

LYGIŲ GALIMYBIŲ IR NEDISKRIMAVIMO POLITIKA / EQUAL OPPORTUNITY AND NON- DISCRIMINATION POLICY

TVIRTINU:

Versija Nr. 2, Data: 2021-04-08
Direktorė Žana Kel

APPROVED BY:

Version No 2, Date: 08/04/2021
Director Žana Kel

„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.

Integre Trans is a group of companies providing logistics (forwarding) services. This document describes the regulation of the promotion, implementation and enforcement of equal opportunity, non-discrimination and diversity principles and their implementation measures and conditions in Integre Trans Group companies (hereinafter referred to as Integre Trans companies).

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

II. GENERAL PROVISIONS

- 1.1. The objective of the Equal Opportunities and Non-Discrimination Policy (hereinafter referred to as the Policy) is to regulate equality between persons and equal opportunities for employees, non-discrimination in Integre Trans companies, and to ensure the compliance with the legal acts of the European Union, national laws, other legal acts establishing the provisions for the protection of gender equality and non-discrimination on other grounds.
- 1.2. The aim of the Policy is to ensure the implementation of the constitutional provisions establishing equality between persons and prohibiting the restriction of human rights and granting privileges on grounds of sex, race, nationality, language, origin, social situation, religion, belief or opinion, as well as the prohibition of any discrimination in Integre Trans companies, in particular with regard to their employment relationships.
- 1.3. This Policy sets out the measures for the implementation of and monitoring of compliance with equal opportunity principle. This Policy must be followed by all employees of Integre Trans companies (hereinafter referred to as Employees).
- 1.4. The policy has been drawn up in accordance with Council Directive 2000/43/EC of the European Union implementing the principle of equal

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

treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin, Council Directive 2000/78/EC establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation, and other national legislation governing the protection of equal opportunities.

1.5. The key terms used in the Policy are the following:

1.5.1. **Discrimination** means direct and indirect discrimination, harassment, instruction to discriminate based on sex, race, nationality, language, origin, social situation, faith, belief or opinion, age, sexual orientation, disability, ethnic origin, religion.

1.5.2. **Indirect discrimination** means any act or omission, rule or evaluation criterion, apparently neutral condition or practice, which is formally the same, but which, when implemented or applied, results or is likely to result in an actual restriction on the exercise of rights or the granting of privileges, preferences or advantages on the ground of sex, race, nationality, language, origin, social situation, faith, belief or opinion, age, sexual orientation, disability, ethnic origin, religion, unless such an act or omission, legal rule or evaluation criterion, condition or practice is justified by a legitimate aim and the means of achieving that aim are appropriate and necessary.

1.5.3. **Direct discrimination** means treatment of a person less favourably than another person is, has been or would be treated in a comparable situation on grounds of sex, race, nationality, language, origin, social situation, faith, belief or opinion, age, sexual orientation, disability, ethnic origin, religion, except the cases provided for by laws.

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

1.5.4. **Instruction to discriminate** means an instruction to an employee to treat another employee or a job candidate less favourably on grounds of sex, race, nationality, language, origin, social situation, age, sexual orientation, disability, ethnic origin, membership in a political party or association, religion, faith, belief or opinion or the intention to have a child (children).

1.5.5. **Equal opportunities** means the implementation of human rights enshrined in international documents governing human and citizen rights and in national laws regardless of sex, race, nationality, language, origin, social situation, faith, belief or opinion, age, sexual orientation, disability, ethnicity, religion.

1.5.6. **Harassment** means unwanted conduct consisting of attempts to insult or insulting a person's dignity and the creation of an intimidating, hostile, humiliating or degrading environment on the basis of sex, race, nationality, language, origin, social situation, faith, belief or opinion, age, sexual orientation, disability, ethnic origin, religion.

1.5.7. **Sexual harassment** means unwanted abusive conduct of a sexual nature directed at a specific person. The purpose or effect of such conduct is to undermine the dignity of a person, in particular by creating an intimidating, hostile, humiliating or degrading environment. Sexual harassment may take the form of oral, written or physical acts.

