

AB AKOLA GROUP

LYGIŲ GALIMYBIŲ ĮGYVENDINIMO POLITIKA

1. SAŲVOKOS

1.1. Šioje Politikoje didžiąja raide rašomos sąvokos turi žemiau nurodytas reikšmes, išskyrus atvejus, kai kitokią prasmę joms suteikia kontekstas:

Bendrovė	reiškia AB Akola group , juridinio asmens kodas 148030011, buveinės adresas Subačiaus g. 5, Vilnius, Lietuvos Respublika;
Diskriminacija	reiškia tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją, priekabiavimą, seksualinį priekabiavimą, nurodymą diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, sveikatos būklės, santuokinės ir šeiminės padėties, narystės politinėje partijoje, profesinėje sąjungoje ar asociacijoje, religijos (išskyrus atvejus, kai darbuotojas dirba religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas), ketinimo turėti vaiką pagrindu, taip pat dėl to, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatytomis teisėmis, bei dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, ar kitais įstatymuose nustatytais pagrindais;
Lygios galimybės	reiškia tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose bei Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimą nepaisant lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos. Lygios galimybės darbe reiškia vienodą požiūrį į darbuotojus nepriklausomai nuo darbuotojo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės ar religijos;
Lygių galimybių pažeidimas	reiškia tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją, nurodymą diskriminuoti, priekabiavimą;
Netiesioginė diskriminacija	reiškia neutralią veiką (neveikimą), vertinimo kriterijus, kurie formaliai yra vienodi, bet juos taikant gali atsirasti, atsiranda ar galėtų atsirasti Lygių galimybių pažeidimas;
Politika	reiškia šią Lygių galimybių įgyvendinimo politiką, su visais jos priedais, pakeitimais ir (ar) papildymais;
Priekabiavimas	reiškia nepageidaujamą elgesį, kuriuo siekiama įžeisti žmogaus orumą, sukurti baugią aplinką arba kuris sukelia nemalonių padarinių: įžeidžiamas orumas, sukuriama bauginama aplinka;
Seksualinis priekabiavimas	reiškia nepageidaujamą užgaulų, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštą seksualinio pobūdžio elgesį su asmeniu, kai tokį elgesį lemia tikslas ar jo poveikis pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką;
Socialinė padėtis	reiškia fizinio asmens įgytą išsilavinimą, kvalifikaciją ar mokymąsi ir studijas mokslo ir studijų institucijose, turimą nuosavybę, gaunamas pajamas, teisės aktuose nustatytos valstybės paramos poreikį ir (ar) kitus su asmens finansine (ekonomine) padėtimi susijusius veiksnius;
Tiesioginė diskriminacija	reiškia elgesį 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.

- 1.2. Nuorodos į punktus, priedus bei kitas nuostatas yra nuorodos į Politikos punktus, priedus bei nuostatas.
- 1.3. Punktų ir kitų nuostatų pavadinimai rašomi tik patogumo sumetimais ir neturi įtakos Politikos interpretavimui.

2. BENDROSIOS NUOSTATOS

- 2.1. Ši Politika įtvirtina Bendrovės taikomus pagrindinius Lygių galimybių principus ir jų įgyvendinimo tvarką.
- 2.2. Šios Politikos tikslas yra užtikrinti visų Bendrovės darbuotojų ir besikreipiančių dėl įdarbinimo asmenų vienodą padėtį tiek iki, tiek po darbo sutarties sudarymo, nepaisant lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, Socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.

