



PATVIRTINTA:
UAB „PZU Lietuva gyvybės draudimas“
Valdybos 2022-12-22
nutarimu Nr. 116

UAB „PZU Lietuva gyvybės draudimas“ Lygių galimybių politika				Policy of equal opportunities at UAB „PZU Lietuva gyvybės draudimas“			
<i>Dokumento keitimo istorija</i>				<i>History of document changes</i>			
Data	Versijos Nr.	Rengėjas	Keitimų aprašymas	Date	Edition No.	Author	Description of the change
2022- 12-22	1	Teisės, atitikties ir rizikos valdymo skyrius Rasa Medutytė- Prakapienė	Pirma dokumento versija	2022- 12-22	1	Legal, Compliance and Risk Management Unit Rasa Medutytė- Prakapienė	The first version of the document

Susiję dokumentai		Supporting documents	
Dokumento tipas	Pavadinimas	Type of document	Name of document
Taisyklės	Darbo tvarkos taisyklės	Rules	The rules of procedure
Kodeksas	Lietuvos Respublikos darbo kodeksas	Code	Labour code
Politika	Atlygio politika	Policy	Remuneration policy
Tvarka	Darbo apmokėjimo sistema	Procedure	The system of remuneration

Terminai ir apibrėžimai	Definitions
--------------------------------	--------------------

Sąvoka, trumpinys	Apibrėžimas	Notion, abbreviation	Definition
Bendrovė	UAB „PZU Lietuva gyvybės draudimas“	Company	UAB “PZU Lietuva gyvybės draudimas”
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, šeiminės padėties, ketinimo turėti vaikų pagrindu.	Discrimination	Direct and indirect discrimination – harassment, an instruction to discriminate on grounds of sex, racial or nationality origin, language, origin, social background, beliefs, views or opinion, age, sexual orientation, disability, ethnical grounds, religion, family status and intend to have children.
Lygios galimybės	tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose bei Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas, 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, religijos, šeiminės padėties, ketinimo turėti vaikų.	Equal opportunities	Established implementation of basic human rights regardless of sex, racial or nationality origin, language, origin, social background, religion, beliefs, views or opinion, age, sexual orientation, disability, ethnical grounds, religion in the international human rights and citizens documents and in the Republic of Lithuania legislation. Equal opportunities at work means equal treatment of staff regardless of sex, racial or nationality origin, language, origin, social background, beliefs, views or opinion, age, sexual orientation, disability, ethnical grounds, religion, family status and intend to have children.
Lygių galimybių pažeidimas	tai tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, nurodymas diskriminuoti, priekabiavimas ar kitas šioje Politikoje nustatytų pareigų nevykdymas ar	Violation of equal opportunities	It means a direct or indirect discrimination, an instruction to discriminate, harassment or other failure to comply with

	netinkamas jų vykdymas bei draudimų nesilaikymas.		obligations or not respecting bans.
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 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, etninės priklausomybės, religijos, šeiminės padėties, ketinimo turėti vaikų 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.	Indirect discrimination	Acts or omissions, a rule or evaluation criteria, obviously neutral condition or practice, which are formally equal, but in practice restricts use of rights or privileges, advantages or priority given on grounds of sex, racial or nationality origin, language, origin, social background, beliefs, views or opinion, age, sexual orientation, disability, ethnical grounds, religion, family status and intend to have children, unless these acts or omissions, a rule or evaluation criteria, obviously neutral condition or practice is justified by a legitimate aim and that it makes it possible to achieve that aim by appropriate and necessary means.
Tiesioginė diskriminacija	elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, šeiminės padėties, ketinimo turėti vaikų pagrindu jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus teisės numatytas išimtis.	Direct discrimination	Less favorable treatment of individuals on grounds of sex, racial or nationality origin, language, origin, social background, beliefs, views or opinion, age, sexual orientation, disability, ethnical grounds, religion, family status and intend to have children, than those in similar conditions, unless exceptions by law.

