



UAB „RŪTA“

LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO IR VYKDYMO PRIEŽIŪROS PRINCIPŲ ĮGYVENDINIMO TVARKA

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1.1. UAB „Rūta“ lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo tvarka (toliau – Tvarka) reglamentuoja įmonės darbuotojų lygių galimybių ir nediskriminavimo politiką bei jos įgyvendinimo darbe sąlygas.

1.2. Šios Tvarkos tikslas yra užtikrinti, kad visiems darbuotojams būtų suteikiamos lygios galimybės darbo santykiuose, nepaisant asmens lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, išskyrus atvejus dėl asmens išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų dirbantiems 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 (vaikų), aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, ar kitų įstatymuose nustatytų pagrindų.

1.3. Naudojamos sąvokos:

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

1.3.2. *Tiesioginė diskriminacija* – elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu ar kitais įstatymuose nustatytais pagrindais jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui.

1.3.3. *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 ar kitais įstatymuose nustatytais pagrindais, nebent šį veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

1.3.4. *Lygios galimybės* – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant lyties, rasės, tautybės,



Uždaroji akcinė bendrovė „Rūta“
Tilžės g. 133, LT-76349 Šiauliai
Tel. +370 41 52 20 45
www.ruta.lt

pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ar kitų įstatymuose nustatytų pagrindų.

1.3.5. *Priekabiavimas* – nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu ar kitais įstatymuose nustatytais pagrindais siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

1.3.6. *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.

1.3.7. *Nurodymas diskriminuoti* – nurodymas diskriminuoti asmenį lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu ar kitais įstatymuose nustatytais pagrindais taip pat laikomas diskriminacija.

1.4. Visi darbuotojai privalo laikytis šios politikos, kad būtų užtikrintos lygios galimybės ir išvengta diskriminacijos. Darbuotojai neturi diskriminuoti, priekabiauti, 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 ar kitų įstatymuose nustatytų pagrindų, o šie neturi jų persekioti ar imtis kitų poveikio priemonių prieš tokius darbuotojus, kurie pateikia nepagrįstus įtarimus.

1.5. Įmonė, organizuodama savo veiklą, kuria 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.

II. LYGIŲ GALIMYBIŲ IR NEDISKRIMINAVIMO POLITIKOS ĮGYVENDINIMO PRIEMONĖS

2.1. Darbdavys privalo įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus. Tai reiškia, kad esant bet kokių darbdavio santykių su darbuotojais tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, išskyrus atvejus dėl asmens išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų dirbantiems 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, keitinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindu, dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, ar kitais įstatymuose nustatytais pagrindais yra draudžiami.

2.2. Įgyvendindamas lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus, darbdavys, neatšizvelgdamas į lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, išskyrus atvejus dėl asmens išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų dirbantiems 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 (vaikų) pagrindą ar kitus įstatymuose numatytus pagrindus, privalo:

2.2.1. Priimdamas į darbą, visiems kandidatams taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas neatsižvelgiant į kokią pareigybę pretenduoja kandidatas.

2.2.2. Sudaryti vienodas darbo sąlygas, galimybes tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, taip pat teikti vienodas lengvatas;

2.2.3. Naudoti vienodus darbo vertinimo kriterijus ir vienodus atleidimo iš darbo kriterijus;

2.2.4. Už tokį patį ir vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį;

2.2.5. 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;

2.2.6. 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.

2.3. Darbo laikinojo darbo naudotojui laikotarpiu laikinojo darbo naudotojas privalo užtikrinti, kad laikinajam darbuotojui būtų taikomos tokios pačios kaip ir laikinojo darbo naudotojo darbuotojams galiojančios ir darbovietėje taikomos įstatymų, kolektyvinių sutarčių ir kitų darbo teisės normų nuostatos dėl:

2.3.1. Nėščių, neseniai pagimdžiusių, krūtimi maitinančių darbuotojų, darbuotojų, auginančių vaiką iki trejų metų, ir asmenų iki aštuoniolikos metų apsaugos;

2.3.2. Diskriminacijos lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, šeiminių padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų), įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir asociacijoms, amžiaus pagrindais uždraudimo;

2.3.3. Maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko, viršvalandžių, naktinio darbo pertraukų, atostogų ir valstybės švenčių trukmės.

