

„Integre Trans“ – įmonių grupė teikianti logistikos (ekspedijavimo) paslaugas. Šiame dokumente aprašoma, kaip „Integre Trans“ įmonių grupės įmonės (toliau - „Integre Trans“ įmonės) reglamentuoja lygių galimybių, nediskriminavimo ir įvairovės puoselėjimo, įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principus bei jų įgyvendinimo priemonės ir sąlygas.

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

- 1.1. Lygių galimybių ir nediskriminavimo politikos (toliau tekste – Politika) tikslas – reglamentuoti asmenų lygybę ir lygias darbuotojų galimybes, nediskriminavimą „Integre Trans“ įmonėse užtikrinant, kad bus laikomasi Europos Sąjungos teisės aktų, nacionalinių įstatymų ir kitų teisės aktų, nustatančių lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais apsaugos reikalavimų.
- 1.2. Politikos paskirtis – užtikrinti, kad, atsižvelgiant į nacionalinės teisės aktų nuostatas, „Integre Trans“ įmonėse būtų įgyvendintos konstitucinės nuostatos, įtvirtinančios asmenų lygybę ir draudimą varžyti žmogaus teises ir teikti jam privilegijas lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu bei uždrausti bet kokią diskriminaciją, ypač kai tai susiję su darbo santykiais „Integre Trans“ įmonėse.
- 1.3. Ši Politika nustato lygių galimybių įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemones. Politikos nuostatų privalo laikytis visi „Integre Trans“ įmonės darbuotojai (toliau tekste - Darbuotojai).
- 1.4. Politika parengta vadovaujantis Europos Sąjungos Tarybos direktyva 2000/43/EB, įgyvendinančia vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės, Europos Sąjungos Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatančia vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo, ir kitais nacionaliniais teisės aktais, reglamentuojančiais lygių galimybių apsaugą.
- 1.5. Politikoje vartojamos pagrindinės sąvokos:
 - 1.5.1. **Diskriminacija** – tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu.
 - 1.5.2. **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, 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.
 - 1.5.3. **Tiesioginė diskriminacija** – elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, 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, išskyrus įstatymuose nustatytus atvejus.
 - 1.5.4. **Nurodymas diskriminuoti** - nurodymas darbuotojui elgtis mažiau palankiai su kitu darbuotoju arba kandidatu į darbo vietą dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, arba ketinimo turėti vaiką (vaikų).

- 1.5.5. **Lygios galimybės** – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir nacionaliniuose įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.
 - 1.5.6. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, 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.
 - 1.5.7. **Seksualinis priekabiavimas** – yra nepageidaujamas užgaulus seksualinio pobūdžio elgesys, nukreiptas į konkretų asmenį. Tokio elgesio tikslas arba jo poveikis – pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką. Seksualinis priekabiavimas gali pasireikšti žodžiu, raštu arba fiziniais veiksmais.
 - 1.5.8. **Socialinė padėtis** – fizinio asmens 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 finansine (ekonomine) padėtimi susiję veiksniai.
- 1.6. Šios Politikos nuostatos netaikomos šeimos ir privataus gyvenimo srityse, taip pat visais kitais atvejais, kai tai nėra susiję su „Integre Trans“ įmonių vykdoma veikla.

