

LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA ADB „Compensa Vienna Insurance Group“

1. PRADŽIA

1.1 Apimtis

Ši lygių galimybių politika („**Politika**“) taikoma ADB „Compensa Vienna Insurance Group“. Sąvoka „Bendrovė“ šioje Politikoje apima visą ADB „Compensa Vienna Insurance Group“, įskaitant jos filialus Latvijoje ir Estijoje.

1.2 Turinys ir tikslas

Lygių galimybių politika nustato lygių galimybių principus ir jų taikymą visiems Bendrovės darbuotojams bei kandidatams, pageidaujantiems dirbti Bendrovėje.

Šios Politikos tikslas užtikrinti, kad Bendrovė vienodai elgtųsi su visais darbuotojais ir kandidatais, nepriklausomai nuo jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų, tikėjimo ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, sveikatos būklės, santuokinės ir šeiminės padėties, narystės politinėje partijoje, profesinėje sąjungoje ar asociacijoje, religijos (išskyrus atvejus, kai darbuotojas dirba religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas), ketinimo turėti vaiką pagrindu ar kitų aplinkybių.

Politika yra Bendrovės vidaus tvarkos dokumentas, privalomas visiems darbuotojams. Su Politika supažindinami visi darbuotojai el. paštu, Mokymų platformoje bei dokumentų valdymo sistemoje. Darbuotojai, atlikdami savo darbo funkcijas privalo laikytis Politikoje nustatytų įpareigojimų ir principų.

Nukrypti nuo šioje Politikoje nustatytų reikalavimų leidžiama tik išimtiniais atvejais (pvz., laikantis teisės aktų reikalavimų, kuriais reikalaujama mokėti vietos kalbą, nustatomi apribojimai priimant į darbą jaunos asmenis ar trečiųjų šalių gyventojus ir pan.).

1.3. Patvirtinimas ir taikymas

Šią Politiką patvirtino ADB „Compensa Vienna Insurance Group“ valdyba ir ji įsigalioja iškart po patvirtinimo. Politika taikoma visoje ADB „Compensa Vienna Insurance Group“, įskaitant jos filialus Latvijoje ir Estijoje.

1.4 Peržiūra ir atnaujinimas

Ši Politika peržiūrima bent kartą per metus ir keičiama, jei to reikia dėl teisinės ar organizacinės aplinkos pasikeitimų. Personalo ir administracijos vadovas užtikrina, kad Politika visada būtų atnaujinta ir atitiktų galiojančius teisės aktus.

2. PAGRINDINIAI LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS PRINCIPAI

Bendrovėje netoleruojamos tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos formos, taip pat nurodymas diskriminuoti dėl lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, sveikatos būklės, santuokinės ir šeiminės padėties, narystės politinėje partijoje, profesinėje sąjungoje ar asociacijoje, religijos (išskyrus atvejus, kai darbuotojas dirba religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas) ar ketinimo turėti vaiką pagrindu.

Bendrovėje taip pat netoleruojamas bet kokia forma galintis pasireikšti priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, psichologinis smurtas, patyčios, ar naudojimasis užimama padėtimi.

Sprendimai, susiję su priėmimu į darbą, mokymais, kompetencijų vertinimu, apmokėjimu už darbą ir kitomis išmokomis, paaugštinimu pareigose, atostogomis ir elgesiu darbe, priimami atsižvelgiant į objektyvius kriterijus ir veiksnius ir be diskriminacijos.

Steigiant naujas darbo vietas bei planuojant darbuotojų plėtrą, paieškos strategijos neapsiriboja viena geografine sritimi.

3. NAUJŲ DARBUOTOJŲ PRIĖMIMAS

Bendrovė siekia darbuotojų įvairovės ir deda pastangas, kad būtų užtikrintas sąžiningas elgesys su darbuotojais ir visi asmenys būtų priimami į darbą tik remiantis jų gebėjimais, kompetencijomis, kvalifikacija, profesinėmis savybėmis ir atitikimu kriterijams, kurie yra būtini tinkamam darbo pareigų vykdymui.

Darbuotojų atrankos kriterijai turi būti aiškūs, konkretūs, užtikrinantys lygių galimybių ir nediskriminavimo principus.

