



Norminio vidaus teisės akto pavadinimas	Grupės lygių galimybių ir įvairovės politika
Proceso pavadinimas	Lygių galimybių valdymas
Proceso savininkas (padalinys)	AB „Ignitis grupė“ Žmonių gerovės, įvairovės ir įtraukties padalinys
Tvirtinančioji įmonė	AB „Ignitis grupė“
Tvirtinančio asmens pareigybė/organas	AB „Ignitis grupė“ valdyba
Įsigaliojimo data	2024-10-31

GRUPĖS LYGIŲ GALIMYBIŲ IR ĮVAIROVĖS POLITIKA

1. TIKSLAS IR TAIKYMO APIMTIS

- 1.1. Politikos tikslas – reglamentuoti lygių galimybių ir įvairovės puoselėjimo, įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principus bei pagrindines šių principų įgyvendinimo priemones Grupės Įmonėse.
- 1.2. Politika taikoma visoms Grupės Įmonėms.

2. SĄVOKOS

- 2.1. **Darbuotojas** – fizinis asmuo, pagal darbo sutartį dirbantis Grupės Įmonėse.
- 2.2. **Didelė įmonė** – suprantama taip, kaip apibrėžta Lietuvos Respublikos Įmonių ir įmonių grupių atskaitomybės įstatyme, t. y. įmonė, kurios ne mažiau kaip 2 rodikliai paskutinę finansinių metų dieną viršija du iš šių dydžių: (1) balanse nurodyto turto vertė – 25 000 000 eurų; (2) pardavimo grynosios pajamos per ataskaitinius finansinius metus – 50 000 000 eurų; (3) vidutinis metinis darbuotojų skaičius per ataskaitinius finansinius metus – 250 darbuotojų.
- 2.3. **Diskriminacija** – Tiesioginė ir Netiesioginė diskriminacija, Priekabiavimas, Seksualinis priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, etninės priklausomybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, šeiminės ar santuokinės padėties, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje pagrindu.
- 2.4. **Grupė** – AB „Ignitis grupė“ ir jos tiesiogiai bei netiesiogiai valdomi juridiniai asmenys.
- 2.5. **Įmonė** – AB „Ignitis grupė“ įmonių grupės įmonė.
- 2.6. **Kolegialus organas** – Įmonės steigimo dokumentuose nurodytas kolegialus valdymo organas – valdyba, ir (ar) priežiūros organas – stebėtojų taryba. Kolegialaus organo nario pareigos taikomos ir visuotinio akcininkų susirinkimo, priežiūros ir (ar) valdymo organo sudaryto komiteto nariams.
- 2.7. **Lyginamasis kvalifikacijų vertinimas** – vykdant kandidatų į tam tikrą poziciją atranką atliekamas jų kvalifikacijų ir kompetencijų, profesinės veiklos rezultatų ir tinkamumo užimti šią poziciją vertinimas, lyginant juos vienus su kitais.
- 2.8. **Lygios galimybės ir įvairovė** – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos teisės aktuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas, nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, etninės priklausomybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, šeiminės ar santuokinės padėties, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje.
- 2.9. **Lygių galimybių ir įvairovės pažeidimas** – šioje Politikoje nustatytų principų ir (arba) jų įgyvendinimo priemonių nesilaikymas ir (arba) su tuo susijusių pareigų nevykdymas ar netinkamas jų vykdymas.
- 2.10. **Lygių galimybių ir įvairovės principas** – pamatinė nuostata, reglamentuojanti Lygių galimybių ir įvairovės įgyvendinimą ir vykdymo priežiūrą.
- 2.11. **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, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, etninės priklausomybės, religijos, šeiminės ar santuokinės padėties 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.

2.12. Pasitikėjimo linija – Grupės verslo saugos funkcinės srities administruojamas Grupės vidinis informacijos apie pažeidimus teikimo kanalas, skirtas anonimiškai ir konfidencialiai pranešti apie Grupės darbuotojų ar veiklos partnerių daromus teisės pažeidimus, keliančius grėsmę ar pažeidžiančius viešąjį interesą..

2.13. Politika – Grupės lygių galimybių ir įvairovės politika, šis dokumentas.

2.14. Pranešimas – bet kokia forma (žodžiu, raštu, telefonu ar elektroniniu paštu) pranešančio asmens pateikta informacija dėl galimai įvykdyto, vykdomo ar numatomo įvykdyti Lygių galimybių ir įvairovės pažeidimo.