I. Bendrosios nuostatos	I. General provisions
1. Politikos tikslas – užtikrinti visų Bendrovės darbuotojų ir besikreipiančių dėl	1. The purpose of Policy – to ensure that all Company employees and applicants to job are

<p>įdarbinimo asmenų (kandidatų) vienodą padėtį iki darbo sutarties sudarymo, darbo santykių su Bendrove metu ir nutraukiant darbo sutartį su Bendrove, nepaisant lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, šeiminės padėties, ketinimo turėti vaikų.</p> <p>2. Politika taikoma visiems Bendrovės darbuotojams. Darbuotojai, atlikdami savo darbo funkcijas, privalo laikytis Politikoje nustatytų įpareigojimų ir principų.</p> <p>3. Šios Politikos nuostatos netaikomos šeimos ir privataus gyvenimo srityse, taip pat visais kitais atvejais, kai tai nėra susiję su Bendrovės vykdoma veikla.</p>	<p>treated equally before conclusion of employment contract, during employment relationship and termination of employment contract, regardless of sex, racial or nationality origin, language, origin, social background, beliefs, views or opinion, age, sexual orientation, disability, ethnical grounds, religion, family status and intend to have children.</p> <p>2. Policy applicable to all Company employees. Employees while performing their work duties must comply with established obligations and principles in Policy.</p> <p>3. Provisions of Policy not applicable to family and private life, as well as in other cases where it is not connected to Company activities.</p>
---	---

II. Pagrindiniai lygių galimybių politikos principai	II. The main principles of equality
<p>1. Bendrovė netoleruoja jokių tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos formų, nurodymų diskriminuoti, bet kokia forma galinčio pasireikšti priekabiavimo, psichologinio smurto, patyčių, ar naudojimosi užimama padėtimi.</p> <p>2. Sprendimai, susiję su priėmimu į darbą, mokymais, kompetencijų ugdymu, apmokėjimu už darbą ir kitomis išmokomis, paaukštinimu pareigose, atostogomis ir elgesiu darbe, priimami taikant vienodus objektyvius atrankos kriterijus ir sąlygas.</p> <p>3. Bendrovė užtikrina, kad lokaliuose aktuose būtų įtvirtintos lygios moterų ir vyrų teisės bei užtikrinamos lygios asmenų galimybės jų nediskriminuojant šioje Politikoje nurodytais pagrindais.</p> <p>4. Ne visi nevisiškai vienodo elgesio su darbuotojais atvejais turi būti laikomi diskriminacija ar kitokiu lygių galimybių pažeidimu. Diskriminacija nelaikomi vadinamieji pozityviosios diskriminacijos atvejai:</p> <p>4.1. speciali moterų apsauga nėštumo bei gimdymo ir vaiko žindymo metu;</p> <p>4.2. tik moterims taikomi žmonių saugos darbe reikalavimai, kuriais, atsižvelgiant į moterų fiziologines savybes, siekiama išsaugoti jų sveikatą;</p>	<p>1. Company does not tolerate any direct or indirect forms of discrimination, any form of instruction to discriminate, any form of harassment, psychological violence, bullying or exploiting the position.</p> <p>2. Decisions related to recruitment, trainings, development of competences, remuneration and other compensations, promotions, vacations and performance at work, are taken applying equal treatment and conditions.</p> <p>3. Company ensures that internal legislation protects equal rights of men and women also equal treatment of individuals by not discriminating them.</p> <p>4. Not all unequal treatment are considered as discrimination or other violation of equal rights. It is not considered as a discrimination cases of positive discrimination:</p> <p>4.1. Special care of women during pregnancy, birth and breastfeeding;</p> <p>4.2. Safety requirements applicable only for women taking into account physiological characteristics of women and seeking to protect their health;</p> <p>4.3. Certain job which can be performed by a person of a particular sex;</p> <p>4.4. Certain age requirements established by legislation justified by a legitimate aim and that it makes it possible to achieve that aim by appropriate and necessary means.</p> <p>4.5. Legislation requiring to know official language;</p>