Darbo skelbimai turi būti parengti taip, kad nebūtų sudarytos galimybės kreiptis dėl darbo tik tam tikros lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, etninės priklausomybės, santuokinės ir šeiminės padėties, narystės politinėje partijoje, profesinėje sąjungoje ar asociacijoje, religijos (išskyrus atvejus, kai darbuotojas dirba religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas) ar ketinimo turėti vaiką pagrindu kandidatams.

Visi klausimai darbo pokalbių metu turi būti susiję tik su darbuotojų atrankos kriterijais. Darbuotojai, dalyvaujantys pokalbiuose dėl darbo su kandidatais, negali prašyti kandidatų pateikti informacijos apie jų lytį, rasę, tautybę, pilietybę, gimtąją kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, santuokinę ar šeiminingą padėtį, narystę politinėje partijoje, profesinėje sąjungoje ar asociacijoje, religijos (išskyrus atvejus, kai darbuotojas dirba religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažįstamos religijos,

tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas) ar ketinimo turėti vaiką, jeigu tai nėra tiesiogiai susiję su teisės aktų nustatytų reikalavimų vykdymu.

Jeigu kandidatuojantis asmuo atskleidžia informaciją apie savo negalią, Bendrovė turi užtikrinti tinkamas sąlygas pokalbiui dėl darbo (pvz., tinkamą patekimą į patalpas), kad tokiam asmeniui būtų sudarytos lygios galimybės kandidatuoti lyginant su kitais kandidatais.

Po to, kai su kandidatu į darbo vietą jau yra sudaroma darbo sutartis, Personalo ir administracijos departamento darbuotojai informuoja darbuotoją, kokią informaciją apie savo šeimines padėties jis turėtų pateikti, kad būtų užtikrintas teisės aktuose numatytų garantijų taikymas. Darbuotojas gali atsisakyti pateikti tokią informaciją. Tokiu atveju, darbuotojas informuojamas, kad nepateikęs nurodytos informacijos ar dokumentų, Bendrovė negalės darbuotojui užtikrinti teisės aktuose numatytų garantijų bei papildomų naudų taikymo.

4. DARBO PROCESAS

Kasdieninis darbas Bendrovėje organizuojamas taip, kad visiems darbuotojams būtų užtikrintos vienodos darbo sąlygos, lygios galimybės kelti kvalifikaciją ir tobulinti gebėjimus, nepriklausomai nuo jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, santuokinės ar šeiminių padėties, narystės politinėje partijoje, profesinėje sąjungoje ar asociacijoje, religijos (išskyrus atvejus, kai darbuotojas dirba religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas) ar ketinimo turėti vaiką.

Visi darbuotojai turi teisę gauti vienodą atlyginimą už lygiavertį darbą. Atlyginimo dydis gali skirtis tik dėl objektyvių (nediskriminavimo) kriterijų, tokių kaip kvalifikacija, atsakomybės lygis, darbo funkcijų pobūdis, pasiekti rezultatai ir kitų atskiruose dokumentuose nustatytų objektyvių kriterijų. Atlyginimo dydis negali skirtis priklausomai nuo tam tikro darbuotojo lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, santuokinės ar šeiminių padėties, narystės politinėje partijoje, profesinėje sąjungoje ar asociacijoje, religijos (išskyrus atvejus, kai darbuotojas dirba religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas) ar ketinimo turėti vaiką pagrindu.

Darbuotojų skatinimo kriterijai gali būti susiję tik su jų gebėjimais, kompetencijomis darbo rezultatų kokybe, asmeniniais pasiekimais profesinėje srityje ir kitais objektyviais kriterijais. Niekas negali būti diskriminuojamas dėl lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, santuokinės ar šeiminių padėties, narystės politinėje partijoje, profesinėje sąjungoje ar asociacijoje, religijos (išskyrus atvejus, kai darbuotojas dirba religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas) ar ketinimo turėti vaiką pagrindu.

Darbo rezultatų vertinamai (metiniai ar kitokie) vykdomi laikantis tokių pačių visų darbuotojų

nediskriminavimo kriterijų, nepriklausomai nuo jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, santuokinės ar šeiminės padėties, narystės politinėje partijoje, profesinėje sąjungoje ar asociacijoje, religijos (išskyrus atvejus, kai darbuotojas dirba religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas) ar ketinimo turėti vaiką pagrindu, ar kitų aplinkybių, kurios nėra susijusios su darbuotojo profesija, darbo funkcijų vykdymu, profesiniais pasiekimais ar asmeniniais darbo rezultatais.

