

Norminis vidaus teisės aktas	Savininkas	Patvirtinimo data ir Nr.	Statusas	Psl.
UAB „Vilniaus vandenys“ lygių galimybių ir įvairovės politika	Žmonių ir kultūros skyriaus vadovas	2024-03-19 Valdybos posėdžio protokolas Nr. PR-V24-4	Patvirtintas	1 iš 5

UAB „VILNIAUS VANDENYS“ LYGIŲ GALIMYBIŲ IR ĮVAIROVĖS POLITIKA	
Tikslas	Reglamentuoti lygių galimybių ir įvairovės puoselėjimo, įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principus bei pagrindines šių principų įgyvendinimo priemones Bendrovėje.
Taikymo sritis	Asmenys, siekiantys įsidarbinti Bendrovėje, visi bendrovės darbuotojai, asmenys, atliekantys praktiką Bendrovėje
Susiję teisės aktai	Smurto ir priekabiavimo prevencijos politika Darbo pareigų pažeidimo įforminimo ir administravimo tvarkos aprašas Etikos kodeksas Darbo tvarkos taisyklės Vidiniai informacijos kanalais gautų pranešimų apie pažeidimus tvarkymo aprašas LR Darbo kodeksas LR Pranešėjų apsaugos įstatymas LR Lygių galimybių įstatymas

TURINYS

1. SPECIALIOSIOS SĄVOKOS IR SUTRUMPINIMAI	1
2. BENDROSIOS NUOSTATOS	2
3. LYGIŲ GALIMYBIŲ PRINCIPAI	2
4. LYGIŲ GALIMYBIŲ IR ĮVAIROVĖS PRINCIPŲ ĮGYVENDINIMO PRIEMONĖS	3
5. PRANEŠIMAI APIE PAŽEIDIMUS IR JŲ NAGRINĖJIMO TVARKA	4
6. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS	5

1. SPECIALIOSIOS SĄVOKOS IR SUTRUMPINIMAI

Bendrovė	UAB „Vilniaus vandenys“
Darbuotojas	Bendrovės darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį, įskaitant praktiką atliekančius asmenis bei savanorius, taip pat asmenis, kitais teisiniais pagrindais atstovaujančius Bendrovę.
Diskriminacija	Tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija lyties, rasės, tautybės, kilmės, socialinės padėties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, santuokinės ir šeiminės padėties, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje, profesinėje sąjungoje ar asociacijoje, religijos, išskyrus atvejus kai darbuotojas dirba 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), tėvystės atostogų, atostogų vaikui prižiūrėti, nemokamų atostogų, skirtų sergančiam šeimos nariui ar kartu su darbuotoju gyvenančiam asmeniui slaugyti, pagrindu, taip pat dėl to, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatytomis teisėmis bei dėl kitų aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis.
Lygios galimybės ir įvairovė	Tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas, nepaisant darbuotojų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ar kitų Diskriminacijos pagrindų.
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,

Norminis vidaus teisės aktas	Savininkas	Patvirtinimo data ir Nr.	Statusas	Psl.
UAB „Vilniaus vandenys“ lygių galimybių ir įvairovės politika	Žmonių ir kultūros skyriaus vadovas	2024-03-19 Valdybos posėdžio protokolas Nr. PR-V24-4	Patvirtintas	2 iš 5

	įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, etninės priklausomybės, religijos, šeiminės ar santuokinės padėties 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.
Politika	UAB „Vilniaus vandenys“ lygių galimybių ir įvairovės politika
Pranešimas	Bet kokia forma (žodžiu, raštu, telefonu ar elektroniniu paštu) pranešančio asmens pateikta informacija dėl galimai įvykdyto, vykdomo ar numatomo įvykdyti Lygių galimybių ir įvairovės pažeidimo.
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 sukuriamą bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.
Seksualinis priekabiavimas	Asmeniui, prie kurio priekabiaujama, nepriimtinas ar nepageidaujamas, užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksmu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys, kuriuo siekiama sukurti, arba kuriama asmenį, su kuriuo taip elgiamasi, bauginanti, priešiška, jam nemaloni, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.
Tiesioginė diskriminacija	Elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, etninės priklausomybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, šeiminės ar santuokinės padėties, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje pagrindu jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus teisės aktų leidžiamus ribojimus.