2.4. Laikinojo įdarbinimo įmonė privalo užtikrinti, kad už darbą laikinojo darbo naudotojui laikinojo darbuotojo darbo užmokestis būtų ne mažesnis už užmokestį, koks būtų jam mokamas, jeigu laikinojo darbo naudotojas būtų laikinąjį darbuotoją įdarbinęs pagal darbo sutartį toje pačioje darbo vietoje, išskyrus atvejus, kai pagal neterminuotą laikinojo darbo sutartį dirbantys laikinieji darbuotojai tarp siuntimų gauna darbo užmokestį iš laikinojo įdarbinimo įmonės ir šio darbo užmokesčio dydis tarp siuntimų dirbti yra toks pats kaip ir siuntimų dirbti metu. Už pareigos mokėti laikinajam darbuotojui už darbą laikinojo darbo naudotojui tokį darbo užmokestį, koks būtų jam mokamas, jeigu laikinojo darbo naudotojas būtų laikinąjį darbuotoją įdarbinęs pagal darbo sutartį toje pačioje darbo vietoje, įvykdymą laikinojo darbo naudotojas atsako subsidiariai.

2.5. Laikiniesiems darbuotojams suteikiama teisė naudotis laikinojo darbo naudotojo turima darbuotojų darbo ir poilsio, jų interesų tenkinimo infrastruktūra (poilsio kambariais, valgykla) tomis pačiomis sąlygomis, kuriomis naudojasi laikinojo darbo naudotojo darbuotojai, išskyrus atvejus, kai skirtingų sąlygų taikymas yra pateisinamas dėl objektyvių priežasčių.

2.6. Darbdavys privalo sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešišku, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiamasi į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.

2.7. Darbdavys imasi visų būtinų priemonių psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijai užtikrinti ir pagalbai asmenims, patyrusiems psichologinį smurtą darbo aplinkoje, suteikti.



2.8. Nagrinėjant lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais bylas, susijusias su darbo santykiais, darbuotojui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą, kad darbuotojas patyrė diskriminaciją, darbdaviui tenka pareiga įrodyti, kad diskriminacijos nebuvo.

2.9. Nagrinėjant nediskriminavimo šioje Tvarkoje nurodytais pagrindais bylas, susijusias su laikinųjų darbuotojų darbo santykiais, darbdavys, kaip laikinojo darbo naudotojas, bendradarbiauja su laikinojo įdarbinimo įmone.

2.10. Jei darbuotojas jaučiasi diskriminuojamas, jis gali raštu kreiptis į tiesioginį vadovą arba personalo vadovą, įdėti anoniminį pranešimą į pranešimų ir skundų dėžutę, esančią prie Bendrovės valgomojo arba parašyti el. paštu personalas@ruta.lt.

Tokiu atveju darbuotojas turi teisę teikti skundą, prašymą, pranešimą (toliau – Pranešimas) dėl galimai darbuotojo patirtos tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, nurodymo diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindu, dėl aplinkybių nesusijusių su darbuotojo dalykinėmis savybėmis, ir gauti motyvuotą atsakymą ne vėliau kaip per 20 darbo dienų nuo tokio Pranešimo pateikimo dienos.

