

LIETUVOS ZOOLOGIJOS SODO
LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO IR VYKDYMO PRIEŽIŪROS PRINCIPŲ
ĮGYVENDINIMO PRIEMONIŲ TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS
BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonių tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) reglamentuoja lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemones BĮ Lietuvos zoologijos sode (toliau – LZS) bei šių priemonių įgyvendinimo tvarką.
2. Aprašo nuostatos taikomos visiems LZS Darbuotojams, kuriems nustatoma pareiga laikytis Apraše nustatytų įpareigojimų ir atliekant savo darbo funkcijas vadovautis šiame Apraše nustatytais principais.
3. LZS Darbuotojai laikosi Aprašo vykdydami LZS priskirtas funkcijas, administruodami viešųjų paslaugų teikimą ir atlikdami vidaus administravimą, priimdami Darbuotojus į darbą, taip pat darbo santykių galiojimo ir jų nutraukimo metu. LZS vadovybė imasi priemonių užtikrinti, kad konkretiems asmenims nebūtų suteiktos mažiau / daugiau palankios įdarbinimo, perkėlimo į kitas pareigas arba apmokėjimo už tokį patį ar vienodos vertės darbą sąlygos, išskyrus įstatymų ar vidaus teisės aktų nustatytas išimtis.
4. Aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu ir kitais teisės aktais, įgyvendinančiais lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principines nuostatas.
5. Apraše vartojamos sąvokos atitinka Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme ir Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme apibrėžtas sąvokas.
6. Šiuo Aprašu aiškiai įtvirtinama, kad darbdavio ar kitų Darbuotojų diskriminaciniai veiksmai yra draudžiami ir, kad kiekvienas Darbuotojas turi teisę į saugią bei pagarba grindžiamą darbo aplinką.

II SKYRIUS
LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO PRINCIPAI

7. LZS užtikrina Darbuotojų lygias galimybes ir netoleruoja diskriminacijos visose savo veiklos srityse.

8. Darbas LZS organizuojamas taip, kad kiekvienas Darbuotojas jaustųsi gerbiamas bei galėtų visiškai panaudoti savo gebėjimus.

9. LZS kuria tokią aplinką, kurioje būtų pripažįstami ir vertinami visų Darbuotojų individualūs skirtumai ir jų indėlis. Kiekvienas Darbuotojas turi teisę dirbti tokioje aplinkoje, kurioje būtų skatinamas geranoriškumas, savitarpio pasitikėjimas, pagarba kiekvieno asmens orumui.

10. LZS kuriama įtraukianti, darbinga ir įvairovę puoselėjanti atmosfera. Darbuotojai neturi diskriminuoti, priekabiauti, tyčiotis ar gąsdinti kitų Darbuotojų dėl jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.

11. Priėmimas į darbą, darbo užmokestis, taikomos lengvatos, darbo vertinimas, atleidimas iš darbo, Darbuotojų darbo sąlygos, suteikiant galimybes tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties ir kiti darbo organizavimo aspektai yra nustatomi siekiant sudaryti lygias galimybes ir padėti Darbuotojams derinti darbą, asmeninį gyvenimą ir vykdyti šeiminius įsipareigojimus.

12. 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 LZS gauti atlyginimą, kuris priklauso nuo atliekamų funkcijų, darbo kokybės, profesinių ir kitų dalykinių sugebėjimų, bet ne nuo Darbuotojui būdingų požymių, nesusijusių su atliekamu darbu.

13. LZS skatina atvirą, tolerantišką ir lanksčią darbo aplinką, taip pat – toleranciją, atvirumą bei atsiskleidimą darbe.

14. Visi LZS Darbuotojai privalo laikytis šio Aprašo, kad būtų užtikrintos lygios galimybės ir išvengta diskriminacinių apraiškų.

15. Šio Aprašo principų pažeidimas laikomas darbo pareigų pažeidimu. Už tokius pažeidimus taikytina atsakomybė, numatyta Lietuvos Respubliko darbo kodekse ar kituose, įskaitant vidaus, teisės aktuose.

