

PATVIRTINTA
UAB „MANTINGA GROUP“
generalinio direktoriaus
2024 m. rugsėjo 27 d. įsakymu Nr. 49

**UAB „MANTINGA GROUP“ ĮMONIŲ GRUPĖS
LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA IR JOS ĮGYVENDINIMO TVARKA**

1. BENDROSIOS NUOSTATOS

1.1. UAB „MANTINGA GROUP“ įmonių grupės (toliau – Grupė) Lygių galimybių politika ir jos įgyvendinimo tvarka (toliau – Politika) tikslas – išdėstyti bei įtvirtinti pagrindinius Grupėje taikomus lygių galimybių principus, kurių laikymasis sudaro galimybes Grupės mastu ne tik atitikti, bet ir įgyvendinti aukščiausius verslo etikos standartus.

1.2. Taikymo sritis ir uždaviniai

1.2.1 Užtikrinti, kad visi Grupės darbuotojai, tiek esami, tiek kandidatuojantys, turėtų vienodas darbo sąlygas tiek iki įsidarbinimo, tiek jau pradėjus dirbti, nepaisant jų lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, ketinimo turėti vaiką (vaikų), sveikatos būklės, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, kitais įstatymuose numatytais pagrindais.

1.2.2. Užtikrinti įtraukią bei darbuotojų įvairovei palankią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar jų grupė, nesusidurtų su priešišku, neetišku, žeminančiu, įžeidžiančiu bei bauginančiu elgesiu, pažeidžiančiu atskiro darbuotojo ar jų grupės orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą.

1.2.3. Politika yra Grupės vidaus tvarkos dokumentas, privalomas visiems darbuotojams. Su šia Politika yra supažindinami visi Grupės darbuotojai vidaus tvarkos taisyklėse nustatyti būdu. Darbuotojai atlikdami savo pareigas, privalo laikytis Politikoje nustatytų įpareigojimų ir principų.

1.3. Pagrindiniai reikalavimai Grupės darbuotojams

1.3.1. Laikytis šioje Politikoje numatytų reikalavimų ir taip prisidėti prie lygių galimybių ir įvairovės užtikrinimo bei vengti galimų diskriminacijos atvejų.

1.3.2. Griežtai vengti diskriminacijos, priekabiavimo, patyčių atvejų, draudžiama žeminti kitus darbuotojus dėl jų lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, o darbuotojai, patyrę galimas diskriminacijos apraiškas, neturi jų persekioti ar imtis kitų poveikio priemonių prieš tokius darbuotojus, kurie pateikia nepagrįstus įtarimus.

1.3.3. Gerbti kito žmogaus orumą, bendrauti vieni su kitais mandagiai bei pagarbiai, savo elgesiu užtikrinti draugišką ir nediskriminuojančią darbo aplinką, kurioje kitas žmogus nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančiu, agresyviu, užgauliu, įžeidžiančių veiksmy.

1.3.4. Nepriekabiauti ir netoleruoti kitų nederamo elgesio tiek savo, tiek kitų asmenų atžvilgiu (pavyzdžiui, su klientais, praktikantais ir kt.), kurio metu smurtaujama, neetiškai ir nepagarbiai elgiamasi.

1.3.5. Nedelsiant informuoti Grupės įgaliotą asmenį, atsakingą už Politikos įgyvendinimą, apie pastebėtus lygių galimybių ir įvairovės pažeidimus.

2. POLITIKOJE NAUDOJAMOS SĄVOKOS

Sąvoka, sutrumpinimas	Apibrėžimas
Diskriminacija	Tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu
Lygios galimybės	Tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos
Lygių galimybių pažeidimas	Šioje Politikoje nustatytų pareigų nevykdymas ar netinkamas jų vykdymas ir draudimų nesilaikymas
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, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, nebent ši veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis
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, kai tokį elgesį lemia tikslas ar jo poveikis pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką
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 turimine padėtimi susiję veiksniai
Tiesioginė diskriminacija	Elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu jam taikomos ar sukuriamos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus įstatymų numatytus atvejus

