

LYGIŲ GALIMYBIŲ, NEDISKRIMAVIMO, SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA / EQUAL OPPORTUNITY, NON-DISCRIMINATION, VIOLENCE AND HARASSMENT PREVENTION POLICY

TVIRTINU:

Versija Nr. 4, Data: 2022-12-21
Direktorė Žana Kel

APPROVED BY:

Version No 4, 12/21/2022
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, vykdymo priežiūros principus, jų įgyvendinimo priemones bei sąlygas, ir kokių smurto bei priekabiavimo prevencijos priemonių imasi

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, their implementation measures and conditions, also what preventative measures against violence and harassment are taken in Integre Trans Group companies (hereinafter referred to as Integre Trans companies).

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

- 1.1. Lygių galimybių, nediskriminavimo, smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos (toliau tekste – Politika) tikslas – reglamentuoti asmenų lygybę ir lygias darbuotojų galimybes, diskriminacijos, smurto ir priekabiavimo prevenciją ir jų įgyvendinimo priemones „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, uždrausti bet kokią diskriminaciją, ypač kai tai susiję su darbo santykiais „Integre Trans“ įmonėse, bei užtikrinti tinkamą smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonių taikymą.

II. GENERAL PROVISIONS

- 1.1. The objective of the Equal Opportunities, Non-Discrimination, Violence and Harassment Policy (hereinafter referred to as the Policy) is to regulate equality between persons and equal opportunities for employees, discrimination, violence and harassment prevention and their implementation measures 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, prohibiting any discrimination in Integre Trans companies, in particular with regard to their employment relationships, and ensuring appropriate.

LYGIŲ GALIMYBIŲ, NEDISKRIMINAVIMO, SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA / EQUAL OPPORTUNITY, NON-DISCRIMINATION, VIOLENCE AND HARASSMENT PREVENTION POLICY

- 1.3. Ši Politika nustato lygių galimybių, nediskriminavimo, smurto ir priekabiavimo prevencijos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonės. 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
- 1.3. This Policy sets out the measures for the implementation of and monitoring of compliance with equal opportunity, non-discrimination, violence and harassment prevention principles. 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 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,

LYGIŲ GALIMYBIŲ, NEDISKRIMAVIMO, SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA / EQUAL OPPORTUNITY, NON-DISCRIMINATION, VIOLENCE AND HARASSMENT PREVENTION POLICY

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

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.
- 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** mean 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

LYGIŲ GALIMYBIŲ, NEDISKRIMAVIMO, SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA / EQUAL OPPORTUNITY, NON-DISCRIMINATION, VIOLENCE AND HARASSMENT PREVENTION POLICY

siekiami 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.
- 1.5.9. Smurtas – tai kai asmens (-ų) veikimu ar neveikimu kitam (-iems) asmeniui (-ims) padaromas tyčinis fizinis, psichinis, seksualinis, ekonominis poveikis, susijęs su darbu, dėl kurio darbuotojas patiria arba gali patirti neturtinę ar turtinę žalą.

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.

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 other factors related to the person's financial/economic position.
- 1.5.9. **Violence** is an action or inaction of a person(s) which causes an intentional physical, mental, sexual, or economic impact on another person(s) in connection with work, because of which the employee suffers or may suffer non-pecuniary or pecuniary damage.

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.

LYGIŲ GALIMYBIŲ, NEDISKRIMAVIMO, SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA / EQUAL OPPORTUNITY, NON-DISCRIMINATION, VIOLENCE AND HARASSMENT PREVENTION POLICY

II. „INTEGRE TRANS“ ĮMONIŲ PAREIGOS ĮGYVENDINANT LYGIAS GALIMYBES, SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJĄ DARBO APLINKOJE

- 2.1. „Integre Trans“ įmonės netoleruoja jokių diskriminacijos, smurto ar priekabiavimo formų bei įsipareigoja užtikrinti, kad būtų apsaugotas jos Darbuotojų orumas, teisės, privatumas, psichologinis saugumas ir būtų suteikta sveika darbo vieta, kurioje nebūtų diskriminacijos, smurto ir priekabiavimo apraiškų bei įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principai.
- 2.2. „Integre Trans“ įmonės įsipareigoja sukurti tokią aplinką, kurioje būtų pripažįstami ir vertinami visų jos darbuotojų individualūs skirtumai, nepaisant jų 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), įvaikį (įvaikių), globotinį (globotinių), rūpintinį (rūpintinių) dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, ir jų indėlis.
- 2.3. Kiekvienas Darbuotojas turi teisę dirbti tokioje aplinkoje, kurioje būtų skatinama pagarba kiekvieno asmens orumui, kiekvienas darbuotojas jaustųsi gerbiamas bei galėtų visiškai panaudoti savo gebėjimus.
- 2.4. „Integre Trans“ kuria tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančiu, agresyviu, užgauliu, įžeidžiančiu veiksmy, kuriais kėsiamasi į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją

II. OBLIGATIONS OF INTEGRE TRANS COMPANIES IN IMPLEMENTING EQUAL OPPORTUNITIES, VIOLENCE AND HARASSMENT PREVENTION IN WORKING ENVIRONMENT

- 2.1. Integre Trans companies do not tolerate any form of discrimination, violence or harassment and undertake to ensure the protection of employee dignity, rights and privacy, to provide psychological safety, healthy workplace without any discrimination, violence or harassment and implement the principles of gender equality and non-discrimination on other grounds.
- 2.2. 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, despite their 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), foster child (children), or circumstances unrelated to the employee's professional characteristics.
- 2.3. Every employee has the right to work in an environment that promotes respect for the dignity of every person, that every employee feels respected and can make full use of his or her abilities.
- 2.4. Integre Trans creates a work environment in which an employee or a group of employees does not suffer hostile, unethical, degrading, aggressive, abusive, insulting, or threatening the honour and dignity of an individual or a group of employees, or seeking to intimidate, belittle or push their group into an

LYGIŲ GALIMYBIŲ, NEDISKRIMAVIMO, SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA / EQUAL OPPORTUNITY, NON-DISCRIMINATION, VIOLENCE AND HARASSMENT PREVENTION POLICY

ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį. „Integre Trans“ isipareigoja imtis visų būtinų priemonių, diskriminavimo, smurto ir priekabiavimo darbo aplinkoje prevencijai užtikrinti, suteikti pagalbą asmenims, patyrusiems diskriminaciją, smurtą ir priekabiavimą darbo aplinkoje, imtis jų šalinimo ir (ar) kontrolės priemonių.

- 2.5. „Integre Trans“ įmonės užtikrina, kad darbuotojams būtų organizuojami mokymai apie smurto ir priekabiavimo atžapažinimą darbo vietoje, grėsmes, prevencines priemones, darbuotojų teises ir pareigas smurto ir priekabiavimo srityje.
- 2.6. „Integre Trans“ įmonės įgyvendindamos savo pareigas lygių galimybių srityje privalo vadovautis šiais principais:
 - 2.6.1. 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;
 - 2.6.2. sudaryti vienodas darbo sąlygas, galimybes tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, taip pat teikti vienodas lengvatas;
 - 2.6.3. naudoti vienodus darbo vertinimo kriterijus ir vienodus atleidimo iš darbo kriterijus;
 - 2.6.4. 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);

unarmed and powerless situation. Integre Trans undertakes to take all necessary measures to ensure the prevention of discrimination, violence and harassment in the work environment, provide assistance to persons who have experienced discrimination, violence and harassment in the work environment, and to take measures for their remediation and (or) control.

- 2.5. Integre Trans companies ensure that training is organized for employees on identification of violence and harassment in the workplace, threats, dangers, preventative measures, rights and responsibilities of employees in the field of violence and harassment.
- 2.6. Integre Trans companies shall implement their responsibilities in the field of equal opportunities in compliance with the following principles:
 - 2.6.1. 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 particular human characteristic is an essential and decisive professional requirement, and this aim is legitimate and the requirement is proportionate;
 - 2.6.2. to create equal working conditions, opportunities to improve qualifications, pursue professional development, retrain, gain practical work experience, as well as to provide equal benefits;
 - 2.6.3. to use the same work evaluation criteria and the same criteria for dismissal;
 - 2.6.4. 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

LYGIŲ GALIMYBIŲ, NEDISKRIMAVIMO, SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA / EQUAL OPPORTUNITY, NON-DISCRIMINATION, VIOLENCE AND HARASSMENT PREVENTION POLICY

2.6.5. imtis prevencinių priemonių, kad Darbuotojai darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, smurto bei 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;

2.6.6. 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;

2.6.7. „Integre Trans“ įmonės skatina visų darbuotojų motyvaciją ir gebėjimus dalyvauti priimančioms sprendimams, kuriant karjerai palankią aplinką, palaiko ryšį su į vaiko priežiūros atostogas išėjusiais darbuotojais (*Keeping in Touch*);

2.6.8. rengti, tvirtinti ir įgyvendinti priemones, skirtas lygioms galimybėms, nediskriminavimui, smurto ir priekabiavimo prevencijai užtikrinti.