2. BENDROSIOS NUOSTATOS

- 2.1. Šia Politika siekiama įtvirtinti Bendrovės lygių galimybių ir įvairovės įgyvendinimo principus santykiuose su darbuotojais ir asmenimis, kurie siekia įsidarbinti Bendrovėje.
- 2.2. Bendrovė gerbia ir saugo kiekvieno darbuotojo teises, jų atžvilgiu elgiasi pagarbiai ir sąžiningai, sudaro saugias ir jų poreikius atitinkančias darbo sąlygas, skatina darbuotojų asmeninį ir profesinį tobulėjimą, jokia forma nediskriminuoja darbuotojų.
- 2.3. Bendrovėje yra skatinamas darbuotojų geranoriškumas, savitarpio pasitikėjimas, profesionalumu ir Bendrovės vertybėmis paremtas elgesys, kuriama pagarbą kiekvienam darbuotojui puoselėjanti atmosfera.
- 2.4. Šios Politikos principų pažeidimas yra laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

3. LYGIŲ GALIMYBIŲ IR ĮVAIROVĖS PRINCIPAI

- 3.1. Bendrovė užtikrina Darbuotojų Lygias galimybes bei įvairovę ir netoleruoja Tiesioginės bei Netiesioginės diskriminacijos visose jų veiklos sferose.
- 3.2. Bendrovė skatina visuomenės įvairovę atspindinčią darbo aplinką, diegia tolerancijos ir pagarbos įvairovei principus savo veikloje.
- 3.3. Darbuotojai privalo būti sąžiningi, objektyvūs, atviri įvairovei, nežeminti kitų Darbuotojų, laikytis aukščiausių Lygių galimybių ir įvairovės bei pagarbos žmogaus teisėms principų.
- 3.4. Darbuotojų darbo sąlygos, darbo užmokestis, papildomos naudos ir kiti darbo organizavimo aspektai yra nustatomi siekiant sudaryti Lygias galimybes bei įvairovę ir padėti Darbuotojams derinti darbą, asmeninį gyvenimą ir vykdyti šeiminius įsipareigojimus.
- 3.5. Kiekvienas Darbuotojas, nepriklausomai nuo jo lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos, šeiminės ar santuokinės padėties, turi teisę už darbą Bendrovėje gauti atlyginimą, kuris priklauso nuo atliekamų funkcijų, darbo kokybės, turimų kompetencijų, bet ne nuo Darbuotojui būdingų požymių, nesusijusių su atliekamu darbu.
- 3.6. Bendrovė diskriminacija nelaiko:

Norminis vidaus teisės aktas	Savininkas	Patvirtinimo data ir Nr.	Statusas	Psl.
UAB „Vilniaus vandenys“ lygių galimybių ir įvairovės politika	Žmonių ir kultūros skyriaus vadovas	2024-03-19 Valdybos posėdžio protokolais Nr. PR-V24-4	Patvirtintas	3 iš 5

- 3.6.1. įstatymų nustatytus apribojimus dėl amžiaus, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;
- 3.6.2. įstatymų nustatytas specialias laikinas priemones, taikomas siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti kelią lygių galimybių pažeidimui lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu;
- 3.6.3. 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;
- 3.6.4. taikomą specialią moterų apsaugą nėštumo bei gimdymo ir vaiko žindymo metu;
- 3.6.5. vyrams ir moterims nustatytus skirtingus karo prievolės atlikimo atvejus;
- 3.6.6. taikomą skirtingą moterų ir vyrų pensinį amžių;
- 3.6.7. moterims taikomus darbuotojų saugos ir sveikatos darbe reikalavimus, kuriais, atsižvelgiant į moterų fiziologines savybes, siekiama išsaugoti jų sveikatą;
- 3.6.8. kitų įstatymuose numatytų atvejų.

