

AKTSIASELTSI VILNIAUS PERGALĖ

VÕRDSETE VÕIMALUSTE POLIITIKA RAKENDAMISE JA JÄRELEVALVE TEOSTAMISE EESKIRJAD

I JAGU.

ÜLDSÄTTED

1. Aktsiaseltsi Vilniaus Pergalė (edaspidi – ettevõtte) võrdsete võimaluste poliitika (edaspidi – poliitika) rakendamise ja järelevalve teostamise eeskirjades (edaspidi – eeskirjad) on sätestatud võrdsete võimaluste põhimõtete rakendamise ja nende järelevalve teostamise kord ettevõttes.

2. Poliitika eesmärk on korraldada ettevõttes kehtivaid soolise võrdõiguslikkuse ja muudel alustel mittediskrimineerimise põhimõtteid ja -nõudeid ning nende rakendamisjuhiseid. Poliitikasätete rikkumist käsitletakse töödistsipliini rikkumisena, mis võib kaasa tuua distsiplinaarvastutuse.

3. Kõik ettevõtte töötajad (edaspidi - töötajad) on kohustatud poliitika sätteid järgima.

4. Eeskirjade eesmärk on tagada, et ettevõttes järgitakse töötajate palkamisel, töösuhte kehtivuse kestel ja nende lõppedes võrdsete võimaluste põhimõtet ning töötajate õiguste piiramise või neile eesõiguste andmise keeldu lähtuvalt soost, rassist, rahvusest, kodakondsusest, keelest, päritolust, sotsiaalsest staatusest, usust, veendumustest või vaadetest, vanusest, seksuaalsest sättumusest, erivajadusest, etnilisest kuuluvusest, religioonist ja muudest põhjustest.

II

JAGU

MÕISTED JA MÄÄRATLUSED

5. **Töötaja** – ettevõttes töölepingu alusel töötav või ametikohal olev isik, sõltumata tema suhte vormist asjakohase ettevõttega ja töötasust.

6. **Kandidaadid** – isikud, kes taotleavad värbamist ettevõttesse.

7. **Võrdsed võimalused** – inimõiguste rakendamine sõltumata soost, rassist, rahvusest, kodakondsusest, keelest, päritolust, sotsiaalsest staatusest, usust, veendumustest või vaadetest, vanusest, seksuaalsest sättumusest, erivajadusest, etnilisest kuuluvusest ja religioonist ning vastavalt muudele Leedu Vabariigi rahvusvaheliste lepingute või seaduste sätetele.

8. **Diskrimineerimine** hõlmab otsest või kaudset diskrimineerimist, ahistamist, juhtnööre diskrimineerida isikuid soo, rassi, rahvuse, kodakondsuse, keele, päritolu, sotsiaalse staatuse, usu, veendumuste või vaadete, vanuse, seksuaalse sättumuse, erivajaduse, etnilise kuuluvuse, religiooni järgi.

9. **Ahistamine** – soovimatu käitumine (diskrimineerimine), kui soo, rassi, rahvuse, kodakondsuse, keele, päritolu, sotsiaalse staatuse, usu, veendumuste või vaadete, vanuse, seksuaalse sättumuse, erivajaduse,

etnilise kuuluvuse või religiooni alusel taotletakse solvata või solvatakse isiku väarikust ja püütakse luua või luuakse hirmutav, vaenulik, alandav või solvav õhkkond.

10. Muid eeskirjades kasutatud mõisteid mõistetakse ja tõlgendatakse nii, nagu need on määratletud

Leedu Vabariigi võrdsete võimaluste seaduses ja muudes Leedu Vabariigi õigusaktides.

III

JAGU

VÕRDSETE VÕIMALUSTE POLIITIKA RAKENDAMINE TÖÖLE VÄRBAMISEL

11. Ettevõttes tagatakse kõigile kandidaatidele vastavalt seaduste sätetele võrdsed ja õiglased tööle värbamise võimalused, sõltumata soost, rassist, rahvusest, kodakondsusest, keelest, päritolust, sotsiaalsest staatusest, usust, veendumustest või vaadetest, vanusest, seksuaalsest sättumusest, erivajadusest, etnilisest kuuluvusest, religioonist või muudest tunnustest ning need sõltuvad üksnes hariduse, töökvalifikatsiooni, kogemuste, oskuste, võimete, asjalikkuse ja isikuomaduste ning asjakohase töö kiire ja kvaliteetse täitmise kriteeriumitest.