2.7. Pagal terminuotas darbo sutartis 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

decisive occupational requirement, and this treatment is reasonable (proportionate);

2.6.5. to take preventative measures to ensure that employees are not harassed, sexually harassed, suffer violence, or are not 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;

2.6.6. 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;

2.6.7. Integre Trans companies shall promote the motivation and ability of all employees to participate in decision-making, by creating a career-friendly environment, keeping in touch with employees in parental/maternity leave (*Keeping in Touch*);

2.6.8. to develop, adopt and implement measures to ensure equal opportunities, non-discrimination, violence and harassment prevention.

2.7. Employees with fixed-term employment contracts may not be treated in a less favourable manner, including remuneration, than employees with an employment 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

LYGIŲ GALIMYBIŲ, NEDISKRIMAVIMO, SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA / EQUAL OPPORTUNITY, NON-DISCRIMINATION, VIOLENCE AND HARASSMENT PREVENTION POLICY

Darbuotojo mokymą, kvalifikacijos tobulinimą, profesinį tobulėjimą ir karjerą.

ensure his/her training, qualification improvement, professional development and career.

III. DARBUOTOJŲ PAREIGOS ĮGYVENDINANT LYGIAS GALIMYBES, NEDISKRIMAVIMO, SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJĄ DARBO APLINKOJE

III. RESPONSIBILITIES OF EMPLOYEES IN IMPLEMENTING EQUAL OPPORTUNITIES, NON-DISCRIMINATION, VIOLENCE AND HARASSMENT PREVENTION AT WORK

3.1. Darbuotojai, įgyvendindami asmenų lygiateisiškumo, lygių galimybių, nediskriminavimo, smurto ir priekabiavimo prevencijos principus, privalo:

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

3.1.1. nediskriminuoti, nepriekabauti, nepažeisti žmogaus teisių ir orumo, nesityčioti ir negąsdinti kitų darbuotojų dėl jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, sveikatos būklės, santuokinės ar šeiminės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų), narystės politinėje partijoje, profesinėje sąjungoje ar asociacijoje, o šie neturi jų persekioti ar imtis kitų poveikio priemonių prieš tokius darbuotojus, kurie pateikia nepagrįstus įtarimus;

3.1.1. respect human rights and dignity, not discriminate, harass, mock, or scare other employees on the grounds of their sex, race, nationality, citizenship, language, origin, social situation, faith, belief or opinion, age, sexual orientation, disability, ethnic origin, religion, health status, marital or family status, intention to have a child (children), political party or trade union membership or association, and the latter shall not persecute or take other sanctions against such employees making unsubstantiated allegations;

3.1.2. negrasinti, nenuvertinti pasiekimų, nešmeižti, neignoruoti, nemanipuliuoti, nekritikuoti dėl asmeninės ar profesinės kito asmens savybės, neužgaulioti, nebendrauti pakeltu tonu, valdyti emocijas, viešai ir apskritai nežeminti ir kitaip nevertoti psichologinio smurto;

3.1.2. Do not threaten, underestimate, defame, ignore, manipulate, criticize the personal or professional characteristics of another person, insult, humiliate, communicate in a raised tone, control emotions, publicly or generally humiliate, or otherwise use psychological violence;

3.1.3. nevaržyti vieni kitų teisių, neteikti privilegijų dėl lyties, kilmės, kalbos, socialinės padėties, religijos, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų;

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. kurti darbingą, pagarbią, pasitikėjimo vienas kitu grįstą atmosferą „Integre Trans“ įmonėse bei laikytis Įmonės vertybių;

3.1.4. create a productive, respectful atmosphere based on trust in each other in Integre Trans companies and adhere to the Company's values;

3.1.5. su visais darbuotojais elgtis pagarbiai ir teisingai;

3.1.5. treat all employees in a respectful and fair manner;

LYGIŲ GALIMYBIŲ, NEDISKRIMAVIMO, SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA / EQUAL OPPORTUNITY, NON-DISCRIMINATION, VIOLENCE AND HARASSMENT PREVENTION POLICY

- 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, smurto atvejus su darbuotojais, klientais ir kitais su darbo veikla „Integre Trans“ įmonėse susijusiais asmenimis.

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, NEDISKRIMAVIMO, SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS 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

- 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);
- 3.1.7. inform the director of Integre Trans of cases of discrimination, violence, harassment, sexual harassment where employees, customers and other persons related to work activities in Integre Trans companies are involved.

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.

