

<b>Pavadinimas:</b>	EPSO-G įmonių grupės lygių galimybių politika
<b>Tvirtinantis organas:</b>	EPSO-G valdyba
<b>Patvirtinta:</b>	2021-11-26
<b>Įsigaliojimo data:</b>	2022-01-26
<b>Politikos savininkas:</b>	EPSO-G strategijos ir planavimo funkcinis padalinys
<b>Politikos viešinimas:</b>	Skelbiama viešai

# EPSOG

## GRUPĖS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA

<b>Tikslas:</b>	apibrėžti svarbiausius principus, kurie taikomi Grupės įmonėse, siekiant užtikrinti, kad visose darbo santykių srityse būtų laikomasi lygių galimybių bei nediskriminavimo principų.
<b>Taikymo apimtis:</b>	Visoms Grupės įmonėms.

### 1. Vartojamos sąvokos ir sutrumpinimai

1.1. Šioje politikoje vartojamos sąvokos ar sutrumpinimai turi šias reikšmes:

<b>Diskriminacija</b>	tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, Priekabiavimas, Seksualinis priekabiavimas, Nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, kilmės, socialinės padėties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, išskyrus atvejus dėl asmens išpažstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų dirbantiems religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas, ketinimo turėti vaiką (vaikų), tėvystės atostogų, atostogų vaikui prižiūrėti, nemokamų atostogų, skirtų sergančiam šeimos nariui ar kartu su darbuotoju gyvenančiam asmeniui slaugyti, pagrindu, taip pat dėl kitų aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis
<b>Lygios galimybės</b>	tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ar kitų Diskriminacijos pagrindų.
<b>Nurodymas diskriminuoti</b>	nurodymas darbuotojui elgtis mažiau palankiai su kitu darbuotoju arba kandidatu dėl jo lyties, rasės, tautybės, kilmės, socialinės padėties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų arba ketinimo turėti vaiką (vaikų).
<b>Priekabiavimas</b>	nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, 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.
<b>Seksualinis priekabiavimas</b>	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.

1.2. Politikoje taip pat vartojamos sąvokos, kaip jos apibrėžtos Grupės Korporatyvinio valdymo politikos „Grupės politikose vartojamų sąvokų sąrašė“, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme ir kituose LR teisės aktuose.

### 2. Bendrieji lygių galimybių įsipareigojimai

2.1. Grupė siekia aktyviai prisidėti prie Jungtinių Tautų darnaus vystymosi darbotvarkėje iki 2030 metų numatytų su žmogaus teisėmis ir lygiomis galimybėmis susijusių tikslų bei nacionaliniuose

įstatymuose apibrėžtų įsipareigojimų dėl lygių galimybių užtikrinimo įgyvendinimo. Prie darnaus vystymosi tikslų socialinėje srityje įgyvendinimo Grupė prisideda laikydama Politikoje įvardytų lygių galimybių principų.

- 2.2. Grupės įmonėse yra draudžiama bet kokios formos Diskriminacija. Grupės įmonėse taip pat netoleruojamas bet kokia forma galintis pasireikšti mobingas, psichologinis smurtas, patyčios ar naudojimas užimama padėtimi.
- 2.3. Grupės įmonės gerbia ir saugo kiekvieno darbuotojo teises, jų atžvilgiu elgiasi pagarbiai ir sąžiningai, sudaro saugias ir jų poreikius atitinkančias darbo sąlygas, skatina darbuotojų asmeninį ir profesinį tobulėjimą, jokia forma nediskriminuoja darbuotojų.
- 2.4. Grupės įmonėse priimami sprendimai yra grindžiami darbuotojų gebėjimais, kvalifikacija, profesionalumu, patirtimi ir kitais kriterijais, susijusiais tik su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, taip pat verslo kriterijais.
- 2.5. Grupės įmonėse yra skatinamas darbuotojų geranoriškumas, savitarpio pasitikėjimas, profesionalumu ir Grupės vertybėmis paremtas elgesys, kuriama pagarbą kiekvienam darbuotojui puoselėjanti atmosfera.
- 2.6. Grupės įmonės skatina aktyvų darbuotojų atstovų įsitraukimą, siekiant užtikrinti šios Politikos įgyvendinimą.
- 2.7. Grupės įmonės pagal turimas galimybes ir finansinius išteklius imasi priemonių, kad neįgaliesiems asmenims būtų sudarytos sąlygos kandidatuoti į laisvas pozicijas Grupės įmonėse, taip pat dirbti, siekti karjeros arba mokytis, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos.
- 2.8. Siekdamas plėsti darnaus vystymosi principų taikymą aplinkoje, kurioje gali daryti įtaką, Grupės įmonės viešai skelbdamos šią politiką, skatina tiekėjus, veiklos partnerius bei kitas suinteresuotas šalis vadovautis lygių galimybių principais ir savo veikloje užtikrinti jų įgyvendinimą.