12. Ettevõtte töökuulutustes on keelatud märkida nõudeid, mis annavad eelise vastavalt soole, rassile, rahvusele, kodakondsusele, keelele, päritolule, sotsiaalsele staatusele, usule, veendumustele või vaadetele, vanusele, seksuaalsele sättumusele, erivajadusele, rahvusele, religioonile või muudel alustel, v.a seaduses sätestatud juhud.

13. Tööle võtmisel peavad ettevõtte valikukriteeriumid olema selged, täpsed, üksikasjalikud, lähtuma üksnes kandidaatidele esitatavatest ametialastest nõudmistest, tagades võrdsed võimalused ning diskrimineerimise vältimise, v.a seadusega kehtestatud erandid. Värbamisel osalevale isikule esitatavad küsimused võivad käsitleda vaid valikukriteeriume ja tulevaste tööülesannete täitmist.

14. Ettevõttesse tööle palkamisel tuleb kohaldada võrdseid objektiivseid hindamiskriteeriume ja asjakohasele ametikohale sobivaid tingimusi, v.a kui konkreetse kutsetegevuse laadi või selle teostamise tingimustest tulenevalt on teatud inimomadus määravalt oluline kutsenõue ning see eesmärk on seaduslik ja nõue proportsionaalne.

IV

JAGU

VÕRDSETE VÕIMALUSTE POLIITIKA RAKENDAMINE TÖÖSUHETE VALDKONNAS

15. Ettevõtte juhtorganite liikmed ja osakonnajuhatajad tagavad oma tegevusega, et nende vastutuses olevates tegevusvaldkondades järgitakse poliitikas sätestatud tingimusi.

16. Kõigile töötajatele tagatakse võrdsed seadusest tulenevad töötingimused, võimalused kvalifikatsiooni tõstmiseks ja õppimiseks, ümberõppeks, praktilise töökogemuse saamiseks, töötasu või lisatasude saamiseks, puhkuse saamiseks, sõltumata töötajate soost, rassist, rahvusest, kodakondsusest, keelest, päritolust, sotsiaalsest staatusest, usust, veendumustest või vaadetest, vanusest, seksuaalsest sättumusest, erivajadusest, etnilisest kuuluvusest, religioonist või muust põhjusest.

17. Töötajad ei tohi teisi töötajaid diskrimineerida, ahistada või hirmutada tulenevalt nende soost, rassist, rahvusest, kodakondsusest, keelest, päritolust, sotsiaalsest staatusest, usust, veendumustest või vaadetest, vanusest, seksuaalsest sättumusest, erivajadusest, etnilisest kuuluvusest, religioonist või muul põhjusel.

18. Töötajate ja teiste töösse kaasatud isikute diskrimineerimise, ahistamise, seksuaalse ahistamise juhtumitest peavad töötajad viivitamatult teavitama ettevõtte personalidirektorit või tema volitatud isikut.

19. Ettevõtte rakendab asjakohaseid meetmeid, et võimaldada erivajadustega inimestel saada tööd, töötada, karjääri teha või õppida, sealhulgas ruumide asjakohane kohandamine, kui need meetmed ei koorma ettevõtet ebaproportsionaalselt.

20. Töötajate valikut teostavaid ettevõtte töötajaid tuleb tutvustada poliitika rakendamise ja täitmise järelevalve eeskirjadega, mille sätteid nad peavad järgima töötajate valiku protsessis, tagades selgete valikukriteeriumide rakendamise.

21. Kõigile töötajatele kehtivad samad õigusaktides kehtestatud vallandamise alused ja kriteeriumid, mis on seotud töötaja kvalifikatsiooni ja tööülesannete täitmisega. Töötaja vallandamise otsuse tegemisel rakendatakse vallandamise kriteeriume võrdselt kõigile töötajatele sõltumata nende soost, rassist, rahvusest, kodakondsusest, keelest, päritolust, sotsiaalsest staatusest, usust, veendumustest või vaadetest, vanusest, seksuaalsest sättumusest, erivajadusest, etnilisest päritolust, religioonis või muust alusest.

V

JAGU

VÖRDSETE VÕIMALUSTE TAGAMINE TÖÖTASU MÄÄRAMISEL JA KARJÄÄRIVÕIMALUSTE LOOMISEL

22. Asjakohaste töötajate töötasu määramisel juhendatakse isiku kvalifikatsiooni, töötajale määratava vastutuse astme, tehtava töö iseloomu, saavutatud tulemuste ja muudest objektiivsetest kriteeriumitest, mida saab kindlaks teha asjakohaste dokumentide alusel. Töötaja töötasu määramisel ei võeta arvesse töötaja sugu, rassi, rahvust, kodakondsust, keelt, päritolu, sotsiaalset staatust, usku, veendumusi ega vaateid, vanust, seksuaalset sättumust, erivajadust, etnilist päritolu, religiooni või muud alust.

