

PATVIRTINTA

VšĮ Šiaulių regiono atliekų tvarkymo centro  
direktoriaus 2023 m. balio 18 d.  
įsakymu Nr. VD-124

## VŠĮ ŠIAULIŲ REGIONO ATLIEKŲ TVARKYMO CENTRO LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA IR JOS ĮGYVENDINIMO TVARKA

### I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. VŠĮ ŠIAULIŲ REGIONO ATLIEKŲ TVARKYMO CENTRO (toliau – Įstaiga) lygių galimybių politika ir jos įgyvendinimo tvarka (toliau – Politika) įtvirtina pagrindinius Įstaigoje taikomus lygių galimybių principus bei jų įgyvendinimo tvarką.

2. Politikos tikslas yra užtikrinti visų Įstaigos darbuotojų ir besikreipiančių dėl įdarbinimo asmenų vienodą padėtį tiek iki, tiek po darbo sutarties sudarymo, nepaisant jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.

3. Politika yra Įstaigos vidaus tvarkos dokumentas, parengtas vadovaujantis LR Darbo kodeksu ir LR Lygių galimybių įstatymu, privalomas visiems darbuotojams. Su šia Politika Įstaigos darbuotojai yra supažindinami pasirašytinai arba elektroninėmis ryšio priemonėmis. Darbuotojai, atlikdami savo darbo funkcijas, privalo laikytis Politikoje nustatytų įpareigojimų ir principų.

### II. SĄVOKOS

4. **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 ar kitų Darbo kodekse, Lygių galimybių įstatyme ar kituose Lietuvos Respublikoje galiojančiuose teisės aktuose numatytų aplinkybių pagrindu.

5. **Lygios galimybės** – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.

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

7. **Seksualinis priekabiavimas** – nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksmu 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.

8. **Socialinė padėtis** – asmens padėtis, kurią lemia jo šeiminė padėtis, 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 turtinga padėtimi susiję veiksniai.

9. **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 ar kitais Darbo kodekse, Lygių galimybių įstatyme ar kituose Lietuvos Respublikoje galiojančiuose teisės aktuose numatytais pagrindais jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus:

9.1. įstatymų nustatytus apribojimus dėl amžiaus, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;

9.2. įstatymų nustatytą reikalavimą mokėti valstybinę kalbą;

- 9.3. įstatymų nustatytais atvejais draudimą dalyvauti politinėje veikloje;
- 9.4. įstatymų nustatytas dėl pilietybės taikomas skirtingas teises;
- 9.5. įstatymų nustatytas specialias priemones sveikatos apsaugos, darbo saugos, užimtumo, darbo rinkos srityje, siekiant sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes;
- 9.6. įstatymų nustatytas specialias laikinasias priemones, taikomas siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti kelią lygių galimybių pažeidimui lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu;
- 9.7. kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikra žmogaus savybė yra esminis ir lemiamas profesinis reikalavimas, o šis tikslas yra teisėtas ir reikalavimas yra proporcingas;
- 9.8. kai ribojimų, specialių reikalavimų arba tam tikrų sąlygų dėl asmens socialinės padėties teisinį reguliavimą pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.
10. **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, nebent ši veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.
11. Kitos Politikoje vartojamos sąvokos suprantamos taip, kaip jos yra apibrėžtos Darbo kodekse, Lygių galimybių įstatyme.

### III. PAGRINDINIAI LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS PRINCIPAI

12. Visiems darbuotojams suteikiamos vienodos galimybės darbo ir įdarbinimo metu. Įdarbinimas ir įdarbinimo eiga yra nustatomi tik pagal asmens dalykines savybes ir kriterijus, susijusius su darbu einant atitinkamas pareigas. Visais atvejais pagrindinis dėmesys yra skiriamas sugebėjimui gerai ir tinkamai atlikti darbą.
13. Įstaiga organizuoja darbą taip, kad jos darbuotojų kolektyve būtų atstovaujamos visos visuomenės grupės ir kiekvienas darbuotojas jaustųsi gerbiamas bei galėtų visiškai panaudoti savo gebėjimus.
14. Įstaiga, 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.
15. Visiems darbuotojams yra suteikiamos galimybės mokytis, ugdyti savo gebėjimus ir siekti profesinės pažangos.
16. Įstaiga savo veiklą organizuoja taip, kad visiems darbuotojams būtų užtikrintos vienodos darbo sąlygos, galimybės kelti kvalifikaciją, siekti profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, taip pat teikiamos vienodos lengvatos neatsižvelgiant į darbuotojų lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją.
17. 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, pilietybės, 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.
18. Šios Politikos pažeidimas bus laikomas darbo pareigų pažeidimu. Už tokius pažeidimus bus taikoma atsakomybė, numatyta Darbo kodekse. Įstaigoje nustatyti diskriminacijos atvejai

nedelsiant bus perduodami tirti Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriui (toliau – lygių galimybių kontrolierius) ar kitoms kompetentingoms institucijoms.