III SKYRIUS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS PRINCIPŲ ĮGYVENDINIMO PRIEMONĖS

16. LZS, neatsižvelgdamas į Darbuotojo lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją, taip pat į tai, kad Darbuotojas naudojasi ar naudojosi Lietuvos Respublikos darbo kodekse

numatytomis teisėmis, ar kitus įstatymuose numatytus pagrindus, įgyvendina lygių galimybių principus:

16.1. priimdamas į darbą taiko vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, išskyrus įstatymų nustatytus apribojimus dėl amžiaus, reikalavimo mokėti valstybinę kalbą ir įstatymų nustatytas dėl pilietybės 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;

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

16.3. 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;

16.4. taiko vienodus Darbuotojų veiklos vertinimo kriterijus bei procedūras;

16.5. taiko vienodus atleidimo iš darbo kriterijus;

16.6. už tokį patį ir vienodos vertės darbą moka vienodą darbo užmokestį;

16.7. užtikrina, kad Darbuotojai darbo vietoje nepatirtų diskriminacijos, visų formų priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti;

16.8. imasi priemonių, kad negalią turintiems asmenims būtų sudarytos sąlygos dirbti LZS, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą darbo sąlygų sudarymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos LZS, kaip darbdavio, pareigos;

16.9. užtikrina, kad skelbimuose dėl priėmimo į darbą nebūtų nurodyta reikalavimų, suteikiančių pirmenybę lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, išskyrus įstatymų nustatytas dėl pilietybės 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.

17. LZS, atlikdamas jam priskirtas funkcijas, teikdamas įstatymų numatytas viešas paslaugas, vykdydamas vidaus administravimą, pagal kompetenciją, nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos:

17.1. užtikrina, kad visuose galiojančiuose LZS teisės aktuose bei naujuose rengiamuose teisės aktuose būtų įtvirtintos lygios teisės ir galimybės;

17.2. rengia, tvirtina ir įgyvendina priemones, skirtas lygioms galimybėms užtikrinti.

IV SKYRIUS **LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS PRIEMONIŲ ĮGYVENDINIMAS** **DARBO SANTYKIŲ SRITYJE**

18. LZS, įgyvendindamas lygių galimybių politikos priemones, neatsižvelgdamas į lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją, taip pat į tai, kad Darbuotojas naudojasi ar naudojosi Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatytais teisėmis, ar kitus įstatymuose numatytus pagrindus:

18.1. priimdamas į darbą vertina tik pretendento dirbti LZS asmens gebėjimus ir kvalifikaciją pagal konkrečiam darbui nustatytus reikalavimus;

18.2. užtikrina, kad skelbimuose apie laisvas darbo vietas būtų nurodomi reikalavimai, susiję su darbo funkcijai atlikti reikalingomis kompetencijomis, patirtimi ir gebėjimais, draudžia nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, ketinimo turėti vaiką (-us), išskyrus įstatymų nustatytas dėl pilietybės 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;

18.3. užtikrina, kad visi darbo pokalbio (konkurso, atrankos) metu keliami reikalavimai ir klausimai turi būti susiję tik su pretendento tinkamumu atlikti darbo funkciją, jo kompetencija, profesionalumu, patirtimi, dalykinėmis savybėmis ir kitais panašiais kriterijais;

18.4. užtikrina, kad visi klausimai, užduodami pretendentams į laisvas pareigas, turi būti susiję su konkurso atrankos kriterijais ir dalykinėmis pretendento savybėmis. Draudžiama iš pretendento reikalauti informacijos, nesusijusios su atrankos kriterijais ir tiesioginiu darbo funkcijos atlikimu, užduoti klausimus apie pretendento lytį, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, turimą neįgalumą, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą, pretendento vaidmenį namuose ar šeimoje, pretendento ketinimą turėti vaikų ar jų turėjimą;

18.5. užtikrina, kad nepaisant Darbuotojų užimamų pareigų ar statuso, kiekvienam Darbuotojui būtų sudaroma sveika ir saugi darbo aplinka darbo funkcijoms atlikti ir suteikiamos darbai atlikti reikalingos priemonės bei turtas;

18.6. sudaro negalią turintiems Darbuotojams tinkamas darbo sąlygas: pritaiko pagal jų poreikius darbo vietas, aprūpina reikiamomis darbo priemonėmis, jeigu dėl tokių poreikių ar priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos LZS, kaip darbdavio, pareigos;

18.7. užtikrina, kad LZS vidaus tvarkos taisyklės bei kiti teisės aktai, nustatantys LZS bendras taisykles ar darbo organizavimą, nustatytų vienodas darbo sąlygas visiems Darbuotojams;

18.8. taiko vienodas lankstaus darbo laiko režimo priemones abiejų lyčių atstovams: nuotolinio darbo, individualaus darbo laiko nustatymo, dalinio darbo laiko susitarimo ir kitas priemones;

18.9. užtikrina, kad Darbuotojai dėl jiems priimtų sprendimų dėl darbo laiko trukmės, darbo valandų, lankstaus darbo, atostogų, papildomo poilsio laiko, 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 bei užtikrina, kad Darbuotojų darbo santykiai LZS kaip darbdavio valia negali būti nutraukti dėl to, kad Darbuotojas naudojasi ar naudojos jam teisės aktais numatytais garantijomis;

