

<b>Dokumento pavadinimas</b>	LYGIŲ GALIMYBIŲ, ĮTRAUKTIES IR ĮVAIROVĖS POLITIKA		
<b>Atsakinga pareigybė / struktūrinis padalinys, dokumento savininkas</b>	Personalo valdymo departamento direktorius / Personalo valdymo departamentas, Agnė Jonaitytė-Karalienė		
<b>Tvirtina</b>	Valdyba	<b>Patvirtinimo data</b>	2025-01-09
<b>Proceso (procesų grupės) pavadinimas</b>	Personalo valdymo procesų grupė		
<b>Pakeisto dokumento/ dokumento ankstesnės versijos data ir ankstesnis pavadinimas</b>	2021-01-28	LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA	
<b>Dokumento taikymas UAB ILTE ir (ar) jos įmonių grupei</b>	ILTE <input checked="" type="checkbox"/> ILTE įmonių grupė <input type="checkbox"/>		
<b>Įsigaliojimo data</b>	2025-01-15	<b>Panaikinimo data</b>	20__-__-__
<b>Dokumento peržiūrėjimo periodiškumas</b>	Ne rečiau kaip kas 2 metus arba įvykus reikšmingiems pokyčiams.		
<b>Dokumento viešinimas UAB ILTE internetinėje svetainėje</b>	Taip <input checked="" type="checkbox"/> Ne <input type="checkbox"/>		

PATVIRTINTA:  
UAB ILTE valdybos 2025-01-09 sprendimu  
(posėdžio protokolas Nr. 1)

## LYGIŲ GALIMYBIŲ, ĮTRAUKTIES IR ĮVAIROVĖS POLITIKA

### Turinys:

1. Naudojamos sąvokos ir sutrumpinimai.....	2
2. Bendrosios nuostatos .....	3
3. Pagrindiniai lygių galimybių, įtraukties ir įvairovės principai.....	3
4. Lygių galimybių, įtraukties ir įvairovės principų įgyvendinimo priemonės.....	3
5. Pranešimų (skundų) dėl lygių galimybių principų pažeidimų teikimas ir nagrinėjimas.....	4
6. Darbuotojų apsauga nuo diskriminacijos ir lygių galimybių pažeidimo.....	5
7. Baigiamosios nuostatos.....	5

### 1. NAUDOJAMOS SĄVOKOS IR SUTRUMPINIMAI

1.1. Šioje Politikoje vartojamos pagrindinės sąvokos ir sutrumpinimai:

Bendrovė	UAB ILTE
Darbuotojai	Visi Bendrovės darbuotojai, įskaitant vadovus. Ši sąvoka apima tiek esamus, tiek potencialius darbuotojus (kandidatus į atitinkamas darbo vietas).
Politika	Ši Lygių galimybių, įtraukties ir įvairovės politika
Lygios galimybės	vienodų galimybių (sąlygų) darbuotojams užtikrinimas, nepriklausomai nuo jų lyties, rasės, amžiaus, negalios, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, tikėjimo, įsitikinimo ar pažiūrų, lytinės orientacijos, ketinimo turėti vaikų, sveikatos būklės, kitų tapatybės bruožų ir aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis.
Įvairovė	kuriama darbo aplinka, kurioje siekiama darbuotojų įtraukties, o darbuotojų skirtumai vertinami, kaip galimybė Bendrovei maksimaliai išnaudoti savo potencialą, priimant skirtingas nuomones ir idėjas.
Įtrauktis	procesas, kai kiekvienas darbuotojas įtraukiamas į darbinę veiklą ir susijusias veiklas, jaučiasi saugus būdamas savimi, nepriklausomai nuo jo demografinės, socialinės padėties, lyties, religijos, sveikatos, įsitikinimų ar pažiūrų, kitų tapatybės bruožų ir aplinkybių, ir tokiu būdu prisideda prie įtraukios, inovatyvios Bendrovės kultūros kūrimo bei Bendrovės tikslų įgyvendinimo.
Socialinė padėtis	asmens padėtis, kurią lemia jo šeiminė padėtis, 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.
Lygių galimybių pažeidimas	Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme nustatytų pareigų nevykdymas ar netinkamas jų vykdymas ir draudimų nesilaikymas (tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, nurodymas diskriminuoti, priekabiavimas, įskaitant seksualinį priekabiavimą).
Diskriminacija	tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas (įskaitant seksualinį priekabiavimą), nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ar kitais pagrindais. Tai atvejai, kai asmens individualūs įgūdžiai, gebėjimai ir aplinkybės nėra vertinami individualiai, o vadovaujamosi neigiamu požiūriu ir stereotipinėmis prielaidomis, kurios yra pagrįstos asmens bruožais, tokiais kaip rasė, tautybė,

