

BARBORA



VÕRDSETE VÕIMALUSTE
JA MITMEKESISUSE POLIITIKA

SISUKORD

Eesmärk	3
Ulatus	3
Poliitikas kasutatud terminid ja lühendid	3-5
Pühendumine mitmekesisusele ja võrdsetele võimalustele	5-7
Poliitika rakendamine, järelevalve ja kontroll	7-9



EESMÄRK

Käesoleva poliitika eesmärk on kehtestada ettevõtte peamised põhimõtted ja nõuded soolise võrdõiguslikkuse ja muudel alustel mittediskrimineerimise osas koos nende rakendusjuhistega, mille järgimine hõlbustab kõrgeimate ärietika standardite rakendamist kogu ettevõttes.

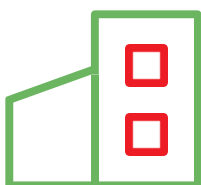


ULATUS

Poliitika kehtib kõigi ettevõtte töötajate suhtes, sõltumata nende töösuhte liigist.

POLIITIKAS KASUTATUD TERMINID JA LÜHENDID

Poliitikas kasutatud terminitel ja/või lühenditel on järgmine tähendus:



Ettevõtte

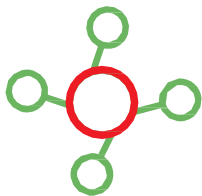
UAB Barbora ja tema poolt otseselt ja kaudselt kontrollitavad juriidilised isikud.



Poliitika

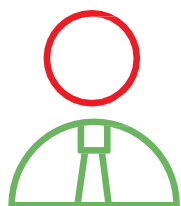
Käesolev UAB Barbora võrdsete võimaluste ja mitmekesisuse poliitika.

POLIITIKAS KASUTATUD TERMINID JA LÜHENDID



Kontsern või kontserni ettevõtte

MAXIMA GRUPÉ, UAB ja tema poolt otseselt ja kaudselt kontrollitavad juriidilised isikud.



Töötaja

Ettevõttes töölepingu alusel töötav või ametikohal töötav isik, sõltumata isiku suhte vormist vastava üksusega ja tema töötasust.



Identiteediomadused

Isikuomadused, mis on seotud soo, rassi, rahvuse, keele, päritolu, sotsiaalse staatuse, vanuse, seksuaalse sättumuse, võime/puude, etnilise kuuluvuse, erakonda või ühendusse kuulumise, usu, uskumuste, veendumuste või arvamustega, kavatsusega saada laps/lapsed või millegi muuga, mis ei ole seotud töötaja äriliste omadustega.



Ahistamine

Suuliselt, kirjalikult või füüsiliselt väljendatud soovimatu solvav käitumine teise isiku suhtes, mis võib olla seksuaalse iseloomuga, kui mainitud käitumine on ajendatud sellise käitumise kavatsusest või mõjust, et õõnestada isiku väärikust, luues eelkõige hirmutava, vaenuliku, alandava või solvava keskkonna.

KÄESOLEVAS POLIITIKAS KASUTATAVAD TERMINID JA LÜHENDID



Diskrimineerimine

Õiguste piiramine või äravõtmine identiteediomaduste alusel.



ÜRO ülemaailmne kokkulepe (Global Compact)

Ühinenud Rahvaste Organisatsiooni (ÜRO) Global Compact on suurim vabatahtlik sotsiaalse vastutuse algatus, mis on toiminud alates 1999. aastast. Selle põhineb 10 inimõiguste, keskkonna, töö ja korrupsioonivastase võitluse põhimõttel ning 17 säästva arengu eesmärgil, mis on aluseks ÜRO säästva arengu tegevuskavale aastani 2030.

PÜHENDUMINE MITMEKESISUSELE JA VÕRDSETELE VÕIMALUSTELE

Ettevõtte tunnistas, et mitmekesisus ja võrdsed võimalused moodustavad avatud, edumeelse ja jätkusuutliku ühiskonna aluse. Seetõttu püüab ettevõtte luua töökeskkonna, kus edendatakse ja kaitstakse igäi väärikust, kus inimesi austatakse olenemata nende individuaalsetest identiteediomadustest ning kus töötajate töötulemusi hinnatakse tulemuste ja käitumisväärtuste alusel. Ettevõtte rakendab nulltolerantsi alandamise, ahistamise, diskrimineerimise või muude sunnijuhtumite suhtes. 2019. aastal ühines kontsern Global Compactiga, mis põhineb selle poliitika jaoks olulistel inimõiguste ja töö põhimõtetel.*

*Lisateave Global Compacti kohta: www.unglobalcompact.org, 10 Global Compacti põhimõtet: <https://www.unglobalcompact.org/principles>, 17 säästva arengu eesmärki: <https://www.un.org/17sdg>.

PÜHENDUMINE MITMEKESISUSELE JA VÖRDSETELE VÕIMALUSTELE

Ettevõtte rakendab oma tegevuses soolise võrdõiguslikkuse ja muudel alustel mittediskrimineerimise põhimõtteid, milles on sätestatud isikute võrdsus ning keeld piirata inimõigusi ja anda eeliseid isiku identiteediomaduste alusel. Mis tahes töösuhtes töötajatega on ettevõttes keelatud otsene ja kaudne diskrimineerimine, alandamine, ahistamine, seksuaalne ahistamine ning juhendamine diskrimineerimisele isiku identiteediomaduste alusel.

