

**AB „AMBER GRID“  
LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA**

**I. TIKSLAI IR UŽDAVINIAI**

1. Ši lygių galimybių politika (toliau – **Politika**) nustato bendruosius standartus ir reikalavimus AB „Amber Grid“ (toliau – **Bendrovė**), kuriais siekiama užtikrinti Bendrovės darbuotojų lygias galimybes, nediskriminavimą, vienodą požiūrį į darbuotojus, lyčių lygybę Bendrovės santykiuose su darbuotojais.
2. Bendrovėje draudžiama ir netoleruojama bet kokia tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti 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) pagrindu ir dėl kitų aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, taip pat kitais teisės aktų nustatytais pagrindais.
3. Kiekvienas Bendrovės darbuotojas privalo gerbti kitus darbuotojus ir laikytis šioje Politikoje nustatytų įsipareigojimų visuose Bendrovės lygiuose, nepaisant darbuotojo pareigybės, rango, pavaldumo santykių bei darbo pobūdžio.
4. Ši Politika taikoma visiems darbuotojams, nepaisant to, kokios rūšies darbo sutartis yra sudaryta su darbuotoju (neterminuota, terminuota, projektinio darbo ar kt.).
5. Ši Politika parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu ir Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu.
6. Politikoje vartojamos sąvokos suprantamos taip kaip jos apibrėžtos Darbo kodekse, Lygių galimybių įstatyme ir Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme bei kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

**II. DISKRIMINAVIMO DRAUDIMAS IR LYGIOS GALIMYBĖS**

7. Bendrovėje priimami sprendimai yra grindžiami darbuotojų gebėjimais, kvalifikacija, profesionalumu, patirtimi ir kitais kriterijais, susijusiais tik su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, taip pat verslo kriterijais.
8. Bendrovė užtikrina darbuotojų lygias galimybes, nediskriminavimą bei vienodą požiūrį į darbuotojus:
  - 8.1. priimant asmenis į darbą Bendrovėje kandidatams yra taikomi vienodi atrankos kriterijai ir sąlygos;
  - 8.2. Bendrovėje visiems darbuotojams sudaromos vienodos darbo sąlygos, galimybės kelti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, taip pat gauti vienodas lengvatas;
  - 8.3. Bendrovėje yra taikomi vienodi darbo vertinimo kriterijai, kurie gali skirtis tik dėl tam tikrų pareigybių specifikos ir / ar specialių reikalavimų tam tikrai pareigybei ir/ ar dėl darbuotojo dalykinių savybių ir / ar dėl verslo specifikos;
  - 8.4. Bendrovėje taikomi vienodi atleidimo iš darbo kriterijai, vadovaujantis Darbo kodeksu ir kitais teisės aktais;

8.5. Bendrovėje už tokį patį ir vienodos vertės darbą mokamas vienodas darbo užmokestis, taip pat užtikrinama, kad vyrams ir moterims už vienodos vertės darbą būtų mokamas toks pats darbo užmokestis, laikantis Bendrovėje nustatytų taisyklių;

8.6. Bendrovėje visais atvejais turi būti imamasi priemonių, kad darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai jį diskriminuoti, taip pat nebūtų kitaip persekiojamas;

8.7. Bendrovė imasi priemonių apsaugoti darbuotoją nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu darbuotojas pateikia skundą dėl diskriminacijos, priekabiavimo ar seksualinio priekabiavimo ar dalyvauja byloje dėl šių pažeidimų;

8.8. Bendrovė pagal galimybes užtikrina, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, išskyrus, jeigu dėl tokių priemonių Bendrovė patirs didelių išlaidų ar turės atlikti neproporcingai daug veiksmų, imtis neproporcingų priemonių.

8.9. Bendrovei gavus skundą dėl diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, nurodymo diskriminuoti, kiekvienu atveju atliekamas tyrimas dėl pažeidimo ir nustačius Politikos pažeidimo atvejį yra taikoma atsakomybė darbuotojams, pažeidusiems šią Politiką.

### **III. MOTERŲ IR VYRŲ LYGIOS GALIMYBĖS**

9. Bendrovėje užtikrinamos moterų ir vyrų lygios teisės ir draudžiama bet kokia diskriminacija dėl lyties.

10. Bendrovėje yra įgyvendinamos lygios moterų ir vyrų teisės priimant moteris ir vyrus į darbą ar perkeltiant į aukštesnes pareigas, taikant vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, išskyrus kai tai leidžia teisės aktai; vyrams ir moterims sudaromos vienodos darbo sąlygos, galimybės kelti kvalifikaciją, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, taip pat teikiamos vienodos lengvatų; už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokamas vienodas darbo užmokestis, įskaitant visus papildomus uždarbius, bet koku būdu Bendrovės išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą; užtikrinama, kad siekiantis įsidarbinti asmuo ar darbuotojas, nepatirtų priekabiavimo ir seksualinio priekabiavimo.