<p>4.3. tam tikras darbas, kurį atlikti gali tik konkrečios lyties asmuo;</p> <p>4.4. įstatymų numatyti amžiaus ribojimai, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;</p> <p>4.5. įstatymų nustatytas reikalavimas mokėti valstybinę kalbą;</p> <p>4.6. įstatymų nustatytais atvejais dėl pilietybės taikomos skirtingos teisės;</p> <p>4.7. įstatymų nustatytos specialios priemonės, taikomos sveikatos apsaugos, darbo saugos, užimtumo, darbo rinkos srityse siekiant neįgaliesiems sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes;</p> <p>4.8. įstatymų nustatytos specialios laikinosios priemonės, taikomos siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti kelią lygių galimybių pažeidimui dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų;</p> <p>4.9. 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.</p>	<p>4.6. Legislation requiring citizenship;</p> <p>4.7. Special legislation applicable in health care, safety requirements, employment to ensure integration of disable employees;</p> <p>4.8. Special measures established by legislation to ensure equality and prevent violation of equal opportunities on grounds of, age, sexual orientation, disability, ethnical grounds, religion;</p> <p>4.9. In case of certain occupation or performance certain characteristic on person is normal occupational requirement and that it makes it possible to achieve that aim by appropriate and necessary means.</p>
<p style="text-align: center;">III. Bendrovės pareigos</p> <p>1. Šios Politikos principų laikomasi vykdant kandidatų paieškos, atrankų ir įdarbinimo procedūras, nustatant darbuotojų darbo sąlygas, keliant kvalifikaciją, vertinant darbuotojų veiklą ir kitose su darbo santykiais susijusiose srityse.</p> <p>2. Priėmimo į darbą metu:</p> <p>2.1. Bendrovė pritaria darbuotojų įvairovei ir siekia užtikrinti, kad su visais joje siekiančiais dirbti kandidatais būtų elgiamasi sąžiningai ir kad jie į darbą būtų priimami remiantis sugebėjimais ir kvalifikacija;</p> <p>2.2. Skelbimai apie laisvas darbo vietas yra rengiami taip, kad jie nesudarytų</p>	<p style="text-align: center;">III. Obligations of Company</p> <p>1. The principles of this Policy are applied during search of candidates, recruitment, defining working conditions of employees, qualification process, evaluating staff performance and in other areas.</p> <p>2. On date of recruitment:</p> <p>2.1. Company supports diversity and seeks to ensure that all candidates will be treated in good faith and employed based on their skills and qualification;</p> <p>2.2. Job vacancies are prepared in a way not to facilitate candidates of certain sex, racial or nationality origin, language, origin, social background, beliefs, views or opinion, age, sexual orientation, disability, ethnical grounds, religion (except in cases described in Policy);</p>

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 Politikoje aprašytus atvejus);

2.3. Darbo pokalbių metu kandidatams užduodami klausimai turi būti susiję tik su atrankos kriterijais. Draudžiama iš kandidato reikalauti informacijos, kuri nėra susijusi su tiesioginiu darbo funkcijos atlikimu. Pokalbyje dalyvaujantys Bendrovės darbuotojai negali užduoti jokių klausimų apie kandidato lytį, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, įgalumą, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą, šeimines padėtis, ketinimą turėti vaiką (vaikų), daryti prielaidų apie kandidato vaidmenį namuose ir šeimoje, tiek, kiek tai tiesiogiai nesusiję su tiesioginiu darbo funkcijos atlikimu.

3. Kai sudaroma darbo sutartis, Personalo skyriaus darbuotojai informuoja darbuotoją, kokią informaciją apie savo šeimines padėtis jis turi pateikti, kad būtų užtikrintas teisės aktuose numatytų garantijų taikymas. Darbuotojas gali atsisakyti pateikti tokią informaciją. Tokiu atveju, darbuotojas informuojamas, kad nepateikus nurodytos informacijos ar dokumentų, Bendrovė negalės darbuotojui užtikrinti teisės aktuose numatytų garantijų taikymo.

4. Darbo Bendrovėje metu:

4.1. Bendrovė įsipareigoja 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;

4.2. Darbuotojo paaukštinimo galimybės priklauso tik nuo darbuotojo kompetencijos, kvalifikacijos, turimos patirties ir žinių, pasiektų

2.3. When interviewed, employees should be asked questions related only to selection criteria. It is forbidden to ask information which is not related with direct qualification. Persons interviewing can't ask questions related to sex, racial or nationality origin, language, origin, social background, beliefs, views or opinion, age, sexual orientation, disability, ethnical grounds, religion, family status or intend to have children, or presume role in family as long as it is not directly related to working tasks.

