



**UAB “INTEGRE”
LYGIŲ GALIMYBIŲ, NEDISKRIMINAVIMO, SMURTO IR PRIEKABIAVIMO
PREVENCIJOS POLITIKA**

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

- 1.1. Lygių galimybių, nediskriminavimo, smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos (toliau tekste – Politika) tikslas – reglamentuoti asmenų lygybę ir lygias darbuotojų galimybes, diskriminacijos, smurto ir priekabiavimo prevenciją ir jų įgyvendinimo priemones UAB „Integre“ įmonėje (toliau – Įmonė) užtikrinant, kad bus laikomasi Europos Sąjungos teisės aktų, nacionalinių įstatymų ir kitų teisės aktų, nustatančių lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais apsaugos reikalavimų.
- 1.2. **Politikos paskirtis** – užtikrinti, kad, atsižvelgiant į nacionalinės teisės aktų nuostatas, Įmonėje būtų įgyvendintos konstitucinės nuostatos, įtvirtinančios asmenų lygybę ir draudimą varžyti žmogaus teises ir teikti jam privilegijas lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu uždrausti bet kokią diskriminaciją, ypač kai tai susiję su darbo santykiais Įmonėje, bei užtikrinti tinkamą smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonių taikymą.
- 1.3. Ši Politika nustato lygių galimybių, nediskriminavimo, smurto ir priekabiavimo prevencijos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemones. Politikos nuostatų privalo laikytis visi Įmonės darbuotojai (toliau tekste - Darbuotojai).
- 1.4. Politika parengta vadovaujantis Europos Sąjungos Tarybos direktyva 2000/43/EB, įgyvendinančia vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės, Europos Sąjungos Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatančia vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo, ir kitais nacionaliniais teisės aktais, reglamentuojančiais lygių galimybių apsaugą.
- 1.5. Politikoje vartojamos pagrindinės sąvokos:
 - 1.5.1. **Diskriminacija** – tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu.
 - 1.5.2. **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, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, nebent šį veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.
 - 1.5.3. **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 įstatymuose nustatytus atvejus.

- 1.5.4. **Nurodymas diskriminuoti** - 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).
 - 1.5.5. **Lygios galimybės** – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir nacionaliniuose įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.
 - 1.5.6. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, 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.
 - 1.5.7. **Seksualinis priekabiavimas** – yra nepageidaujamas užgaulus seksualinio pobūdžio elgesys, nukreiptas į konkretų asmenį. Tokio elgesio tikslas arba jo poveikis – pakenkti asmens orumui, ypač sukuriama bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką. Seksualinis priekabiavimas gali pasireikšti žodžiu, raštu arba fiziniais veiksmais.
 - 1.5.8. **Socialinė padėtis** – fizinio 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.
- 1.6. **Smurtas** tai kai asmens (-ų) veikimu ar neveikimu kitam (-iems) asmeniui (-ims) padaromas tyčinis fizinis, psichinis, seksualinis, ekonominis poveikis, susijęs su darbu, dėl kurio darbuotojas patiria arba gali patirti neturtinę ar turtinę žalą. Šios Politikos nuostatos netaikomos šeimos ir privataus gyvenimo srityse, taip pat visais kitais atvejais, kai tai nėra susiję su Įmonės vykdoma veikla.

II. UAB „INTEGRE“ ĮMONĖS PAREIGOS ĮGYVENDINANT LYGIAS GALIMYBES IR SMURTO PREVENCIJA DARBO APLINKOJE

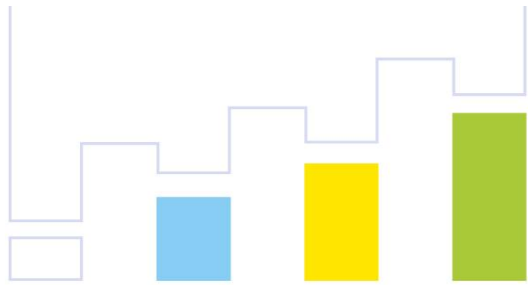
- 2.1. Įmonė netoleruoja jokių diskriminacijos, smurto ar priekabiavimo formų bei įsipareigoja užtikrinti, kad būtų apsaugotas jos Darbuotojų orumas, teisės, privatumas, psichologinis saugumas ir būtų suteikta sveika darbo vieta, kurioje nebūtų diskriminacijos, smurto ir priekabiavimo apraiškų bei įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principai.
- 2.2. Įmonė įsipareigoja sukurti tokią aplinką, kurioje būtų pripažįstami ir vertinami visų jos darbuotojų individualūs skirtumai, nepaisant jų 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), įvaikį (įvaikių), globotinį (globotinių), rūpintinį (rūpintinių) dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, ir jų indėlis.
- 2.3. Kiekvienas Darbuotojas turi teisę dirbti tokioje aplinkoje, kurioje būtų skatinama pagarba kiekvieno asmens orumui, kiekvienas darbuotojas jaustųsi gerbiamas bei galėtų visiškai panaudoti savo gebėjimus.
- 2.4. Įmonė kuria tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešišku, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmy, kuriais kėsinamasi į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį. Įmonė įsipareigoja imtis visų būtinų priemonių diskriminavimo, smurto ir priekabiavimo darbo aplinkoje prevencijai užtikrinti, suteikti