1.5.8. **Social situation** means a natural person's education, qualification or training and studies at higher education institutions, his/her property, income he/she receives, need for statutory public support and/or

LYGIŲ GALIMYBIŲ IR NEDISKRIMINAVIMO POLITIKA / EQUAL OPPORTUNITY AND NON- DISCRIMINATION POLICY

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.

other factors related to the person's financial/economic position.

- 1.6. The provisions of this Policy shall not be applicable to family and private life, as well as in all other cases where they are not related to the activities carried out by Integre Trans companies.

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

II. OBLIGATIONS OF INTEGRE TRANS COMPANIES IN IMPLEMENTING EQUAL OPPORTUNITIES AT WORK

- 2.1. Integre Trans companies do not tolerate any form of discrimination or harassment and undertake to ensure the protection of employee dignity, rights and privacy, to provide a healthy workplace without any discrimination and harassment and implement the principles of gender equality and non-discrimination on other grounds. This means that direct and indirect discrimination, harassment, sexual harassment, instruction to discriminate on grounds of sex, race, nationality, language, origin, social situation, age, sexual orientation, disability, ethnic origin, membership in a political party or association, religion, faith, belief or opinion or the intention to have a child (children) or circumstances unrelated to the employee's professional characteristics, or on other grounds provided for in the law shall be prohibited. Integre Trans companies undertake to create an environment in which the individual differences of all its employees and their contribution are recognised and valued. Every employee has the right to work in an environment that promotes respect for the dignity of each person, every employee feels respected and is able to fully use all his/her abilities.

- 2.2. Integre Trans companies shall implement their responsibilities in the field of equal opportunities in compliance with the following principles:

- 2.2.1. In recruitment, apply the same objective selection criteria and conditions adapted to the specific post, unless, because of the nature of the specific professional activities or the conditions under which they are carried out, a

LYGIŲ GALIMYBIŲ IR NEDISKRIMINAVIMO POLITIKA / EQUAL OPPORTUNITY AND NON- DISCRIMINATION POLICY

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. 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;
 - 2.2.6. 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;
 - 2.2.7. „Integre Trans“ įmonės skatina visų darbuotojų motyvaciją ir gebėjimus dalyvauti priimančias sprendimus, kuriant karjerai palankią aplinką;
 - 2.2.8. rengti, tvirtinti ir įgyvendinti priemones, skirtas lygioms galimybėms užtikrinti.
- 2.3. Pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems Darbuotojams negali būti sudaromos mažiau palankios darbo sąlygos, įskaitant darbo apmokėjimą, negu

particular human characteristic is an essential and decisive professional requirement, and this aim is legitimate and the requirement is proportionate;

- 2.2.2. to create equal working conditions, opportunities to improve qualifications, pursue professional development, retrain, gain practical work experience, as well as to provide equal benefits;
 - 2.2.3. to use the same work evaluation criteria and the same criteria for dismissal;
 - 2.2.4. In recruitment notices, not to indicate the sex of the employee desired by Integre Trans companies, except in the case of certain work which can only be performed by a person of a particular sex, where, due to the nature of the particular professional activities or the conditions under which they are carried out, sex constitutes a necessary (unavoidable) and decisive occupational requirement, and this treatment is reasonable (proportionate);
 - 2.2.5. to take measures to ensure that employees are not harassed, sexually harassed or instructed to discriminate at the workplace, and that they are not persecuted and are protected from hostile behaviour or adverse consequences if they file a complaint concerning discrimination or participate in a discrimination case;
 - 2.2.6. to take appropriate measures to provide employees with disabilities with proper conditions to work, pursue careers or get training, including appropriate accommodation, provided that such measures do not impose a disproportionate burden on the employer's obligations;
 - 2.2.7. Integre Trans companies shall promote the motivation and ability of all employees to participate in decision-making, by creating a career-friendly environment;
 - 2.2.8. to develop, adopt and implement measures to ensure equal opportunities.
- 2.3. Employees with fixed-term employment contracts may not be treated in a less favourable manner, including remuneration, than employees with an employment

LYGIŲ GALIMYBIŲ IR NEDISKRIMINAVIMO POLITIKA / EQUAL OPPORTUNITY AND NON- DISCRIMINATION POLICY

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, 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;
- 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;

contract of indefinite duration, performing the same or a similar job function according to qualifications or abilities. In determining the conditions of employment, remuneration, qualification improvement or incentives, the employer shall be prohibited from taking account of the differences in the duration of the employment of employees with fixed-term employment contracts and with employment contracts of indefinite duration. The fact that an employee has a fixed-term employment contract does not exempt the employer from the obligation to ensure his/her training, qualification improvement, professional development and career.