### **IV. ATSAKOMYBĖ UŽ POLITIKOS NUOSTATŲ PAŽEIDIMĄ**

11. Vadovaujantys darbuotojai ir paskirtas atsakingas asmuo turi užtikrinti, kad Bendrovėje būtų tinkamai laikomasi šios Politikos.

12. Bet koks šios Politikos nuostatų pažeidimas yra laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu. Darbuotojas, pažeidęs Politikos nuostatas, gali būti atleidžiamas iš pareigų dėl darbuotojo kaltės Darbo kodekso nustatyta tvarka.

13. Bendrovės atsakingi asmenys, gavę informacijos apie bet kokį šios Politikos nuostatų pažeidimą, pradeda tyrimą dėl galimo pažeidimo. Gavus informacijos apie galimą pažeidimą gali būti apklausiamas galimai pažeidęs Politiką darbuotojas ir darbuotojas, kurio atžvilgiu galimai atlikti neteisėti veiksmai. Parodymai gali būti fiksuojami protokole ar kitame dokumente. Esant reikalui, gali būti apklausiami ir liudytojai, kurie gali duoti paaiškinimus apie galimą pažeidimą. Bendrovė gali nuspręsti ir dėl kitokios Politikos nuostatų pažeidimo tyrimo tvarkos.

14. Bendrovė darbuotojo galimo padaryto darbo pareigų pažeidimo aplinkybių tyrimo metu gali nušalinti darbuotoją nuo darbo iki 30 (trisdešimt) kalendorinių dienų, mokant darbuotojui vidutinį jo darbo užmokestį. Tokiu atveju Bendrovė turi teisę apriboti darbuotojo prieigą prie Bendrovės vidinės sistemos, darbuotojo darbinio elektroninio pašto ir kitų prieigų prie vidinių Bendrovės dokumentų bei darbuotojo dokumentų.

15. Bendrovė atlikdama tyrimą dėl galimo pažeidimo, turi teisę tikrinti darbuotojo darbinį elektroninį paštą, darbinį susirašinėjimą ir kitus dokumentus, tiek kiek tai reikalinga tyrimui atlikti, Bendrovėje nustatyta tvarka ir pagrindais.

16. Bendrovė gali nušalintą darbuotoją perkelti į kitą darbą be atskiro darbuotojo sutikimo, jeigu toks perkėlimas neprieštarauja nušalinimo tikslui ir netrukdo tyrimo eigai.

17. Siekdama apsaugoti nuo šios Politikos nuostatų pažeidimo galimai nukentėjusį darbuotoją, Bendrovė gali laikinai suspenduoti / atleisti nuo darbo funkcijų vykdymo tokį darbuotoją, visą suspendavimo laikotarpį mokant vidutinį jo darbo užmokestį. Dėl suspendavimo / atleidimo nuo darbo funkcijų laikotarpio sprendžia Bendrovė atsižvelgdama į pažeidimo pobūdį, tyrimo laikotarpį ir kitas svarbias aplinkybes.

## **V. SKUNDŲ TEIKIMAS**

18. Darbuotojai, kurių atžvilgiu galimai atlikti neteisėti veiksmai, pirmiausia turi pateikti skundą Bendrovei. Jei darbuotojas nepatenkintas išnagrinėto skundo rezultatu, jis gali ginti savo pažeistą teisę teisės aktų nustatyta tvarka.

19. Kiekvienas darbuotojas, matęs ir / ar turintis įtarimą ir/ar esantis diskriminavimo, priekabiavimo ar seksualinio priekabiavimo atveju liudytoju, privalo apie tai pranešti savo tiesioginiam vadovui arba Bendrovės paskirtam atsakingam asmeniui.

20. Darbuotojai, turintys klausimų dėl Politikos nuostatų ar konkrečių situacijų ar norintys konsultacijos gali kreiptis į savo tiesioginį vadovą arba Bendrovės paskirtą atsakingą asmenį.

21. Bendrovėje yra užtikrinamas konfidencialumas nagrinėjant skundus dėl šios Politikos nuostatų pažeidimo. Atitinkamai, visi darbuotojai ir Bendrovė bet kokią informaciją, gautą nagrinėjant Politikos pažeidimą, turi laikyti paslapyje. Šios nuostatos pažeidimas laikomas šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu.

## **VI. KITOS NUOSTATOS**

22. Ši Politika įsigalioja patvirtinus ją Bendrovės nustatyta tvarka.

23. Ši Politika keičiama ar papildoma atsižvelgiant į Bendrovės poreikius bei teisės aktų pakeitimus.

24. Už Politikos pakeitimų ar papildymų projektų parengimą, suderinimą, paskelbimą ir supažindinimą Bendrovės nustatyta tvarka atsako Bendrovės paskirtas atsakingas asmuo.