

Savininkas
Žmogiškųjų išteklių padalinys**Konfidencialumo lygis**
Vieša**Patvirtinimo data**
2020-02-11**Versija**
01**Patvirtino**
Dan Strömberg
Telia Lietuva, AB vadovas**Numeris**
C1 Nr. 2020-00144

LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA

Telia Lietuva, AB (toliau – „Telia“) kaip atsakinga įmonė veikia pagal tarptautinius žmogaus teisių, darbo sąlygų, aplinkos ir kovos su korupcija standartus. Laikomės įvairių tarptautinių deklaracijų, konvencijų ir gairių. Todėl gerbiame tarptautiniu mastu įtvirtintas žmogaus teises, dirbame jų laikydamiesi ir niekada nesinaudojame vaikų arba priverstiniu darbu.

Stiprią mūsų kultūrą ir konkurencingumą lemia tai, ar sugebame identifikuoti, įdarbinti ir išlaikyti geriausius darbuotojus. Esame įsipareigoję įgyvendinti teisingą įdarbinimo praktiką ir aktyviai kovoti su bet kokia neteisėta diskriminacija.

1 TIKSLAS

„Telia“ sukuriame gerą darbo aplinką, kurioje visiems darbuotojams taikomos sąžiningos darbo sąlygos. Jei mes visi įsipareigosime aktyviai laikytis savo įmonės vertybių ir elgesio normų, pajusime tikrai teigiamus pokyčius.

Taip pat išlaikome saugią ir tinkamą darbo aplinką, atitinkančią arba viršijančią dabartinius pasaulinius standartus ir teisės aktus, kurioje taikomos darbo sąlygos, atitinkančios teisės aktų reikalavimus ir kolektyvinius susitarimus.

Visi darbuotojai turėtų galėti naudotis lygiomis galimybėmis, grindžiamomis kompetencija, patirtimi ir veiklos rezultatais, nepaisant jų lyties, rasės, etninės kilmės, religijos, amžiaus, negalios, seksualinės orientacijos, pilietybės, politinių pažiūrų, narystės profesinėse sąjungose, socialinės aplinkos ir (arba) kitų teisės aktais saugomų savybių. Mes visiškai netoleruojame diskriminacijos, priekabiavimo ir patyčių.

2 PRINCIPAI

Trys pagrindiniai dalykai:

1. Mes aktyviai skatiname darbuotojų įvairovę.
2. Kiekvienas turi teisę dirbti tokioje darbo vietoje, kurioje nepriekabiaujama ir nediskriminuojama.
3. Su visais kolegomis elgiamės pagarbiai, oriai ir mandagiai.

2.1 Nediskriminavimas, lygios galimybės ir įvairovė

„Telia“ skatina įvairovės ir lygių galimybių kultūrą, grindžiamą kompetencija, patirtimi ir veiklos rezultatais. Visi darbuotojai su kitais elgiasi pagarbiai, oriai ir laikydamiesi įprastų mandagumo taisyklių. Nei su vienu darbuotoju neturi būti elgiamasi kitaip dėl jo lyties, etninės kilmės, religijos, amžiaus, negalios, lytinės orientacijos, pilietybės, politinių pažiūrų, priklausymo profsąjungoms, socialinės kilmės ir (arba) kitų ypatybių, dėl kurių diskriminuoti draudžiama pagal galiojančius įstatymus. Vykdydami savo įsipareigojimą kurti įvairovę ir įsitraukimu grindžiamą darbovietę, mes visiškai netoleruojame diskriminacijos, persekiojimo, įžeidinėjimo ir priekabiavimo.

2.2 Atranka, sąžiningas įdarbinimas ir įvairovė

Stiprią mūsų kultūrą ir konkurencingumą lemia tai, ar sugebame identifikuoti, įdarbinti ir išlaikyti geriausius darbuotojus. Esame įsipareigoję įgyvendinti teisingą įdarbinimo praktiką ir aktyviai kovoti su bet kokia neteisėta diskriminacija.

Įvairovės iniciatyvomis siekiame skatinti darbuotojų įvairovę bei įsitraukimą. Kurdami valdymo procesus kuriame ir išlaikome tokią darbo aplinką, kurioje visi darbuotojai gali prisidėti naudodamiesi visomis savo galimybėmis.

Tikime, kad darbuotojų atranka ir įdarbinimas yra svarbi investicija į verslo sėkmę ir į mūsų, kaip darbdavio, prekės ženklą. Mūsų vertybės (angl. *Dare, Care, Simplify*) yra mūsų veiksmų bei elgesio kasdieniame darbe gairės. Mes siekiame pritraukti tokius dabartinius ir būsimus darbuotojus, kurie būtų patyrę bei kompetentingi

ir kurie mūsų vertybėse atpažintų save. Be to, nuolat tobulėdami ir užtikrindami geriausią vertę „Telia“ bei mūsų suinteresuotosioms šalims, mes norime pritraukti ir išlaikyti veržlius, talentingus darbuotojus.