III. RESPONSIBILITIES OF EMPLOYEES IN IMPLEMENTING EQUAL OPPORTUNITIES AT WORK

3.1. In the implementation of the principles of equal treatment, equal opportunities and non-discrimination, employees shall:

- 3.1.1. not discriminate, harass, mock or scare other employees on the grounds of their sex, race, nationality, language, origin, social situation, faith, belief or opinion, age, sexual orientation, disability, ethnic origin, nationality or religion, and the latter shall not persecute or take other sanctions against such employees making unsubstantiated allegations;
- 3.1.2. respect human rights and dignity, not discriminate on grounds of sex, race, nationality, citizenship, language, origin, social situation, faith, belief or opinion, age, sexual orientation, disability, ethnic origin, religion or other grounds specified in the legislation;
- 3.1.3. not restrict each other's rights or grant privileges on grounds of sex, origin, language, social status, religion, age, belief or opinion;
- 3.1.4. create a productive atmosphere based on trust in each other in Integre Trans companies;

LYGIŲ GALIMYBIŲ IR NEDISKRIMINAVIMO POLITIKA / EQUAL OPPORTUNITY AND NON- DISCRIMINATION POLICY

- | | |
|--|---|
| <p>3.1.5. su visais darbuotojais elgtis pagarbiai ir teisingai;</p> <p>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);</p> <p>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.</p> <p>3.2. Nepriimtina darbuotojo elgesiu „Integre Trans“ įmonėse yra laikoma:</p> <p>3.2.1. seksualinis priekabiavimas;</p> <p>3.2.2. priekabiavimas;</p> <p>3.2.3. užgauli kalba;</p> <p>3.2.4. rasinės, etninės, lytinės ar religinės užuominos;</p> <p>3.2.5. asmens žeminimas ar įžeidinėjimas;</p> <p>3.2.6. nesantaikos kurstymas;</p> <p>3.2.7. bauginantis arba grasinantis elgesys;</p> <p>3.2.8. priešiškus kitiems dėl asmeninių savybių;</p> <p>3.2.9. kitas elgesys, kuris diskriminuoja asmenis;</p> <p>3.2.10. Diskriminavimas.</p> | <p>3.1.5. treat all employees in a respectful and fair manner;</p> <p>3.1.6. ensure equal treatment and conduct with third parties related to Integre Trans companies (customers and other persons related to work activities in Integre Trans companies);</p> <p>3.1.7. inform the director of Integre Trans of cases of discrimination, harassment, sexual harassment where employees, customers and other persons related to work activities in Integre Trans companies are involved.</p> <p>3.2. In Integre Trans companies, the following shall be regarded as unacceptable employee's conduct:</p> <p>3.2.1. Sexual harassment;</p> <p>3.2.2. Harassment;</p> <p>3.2.3. Offensive language;</p> <p>3.2.4. Racial, ethnic, sexual or religious allusions;</p> <p>3.2.5. Humiliation of a person or insults;</p> <p>3.2.6. Incitement of disagreements;</p> <p>3.2.7. Intimidating or threatening behaviour;</p> <p>3.2.8. Hostility to others due to their personal traits;</p> <p>3.2.9. Other behaviour whereby others are discriminated;</p> <p>3.2.10. Discrimination.</p> |
|--|---|

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

IV. VIOLATION OF EQUAL OPPORTUNITIES

- 4.1. A failure to perform or improper performance of the obligations and prohibitions laid down in this Policy shall constitute a violation of equal opportunities.
- 4.2. Recruitment notices shall not include requirements giving priority on grounds of sex, race, nationality, language, origin, social situation, faith, belief or opinion, age, sexual orientation, disability, ethnic origin, religion, unless, by reason of the nature of the particular occupational activities or the context in which they are carried out, a particular personal trait constitutes an essential and determining occupational requirement and this objective is legitimate and the requirement is proportionate.

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 priimanuose 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, objektyvumo ir nešališkumo principais.