2.15. Seksualinis priekabiavimas – nepageidaujamas užgaulus seksualinio pobūdžio elgesys, nukreiptas į konkretų asmenį, kai siekiama pakenkti asmens orumui, sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka. Seksualinis priekabiavimas gali pasireikšti žodžiu, raštu arba fiziniais veiksmais.

2.16. Socialinė padėtis – asmens padėtis, kurią lemia jo šeiminė padėtis, 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 turtine padėtimi susiję veiksniai.

2.17. Tiesioginė diskriminacija – elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, etninės priklausomybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, šeiminės ar santuokinės padėties, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje pagrindu jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus teisės aktų leidžiamus ribojimus.

2.18. Vadovų komitetas – siekiant užtikrinti efektyvų Įmonės valdymą Įmonės vadovo, gavus Grupės valdybos pritarimą, sudarytas organas, kuris kartu su Įmonės vadovu tinkamai organizuoja ir vykdo Įmonės ekonominę, ūkinę, finansinę veiklą, priima sprendimus Įmonės įstatuose, Vadovų komiteto veiklos nuostatuose ir kituose Grupės ir (ar) Įmonės vidaus teisės aktuose nurodytais klausimais.

3. LYGIŲ GALIMYBIŲ IR ĮVAIROVĖS PRINCIPAI

3.1. Grupės Įmonės užtikrina Darbuotojų Lygias galimybes ir įvairovę ir netoleruoja Tiesioginės bei Netiesioginės diskriminacijos visose jų veiklos sferose.

3.2. Grupės Įmonės skatina visuomenės įvairovę atspindinčią darbo aplinką, diegia tolerancijos ir pagarbos įvairovei principus savo veikloje.

3.3. Grupės Įmonėse skatinamas Darbuotojų geranoriškumas ir savitarpio pasitikėjimas, kuriama įtraukianti, darbinga ir įvairovę puoselėjanti atmosfera.

3.4. Grupės Įmonės gerbia ir saugo Darbuotojų teises, elgiasi su jais sąžiningai ir pagarbiai, sudaro saugias ir jų poreikius atitinkančias darbo sąlygas, skatina geriausią Darbuotojų sugebėjimų panaudojimą bei vystymą, jokia forma nediskriminuoja Darbuotojų.

3.5. Darbuotojai privalo būti sąžiningi, objektyvūs, atviri įvairovei, nežeminti kitų Darbuotojų, laikytis aukščiausių Lygių galimybių ir pagarbos žmogaus teisėms principų.

3.6. Darbuotojų darbo sąlygos, darbo užmokestis, papildomos naudos ir kiti darbo organizavimo aspektai yra nustatomi siekiant sudaryti Lygias galimybes ir padėti Darbuotojams derinti darbą, asmeninį gyvenimą ir vykdyti šeiminius įsipareigojimus.

3.7. Kiekvienas Darbuotojas, nepriklausomai nuo jo lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios,

sveikatos būklės, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos, šeiminės ar santuokinės padėties turi teisę už darbą įmonėje gauti atlyginimą, kuris priklauso nuo atliekamų funkcijų, darbo kokybės, profesinių ir dalykinių sugebėjimų, bet ne nuo Darbuotojui būdingų požymių, nesusijusių su atliekamu darbu.

3.8. Įmonės yra atsakingos už Lygių galimybių ir įvairovės principų įgyvendinimą, informacijos sklaidą ir nuolatinę progreso peržiūrą.

3.9. Šios Politikos bei Lygių galimybių ir įvairovės principų pažeidimas gali būti laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

4. KOLEGIALIŲ ORGANŲ IR VADOVŲ KOMITETŲ ĮVAIROVĖS POLITIKA

4.1. Grupės Kolegialių organų ir Vadovų komitetų sudėtyse turi būti siekiama užtikrinti jų narių demografinę įvairovę lyčių, amžiaus, etninės ar kultūrinės kilmės atžvilgiais tiek, kiek tai neprieštarauja teisės aktams.

4.2. Grupės Kolegialių organų ir Vadovų komitetų sudėtyse turi būti siekiama užtikrinti jų narių kognityvinę įvairovę skirtingų idėjų, požiūrių, įgūdžių, profesinės patirties, žinių bei mąstymo įvairovės atžvilgiais tiek, kiek tai neprieštarauja teisės aktams.

