

LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA

TIKSLAS:	Apibrėžti svarbiausius principus, kurie taikomi Grupės įmonėse, siekiant užtikrinti, kad visose darbo santykių srityse būtų laikomasi lygių galimybių bei nediskriminavimo principų.
TAIKYMO APIMTIS:	Visoms Grupės bendrovėms.

1. Vartojamos sąvokos ir sutrumpinimai

1.1. Šioje politikoje vartojamos sąvokos ar sutrumpinimai turi šias reikšmes:

Diskriminacija	tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija lyties, rasės, tautybės, kilmės, socialinės padėties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, santuokinės ir šeiminių 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 numatytais teisėmis bei dėl kitų aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis.
Lygios galimybės	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.
Nurodymas diskriminuoti	nurodymas darbuotojui elgtis mažiau palankiai su kitu darbuotoju arba kandidatu dėl jo lyties, rasės, tautybės, kilmės, socialinės padėties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų arba ketinimo turėti vaiką (vaikų).
Priekabiavimas	nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, 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.
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.

1.2. Politikoje taip pat vartojamos sąvokos, kaip jos apibrėžtos Grupės Korporatyvinio valdymo politikos „Grupės politikose vartojamų sąvokų sąrašė“, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme, Lietuvos Respublikos darbo kodekse ir kituose LR teisės aktuose.

2. Bendrieji lygių galimybių įsipareigojimai

- 2.1. Grupė siekia aktyviai prisidėti prie Jungtinių Tautų darnaus vystymosi darbotvarkėje iki 2030 metų numatytų su žmogaus teisėmis ir Lygiomis galimybėmis susijusių tikslų bei nacionaliniuose įstatymuose apibrėžtų įsipareigojimų dėl Lygių galimybių užtikrinimo įgyvendinimo. Prie darnaus vystymosi tikslų socialinėje srityje įgyvendinimo Grupė prisideda laikydamasi Politikoje įvardytų Lygių galimybių principų.
- 2.2. Grupės įmonėse yra draudžiamas bet kokios formos smurtas, Diskriminacija, Nurodymas diskriminuoti, Priekabiavimas bei Seksualinis priekabiavimas. Grupės įmonėse taip pat netoleruojamas bet kokia forma galintis pasireikšti mobingas, psichologinis smurtas, patyčios ar naudojimasis užimama padėtimi. Grupės įmonės turi imtis visų būtinų priemonių smurto, Diskriminacijos, Priekabiavimo bei Seksualinio priekabiavimo prevencijai užtikrinti bei aktyvių pagalbos veiksmų nuo to nukentėjusiems asmenims.
- 2.3. Grupės įmonės 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.
- 2.4. Grupės įmonėse priimami sprendimai yra grindžiami darbuotojų gebėjimais, kvalifikacija, profesionalumu, patirtimi ir kitais kriterijais, susijusiais tik su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, taip pat verslo kriterijais.
- 2.5. Grupės įmonėse yra skatinamas darbuotojų geranoriškumas, savitarpio pasitikėjimas, profesionalumu ir Grupės vertybėmis paremtas elgesys, kuriama pagarbą kiekvienam darbuotojui puoselėjanti atmosfera.
- 2.6. Grupės įmonės skatina aktyvų darbuotojų atstovų įsitraukimą, siekiant užtikrinti šios Politikos įgyvendinimą.
- 2.7. Grupės įmonės pagal turimas galimybes ir finansinius išteklius imasi priemonių, kad neįgaliems asmenims būtų sudarytos sąlygos kandidatuoti į laisvas pozicijas Grupės įmonėse, taip pat dirbti, siekti karjeros arba mokytis, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos.
- 2.8. Siekdamos plėsti darnaus vystymosi principų taikymą aplinkoje, kurioje gali daryti įtaką, Grupės įmonės viešai skelbdamos šią politiką, skatina tiekėjus, veiklos partnerius bei kitas suinteresuotas šalis vadovautis Lygių galimybių principais ir savo veikloje užtikrinti jų įgyvendinimą.

3. Lygių galimybių užtikrinimas visose darbo santykių srityse

3.1. Lygių galimybių užtikrinimas priimant į darbą:

- 3.1.1. Priimant asmenis į darbą Grupės įmonėse kandidatams yra taikomi vienodi atrankos kriterijai ir sąlygos, išskyrus atvejus, kai dėl konkrečios profesinės veiklos rūšies 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.
- 3.1.2. Darbo paieškos 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, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos kandidatams.