### **3. Lygių galimybių užtikrinimas visose darbo santykių srityse**

#### **3.1. Lygių galimybių užtikrinimas priimant į darbą:**

- 3.1.1. Priimant asmenis į darbą Grupės įmonėse kandidatams yra taikomi vienodi atrankos kriterijai ir sąlygos, išskyrus atvejus, kai dėl konkrečios profesinės veiklos rūšies 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.
- 3.1.2. 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, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos kandidatams.
- 3.1.3. Darbo skelbime / darbo pokalbio metu visi reikalavimai / klausimai yra susiję tik su darbuotojo tinkamumu atlikti darbo funkciją, jo kompetencija, profesionalumu, patirtimi ir kitais tokio pobūdžio kriterijais.

#### **3.2. Lygių galimybių užtikrinimas darbo santykių metu:**

- 3.2.1. Grupės įmonėje visiems darbuotojams sudaromos vienodos darbo sąlygos (atsižvelgiant į darbuotojo atliekamo darbo specifiką), galimybės kelti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, taip pat gauti socialinės naudos.
- 3.2.2. Grupės įmonėje taikomi to paties pobūdžio darbo ir jo rezultatų vertinimo kriterijai, kurie gali skirtis tik dėl tam tikrų pareigybių vykdomų funkcijų specifikos, specialių reikalavimų tam tikrai pareigybei ar dėl verslo specifikos.

#### **3.3. Lygių galimybių užtikrinimas nustatant darbo užmokestį ir sudarant sąlygas karjerai bei profesiniam tobulėjimui:**

- 3.3.1. Kiekvienas darbuotojas turi teisę už darbą Grupės įmonėse gauti atlyginimą, kuris priklauso nuo atliekamų funkcijų, darbo kokybės, profesinių ir dalykinių sugebėjimų, bet ne nuo darbuotojui būdingų požymių, nesusijusių su atliekamu darbu.

- 3.3.2. Kiekvienoje Grupės įmonėje už tokį patį ir vienodos vertės darbą yra mokamas toks pat darbo užmokestis, taip pat užtikrinama, kad vyrams ir moterims už vienodos vertės darbą būtų mokamas toks pats darbo užmokestis. Toks pats darbas reiškia atlikimą darbo veiklos, kuri pagal objektyvius kriterijus vienoda ar panaši į kitą darbo veiklą tiek, kad abu darbuotojai gali būti sukeisti vietomis be didesnių Grupės įmonės sąnaudų. Lygiavertis darbas reiškia, kad jis pagal objektyvius kriterijus yra ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas Grupės įmonei siekiant savo veiklos tikslų negu kitas palyginamasis darbas. Toks pat darbo užmokestis reiškia darbo užmokestį atitinkamai pareigybei nustatytą darbo užmokesčio rėžių ribose ir nustatytą įvertinus 3.3.1 punkte nustatytus kriterijus.
- 3.3.3. Darbuotojo paaukštinimo galimybės Grupės įmonėse priklauso tik nuo darbuotojo kompetencijos, kvalifikacijos, turimos patirties ir žinių, pasiektų darbo rezultatų, darbo kokybės ir Grupės įmonės galimybių suteikti darbuotojui aukštesnę poziciją.
- 3.4. **Lygių galimybių užtikrinimas darbo sutarties pabaigos metu:**
- 3.4.1. Grupės įmonėse taikomi vienodi ir objektyvūs atleidimo iš darbo kriterijai. Grupės įmonėse taikomi darbuotojų atleidimo iš darbo kriterijai yra susiję tik su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų netinkamu vykdymu ir kitomis aplinkybėmis, numatytomis įstatymuose.
- 3.5. Lygių galimybių užtikrinimą priimant į darbą, darbo santykių metu, įskaitant darbuotojų darbo užmokesčio nustatymą bei sudarant sąlygas karjerai ir profesiniam tobulėjimui, taip pat reglamentuoja Grupės atrankų, atlygio, veiklos vertinimo ir ugdymo politikos bei Etikos kodeksas.