V. SUPERVISION OF ENSURING EQUAL OPPORTUNITIES, NON-DISCRIMINATION, VIOLENCE AND HARASSMENT PREVENTION

- 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

LYGIŲ GALIMYBIŲ, NEDISKRIMINAVIMO, SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA / EQUAL OPPORTUNITY, NON-DISCRIMINATION, VIOLENCE AND HARASSMENT PREVENTION POLICY

darbuotojų poreikius, savijautą, mikroklimatą „Integre Trans“ įmonėse.

- 5.1.2. teikia konsultacijas arba konsultuojasi su kitais „Integre Trans“ įmonių darbuotojais dėl paklausimų Lygių galimybių, nediskriminavimo, smurto ir priekabiavimo prevencijos 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. Skundai teikiami ir nagrinėjami remiantis “Integre Trans” įmonėse patvirtintu “Informacijos apie pažeidimus teikimo tvarkos” aprašu. Kiekvienas Darbuotojas, manantis, kad buvo pažeistos jo lygios galimybės arba kad jis patyrė diskriminaciją, nurodymą diskriminuoti, priekabiavimą arba seksualinį priekabiavimą, smurtą (įvairiomis jo formomis, kaip nepagrįsta kritika, nuolat pasikartojantys riksmi, grasinimai, viešas žeminimas, ar pan.), turi teisę pranešti „Integre Trans“ įmonių direktoriui tiesiogiai (raštu) arba pranešti el. paštu: pranesk@integretrans.lt.
- 6.2. Skundas turi atitikti šiuos bendruosius reikalavimus:
 - Turi aiškiai matytis teikiančio Darbuotojo vardas ir pavardė, kontaktiniai duomenys,
 - Skundas turi būti įskaitomas, pagrįstas įrodymais,
 - Skunde turi būti nurodytas asmuo, kurio veiksmai yra skundžiami, konkretus skundžiamas veiksmas,
 - Skunde turi būti suformuluotos aplinkybės, kuriomis darbuotojas grindžia savo reikalavimą ir įrodymą,

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, non-discrimination, violence and harassment prevention 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. Complaints are submitted and treated following description of the “Information on violations procedure” in Integre Trans companies. 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, violence (in its various forms, such as unfounded criticism, repeated screams, threats, public humiliation, etc.), 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. Complaints shall be drawn up according to the general requirements:
 - The name and contact details of the providing employee must be clearly visible;
 - The complaint must be legible, based on evidence;
 - The complaint must identify the person whose conduct is being complained of, the specific act complained of;
 - The complaint must set out the circumstances on which the employee bases his claim and the evidence

LYGIŲ GALIMYBIŲ, NEDISKRIMINAVIMO, SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA / EQUAL OPPORTUNITY, NON-DISCRIMINATION, VIOLENCE AND HARASSMENT PREVENTION POLICY

- Jei skundas teikiamas raštu tiesiogiai direktoriui, skundas turi būti Darbuotojo pasirašytas. Anoniminiai skundai nenagrinėjami.

6.3. Skundą galima pateikti per 10 darbo dienų nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo. Skundas, pateiktas praėjus šiam terminui, nenagrinėjamas.

6.4. Skundus dėl lygių galimybių pažeidimo, diskriminacijos, smurto ir priekabiavimo tiria „Integre Trans“ įmonių direktorius ir jo tam tyrimui paskirti atsakingi asmenys. Skundai nagrinėjami remiantis betarpiškumo, operatyvumo, pagalbos nukentėjusiajam, objektyvumo ir nešališkumo, nekaltumo principais.

6.5. Skundo nagrinėjimo ir tyrimo metu yra užtikrinamas skundą pateikusių Darbuotojų privatumas ir konfidencialumas, garantuojama apsauga nuo persekiojimo ir priešiško elgesio, esant poreikiui, paprašius suteikiama pagalba (naudotis specialistų paslaugomis, atostogų suteikimas, darbuotojo perkėlimas į kitą darbo vietą ir kt.).

6.6. Direktorius ir atsakingi Personalo padalinio darbuotojai ne vėliau kaip per 10 darbo dienų nuo skundo gavimo dienos gali priimti sprendimą atsisakyti nagrinėti skundą, apie tai informuodamas pareiškėją, jeigu:

- 6.6.1. neįmanoma pradėti tyrimo dėl duomenų trūkumo arba jeigu skundo tekstas neįskaitomas, o pareiškėjas direktoriaus prašymu per nustatytą terminą jų nepateikia ar nepatikslinka;
- 6.6.2. skundas pateiktas praėjus šios Politikos 6.5. punkte nustatytam terminui;
- 6.6.3. skundas tuo pačiu klausimu buvo išnagrinėtas, yra nagrinėjamas arba pagal įstatymus turi būti nagrinėjamas teisme;

- If the complaint is made in writing directly to the Director, the complaint must be signed by the employee.