Ettevõtte juhtorganite liikmed ja struktuuriüksuste juhid kehtestavad oma isikliku käitumisega poliitikas sätestatud käitumisstandardid ning tagavad, et tegevus nende vastutusalas toimuks vastavalt poliitikas sätestatule.

Ettevõtte on pühendunud võrdsetele võimalustele, sõltumata töötaja isikuomadustest ning seetõttu:

- Rakendab värbamisel ühtseid valikukriteeriume ja -tingimusi;
- Tagab nii võrdsed töötingimused, ametialase arengu, kutseõppe, ümberõppe, praktilise töökogemuse kui ka võrdsed soodustused;
- Rakendab ühtseid kriteeriume töö tulemuslikkuse hindamisel;
- Rakendab ühtseid kriteeriume koondamisel;
- Maksab samaväärse töö eest võrdset töötasu;
- Astub samme tagamaks, et töötaja ei kogeks töökohal ahistamist ning ei toimuks juhiste andmist diskrimineerimiseks;
- Rakendab meetmeid tagamaks, et töötaja ei kogeks seksuaalset ahistamist;
- Rakendab mõistlikke meetmeid, et võimaldada puuetega inimestel pääseda tööle, töötada, teha karjääri või õppida, sealhulgas kohandab asjakohaseid ruume eeldusel, et sellised meetmed ei pane ettevõttele ebaproportsionaalselt suurt koormust;

PÜHENDUMINE MITMEKESISUSELE JA VÕRDSETELE VÕIMALUSTELE

- Loob sellised tingimused, et töötaja, kes on esitanud kaebuse diskrimineerimise kohta või kes on seotud diskrimineerimist puudutava juhtumiga, tema esindaja või isik, kes tunnistab ja annab selgitusi diskrimineerimise kohta, ei kogeks ahistamist ning oleks kaitstud vaenuliku kohtlemise või kahjulike tagajärgede eest;.

Töökuulutustes ning töötajate või ettevõtte juhtide, juht- ja järelevalveorganite ning komiteede liikmete valikul austatakse mitmekesisuse põhimõtet. Sellistes valikutes ei ole välja toodud nõudeid teha eelistusi konkreetsete identiteediomaduste alusel, samuti ei küsita teavet kandidaatide eraelu või pereplaanide kohta.

Erandid punktis 4.4 mainitud ühtsete kriteeriumide ja tingimuste kohaldamisel on lubatud juhtudel, kui taotletakse legitiimset eesmärki ja kui see on õigusaktidega otseselt ette nähtud.

POLIITIKA RAKENDAMINE, JÄRELEVALVE JA KONTROLL



Poliitika tõhusa ja õigeaegse rakendamise tagamiseks jagab ettevõtte regulaarselt teavet oma töötajatega või korraldab neile koolitusi ja konsultatsioone, et tõsta teadlikkust ja teadmisi võrdsetest võimalustest ja mitmekesisuse kohta, teavitada viimastest arengutest ja edendada parimaid praktikaid.

POLIITIKA RAKENDAMINE, JÄRELEVALVE JA KONTROLL



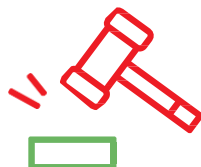
Kui ettevõtte tegevjuht on käesoleva poliitika heaks kiitnud, avaldatakse see ettevõtte siseveebis, et teha see kättesaadavaks ettevõtte töötajatele.



Ettevõtte toetab töötajaid, kes teatavad võimalikest diskrimineerimisest, ahistamisest, seksuaalse ahistamise või muude sunnijuhtumitest ja muudest poliitika rikkumistest. Ettevõtte tagab teatanud isikute konfidentsiaalsuse ja isiku identiteedi kaitse vastavates õigusaktides sätestatud korras.



Ettevõtte tagab, et kõiki võimalikke poliitika rikkumisi uurivad ning käsitlevad nõuetekohaselt volitatud ja pädevad isikud. Uurimise tulemused, järeldused ja ettepanekud esitatakse ettevõtte juhtorganite liikmetele.



Igasugune käesoleva poliitika sätete rikkumine kvalifitseerub töödistsipliini rikkumiseks, mille suhtes võib kohaldada distsiplinaarvastutust.



Ettevõtte töötajal, kelle õigusi on rikutud, on õigus nõuda varalise või mittevaralise kahju hüvitamist seadustega kehtestatud korras.

POLIITIKA RAKENDAMINE, JÄRELEVALVE JA KONTROLL



Soolise võrdõiguslikkuse ja muul alusel mittediskrimineerimise põhimõtete rikkumisest mis tahes viisil teada saamisel rakendab ettevõtte viivitamatult meetmeid selliste rikkumiste kõrvaldamiseks ja nende esinemise vältimiseks mõistliku aja jooksul alates rikkumisest teadasaamise hetkest.



Töötajatel, kes leiavad, et nende võrdseid võimalusi rikutakse, on õigus pöörduda kirjalikult tööandja esindaja poole, et alustada konkreetse juhtumi uurimist. Ettevõtte kohustub uurima selliseid töötajate pöördumisi viivitamatult ning mõistliku aja jooksul alates taotluse saamisest, samuti andma põhjendatud vastuse.