4.3. Grupės Didelės įmonės turi siekti, kad Įmonių valdymo ir priežiūros organuose nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys užimtų ne mažiau kaip 33 proc. (bet ne daugiau kaip 49 proc.) Įmonės valdymo ir priežiūros organų narių pozicijų. Pažymėtina, kad šis siekis neturi būti suprantamas kaip kvota (t. y. taisyklė, kiek nepakankamai atstovaujamos lyties asmenų privalu paskirti į nurodytas pozicijas), o tik kaip įvairovės tikslas, kurio siekiama kandidatų nediskriminuojančiomis priemonėmis.

4.4. Grupės Kolegialių organų ir Vadovų komitetų nariai atrinkami remiantis kiekvieno kandidato lyginamuoju kvalifikacijų vertinimu, t. y. pagal kompetenciją, turimą patirtį ir tinkamumą eiti pareigas, užtikrinant sąžiningą ir aukščiausiais skaidrumo standartais pagrįstą atrankos procesą.

4.5. Kai Grupės Didelei įmonei taikomas Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo reguliavimas, renkantis iš kandidatų, kurių kvalifikacijos, tinkamumas užimti tam tikrą poziciją, kompetencijos ir profesinės veiklos rezultatai yra tokie pat, pirmenybė teikiama Įmonės valdymo ir priežiūros organuose nepakankamai atstovaujamos lyties kandidatui.

4.6. Grupės Įmonės informaciją apie taikomą įvairovės politiką ir lyčių lygybės ataskaitą atskleidžia teisės aktų nustatyta tvarka.

4.7. Grupės Kolegialių organų ir Vadovų komitetų nariai gerbia ir laikosi aukščiausių Lygių galimybių ir įvairovės bei pagarbos žmogaus teisėms principų, netoleruoja Tiesioginės bei Netiesioginės diskriminacijos visose veiklos sferose.

4.8. Grupės Kolegialių organų ir Vadovų komitetų nariai savo pavyzdžiu demonstruoja pagarbą Lygioms galimybėms ir įvairovei, savo veiksmais palaiko įtraukios ir pagarbios darbo kultūros kūrimą bei skatina lygybės, įvairovės ir įtraukties aplinką Įmonėse.

5. LYGIŲ GALIMYBIŲ IR ĮVAIROVĖS PRINCIPŲ ĮGYVENDINIMO PRIEMONĖS

5.1. Įmonės, įgyvendindamos Lygių galimybių ir įvairovės principus:

5.1.1. priimant į darbą, taiko vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, paremtas objektyviais ir nešališkais su darbu susijusiais profesiniais kriterijais, išskyrus atvejį, 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;

5.1.2. sudaro vienodas darbo sąlygas, vienodai saugią ir sveiką darbo aplinką reikalingoms darbo funkcijoms atlikti, suteikia darbui atlikti reikalingas darbo priemones bei įrankius, apsaugos priemones, priklausomai nuo veiklos pobūdžio, sudaro galimybes turėti lanksčias darbo sąlygas bei teikia vienodas lengvatas;

5.1.3. sudaro vienodas galimybes tobulėti darbe, kelti kvalifikaciją, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, dalyvauti ugdymo programose, atskleisti profesinį bei dalykinį potencialą ir vystyti karjerą, paremtą profesinėmis kompetencijomis, patirtimi bei gebėjimais;

5.1.4. suteikia vieningais principais nustatomas papildomas naudas;

5.1.5. taiko vienodus Darbuotojų veiklos vertinimo kriterijus bei procedūras;

5.1.6. taiko vienodus atleidimo iš darbo kriterijus;

5.1.7. už tokį patį ar vienodos vertės darbą moka vienodą darbo užmokestį;

5.1.8. planuoja Darbuotojų įvairovės skatinimo veiksmus ir vertina jų efektyvumą;

5.1.9. užtikrina, kad Darbuotojai darbo vietoje nepatirtų Diskriminacijos, Priekabiavimo, Seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti;

5.1.10. Darbuotojams ir kitiems suinteresuotiems asmenims suteikia galimybę pranešti apie galimus Lygių galimybių ir įvairovės principų pažeidimus ir įsipareigoja juos nagrinėti nustatyta tvarka;

5.1.11. užtikrina, kad Darbuotojas, pranešęs apie galimą Lygių galimybių ir įvairovės pažeidimą ar dalyvaujantis byloje dėl Diskriminacijos, jo atstovas arba Darbuotojas, liudijantis ir teikiantis paaiškinimus dėl Diskriminacijos, nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių. Šios aplinkybės negali būti darbo santykių su tokiu Darbuotoju nutraukimo priežastis;

5.1.12. imasi tinkamų priemonių, kad žmonėms su negalia būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos.

