

## UAB GBY LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA

### I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. UAB „GBY“ (toliau – Bendrovė) lygių galimybių politikos tikslas reglamentuoti lygių galimybių politiką įmonėje, užtikrinti, kad būtų visapusiškai įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijos, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo ir kitų teisės aktų nuostatos, įtvirtinančios asmenų lygiateisiškumo, lygių galimybių ir nediskriminavimo principų įgyvendinimą, ugdant įmonėje toleranciją, draudžiant varžyti asmenų teises ir teikti jiems privilegijas.

2. Bendrovės lygių galimybių politikos pagrindinės sąvokos:

2.1. Bendrovė, darbdavys – **UAB "GBY"**;

2.2. darbuotojas – asmuo, dirbantis **UAB "GBY" bendrovėje** pagal darbo sutartį;

2.3. **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;

2.4. **Etosas** – tikėjimo, vertybių, moralinių nuostatų ir tradicijų visuma, lemianti asmens arba asmenų grupės elgesį ar elgesio normas;

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

2.6. **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 šį veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;

2.7. **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;

2.8. **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 sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka;

2.9. **Seksualinis priekabiavimas** – 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;

2.10. kitos dokumente vartojamos sąvokos atitinka Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo vartojamas sąvokas.

## II SKYRIUS

### PAREIGOS ĮGYVENDINANT LYGIAS GALIMYBES DARBE

3. Bendrovė siekia, kad jos darbuotojų kolektyve būtų atstovaujamos visos visuomenės grupės ir kiekvienas darbuotojas jaustųsi gerbiamas bei galėtų visiškai panaudoti savo gebėjimus.

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

5. Bendrovė įsipareigoja sukurti 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.

6. Bendrovė, įgyvendindamas asmenų lygiateisiškumo, lygių galimybių ir nediskriminavimo principus privalo:

6.1. teikti darbo skelbimus, kurie nebūtų suteikiantys galimybę dalyvauti tik tam tikros lyties, amžiaus, lytinės orientacijos, socialinės padėties, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, pilietybės, religijos, įsitikinimų ar tikėjimo kandidatams;

6.2. užtikrinti, kad visuose lokaliuose teisės aktuose būtų įtvirtintos lygios teisės ir galimybės nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ar kitais teisės aktuose numatytais pagrindais;

6.3. priimant į darbą, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas. 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, įgalumą, rasę ar etninę priklausomybę, pilietybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą, daryti prielaidų apie kandidato vaidmenį namuose ir šeimoje, tiek, kiek tai tiesiogiai nesusiję su Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatytų garantijų taikymu darbuotojui;

6.4. sudaryti vienodas darbo sąlygas, galimybes tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, mokytis, ugdyti savo gebėjimus taip pat teikti vienodas lengvatas;

6.5. taikyti vienodas motyvavimo, skatinimo priemones, nepaisant darbuotojo lyties, taip pat taikyti vienodus teisės aktuose nustatytus priemonių, premijų, išmokų skyrimo kriterijus vyrams ir moterims, atsižvelgiant į kompetenciją, gebėjimus ir atliktus darbus; naudoti vienodus darbo vertinimo ir atleidimo iš darbo kriterijus;

6.6. už tokį patį ir vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį;

6.7. 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;

6.8. taikyti vienodas lankstaus darbo laiko režimo priemones abiejų lyčių atstovams: nuotolinio darbo, individualaus darbo laiko grafiko, dalinio darbo laiko susitarimo ir kitas priemones;

6.9. skatinti abiejų lyčių atstovus naudotis papildomomis lengvatomis: skleisti informaciją apie teisę vyrams ir moterims pasinaudoti socialinėmis garantijomis, skatinti abiejų lyčių darbuotojus, turinčius vaikų, naudotis teisės aktuose ir darbovietėje nustatytomis lengvatomis, informuojant juos apie lengvatų suteikimo tvarką;

6.10. 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;

6.11. įtvirtinti galimybę anonimiškai pranešti apie galimą seksualinio priekabiavimo, diskriminacijos atvejį darbovietėje;

6.12. užtikrinti dėl galimų lyčių lygių galimybių pažeidimų besikreipiančio asmens ir jo duomenų konfidencialumą;

6.13. užtikrinti teisės aktų taikymą asmenims, kuriems teisinės normos diferencijuotai taikomos, siekiant pozityvių, visuomenei reikšmingų tikslų.

7. Nustatant darbo užmokestį konkrečioms darbuotojams įmonėje yra vadovujamasi išimtinai objektyviais kriterijais, susijusiais su darbuotojo kvalifikacija, darbuotojui tenkančios atsakomybės laipsniu, atliekamų darbų pobūdžiu, pasiektais rezultatais ir kitais objektyviais kriterijais.