18.10. užtikrina, kad jeigu Darbuotojams teikiamos lengvatos, tai jos teikiamos visiems šias lengvatas galintiems ir norintiems gauti Darbuotojams;

18.11. skatina abiejų lyčių atstovus naudotis papildomomis lengvatomis: skleidžia informaciją apie teisę vyrams ir moterims pasinaudoti socialinėmis garantijomis, sudaro lankstesnes galimybes derinti darbo ir šeimos įsipareigojimus, skatina abiejų lyčių Darbuotojus, turinčius vaikų, naudotis teisės aktuose ir LZS nustatytais lengvatomis, informuodamas apie lengvatų suteikimo tvarką;

18.12. užtikrina galimybę mokytis, ugdyti savo gebėjimus, kelti kvalifikaciją, siekti profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties;

18.13. metinį ar kito periodo Darbuotojų darbo rezultatų vertinimą atlieka vadovaudamasis teisės aktuose nustatytais reikalavimais ir taiko vienodus objektyvius, su darbo funkcijomis susijusius kriterijus visiems Darbuotojams, neatsižvelgiant į jų lytį, rasę, tautybę, pilietybę, 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;

18.14. užtikrina, kad nustatant darbo užmokestį konkreitiems Darbuotojams, vadovaujamosi kriterijais, susijusiais su Darbuotojo kvalifikacija, asmens gebėjimais, Darbuotojui tenkančios atsakomybės laipsniu, atliekamų darbų pobūdžiu, atliekamo darbo kokybe, pasiektais

rezultatais ir kitais objektyviais kriterijais, kurie yra nustatyti LZS direktoriaus įsakymu patvirtintoje Darbo apmokėjimo sistemoje. Nustatant darbo užmokestį, neatsižvelgiama į Darbuotojo lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją ar kitus pagrindus;

18.15. užtikrina, kad visiems Darbuotojams už tą patį ar lygiavertį darbą privalo būti mokamas toks pats atlyginimas, neatsižvelgiant į Darbuotojo lytį, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, negalią, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą, ketinimą turėti vaiką (vaikų) ar jo (jų) turėjimą. Toks pats darbas reiškia atlikimą darbo veiklos, kuri pagal objektyvius kriterijus vienoda ar panaši į kitą darbo veiklą tiek, kad abu Darbuotojai gali būti sukeisti vietomis be didesnių LZS, kaip darbdavio, sąnaudų. Lygiavertis darbas reiškia, kad jis pagal objektyvius kriterijus yra ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas LZS, kaip darbdaviui, siekiant savo veiklos tikslų negu kitas, palyginamasis darbas;

18.16. užtikrina, kad kriterijai, kuriais vadovaujamasi 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 (-ų);

18.17. užtikrina, kad Darbuotojams, besinaudojantiems Lietuvos Respublikos darbo kodekse, kituose teisės aktuose numatytais garantijomis (pvz., naudojasi ar naudojosi ne visu darbo laiku, nuotoliniu darbu, lanksčiu darbo grafiku, atostogomis ir kt.) būtų užtikrintos jų lygios galimybės darbe, tai yra, kad tokie Darbuotojai nebūtų dėl to diskriminuojami ar nepatirtų mažiau palankaus požiūrio, padidinant darbo užduočių naštą, darant spaudimą, nuolatinius patikrinimus, diskriminuojant tolimesnėje karjeroje, darbinėje veikloje ir panašiai;

18.18. užtikrina, kad atleidžiant iš darbo būtų vadovaujamasi vienodais atleidimo iš darbo kriterijais, išskyrus atvejus, kai tai tiesiogiai susiję su Lietuvos Respublikos darbo kodekse ar kituose teisės aktuose numatytų garantijų taikymu Darbuotojui;

18.19. užtikrina, kad Darbuotojų darbo santykiai LZS, kaip darbdavio, valia negali būti nutraukti dėl to, kad Darbuotojas naudojasi ar naudojosi jam teisės aktais numatytais garantijomis;

18.20. užtikrina Darbuotojų mokymus, kurie:

18.20.1. gerina Darbuotojų supratimą apie diskriminacijos ir išankstinių nuostatų, susijusių su lytimi, rase, tautybe, kalba, kilme, socialine padėtimi, tikėjimu, įsitikinimais ar

pažiūromis, amžiumi, lytine orientacija, negalia, etnine priklausomybe, religija, paplitimą ir kenksmingumą;

18. 20.2. supažindina Darbuotojus su diskriminacijos tiesiogine ir netiesiogine prigimtimi ir sąlygomis, kada ji gali atsirasti ir kaip jos galima išvengti;

18.20.3. supažindina Darbuotojus su galiojančiais teisės aktais bei jų taikymu lygių galimybių srityje;

18.20.4. padeda visiems LZS Darbuotojams elgtis taip, kad būtų išvengta lygių galimybių politikos ir teisės aktų pažeidimų, taip pat, esant poreikiui, suteikia informacijos konfliktų sprendimo srityje.

