

LYGIŲ GALIMYBIŲ, NEDISKRIMINAVIMO, SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

EQUAL OPPORTUNITY, NON-DISCRIMINATION, VIOLENCE AND HARASSMENT PREVENTION POLICY

<p>Tikslas / The aim</p>	<p>Lygių galimybių, nediskriminavimo, smurto ir priekabiavimo prevencijos politika (toliau – Politika) - dokumentas, „Integre Trans“ įmonių grupėje (UAB „Integre Trans“, Integre Trans GmbH, Integre Trans France S.A.R.L., Integre Logistics S.A.R.L. ir Integre Trans Poland Sp. z.o.o., toliau – Integre Trans įmonės) reglamentuojantis nediskriminavimo skatinimą, lygių galimybių ir lyčių lygybės principų taikymą, diskriminacijos, smurto ir priekabiavimo prevenciją ir jų įgyvendinimo bei vykdymo priežiūros priemones.</p>	<p>Equal Opportunities, Non-Discrimination, Violence and Harassment Policy (hereinafter referred to as the Policy) a document regulating the protection of non-discrimination, the application of the principles of equal opportunities and gender equality, the prevention of discrimination, violence and harassment, and the measures for their implementation and enforcement within the Integre Trans group of companies (Integre Trans UAB, Integre Trans GmbH, Integre France S.A.R.L., Integre Logistics S.A.R.L. and Integre Trans Poland Sp. z.o.o., hereinafter - Integre Trans companies).</p>
<p>Taikymo sritis / Scope of this document</p>	<p>Politika taikoma Integre Trans įmonių darbuotojams, taip pat asmenims, siekiantiems įsidarbinti Integre Trans įmonėse.</p> <p>Politika taikoma saugomų diskriminacijos pagrindų (lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, sveikatos būklės, santuokinės ir šeiminės padėties, narystės politinėje partijoje, profesinėje sąjungoje ar asociacijoje, religijos, ketinimo turėti vaiką, taip pat dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, kitų teisės aktuose nustatytų pagrindų) atžvilgiu.</p> <p>Politika netaikoma šeimos ir privataus gyvenimo srityse, taip pat visais kitais atvejais, kurie nėra susiję su Integre Trans įmonių vykdoma veikla.</p>	<p>The policy is applicable to employees of Integre Trans companies, as well as to persons seeking employment with Integre Trans companies.</p> <p>The policy is applied in relation to protected grounds of discrimination (sex, race, nationality, citizenship, language, origin, social status, religion, belief or opinion, age, sexual orientation, disability, ethnicity, health, marital and family status, membership of a political party, trade union, or association, religion, intent to have a child, and on grounds unrelated to the employee's character, and any other grounds provided for by law).</p> <p>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.</p>
<p>Įgyvendinimas / Implementation</p>	<p>Ši Politika peržiūrima ir atnaujinama 1 kartą į metus arba pagal poreikį.</p>	<p>This Policy is reviewed and updated once a year or as needed.</p>

I. SPECIALIOSIOS SĄVOKOS / DEFINITIONS

Diskriminacija / Discrimination	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.	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.
Netiesioginė diskriminacija / Indirect discrimination	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 šį veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.	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.
Tiesioginė diskriminacija / Direct discrimination	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.	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.
Nurodymas diskriminuoti / Instruction to discriminate	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).	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).
Lygios galimybės / Equal opportunities	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.	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.
Priekabiavimas / Harassment	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.	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.

Seksualinis priekabiavimas / Sexual harassment	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 fiziniiais veiksmais.	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.
Socialinė padėtis / Social situation	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.	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.
Smurtas / Violence	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.	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.

II. INTEGRÉ TRANS ĮMONIŲ PAREIGOS ĮGYVENDINANT LYGIAS GALIMYBES, SMURTO IR PRIEKABIIVIMO PREVENCIJĄ DARBO APLINKOJE

- 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.
- Integre Trans įmonės įsipareigoja sukurti tokią aplinką, kurioje būtų pripažįstami ir vertinami visų jos darbuotojų individualūs skirtumai, nepaisant jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, etninės priklausomybės, santuokinės ir šeiminės padėties, narystės politinėje partijoje, profesinėje sąjungoje ar asociacijoje, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, ketinimo turėti vaiką (vaikų), įvaikį (įvaikių), globotinių (globotinių), rūpintinį (rūpintinių), dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, 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.
- Integre Trans kuria tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešišky, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiniama į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir

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

- 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.
- Integre Trans is committed to creating an environment that recognises and values the individual differences of all its employees, regardless of their gender, race, nationality, citizenship, language, origin, social status, age, sexual orientation, disability, health status, ethnicity, marital and family status, membership of a political party, trade union or association, religion, belief or opinion, intent to have child(ren), adopted child(ren), foster child(ren), ward(s), or guardian(s), or circumstances unrelated to the staff member's professional qualities, and their contribution.
- 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.
- 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 unarmed and powerless situation. Integre Trans undertakes to

bejėgę padėti. 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.

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.