Anonymous complaints shall not be handled.

6.3. A complaint may be lodged within 10 working days 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.

6.4. Complaints of infringement of equal opportunities, discrimination, violence and harassment shall be investigated by the director of the Integre Trans companies and by the appointed responsible persons. Complaints shall be handled in a way that assists the victim and his/her innocence, immediately, efficiently, objectively and impartially.

6.5. 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. In case of need, assistance is provided upon request (using the services of specialists, granting leave, transferring the employee to another workplace, etc.).

6.6. Within 10 business days of receipt of the complaint, the Director and the responsible employees from HR department shall take a decision to reject the complaint and shall inform the applicant thereof if:

- 6.6.1. 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 director's request within the prescribed time limit;
- 6.6.2. The complaint was lodged after the time limit prescribed in clause 6.5 of this Policy;
- 6.6.3. A complaint on the same matter has already been examined, is pending or is subject to judicial review in accordance with the law;

LYGIŲ GALIMYBIŲ, NEDISKRIMINAVIMO, SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA / EQUAL OPPORTUNITY, NON-DISCRIMINATION, VIOLENCE AND HARASSMENT PREVENTION POLICY

- 6.6.4. dėl skundo dalyko yra priimtas procesinis sprendimas pradėti ikiteisminį tyrimą;
- 6.6.5. pakartotinai pateiktas skundas tuo pačiu klausimu jau buvo išnagrinėtas, išskyrus atvejus, kai nurodoma naujų aplinkybių ar pateikiama naujų faktų.
- 6.7. Skundas turi būti ištirtas ir pareiškėjui atsakyta per 1 mėnesį 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 2 mėnesių apie tai raštu informuojant pareiškėją.
- 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: išpėjimas arba darbo sutarties nutraukimas.
- 6.9. Baigus tirti skundą, Direktorius ir/arba atsakingi Personalo padalinio darbuotojai 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.
- 6.10. Tyrimo akte rekomenduojama:
- 6.6.4. The subject-matter of the complaint has been the subject of a procedural decision to initiate a pre-trial investigation;
- 6.6.5. A re-submitted complaint on the same subject has already been examined, unless new circumstances or new facts are presented.
- 6.7. The complaint must be examined and a response to the applicant must be given within 1 month 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 extended to 2 months by giving written notice to the applicant.
- 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 or termination of employment contract.
- 6.9. At the end of the examination of the complaint, the Director and/or the responsible employees from HR department 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.
- 6.10. The examination report may state the following recommendations:

LYGIŲ GALIMYBIŲ, NEDISKRIMAVIMO, SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA / EQUAL OPPORTUNITY, NON-DISCRIMINATION, VIOLENCE AND HARASSMENT PREVENTION POLICY

- 6.10.1. perduoti tyrimo medžiagą ikiteisminio tyrimo įstaigai ar prokurorui, jeigu nustatomi galimi nusikalstamos veikos požymiai, arba inicijuoti darbo pareigų pažeidimo tyrimą;
- 6.10.2 kreiptis į atitinkamą darbuotoją ir/arba jo vadovą ir nurodyti nutraukti lygias galimybes pažeidžiančius veiksmus (neveikimą) ir/arba diskriminaciją, smurtą, priekabiavimą;
- 6.10.3. pripažinti skundą nepagrįstu, jeigu nepasitvirtino jame nurodyti pažeidimai.
- 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, , psichologinio smurto, 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, nediskriminavimo, smurto ir priekabiavimo prevencijos 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.

- 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;
- 6.10.2. Contact the respective employee and/or his/her manager and to order to terminate the actions (failure to act), discrimination that violate equal opportunities, violence or harassment;
- 6.10.3. To declare the complaint unfounded if the infringements to which it refers have not been proved.
- 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, psychological violence, the employee states 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. FINAL PROVISIONS

- 7.1. Any issues not covered by this Policy shall be addressed in accordance with the national legal acts.
- 7.2. The Equal Opportunity, Non-Discrimination, Violence and Harassment Prevention 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

LYGIŲ GALIMYBIŲ, NEDISKRIMAVIMO, SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA / EQUAL OPPORTUNITY, NON-DISCRIMINATION, VIOLENCE AND HARASSMENT PREVENTION POLICY

7.4. „Integre Trans“ įmonių Darbuotojams, pažeidusiems šios Politikos nuostatas, taikoma įstatymų nustatyta atsakomybė.

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.