- pagalbą asmenims, patyrusiems diskriminaciją, smurtą ir priekabiavimą darbo aplinkoje, imtis jų šalinimo ir (ar) kontrolės priemonių.
- 2.5. Įmonė užtikrina, kad darbuotojams būtų organizuojami mokymai apie smurto ir priekabiavimo atpažinimą darbo vietoje, grėsmes, prevencines priemones, darbuotojų teises ir pareigas smurto ir priekabiavimo srityje.
- 2.6. Įmonė įgyvendindama savo pareigas lygių galimybių srityje privalo vadovautis šiais principais:
- 2.6.1. priimant į darbą, taikyti vienodus objektyvius vertinimo atrankos kriterijus ir sąlygas, pritaikytas konkrečiai pareigybei, išskyrus atvejus kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių 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;
- 2.6.2. sudaryti vienodas darbo sąlygas, galimybes tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, taip pat teikti vienodas lengvatas;
- 2.6.3. naudoti vienodus darbo vertinimo kriterijus ir vienodus atleidimo iš darbo kriterijus;
- 2.6.4. Darbuotojų atrankos skelbimuose nenurodyti, kurios lyties darbuotojo Įmonė pageidauja, išskyrus atvejus, kai atliekamas tam tikras darbas, kurį atlikti gali tik konkrečios lyties asmuo, kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų lytis yra būtinas (neišvengiamas) ir lemiantis profesinis reikalavimas, šis traktavimas yra teisėtas ir reikalavimas yra tinkamas (proporcingas);
- 2.6.5. imtis prevencinių priemonių, kad Darbuotojai darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, smurto ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti, taip pat nebūtų persekiojami ir būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateikia skundą dėl diskriminacijos ar dalyvauja byloje dėl diskriminacijos;
- 2.6.6. imtis tinkamų priemonių, kad neįgaliems Darbuotojams būtų sudarytos tinkamos sąlygos dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos;
- 2.6.7. Įmonė skatina visų darbuotojų motyvaciją ir gebėjimus dalyvauti priimant sprendimus, kuriant karjerai palankią aplinką, palaiko ryšį su į vaiko priežiūros atostogas išėjusiais darbuotojais (Keeping in Touch);
- 2.6.8. rengti, tvirtinti ir įgyvendinti priemones, skirtas lygioms galimybėms, nediskriminavimui, smurto ir priekabiavimo prevencijai užtikrinti.
- 2.7. Pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems Darbuotojams negali būti sudaromos mažiau palankios darbo sąlygos, įskaitant darbo apmokėjimą, negu Darbuotojams, dirbantiems pagal neterminuotą darbo sutartį ir atliekantiems tą pačią ar panašią pagal kvalifikaciją ar gebėjimus darbo funkciją. Nustatant darbo, darbo apmokėjimo, kvalifikacijos tobulinimo ar skatinimo sąlygas, darbdaviui draudžiama atsižvelgti į skirtingą pagal terminuotą darbo sutartį ir pagal neterminuotą darbo sutartį dirbančių Darbuotojų darbo santykių su darbdaviu trukmę. Aplinkybė, kad Darbuotojas dirba pagal terminuotą darbo sutartį, neatleidžia darbdavio nuo pareigos užtikrinti tokio Darbuotojo mokymą, kvalifikacijos tobulinimą, profesinį tobulėjimą ir karjerą.

III. DARBUOTOJŲ PAREIGOS ĮGYVENDINANT LYGIAS GALIMYBES, NEDISKRIMINAVIMO, SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJA DARBO APLIKOJE

- 3.1. Darbuotojai, įgyvendindami asmenų lygiateisiškumo, lygių galimybių, nediskriminavimo, smurto ir priekabiavimo prevencijos principus, privalo:
- 3.1.1. nediskriminuoti, nepriekabauti, nepažeisti žmogaus teisių ir orumo, nesityčioti ir negąsdinti kitų darbuotojų dėl jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, sveikatos būklės, santuokinės ar šeimyninės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų),



