

Patvirtinta 2022-02-28  
AB „Vilniaus pergalė“  
Generalinio direktoriaus  
įsakymu Nr. V-22/03

## AKCINĖS BENDROVĖS „VILNIAUS PERGALĖ“

### LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO IR VYKDYMO PRIEŽIŪROS TVARKOS APRAŠAS

#### I SKYRIUS

##### BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Akcinės bendrovės „Vilniaus pergalė“ (toliau – Bendrovė) Lygių galimybių politikos (toliau – Politika) įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato lygių galimybių principų įgyvendinimo Bendrovėje nuostatas bei jų vykdymo priežiūros tvarką.

2. Politikos tikslas – išdėstyti pagrindinius Bendrovės lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus ir reikalavimus kartu su jų įgyvendinimo gairėmis. Šios Politikos nuostatų pažeidimas traktuojamas kaip darbo drausmės pažeidimas, už kurį gali būti taikoma drausminė atsakomybė.

3. Politikos nuostatų privalo laikytis visi Bendrovės darbuotojai (toliau - Darbuotojai).

4. Aprašo tikslas – užtikrinti, kad Bendrovėje priimant darbuotojus, darbo santykių galiojimo bei jų nutraukimo metu būtų laikomasi lygių galimybių principo ir draudimo varžyti darbuotojų teises arba teikti jiems privilegijas lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ir kitais pagrindais.

#### II SKYRIUS

##### SĄVOKOS IR APIBRĖŽIMAI

5. **Darbuotojas** – Bendrovėje pagal darbo sutartį dirbantis ar einantis pareigas asmuo, nepriklausomai nuo jo santykių su atitinkama įmone formos bei atlygintinumo.

6. **Kandidatai** – asmenys, siekiantys įsidarbinti Bendrovėje.

7. **Lygios galimybės** – žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ir kitų Lietuvos Respublikos tarptautinėse sutartyse ar įstatymuose numatytų pagrindų.

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

9. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys (diskriminacija), 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.

10. Kitos šiame Apraše vartojamos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme ir kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

### III SKYRIUS

#### LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS PRIIMANT Į DARBĄ

11. Visiems Kandidatams suteikiamos pagal teisės aktų reikalavimus vienodos ir sąžiningos įdarbinimo Bendrovėje galimybės, nepriklausančios nuo lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ar kitų savybių, ir nulemtos tik išsilavinimo, darbinės kvalifikacijos, patirties, įgūdžių, sugebėjimų, dalykinių ir asmeninių savybių ir kriterijų tam tikram darbui operatyviai ir kokybiškai atlikti.

12. Skelbimuose dėl priėmimo į darbą Bendrovėje draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ir kitais pagrindais, išskyrus įstatymų nustatytus atvejus.

13. Atrankos priimant į darbą Bendrovėje kriterijai turi būti aiškūs, tikslūs, išsamūs, paremti tik dalykiniais Kandidatams keliamais reikalavimais bei užtikrinantys lygias galimybes ir nediskriminavimą, išskyrus įstatymų nustatytas išimtis. Atrankoje į darbą dalyvaujantiems asmeniui pateikiami klausimai turi būti susiję tik su atrankos kriterijais ir būsimų darbo funkcijų vykdymu.

14. Priimant į darbą Bendrovėje turi būti taikomi vienodai objektyvūs vertinimo atrankos kriterijai ir sąlygos, pritaikytos konkrečiai pareigybei, išskyrus atvejus 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.

### IV SKYRIUS

#### LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS DARBO SANTYKIŲ SRITYJE

15. Bendrovės valdymo organų nariai ir padalinių vadovai savo elgesiu užtikrina, kad jų atsakomybei priskirtose veiklos srityse veikla vykdoma vadovaujantis Politikos nuostatomis.

16. Visiems Darbuotojams užtikrinamos pagal teisės aktų reikalavimus vienodos darbo sąlygos, vienodos galimybės kelti kvalifikaciją ir mokytis, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, gauti atlyginimą ar premijas, gauti atostogas, neatsižvelgiant į darbuotojų lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją ar kitus pagrindus.

17. Darbuotojai neturi diskriminuoti, priekabauti, 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 ar kitų pagrindų.

18. Darbuotojai privalo nedelsiant informuoti Bendrovės personalo direktorių ar kitą jo įgaliotą asmenį apie diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo atvejus su Darbuotojais ir kitais su darbu susijusiais asmenimis.

19. Bendrovė imasi tinkamų priemonių, kad asmenims su negalia būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros ar mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nėra neproporcingai apsunkinama Bendrovė.

20. Bendrovės Darbuotojai, atliekantys darbuotojų atranką, turi būti supažindinti su Politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarka, privalo jos laikytis darbuotojų atrankos procese ir turi užtikrinti aiškių atrankos kriterijų taikymą.

