo kompetenciją, pranešimas (skundas) perduodamas tirti Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai;

27.8. jeigu motyvuotoje išvadoje nurodyta, kad lygių galimybių pažeidimo Bendrovėje atvejis nenustatytas (pranešime (skunde) nurodytos aplinkybės nepasitvirtino), TPBRAS atsakingas darbuotojas arba Komisija siūlo Bendrovės generaliniam direktoriui pranešimą dėl lygių galimybių pažeidimo Bendrovėje pripažinti kaip nepagrįstą;

27.9. Bendrovės generalinis direktorius, įvertinęs motyvuotoje išvadoje pateiktą informaciją, priima sprendimą dėl tolimesnių veiksmų ir (ar) priemonių taikymo ir apie priimtą sprendimą informuoja pranešimą (skundą) pateikusį asmenį ne vėliau kaip per 5 (penkias) darbo dienas nuo motyvuotos išvados gavimo dienos.

28. Darbuotojai ar kandidatai į laisvas darbo vietas, manantys, kad buvo pažeistos jų lygios galimybės, turi teisę Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo nustatyta tvarka kreiptis į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą ar kitą kompetentingą instituciją, nepaisydami to, ar buvo kreiptasi į Bendrovę. Kreipimasis į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą neapriboja galimybės ginti savo teises teisme.

V. POLITIKOS VEIKSMINGUMO VERTINIMAS

29. Šios Politikos principų pažeidimas laikomas darbo pareigų pažeidimu. Už tokius pažeidimus taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse.

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

31. Kiekvienas Bendrovės darbuotojas turi teisę išsakyti komentarus, atsiliepimus apie Politiką, jos veiksmingumą ir pateikti pasiūlymus dėl Politikos keitimo ar papildymo. Pasiūlymai teikiami per TPBRAS viršininką.

32. Visuose galiojančiuose Bendrovės teisės aktuose įtvirtinamos lygios teisės ir galimybės, nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.

33. Politikos veiksmingumas vertinamas ir galimi jos pakeitimai ir (ar) papildymai svarstomi pagal poreikį.

PRANEŠIMAS APIE PAŽEIDIMĄ

20 ____ m. _____ d.

(vieta)

Asmens, pranešančio informaciją apie pažeidimą, duomenys	
Vardas, pavardė	
Pareigos (arba nurodomos pareigos, į kurias asmuo pretendavo)	
Telefono Nr. (pastabos dėl susisiekiimo)	
El. pašto adresas	
Informacija apie pažeidimą	
1. Apie kokį pažeidimą pranešate? Kokio pobūdžio tai pažeidimas?	
2. Kas padarė šį pažeidimą? Kokie galėjo būti asmens motyvai darant pažeidimą?	
3. Pažeidimo padarymo vieta, laikas.	
Duomenys apie pažeidimą padariusį asmenį ar asmenis	
Vardas, pavardė	
Pareigos	
4. Ar yra kitų asmenų, kurie dalyvavo ar galėjo dalyvauti darant pažeidimą? Jei taip, nurodykite juos	
5. Ar yra kitų pažeidimo liudytojų? Jei taip, žemiau pateikite jų kontaktinius duomenis.	
Duomenys apie pažeidimo liudytoją ar liudytojus	
Vardas, pavardė	
Pareigos	
Telefono Nr.	
El. pašto adresas	
6. Kokius pažeidimą pagrindžiančius duomenis, galinčius padėti atlikti pažeidimo tyrimą, galėtumėte pateikti? Nurodykite pridedamus rašytinius ar kitus duomenis apie pažeidimą.	
7. Ar apie šį pažeidimą jau esate kam nors pranešęs? Jei pranešėte, kam buvo pranešta ir ar gavote atsakymą? Jei gavote atsakymą, nurodykite jo esmę.	
8. Papildomos pastabos ir komentarai.	

Patvirtinu, kad mano teikiama informacija yra teisinga.

Data	Vardas, pavardė, parašas
------	--------------------------