3. While concluding employment contract, employee of Human resource unit informs about information employee should provide to ensure proper application of guarantees. Employee have a right to refuse to supply such an information. In that case, employee is informed that Company can't ensure proper application of guarantees if the information is not supplied.

4. While working in Company:

4.1. Company commits to ensure equal working conditions to all employees (taking into account specific work), opportunities to improve qualification, seek professional development, retrain, gain working experience, provide equal bonuses to all employees;

4.2. Promotion of employee depends only on competence, qualification, gained experience, achieved results, quality of work and possibility of Company to give promotion;

4.3. While setting wage for certain employees, Company applies objective criterias related to qualification of employee, responsibilities, certain work, achieved results and other objective criteria which are established in internal document;

4.4. Premiums and other bonuses are allocated based on clear criterias known to employees, which are established in internal legislation.

5. Termination of employment contract are connected to qualification of employee, incorrect performance of work and other conditions established in legislation. While deciding to terminate the employment contract, criterias of termination are applied equally to all employees taking into account objective criteria.

6. Company obliges to prepare, approve and implement measures to ensure equal opportunities.

<p>darbo rezultatų, darbo kokybės ir Bendrovės galimybių suteikti paaukštinimą;</p> <p>4.3. Nustatant darbo užmokestį konkreitiems darbuotojams, Bendrovėje yra vadovaujama išimtinai objektyviais kriterijais, susijusiais su darbuotojo kvalifikacija, darbuotojui tenkančios atsakomybės laipsniu, atliekamų darbų pobūdžiu, pasiektais rezultatais ir kitais objektyviais kriterijais, kurie yra nustatyti atskirame dokumente;</p> <p>4.4. Priedai, premijos ir visos kitos darbuotojų skatinimo priemonės taikomos remiantis aiškiais, darbuotojams žinomais kriterijais, kurie nustatyti lokaliniais teisės aktais.</p> <p>5. Bendrovėje taikomi darbuotojų atleidimo iš darbo kriterijai yra susiję tik su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų netinkamu vykdymu ir kitomis teisės aktuose numatytomis aplinkybėmis. Priimant sprendimą dėl darbuotojo atleidimo iš darbo visiems darbuotojams atleidimo kriterijai yra taikomi vienodai, atsižvelgiant į objektyvius kriterijus.</p> <p>6. Bendrovė įsipareigoja rengti, tvirtinti ir įgyvendinti priemones, skirtas lygioms galimybėms užtikrinti.</p> <p>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.</p>	<p>7. Employees with a fixed-term contract can not be treated in a less favourable manner than comparable permanent workers who works same or similar function with same or similar qualification, including remuneration.</p>
<p style="text-align: center;">IV. Darbuotojų pareigos</p>	<p style="text-align: center;">IV. Obligations of employees</p>
<p>1. Darbuotojai, įgyvendindami asmenų lygiateisiškumo, lygių galimybių ir nediskriminavimo principus privalo:</p> <p>1.1. nepažeisti žmogaus teisių ir orumo, nediskriminuoti kito darbuotojo dėl jo lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos,</p>	<p>1. Employees while excersing principles of equal treatment, equal opportunities and non-discrimination, must:</p> <p>1.1. Not to violate Human Rights and dignity and not discriminate another employee on the grounds of of sex, racial or nationality origin, citizenship, language, origin, social background, beliefs, views or</p>