V SKYRIUS

LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS VYKDYMO PRIEŽIŪRA

19. LZS direktorius yra atsakingas už tai, kad LZS būtų vykdomi šio Aprašo reikalavimai tiek priėmimo į darbą, tiek darbo santykių, tiek atleidimo iš pareigų procese.

20. Darbuotojai, kurie mano, kad jų lygios galimybės pažeidžiamos ar jie yra diskriminuojami, turi teisę raštu teikdamas prašymą / pranešimą / skundą kreiptis į LZS direktoriaus sprendimu paskirtą asmenį, atsakingą už smurto ir priekabiavimo prevencijos LZS vykdymą, į tiesioginį vadovą arba į LZS direktorių (kai tiesioginis vadovas nesiima veiksmų arba pats diskriminuoja). Tuo atveju, kai LZS direktorius nesiima veiksmų arba pats diskriminuoja- Darbuotojas turi teisę kreiptis į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą.

21. Informacija, teikiama prašymu / pranešimu ar skundu, laikoma konfidencialia ir negali būti paviešinta asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ar jo tyrimu.

22. Esant požymių ar paaiškėjus, kad galimai padarytas administracinis nusižengimas ar nusikaltimas, skundas nedelsiant perduodamas atitinkamoms kompetentingoms institucijoms.

23. LZS galimo pažeidimo / nusižengimo / nusikaltimo tyrimo metu bendradarbiauja su tyrimą atliekančiomis institucijomis, teikia joms būtiną informaciją.

24. Kreipimasis į lygių galimybių kontrolierių neapriboja galimybės ginti savo teises teisme teisės aktų nustatyta tvarka.

25. Bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš Darbuotoją, pateikusį skundą dėl diskriminacijos ar kitų jo lygių galimybių pažeidimo, yra draudžiamas ir yra laikomas darbo pareigų pažeidimu, už kurį gali būti taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse bei įstaigos vidaus teisės aktuose.

26. Jeigu paaiškėja, kad prašymas / pranešimas / skundas dėl lygių galimybių pažeidimo buvo pateiktas siekiant pakenkti kito Darbuotojo reputacijai, pažeminti jį, toks prašymas /

pranešimą / skundą pateikusių Darbuotojų elgesys traktuojamas kaip darbo pareigų pažeidimas, už kurį gali būti taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse bei įstaigos vidaus teisės aktuose.

27. Priekabiavimas dėl lyties ar seksualinis priekabiavimas, diskriminacinio pobūdžio veiksmai ar garbės ir orumo pažeidimas kitų Darbuotojų, trečiųjų asmenų atžvilgiu darbo metu ar darbo vietoje traktuojamas kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, už kurį gali būti taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse bei LZS vidaus teisės aktuose.

VI SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

28. Visi klausimai, kurie nėra aptarti šiame Apraše yra sprendžiami vadovaujantis Lietuvos Respublikos teisės aktais.

29. Apie šį Aprašą yra informuota LZS Darbuotojų profesinė sąjunga, su kuria atliktos konsultavimosi procedūros.

30. Aprašas peržiūrimas ir, esant poreikiui, atnaujinamas pasikeitus šio Aprašo reguliavimo srities imperatyvioms teisės aktų nuostatomis.

31. Darbuotojai su šiuo Aprašu supažindinami įstaigoje naudojamos Dokumentų valdymo bendrosios informacinės sistemos (DBSIS) priemonėmis.

32. Šiame Apraše išdėstyti principai taikomi visiems darbo santykių aspektams, įskaitant, bet neapsiribojant: įdarbinimą, darbo sąlygas, darbo sutarties nutraukimą, drausminimą, premijavimą ir kt.

33. Darbuotojams, pažeidusiems šio Aprašo nuostatas, taikoma teisės aktų nustatyta atsakomybė.

34. LZS yra skaidriai, sąžiningai ir atsakingai veikianti įstaiga, puoselėjanti nepriekaištingą dalykinę reputaciją Darbuotojų, lankytojų bei visuomenės pasitikėjimą ja. LZS aiškiai pasisako prieš kyšininkavimą, korupciją, netoleruoja jokių korupcijos apraiškų formų, korupcinio pobūdžio veikų. Taip pat – viešai deklaruoja pagarbą žmogaus teisėms. Šių teisių pripažinimas kasdienėje veikloje sukuria patrauklią atmosferą, stiprina Darbuotojų motyvaciją ir taip užkerta kelią galimiems Darbuotojo ir darbdavio konfliktams.