19. Įstaiga imasi priemonių ir užtikrina, kad darbuotojas, pateikęs skundą dėl diskriminacijos, dalyvaujantis byloje dėl diskriminacijos ar pranešęs apie diskriminaciją, jo atstovas ar asmuo, liudijantis ir teikiantis paaiškinimus dėl diskriminacijos, nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų padarinių.

20. Įstaiga imasi priemonių užtikrinti, proporcingai kiek tai įmanoma pagal turimus išteklius ir finansines galimybes, kad asmenims su negalia būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą darbo sąlygų sudarymą.

21. Įstaiga imasi priemonių ir užtikrina, kad darbuotojas darbo vietoje nebūtų diskriminuojamas dėl tėvystės atostogų, atostogų vaikui prižiūrėti, nemokamų atostogų, skirtų sergančiam šeimos nariui ar kartu su darbuotoju gyvenančiam asmeniui slaugyti (prižiūrėti), suteikimo ir lankstaus darbo grafiko nustatymo.

#### **IV. NAUJŲ DARBUOTOJŲ PRIĖMIMAS IR JAU ESAMŲ DARBUOTOJŲ ATLEIDIMAS**

22. Įstaiga pritaria darbuotojų įvairovei ir siekia užtikrinti, kad su visais joje siekiančiais dirbti pretendентаis būtų elgiama sąžiningai ir kad jie į darbą būtų priimami tik remiantis savo sugebėjimais ir kvalifikacija.

23. Priėmimo į darbą metu turi būti atrinkti tik patys tinkamiausi atitinkamoms pareigoms darbuotojai, atsižvelgiant į jų patirtį, gebėjimus ir kvalifikaciją.

24. Naujų darbuotojų atrankos procesas yra vykdomas sistemingai visiems darbo pasiūlymams visuose lygmenyse. Visų darbo vietų atrankos kriterijai ir sąlygos, išskyrus šios Politikos 9.1. - 9.8. punktuose nustatytus atvejus, yra aiškiai nustatomi ir išsamiai aprašyti.

25. Įstaigos darbo skelbimai yra publikuojami darbo skelbimų internetiniuose portaluose. Darbo 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, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos kandidatams.

26. Naujų Įstaigos darbuotojų atranka yra paremta laisvomis darbo vietomis, tinkamumu ir gebėjimu atlikti darbą bei informacija, gauta iš kandidatų, bus siejama tik su kvalifikacija, susijusia su darbo vietos keliamais reikalavimais.

27. Kandidatams su negalia, kurie tai nurodys kreipdamiesi dėl laisvos darbo vietos, bus siekiama sudaryti atitinkamas sąlygas pokalbių metu (pvz., lengvai pasiekiami pokalbių kambariai), kad tokiems kandidatams būtų suteikiamos lygios galimybės su kitais kandidatais.

28. Darbuotojai, atsakingi už kandidatų atranką, už darbo pokalbius ir jų paskyrimą, yra aiškiai informuoti apie atrankos kriterijus ir reikalavimą įgyvendinti lygių galimybių politiką. Esant galimybei, bent du Įstaigos personalo atrankos darbuotojai dalyvauja pokalbyje su kandidatu.

29. Visi klausimai, užduodami kandidatams į laisvas darbo vietas, yra susiję su atrankos kriterijais. Pokalbyje dalyvaujantys personalo darbuotojai negali užduoti jokių klausimų apie kandidato lytį, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, negalią, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą, daryti prielaidų apie kandidato vaidmenį namuose ir šeimoje, tiek, kiek tai tiesiogiai nesusiję su Darbo kodekse numatytų garantijų taikymu darbuotojui.

30. Įstaigos personalo darbuotojai turi informuoti atrinktąjį kandidatą, kokių dokumentų ir duomenų reikės sudaryti darbo sutarčiai ir pasirašius darbo sutartį, kokią informaciją apie savo darbingumo lygį ir šeimines padėties jis turėtų pateikti, kad būtų užtikrintas teisės aktuose numatytų garantijų taikymas. Darbuotojas gali atsisakyti pateikti tokią informaciją. Tokiu atveju personalo darbuotojai gali informuoti darbuotoją, kad nepateikus nurodytos informacijos ar dokumentų, Įstaiga negalės darbuotojui užtikrinti teisės aktuose numatytų garantijų taikymo.

31. Įstaigoje yra taikomi darbuotojų atleidimo iš darbo kriterijai, kurie yra susiję išimtinai tik su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų vykdymu (netinkamu vykdymu) ir kitomis, kurios yra

nustatytos Darbo kodekse ir kituose patvirtintuose įstatymuose.

32. Priimant sprendimą dėl darbuotojo atleidimo iš darbo visiems darbuotojams atleidimo kriterijai yra taikomi vienodai, neatsižvelgiant į lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalia, etninę priklausomybę, religiją.

33. Esant poreikiui atleisti iš darbo darbuotoją/-us darbdavio iniciatyva nesant jų kaltės, Įstaiga įsipareigoja sudaryti atrankos komisiją ir parengti bei su Darbo taryba suderinti atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus. Šis įsipareigojimas taikomas ir grupės darbuotojų atleidimo atveju.