3. BENDROVĖJE TAIKOMI LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS PRINCIPAI

- 3.1. Bendrovė netoleruoja jokių Diskriminacijos ar Priekabiavimo formų bei įsipareigoja užtikrinti, kad būtų apsaugotas jos darbuotojų orumas, teisės, privatumas ir būtų suteikta sveika darbo vieta, kurioje nebūtų Diskriminacijos ir Priekabiavimo apraiškų bei įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principai. Tai reiškia, kad esant bet kokiems Bendrovės santykiams su darbuotojais 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), dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, ar kitais įstatymuose nustatytais pagrindais yra draudžiami.
- 3.2. Bendrovė ir jos darbuotojai įgyvendindami savo tarpusavio pareigas Lygių galimybių srityje privalo vadovautis šiais principais:
 - a) priimant į darbą, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, 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;
 - b) sudaryti vienodas darbo sąlygas, galimybes tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, taip pat teikti vienodas lengvatas;
 - c) naudoti vienodus darbo vertinimo kriterijus ir vienodus atleidimo iš darbo kriterijus;
 - d) už tokį patį ir vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį;
 - e) imtis priemonių, kad darbuotojai darbo vietoje nepatirtų Priekabiavimo, Seksualinio priekabiavimo 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;
 - f) pagal turimas galimybes ir turimus finansinius išteklius imtis tinkamų priemonių, kad asmenims su negalia būtų sudarytos sąlygos kandidatuoti į laisvas pozicijas Bendrovėje, taip pat dirbti, siekti karjeros arba mokytis;
 - g) užtikrinti, kad visuose Bendrovės teisės aktuose būtų įtvirtintos lygios teisės ir galimybės nepaisant lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, Socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos;
 - h) rengti, tvirtinti ir įgyvendinti priemones, skirtas Lygioms galimybėms užtikrinti.
- 3.3. Pagal terminuotą darbo sutartį 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, Bendrovei draudžiama atsižvelgti į skirtingą pagal terminuotą darbo sutartį ir pagal neterminuotą darbo sutartį dirbančių darbuotojų darbo santykių su Bendrove trukmę. Aplinkybė, kad darbuotojas dirba pagal terminuotą darbo sutartį, neatleidžia Bendrovės nuo pareigos užtikrinti tokio darbuotojo mokymą, kvalifikacijos tobulinimą, profesinį tobulėjimą ir karjerą.
- 3.4. Ne visi ir nevisiškai vienodo elgesio su darbuotojais atvejai turi būti laikomi Diskriminacija ar kitokiu Lygių galimybių pažeidimu. Diskriminacija nelaikomi vadinamieji pozityviosios diskriminacijos atvejai:
 - a) speciali moterų apsauga nėštumo bei gimdymo ir vaiko žindymo metu;
 - b) tik moterims taikomi žmonių saugos darbe reikalavimai, kuriais, atsižvelgiant į moterų fiziologines savybes, siekiama išsaugoti jų sveikatą;
 - c) tam tikras darbas, kurį atlikti gali tik konkrečios lyties asmuo;
 - d) įstatymų numatyti amžiaus ribojimai, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;

- e) įstatymų nustatytas reikalavimas mokėti valstybinę kalbą;
- f) įstatymų nustatytais atvejais dėl pilietybės taikomos skirtingos teisės;
- g) įstatymų nustatytos specialios priemonės, taikomos sveikatos apsaugos, darbo saugos, užimtumo, darbo rinkos srityse siekiant asmenims su negalia sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes;
- h) įstatymų nustatytos specialios laikinosios priemonės, taikomos siekiant užtikrinti lygbę ir užkirsti kelią Lygių galimybių pažeidimui dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų;
- i) atvejai, kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikra žmogaus savybė yra įprastas ir lemiamas profesinis reikalavimas, o šis tikslas teisėtas ir reikalavimas yra proporcingas.

