

LYGIŲ GALIMYBIŲ, NEDISKRIMINAVIMO, SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

ПОЛИТИКА РАВНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ, НЕДИСКРИМИНАЦИИ, ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ НАСИЛИЯ И ПРЕСЛЕДОВАНИЯ

<p>Tikslas / Цель</p>	<p>Lygių galimybių, nediskriminavimo, smurto ir priekabiavimo prevencijos politika (toliau – Politika) - dokumentas, „Integre Trans“ įmonių grupėje (UAB „Integre Trans“, Integre Trans GmbH, Integre Trance 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 priemonės.</p>	<p>Политика Равных Возможностей, Недискриминации, Предотвращения Насилия И Преследования (далее в тексте – Политика) - документ, в группе компаний «Integre Trans» (ЗАО «Integre Trans», «Integre Trans» GmbH, «Integre France» S.A.R.L., «Integre Logistics» S.A.R.L. и «Integre Trans Poland» Sp. z.o.o., далее в тексте – предприятия «Integre Trans»), регулирующие продвижение недискриминации, применение принципов равных возможностей и гендерного равенства, предотвращение дискриминации, насилия и притеснений, а также меры по контролю за их выполнением и исполнением.</p>
<p>Taikymo sritis / Область применения</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>Politika rasprostranjas na sotrudnikov Integre Trans, a takze na lic, ištucich rabotu v Integre Trans.</p> <p>Politika primenjas k zacticennym priznakam diskriminacii (pol, rasa, nacionalnosc, grahdanstvo, jazyk, proischozdenie, socialnoscij status, vera, ubezdjenja ili mnjenja, vozrast, seksualnoscija oriantacija, invalidnosc, etnicnoscija prinaadleznoct, sostojanie zdorovja, seimenoje i seimenoje polozenie, clenstvo v obščestvennoje organizacii). političeskaja partija, profesionalnoe clenstvo v sojuze ili objedinenii, religija, namerenie imetj rebenka, a takze v silu obstojaatelstv, ne svjazannyc s profesionalnycimi charakteristikami rabotnikov, inyc osnovanij, ustanovlennyc pravovycimi aktami).</p> <p>Politika ne rasprostranjas na sfery seimenoje i častnoj žizni, a takze vo vscyx drugyx slučajax, ne svjazannyc s dejatelnoscju, osuščestvlemoj Integre Trans.</p>
<p>Įgyvendinimas / Реализация</p>	<p>Ši Politika peržiūrima ir atnaujinama 1 kartą į metus arba pagal poreikį.</p>	<p>Данный Политика подлежит пересмотру и актуализации 1 раз в год либо по потребности.</p>

I. SPECIALIOSIOS SAŲOKOS / СПЕЦИАЛЬНЫЕ ТЕРМИНЫ

<p>Diskriminacija / Дискриминация</p>	<p>Tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės,</p>	<p>Označует prjamu i kosvennuju diskriminaciu, prasledovanie (harassment), pobuždjenje k diskriminacii po priznaku</p>
--	--	--

	socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu.	poła, rasų, nacionalumo, kalbos, kilmės, socialinio padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu.
Netiesioginė diskriminacija / Косвенная дискриминация	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.	Означает любое действие или бездействие, правовую норму или критерий оценки, внешне нейтральное условие или практику, которые формально являются одинаковыми, но которые при реализации или применении приводят или могут привести к фактическому ограничению осуществления прав или к предоставлению привилегий, льгот или преимуществ по признаку пола, расы, национальности, языка, происхождения, социального положения, веры, убеждений или взглядов, возраста, сексуальной ориентации, инвалидности, этнического происхождения, религии, за исключением случаев, когда такое действие или бездействие, правовая норма или критерий оценки, условие или практика оправданы законной целью, а средства достижения этой цели являются надлежащими и необходимыми.
Tiesioginė diskriminacija / Прямая дискриминация	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.	Означает такое обращение с лицом, когда на основании пола, расы, национальности, языка, происхождения, социального положения, веры, убеждений или взглядов, возраста, сексуальной ориентации, инвалидности, этнического происхождения, религии оно ставится в менее благоприятные условия, чем другое лицо в подобных обстоятельствах в прошлом, настоящем или будущем, за исключением предусмотренных законодательством случаев.
Nurodymas diskriminuoti / Побуждение к дискриминации	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).	Означает дачу работнику указания обращаться с другим работником или кандидатом на рабочее место менее благоприятно по признаку его пола, расы, национальности, языка, происхождения, социального положения, возраста, сексуальной ориентации, инвалидности, этнического происхождения, членства в политической партии или ассоциации, религии, веры, убеждений или взглядов либо намерения завести ребенка (детей).
Lygios galimybės / Равные возможности	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,	Означают реализацию прав человека, закрепленных в международных документах и в национальных законах о гражданских правах и правах человека, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, социального положения, веры, убеждений или взглядов, возраста,