4. LYGIŲ GALIMYBIŲ IR ĮVAIROVĖS PRINCIPŲ ĮGYVENDINIMO PRIEMONĖS

4.1. Bendrovė, įgyvendindama Lygių galimybių ir įvairovės principus:

- 4.1.1. priimant į darbą, taiko vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, paremtas objektyviais ir nešališkais su darbu susijusiais profesiniais kriterijais, išskyrus atvejį, 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;
- 4.1.2. darbo paieškos skelbimuose nurodo reikalavimus, susijusius 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, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos kandidatams;
- 4.1.3. darbo skelbime / darbo pokalbio metu visi reikalavimai / klausimai yra susiję tik su darbuotojo tinkamumu atlikti darbo funkciją, jo kompetencija, profesionalumu, patirtimi ir kitais tokio pobūdžio kriterijais;
- 4.1.4. sudaro vienodas darbo sąlygas, vienodai saugią ir sveiką darbo aplinką reikalingoms darbo funkcijoms atlikti, suteikia darbui atlikti reikalingas darbo priemones bei įrankius, apsaugos priemones, priklausomai nuo veiklos pobūdžio, sudaro galimybes turėti lanksčias darbo sąlygas bei teikia vienodas lengvatas;
- 4.1.5. sudaro vienodas galimybes tobulėti darbe, kelti kvalifikaciją, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, dalyvauti ugdymo programose, atskleisti profesinį bei dalykinį potencialą ir vystyti karjerą, paremtą profesinėmis kompetencijomis, patirtimi bei gebėjimais;
- 4.1.6. suteikia vieningais principais nustatomas papildomas naudas;
- 4.1.7. taiko vienodus veiklos vertinimo kriterijus bei procedūras;
- 4.1.8. taiko vienodus atleidimo iš darbo kriterijus;
- 4.1.9. už tokį patį ir vienodos vertės darbą yra mokamas toks pat darbo užmokestis, taip pat užtikrinama, kad vyrams ir moterims už vienodos vertės darbą būtų mokamas toks pats darbo užmokestis;
- 4.1.10. užtikrina, kad Darbuotojai darbo vietoje nepatirtų Diskriminacijos, Priekabiavimo, Seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti;
- 4.1.11. Darbuotojams ir kitiems suinteresuotiems asmenims suteikia galimybę pranešti apie galimus Lygių galimybių ir įvairovės principų pažeidimus ir įsipareigoja juos nagrinėti nustatyta tvarka;
- 4.1.12. užtikrina, kad Darbuotojas, pranešęs apie galimą Lygių galimybių ir įvairovės pažeidimą ar dalyvaujantis byloje dėl Diskriminacijos, jo atstovas arba Darbuotojas, liudijantis ir teikiantis paaiškinimus dėl Diskriminacijos, nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamo poveikio priemonių. Šios aplinkybės negali būti darbo santykių su tokiu Darbuotoju nutraukimo priežastis;
- 4.1.13. užtikrina informaciją apie pažeidimą pateikiančio asmens konfidencialumą;

Norminis vidaus teisės aktas	Savininkas	Patvirtinimo data ir Nr.	Statusas	Psl.
UAB „Vilniaus vandenys“ lygių galimybių ir įvairovės politika	Žmonių ir kultūros skyriaus vadovas	2024-03-19 Valdybos posėdžio protokolas Nr. PR-V24-4	Patvirtintas	4 iš 5

- 4.1.14. imasi tinkamų priemonių, kad žmonėms su negalia būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos;
- 4.1.15. atsižvelgiant į darbuotojų poreikius derinti profesinį bei šeimos gyvenimą, Bendrovė sudaro galimybes dirbti pagal lankstų darbo grafiką bei nuotoliniu būdu, jeigu tai leidžia atliekamo darbo pobūdis;
- 4.1.16. didina darbuotojų sąmoningumą lygių galimybių ir įvairovės tema.
- 4.2. Darbuotojai, įgyvendindami Lygių galimybių ir įvairovės principus:
 - 4.2.1. savo veikloje vadovaujasi Politikos nuostatomis;
 - 4.2.2. netoleruoja Diskriminacijos, žeminimo, Priekabiavimo, smurto, įžeidinėjimų savo ir kitų Darbuotojų bei kitų asmenų atžvilgiu;
 - 4.2.3. informuoja darbdavį apie galimus Lygių galimybių ir įvairovės principų pažeidimus.