II. „INTEGRE TRANS“ ĮMONIŲ PAREIGOS ĮGYVENDINANT LYGIAS GALIMYBES DARBE

- 2.1. „Integre Trans“ įmonės netoleruoja jokių diskriminacijos ar priekabiavimo formų bei įsipareigoja užtikrinti, kad būtų apsaugotas jos Darbuotojų orumas, teisės, privatumas ir būtų suteikta sveika darbo vieta, kurioje nebūtų diskriminacijos ir priekabiavimo apraiškų bei įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principai. Tai reiškia, kad esant bet kokių darbdavio santykių su Darbuotojais tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, ketinimo turėti vaiką (vaikų), dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, ar kitais „Integre Trans“ įmonės 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, kiekvienas darbuotojas jaustųsi gerbiamas bei galėtų visiškai panaudoti savo gebėjimus.
- 2.2. „Integre Trans“ įmonės įgyvendindamos savo pareigas lygių galimybių srityje privalo vadovautis šiais principais:
 - 2.2.1. priimant į darbą, taikyti vienodus objektyvius vertinimo atrankos kriterijus ir sąlygas, pritaikytas 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;
 - 2.2.2. sudaryti vienodas darbo sąlygas, galimybes tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, taip pat teikti vienodas lengvatas;
 - 2.2.3. naudoti vienodus darbo vertinimo kriterijus ir vienodus atleidimo iš darbo kriterijus;
 - 2.2.4. Darbuotojų atrankos skelbimuose nenurodyti, kurios lyties darbuotojo „Integre Trans“ įmonės pageidauja, išskyrus atvejus, kai atliekamas tam tikras darbas, kurį atlikti gali tik konkrečios lyties asmuo, kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų lytis yra būtinas (neišvengiamas) ir lemiantis profesinis reikalavimas, šis traktavimas yra teisėtas ir reikalavimas yra tinkamas (proporcingas);
 - 2.2.5.
 - 2.2.6. imtis priemonių, kad Darbuotojai darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti, taip pat nebūtų persekiojami ir būtų apsaugoti nuo priešiško

- elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateikia skundą dėl diskriminacijos ar dalyvauja byloje dėl diskriminacijos;
- 2.2.7. imtis tinkamų priemonių, kad neįgaliems Darbuotojams būtų sudarytos tinkamos sąlygos dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos;
- 2.2.8. „Integre Trans“ įmonės skatina visų darbuotojų motyvaciją ir gebėjimus dalyvauti priimančioms sprendimus, kuriant karjerai palankią aplinką;
- 2.2.9. rengti, tvirtinti ir įgyvendinti priemones, skirtas lygioms galimybėms užtikrinti.
- 2.3. Pagal terminuotą darbo sutartį dirbantiems Darbuotojams negali būti sudaromos mažiau palankios darbo sąlygos, įskaitant darbo apmokėjimą, negu Darbuotojams, dirbantiems pagal neterminuotą darbo sutartį ir atliekantiems tą pačią ar panašią pagal kvalifikaciją ar gebėjimus darbo funkciją. Nustatant darbo, darbo apmokėjimo, kvalifikacijos tobulinimo ar skatinimo sąlygas, darbdaviui draudžiama atsižvelgti į skirtingą pagal terminuotą darbo sutartį ir pagal neterminuotą darbo sutartį dirbančių Darbuotojų darbo santykių su darbdaviu trukmę. Aplinkybė, kad Darbuotojas dirba pagal terminuotą darbo sutartį, neatleidžia darbdavio nuo pareigos užtikrinti tokio Darbuotojo mokymą, kvalifikacijos tobulinimą, profesinį tobulėjimą ir karjerą.

III. DARBUOTOJŲ PAREIGOS ĮGYVENDINANT LYGIAS GALIMYBES DARBE

- 3.1. Darbuotojai, įgyvendindami asmenų lygiateisiškumo, lygių galimybių ir nediskriminavimo principus privalo:
- 3.1.1. nediskriminuoti, nepriekiauti, 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;
- 3.1.2. 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;
- 3.1.3. nevaržyti vieni kitų teisių, neteikti privilegijų dėl lyties, kilmės, kalbos, socialinės padėties, religijos, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų;
- 3.1.4. kurti darbingą, pasitikėjimo vienas kitu grįstą atmosferą „Integre Trans“ įmonėse;
- 3.1.5. su visais darbuotojais elgtis pagarbiai ir teisingai;
- 3.1.6. vienodai vertinti ir elgtis su „Integre Trans“ įmonėmis susijusiais trečiaisiais asmenimis (klientai ir kiti su darbo veikla „Integre Trans“ įmonėse susiję asmenys);
- 3.1.7. informuoti „Integre Trans“ įmonių direktorių apie diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo atvejus su darbuotojais, klientais ir kitais su darbo veikla „Integre Trans“ įmonėse susijusiais asmenimis.
- 3.2. Nepriimtina darbuotojo elgesiu „Integre Trans“ įmonėse yra laikoma:
- 3.2.1. seksualinis priekabiavimas;
- 3.2.2. priekabiavimas;
- 3.2.3. užgauli kalba;
- 3.2.4. rasinės, etninės, lytinės ar religinės užuominos;
- 3.2.5. asmens žeminimas ar įžeidinėjimas;
- 3.2.6. nesantaikos kurstymas;
- 3.2.7. bauginantis arba grasinantis elgesys;
- 3.2.8. priešiškus kitiems dėl asmeninių savybių;
- 3.2.9. kitas elgesys, kuris diskriminuoja asmenis;
- 3.2.10. Diskriminavimas.