- narystės politinėje partijoje, profesinėje sąjungoje ar asociacijoje, o šie neturi jų persekioti ar imtis kitų poveikio priemonių prieš tokius darbuotojus, kurie pateikia nepagrįstus įtarimus;
- 3.1.2. negrasinti, nenuvertinti pasiekimų, nešmeižti, neignoruoti, nemanipuluoti, nekritikuoti dėl asmeninės ar profesinės kito asmens savybės, neužgaulioti, nebendrauti pakeltu tonu, valdyti emocijas, viešai ir apskritai nežeminti ir kitaip nevartoti psichologinio smurto;
 - 3.1.3. nevaržyti vieni kitų teisių, neteikti privilegijų dėl lyties, kilmės, kalbos, socialinės padėties, religijos, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų;
 - 3.1.4. kurti darbingą, pagarbią, pasitikėjimo vienas kitu grįstą atmosferą Įmonėje bei laikytis Įmonės vertybių;
 - 3.1.5. su visais darbuotojais elgtis pagarbiai ir teisingai;
 - 3.1.6. vienodai vertinti ir elgtis su Įmone susijusiais trečiaisiais asmenimis (klientai ir kiti su darbo veikla Įmonėje susiję asmenys);
 - 3.1.7. informuoti Įmonės direktorių apie diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, smurto atvejus su darbuotojais, klientais ir kitais su darbo veikla Įmonėje susijusiais asmenimis.

IV. LYGIŲ GALIMYBIŲ PAŽEIDIMAS

- 4.1. Lygių galimybių pažeidimu laikomas šioje Politikoje nustatytų pareigų nevykdymas ar netinkamas jų vykdymas ir draudimų nesilaikymas.
- 4.2. Skelbimuose priimti į darbą draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, išskyrus atvejus kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių 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.

V. LYGIŲ GALIMYBIŲ, NEDISKRIMINAVIMO, SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS UŽTIKRINIMO PRIEŽIŪRA

- 5.1. Šios Politikos vykdymo priežiūrą atlieka ir atsako už šioje Politikoje nustatytų tikslų pasiekimą Įmonės direktorius arba jo įgaliotas asmuo. Įgyvendindamas šią funkciją Įmonės direktorius arba įgaliotas asmuo:
 - 5.1.1. vadovaudamasis teisėtumo, nešališkumo ir teisingumo principais, atlieka tyrimus, rengia Darbuotojų apklausas apie darbuotojų poreikius, savijautą, mikroklimatą Įmonėje.
 - 5.1.2. teikia konsultacijas arba konsultuojasi su kitais Įmonės darbuotojais dėl paklausimų Lygių galimybių, nediskriminavimo, smurto ir priekabiavimo prevencijos užtikrinimo klausimais, organizuoja mokymus;
 - 5.1.3. teikia siūlymus dėl šios Politikos nuostatų įgyvendinimo Įmonės priimamuose dokumentuose, prevencinės ir švietėjiškos veiklos, lygių galimybių užtikrinimo sklaidos.

VI. SKUNDAI IR JŲ TYRIMAS

- 6.1. Skundai teikiami ir nagrinėjami remiantis Integre įmonės patvirtintu „Informacijos apie pažeidimus teikimo tvarkos“ aprašu. Kiekvienas Darbuotojas, manantis, kad buvo pažeistos jo lygios galimybės arba kad jis patyrė diskriminaciją, nurodymą diskriminuoti, priekabiavimą arba seksualinį priekabiavimą, smurtą (įvairiomis jo formomis, kaip nepagrįsta kritika, nuolat pasikartojantys riksmi,



grasinimai, viešas žeminimas ar pan.), turi teisę pranešti Įmonės direktoriui tiesiogiai (raštu) arba pranešti el. paštu: pranesk@integre.lt.

6.2. Skundas turi atitikti šiuos bendruosius reikalavimus:

- Turi aiškiai matytis teikiančio Darbuotojo vardas ir pavardė, kontaktiniai duomenys,
- Skundas turi būti įskaitomas, pagrįstas įrodymais,
- Skunde turi būti nurodytas asmuo, kurio veiksmai yra skundžiami, konkretus skundžiamas veiksmas,
- Skunde turi būti suformuluotos aplinkybės, kuriomis darbuotojas grindžia savo reikalavimą ir įrodymą,
- Jei skundas teikiamas raštu tiesiogiai direktoriui, skundas turi būti Darbuotojo pasirašytas.

Anoniminiai skundai nenagrinėjami.

6.3. Skundą galima pateikti per 10 darbo dienų nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo. Skundas, pateiktas praėjus šiam terminui, nenagrinėjamas.

6.4. Skundus dėl lygių galimybių pažeidimo, diskriminacijos, smurto ir priekabiavimo tiria Įmonės direktorius ir jo tam tyrimui paskirti atsakingi asmenys. Skundai nagrinėjami remiantis betarpiškumo, operatyvumo, pagalbos nukentėjusiajam, objektyvumo, nešališkumo ir nekaltumo principais.

