

UAB „INVESTICIJŲ IR VERSLO GARANTIJOS“ LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA

I. SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. UAB „Investicijų ir verslo garantijos“ (toliau – INVEGA, įmonė) lygių galimybių politika (toliau – Politika) įtvirtina pagrindinius INVEGOJE taikomus lygių galimybių principus bei jų įgyvendinimo priemones.
2. Politikos tikslas – užkirsti kelią diskriminacijai ir priekabiavimui INVEGOJE, sudaryti vienodas sąlygas visiems esamiems ir potencialiems darbuotojams visose darbo santykių srityse (priimant į darbą, pretenduojant į kitas pareigas įmonėje, derinant asmeninį gyvenimą ir darbą ir kt.), skatinti gerus santykius tarp darbuotojų, nepaisant jų lyties, amžiaus, turimo neįgalumo, tautybės ir kitų tapatybės bruožų, padėti darbuotojams lengviau integruotis į įmonę ir jos kultūrą, motyvuoti darbuotojus, kurti pridėtinę vertę, kurią lemia įtraukti, sveika ir saugi darbo aplinka, pritraukti ir išlaikyti naujus darbuotojus, stiprinti įmonės įvaizdį ir reputaciją.
3. Politika parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu.
4. Politika tvirtinama ir keičiama INVEGOS valdybos sprendimu.

II. SKYRIUS SĄVOKOS

5. **Diskriminacija** – tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, ketinimo turėti vaiką (vaikų), sveikatos būklės, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, kitais įstatymuose nustatytais pagrindais.
6. **Lygios galimybės** – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose bei Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas, nepaisant asmens lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, kitais įstatymuose nustatytais pagrindais. Lygios galimybės darbe reiškia vienodą požiūrį į darbuotojus, nepriklausomai nuo darbuotojo lyties, amžiaus, negalios, tautybės, ketinimo turėti vaiką (vaikų), sveikatos būklės, kitų tapatybės bruožų ir aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis.
7. **Lygių galimybių pažeidimas** – tai tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, nurodymas diskriminuoti, priekabiavimas.
8. **Netiesioginė diskriminacija** – neutrali veika (neveikimas), vertinimo kriterijus, kurie formaliai yra vienodi, bet juos taikant gali atsirasti, atsiranda ar galėtų atsirasti lygių galimybių pažeidimas.
9. **Nurodymas diskriminuoti** – tai 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).
10. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kuriuo siekiama įžeisti žmogaus orumą, sukurti baugią aplinką arba kuris sukelia nemalonių pasekmių: įžeidžiamas asmens orumas, sukuriama bauginama aplinka.
11. **Seksualinis priekabiavimas** – nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, kai tokį elgesį lemia tikslas pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.
12. **Socialinė padėtis** – 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.
13. **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.

III. SKYRIUS PAGRINDINIAI LYGIŲ GALIMYBIŲ PRINCIPAI

14. INVEGOJE netoleruojamos tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos formos, taip pat nurodymas diskriminuoti dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, ketinimo turėti vaiką (vaikų), sveikatos būklės.

15. INVEGOJE taip pat netoleruojamas bet kokia forma galintis pasireikšti priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, psichologinis smurtas, patyčios, persekiojimas ar naudojimas užimama padėtimi.

16. 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 ir veiksnius ir be diskriminacijos.

17. INVEGA sudaro lygias galimybes neįgaliems asmenims kandidatuoti į laisvas pozicijas įmonėje, taip pat dirbti, siekti karjeros, jeigu dėl tokių priemonių nėra neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos.

IV. SKYRIUS LYGIŲ GALIMYBIŲ PRINCIPŲ ĮGYVENDINIMO PRIEMONĖS

18. Lygių galimybių ir nediskriminavimo principų INVEGOJE laikomasi visose su darbo santykiais susijusiose srityse:

- 18.1. priimant darbuotojus į darbą;
- 18.2. mokant darbo užmokestį už darbą;
- 18.3. sudarant vienodas darbo sąlygas;
- 18.4. sudarant galimybes siekti profesinio tobulėjimo;
- 18.5. vertinant darbuotojų veiklą;
- 18.6. sprendžiant dėl darbuotojų perkėlimo į kitas pareigas;
- 18.7. teikiant papildomas naudas;
- 18.8. derinant darbo ir šeimos įsipareigojimus;
- 18.9. atleidžiant darbuotojus iš darbo;
- 18.10. suteikiant galimybę pranešti apie galimus lygių galimybių principų pažeidimus;
- 18.11. įsipareigojant nagrinėti galimus lygių galimybių principų pažeidimus;
- 18.12. apsaugant darbuotojus nuo diskriminacijos ir lygių galimybių pažeidimo atvejais.

