



## MAXIMA GRUPĖS lygių galimybių ir įvairovės politika

|   |             |
|---|-------------|
| Vidinis dokumentas, patvirtintas UAB MAXIMA GRUPĖ generalinės direktorės 2020-09-02 įsakymu Nr. 01-14 |             |
| Tipas   | Politika    |
| Numeris   | VP-G1000-09 |
| Versija   | 1.0         |
| Įsigaliojimo data   | 2020-09-03  |

DOKUMENTAS IR JAME PATEIKTA INFORMACIJA YRA ĮMONĖS KOMERCINĖ PASLAPTIS.  
SVARBU: aktuali dokumento versija laikoma tik elektroninė versija, skelbiama intranete.  
Kiekvienas Bendrovės darbuotojas turi įsitikinti, kad naudoja naujausią dokumento versiją.

**TURINYS**

|   |   |
|---|---|
| 1. Tikslas .....  | 3 |
| 2. Taikymo sritis.....                                  | 3 |
| 3. Politikoje naudojami terminai ir sutrumpinimai ..... | 3 |
| 4. Įvairovės ir lygių galimybių įsipareigojimai .....   | 3 |
| 5. Politikos įgyvendinimas, priežiūra ir kontrolė ..... | 4 |

## 1. Tikslas

- 1.1. Politikos tikslas - išdėstyti pagrindinius Grupės įmonių lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus ir reikalavimus kartu su jų įgyvendinimo gairėmis, kurių laikymasis sudaro prielaidas bei sąlygas Grupės įmonių mastu įgyvendinti aukščiausius verslo etikos standartus.

## 2. Taikymo sritis

- 2.1. Politika taikoma visiems Grupės įmonių Darbuotojams nepriklausomai nuo jų santykių su atitinkama įmone formos bei atlygintinumo.

## 3. Politikoje naudojami terminai ir sutrumpinimai

Politikoje naudojami terminai ir (ar) sutrumpinimai turi šias reikšmes:

|                                 |   |
|---------------------------------|---|
| <b>Grupė arba Grupės įmonės</b> | MAXIMA GRUPĖ, UAB, bei jos tiesiogiai ir netiesiogiai kontroliuojami juridiniai asmenys.  |
| <b>Darbuotojas</b>              | Grupės įmonėje pagal darbo sutartį dirbantis ar einantis pareigas asmuo, nepriklausomai nuo jo santykių su atitinkama įmone formos bei atlygintinumo.   |
| <b>Politika</b>                 | Ši MAXIMA GRUPĖS lygių galimybių ir įvairovės politika.   |
| <b>Tapatybės bruožai</b>        | Asmens bruožai, susiję su lytimi, rase, tautybe, kalba, kilme, socialine padėtimi, amžiumi, lytine orientacija, (ne)galia, etnine priklausomybe, naryste politinėje partijoje ar asociacijose, religija, tikėjimu, įsitikinimais ar pažiūromis, ketinimu turėti vaiką (vaikų) ar kita, kas nėra susiję su Darbuotojo dalykinėmis savybėmis.                             |
| <b>Diskriminacija</b>           | Teisių suvaržymas arba atėmimas, remiantis Tapatybės bruožais.  |
| <b>Priekabiavimas</b>           | Nepageidaujamas užgaulus žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas galimai seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, kai tokį elgesį lemia tikslas ar jo poveikis pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.  |
| <b>Pasaulinis Susitarimas</b>   | Jungtinių Tautų Organizacijos (JTO) „Pasaulinis susitarimas“ - tai didžiausia savanoriška socialinės atsakomybės iniciatyva, veikianti nuo 1999 metų. Susitarimo pagrindas tai 10 principų žmogaus teisių, aplinkosaugos, ekonomikos ir antikorupcijos srityse bei 17 darnaus vystymosi tikslų, kurie yra JTO „Darnaus vystymosi darbotvarkės iki 2030 metų“ pagrindas. |

## 4. Įvairovės ir lygių galimybių įsipareigojimai

- 4.1. Grupės įmonės pripažįsta, kad įvairovė ir lygios galimybės yra atviros, progresyvios ir tvariai augančios visuomenės pagrindas. Todėl siekia sukurti tokią darbo aplinką, kurioje būtų puoselėjamas ir ginamas kiekvieno orumas, asmenys būtų gerbiami nepaisant individualių Tapatybės bruožų, o Darbuotojų darbas būtų vertinamas pagal rezultatus ir vertybinę elgseną. Grupės įmonės taiko nulines tolerancijos politiką, žeminimui, priekabiavimui, diskriminavimui ar kitokioms engimo formoms. 2019 m. Grupė įstojo į Pasaulinį Susitarimą, kuris yra paremtas Politikai aktualiais žmogaus teisių ir darbo jėgos principais.<sup>1</sup>
- 4.2. Grupės įmonės savo veikloje įgyvendina lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus, įtvirtinančius asmenų lygybę ir draudimą varžyti žmogaus teises ir teikti privilegijas asmens Tapatybės bruožų pagrindu. Esant bet kokiems darbo santykiams su Darbuotojais, tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, žeminimas, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti dėl asmens Tapatybės bruožų Grupės įmonėse yra draudžiami.

