

## **UAB PANEVĖŽIO REGIONO ATLIEKŲ TVARKYMO CENTRO LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA IR JOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS**

### **I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. UAB Panevėžio regiono atliekų tvarkymo centro (toliau – PRATC) lygių galimybių politika ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato lygių galimybių PRATC principus, jų įgyvendinimo darbo procese sąlygas ir tvarką.
2. Aprašo tikslas – nustatyti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus, užtikrinti, kad su besikreipiančiais dėl darbo asmenimis ar jau esamais darbuotojais nebūtų elgiamasi prasčiau, jei tai nesusiję su atliekamo darbo kokybe ar kitomis dalykinėmis savybėmis.
3. PRATC administracija laikosi Aprašo administruodamas vietinę rinkliavą už komunalinių atliekų surinkimą bei vežimą ir atlikdamas vidaus administravimą, priimdamas darbuotojus į darbą, taip pat darbo santykių galiojimo ir jų nutraukimo metu. Administracija imasi priemonių užtikrinti, kad konkretiems asmenims nebūtų suteiktos mažiau (daugiau) palankios įdarbinimo, perkėlimo į kitas pareigas arba apmokėjimo už tokį patį ar vienodos vertės darbą sąlygos, išskyrus įstatymų nustatytas išimtis.
4. Dėl Aprašo patvirtinimo konsultuotasi su PRATC Darbo taryba.
5. Šis Aprašas privalomas PRATC administracijai ir visiems darbuotojams.
6. Apraše vartojamos sąvokos atitinka Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme ir Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme apibrėžtas sąvokas.

### **III SKYRIUS POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS DARBO PROCESSE**

7. PRATC administracija veiklą organizuoja taip, kad visiems darbuotojams būtų suteikiamos vienodos darbo sąlygos, vienodos galimybės kelti kvalifikaciją ir mokytis, persikvalifikuoti, įgyti darbo patirties, gauti atlyginimą, priedus, priemokas ar premijas, gauti atostogas ir gauti lengvatas, nepriklausomai nuo rasės, lyties, tautybės, lytinės orientacijos, religijos ir kitų savybių, ir priklausomai tik nuo pareigybės, darbo pobūdžio, darbinės kvalifikacijos, įgūdžių, indėlio į darbų rezultata.
8. PRATC administracija siekia sukurti aplinką, kur gerbiamos žmogaus teisės, skatinama pagalba kiekvienam žmogui/darbuotojui. Tuo tikslu pagal finansines galimybes organizuojamas darbuotojų švietimas ir mokymas apie diskriminaciją ir teisės aktų nuostatas, reglamentuojančias nediskriminavimą.
9. PRATC administracija imasi priemonių, kad neįgaliems darbuotojams būtų sudarytos sąlygos dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos įmonės pareigos ir nesusidarys neplanuotos neproporcingos finansinės išlaidos.

10. PRATC darbo užmokestis ir su juo susijusios išmokos, priedai ir priemokos nustatomi ir mokami priklausomai nuo darbuotojo pareigybės, atsakomybės laipsnio, kvalifikacijos, įgūdžių, darbo patirties, indėlio į darbų rezultatą, įmonės finansinių galimybių ir kt. šioje tvarkoje nustatytų kriterijų, bei užtikrinant nediskriminavimo principų įgyvendinimą. Visiems darbuotojams už tą patį ar lygiavertį darbą privalo būti mokamas toks pats atlyginimas neatsižvelgiant į darbuotojo lytį, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, negalią, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą.

11. PRATC paaukštinimų skyrimas išimtinai priklauso tik nuo darbuotojų dalykinių gebėjimų, atliktų darbo funkcijų, jų atlikimo kokybės ir rezultatų bei užtikrinant nediskriminavimo principų įgyvendinimą.

12. PRATC darbuotojų atleidimo kriterijai išimtinai priklauso nuo jų kvalifikacijos, darbo pareigų vykdymo ir Darbo kodekse numatytų imperatyvių reikalavimų dėl papildomos apsaugos tam tikroms darbuotojų grupėms. Priimant sprendimą dėl darbuotojo atleidimo visiems darbuotojams atleidimo kriterijai yra taikomi vienodai neatsižvelgiant į lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją.

13. Visi PRATC darbuotojai privalo laikytis šio Aprašo, kad būtų užtikrintos lygios galimybės ir išvengta diskriminacijos. Darbuotojai neturi diskriminuoti, priekabauti, tyčiotis ar gąsdinti kitų darbuotojų dėl jų lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, o šie neturi jų persekioti ar imtis kitų poveikio priemonių prieš tokius darbuotojus, kurie pateikia nepagrįstus įtarimus. Šio Aprašo ir šio Aprašo, punkto pažeidimas yra laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

14. PRATC administracija imasi priemonių užtikrinti, kad darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti, kad asmuo ar darbuotojas, pateikęs skundą 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.

15. Visi PRATC darbuotojai ir kandidatai į laisvas darbo vietas, kurie mano, kad jų lygios galimybės yra pažeidžiamos ar jie yra diskriminuojami, turi teisę kreiptis į direktorių ir nurodyti asmenį, kuris galimai pažeidžia darbuotojo teises ar jį diskriminuoja.

16. PRATC administracija, gavus skundą (pranešimą, pareiškimą) dėl lygių galimybių pažeidimo ar diskriminavimo, nedelsiant perduoda tirti Lygių galimybių kontrolieriui.

17. Informacija apie pranešimą, pareiškimą yra laikoma konfidencialia ir negali būti paviešinta asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ar jo tyrimu.

## **VIII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

18. Darbuotojai su Aprašu supažindinami pasirašytinai ir privalo laikytis jame nustatytų įpareigojimų, atlikdami savo darbo funkcijas vadovautis Apraše nustatytais principais.

19. Šio Aprašo pažeidimas gali būti laikomas darbo pareigų pažeidimu, už kurį gali būti taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse.

SUDERINTA

Darbo tarybos 2018 m. balandžio 16 d. protokolu Nr. 2