2.11. Jei yra gaunamas šios Tvarkos 2.10. punkte nurodytas Pranešimas, darbdavio vadovo sudaryta nuolat veikianti komisija iš darbdavio atstovo, darbuotojų atstovo ir darbo tarybos atstovo per ne ilgesnį kaip 15 darbo dienų terminą, ištyrusi Pranešime nurodytą informaciją, pateikia darbdavio vadovui motyvuotą išvadą, kurioje nurodoma, ar Pranešimas yra pagrįstas, taip pat siūlomos konkrečios poveikio priemonės pažeidėjo atžvilgiu (jeigu Pranešimas pagrįstas), bei kitos priemonės, galinčios užkirsti kelią tokių pažeidimų pasikartojimui ateityje. Remiantis komisijos išvada, parengiamas motyvuotas atsakymas Pranešimo pareiškėjui.

2.12. Pranešimo tyrimo metu šios Tvarkos 2.11. punkte nurodyta komisija privalo užtikrinti, kad:

2.12.1. apskųstasis asmuo būtų laikomas nekaltu tol, kol nebus priimtas sprendimas, kad jis išties padarė pažeidimą;

2.12.2. tyrimas būtų atliktas greitai, per įmanomai trumpiausią laiką;

2.12.3. darbuotojui, pateikusiam Pranešimą, būtų sudarytos visos galimybės teikti paaiškinimus, savo veiksmų vertinimo ir aiškinimo versiją;

2.12.4. būtų išsaugotas tyrimo diskretiškumas ir laikomasi konfidencialumo;

2.12.5. tyrimas būtų atliekamas objektyviai, neturint išankstinių vertinimų, nuomonių, pažiūrų.

2.13. Darbdavys imasi priemonių ir užtikrina, kad 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.

III. KAS NELAIKOMA DISKRIMINACIJA

3.1. Diskriminacija nelaikoma:

3.1.1. Speciali moterų apsauga nėštumo bei gimdymo ir vaiko žindymo metu;

3.1.2. Tik vyrams taikoma karinė prievolė;

3.1.3. Skirtingas moterų ir vyrų amžius;

3.1.4. Moterims taikomi žmonių saugos darbe reikalavimai, kuriais, atsižvelgiant į moterų fiziologines savybes, siekiama išsaugoti sveikatą;

3.1.5. Tam tikras darbas, kurį atlikti gali tik konkrečios lyties asmuo;

3.1.6. Įstatymų nustatytos specialios laikinosios priemonės, taikomos siekiant paspartinti faktinės vyrų ir moterų lygybės įtvirtinimą ir kurios, įgyvendinus vyrų ir moterų lygias teises ir vienodas galimybes, turi būti atšauktos;



- 3.1.7. Skirtinga tam tikrų bausmių vykdymo tvarka ir sąlygos;
- 3.1.8. Įstatymų numatyti amžiaus ribojimai;
- 3.1.9. Reikalavimas mokėti valstybinę kalbą;
- 3.1.10. Draudimas dalyvauti politinėje veikloje;
- 3.1.11. Dėl pilietybės taikomos skirtingos teisės;
- 3.1.12. Specialios priemonės, taikomos sveikatos apsaugos, darbo saugos, užimtumo, darbo rinkos srityse siekiant neįgaliesiems sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes;
- 3.1.13. 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;
- 3.1.14. 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 tinkamas.

IV. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

- 4.1. Įmonės lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo tvarka yra lokalinio pobūdžio dokumentas, taikomas ir privalomas įmonėje dirbantiems darbuotojams (įskaitant laikinuosius darbuotojus), nepriklausomai nuo jų darbo santykių terminų.
- 4.2. Darbuotojai su šia Tvarka bei jos pakeitimais/papildymais yra supažindinami Įmonėje nustatyta tvarka.
- 4.3. Lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo tvarka gali būti keičiama ir/ar papildoma, keičiantis teisės aktų reikalavimams.
- 4.4. Šios Tvarkos pažeidimas bus laikomas darbo pareigų pažeidimu. Už tokius pažeidimus darbuotojams bus taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos teisės aktuose.
- 4.5. Įmonėje nustatyti diskriminacijos atvejai nedelsiant bus perduodami tirti lygių galimybių kontrolieriui ar kitai kompetentingai institucijai.