V. SUPERVISION OF ENSURING EQUAL OPPORTUNITIES

5.1. The Director of Integre Trans companies shall supervise and be responsible for the implementation of this Policy and achievement of the objectives set out herein. In carrying out this function, the director or authorised person of the Integre Trans companies shall:

5.1.1. Examine and organise employee surveys on employee needs, well-being, microclimate in Integre Trans companies in accordance with the principles of legality, impartiality and justice.

5.1.2. Advise or consult other employees of Integre Trans companies on queries relating to equal opportunities issues and shall organise related training;

5.1.3. Make proposals on the implementation of the provisions of this Policy in the documents adopted by Integre Trans companies, preventive and educational activities, spread of equal opportunities ensured.

VI. COMPLAINTS AND THEIR HANDLING

6.1. Any employee who considers that his/her equal opportunities have been violated or that he/she has faced discrimination, instruction to discriminate, harassment or sexual harassment, shall have the right to notify the director of the Integre Trans companies directly (in writing) or report the situation by e-mail: pranesk@integretrans.lt.

6.2. The complaints shall be made in writing. Anonymous complaints shall not be handled.

6.3. Complaints of infringement of equal opportunities and discrimination shall be investigated by the director of the Integre Trans companies and by the appointed responsible persons. Complaints shall be handled in good faith, objectively and impartially.

LYGIŲ GALIMYBIŲ IR NEDISKRIMINAVIMO POLITIKA / EQUAL OPPORTUNITY AND NON- DISCRIMINATION POLICY

- | | |
|--|--|
| <p>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.</p> <p>6.5. Skundą galima pateikti per 3 mėnesius nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo. Skundas, pateiktas praėjus šiam terminui, nenagrinėjamas.</p> <p>6.6. Skundo nagrinėjimo ir tyrimo metu yra užtikrinamas skundą pateikusių Darbuotojų privatumas ir konfidencialumas, garantuojama apsauga nuo persekiojimo ir priešiško elgesio.</p> <p>6.7. Direktorius ir Personalo administravimo skyrius ne vėliau kaip per 10 darbo dienų nuo skundo gavimo dienos priima sprendimą atsisakyti nagrinėti skundą, apie tai informuodamas pareiškėją, jeigu:</p> <p>6.7.1. neįmanoma pradėti tyrimo dėl duomenų trūkumo arba jeigu skundo tekstas neįskaitomas, o pareiškėjas direktoriaus prašymu per nustatytą terminą jų nepateikia ar nepatikslina;</p> <p>6.7.2. skundas pateiktas praėjus šios Politikos 6.5. punkte nustatytam terminui;</p> <p>6.7.3. skundas tuo pačiu klausimu buvo išnagrinėtas, yra nagrinėjamas arba pagal įstatymus turi būti nagrinėjamas teisme;</p> <p>6.7.4. dėl skundo dalyko yra priimtas procesinis sprendimas pradėti ikiteisminį tyrimą;</p> <p>6.7.5. pakartotinai pateiktas skundas tuo pačiu klausimu jau buvo išnagrinėtas, išskyrus atvejus, kai nurodoma naujų aplinkybių ar pateikiama naujų faktų.</p> <p>6.7.6. 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 pratęsiamas iki 3</p> | <p>6.4. Complaints shall be drawn up according to the general requirements (a complaint should be legible, state the name, contact details of employee making the complaint, the action in respect of which the complaint is made, the request, etc.). A complaint must be signed by the employee.</p> <p>6.5. A complaint may be lodged within 3 months of the performance or discovery of the action in respect of which the complained is made. A complaint lodged after that time limit shall not be handled.</p> <p>6.6. During complaint handling and examination, the privacy and confidentiality of the employee making the complaint shall be guaranteed, and his/her protection against persecution and hostile behaviour shall be guaranteed.</p> <p>6.7. Within 10 business days of receipt of the complaint, the Director and the Personnel Administration Unit shall take a decision to reject the complaint and shall inform the applicant thereof if:</p> <p>6.7.1. It is impossible to start the examination due to a lack of data or if the text of the complaint is illegible and the applicant fails to submit or correct the relevant data at the directors request within the prescribed time limit;</p> <p>6.7.2. The complaint was lodged after the time limit prescribed in clause 6.5 of this Policy;</p> <p>6.7.3. A complaint on the same matter has already been examined, is pending or is subject to judicial review in accordance with the law;</p> <p>6.7.4. The subject-matter of the complaint has been the subject of a procedural decision to initiate a pre-trial investigation;</p> <p>6.7.5. A re-submitted complaint on the same subject has already been examined, unless new circumstances or new facts are presented.</p> <p>6.7.6. The complaint must be examined and a response to the applicant must be given within 3 months of receipt of the complaint. Due to the complexity of the circumstances described in the complaint, the abundance of information, the continuing nature of the actions complained of, the need for further examination (documents, explanations, etc.) the complaint handling time limit may be</p> |
|--|--|