<sup>1</sup> Daugiau apie Pasaulinį Susitarimą: [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org), 10 Pasaulinio Susitarimo principų: <https://www.unglobalcompact.org/principles>, 17 darnaus vystymosi tikslų: <https://www.un.org/17sdg>.

- 4.3. Grupės įmonių valdymo organų nariai ir struktūrinių padalinių vadovai savo elgesiu formuoja Politikoje numatytą elgesio standartą, užtikrina, kad jų atsakomybei priskirtose veiklos srityse veikla vykdoma vadovaujantis Politikos nuostatomis.
- 4.4. Grupės įmonės įgyvendina lygias galimybes nepaisant Darbuotojo Tapatybės bruožų, todėl:
- 4.4.1. Priimant į darbą taiko vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas;
  - 4.4.2. Sudaro vienodas darbo sąlygas, galimybes kelti kvalifikaciją, siekti profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinę darbo patirtį, taip pat teikia vienodas lengvatas;
  - 4.4.3. Naudoja vienodus darbo veiklos vertinimo kriterijus;
  - 4.4.4. Naudoja vienodus atleidimo iš darbo kriterijus;
  - 4.4.5. Už tokį patį ir vienodos vertės darbą moka vienodą darbo užmokestį;
  - 4.4.6. Imasi priemonių, kad Darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti;
  - 4.4.7. Imasi priemonių, kad Darbuotojas nepatirtų seksualinio priekabiavimo;
  - 4.4.8. Imasi priemonių, kad Darbuotojas, pateikęs skundą dėl diskriminacijos ar dalyvaujantis byloje dėl diskriminacijos, jo atstovas ar asmuo, liudijantys ir teikiantys paaiškinimus dėl diskriminacijos, nebūtų persekiojami ir būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių;
  - 4.4.9. Imasi tinkamų priemonių, kad asmenims su negalia būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros ar mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nėra neproporcingai apsunkinama įmonė.
- 4.5. Skelbimuose priimti į darbą, organizuojant darbuotojų ar kandidatų į Grupės įmonių vadovų, valdymo, priežiūros organų ir komitetų narių pozicijas atrankas yra laikomasi įvairovės principo. Tokių atrankų metu nėra nurodomi reikalavimai, suteikiantys pirmenybę konkrečių Tapatybės bruožų pagrindu, taip pat nėra reikalaujama informacijos apie kandidatų privatų gyvenimą ar šeimos planus.
- 4.6. Vienodų kriterijų ir sąlygų taikymo išimties nurodytos 4.4. punkte leidžiamos tais atvejais, kai tai yra siekiama teisėto tikslo, taip pat tais atvejais, kai tai tiesiogiai numatyta teisės aktuose.

## 5. Politikos įgyvendinimas, priežiūra ir kontrolė

- 5.1. Grupės įmonių vadovai yra atsakingi, kad Politika būtų tinkamai patvirtinta ir būtų sudaryta galimybė su ja susipažinti Grupės įmonės Darbuotojams.
- 5.2. Siekdamas užtikrinti efektyvų ir savalaikį Politikos įgyvendinimą, Grupės įmonės periodiškai dalinasi informacija su Darbuotojais arba organizuoja mokymus ir konsultacijas Darbuotojams, tuo siekdamas didinti Darbuotojų sąmoningumą ir informuotumą apie lygias galimybes ir įvairovę, dalintis aktualijomis bei skatinti gerąsias praktikas.
- 5.3. Grupės įmonėse palaikomi Darbuotojai, kurie praneša apie galimus diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ar kitokių engimo formų atvejus ir kitus Politikos pažeidimus. Grupės įmonės užtikrina tokių asmenų konfidencialumą bei asmens tapatybės apsaugą, kaip tai numatyta atitinkamuose teisės aktuose.
- 5.4. Kiekviena Grupės įmonės užtikrina, kad visi galimi Politikos pažeidimai būtų tinkamai išnagrinėti, o juos nagrinėtų įgalioti ir kompetentingi asmenys. Tyrimo rezultatai, išvados bei pasiūlymai pateikiami atitinkamos Grupės įmonės valdymo organų nariams.
- 5.5. Šios Politikos nuostatų pažeidimas traktuojamas kaip darbo drausmės pažeidimas, už kurį gali būti taikoma drausminė atsakomybė.
- 5.6. Grupės įmonės Darbuotojas, kurio teisės yra pažeistos, turi teisę įstatymų nustatyta tvarka reikalauti atlyginti patirtą turtinę ar neturtinę žalą.
- 5.7. Grupės įmonės bet koku būdu gavusios informaciją apie lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principų pažeidimą, nedelsiant, per protingą laiką nuo sužinojimo apie pažeidimą momento, imasi veiksmų tokiems pažeidimams pašalinti ir nebesusidaryti.

- 5.8. Darbuotojai, kurie mano, kad jų lygios galimybės yra pažeidžiamos, turi teisę su prašymu raštu kreiptis į darbdavio atstovą, kad jų situacija būtų ištirta. Grupės įmonė įsipareigoja iširti tokius Darbuotojų prašymus nedelsiant, per protingą laiką nuo prašymo gavimo dienos ir pateikti motyvuotą atsakymą.