5. PRANEŠIMAI APIE PAŽEIDIMUS IR JŲ NAGRINĖJIMO TVARKA

- 5.1. Pranešimų nagrinėjimo principai:
 - 5.1.1. nekaltumo – skundžiamasis laikomas nekaltu, kol bus priimtas sprendimas dėl pažeidimo ar jo netinkamo elgesio;
 - 5.1.2. betarpiškumo – visiems susijusiems asmenims (nukentėjusiajam, skundžiamajam, liudytojui (-ams)) sudaromos visos galimybės pateikti paaiškinimus dėl savo veiksmų;
 - 5.1.3. operatyvumo – pranešimai nagrinėjami per kiek įmanoma trumpiausią terminą, bet ne ilgiau nei per vieną mėnesį nuo pranešimo gavimo dienos;
 - 5.1.4. pagalbos nukentėjusiajam – gavus pranešimą dėl Diskriminacijos, Priekabiavimo, fizinio ar psichologinio smurto, sudaromos psichologiškai saugios darbo sąlygos;
 - 5.1.5. objektyvumo ir nešališkumo – tyrimas atliekamas objektyviai, neturint išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo;
 - 5.1.6. konfidencialumo – užtikrinamas tyrimo dalyvaujančių asmenų bei su tyrimu susijusios informacijos konfidencialumas.
- 5.2. Darbuotojai arba kandidatai, pagrįstai manantys, kad jiems nebuvo užtikrintos lygios galimybės, jų atveju susiklostė Lygių galimybių ir įvairovės pažeidimo situacija, patyrė Diskriminaciją ar smurtą, turi teisę pateikti skundą.
- 5.3. Apie galimus politikos principų pažeidimus Bendrovėje galima pranešti:
 - 5.3.1. pasitikėjimo linijos el. paštu pasitikėjimolinija@vv.lt,
 - 5.3.2. pasinaudojant tinklalapyje www.vv.lt pateikiama anoniminio pranešimo pateikimo forma;
 - 5.3.3. atsiunčiant laisvos formos pranešimą paštu Bendrovės registruotos buveinės adresu arba el. paštu pranesk@vv.lt;
 - 5.3.4. savo tiesioginiam vadovui ir/ar Žmonių ir kultūros skyriaus vadovui, ir/ar Veiklos atsparumo skyriaus vadovui (žodžiu, telefonu, el. paštu).
- 5.4. Pranešime turi būti pateikta ši informacija:
 - 5.4.1. konkretus galimas Lygių galimybių ir įvairovės pažeidimas ir jo aplinkybės, procesas, kuris sudarė sąlygas galimam Lygių galimybių pažeidimui;
 - 5.4.2. nurodomi galimi liudytojai;
 - 5.4.3. pranešimą teikiančio Darbuotojo ar kito suinteresuoto asmens vardas, pavardė, elektroninio pašto adresas, telefono numeris. Jeigu Darbuotojas ar kitas suinteresuotas asmuo pranešimą teikia per anoniminę pranešimo formą, šiame punkte įvardinta informacija gali būti nenurodoma;
 - 5.4.4. jei yra žinoma, informacija apie asmenį, kurio veiksmai yra skundžiami (galimo pažeidėjo) – vardą, pavardę, pareigas, kitus žinomus duomenis (elektroninio pašto adresą, telefono numerį).
- 5.5. Pranešimo dėl galimo Lygių galimybių ir įvairovės pažeidimo nagrinėjimo tvarka yra nustatyta Darbo pareigų pažeidimo įforminimo ir administravimo tvarkos apraše.

Norminis vidaus teisės aktas	Savininkas	Patvirtinimo data ir Nr.	Statusas	Psl.
UAB „Vilniaus vandenys“ lygių galimybių ir įvairovės politika	Žmonių ir kultūros skyriaus vadovas	2024-03-19 Valdybos posėdžio protokolas Nr. PR-V24-4	Patvirtintas	5 iš 5

6. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

- 6.1. Politika yra tvirtinama ir keičiama bendrovės valdybos sprendimu.
- 6.2. Politika turi būti peržiūrima ne rečiau kaip kartą per trejus metus ar, pasikeitus reglamentavimui, turi būti atnaujinama.
- 6.3. Pasiūlymus dėl Politikos tikslinimo, keitimo ar paaiškinimo gali teikti valdymo ir priežiūros organai (jų nariai), Padalinių vadovai ir Bendrovės Darbuotojai.
- 6.4. Patvirtinta Politika viešinama Bendrovės interneto svetainėje adresu www.vv.lt
- 6.5. Už Politikos peržiūrą, savalaikį nuostatų atnaujinimą yra atsakingas Žmonių ir kultūros skyrius.