4. DARBUOTOJŲ PRIĖMIMAS Į DARBĄ IR ATLEIDIMAS IŠ DARBO

- 4.1. Už darbuotojų paiešką, atrankas ir įdarbinimo procesą Bendrovėje yra atsakingas Bendrovės samdytas išorinis paslaugų teikėjas.
- 4.2. Atrankos į pareigas Bendrovėje kriterijai turi būti aiškūs, tikslūs, išsamūs, paremti tik dalykiniais pretendenti keliamais reikalavimais bei užtikrinantys Lygias galimybes ir nediskriminavimą, išskyrus įstatymų nustatytas dėl amžiaus, valstybinės kalbos mokėjimo, draudimo dalyvauti politinėje veikloje, pilietybės ir kitas taikomas skirtingas teises, taip pat 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.
- 4.3. Apie laisvas darbo vietas Bendrovėje skelbiama viešai per Bendrovės samdyto išorinio paslaugų teikėjo pasirinktus specializuotus paieškos portalus ir (ar) duomenų bases.
- 4.4. 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, 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.
- 4.5. Darbo skelbime ir (ar) darbo pokalbio metu visi reikalavimai ir klausimai yra susiję tik su darbuotojo tinkamumu atlikti darbo funkciją, jo kompetencija, profesionalumu, patirtimi ir kitais panašiais kriterijais.
- 4.6. Draudžiama iš kandidato reikalauti informacijos, kuri nėra susijusi su jo sveikatos būkle, kvalifikacija ar kitomis aplinkybėmis, nesusijusiomis su tiesioginiu darbo funkcijos atlikimu. Pokalbyje dalyvaujantys Bendrovės darbuotojai negali užduoti jokių klausimų apie kandidato lytį, amžių, lytinę orientaciją, Socialinę padėtį, turimą neįgalumą, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą, kandidato vaidmenį namuose ar šeimoje, išskyrus atvejus, jei tai tiesiogiai susiję su tinkamu darbo funkcijų atlikimu.
- 4.7. Po to, kai su kandidatu į darbo vietą jau yra sudaryta darbo sutartis, Bendrovė informuoja darbuotoją, kokią informaciją apie savo šeiminių padėtį jis turi pateikti, kad būtų užtikrintas teisės aktuose numatytų garantijų taikymas. Darbuotojas gali atsisakyti pateikti tokią informaciją. Tokiu atveju darbuotojas yra informuojamas, kad jam nepateikus nurodytos informacijos ar dokumentų, Bendrovė negalės darbuotojui užtikrinti teisės aktuose numatytų garantijų taikymo.
- 4.8. Bendrovėje taikomi darbuotojų atleidimo iš darbo kriterijai yra susiję tik su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų netinkamu vykdymu ir kitomis aplinkybėmis numatytomis įstatymuose. Priimant sprendimą dėl darbuotojo atleidimo iš darbo visiems darbuotojams atleidimo kriterijai yra taikomi vienodai, atsižvelgiant į objektyvius kriterijus.

5. DARBUOTOJŲ DARBO SĄLYGOS, KVALIFIKACIJOS KĖLIMAS, DARBO APMOKĖJIMAS ir PAAUKŠTINIMAS

- 5.1. Bendrovė, siekdama užtikrinti visiems darbuotojams Lygias galimybes, įsipareigoja:
 - a) užtikrinti, kad Bendrovės vidaus tvarkos taisyklės bei kiti vietiniai norminiai aktai, nustatantys Bendrovės bendras taisykles ar darbo organizavimą, nustatytų vienodas darbo sąlygas visiems darbuotojams;
 - b) visiems darbuotojams sudaryti vienodas darbo sąlygas (kiek tai įmanoma atsižvelgiant į darbuotojo atliekamo darbo specifiką), taip pat galimybes tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, taip pat teikti darbuotojams vienodas lengvatas;
 - c) užtikrinti, kad darbuotojams, besinaudojantiems Lietuvos Respublikos darbo kodekse, kituose teisės aktuose numatytomis garantijomis būtų užtikrintos jų Lygios galimybės darbe, tai yra, kad tokie darbuotojai

nebūtų dėl to diskriminuojami ar nepatirtų mažiau palankaus požiūrio, padidinant darbo užduočių našta, darant spaudimą, nuolatinius patikrinimus, diskriminuojant tolimesnėje karjeroje, darbinėje veikloje ir panašiai;