LYGIŲ GALIMYBIŲ IR NEDISKRIMINAVIMO POLITIKA / EQUAL OPPORTUNITY AND NON- DISCRIMINATION POLICY

- | | |
|--|--|
| <p>mėnesių apie tai raštu informuojant pareiškėją.</p> <p>6.8. 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</p> <p>6.9. 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.</p> <p>6.10. Tyrimo akte rekomenduojama:</p> <p>6.10.1. perduoti tyrimo medžiagą ikiteisminio tyrimo įstaigai ar prokurorui, jeigu nustatomi galimi nusikalstamos veikos požymiai, arba inicijuoti darbo pareigų pažeidimo tyrimą;</p> <p>6.10.2. kreiptis į atitinkamą darbuotoją ir/arba jo vadovą ir nurodyti nutraukti lygias galimybes pažeidžiančius veiksmus (neveikimą) ir/arba diskriminaciją;</p> <p>6.10.3. pripažinti skundą nepagrįstu, jeigu nepasitvirtino jame nurodyti pažeidimai.</p> <p>6.10.4. 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,</p> | <p>extended to 3 months by giving written notice to the applicant.</p> <p>6.8. Where necessary, an employee against whom a complaint is made, may be suspended for a period up to 30 calendar days with payment of his salary or, subject to his/her agreement, transferred to another job. If the complaint is found to be justified, the offender may, depending on the seriousness of the violation, be imposed the following sanctions: a warning, termination of employment contract</p> <p>6.9. At the end of the examination of the complaint, the Director and/or the Personnel Administration Unit shall draw up an examination report setting out the circumstances established in the course of the examination, their legal assessment and proposals. The examination report shall be signed by the Director of the Integre Trans companies. A copy of the approved examination report shall be provided to the applicant and the original shall be stored by the Director of the Integre Trans companies, who must take measures to implement the recommendations stated in the report.</p> <p>6.10. The examination report may state the following recommendations:</p> <p>6.10.1. To forward the examination materials to the pre-trial investigation institution or public prosecutor if there are indications of a possible criminal offence, or initiate an investigation of a violation of employment obligations;</p> <p>6.10.2. Contact the respective employee and/or his/her manager and to order to terminate the actions (failure to act) and/or discrimination that violate equal opportunities;</p> <p>6.10.3. To declare the complaint unfounded if the infringements to which it refers have not been proved.</p> <p>6.10.4. Burden of proof. If, in the examination of employee complaints or reports relating to discrimination on grounds of sex, race, nationality, language, origin, social situation, faith, belief or opinion, age, sexual orientation, disability, ethnic origin, religion, the employee states</p> |
|--|--|

LYGIŲ GALIMYBIŲ IR NEDISKRIMINAVIMO POLITIKA / EQUAL OPPORTUNITY AND NON- DISCRIMINATION POLICY

leidžiantis 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.

circumstances allowing to draw a conclusion of the existence of direct or indirect discrimination, a presumption shall be made that the fact of direct or indirect discrimination, harassment or instruction to discriminate existed. It is for the person against which the complaint is made to prove that there has been no breach of the principle of equal opportunities.

VII. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

VII. FINAL PROVISIONS

- 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.

- 7.1. Any issues not covered by this Policy shall be addressed in accordance with the national legal acts.
- 7.2. The Equal Opportunity and Non-Discrimination Policy shall be reviewed at least once a year.
- 7.3. The principles set out in this Policy shall be applicable to all aspects of employment, including recruitment, working conditions, termination of employment contracts, incentives, compensation, disciplinary action, etc.
- 7.4. Employees of Integre Trans companies who have violated the provisions of this Policy shall be subject to statutory liability.