IV. LYGIŲ GALIMYBIŲ PAŽEIDIMAS

- 4.1. Lygių galimybių pažeidimu laikomas šioje Politikoje nustatytų pareigų nevykdymas ar netinkamas jų vykdymas ir draudimų nesilaikymas.
- 4.2. Skelbimuose priimti į darbą draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, 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.

V. LYGIŲ GALIMYBIŲ UŽTIKRINIMO PRIEŽIŪRA

- 5.1. Šios Politikos vykdymo priežiūrą atlieka ir atsako už šioje Politikoje nustatytų tikslų pasiekimą „Integre Trans“ įmonių direktorius arba jo įgaliotas asmuo. Įgyvendindamas šią funkciją „Integre Trans“ įmonių direktorius arba įgaliotas asmuo:
 - 5.1.1. vadovaudamasis teisėtumo, nešališkumo ir teisingumo principais, atlieka tyrimus, rengia Darbuotojų apklausas apie darbuotojų poreikius, savijautą, mikroklimatą „Integre Trans“ įmonėse.
 - 5.1.2. teikia konsultacijas arba konsultuojasi su kitais „Integre Trans“ įmonių darbuotojais dėl paklausimų Lygių galimybių užtikrinimo klausimais, organizuoja mokymus;
 - 5.1.3. teikia siūlymus dėl šios Politikos nuostatų įgyvendinimo „Integre Trans“ įmonių priimamuose dokumentuose, prevencinės ir švietėjiškos veiklos, lygių galimybių užtikrinimo sklaidos.

VI. SKUNDAI IR JŲ TYRIMAS

- 6.1. Kiekvienas Darbuotojas, manantis, kad buvo pažeistos jo lygios galimybės arba kad jis patyrė diskriminaciją, nurodymą diskriminuoti, priekabiavimą arba seksualinį priekabiavimą, turi teisę pranešti „Integre Trans“ įmonių direktoriui tiesiogiai (raštu) arba pranešti el. paštu: pranesk@integretrans.lt
- 6.2. Skundai teikiami raštu. Anoniminiai skundai nenagrinėjami.
- 6.3. Skundus dėl lygių galimybių pažeidimo ir diskriminacijos tiria „Integre Trans“ įmonių direktorius ir jo tam tyrimui paskirti atsakingi asmenys. Skundai nagrinėjami remiantis gera valia, objektyvumu ir nešališkumo principais.
- 6.4. Skundai yra keliami bendrieji reikalavimai (skundą teikiančio Darbuotojo vardas ir pavardė, kontaktiniai duomenys, įskaitomumas, skundžiamas veiksmas, prašymo formulavimas ir kt.). Skundas turi būti Darbuotojo pasirašytas.
- 6.5. Skundą galima pateikti per 3 mėnesius nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo. Skundas, pateiktas praėjus šiam terminui, nenagrinėjamas.
- 6.6. Skundo nagrinėjimo ir tyrimo metu yra užtikrinamas skundą pateikusio Darbuotojo privatumas ir konfidencialumas, garantuojama apsauga nuo persekiojimo ir priešiško elgesio.
- 6.7. Direktorius ir Personalo administravimo skyrius ne vėliau kaip per 10 darbo dienų nuo skundo gavimo dienos priima sprendimą atsakyti nagrinėti skundą, apie tai informuodamas pareiškėją, jeigu:
 - 6.7.1. neįmanoma pradėti tyrimo dėl duomenų trūkumo arba jeigu skundo tekstas neįskaitomas, o pareiškėjas direktoriaus prašymu per nustatytą terminą jų nepateikia ar nepatikslinka;
 - 6.7.2. skundas pateiktas praėjus šios Politikos 6.5. punkte nustatytam terminui;
 - 6.7.3. skundas tuo pačiu klausimu buvo išnagrinėtas, yra nagrinėjamas arba pagal įstatymus turi būti nagrinėjamas teisme;
 - 6.7.4. dėl skundo dalyko yra priimtas procesinis sprendimas pradėti ikiteisminį tyrimą;
 - 6.7.5. pakartotinai pateiktas skundas tuo pačiu klausimu jau buvo išnagrinėtas, išskyrus atvejus, kai nurodoma naujų aplinkybių ar pateikiama naujų faktų.