3.1.3. 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.

3.2. Lygių galimybių užtikrinimas darbo santykių metu:

3.2.1. Grupės įmonėje visiems darbuotojams sudaromos vienodos darbo sąlygos (atsižvelgiant į darbuotojo atliekamo darbo specifiką), galimybės kelti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, taip pat gauti socialinės naudos.

3.2.2. Grupės įmonėje taikomi to paties pobūdžio darbo ir jo rezultatų vertinimo kriterijai, kurie gali skirtis tik dėl tam tikrų pareigybių vykdomų funkcijų specifikos, specialių reikalavimų tam tikrai pareigybei ar dėl verslo specifikos.

3.3. Lygių galimybių užtikrinimas nustatant darbo užmokestį ir sudarant sąlygas karjerai bei profesiniam tobulėjimui:

3.3.1. Kiekvienas darbuotojas turi teisę už darbą Grupės įmonėse gauti atlyginimą, kuris priklauso nuo atliekamų funkcijų, darbo kokybės, profesinių ir dalykinių sugebėjimų, bet ne nuo darbuotojui būdingų požymių, nesusijusių su atliekamu darbu.

3.3.2. Kiekvienoje Grupės įmonėje 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. 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 Grupės įmonės sąnaudų. Lygiavertis darbas reiškia, kad jis pagal objektyvius kriterijus yra ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas Grupės įmonei siekiant savo veiklos tikslų negu kitas palyginamasis darbas. Toks pat darbo užmokestis reiškia darbo užmokestį atitinkamai pareigybei nustatytą darbo užmokesčio rėžių ribose ir nustatytą įvertinus 3.3.1 punkte nustatytus kriterijus.

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

3.4. Lygių galimybių užtikrinimas darbo sutarties pabaigos metu:

3.4.1. Grupės įmonėse taikomi vienodi ir objektyvūs atleidimo iš darbo kriterijai. Grupės įmonėse taikomi darbuotojų atleidimo iš darbo kriterijai yra susiję tik su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų netinkamu vykdymu ir kitomis aplinkybėmis, numatytomis įstatymuose.

3.5. Lygių galimybių užtikrinimą priimant į darbą, darbo santykių metu, įskaitant darbuotojų darbo užmokesčio nustatymą bei sudarant sąlygas karjerai ir profesiniam tobulėjimui, taip pat reglamentuoja Grupės atrankų, atlygio, veiklos vertinimo ir ugdymo politikos bei Etikos kodeksas.

4. Politikos įgyvendinimas, kontrolė ir atsakomybė

4.1. Už Politikos nuostatų įgyvendinimą kiekvienoje Grupės įmonėje yra atsakingi Grupės įmonių vadovai. Grupės įmonės vadovas gali papildomai skirti asmenį arba formuoti atitinkamas grupes, kurios būtų atsakingos už Lygių galimybių principų įgyvendinimą ir užtikrinimą konkrečioje Grupės įmonėje.

4.2. Politikos nuostatos dėl smurto, Diskriminacijos, Priekabiavimo bei Seksualinio priekabiavimo formų, jų atpažinimo būdų, supažindinimo su smurto, Diskriminacijos, Priekabiavimo bei Seksualinio priekabiavimo prevencijos priemonėmis, pranešimų apie smurtą, Diskriminaciją, Priekabiavimą ir Seksualinį priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarka, apie tai pranešusių asmenų ir nukentėjusių asmenų apsaugos priemonės bei jiems teikiama pagalba, kita informacija, susijusi prevencija

detalizuojamos Grupės įmonių Diskriminacijos, smurto, priekabiavimo ir seksualinio priekabiavimo prevencijos tvarkoje, kurią tvirtina Grupės įmonės generalinis direktorius.