	etninės priklausomybės, religijos.	сексуальной ориентации, инвалидности, этнической принадлежности, религии.
Priekabiavimas / Преследование (харассмент)	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.	Означает нежелательное поведение, состоящее из попыток оскорбить или унижить человеческое достоинство и создать запугивающую, враждебную, унижающую или оскорбительную атмосферу по признаку пола, расы, национальности, языка, происхождения, социального положения, веры, убеждений или взглядов, возраста, сексуальной ориентации, инвалидности, этнического происхождения, религии.
Seksualinis priekabiavimas / Сексуальное домогательство	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.	Означает нежелательное оскорбительное поведение сексуального характера, направленное на конкретное лицо. Целью или результатом такого поведения является унижение человеческого достоинства, в частности, путем создания запугивающей, враждебной, унижающей или оскорбительной обстановки. Сексуальное домогательство может принимать форму устных, письменных или физических действий.
Socialinė padėtis / Социальное положение	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.	это образование, квалификация или подготовка и обучение физического лица в высших учебных заведениях, его имущественное положение, доход, потребность в установленной законодательством государственной поддержке и (или) другие факторы, связанные с финансовым (экономическим) положением человека.
Smurtas / Насилие	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.	это когда действие или бездействие лица (лиц) причиняет умышленный физический, психический, сексуальный, экономический или связанный с работой физический или психический вред другому лицу (лицам), что приводит или может привести к нематериальному или материальному ущербу для работника.

II. INTEGRĖ TRANS ĮMONIŲ PAREIGOS ĮGYVENDINANT LYGIAS GALIMYBES, SMURTO IR PRIEKABIAVIMO 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.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДПРИЯТИЙ «INTEGRE TRANS» ПО РЕАЛИЗАЦИИ РАВНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ И ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ НАСИЛИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

- Предприятия «Integre Trans» не терпят никаких форм дискриминации, насилия или преследования и обязуются обеспечивать защиту достоинства, прав, частной жизни и психологической безопасности Работников, предоставлять здоровое рабочее место без проявлений дискриминации, насилия и преследования и внедрять принципы гендерного равенства и недискриминации по другим признакам.

2. 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), globotinį (globotinių), rūpintinį (rūpintinių), dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, ir jų indėlis.
 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.
 4. Integre Trans kuria tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešišky, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsinamasi 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 bejėgę padėtį. Integre Trans įsipareigoja 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
2. Предприятия «Integre Trans» обязуются создать такую среду, в которой признаются и ценятся индивидуальные различия всех работников, независимо от их пола, расы, национальности, гражданства, языка, происхождения, социального статуса, возраста, сексуальной ориентации, инвалидности, состояния здоровья, этнической принадлежности, брачного или семейного положения, членства в политической партии, профсоюзе или ассоциации, религии, вероисповедания, убеждений или взглядов, намерения завести ребенка (детей), усыновить ребенка (детей), взять под опеку ребенка (детей), подопечного (подопечных), а также обстоятельств, не связанных с профессиональными качествами работника и его вкладом.
 3. Каждый Работник имеет право работать в среде, которая способствует уважению достоинства каждого человека, чтобы каждый Работник чувствовал уважение и мог полностью использовать свои способности.
 4. «Integre Trans» создает такую рабочую среду, в которой Работник или группа Работников не подвергаются враждебному, неэтичному, унижающему, агрессивному, враждебному, оскорбительному поведению, угрожающему чести и достоинству отдельного Работника или группы Работников, физической или психологической неприкосновенности человека, либо направленному на запугивание, унижение Работника или группы Работников, стремление поставить его/их в безоружное и бессильное положение. «Integre Trans» обязуется принимать все необходимые меры для предотвращения дискриминации, насилия и преследования на рабочем месте, оказывать помощь лицам, подвергающимся дискриминации, насилию и преследованию на рабочем месте, и принимать меры по их устранению и/или контролю за ними.
 5. Компании «Integre Trans» гарантируют, что сотрудники проходят обучение по вопросам выявления насилия и преследования на рабочем месте, рисков, превентивных мер, а также прав и обязанностей сотрудников в отношении насилия и преследования.
 6. Предприятия «Integre Trans» реализуют свои обязанности в области равных возможностей в соответствии со следующими принципами:
 - 6.1. при приеме на работу или переводе на другую или более высокую должность применять одинаковые объективные критерии отбора и условия оценки, адаптированные к конкретной должности, за исключением случаев, когда в силу характера конкретной профессиональной

