

AKROPOLIS GROUP, UAB LYGIŲ GALIMYBIŲ IR ĮVAIROVĖS POLITIKA

1. Tikslas ir taikymo sritis

- 1.1. Politikos tikslas – išdėstyti pagrindinius Grupės įmonių lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus ir reikalavimus kartu su jų įgyvendinimo gairėmis, kurių laikymasis sudaro prielaidas bei sąlygas Grupės įmonių mastu įgyvendinti aukščiausius verslo etikos standartus.
- 1.2. Politika taikoma visiems Grupės įmonių Darbuotojams nepriklausomai nuo jų santykių su atitinkama įmone formos bei atlygintinumo.

2. Politikoje naudojami terminai ir sutrumpinimai

Politikoje naudojami terminai ir (ar) sutrumpinimai turi šias reikšmes:

Grupė arba Grupės įmonė	AKROPOLIS GROUP, UAB, bei jos tiesiogiai ir netiesiogiai kontroliuojami juridiniai asmenys.
Darbuotojas	Grupės įmonėje pagal darbo sutartį dirbantis ar einantis pareigas asmuo, nepriklausomai nuo jo santykių su atitinkama įmone formos bei atlygintinumo.
Politika	Ši AKROPOLIS GROUP, UAB lygių galimybių ir įvairovės politika.
Tapatybės bruožai	Asmens bruožai, susiję su lytimi, rase, tautybe, pilietybe, kalba, kilme, socialine padėtimi, amžiumi, lytine orientacija, negalia, etnine priklausomybe, naryste politinėje partijoje ar asociacijose, tikėjimu, įsitikinimais ar pažiūromis, sveikatos būkle, religija, santuokine ar šeimine padėtimi, ketinimu turėti vaiką (vaikų) ar kita, kas nėra susiję su Darbuotojo dalykinėmis savybėmis.
Diskriminacija	Teisių suvaržymas arba atėmimas, remiantis Tapatybės bruožais.
Priekabiavimas	Nepageidaujamas užgaulus žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas galimai seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, kai tokį elgesį lemia tikslas ar jo poveikis pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

3. Įvairovės ir lygių galimybių įsipareigojimai:

- 3.1. Grupės įmonės pripažįsta, kad įvairovė ir lygios galimybės yra atviros, progresyvios ir tvariai augančios visuomenės pagrindas, todėl siekia sukurti tokią darbo aplinką, kurioje būtų puoselėjamas ir ginamas kiekvieno orumas, asmenys būtų gerbiami nepaisant individualių Tapatybės bruožų, o Darbuotojų darbas būtų vertinamas pagal rezultatus ir vertybinę elgseną. Grupės įmonės taiko nulinės tolerancijos politiką žeminimui, priekabiavimui, diskriminavimui ar kitokioms engimo formoms.
- 3.2. Grupės įmonės savo veikloje įgyvendina lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus, įtvirtinančius asmenų lygybę ir draudimą varžyti žmogaus teises ir teikti privilegijas asmens Tapatybės bruožų pagrindu. Esant bet kokiems darbo santykiams su Darbuotojais, tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, žeminimas, priekabiavimas, seksualinis

priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti dėl asmens Tapatybės bruožų Grupės įmonėse yra draudžiami.

- 3.3. Grupės įmonių valdymo organų nariai ir struktūrinių padalinių vadovai savo elgesiu formuoja Politikoje numatytą elgesio standartą, užtikrina, kad jų atsakomybei priskirtose veiklos srityse veikla vykdoma vadovaujantis Politikos nuostatomis.
- 3.4. Grupės įmonės įgyvendina lygias galimybes nepaisant Darbuotojo Tapatybės bruožų, todėl:
 - 3.4.1. Priimant į darbą taiko vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas;
 - 3.4.2. Sudaro vienodas darbo sąlygas, galimybes kelti kvalifikaciją, siekti profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinę darbo patirtį, taip pat teikia vienodas lengvatas;
 - 3.4.3. Naudoja vienodus darbo veiklos vertinimo kriterijus;
 - 3.4.4. Naudoja vienodus atleidimo iš darbo kriterijus;
 - 3.4.5. Už tokį patį ir vienodos vertės darbą moka vienodą darbo užmokestį;
 - 3.4.6. Imasi priemonių, kad Darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti;
 - 3.4.7. Imasi priemonių, kad Darbuotojas nepatirtų seksualinio priekabiavimo;
 - 3.4.8. Imasi priemonių, kad Darbuotojas, pateikęs skundą dėl diskriminacijos ar dalyvaujantis byloje dėl diskriminacijos, jo atstovas ar asmuo, liudijantys ir teikiantys paaiškinimus dėl diskriminacijos, nebūtų persekiojami ir būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių;
 - 3.4.9. Imasi tinkamų priemonių, kad asmenims su negalia būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros ar mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nėra neproporcingai apsunkinama įmonė.
- 3.5. Skelbimuose priimti į darbą, organizuojant darbuotojų ar kandidatų į Grupės įmonių vadovų, valdymo, priežiūros organų ir komitetų narių pozicijas atrankas yra laikomasi įvairovės principo. Tokių atrankų metu nėra nurodomi reikalavimai, suteikiantys pirmenybę konkrečių Tapatybės bruožų pagrindu, taip pat nėra reikalaujama informacijos apie kandidatų privatų gyvenimą ar šeimos planus.
- 3.6. Vienodų kriterijų ir sąlygų taikymo išimtis leidžiamos tais atvejais, kai yra siekiama teisėto tikslo, taip pat tais atvejais, kai tai tiesiogiai numatyta teisės aktuose.