- d) užtikrinti, kad darbuotojai dėl jiems priimtų sprendimų dėl darbo laiko trukmės, darbo valandų, lankstaus darbo, privalomų arba papildomų atostogų, nuotolinio darbo ir kt. nebūtų diskriminuojami ar nepatirtų mažiau palankaus požiūrio, padidinant darbo užduočių našta, darant spaudimą, nuolatinius patikrinimus, diskriminuojant tolimesnėje karjeroje, darbinėje veikloje ir panašiai;
 - e) užtikrinti, kad darbuotojų darbo santykiai Bendrovės kaip darbdavio valia nebūtų nutraukti dėl to, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi jam teisės aktais numatytais garantijomis;
 - f) užtikrinti, kad, jeigu darbuotojams teikiamos lengvatos, tai jos teikiamos visiems šias lengvatas galintiems ir norintiems gauti darbuotojams;
 - g) skatinti abiejų lyčių atstovus naudotis papildomomis lengvatomis: skleisti informaciją apie teisę vyrams ir moterims pasinaudoti socialinėmis garantijomis, sudaryti lankstesnes galimybes derinti darbo ir šeimos įsipareigojimus, skatinti abiejų lyčių darbuotojus, turinčius vaikų, naudotis teisės aktuose ir Bendrovėje nustatytais lengvatomis, informuojant juos apie lengvatų suteikimo tvarką;
 - h) užtikrinti galimybę mokytis, ugdyti savo gebėjimus, kelti kvalifikaciją;
 - i) vadovaujantis objektyviais kriterijais, susijusiais su situacija rinkoje, kiekvienai pareigybei nustatyti atlygio rėžius (minimalią ir maksimalią ribą);
 - j) konkrečios pareigybės darbuotojo darbo užmokestį diferencijuoti pareigybės darbo užmokesčio rėžiuose, atsižvelgiant į darbuotojo kvalifikaciją, gebėjimus, darbuotojui tenkančios atsakomybės laipsnį, atliekamų darbų pobūdį, atliekamo darbo kokybę, pasiektus rezultatus ir kitus objektyvius kriterijus;
 - k) užtikrinti, kad visiems darbuotojams už tą patį ar lygiavertį darbą būtų mokamas darbo užmokestis pareigybės atlygio rėžiuose, neatsižvelgiant į darbuotojo lytį, amžių, lytinę orientaciją, Socialinę padėtį, negalią, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą, ketinimą turėti vaiką (vaikų);
 - l) užtikrinti, kad kriterijai, kuriais vadovaujama atrenkant kandidatus paaukštinimui, susiję išimtinai tik su asmens gebėjimais, atliekamo darbo kokybe ir asmeniniais pasiekimais profesinėje srityje: nė vienas darbuotojas negali būti diskriminuojamas dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, Socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, ketinimą turėti vaiką (vaikų).
- 5.2. Priedai, premijos ir visos kitos darbuotojų skatinimo priemonės taikomos remiantis aiškiais, darbuotojams žinomais kriterijais. Jei tam tikrų išmokų mokėjimo ar motyvacijos priemonių tvarka Bendrovėje nėra aptarta ar patvirtinta, skirdama tokius mokėjimus ar motyvacijos priemones Bendrovė vadovaujasi bendraisiais Lygių galimybių, sąžiningumo ir protingumo principais.
- 5.3. Metinis ar kito periodo darbuotojų darbo rezultatų vertinimas atliekamas vadovaujantis ir taikant vienodus kriterijus visiems darbuotojams neatsižvelgiant į darbuotojų lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, Socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją ar kitas aplinkybes, kurios nėra susijusios su darbuotojo profesija, darbo pareigų vykdymu, profesiniais pasiekimais ar asmeniniais darbo rezultatais.