6. Integre Trans įmonės įgyvendindamos savo pareigas lygių galimybių srityje, privalo vadovautis šiais principais:

6.1. priimant į darbą ar perkeltiant į kitas ar aukštesnes pareigas, 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;

6.2. sudaryti vienodas darbo sąlygas, galimybes tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, taip pat teikti vienodas lengvatas;

6.3. naudoti vienodus darbo vertinimo kriterijus ir vienodus atleidimo iš darbo kriterijus;

6.4. už tokį patį ar vienodas vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį, sudarant darbo apmokėjimo sistemą taikyti nediskriminacinius kriterijus;

6.5. imtis prevencinių priemonių, kad darbuotojai darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, smurto bei nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti, taip pat kad darbuotojai nebūtų persekiojami ir būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateikia skundą dėl diskriminacijos, ar dalyvauja byloje dėl diskriminacijos ar yra pranešę apie diskriminaciją;

6.6. imtis tinkamų priemonių, kad neįgaliems darbuotojams būtų sudarytos tinkamos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą darbo sąlygų sudarymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos;

6.7. imtis priemonių, kad darbuotojas darbo vietoje nebūtų diskriminuojamas dėl tėvystės atostogų, atostogų vaikui prižiūrėti, nemokamų atostogų, skirtų sergančiam šeimos nariui ar kartu su darbuotoju gyvenančiam asmeniui slaugyti (prižiūrėti), suteikimo ir lankstaus darbo grafiko nustatymo;

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

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.

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

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

6.1. to apply the same objective selection criteria and conditions of assessment, adapted to the post in question, when recruiting or reassigning to other or higher posts, unless the nature of the professional activities in question, or the conditions in which they are carried out, renders a particular human characteristic an essential and decisive occupational requirement, and that objective is legitimate and the requirement is proportionate;

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;

6.3. to use the same work evaluation criteria and the same criteria for dismissal;

6.4. equal pay for the same work or work of equal value, and non-discriminatory criteria in the design of pay systems;

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;

6.6. to take appropriate measures to provide employees with disabilities with proper conditions to employment, pursue careers or get training, including appropriate working conditions, provided that such measures do not impose a disproportionate burden on the employer's obligations;

6.7. take action to ensure that workers are not discriminated against in the workplace with regard to the granting of parental/maternity leave, unpaid leave to care for a sick family member or a person living with the worker, and the provision of flexible working arrangements;

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

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 darbuotojo mokymą, kvalifikacijos tobulinimą, profesinį tobulėjimą ir karjerą.
8. Integre Trans įmonės skatina visų darbuotojų motyvaciją ir gebėjimus dalyvauti priimant sprendimus, kuriant karjerai palankią aplinką, palaiko ryšį su į vaiko priežiūros atostogas išėjusiais darbuotojais (Keeping in Touch).
9. Integre Trans įmonėse lygybės ir nediskriminavimo idėjas bei vertybes skleisti padeda ir jų puoselėjimą skatina Lygių galimybių koordinatorius.
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 ensure his/her training, qualification improvement, professional development and career.
8. 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).
9. The Equal Opportunities Coordinator supports and promotes the ideas and values of equality and non-discrimination in Integre Trans companies.

III. DARBUOTOJŲ PAREIGOS ĮGYVENDINANT LYGIAS GALIMYBES, NEDISKRIMINAVIMO, SMURTO IR PRIEKABIIVIMO PREVENCIJĄ DARBO APLINKOJE

10. Darbuotojai, įgyvendindami asmenų lygiateisiškumo, lygių galimybių, nediskriminavimo, smurto ir priekabiavimo prevencijos principus, privalo:
- 10.1. nediskriminuoti, nepriekabiauti, 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 ar kitais pagrindais, o šie neturi jų persekioti ar imtis kitų poveikio priemonių prieš tokius darbuotojus, kurie pateikia nepagrįstus įtarimus;
- 10.2. 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 nenaudoti psichologinio smurto;
- 10.3. nevaržyti vieni kitų teisių, neteikti privilegijų dėl lyties, kilmės, kalbos, socialinės padėties, religijos, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų;
- 10.4. kurti darbingą, pagarbią, pasitikėjimo vienas kitu grįstą atmosferą Integre Trans įmonėse bei laikytis įmonės vertybių;
- 10.5. su visais darbuotojais elgtis pagarbiai ir teisingai;
- 10.6. vienodai vertinti ir elgtis su Integre Trans įmonėmis susijusiais trečiaisiais asmenimis (klientai ir kiti su darbo veikla Integre Trans įmonėse susiję asmenys);

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

10. In the implementation of the principles of equal treatment, equal opportunities, non-discrimination, violence and harassment prevention, employees shall:
- 10.1. 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, other grounds, and the latter shall not persecute or take other sanctions against such employees making unsubstantiated allegations;
- 10.2. 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;
- 10.3. not restrict each other's rights or grant privileges on grounds of sex, origin, language, social status, religion, age, belief or opinion;
- 10.4. create a productive, respectful atmosphere based on trust in each other in Integre Trans companies and adhere to the Company's values;
- 10.5. treat all employees in a respectful and fair manner;
- 10.6. 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);