4. Politikos įgyvendinimas, priežiūra ir kontrolė

- 4.1. Grupės įmonių vadovai yra atsakingi, kad Politika būtų tinkamai patvirtinta ir būtų sudaryta galimybė su ja susipažinti Grupės įmonės Darbuotojams.
- 4.2. Siekdamas užtikrinti efektyvų ir savalaikį Politikos įgyvendinimą, Grupės įmonės periodiškai dalinasi informacija su Darbuotojais arba organizuoja konsultacijas Darbuotojams, tuo siekdamas didinti Darbuotojų sąmoningumą ir informuotumą apie lygias galimybes ir įvairovę, dalintis aktualijomis bei skatinti gerąsias praktikas.
- 4.3. Grupės įmonėse palaikomi Darbuotojai, kurie praneša apie galimus diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ar kitokių engimo formų atvejus ir kitus Politikos pažeidimus. Grupės įmonės užtikrina tokių asmenų konfidencialumą bei asmens tapatybės apsaugą, kaip tai numatyta atitinkamuose teisės aktuose.
- 4.4. Kiekviena Grupės įmonė užtikrina, kad visi galimi Politikos pažeidimai būtų tinkamai išnagrinėti, o juos nagrinėtų įgaliojanti ir kompetentingi asmenys. Tyrimo rezultatai, išvados bei pasiūlymai pateikiami atitinkamos Grupės įmonės valdymo organų nariams.
- 4.5. Šios Politikos nuostatų pažeidimas traktuojamas kaip darbo drausmės pažeidimas, už kurį gali būti taikoma drausminė atsakomybė.
- 4.6. Grupės įmonės Darbuotojas, kurio teisės yra pažeistos, turi teisę įstatymų nustatyta tvarka reikalauti atlyginti patirtą turtinę ar neturtinę žalą.

- 4.7. Grupės įmonės bet koku būdu gavusios informaciją apie lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principų pažeidimą, nedelsiant, per protingą laiką nuo sužinojimo apie pažeidimą momento, imasi veiksmų tokiems pažeidimams pašalinti ir nebesusidaryti.
- 4.8. Asmenys, kurie mano, kad jų lygios galimybės yra pažeidžiamos, turi teisę su prašymu raštu kreiptis į AKROPOLIS GROUP, UAB personalo vadovą, kad jų situacija būtų ištirta. Pranešimą taip pat galima pateikti per Grupės pasitikėjimo liniją: pasitikejimolinija@akropolis.lt. Grupės įmonė įsipareigoja ištirti tokius prašymus nedelsiant, per protingą laiką nuo prašymo gavimo dienos ir pateikti motyvuotą atsakymą. Pranešimą skatiname pateikti užpildant priede Nr. 1 pateiktą formą.
- 4.9. AKROPOLIS GROUP, UAB Smurto ir priekabiavimo prevencijos politika detaliau reglamentuoja smurto ir priekabiavimo prevenciją, paaiškina sąvokas bei smurto ir priekabiavimo apraiškas.
- 4.10. Už šios politikos įgyvendinimą ir atnaujinimą atsako AKROPOLIS GROUOP, UAB personalo vadovas.
- 4.11. Jums nusprendus kreiptis į Grupę šioje Politikoje nurodytais atvejais, Jūsų asmens duomenis tvarkysime pateikto pranešimo nagrinėjimo tikslu. Savo duomenis pateikiate sutikimo pagrindu, kuris išreiškiamas Jūsų aktyviais veiksmais, t. y. kreipimusi į Grupę.

PRANEŠIMO APIE PAŽEIDIMĄ FORMA

Konfidencialumą garantuojame.

PRANEŠIMAS APIE PAŽEIDIMĄ	
Pranešimą teikiančio asmens duomenys	
Vardas, pavardė	
Pareigos	
Pranešimą teikiančio asmens kontaktiniai duomenys	
Telefono numeris	
El. pašto adresas	
Įtariamo asmens duomenys	
Vardas, pavardė	
Pareigos	
Santykis su pranešimą teikiančiu asmeniu (<i>bendradarbis, tiesioginis vadovas, įmonės vadovas ar kt.</i>)	
Įvykio aprašymas (data, laikas, vieta ir aplinkybės)	
Faktinės aplinkybės	Pasekmės
Įrodymai (pvz., elektroniniai laiškai nuo įtariamojo, trumposios žinutės ir pan.)	
Liudininkai	
Vardas, pavardė ir kontaktiniai duomenys	
Pranešimą teikiančio asmens pasiūlymai	
Konflikto / esamos situacijos sprendimo pasiūlymas	

Data: _____

Parašas: _____