3. PAGRINDINIAI LYGIŲ GALIMYBIŲ IR ĮVAIROVĖS POLITIKOS TAIKOMI PRINCIPAI

3.1. Grupėje netoleruojamos bet kokios diskriminacijos formos bei bet kokia forma galintis pasireikšti smurtas ir priekabiavimas (patyčios, nepagarba, prievarta, bauginimas, manipuliavimas, fizinis smurtas, pažeminimas ir pan.), ir visi kiti veiksmai, sukuriantys nesaugią, priešišką darbo aplinką, pažeidžiantys psichologinę aplinką, žmogaus orumą ar sukeltantys pavojų žmogaus sveikatai Grupės įmonių darbuotojų ir trečiųjų asmenų atžvilgiu.

3.2. Grupės veiklos principai, kultūra ir puoselėjamos vertybės, o taip pat Grupės veiklą reglamentuojančios tvarkos, politikos ir kiti sprendimai, turi atitikti objektyvius ir vieningus kriterijus šiose su darbo santykiais susijusiose veiklos srityse:

3.2.1. Kandidatų pritraukimas, atranka, darbuotojų priėmimas ir atleidimas:

3.2.1.1. darbo paieškos skelbimuose nurodomi reikalavimai, susiję su darbo funkcijai atlikti reikalingomis kompetencijomis. Skelbimai apie laisvas darbo vietas yra rengiami taip, kad jie nesudarytų galimybės pretenduoti į poziciją tik tam tikros lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos kandidatams (išskyrus įstatymų numatytus atvejus);

3.2.1.2. darbo pokalbio metu visi kandidatui užduodami klausimai yra susiję tik su jo tinkamumu įvertinimu atlikti tam tikrą darbo funkciją;

3.2.1.3. apie laisvas darbo vietas Grupėje skelbiama viešai specializuotuose darbo paieškos portaluose ir Grupės interneto svetainėje. Apie turimas laisvas pareigybes skelbiama Grupės intranete, informacija atnaujinama kas savaitę arba rečiau, jei nėra pakeitimų;

3.2.1.4. sudarant su kandidatu darbo sutartį, už personalo valdymą atsakingas darbuotojas (toliau – atsakingas darbuotojas) informuoja kandidatą, kokią informaciją apie savo šeiminių padėčių jis turėtų pateikti, kad būtų užtikrintas teisės aktuose numatytų garantijų taikymas. Kandidatas gali atsisakyti pateikti tokią informaciją. Tokiu atveju atsakingas darbuotojas informuoja kandidatą, kad nepateikus nurodytos informacijos ar dokumentų, Grupė negalės darbuotojui užtikrinti teisės aktuose numatytų garantijų taikymo;

3.2.1.5. Grupėje taikomi darbuotojų atleidimo iš darbo kriterijai yra susiję tik su darbuotojo kompetencija, vertybinėmis nuostatomis, darbo drausmės pažeidimu ir/ar kitomis aplinkybėmis, numatytomis Lietuvos Respublikos darbo kodekse. Priimant sprendimą dėl darbuotojo atleidimo iš darbo, visiems darbuotojams atleidimo principai yra taikomi vienodai, atsižvelgiant į objektyvius kriterijus;

3.2.1.6. susiklosčius aplinkybėms, kuomet reikia atleisti iš darbo grupę darbuotojų darbdavio iniciatyva nesant jų kaltės (DK 57 str. 3 dalis), Grupė įsipareigoja sudaryti atrankos komisiją ir parengti bei su Darbo taryba suderinti atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus;

3.2.2. Darbuotojų darbo sąlygos, apmokėjimas ir skatinimas, ugdymas ir karjera:

3.2.2.1. Grupė įsipareigoja visiems darbuotojams sudaryti vieningais principais pagrįstas darbo sąlygas (atsižvelgiant į darbuotojo kompetenciją, veiklos rezultatus), taip pat galimybes tobulėti, siekti tvarios karjeros ar persikvalifikuoti, įgyti darbo patirties bei skatinti;

3.2.2.2. konkrečių pareigybių grupių bazinio atlygio dydžiai (Pastovioji atlygio dalis – PAD) yra nustatyti Grupės administracijos ir atskirai gamybos darbuotojų darbo apmokėjimo sistemose;