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 vienodos 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.
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,

deятельности или условий, в которых она осуществляется, та или иная человеческая характеристика является существенным и решающим профессиональным требованием, а эта цель является законной и требование – соразмерным;;

- 6.2. создавать равные условия труда, возможности для повышения квалификации, профессионального развития, переподготовки, приобретения практического опыта работы, а также предоставлять равные льготы;
 - 6.3. использовать одинаковые критерии оценки работы и одинаковые критерии увольнения;
 - 6.4. выплачивать одинаковую заработную плату за такой же или равноценный труд, а при разработке системы оплаты труда применять недискриминационные критерии;
 - 6.5. принимать превентивные меры, чтобы работники на рабочем месте не подвергались преследованию (харассменту), сексуальным домогательствам, насилию или побуждению к дискриминации, а также чтобы работники не подвергались преследованиям и были защищены от враждебного поведения или негативных последствий в случае подачи ими жалобы на дискриминацию, участия в деле о дискриминации или подачи сообщения о дискриминации;
 - 6.6. принимать соответствующие меры для обеспечения работникам с инвалидностью надлежащих условий для трудоустройства, работы, построения карьеры или получения образования, включая надлежащее создание условий труда, если такие меры не налагают непропорционального бремени на обязанности работодателя;
 - 6.7. принимать меры, чтобы работники на рабочем месте не подвергались дискриминации в связи с предоставлением отпуска по отцовству, отпуска по уходу за ребенком, неоплачиваемого отпуска по уходу за больным членом семьи или совместно проживающим лицом и гибкого графика работы;
 - 6.8. разрабатывать, утверждать и осуществлять меры по обеспечению равных возможностей, недискриминации и предотвращению насилия и преследования.
7. На предприятиях «Integre Trans» запрещается создавать для Работников, заключивших срочный трудовой договор, менее благоприятные условия, включая оплату труда, чем для Работников, заключивших бессрочный трудовой договор и выполняющих ту же или аналогичную по квалификации или способностям трудовую функцию. При определении условий и оплаты труда, условий повышения квалификации или стимулирования работодателю запрещается учитывать различия в продолжительности трудовых отношений Работников со срочным и бессрочным трудовым договором. Наличие у Работника срочного трудового договора не освобождает работодателя от обязанности обеспечить его

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.

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

obučenje, povyšenie kvalifikacii, profesionalnyy rost i kar'yeru.

8. Предприятия «Integre Trans» поощряют мотивацию и способности всех работников с целью их участия в принятии решений, создании благоприятной среды для карьерного роста, а также поддерживают связь с работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком (Keeping in Touch).
9. На предприятиях «Integre Trans» за распространение и развитие идей и ценностей равенства и отказа от дискриминации отвечает Координатор равных возможностей.

III. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ ПО РЕАЛИЗАЦИИ РАВНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ, НЕДИСКРИМИНАЦИИ И ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ НАСИЛИЯ И ПРЕСЛЕДОВАНИЯ НА РАБОТЕ

10. При реализации принципов равноправия, равных возможностей и недискриминации, предотвращения насилия и преследования. Работники обязаны:
 - 10.1. не дискриминировать, не преследовать, не нарушать права и достоинство человека, не издеваться и не запугивать других Работников по признаку их пола, расы, национальности, гражданства, языка, происхождения, социального положения, веры, убеждений или взглядов, возраста, сексуальной ориентации, инвалидности, этнического происхождения, гражданства, религии, состояния здоровья, семейного положения, намерения иметь ребенка (детей), членству в политической партии, профсоюзе или ассоциации;
 - 10.2. Не угрожать, не обесценивать достижения, не порочить, не игнорировать, не манипулировать, не критиковать личные или профессиональные качества другого человека, не оскорблять, не общаться на повышенных тонах, контролировать эмоции, не унижать публично или в целом и не применять психологическое насилие в иной форме;
 - 10.3. взаимно не ограничивать права и не предоставлять привилегий по признаку пола, происхождения, языка, социального положения, религии, возраста, убеждений или взглядов;
 - 10.4. создавать на предприятиях «Integre Trans» продуктивную, уважительную атмосферу, основанную на доверии друг к другу, и придерживаться корпоративных ценностей;
 - 10.5. относиться ко всем Работникам уважительно и справедливо;
 - 10.6. обеспечивать одинаковую оценку и отношение к третьим лицам, связанным с предприятиями

(klientai ir kiti su darbo veikla Integre Trans įmonėse susiję asmenys);

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.