21. Visiems Darbuotojams taikomi vienodi teisės aktuose nustatyti atleidimo iš pareigų pagrindai ir kriterijai, susiję su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų vykdymu. Priimant sprendimą dėl Darbuotojo atleidimo, visiems darbuotojams atleidimo kriterijai yra taikomi vienodai neatsižvelgiant į jų lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją ar kitus pagrindus.

## V SKYRIUS

### LYGIŲ GALIMYBIŲ UŽTIKRINIMAS NUSTATANT DARBO UŽMOKESTĮ IR SUDARANT SĄLYGAS KARJERAI

22. Nustatant darbo užmokestį konkretiems Darbuotojams vadovaujamosi kriterijais, susijusiais su asmens kvalifikacija, darbuotojui tenkančios atsakomybės laipsniu, atliekamų darbų pobūdžiu, pasiektais rezultatais ir kitais objektyviais kriterijais, kurie gali būti nustatyti atskiruose dokumentuose. Nustatant darbo užmokestį neatsižvelgiama į darbuotojo lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją ar kitus pagrindus.

23. Darbuotojams už tą patį ar lygiavertį darbą privalo būti mokamas toks pats atlyginimas neatsižvelgiant į darbuotojo lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją ar kitus pagrindus. Toks pats darbas reiškia atlikimą darbo veiklos, kuri pagal objektyvius kriterijus vienoda ar panaši į kitą darbo veiklą tiek, kad abu darbuotojai gali būti sukeisti vietomis be didesnių Bendrovės sąnaudų. Lygiavertis darbas reiškia, kad jis pagal objektyvius kriterijus yra ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas Bendrovei siekiant savo veiklos tikslų negu kitas palyginamasis darbas.

## VI SKYRIUS

### LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS VYKDYMO PRIEŽIŪRA

24. Bendrovės personalo direktorius ar kitas jo įgaliotas asmuo yra atsakingas už tai, kad Bendrovėje būtų vykdomi lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarkos reikalavimai tiek priėmimo į pareigas, tiek darbo santykių bei atleidimo iš darbo procese.

25. Bendrovės darbuotojai ir Kandidatai, kurie mano, kad jų lygios galimybės pažeidžiamos ar jie yra diskriminuojami, turi teisę kreiptis į Bendrovės personalo direktorių ar kitą jo įgaliotą asmenį ir nurodyti asmenį, kuris galimai pažeidžia jo teises ar jį diskriminuoja. Anoniminiams pranešimams apie diskriminacijos

ir priekabiavimo atvejus teikti gali būti naudojama *Kaizen* dėžutė, įrengta Bendrovės valgyklos patalpose. Bendrovės personalo direktorius ar kitas jo įgaliotas asmuo įsipareigoja tikrinti *Kaizen* dėžutę ne rečiau kaip kartą per kalendorinį mėnesį.

26. Bendrovės personalo direktorius ar kitas jo įgaliotas asmuo įsipareigoja, gavęs Darbuotojo ar Kandidato skundą dėl lygių galimybių pažeidimo ar diskriminacijos, tokį skundą iširti nedelsiant, per protingą laiką nuo jo gavimo dienos ir pateikti motyvuotą atsakymą. Informacija apie tokį skundą laikoma konfidencialia ir negali būti paviešinta asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ar jo tyrimu.

27. Bendrovės Darbuotojai, manantys, kad buvo pažeistos jų lygios galimybės, turi teisę Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo nustatyta tvarka kreiptis į lygių galimybių kontrolierių, nepaisydami to, ar buvo kreiptasi į Bendrovės personalo direktorių. Kreipimasis į lygių galimybių kontrolierių neapriboja galimybės ginti savo teises teisme teisės aktų nustatyta tvarka.

28. Bendrovė bet koku būdu gavusi informaciją apie lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principų pažeidimą, nedelsiant, per protingą laiką nuo sužinojimo apie pažeidimą momento, imasi veiksmų tokiems pažeidimams pašalinti ir nebesusidaryti.

## VII SKYRIUS

### BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

29. Bendrovė turi teisę iš dalies arba visiškai pakeisti lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarką, nustatytą šiame Apraše, tiek, kiek tai neprieštarauja Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymui, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymui ir kitiems teisės aktams.

30. Darbuotojai su patvirtinta lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarka bei jos pakeitimais supažindinami pasirašytinai arba išsiunčiant pranešimą elektroniniu paštu.

31. Lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarka peržiūrima ir, esant poreikiui, atnaujinama pasikeitus šios politikos reguliavimo srities imperatyviems teisės aktams. Už periodišką lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarkos peržiūrėjimą ir, esant poreikiui, teikimą Bendrovės vadovui ją atnaujinti atsakingas Bendrovės personalo direktorius.