Darbuotojų priėmimas į darbą

19. Pagrindinės darbuotojų atrankos proceso nuostatos ir darbuotojų atrankos organizavimo tvarka apibrėžta INVEGOS generalinio direktoriaus 2020 m. balandžio 20 d. įsakymu Nr. B-51 patvirtintame Darbuotojų atrankos tvarkos apraše (su vėlesniais jos pakeitimais ir papildymais, jei tokie būtų priimti).

20. Už darbuotojų paiešką, atrankas ir įdarbinimo procesą įmonėje yra atsakingas darbuotojas, INVEGOS generalinio direktoriaus įsakymu paskirtas asmeniu, atsakingu už personalo valdymą įmonėje.

21. Priėmimo į darbą procesas INVEGOJE organizuojamas pagal iš anksto skelbtus atrankos kriterijus, atsižvelgiant į kandidato sugebėjimus, kompetenciją, kvalifikaciją, žinias ir nuostatas. Nustatant atrankos kriterijus, negali būti reikalavimų, susijusių su lytimi, amžiumi, tautybe ir kitais diskriminuojančiais pagrindais, nustatytais šios Politikos 5 punkte.

22. Apie laisvas darbo vietas įmonėje skelbiama viešai INVEGOS interneto svetainėje, specializuotuose darbuotojų paieškos portaluose, socialiniuose tinkluose, kvietimas dalyvauti atrankoje elektroniniu paštu siunčiamas visiems INVEGOS darbuotojams.

23. Darbo paieškos skelbimuose nurodomi reikalavimai, susiję su darbo funkcijai atlikti reikalingomis kompetencijomis, patirtimi ir gebėjimais. 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.

24. Visi klausimai, užduodami kandidatams į laisvas darbo vietas, yra susiję su asmens tinkamumu atlikti darbo funkciją, jo kompetencija, profesionalumu, patirtimi ir kitais panašiais atrankos kriterijais. Draudžiama iš kandidato reikalauti informacijos, kuri nėra susijusi su kvalifikacija ar kitomis aplinkybėmis, nesusijusiomis su tiesioginiu darbo funkcijos atlikimu. Pokalbyje dalyvaujantys INVEGOS darbuotojai negali užduoti jokių klausimų apie kandidato rasę, tautybę, kilmę, socialinę padėtį, amžių, lytinę orientaciją, turimą neįgalumą, etninę priklausomybę, narystę politinėje partijoje ar asociacijoje, religiją, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, ketinimą turėti vaiką (vaikų), sveikatos būklę, kitas aplinkybes, nesusijusias su dalykinėmis savybėmis, išskyrus atvejus, jei tai tiesiogiai susiję su tinkamu darbo funkcijų atlikimu.

25. Po to, kai su kandidatu į darbo vietą jau yra sudaryta darbo sutartis, asmuo, atsakingas už personalo valdymą įmonėje, informuoja darbuotoją, kokią informaciją apie savo šeimines padėtis jis turi pateikti,

kad būtų užtikrintas teisės aktuose numatytų garantijų taikymas. Darbuotojas gali atsisakyti pateikti tokią informaciją. Tokiu atveju darbuotojas informuojamas, kad, nepateikus nurodytos informacijos ar dokumentų, įmonė negalės darbuotojui užtikrinti teisės aktuose numatytų garantijų taikymo.

Darbo apmokėjimas

26. Bendri ir aiškūs INVEGOS darbuotojų piniginio atlygio už darbą principai ir pagrindinės darbo apmokėjimo sistemos nuostatos, kuriomis vadovaujantis INVEGOS darbuotojams nustatomas finansinis atlygis, apibrėžti INVEGOS valdybos 2018 m. gegužės 21 d. sprendimu patvirtintoje Atlygio politikoje (su vėlesniais jos pakeitimais ir papildymais, jei tokie būtų priimti).

27. Konkretus darbo užmokesčio dydis potencialiam ar esamam darbuotojui nustatomas laikantis darbuotojo pareigybės lygiui nustatytų atlygio rėžio ribų ir vadovaujantis objektyviais kriterijais, susijusiais su darbuotojo veiklos rezultatais (taikoma esamiems darbuotojams), gebėjimais, kompetencija, kvalifikacija, turima patirtimi, žiniomis.