23. Samasuguse või samaväärse töö eest tuleb töötajatele maksta samasugust palka, võtmata arvesse töötaja sugu, rassi, rahvust, kodakondsust, keelt, päritolu, sotsiaalset staatust, usku, veendumusi ega vaateid, vanust, seksuaalset sättumust, erivajadust, etnilist päritolu, religiooni või muud alust. Samasugune töö tähendab selliste töötoimingute tegemist, mis on teise töö toimingutega objektiivsete kriteeriumide järgi hinnates samasugused või niivõrd sarnased, et mõlemad töötajad saavad üksteist asendada, põhjustamata ettevõttele suuremat kulu. Samaväärne töö tähendab, et see ei ole objektiivsete kriteeriumide kohaselt ettevõtte jaoks vähem kvalifitseeritud ega vähemoluline oma tegevuseesmärkide saavutamisel kui muu võrreldav töö.

VI

JAGU

VÖRDSETE VÕIMALUSTE POLIITIKA RAKENDAMISE JÄRELEVALVE

24. Ettevõtte personalidirektor või tema volitatud isik vastutab nii töötajate ametisse määramisel, töösuhetes kui ka vallandamise protsessis võrdsete võimaluste poliitika rakendamise ja täitmise järelevalve korra nõuete järgimise eest.

25. Ettevõtte töötajatel ja kandidaatidel, kes on arvamusel, et nende võrdseid võimalusi rikutakse või neid diskrimineeritakse, on õigus võtta ühendust ettevõtte personalidirektori või tema volitatud isikuga ja nimetada isik, kes võis tema õigusi rikkuda või teda diskrimineerida. Ettevõtte sööklasse paigaldatud *Kaizeni* kasti

saab kasutada diskrimineerimise ja ahistamise juhtumitest anonüümselt teatamiseks. Ettevõtte personalidirektor või tema volitatud isik kohustub *Kaizeni* kasti kalendrikuu jooksul vähemalt korra kontrollima.

26. Kui ettevõtte personalidirektor või tema poolt volitatud isik saab töötajalt või kandidaadilt võrdsete võimaluste rikkumise või diskrimineerimise kohta kaebuse, peab ta kaebuse viivitamatult, mõistliku aja jooksul alates selle laekumisest läbi uurima ning esitama põhjendatud vastuse. Teavet sellise kaebuse kohta peetakse konfidentsiaalseks ja seda ei tohi avaldada isikutele, kes ei ole seotud võimaliku rikkumise või selle uurimisega.

27. Kui ettevõtte töötaja on arvamusel, et tema võrdseid võimalusi on rikutud, on tal õigus pöörduda Leedu Vabariigi võrdsete võimaluste seadusega kehtestatud korras võrdsete võimaluste voliniku poole, sõltumata sellest, kas võeti ühendust ettevõtte personalidirektoriga. Võrdsete võimaluste voliniku poole pöördumine ei piira võimalust kaitsta oma õigusi kohtus õigusaktidega kehtestatud korras.

28. Kui ettevõtet on teavitatud soolise võrdõiguslikkuse ja muul viisil mittediskrimineerimise põhimõtete rikkumisest, peab ettevõtte viivitamatult, mõistliku aja jooksul, alates rikkumisest teavitamisest, võtma meetmeid rikkumiste kõrvaldamiseks ja selle kordumise ennetamiseks.

VII JAGU.

LÕPPSÄTTED

29. Ettevõttel on õigus osaliselt või täielikult muuta eeskirjades kehtestatud võrdsete võimaluste poliitika rakendamise ja täitmise järelevalve korda ulatuses, mis ei ole vastuolus Leedu Vabariigi võrdsete võimaluste seadusega, Leedu Vabariigi naiste ja meeste võrdsete võimaluste seadusega ning muude õigusaktidega.

30. Töötajaid tutvustatakse võrdsete võimaluste poliitika rakendamise ja täitmise järelevalve korraga ning selle muudatustega ja nad kinnitavad seda allkirjaga või need saadetakse neile e-posti kaudu.

31. Poliitikat reguleerivate kohustuslike õigusaktide sätete muutumise korral vaadatakse võrdsete võimaluste poliitika rakendamise ja täitmise järelevalve kord üle ja vajadusel ajakohastatakse. Ettevõtte personalidirektor vastutab võrdsete võimaluste poliitika rakendamise ja täitmise järelevalve korralise ülevaatuse eest ning esitab selle vajaduse korral ettevõtte juhile ajakohastamiseks.