5.2. Darbuotojai, įgyvendindami Lygių galimybių ir įvairovės principus:

5.2.1. savo veikloje vadovaujasi Politikos nuostatomis;

5.2.2. netoleruoja Diskriminacijos, žeminimo, Priekabiavimo, smurto, įžeidinėjimų savo ir kitų Darbuotojų bei kitų asmenų atžvilgiu;

5.2.3. informuoja darbdavį apie galimus Lygių galimybių ir įvairovės principų pažeidimus.

6. PRANEŠIMO DĖL LYGIŲ GALIMYBIŲ PAŽEIDIMO TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

6.1. Darbuotojai ar kiti suinteresuoti asmenys apie galimą Lygių galimybių ir įvairovės principų pažeidimą turi pranešti Politikos 6.2 punkte nurodytais kontaktais ne vėliau, kaip per 1 (vieną) mėnesį nuo Lygių galimybių ir įvairovės pažeidimo įvykdymo arba paaiškėjimo dienos.

6.2. Pranešimai dėl galimų Lygių galimybių ir įvairovės pažeidimų gali būti teikiami tiesiogiai AB „Ignitis grupė“ Verslo atsparumo vadovui el. paštu arba per Pasitikėjimo liniją el. paštu pasitikejimolinija@ignitis.lt, arba paliekant įrašą autoatsakiklyje tel. Nr. +370 640 88889. Pasitikėjimo linijos veikimo principai nustatyti *Grupės vidinių informacijos apie pažeidimus teikimo kanalų įdiegimo ir jų funkcionavimo standartas*.

6.3. Pranešime dėl galimo Lygių galimybių ir įvairovės pažeidimo turi būti nurodyta ši informacija:

6.3.1. Pranešimą teikiančio Darbuotojo ar kito suinteresuoto asmens vardas, pavardė, Įmonės, kurioje dirba Darbuotojas, pavadinimas. Jeigu Darbuotojas ar kitas suinteresuotas asmuo Pranešimą teikia per Pasitikėjimo liniją, šiame punkte įvardinta informacija gali būti nenurodoma;

6.3.2. Darbuotojo, kuris galimai įvykdė Lygių galimybių ir įvairovės pažeidimą, vardas, pavardė, pareigos bei Įmonė, kurioje dirba Darbuotojas;

6.3.3. konkretus galimas Lygių galimybių ir įvairovės pažeidimas ir jo aplinkybės, procesas, kuris sudarė sąlygas galimam Lygių galimybių ir įvairovės pažeidimui.

6.4. Pranešimas dėl galimo Lygių galimybių ir įvairovės pažeidimo nagrinėjamas *Grupės Tyrimo komisijos darbo tvarkos taisyklių* nustatyta tvarka.

7. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

7.1. Politika yra tvirtinama ir keičiama AB „Ignitis grupė“ valdybos sprendimu. Prieš priimant sprendimą dėl Politikos tvirtinimo arba jos pakeitimo, Politika ir (ar) jos pakeitimai yra derinami su darbuotojų atstovais (Įmonėse veikiančiomis darbo tarybomis ir (ar) profesinėmis sąjungomis). Darbuotojų atstovai Lietuvos Respublikos darbo kodekse bei Įmonėse sudarytose kolektyvinėse sutartyse nustatyta tvarka periodiškai informuojami apie Politikos įgyvendinimo rezultatus.

7.2. Už Politikos parengimą ir atnaujinimą yra atsakingas AB „Ignitis grupė“ Žmonių gerovės, įvairovės ir įtraukties padalinys.

7.3. Už Politikoje numatytų Lygių galimybių ir įvairovės principų laikymąsi ir priemonių įgyvendinimą yra atsakingas AB „Ignitis grupė“ Žmonių gerovės, įvairovės ir įtraukties vadovas.

7.4. Politikos nuostatų įgyvendinimą Įmonėse užtikrina atitinkamos Įmonės vadovas.

7.5. Politika yra skelbiama viešai.

8. SUSIJĘ TEISĖS AKTAI

8.1. [Lietuvos Respublikos darbo kodeksas.](#)

8.2. [Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas.](#)

8.3. [Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas.](#)

8.4. [Grupės vidinių informacijos apie pažeidimus teikimo kanalų įdiegimo ir jų tvarkymo standartas.](#)

8.5. Grupės Tyrimo komisijos darbo tvarkos taisyklės.