8. Kriterijai, kuriais yra vadovujamasi atrenkant kandidatus paaukštinimui, yra susiję išimtinai tik su asmens gebėjimais ir atliekamo darbo kokybe bei asmeniniais pasiekimais profesinėje srityje.

### **III SKYRIUS DARBUOTOJŲ PAREIGOS ĮGYVENDINANT LYGIAS GALIMYBES DARBE**

9. Darbuotojai, įgyvendindami asmenų lygiateisiškumo, lygių galimybių ir nediskriminavimo principus privalo:

9.1. nediskriminuoti, nepriekabiauti, nesityčioti ir negąsdinti kitų darbuotojų dėl jų lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, pilietybės, religijos, o šie neturi jų persekioti ar imtis kitų poveikio priemonių prieš tokius darbuotojus, kurie pateikia nepagrįstus įtarimus;

9.2. nepažeisti žmogaus teisių ir orumo, nediskriminuoti žmogaus dėl jo lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ar kitų teisės aktuose numatytų pagrindų;

9.3. nevaržyti vieni kitų teisių, neteikti privilegijų dėl lyties, kilmės, kalbos, socialinės padėties, religijos, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų;

9.4. kurti darbingą, pasitikėjimo vienas kitu grįstą atmosferą įmonėje;

9.5. su visais darbuotojais elgtis pagarbiai ir teisingai;

9.6. vienodai vertinti visus klientus;

9.7. objektyviai vertinti pavaldinių dalykines savybes ir pasiekimus veikloje;

9.8. informuoti įmonės vadovą apie diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo atvejus darbuotojams, klientams.

10. Nepriimtiniu darbuotojo elgesiu įmonėje yra laikoma:

10.1. lytinis priekabiavimas;

10.2. priekabiavimas;

10.3. užgauli kalba;

10.4. rasinės, etninės, lytinės ar religinės užuominos;

10.5. asmens žeminimas ar įžeidinėjimas;

10.6. nesantaikos kurstymas;

10.7. bauginantis arba grasinantis elgesys;

10.8. priešiškus kitiems dėl asmeninių savybių;

10.9. kitas elgesys, kuris diskriminuoja asmenis.

### **IV SKYRIUS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS PAŽEIDIMAS**

11. Darbuotojas, manantis, kad buvo pažeistos jo lygios galimybės, turi teisę pranešti Darbdavio pranešimais kanalais – Skaidrumo linija, pasiekiamu [www.gby.lt/skaidrumoinija](http://www.gby.lt/skaidrumoinija) arba Pranešimų kanalu, pasiekiamu [www.gby.lt/pranesimukanalas](http://www.gby.lt/pranesimukanalas) ir/ar kreipdamasis į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą (adresas: Gedimino g. 11, LT-01103, Vilnius, Tel.: 8 52 727 719; mob.: tel.: 8 706 63899; [lygybe@lygybe.lt](mailto:lygybe@lygybe.lt)).

12. Darbdavys, gavęs darbuotojo skundą, pranešimą nagrinėja vadovaudamasis patvirtintomis pranešimų kanalų skundų nagrinėjimų tvarkomis – GBY Skaidrumo linija gautų pranešimų nagrinėjimo tvarka arba UAB GBY Lietuvos respublikos pranešėjų apsaugos įstatymą teikimo ir nagrinėjimo tvarka.

13. Darbuotojas, patyręs diskriminaciją turi teisę reikalauti iš kaltų asmenų atlyginti turtinę ir neturtinę žalą įstatymų nustatyta tvarka.

14. Darbuotojas, pateikęs skundą dėl diskriminacijos ar dalyvaujantys byloje dėl diskriminacijos, jų atstovas ar asmuo, liudijantys ir teikiantys paaiškinimus dėl diskriminacijos, negali būti persekiojami ar patirti neigiamų pasekmių darbo santykiuose.

## **V SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

15. Lygių galimybių politika galioja nuo jos patvirtinimo dienos visiems įmonės darbuotojams.

16. Darbuotojai supažindinami su šiuo dokumentu ir (ar) jo pakeitimais pasirašytinai arba elektroninėmis priemonėmis.

17. Lygių galimybių politikos nesilaikymas yra laikomas šurkščiu darbuotojo darbo pareigų pažeidimu už kurį gali būti nutraukta darbo sutartis.

18. Bendrovė turi teisę iš dalies arba visiškai pakeisti šią politiką.

*Patvirtinta:  
UAB GBY Direktorius, 2024.11.20*