	religija ar tikėjimas, lytis, lyties tapatybė, kalba, seksualinė orientacija, negalia, amžius ar kita.
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 įstatymų numatytas išimtis.
Netiesioginė diskriminacija	formaliai neutrali taisyklė, sąlyga ar praktika, kurios taikymo arba įgyvendinimo metu atsiranda ar gali atsirasti faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu.
Nurodymas diskriminuoti	tai nurodymas darbuotojui elgtis mažiau palankiai su kitu darbuotoju dėl jo lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, kitų tapatybės bruožų ir aplinkybių.
Priekabiavimas	nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, 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.
Seksualinis priekabiavimas	nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, turint tikslą pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

1.2. Kitos Politikoje vartojamos sąvokos atitinka Lietuvos Respublikos įstatymuose apibrėžtas sąvokas.

## 2. BENDROSIOS NUOSTATOS

- 2.1. Politika įtvirtina pagrindinius Bendrovės taikomus lygių galimybių, įvairovės ir įtraukties principus bei jų įgyvendinimo priemonės, pranešimų (skundų) dėl lygių galimybių principų pažeidimų teikimo ir nagrinėjimo tvarką, taikomas darbuotojų apsaugos priemones.
- 2.2. Politikos tikslas – sudaryti vienodas sąlygas visiems darbuotojams visose darbo santykių srityse (priimant į darbą, pretenduojant į kitas pareigas Bendrovėje, derinant asmeninį gyvenimą ir darbą ir kt.), skatinti gerus santykius tarp darbuotojų, nepaisant jų lyties, amžiaus, neįgalumo, tautybės ir kitų tapatybės bruožų, padėti darbuotojams lengviau integruotis į Bendrovę ir jos kultūrą, motyvuoti darbuotojus, kurti pridėtinę vertę, kurią lemia įtraukti, sveika ir saugi darbo aplinka, pritraukti ir išlaikyti naujus darbuotojus, stiprinti Bendrovės įvaizdį ir reputaciją, užkirsti kelią diskriminacijai ir priekabiavimui.
- 2.3. Politika parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu.

## 3. PAGRINDINIAI LYGIŲ GALIMYBIŲ, ĮTRAUKTIES IR ĮVAIROVĖS PRINCIPAI

- 3.1. Bendrovėje kuriama įtraukianti, palaikanti ir pasitikėjimu pagrįsta kultūra, padedanti užtikrinti lygias galimybes visiems darbuotojams.
- 3.2. Bendrovėje netoleruojama ir draudžiama diskriminacija, nurodymas diskriminuoti, bet kokia forma galintis pasireikšti priekabiavimas, įskaitant seksualinį, psichologinis smurtas, patyčios, persekiojimas ar naudojimasis užimama padėtimi.
- 3.3. Sprendimai, susiję su priėmimu į darbą, mokymais, kompetencijų ugdymu, apmokėjimu už darbą ir kitomis išmokomis, perkėlimu į kitas pareigas, atostogomis ir elgesiu darbe, priimami atsižvelgiant į objektyvius kriterijus bei veiksnius (t. y. nediskriminuojant).

## 4. LYGIŲ GALIMYBIŲ, ĮTRAUKTIES IR ĮVAIROVĖS PRINCIPŲ ĮGYVENDINIMO PRIEMONĖS

- 4.1. Lygių galimybių, įtraukties ir įvairovės principų įgyvendinimo priemonės, kurių Bendrovėje laikomasi visose su darbo santykiais susijusiose srityse:

- 4.1.1. priimant darbuotojus į darbą, užtikrinama, jog atrankoje būtų taikomi vienodi atrankos kriterijai ir sąlygos, būtų laikomasi nešališkumo ir atrenkami labiausiai kvalifikacinius reikalavimus atitinkantys darbuotojai bei visoje atrankų strategijoje užtikrinama, kad būtų pritraukiami įvairūs kandidatai;
- 4.1.2. mokant darbo užmokestį už darbą laikomasi principo, kad už tokį patį ar vienodos vertės darbą darbuotojams, turintiems tapačias kompetencijas, mokamas vienodas darbo užmokestis;
- 4.1.3. sudarant vienodas darbo sąlygas (kiek tai įmanoma, atsižvelgiant į darbuotojo atliekamo darbo specifiką), vienodai saugią ir sveiką darbo aplinką darbo funkcijoms atlikti, suteikiant darbui atlikti reikalingas darbo priemones;
- 4.1.4. sudarant vienodas galimybes siekti profesinio tobulėjimo, tobulinti kvalifikaciją, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, atskleisti profesinį bei dalykinį potencialą ir vystyti karjerą, paremtą profesinėmis kompetencijomis, patirtimi bei gebėjimais;
- 4.1.5. aptariant darbuotojų veiklą, taikomi vienodi veiklos vertinimo kriterijai bei procedūros;
- 4.1.6. sprendžiant dėl darbuotojų perkėlimo į kitas pareigas, vertinama tik darbuotojo kompetencija, kvalifikacija, turima patirtis ir žinios, pasiekto darbo rezultatai, darbo kokybė, motyvacija ir profesinis bei dalykinis potencialas;
- 4.1.7. taikant papildomas naudas, remiantis aiškiais, darbuotojams žinomais kriterijais, laikantis bendrųjų lygių galimybių, sąžiningumo ir protingumo principų;
- 4.1.8. derinant darbo ir šeimos įsipareigojimus bei sudarant vienodas galimybes, išskyrus atvejus, kai tai nėra įmanoma dėl darbuotojo darbo specifikos ar atliekamų funkcijų, turėti lanksčias darbo sąlygas: pasirinkti darbo laiko pradžią ir pabaigą, dirbti nuotoliniu būdu, susitarti dėl ne viso darbo laiko, dėl darbo laiko perkėlimo į kitą dieną ar laikotarpį, dėl galimybės skirtingomis dienomis dirbti skirtingą valandų skaičių;
- 4.1.9. taikant darbuotojų atleidimo iš darbo kriterijus, kurie susiję tik su darbuotojų kvalifikacija, netinkamu darbo pareigų vykdymu ir kitomis aplinkybėmis, numatytais įstatymuose. Priimant sprendimus dėl darbuotojų atleidimo iš darbo, atleidimo kriterijai visiems darbuotojams yra taikomi vienodai, atsižvelgiant į objektyvią informaciją;
- 4.1.10. suteikiant galimybę pranešti apie galimus lygių galimybių principų pažeidimus ir užtikrinant, kad darbuotojai, pateikę pranešimą (skundą) dėl lygių galimybių principų pažeidimo, dalyvaujantys tokioje byloje asmenys, jų atstovai ar asmenys, liudijantys ir teikiantys paaiškinimus, nebūtų persekiojami ir būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų padarinių;
- 4.1.11. įsipareigojant nagrinėti galimus lygių galimybių principų pažeidimus;
- 4.1.12. apsaugant darbuotojus nuo diskriminacijos ir lygių galimybių pažeidimo, užtikrinant, kad darbuotojai darbo vietoje nebūtų diskriminuojami, nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti;