3.2.2.3. priedai, premijos ir kitos darbuotojų skatinimo išmokos taikomos remiantis aiškiais, apmokėjimo sistemose aprašytais kriterijais. Jei tam tikrų išmokų mokėjimo ar motyvacijos priemonių tvarka Grupėje nėra aptarta ar patvirtinta, skirdama tokius mokėjimus ar motyvacijos priemones, Grupė vadovaujasi bendraisiais lygių galimybių, sąžiningumo ir protingumo principais;

3.2.2.4. darbuotojo karjeros galimybės Grupėje priklauso nuo darbuotojo kompetencijos, pasiektų darbo rezultatų ir Grupės galimybių suteikti darbuotojui aukštesnes pareigas;

3.2.2.5. darbuotojų vertinimai Grupėje atliekami vadovaujantis Grupės direktoriaus patvirtintomis administracijos ir atskirai gamybos darbuotojams skirtomis taisyklėmis, atsižvelgiant į darbuotojų turimą kompetenciją ir veiklos rezultatus.

3.3. Grupė, atsižvelgdama į veiklos specifiką, imasi priemonių, kad asmenims su negalia būtų sudarytos sąlygos kandidatuoti į laisvas pozicijas Grupėje, o taip pat jiems užtikrina vieningų sąlygų, numatytų Politikos 3.2 punkte įgyvendinimą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinami darbdavio įsipareigojimai.

3.4. Grupė padeda darbuotojams suderinti darbo ir šeimos įsipareigojimus. Darbuotojams, turintiems šeimos įsipareigojimų arba globojantiems/slaugantiems artimą asmenį, suteikiama galimybė pasirinkti lankstų darbo laiko režimą, suderinant su tiesioginiu vadovu.

3.5. Grupėje diskriminacija nėra laikomi vadinamosios „pozityviosios diskriminacijos“ atvejai:

- 3.5.1. speciali moterų apsauga nėštumo bei gimdymo ir vaiko žindymo metu;
- 3.5.2. moterims taikomi žmonių saugos darbe reikalavimai, kuriais, atsižvelgiant į moterų fiziologines savybes, siekiama išsaugoti jų sveikatą;
- 3.5.3. įstatymų numatyti amžiaus ribojimai, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;
- 3.5.4. įstatymų nustatytas reikalavimas mokėti valstybinę kalbą;
- 3.5.5. įstatymų nustatytais atvejais dėl pilietybės taikomos skirtingos teisės;
- 3.5.6. įstatymų nustatytos specialios laikinosios priemonės, taikomos siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti kelią lygių galimybių pažeidimui dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų;
- 3.5.7. kiti Lietuvos teisės aktuose numatyti atvejai.

3.6. Kiekvienas darbuotojas turi teisę laisvai rinktis į taikius susirinkimus, taip pat laisvę jungtis kartu su kitais į visų lygių asociacijas, ypač politinėje, profesinėje ir pilietinėje srityse, įskaitant teisę steigti profesines sąjungas ir stoti į jas ginti savo interesus.

3.7. Grupė suteikia galimybę ir sukuria tam palankias sąlygas, kad darbuotojai ir kiti suinteresuoti asmenys turėtų galimybę reaguoti ir laiku pranešti apie lygių galimybių principų pažeidimus ir įsipareigoja juos nagrinėti nustatyta tvarka.

3.8. Grupė užtikrina, kad darbuotojas ar kitas suinteresuotas asmuo, pranešęs apie galimą Lygių galimybių ir įvairovės pažeidimą, būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių bei užtikrina konfidencialumą. Šios aplinkybės negali būti darbo santykių su tokiu darbuotoju nutraukimo priežastis.