Tokių pačių kriterijų Bendrovė laikosi ir nutraukdama darbo sutartis su darbuotojais, t. y., nepriklausomai nuo tam tikro darbuotojo lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, santuokinės ar šeiminės padėties, narystės politinėje partijoje, profesinėje sąjungoje ar asociacijoje, religijos (išskyrus atvejus, kai darbuotojas dirba religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas) ar ketinimo turėti vaiką pagrindu.

5. ASMENINIO GYVENIMO IR DARBO DERINIMO PRIEMONĖS

Bendrovėje yra rūpinamasi darbuotojų asmeninio gyvenimo ir darbo balansu šiomis papildomomis priemonėmis:

- Kasmetinių atostogų privalomas planavimas ir naudojimas
- Nuotolinio darbo / lankstaus grafiko galimybės dėl šeimyninių, asmeninių priežasčių
- Nuotolinio darbo organizavimas geografiškai nutolusioms darbo vietoms
- Konsultavimas prieš ir po karjeros pertraukos
- Papildomos apmokamos dienos reikšmingiems šeimos įvykiams
- Vienkartinės išmokos, susijusios su asmeniniu gyvenimu bei šeimos sritimi

6. ASMENS TAPATYBĖS BRUOŽŲ SAUGOJIMAS

Bendrovė asmens tapatybės bruožus apibrėžiančią informaciją apie Bendrovės darbuotojus ir kandidatus saugo personalo valdymo sistemos duomenų bazėje, taip pat tik personalo ir administracijos departamento darbuotojams prieinamuose aplankuose. Kaip tvarkomi darbuotojų ir kandidatų asmens duomenys plačiau apibrėžta Darbuotojų asmens duomenų tvarkymo tvarkoje.

7. POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS IR VEIKSMINGUMO VERTINIMAS

Už Politikos įgyvendinimą, stebėjimą ir pakeitimus atsakingas Personalo ir administracijos vadovė (-as). Kiekvienais metais iki sausio 30 d. nusimato mažiausiai 3 Lygių galimybių stebėjimo rodiklius ir iki kiekvienų kalendorinių metų pabaigoje pateikia Valdybos atstovui ataskaitą apie Politikos įgyvendinimą Bendrovėje.

Kiekvienas Bendrovės darbuotojas turi teisę išsakyti komentarus, atsiliepimus apie Politiką, jos veiksmingumą ir pateikti pasiūlymus dėl Politikos keitimo ar papildymo. Pasiūlymai teikiami el. paštu pranesk@compensa.lt.

Politikos veiksmingumas vertinamas ir galimi jos pakeitimai ir (ar) papildymai svarstomi periodiškai.

Visi darbuotojai ir kandidatai, pageidaujantys dirbti Bendrovėje, kurie mano, kad jų lygios galimybės buvo pažeistos, turi teisę kreiptis į Personalo ir administracijos departamentą arba Atitikties pareigūną ir pateikti informaciją apie asmenį, galimai pažeidusį jų teises ar diskriminavusį juos. Bendrovė nedelsiant, bet ne vėliau kaip per 30 kalendorinių dienų ištiria galimo pažeidimo atvejį ir informuoja darbuotoją ar kandidatą apie tyrimo rezultatus. Bendrovė negali persekioti ar nubausti asmens, pranešusio apie galimą lygių galimybių pažeidimą, nepriklausomai nuo to, ar tyrimo rezultatai patvirtino tokio pažeidimo buvimą, ar ne.

Visi darbuotojai privalo laikytis šios Politikos reikalavimų, siekiant užtikrinti lygias galimybes ir užkirsti kelią bet kokiam diskriminavimui. Darbuotojai negali diskriminuoti, priekabiauti, tyčiotis ir gąsdinti kitų darbuotojų ar kandidatų dėl jų lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, neįgalumo, etninės kilmės ar religijos.

8. KONTAKTINĖ INFORMACIJA

Jei turite klausimų dėl šios Politikos, susisiekite su Personalo ir administracijos vadove:

Evelina Milerytė el. pašto adresas evelina.mileryte@compensa.lt