28. INVEGOJE laikomasi principo, kad už tokį patį ar vienodos vertės darbą darbuotojams, turintiems tapačias kompetencijas, mokamas vienodas darbo užmokestis.

Vienodos darbo sąlygos

29. INVEGA visiems darbuotojams sudaro vienodas darbo sąlygas (kiek tai įmanoma atsižvelgiant į darbuotojo atliekamo darbo specifiką), vienodai saugią ir sveiką darbo aplinką darbo funkcijoms atlikti, suteikia darbui atlikti reikalingas darbo priemones.

Profesinis tobulėjimas

30. INVEGA visiems darbuotojams sudaro 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.

Darbuotojų veiklos vertinimas

31. Darbuotojų veiklos vertinimas įmonėje organizuojami vadovaujantis INVEGOS valdybos 2018 m. rugpjūčio 23 d. sprendimu patvirtinta Darbuotojų veiklos vertinimo politika (su vėlesniais jos pakeitimais ir papildymais, jei tokie būtų priimti) ir šios politikos pagrindu INVEGOS generalinio direktoriaus 2018 m. rugsėjo 4 d. įsakymu Nr. B-120 patvirtinta Darbuotojų veiklos vertinimo tvarka (su vėlesniais jos pakeitimais ir papildymais, jei tokie būtų priimti).

32. Darbuotojų veiklos rezultatai vertinami taikant vienodas procedūras ir aiškius, pamatuojamus ir (ar) apskaičiuojamus, patikimus ir nesunkiai patikrinamus darbuotojams žinomus kriterijus.

Perkėlimas į kitas pareigas

33. Darbuotojo perkėlimo į kitas pareigas galimybės INVEGOJE priklauso tik nuo darbuotojo kompetencijos, kvalifikacijos, turimos patirties ir žinių, pasiektų darbo rezultatų, darbo kokybės, motyvacijos ir profesinio bei dalykinio potencialo.

Papildomos naudos

34. Įmonės darbuotojams galimos taikyti papildomos naudos yra apibrėžtos INVEGOS generalinio direktoriaus 2018 m. spalio 11 d. įsakymu Nr. B-131 patvirtintame Darbuotojų papildomų naudų tvarkos apraše (su vėlesniais jos pakeitimais ir papildymais, jei tokie būtų priimti).

35. Papildomos naudos nustatomos ir visiems darbuotojams taikomos remiantis aiškiais, darbuotojams žinomais kriterijais, laikantis bendrųjų lygių galimybių, sąžiningumo ir protingumo principų.

Darbo ir šeimos įsipareigojimų derinimas

36. INVEGA visiems darbuotojams padeda derinti darbo ir šeimos įsipareigojimus, sudarydama vienodas galimybes, išskyrus atvejus, kai tai nėra galima 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.

Darbuotojų atleidimas iš darbo

37. INVEGOJE taikomi darbuotojų atleidimo iš darbo kriterijai yra susiję tik su darbuotojų kvalifikacija, netinkamu darbo pareigų vykdymu ir kitomis aplinkybėmis, numatytomis įstatymuose. Priimant sprendimus dėl darbuotojų atleidimo iš darbo, atleidimo kriterijai visiems darbuotojams yra taikomi vienodai, atsižvelgiant į objektyvią informaciją.

Pranešimai apie galimus lygių galimybių principų pažeidimus

38. Visi INVEGOS darbuotojai (kandidatai į laisvas darbo vietas), kurie mano, kad jiems nebuvo užtikrintos lygios galimybės ar susiklostė lygių galimybių pažeidimo situacija, turi teisę įmonei pateikti pranešimą (skundą).

39. Darbuotojas, norėdamas pranešti apie diskriminaciją ar lygių galimybių pažeidimą, gali kreiptis į INVEGOS generalinį direktorių, savo tiesioginį vadovą, už personalo valdymą įmonėje atsakingą darbuotoją žodžiu, raštu arba elektroniniu paštu.