«Integre Trans» (klientais ir другими лицами, связанными с трудовой деятельностью на предприятиях «Integre Trans»);

10.7. информировать директора предприятий «Integre Trans» о случаях дискриминации, преследования (харассмента), сексуальных домогательств, насилия, в которые вовлечены Работники, клиенты и другие лица, связанные с трудовой деятельностью на предприятиях «Integre Trans».

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;

IV. НАРУШЕНИЕ РАВНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ

11. Нарушением равных возможностей считается невыполнение или ненадлежащее выполнение обязанностей и запретов, изложенных в настоящей Политике.
12. В объявлениях о приеме на работу запрещается указывать требования, отдающие предпочтение по признаку пола, расы, национальности, языка, происхождения, социального положения, веры, убеждений или взглядов, возраста, сексуальной ориентации, инвалидности, этнического происхождения, религии, за исключением случаев, когда в силу характера конкретной профессиональной деятельности или условий, в которых она осуществляется, та или иная человеческая характеристика является существенным и решающим профессиональным требованием, а эта цель является законной и требование – соразмерным.

V. НАДЗОР ЗА ОБЕСПЕЧЕНИЕМ РАВНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ, НЕДИСКРИМИНАЦИИ, ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ НАСИЛИЯ И ПРЕСЛЕДОВАНИЯ

13. Надзор за реализацией настоящей Политики осуществляет директор предприятий «Integre Trans» или его уполномоченный представитель. Он же несет ответственность за достижение целей, изложенных в настоящей Политике. При выполнении этой функции директор предприятий «Integre Trans» или его уполномоченный представитель должен:
 - 13.1. руководствуясь принципами законности, беспристрастности и справедливости, проводить исследования и организовывать опросы Работников об их потребностях, благополучии, микроклимате на предприятиях «Integre Trans».
 - 13.2. консультировать или консультироваться с другими Работниками предприятий «Integre Trans» по вопросам обеспечения равных возможностей, недискриминации, предотвращения насилия и преследования и организовывать соответствующее обучение;

13.3. Teikia siūlymus dėl politikos nuostatų įgyvendinimo Integre Trans įmonių priimamuose dokumentuose, prevencinės ir švietėjiškos veiklos, lygių galimybių užtikrinimo sklaidos.

13.3. вносить предложения по внедрению положений настоящей Политики в документы предприятий «Integre Trans», а также по проведению профилактических и образовательных мероприятий, обеспечению распространения равных возможностей.

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 rikšmai, 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;

15.2. 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

VI. ЖАЛОБЫ И ИХ РАССМОТРЕНИЕ

14. Предприятия «Integre Trans» создают для работников и лиц, стремящихся трудоустроиться на предприятиях «Integre Trans», условия для предоставления предприятиям информации о дискриминации, побуждениях к дискриминации, преследовании (харрасменте) или сексуальных домогательствах, насилии (в различных его проявлениях, таких как необоснованная критика, постоянно повторяющиеся крики, угрозы, публичное унижение или т. п.).

15. Указанная информация может быть передана по внутреннему каналу передачи информации о нарушениях, внедренному на предприятиях «Integre Trans», т. е.:

15.1. напрямую (в письменном виде) директору предприятий «Integre Trans» по адресу: ул. Спорто, д. 18, Вильнюс, Литва;

15.2. по эл. почте: pranesk@integretrans.lt;

15.3. путем заполнения анкеты на сайте предприятий «Integre Trans» <https://integretrans.com/lt/uzpildykite-pazeidimo-forma/>.

16. Прием и оценка информации о нарушениях, указанных в Политике, а также вынесение решений в связи с этими сообщениями осуществляются в соответствии с Порядком подачи информации о нарушениях, утвержденным на предприятиях «Integre Trans».

VII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

17. Любые вопросы, не оговоренные в настоящей Политике, решаются в соответствии с национальными правовыми актами.

18. Принципы, изложенные в настоящей Политике, распространяются на все аспекты трудовой деятельности, включая прием на работу, условия труда, расторжение трудовых договоров, поощрения, компенсации, дисциплинарные взыскания и т. д.

19. Работники предприятий «Integre Trans» в случае нарушения ими положений настоящей Политики подлежат привлечению к ответственности, установленной законодательством.

VIII. ВОПРОСЫ

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.
20. Если вы столкнулись с трудностями или у вас есть сомнения по поводу данного документа или своих действий в той или иной ситуации, либо если у вас есть жалобы в связи с исполнением настоящего Кодекса, следует обратиться к своему контактному лицу или по электронному адресу: info@integre.lt.