10.7.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

11. Lygių galimybių pažeidimu laikomas šioje Politikoje nustatytų pareigų nevykdymas ar netinkamas jų vykdymas ir draudimų nesilaikymas.
12. 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, NEDISKRIMINAVIMO, SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS UŽTIKRINIMO PRIEŽIŪRA

13. Politikos vykdymo priežiūrą atlieka ir atsako už Politikoje nustatytų tikslų pasiekimą Integre Trans įmonių direktorius arba jo įgaliotas asmuo. Įgyvendindamas šią funkciją Integre Trans įmonių direktorius arba įgaliotas asmuo:
 - 13.1. Vadovaudamasis teisėtumo, nešališkumo ir teisingumo principais, atlieka tyrimus, rengia darbuotojų apklausas apie darbuotojų poreikius, savijautą, mikroklimatą Integre Trans įmonėse.
 - 13.2. Teikia konsultacijas arba konsultuojasi su kitais Integre Trans įmonių darbuotojais dėl paklausimų lygių galimybių, nediskriminavimo, smurto ir priekabiavimo prevencijos užtikrinimo klausimais, organizuoja mokymus;
 - 13.3. Teikia siūlymus dėl politikos nuostatų įgyvendinimo Integre Trans įmonių priimamuose dokumentuose, prevencinės ir švietėjiškos veiklos, lygių galimybių užtikrinimo sklaidos.

VI. SKUNDAI IR JŲ TYRIMAS

14. Integre Trans įmonės sudaro sąlygas darbuotojams ir asmenims, siekiantiems įsidarbinti Integre Trans įmonėse, teikti įmonėms informaciją apie diskriminaciją, nurodymą diskriminuoti, priekabiavimą arba seksualinį priekabiavimą, smurtą (įvairiomis jo formomis, kaip nepagrįsta kritika, nuolat pasikartojantys riksmas, grasinimai, viešas žeminimas, ar pan.).
15. Minėta informacija gali būti teikiama Integre Trans įmonėse veikiančiu vidiniu informacijos apie pažeidimus teikimo kanalu, t. y.:
 - 15.1. tiesiogiai (raštu) Integre Trans įmonių direktoriui adresu: Sporto g. 18, Vilnius, Lietuva;
 - 15.2. el. paštu: pranesk@integretrans.lt

10.7.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

11. A failure to perform or improper performance of the obligations and prohibitions laid down in this Policy shall constitute a violation of equal opportunities.
12. 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

13. 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:
 - 13.1. 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.
 - 13.2. 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;
 - 13.3. 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

14. Integre Trans companies shall allow employees and persons seeking employment with Integre Trans companies to provide information to the company about discrimination, harassment or sexual harassment, violence (in its various forms, such as unjustified criticism, repeated shouting, threats, public humiliation, etc.).
15. The above information can be provided through Integre Trans' internal whistleblowing channel, i.e.:
 - 15.1. directly to the Head of Integre Trans companies at the following address: Sporto str. 18, Vilnius, Lithuania;
 - 15.2. by sending to email at pranesk@integretrans.lt

15.3. užpildant internetinę anketą, skelbiamą Integre Trans įmonių interneto svetainėje <https://integretrans.com/lt/uzpildykite-pazeidimo-forma/>

16. Informacija apie Politikoje nurodytus pažeidimus teikiama, priimama, vertinama ir sprendimai dėl jos priimami vadovaujantis Integre Trans įmonėse patvirtinta Informacijos apie pažeidimus teikimo tvarka.

VII. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

17. Visi klausimai, kurie nėra aptarti Politikoje, yra sprendžiami vadovaujantis nacionaliniais teisės aktais.
18. Politikoje išdėstyti principai taikomi visiems darbo santykių aspektams, įskaitant įdarbinimą, darbo sąlygas, darbo sutarties nutraukimą, skatinimą, kompensacijas, drausminimą ir kt.
19. Integre Trans įmonių darbuotojams, pažeidusiems šios Politikos nuostatas, taikoma įstatymų nustatyta atsakomybė.

VIII. Klausimai

20. Jei susidūrėte arba turite abejonių dėl šio dokumento, abejojate, kaip elgtis tam tikroje situacijoje, ar turite nusiskundimų, susijusių su šio Kodekso vykdymu, patartina kreiptis į savo kontaktinį asmenį arba elektroniniu adresu: info@integre.lt

15.3. by filling out the online form published on Integre Trans companies website: <https://integretrans.com/report-of-wrongdoing/>

16. Information on breaches referred to in the Policy shall be submitted, received, evaluated and acted upon in accordance with the Procedure on the Reporting of Information on Breaches in Integre Trans companies.

VII. FINAL PROVISIONS

17. Any issues not covered by this Policy shall be addressed in accordance with the national legal acts.
18. 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.
19. Employees of Integre Trans companies who have violated the provisions of this Policy shall be subject to statutory liability.

VIII. Questions

20. If you have any questions regarding this document, doubts about how to act in a specific situation, or have complaints related to the implementation of this Code, make sure to speak to your contact person or send an e-mail to: info@integre.lt