<p>negalios, etninės priklausomybės, religijos ar kitų teisės aktuose numatytų pagrindų;</p> <p>1.2. objektyviai vertinti pavaldinių dalykines savybes ir pasiekimus veikloje;</p> <p>1.3. informuoti apie Politikos pažeidimus.</p>	<p>opinion, age, sexual orientation, disability, ethnical grounds, religion;</p> <p>1.2. make an objective judgment of characteristics and achievements of subordinate employees;</p> <p>1.3. report violations of Policy.</p>
<p>V. Skundai ir jų tyrimas</p>	<p>V. The complaints and investigation</p>
<p>1. Visi Bendrovės darbuotojai ar kandidatai (toliau kartu – darbuotojai), kurie mano, kad jiems nebuvo užtikrintos lygios galimybės ar jų atžvilgiu susiklostė lygių galimybių pažeidimo situacija, turi teisę pateikti Bendrovei skundą.</p> <p>2. Darbuotojai gali pranešti apie Politikos nuostatų pažeidimus elektroninio pašto adresu personalas@pzugd.lt.</p> <p>3. Skunde turi būti nurodytas darbuotojo vardas, pavardė, kontaktiniai duomenys, nurodomas skundžiamas veiksmas susijęs su lygių galimybių pažeidimu bei skundas turi būti pasirašytas.</p> <p>4. Įmonė imasi visų priemonių, kad užtikrintų apie Politikos pažeidimus pranešančių asmenų konfidencialumą ir šiuos asmenis apsaugotų nuo bet kokių galimų neigiamų padarinių. Bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš darbuotoją, kuris pateikė skundą, liudija ar teikia paaiškinimus dėl diskriminacijos ir / ar lygių galimybių pažeidimo, yra draudžiamas ir yra laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.</p> <p>5. Skundą galima pateikti per 3 mėnesius nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaikšėjimo. Skundas, pateiktas praėjus šiam terminui, nenagrinėjamas, jeigu komisija nenusprendžia kitaip.</p> <p>6. Skundus dėl lygių galimybių pažeidimo ir diskriminacijos tiria komisija, kurią sudaro Personalo skyriaus vadovas, Teisės, atitikties ir rizikų valdymo skyriaus vyr. teisininkas – atitikties ir duomenų apsaugos pareigūnas bei rizikų valdymo specialistas. Komisijos darbą organizuoja ir komisijos posėdžius šaukia Personalo skyriaus vadovas.</p> <p>7. Komisija ne vėliau kaip per 10 darbo dienų nuo skundo gavimo dienos priima sprendimą atsisakyti nagrinėti skundą, apie tai informuodamas pareiškėją, jeigu:</p> <p>7.1. neįmanoma pradėti tyrimo dėl duomenų trūkumo arba jeigu</p>	<p>1. All Company employees and candidates (hereinafter – employees), who believe that was not ensured equal opportunities for them or equal opportunity situation happened, have a right to file a complaint.</p> <p>2. Employees can report violations of Policy by e-mail personalas@pzugd.lt.</p> <p>3. The complaint must contain information of employees name, surname, contact information, issue referred to violation of equal opportunities. The complaint must be signed.</p> <p>4. Company shall take all measures necessary to ensure confidentiality of employees reporting about violations of Policy and protection from any possible negative effects. Any persecution or hostile behaviour against employee who filed a complaint, provide clarifications regarding discrimination or/and violation of equal opportunities, are forbidden and may be considered a serious infringement.</p> <p>5. The complaint can be filed no later than 3 months since violation of Policy occurred. The complaint filed after the deadline will not be taken into consideration, unless commission decides otherwise.</p> <p>6. The complaints regarding violation of equal opportunities and discrimination are investigated by the commission, which consists of Head of Human resource unit, Legal, compliance and risk management unit Senior legal advisor - compliance and data protection officer and Risk management specialist. The meetings are convened and work organised by Head of Human resource unit.</p> <p>7. The decision to refuse to investigate the complaint are taken no later than 10 days after a receipt of the complaint, by informing the applicant, in case of:</p> <p>7.1. It is not possible to start the investigation due to lack of information or if the text of the complaint is unreadable and after a request to fix it within the a specified time, it is not;</p> <p>7.2. The complaint was submitted after the deadline stated in this section art. 5;</p>