40. Darbuotojas, apie lygių galimybių pažeidimą norintis pranešti anonimiškai, pranešimą (skundą) gali teikti vidaus pranešimo kanalu, paskelbtu INVEGOS interneto svetainėje. Vidiniu pranešimo kanalu gautus pranešimus (skundus) valdo INVEGOS vidaus auditorius, tiesiogiai pavaldus INVEGOS stebėtojų tarybai. Nagrinėdamas pranešimus (skundus) vidaus auditorius vadovaujasi teisingumo, teisėtumo, sąžiningumo, protingumo, objektyvumo, nešališkumo, operatyvumo, konfidencialumo (jei buvo pateikti asmens duomenys) principais.

41. Kiekvienas darbuotojas, pastebėjęs galimą lygių galimybių pažeidimą arba gavęs informaciją apie jį, apie tai gali pranešti INVEGOS generaliniam direktoriui, savo tiesioginiam vadovui, už personalo valdymą įmonėje atsakingam darbuotojui.

Galimų lygių galimybių nuostatų pažeidimų nagrinėjimas

42. Pranešimus (skundus) apie diskriminaciją ar lygių galimybių pažeidimą nagrinėja INVEGOS vidaus auditorius. Jei pranešimas (skundas) apie diskriminaciją ar lygių galimybių pažeidimą susijęs su INVEGOS auditoriumi, tokį atvejį nagrinėja INVEGOS stebėtojų taryba.

43. Pranešimą (skundą) apie diskriminaciją ar lygių galimybių pažeidimą nagrinėjantis asmuo privalo nedelsdamas imtis priemonių iširti nurodytą atvejį ir aplinkybes bei užtikrinti pranešimą (skundą) pateikusiam darbuotojui saugią darbo aplinką pranešimo (skundo) nagrinėjimo metu. Pranešimas (skundas) nagrinėjamas remiantis objektyvumo ir nešališkumo principais. Pranešime (skunde) nurodytas asmuo, galimai pažeidęs nediskriminavimo ar lygių galimybių principus, turi pateikti nurodytą atvejį nagrinėjančiam asmeniui paaiškinimus apie nagrinėjamo atvejo aplinkybes. Nagrinėjant pranešimą (skundą), saugomas pranešimo (skundo) šalių ir su pranešimo (skundo) nagrinėjimu susijusių trečiųjų asmenų privatumas ir konfidencialumas.

44. Esant būtinybei, darbuotojas, dėl kurio pateiktas pranešimas (skundas), gali būti nušalintas nuo pareigų iki 30 kalendorinių dienų, mokant jam darbo užmokestį, arba, jam sutikus, perkeltas į kitą darbą. Nustačius, jog skundas pagrįstas, pažeidėjui, atsižvelgiant į pažeidimo sunkumą, gali būti taikomos šios sankcijos: įspėjimas, darbo sutarties nutraukimas.

Darbuotojų apsauga nuo diskriminacijos ir lygių galimybių pažeidimo atvejais

45. Bet koks INVEGOS darbuotojo ar besikreipiančio dėl įdarbinimo asmens, kuris pateikė skundą dėl diskriminacijos ir (ar) lygių galimybių pažeidimo, persekiojimas ar priešiškas elgesys yra draudžiami ir laikomi šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

46. Darbuotojas ar kandidatas į laisvą darbo vietą dėl lygių galimybių pažeidimo gali paduoti skundą Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai ar kitai kompetentingai institucijai. INVEGA įsipareigoja bendradarbiauti su tyrimą atliekančia institucija ir imtis priemonių, kad asmuo nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių.

47. Paaiškėjus, kad pranešimas (skundas) dėl lygių galimybių pažeidimo neatitinka tikrovės ir (ar) buvo pateiktas siekiant pakenkti kito asmens reputacijai, pranešimą (skundą) pateikusiam darbuotojui gali būti pradėta tyrimo dėl darbo drausmės pažeidimo procedūra.

V. SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

48. Ši Politika privaloma visų su įmone susijusių asmenų (INVEGOS ir jos dukterinės bendrovės) darbuotojams.

49. Su Politika visi INVEGOS darbuotojai supažindinami Doclogix priemonėmis, dukterinės bendrovės darbuotojai – elektroniniu paštu.

50. Politika keičiama ir atnaujinama pasikeitus teisės aktams arba iškilus pakeitimo būtinybei. Kitais atvejais Politika peržiūrima ne rečiau kaip kartą per 2 metus.

51. Už šios Politikos keitimą, atnaujinimą ar peržiūrą yra atsakingas darbuotojas, INVEGOS generalinio direktoriaus įsakymu paskirtas asmeniu, atsakingu už personalo valdymą įmonėje.