4. PRANEŠIMŲ APIE GALIMUS LYGIŲ GALIMYBIŲ PAŽEIDIMUS TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

4.1. Grupės darbuotojas, kuris įtaria apie rengiamus padaryti, padarytus ar daromus šios Politikos pažeidimus, privalo neatidėliotinai apie tai informuoti savo tiesioginį vadovą ir/ar už Politikos įgyvendinimą priskirtą atsakingą Grupės asmenį ir/ar taikant Grupėje patvirtintas pranešimų apie pažeidimus pateikimo ir jų nagrinėjimo tvarkos nuostatas. Darbuotojas ar kitas suinteresuotas asmuo apie galimą lygių galimybių principų pažeidimą turi pranešti kaip galima greičiau.

4.3. Pranešimai nagrinėjami vadovaujantis Grupėje ar Grupės įmonėse patvirtintos Pranešimų apie pažeidimus pateikimo ir jų nagrinėjimo tvarkos nuostatomis. Pranešimai nagrinėjami vadovaujantis gera valia, operatyvumo principu, užtikrinant procedūros bei sprendimą priimančių asmenų objektyvumą ir nešališkumą, leidžiant skundo šalims išsakyti savo veiksmų ir įvykių vertinimo ir aiškinimo versiją.

4.4. Grupė įsipareigoja saugoti pranešėjų konfidencialumą bei imtis visų galimų priemonių, kad asmuo, pranešęs apie pagrįstai įtariamą Grupės Politikos pažeidimą, nepatirtų neigiamų su jo pranešimu susijusių pasekmių.

4.5. Visiems pranešantiems asmenims Grupė suteikia visiško konfidencialumo, duomenų apsaugos, neatskleidimo bei susidorojimo netaikymo garantiją.

4.6. Darbuotojas ar kandidatas į laisvą darbo vietą dėl lygių galimybių pažeidimo gali pateikti skundą [Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai](#) ar kitai kompetentingai institucijai. Grupė įsipareigoja bendradarbiauti su tyrimą atliekančia institucija.

4.7. Ištyrus pranešimą, pakartotinai pateiktas toks pat pranešimas nenagrinėjamas, išskyrus atvejus, kai nurodomos naujos aplinkybės ar pateikiami nauji po pažeidimo išnagrinėjimo atsiradę ir/ar nustatyti faktai.

4.8. Grupė sukūrė ir priėmė Politiką siekdama įpareigoti Grupės darbuotojus tinkamai laikytis joje įtvirtintų principų bei normų. Politikoje įtvirtintų principų ir reikalavimų pažeidimo atveju, kas laikoma šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, darbuotojams gali būti taikoma LR Darbo kodekse numatyta atsakomybė.

4.9. Pranešimų, kurie yra susiję su lygių galimybių principų pažeidimu, tyrimuose gali dalyvauti darbo tarybos atstovai.

5. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

5.1. Darbdavys, tvirtindamas Politiką, įsakymu paskiria darbuotoją, kuris yra atsakingas už darbuotojų supažindinimą su šia Politika, taip pat už šios Politikos įgyvendinimo stebėjimą.

5.2. Siekdama užtikrinti efektyvų ir savalaikį Politikos įgyvendinimą, Grupė periodiškai informuoja darbuotojus arba organizuoja mokymus ir konsultacijas lygių galimybių ir įvairovės tematika, siekdama didinti Darbuotojų sąmoningumą ir informuotumą apie lygias galimybes ir įvairovę, dalintis aktualijomis bei užtikrinti gerąsias praktikas.

5.3. Grupė reguliariai stebės lygių galimybių principų įgyvendinimo būklę Grupėje. Už reguliarią lygių galimybių principų laikymosi kontrolę yra atsakingas Žmonių ir kultūros departamento vadovas arba jo paskirtas darbuotojas.

5.4. Prieš priimant sprendimus dėl Politikos tvirtinimo arba jos atnaujinimo, pakeitimo, Politika ir (ar) jos pakeitimai yra derinami su darbuotojų atstovais.

5.6. Su šia Politika privalo būti supažindinami visi Grupės darbuotojai.

5.7. Politika yra išversta į rusų ir anglų kalbas, atsižvelgiant į tai, kad Grupėje dirba ir atvykę, kitų šalių piliečiai.

5.8. Politika yra viešai skelbiama Grupės tinklalapyje www.mantinga.lt ir laisvai prieinama visoms suinteresuotoms šalims.