<p>skundo tekstas neįskaitomas, o pareiškėjas personalo vadovo prašymu per nustatytą terminą jų nepateikia ar nepatikslinka;</p> <p>7.2. skundas pateiktas praėjus šio skyriaus 5 punkte nustatytam terminui;</p> <p>7.3. skunde nurodytų aplinkybių tyrimas nepriklauso komisijos kompetencijai;</p> <p>7.4. skundas tuo pačiu klausimu buvo išnagrinėtas, yra nagrinėjamas arba pagal įstatymus turi būti nagrinėjamas teisme.</p> <p>8. Skundas turi būti ištirtas ir pareiškėjui atsakyta per 3 mėnesius 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 3 mėnesių apie tai raštu informuojant pareiškėją.</p> <p>9. Baigus tirti skundą, komisija surašo tyrimo aktą, kuriame nurodomos tyrimo metu nustatytos aplinkybės, jų teisinis įvertinimas ir pasiūlymai. Tyrimo aktą pasirašo visi komisijos nariai. Aktą tvirtina Generalinis direktorius. Patvirtinto tyrimo akto kopija pateikiama pareiškėjui, o originalą saugo personalo vadovas, kuris privalo imtis priemonių akte įtvirtintoms rekomendacijoms įgyvendinti.</p> <p>10. Tyrimo akte rekomenduojama:</p> <p>10.1. perduoti tyrimo medžiagą ikiteisminio tyrimo įstaigai ar prokurorui, jeigu nustatomi galimi nusikalstamos veikos požymiai, arba inicijuoti darbo pareigų pažeidimo tyrimą;</p> <p>10.2. kreiptis į atitinkamą darbuotoją ir/arba jo vadovą ir nurodyti nutraukti lygias galimybes pažeidžiančius veiksmus (neveikimą) ir/arba diskriminaciją;</p> <p>10.3. pripažinti skundą pagrįstu ir siūlyti darbuotojui atlikusiam lygias galimybes pažeidžiančius veiksmus nustatyti darbo pareigų pažeidimą;</p>	<p>7.3. Investigation of circumstances of the complaint does not fall within commission competence areas;</p> <p>7.4. The complaint was investigated on the same matter or is investigated or must be filed in court.</p> <p>8. The complaint must be investigated and applicant informed no later than 3 months after receipt of the complaint. Due to complexity of circumstances, huge amount of information, continuity of violations, a need to carry out additional evaluation (to receive the documents, clarifications and etc.), the investigation term can be extended for 3 months by informing the applicant.</p> <p>9. When investigation of the complaint is finished, investigation findings must be prepared by indicating determined circumstances, legal evaluation of them and solutions. Investigation findings are signed by all members of commission. Investigation findings are approved by the General manager. The copy of the investigation findings are sent to the applicant, thus original document saved by Head of Human resource unit who is responsible for implementation of recommendations.</p> <p>10. Recommendations in the investigation findings:</p> <p>10.1. To transfer the investigation material for the Institution of preliminary investigation or public prosecutor, if are detected the elements of a criminal offence, or to initiate investigation of working infringement;</p> <p>10.2. To ask the employee and/or superior to stop violations of equal opportunities (or omission) and/or discrimination;</p> <p>10.3. To declare the complaint well-founded and to offer that employee who violated equal opportunities has made working infringement;</p> <p>10.4. To declare the complaint unfounded if violations were not detected.</p> <p>11. Anonymous complaints shall not be considered.</p> <p>12. The head of the commission have a right to initiate an investigation, if discovered the violations of equal opportunities from other sources.</p>
--	--

<p>10.4. pripažinti skundą nepagrįstu, jeigu nepasitvirtino jame nurodyti pažeidimai.</p> <p>11. Anoniminiai skundai nenagrinėjami.</p> <p>12. Komisijos pirmininkas turi teisę inicijuoti tyrimą, jeigu galimus lygių galimybių pažeidimo požymius nustatė iš kitų šaltinių.</p>	
<p>VI. Baigiamosios nuostatos</p>	<p>VI. Concluding provisions</p>
<p>1. Šios Politikos nuostatų pažeidimas gali būti laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu. Darbuotojas, pažeidęs Politikos nuostatas, gali būti atleidžiamas iš pareigų dėl darbuotojo kaltės Lietuvos Respublikos Darbo kodekso nustatyta tvarka.</p> <p>2. Ši Politika įsigalioja nuo jos patvirtinimo Valdyboje dienos ir galioja iki kol bus panaikinta arba pakeista.</p>	<p>1. Infringement of Policy can be held gross violation of work duties. The employee who violated Policy, can be dismissed due to fault of employee in accordance of Labour code.</p> <p>2. Policy is applicable from the date the Management board approves and is valid until be changed or repealed.</p>