6.5. Skundo nagrinėjimo ir tyrimo metu yra užtikrinamas skundą pateikusio Darbuotojo privatumas ir konfidencialumas, garantuojama apsauga nuo persekiojimo ir priešiško elgesio, esant pagrįstam poreikiui ir to paprašius – suteikiama pagalba (naudotis specialistų paslaugomis, atostogų suteikimas, darbuotojo perkėlimas į kitą darbo vietą ir kt.).

6.6. Direktorius ir/arba jo paskirti atsakingi asmenys ne vėliau kaip per 10 darbo dienų nuo skundo gavimo dienos priima sprendimą atsisakyti nagrinėti skundą, apie tai informuodamas pareiškėją, jeigu:

6.6.1. neįmanoma pradėti tyrimo dėl duomenų trūkumo arba jeigu skundo tekstas neįskaitomas, o pareiškėjas direktoriaus prašymu per nustatytą terminą jų nepateikia ar nepatikslina;

6.6.2. skundas pateiktas praėjus šios Politikos 6.3. punkte nustatytam terminui;

6.6.3. skundas tuo pačiu klausimu buvo išnagrinėtas, yra nagrinėjamas arba pagal įstatymus turi būti nagrinėjamas teisme;

6.6.4. dėl skundo dalyko yra priimtas procesinis sprendimas pradėti ikiteisminį tyrimą;

6.6.5. pakartotinai pateiktas skundas tuo pačiu klausimu jau buvo išnagrinėtas, išskyrus atvejus, kai nurodoma naujų aplinkybių ar pateikiama naujų faktų.

6.7. Skundas turi būti ištirtas ir pareiškėjui atsakyta per 1 mėnesį nuo skundo gavimo dienos. Dėl skunde nurodytų aplinkybių sudėtingumo, informacijos gausos, skundžiamų veiksmų tęstinio pobūdžio, būtinumo atlikti papildomą tyrimą (gauti dokumentus, paaiškinimus ir kt.) skundo tyrimo terminas gali būti pratęsiamas iki 2 mėnesių apie tai raštu informuojant pareiškėją.

6.8. Esant būtinybei, darbuotojas, dėl kurio pateiktas 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.

6.9. Baigus tirti skundą, Direktorius ir/arba jo paskirti atsakingi asmenys surašo tyrimo aktą, kuriame nurodomos tyrimo metu nustatytos aplinkybės, jų teisinis įvertinimas ir pasiūlymai. Tyrimo aktą pasirašo Įmonės direktorius. Patvirtinto tyrimo akto kopija pateikiama pareiškėjui, o originalą saugo Įmonės direktorius, kuris privalo imtis priemonių akte įtvirtintoms rekomendacijoms įgyvendinti.

6.10. Tyrimo akte rekomenduojama:

6.10.1. perduoti tyrimo medžiagą ikiteisminio tyrimo įstaigai ar prokurorui, jeigu nustatomi galimi nusikalstamos veikos požymiai, arba inicijuoti darbo pareigų pažeidimo tyrimą;

6.10.2. kreiptis į atitinkamą darbuotoją ir/arba jo vadovą ir nurodyti nutraukti lygias galimybes pažeidžiančius veiksmus (neveikimą) ir/arba diskriminaciją, smurtą ar priekabiavimą;

6.10.3. pripažinti skundą nepagrįstu, jeigu nepasitvirtino jame nurodyti pažeidimai.

6.11. Įrodinėjimo pareiga. Nagrinėjant darbuotojų skundus ar pranešimus dėl diskriminacijos lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės



orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, psichologinio smurto, pareiškėjui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos buvimo, preziumuojama, kad tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo ar nurodymo diskriminuoti faktas buvo. Skundžiamas asmuo turi įrodyti, kad lygių galimybių principas nebuvo pažeistas.

VII. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

- 7.1. Visi klausimai, kurie nėra aptarti šioje Politikoje yra sprendžiami vadovaujantis nacionaliniais teisės aktais.
- 7.2. Lygių galimybių, nediskriminavimo, smurto ir priekabiavimo prevencijos politika turi būti peržiūrima ne rečiau kaip kartą per metus.
- 7.3. Šioje Politikoje išdėstyti principai taikomi visiems darbo santykių aspektams, įskaitant įdarbinimą, darbo sąlygas, darbo sutarties nutraukimą, skatinimą, kompensacijas, drausminimą ir kt.
- 7.4. Įmonės Darbuotojams, pažeidusiems šios Politikos nuostatas, taikoma įstatymų nustatyta atsakomybė.