#### **4. Politikos įgyvendinimas, kontrolė ir atsakomybė**

- 4.1. Už Politikos nuostatų įgyvendinimą kiekvienoje Grupės įmonėje yra atsakingi Grupės įmonių vadovai. Grupės įmonės vadovas gali papildomai skirti asmenį arba formuoti atitinkamas grupes, kurios būtų atsakingos už lygių galimybių principų įgyvendinimą ir užtikrinimą konkrečioje Grupės įmonėje.
- 4.2. EPSO-G, perdavimo sistemų operatoriai įsipareigoja, o kitos Grupės įmonės – siekia (kiek tai nepažeidžia asmens duomenų konfidencialumo), ne mažiau kaip kartą per metus viešai skelbti subendrintą vyrų ir moterų atlygių santykį pagal pareigybinius lygmenis savo internetinėje svetainėje bei metinėje darnumo ataskaitoje. EPSO-G metinėje konsoliduotoje ataskaitoje gali skelbti subendrintus visos Grupės duomenis apie vyrų ir moterų atlygių santykį pagal pareigybinius lygmenis.
- 4.3. Atsižvelgiant į darbuotojų poreikius derinti profesinį bei šeimos gyvenimą, Grupės įmonės įsipareigoja sudaryti galimybes dirbti pagal lankstų darbo grafiką bei nuotoliniu būdu, jeigu tai leidžia atliekamo darbo pobūdis. Dėl šios priemonės taikymo apimties ir tvarkos kiekvienoje Grupės įmonėje sprendžia Grupės įmonių vadovai.
- 4.4. Esant lygių galimybių pažeidimo apraiškų, Grupės įmonės įsipareigoja atlikti lygių galimybių principų taikymo ir laikymosi auditą bei parengti būtinų veiksmų planus, kuriais būtų siekiama teigiamų pokyčių lygių galimybių srityje.
- 4.5. Šios Politikos nuostatų pažeidimas gali būti laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu. Darbuotojas, pažeidęs Politikos nuostatą, gali būti atleidžiamas iš pareigų dėl darbuotojo kaltės LR Darbo kodekso nustatyta tvarka.
- 4.6. Kai paaiškėja, jog nusiskundimas ar pranešimas dėl lygių galimybių pažeidimo buvo pateiktas siekiant pakenkti kito darbuotojo reputacijai, toks elgesys laikomas darbo pareigų pažeidimu už kurį gali būti taikoma atitinkama atsakomybė.

#### **5. Pranešimai apie pažeidimus ir jų nagrinėjimo tvarka**

- 5.1. Darbuotojai arba kandidatai į laisvas darbo vietas, kurie mano, kad jiems nebuvo užtikrintos lygios galimybės, jų atveju susiklostė lygių galimybių pažeidimo situacija arba jie buvo diskriminuojami turi teisę pateikti skundą Grupės įmonei, EPSO-G, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai arba kitai kompetentingai institucijai. Esant požymių ar paaiškėjus, kad galimai padarytas administracinis nusikaltimas ar nusikaltimas, skundas visais atvejais nedelsiant perduodamas nagrinėti kompetentingai institucijai.

- 5.2. Apie galimus politikos principų pažeidimus Grupės įmonėse taip pat galima pranešti Pasitikėjimo linijos el. paštu [pranesk@epsog.lt](mailto:pranesk@epsog.lt), pasinaudojant tinklalapyje [www.epsog.lt](http://www.epsog.lt) pateikiama pranešimo pateikimo forma arba informaciją išsiunčiant EPSO-G registruotos buveinės (korespondencijos) adresu. Pasitikėjimo linijos veikimo principai bei informacija apie pranešančių asmenų apsaugą yra pateikiama Grupės korupcijos prevencijos politikoje.
- 5.3. Gauti skundai, atsižvelgiant į jų turinį, nagrinėjami Grupės įmonės nustatyta vidinių tyrimų atlikimo tvarka bei negali būti perduoti nagrinėti padaliniui ar darbuotojui, jeigu dėl jų veiksmų išreikškė susirūpinimą pareiškėjas.
- 5.4. Pranešimai apie diskriminaciją ar lygių galimybių pažeidimą gali būti pateikiami ir anonimiškai. Grupės įmonės užtikrina visų pranešimų (skundų) konfidencialumą.
- 5.5. Grupės įmonė užtikrina, kad darbuotojas bus apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu darbuotojas pateiks skundą dėl diskriminacijos ar lygių galimybių pažeidimo, arba dalyvaus byloje dėl diskriminacijos prieš Grupės įmonę, jos darbuotoją ar kitą su Grupės įmone kaip nors susijusį asmenį.
- 5.6. Bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš darbuotoją ar kandidatą į laisvą darbo vietą, kuris pateikė skundą dėl diskriminacijos ir/ar lygių galimybių pažeidimo, yra draudžiamas ir yra laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.