- 6.8. Skundas turi būti ištirtas ir pareiškėjui atsakyta per 3 mėnesius nuo skundo gavimo dienos. Dėl skunde nurodytų aplinkybių sudėtingumo, informacijos gausos, skundžiamų veiksmų tęstinio pobūdžio, būtinumo atlikti papildomą tyrimą (gauti dokumentus, paaiškinimus ir kt.) skundo tyrimo terminas gali būti pratęsimas iki 3 mėnesių apie tai raštu informuojant pareiškėją.
- 6.9. Esant būtinybei, darbuotojas, dėl kurio pateiktas skundas, gali būti nušalintas nuo pareigų iki 30 kalendorinių dienų, mokant jam darbo užmokestį, arba, jam sutikus, perkeltas į kitą darbą. Nustačius, jog skundas pagrįstas, pažeidėjui, atsižvelgiant į pažeidimo sunkumą, gali būti taikomos šios sankcijos: įspėjimas; darbo sutarties nutraukimas
- 6.10. Baigus tirti skundą, Direktorius ir/arba Personalo administravimo skyrius surašo tyrimo aktą, kuriame nurodomos tyrimo metu nustatytos aplinkybės, jų teisinis įvertinimas ir pasiūlymai. Tyrimo aktą pasirašo „Integre Trans“ įmonių direktorius. Patvirtinto tyrimo akto kopija pateikiama pareiškėjui, o originalą saugo „Integre Trans“ įmonių direktorius, kuris privalo imtis priemonių akte įtvirtintoms rekomendacijoms įgyvendinti.
- 6.11. Tyrimo akte rekomenduojama:
- 6.11.1. perduoti tyrimo medžiagą ikiteisminio tyrimo įstaigai ar prokurorui, jeigu nustatomi galimi nusikalstamos veikos požymiai, arba inicijuoti darbo pareigų pažeidimo tyrimą;
 - 6.11.2. kreiptis į atitinkamą darbuotoją ir/arba jo vadovą ir nurodyti nutraukti lygias galimybes pažeidžiančius veiksmus (neveikimą) ir/arba diskriminaciją;
 - 6.11.3. pripažinti skundą nepagrįstu, jeigu nepasitvirtino jame nurodyti pažeidimai.
- 6.12. Įrodinėjimo pareiga. Nagrinėjant darbuotojų skundus ar pranešimus dėl diskriminacijos lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, pareiškėjui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos buvimo, preziumuojama, kad tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo ar nurodymo diskriminuoti faktas buvo. Skundžiamas asmuo turi įrodyti, kad lygių galimybių principas nebuvo pažeistas.

VII. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

- 7.1. Visi klausimai, kurie nėra aptarti šioje Politikoje yra sprendžiami vadovaujantis nacionaliniais teisės aktais.
- 7.2. Lygių galimybių ir nediskriminavimo politika turi būti peržiūrima ne rečiau kaip kartą per metus.
- 7.3. Šioje Politikoje išdėstyti principai taikomi visiems darbo santykių aspektams, įskaitant įdarbinimą, darbo sąlygas, darbo sutarties nutraukimą, skatinimą, kompensacijas, drausminimą ir kt.
- 7.4. „Integre Trans“ įmonių Darbuotojams, pažeidusiems šios Politikos nuostatas, taikoma įstatymų nustatyta atsakomybė.