6. DARBUOTOJŲ APSAUGA NUO DISKRIMINACIJOS IR LYGIŲ GALIMYBIŲ PAŽEIDIMO ATVEJU

- 6.1. Visi Bendrovės darbuotojai ir (ar) kandidatai į laisvas darbo vietas, kurie mano, kad Bendrovėje nebuvo užtikrintos Lygios galimybės ar susiklostė Lygių galimybių pažeidimo situacija, turi teisę Bendrovei pateikti skundą.
- 6.2. Bendrovės darbuotojai ir (ar) kandidatai į laisvas darbo vietas apie patirtą Diskriminaciją ar Lygių galimybių pažeidimą gali pranešti raštu asmeniui, kurį Bendrovės vadovas paskiria atsakingu už Politikos įgyvendinimą („**Atsakingas asmuo**“). Bendrovės darbuotojai ir (ar) kandidatai į laisvas darbo vietas taip pat turi teisę pateikti anoniminių pranešimą šiems asmenims bet kokiomis jam prieinamomis priemonėmis (raštu arba elektroniniu paštu).
- 6.3. Kiekvienas Bendrovės darbuotojas, pastebėjęs galimą Lygių galimybių pažeidimą arba gavęs informaciją apie jį, nedelsiant, tačiau ne vėliau kaip per 1 (vieną) darbo dieną nuo informacijos gavimo dienos, apie tai turi pranešti Atsakingam asmeniui ir pateikti informaciją apie visas žinomas aplinkybes.
- 6.4. Gautus pranešimus nagrinėja Atsakingas asmuo, kuris nedelsdamas imasi priemonių pranešime nurodytai situacijai įvertinti. Atsakingas asmuo turi teisę gauti informaciją iš kitų padalinių darbuotojų, juos apklausti ir imtis kitų priemonių, kad situacija būtų kuo skubiau išspręsta.
- 6.5. Esant poreikiui Atsakingas asmuo gali sudaryti komisiją, skirtą išnagrinėti galimo Diskriminacijos ar Lygių galimybių pažeidimo atvejį.
- 6.6. Komisija susideda iš 3 (trijų) Bendrovės darbuotojų, kurie įsipareigoja būti nešališki ir laikytis konfidencialumo.

- 6.7. Gautas pranešimas turi būti išnagrinėtas operatyviai t. y. ne vėliau kaip per 20 (dvidešimt) darbo dienų nuo pranešimo gavimo dienos, užtikrinant nešališkumą, konfidencialumą.
- 6.8. Informacija apie pranešimą laikoma konfidencialia ir negali būti atskleista asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ar jo tyrimu.
- 6.9. Bendrovė 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 Bendrovę, jos darbuotoją ar kitą su Bendrove kaip nors susijusį asmenį. 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 šturkščiu darbo pareigų pažeidimu.
- 6.10. Nustačius, kad Bendrovės darbuotojas atliko Lygių galimybių pažeidimą, priklausomai nuo padaryto pažeidimo pobūdžio, gali būti taikoma drausminė atsakomybė už darbo pareigų pažeidimą.
- 6.11. Darbuotojas ir (ar) kandidatas į laisvą darbo vietą dėl Lygių galimybių pažeidimo gali paduoti skundą Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai ar kitai kompetentingai institucijai, su kuria atliekant tyrimą Bendrovė įsipareigoja bendradarbiauti.
- 6.12. Kai paaiškėja, jog nusiskundimas ar pranešimas dėl Lygių galimybių pažeidimo buvo pateiktas siekiant pakenkti kito darbuotojo reputacijai, toks elgesys laikomas šturkščiu darbo pareigų pažeidimu.

7. POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS IR UŽTIKRINIMO PRIEŽIŪRA

- 7.1. Atsakingas asmuo yra atsakingas už darbuotojų supažindinimą su šia Politika, taip pat už šios Politikos įgyvendinimo stebėjimą.
- 7.2. Atsakingas asmuo įsipareigoja:
 - a) vadovaudamasis teisėtumo, nešališkumo ir teisingumo principais, Bendrovės vadovo pavedimu arba savo iniciatyva atlikti tyrimus, rengti darbuotojų apklausas apie darbuotojų poreikius, savijautą, mikroklimatą Bendrovėje arba atskirame padalinyje;
 - b) teikti konsultacijas arba konsultuotis su kitais Bendrovės darbuotojais dėl paklausimų Lygių galimybių užtikrinimo klausimais;
 - c) organizuoti mokymus Lygių galimybių užtikrinimo tema;
 - d) teikti siūlymus dėl šios Politikos nuostatų įgyvendinimo Bendrovės priimamuose teisės aktuose, prevencinės ir švietėjiškos veiklos, Lygių galimybių užtikrinimo sklaidos;
 - e) bent 1 (vieną) kartą per metus Bendrovės vadovui teikti ataskaitas apie Politikos įgyvendinimą Bendrovėje.
- 7.3. Kiekvienas Bendrovės darbuotojas turi teisę išsakyti komentarus, atsiliepimus apie Politiką, jos veiksmingumą ir pateikti pasiūlymus dėl Politikos keitimo ar papildymo. Pasiūlymai teikiami el. pašto adresu law@akolagroup.lt.

8. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

- 8.1. Politika įsigalioja nuo jos patvirtinimo dienos. Politika tvirtina Bendrovės vadovas.
- 8.2. Kiekvienas darbuotojas supažindinamas su Politika tokia tvarka:
 - a) nedelsiant po Politikos patvirtinimo Politika išsiunčiama visiems esamiems darbuotojams elektroniniu paštu;
 - b) nedelsiant po Politikos patvirtinimo Politika patalpinama Bendrovės serveryje (ar kitoje vietoje, kur saugomi visi Bendrovės vidaus memorandumai, tvarkos ir taisyklės) ir ten yra pasiekiamos darbuotojams bet kuriuo metu;
 - c) kiekvienas naujas darbuotojas supažindinamas su Politika pirmąją jo darbo dieną Bendrovėje, pateikiant jam Politiką elektroniniu paštu ar sudarant galimybę pasiekti Politiką 8.2.b) punkte nurodytoje vietoje.
- 8.3. Elektroniniu paštu išsiųstas raštas, pranešimas ar dokumentas yra laikomas įteiktu:
 - a) tą pačią darbo dieną, jei buvo išsiųstas ne vėliau kaip likus 1 (vienai) valandai iki Bendrovės darbo laiko pabaigos;
 - b) kitą darbo dieną, jei buvo išsiųstas vėliau kaip likus 1 (vienai) valandai iki Bendrovės darbo laiko pabaigos arba po Bendrovės darbo laiko pabaigos;
 - c) artimiausią darbo dieną, jei buvo išsiųstas poilsio ar švenčių dieną;
 - d) artimiausią darbuotojo darbo dieną, jei buvo išsiųstas darbuotojui jo kasmetinių atostogų ar nedarbingumo metu;

- e) artimiausią darbuotojo darbo dieną po komandiruotės, jei buvo išsiųstas darbuotojui jo komandiruotės metu, o komandiruotėje nebuvo užtikrintas interneto ryšys.
- 8.4. Nedelsiant po Politikos patvirtinimo Tvarka patalpinama internetinėje svetainėje www.akolagroup.lt ir ten yra pasiekama bet kuriuo metu.
 - 8.5. Politika yra privaloma visiems Bendrovės darbuotojams, nepriklausomai nuo jų darbo santykių terminų. Už Politikos laikymąsi kiekvienas darbuotojas atsako asmeniškai.
 - 8.6. Darbuotojui pažeidusiam šią Politiką gali būti taikoma šioje Politikoje, Lietuvos Respublikos darbo kodekse ir kituose teisės aktuose numatyta atsakomybė.