- 4.3. EPSO-G, perdavimo sistemų operatoriai įsipareigoja, o kitos Grupės įmonės – siekia (kiek tai nepažeidžia asmens duomenų konfidencialumo), ne mažiau kaip kartą per metus viešai skelbti subendrintą vyrų ir moterų atlygių santykį pagal pareigybinius lygmenis savo internetinėje svetainėje bei metinėje darnumo ataskaitoje. EPSO-G metinėje konsoliduotoje ataskaitoje gali skelbti subendrintus visos Grupės duomenis apie vyrų ir moterų atlygių santykį pagal pareiginius lygmenis.
- 4.4. Atsižvelgiant į darbuotojų poreikius derinti profesinį bei šeimos gyvenimą, Grupės įmonės įsipareigoja sudaryti galimybes dirbti pagal lankstų darbo grafiką bei nuotoliniu būdu, jeigu tai leidžia atliekamo darbo pobūdis. Dėl šios priemonės taikymo apimties ir tvarkos kiekvienoje Grupės įmonėje sprendžia Grupės įmonių vadovai.
- 4.5. Esant Lygių galimybių pažeidimo apraiškų, Grupės įmonės įsipareigoja atlikti Lygių galimybių principų taikymo ir laikymosi auditą bei parengti būtinų veiksmų planus, kuriais būtų siekiama teigiamų pokyčių Lygių galimybių srityje.
- 4.6. Esant smurto, Diskriminacijos, Priekabiavimo bei Seksualinio priekabiavimo apraiškų, Grupės įmonės įsipareigoja išnagrinėti smurto, Diskriminacijos, Priekabiavimo bei Seksualinio priekabiavimo atvejus, imtis jų šalinimo ir (ar) kontrolės priemonių.
- 4.7. Šios Politikos nuostatų pažeidimas gali būti laikomas šurkščiu darbo pareigų pažeidimu. Darbuotojas, pažeidęs Politikos nuostatas, gali būti atleidžiamas iš pareigų dėl darbuotojo kaltės LR Darbo kodekso nustatyta tvarka.
- 4.8. Kai paaiškėja, jog nusiskundimas ar pranešimas dėl Lygių galimybių pažeidimo, smurto, Diskriminacijos, Priekabiavimo bei Seksualinio priekabiavimo buvo pateiktas siekiant pakenkti kito darbuotojo reputacijai, toks elgesys laikomas darbo pareigų pažeidimu už kurį gali būti taikoma atitinkama atsakomybė.

5. Pranešimai apie pažeidimus ir jų nagrinėjimo tvarka

- 5.1. Darbuotojai arba kandidatai į laisvas darbo vietas, kurie mano, kad jiems nebuvo užtikrintos Lygios galimybės, jų atveju susiklostė Lygių galimybių pažeidimo situacija, patyrė smurtą, Diskriminaciją, Priekabiavimą ar Seksualinį priekabiavimą, turi teisę pateikti skundą Grupės įmonei, EPSO-G, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai arba kitai kompetentingai institucijai. Esant požymių ar paaiškėjus, kad galimai padarytas administracinis ar baudžiamasis nusižengimas ar nusikaltimas, skundas visais atvejais nedelsiant perduodamas nagrinėti kompetentingai institucijai.
- 5.2. Apie galimus politikos principų pažeidimus Grupės įmonėse taip pat galima pranešti Pasitikėjimo linijos el. paštu pranesk@epsog.lt, pasinaudojant tinklalapyje www.epsog.lt pateikiama pranešimo pateikimo forma arba informaciją išsiunčiant EPSO-G registruotos buveinės (korespondencijos) adresu. Pasitikėjimo linijos veikimo principai bei informacija apie pranešančių asmenų apsaugą yra pateikiama Grupės korupcijos prevencijos politikoje.
- 5.3. Gauti skundai, atsižvelgiant į jų turinį, nagrinėjami Grupės įmonės nustatyta vidinių tyrimų atlikimo tvarka bei negali būti perduoti nagrinėti padaliniiui ar darbuotojui, jeigu dėl jų veiksmų išreikšė susirūpinimą pareiškėjas.
- 5.4. Pranešimai apie Lygių galimybių pažeidimą, patirtą smurtą, Diskriminaciją, Priekabiavimą ar Seksualinį priekabiavimą, gali būti pateikiami ir anonimiškai. Grupės įmonės užtikrina visų pranešimų (skundų) konfidencialumą.
- 5.5. Grupės įmonė užtikrina, kad darbuotojas bus apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu darbuotojas pateiks skundą dėl Lygių galimybių pažeidimo, patirto smurto, Diskriminacijos, Priekabiavimo ar Seksualinio priekabiavimo arba dalyvaus byloje dėl Lygių

galimybių pažeidimo, patirto smurto, Diskriminacijos, Priekabiavimo ar Seksualinio priekabiavimo prieš Grupės įmonę, jos darbuotoją ar kitą su Grupės įmone kaip nors susijusį asmenį.

- 5.6. Bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš darbuotoją ar kandidatą į laisvą darbo vietą, kuris pateikė skundą dėl Lygių galimybių pažeidimo, patirto smurto, Diskriminacijos, Priekabiavimo ar Seksualinio priekabiavimo yra draudžiamas ir yra laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.