## 5. PRANEŠIMŲ (SKUNDŲ) DĖL LYGIŲ GALIMYBIŲ PRINCIPŲ PAŽEIDIMŲ TEIKIMAS IR NAGRINĖJIMAS

- 5.1. Darbuotojai, manantys, kad jiems nebuvo užtikrintos lygios galimybės ir įvyko lygių galimybių pažeidimas, taip pat darbuotojai, pastebėję galimą lygių galimybių pažeidimą arba gavę informacijos apie tokį pažeidimą, turi teisę Bendrovei pateikti rašytinį laisvos formos pranešimą (skundą) (toliau – **pranešimas (skundas)**). Toks pranešimas (skundas) gali būti pateikiamas Bendrovės generaliniam direktoriui, tiesioginiam vadovui, Personalo valdymo departamento direktoriui žodžiu, raštu arba elektroniniu paštu.
- 5.2. Darbuotojai apie lygių galimybių pažeidimą taip pat gali pranešti anonimiškai, naudojantis išoriniu pranešimo kanalu, nurodytu [www.ilte.lt](http://www.ilte.lt) puslapyje bei vidiniame intraneto puslapyje („AKIS“). Pranešimų kanalu gauti pranešimai (skundai) nagrinėjami vadovaujantis Pranešimų kanalo tvarka.
- 5.3. Jei pranešimas (skundas) pateikiamas tiesioginiam vadovui ar Bendrovės generaliniam direktoriui, tiesioginis vadovas ar Bendrovės generalinis direktorius nedelsiant, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną apie gautą pranešimą (skundą) informuoja Personalo valdymo departamento direktorių, o jam nesant – jį pavaduojantį asmenį.
- 5.4. Personalo valdymo departamento direktorius ar jį pavaduojantis asmuo, gavęs informaciją apie gautą pranešimą (skundą), deda maksimalias pastangas išspręsti galimą lygių galimybių principų pažeidimo atvejį, t. y. gali taikyti neformalų pokalbį su ginčo šalimis, priimti sprendimą pakartotinai supažindinti galimai lygias galimybes pažeidusį ir (ar) diskriminavusį asmenį su Politika bei kitais Bendrovės vidaus teisės aktais.

- 5.5. Nepavykus taikiai išspręsti galimo lygių galimybių principų pažeidimo atvejo, ne vėliau kaip per 3 darbo dienas nuo tokio pranešimo (skundo) gavimo Bendrovėje dienos sudaroma komisija lygių galimybių principų pažeidimo atvejui tirti (toliau – **komisija**). Komisija sudaroma Bendrovės generalinio direktoriaus įsakymu.
- 5.6. Komisiją sudaro 3 nariai: Personalo valdymo departamento atsakingas darbuotojas, Teisės departamento atsakingas darbuotojas ir Tvarumo vadovas (ar jo įgaliotas asmuo). Vienas iš komisijos narių skiriamas pirmininku.
- 5.7. Komisijos nariai, prieš pradėdami tyrimą, pasirašo konfidencialumo pasižadėjimą saugoti informaciją, kuri jiems taps žinoma dėl nagrinėjamo lygių galimybių principų pažeidimo atvejo, ir jos neatskleisti.
- 5.8. Komisijos veikla, įskaitant, bet neapsiribojant, tyrimo vykdymą, sprendimų priėmimą, informavimą apie priimtus sprendimus ir poveikio priemonių taikymą, *mutatis mutandis* (su tam tikrais pakeitimais pagal kontekstą) organizuojama ir vykdoma vadovaujantis komisijos darbo organizavimo tvarka, numatyta Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikoje.

## 6. DARBUOTOJŲ APSAUGA NUO DISKRIMINACIJOS IR LYGIŲ GALIMYBIŲ PAŽEIDIMO

- 6.1. Bet koks darbuotojo, kuris pateikė pranešimą (skundą) dėl diskriminacijos ir (ar) lygių galimybių pažeidimo, persekiojimas ar priešiškas elgesys yra draudžiami ir laikomi šturkščiu darbo pareigų pažeidimu.
- 6.2. Darbuotojas dėl lygių galimybių pažeidimo gali teikti skundą Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai ar kitai kompetentingai institucijai. Kreipimasis į Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierių neapriboja darbuotojo galimybės ginti savo teises teisme.
- 6.3. Bendrovė įsipareigoja bendradarbiauti su tyrimą atliekančia institucija ir imtis priemonių, kad darbuotojas nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių.

## 7. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

- 7.1. Politiką ir jos pakeitimus tvirtina Bendrovės valdyba.
- 7.2. Politikos peržiūrėjimą, atnaujinimą inicijuoja ir koordinuoja Personalo valdymo departamentas.
- 7.3. Politikos nuostatos peržiūrimos ir pagal poreikį keičiamos ne rečiau kas 2 metus arba įvykus reikšmingiems pokyčiams.
- 7.4. Pasikeitus teisės aktams, Politika taikoma tiek, kiek neprieštarauja aktualiems teisės aktams.
- 7.5. Su Politika Bendrovės darbuotojai supažindinami per Bendrovės dokumentų valdymo sistemą Doclogix.