## **V. DARBUOTOJŲ DARBO SĄLYGOS, KVALIFIKACIJOS KĖLIMAS, DARBO APMOKĖJIMAS IR KARJEROS GALIMYBĖS (PAAUKŠTINIMAS)**

34. Įstaiga įsipareigoja visiems darbuotojams sudaryti vienodas darbo sąlygas (kiek tai įmanoma atsižvelgiant į darbuotojo atliekamo darbo specifiką), taip pat galimybes tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, taip pat teikti darbuotojams vienodas lengvatas.

35. Įstaiga, atsižvelgdama į strateginius tikslus ir finansines galimybes, organizuoja darbuotojų mokymus, kurie gerins darbuotojų supratimą apie diskriminacijos ir išankstinių nuostatų, susijusių su lytimi, rase, tautybe, pilietybe, kalba, kilmę, socialine padėtimi, tikėjimu, įsitikinimais ar pažiūromis, amžiumi, lytine orientacija, negalia, etnine priklausomybe, religija, paplitimą ir kenksmingumą, supažindins darbuotojus su diskriminacijos tiesiogine ir netiesiogine prigimtimi ir sąlygomis, kada ji gali atsirasti ir kaip jos galima išvengti, supažindins darbuotojus su galiojančiais teisės aktais bei jų taikymu lygių galimybių srityje, padės vadovams ir darbuotojams elgtis taip, kad būtų išvengta lygių galimybių politikos ir teisės aktų pažeidimų, taip pat suteiks žinių konfliktų sprendimo srityje.

36. Konkrečių pareigybių darbo užmokesčių dydžiai yra nustatyti Įstaigos vidaus dokumentuose, kuriuose kriterijai yra taikomi neatsižvelgiant į jų lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalia, etninę priklausomybę, religiją, o atsižvelgiant į atliekamo darbo sudėtingumą, atsakomybės lygį, išsimokslinimą, profesinę patirtį bei kitus objektyvius kriterijus ir vertinimo veiksnius.

37. Visiems darbuotojams už tą patį ar lygiavertį darbą mokamas toks pats atlyginimas.

38. Priedai, premijos ir visos kitos darbuotojų skatinimo priemonės taikomos remiantis aiškiais, darbuotojams žinomais kriterijais. Jei tam tikrų išmokų mokėjimo ar motyvacijos priemonių tvarka Įstaigoje nėra aptarta ar patvirtinta, skirdama tokius mokėjimus ar motyvacijos priemones Įstaiga vadovaujasi bendraisiais lygių galimybių, sąžiningumo ir protingumo principais.

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

## **VI. DARBUOTOJŲ APSAUGA NUO DISKRIMINACIJOS IR LYGIŲ GALIMYBIŲ PAŽEIDIMO ATVEJŲ**

40. Įstaiga imasi 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.

41. Visi Įstaigos darbuotojai ir kandidatai į laisvas darbo vietas, kurie mano, kad jų lygios galimybės yra pažeidžiamos ar jie yra diskriminuojami, turi teisę kreiptis į Įstaigos vadovą ir / arba elektroniniu paštu [prevencija@sratac.lt](mailto:prevencija@sratac.lt) ir nurodyti asmenį, kuris galimai pažeidžia darbuotojo teises ar jį diskriminuoja.

42. Įstaiga, gavusi darbuotojo ar kandidato į laisvą darbo vietą skundą dėl lygių galimybių pažeidimo ar diskriminacijos, tokį skundą per įmanomai trumpiausią laiką, bet ne vėliau kaip per dešimt darbo dienų nuo informacijos gavimo dienos, išnagrinėja ir priima reikalingus sprendimus.

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

43. Darbuotojas ar kandidatas į laisvą darbo vietą dėl lygių galimybių pažeidimo gali paduoti skundą Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai ar kitai kompetentingai institucijai.

44. Įstaiga galimo pažeidimo tyrimo metu bendradarbiauja su tyrimą atliekančiomis institucijomis, teikia visą turimą informaciją, kuri yra reikšminga galimam pažeidimui ištirti.

45. Bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš darbuotoją ar kandidatą užimti laisvą darbo vietą, pateikusį skundą dėl diskriminacijos ar kitų jo lygių galimybių pažeidimo, yra draudžiamas ir yra laikomas darbo pareigų pažeidimu, už kurį gali būti taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse.

## **VII. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

46. Ši Politika yra peržiūrima ir, jei reikia, atnaujinama pasikeitus aktualiems teisės aktams.

47. Darbuotojai su šia Politika yra supažindinami pasirašytinai arba elektroninėmis ryšio priemonėmis ir privalo laikytis joje nustatytų įpareigojimų bei atlikdami savo darbo funkcijas vadovautis šioje Politikoje nustatytais principais.

48. Kiekvienas Įstaigos darbuotojas turi teisę išsakyti komentarus, atsiliepimus apie Politiką, jos veiksmingumą ir pateikti pasiūlymus dėl Politikos keitimo ir papildymo. Pasiūlymai teikiami asmeniškai arba anonimiškai, elektroniniu paštu [prevencija@sratac.lt](mailto:prevencija@sratac.lt), arba per Įstaigos darbuotoją, atsakingą už Politikos įgyvendinimo stebėjimą.

---