Tinkama kompetencija, įvairovė ir lygios galimybės yra vienodai svarbūs veiksniai, į kuriuos atsižvelgiame atsirinkdami darbuotojus tiek įmonės viduje, tiek ir iš išorės. Įdarbinimas vykdomas atsižvelgus į verslo poreikius. Mes rūpinamės, kad kiekvienas asmuo būtų gerbiamas nepriklausomai nuo jo amžiaus, lyties, šeiminio statuso ar vaikų turėjimo, odos spalvos, religijos, rasės, etninės kilmės, pilietybės, negalios, lytinės orientacijos ar politinių pažiūrų. Atranka vykdoma laikantis nešališkumo principo ir objektyvių bei skaidrių kriterijų. Visi kandidatai gauna tinkamą grįžtamąjį ryšį. Ir esami, ir galimi būsimi darbuotojai turi lygias galimybes „Telia“ darbo vietų rinkoje, kurioje pateikiame siūlomas įsidarbinimo galimybes.

Lyčių lygybės ir nediskriminavimo principų „Telia“ laikomasi visose su darbo santykiais susijusiose srityse:

- vykdam darbuotojų atranką;
- sudarant galimybes tobulinti kvalifikaciją arba persikvalifikuoti;
- sprendžiant dėl paaukštinimo pareigose arba perkėlimo į kitas pareigas;
- sudarant galimybę įgyti darbinės patirties – mokant darbo užmokestį – teikiant papildomas atostogas ir kitas lengvatas;
- derinant darbo laiko režimą;
- vertinant atliekamą darbą;
- taikant sankcijas arba atleidžiant iš darbo;
- nutraukiant arba pasibaigiant darbo sutarčiai.

2.3 Darbo sąlygų pritaikymas darbuotojams su negalia

„Telia“ siekia pritaikyti darbo sąlygas darbuotojams, turintiems negalią, kad visiems būtų sudarytos vienodos galimybės dirbti ir išpildyti savo potencialą. Sprendimai dėl darbo sąlygų pritaikymo priimami vadovaujantis individualiu požiūriu, atsižvelgiant į darbuotojo poreikius, darbo pobūdį ir funkcijas bei sąlygų pritaikymui būtinus kaštus.

2.4 Diskriminacija ir priekabiavimas

Lyčių lygybė, nediskriminavimas ir pagarbos kultūra yra neatskiriama mūsų „Telia“ etikos dalis. „Telia“ visų formų priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas ir nurodymai diskriminuoti yra draudžiami ir netoleruoti.

2.5 Atlygis

Apmokėjimas už darbą grindžiamas sąžiningumo ir nediskriminavimo principais. Siekiant juos užtikrinti, atlyginimai yra reguliariai peržiūrimi. Diskriminacija, susijusi su tokiais veiksniais, kaip rasė, lytis, amžius, religija ar priklausymas tam tikrai etninei grupei, yra neleidžiama jokiais aplinkybėmis.

3 VAIDMENYS IR ATSAKOMYBĖS SRITYS

Ši politika taikoma Telia Lietuva, AB bei visoms jos dukterinėms įmonėms kaip jų pačių politika, kurios privaloma laikytis visiems vadovams, valdybos nariams, pareigūnams ir darbuotojams.

„Telia“ vadovas yra atsakingas už tai, jog ši politika būtų tinkamai iškomunikuota bei įgyvendinta, ir kad jam atskaitingi darbuotojai būtų supažindinti su šia politika bei jos laikytųsi.

4 POLITIKOS PAŽEIDIMAI

Bet kuris „Telia“ darbuotojas, įtaręs, kad buvo pažeista ši politika, privalo nenuylėti ir apie problemą pranešti savo vadovui, etikos ir atitikties užtikrinimo pareigūnui arba pateikti atitinkamą pranešimą Skaidrumo linija. Kaip naudotis Skaidrumo linija, nurodyta „Telia“ intranete ir viešojoje interneto svetainėje.

„Telia“ griežtai draudžia bet kokių atsakomųjų veiksmų taikymą pranešėjo atžvilgiu. Konkretūs reikalavimai yra išdėstyti dokumente „Vidinių pranešimų teikimo ir draudimo taikyti atsakomuosius veiksmus pranešėjo atžvilgiu tvarka“.

Jei darbuotojas pažeidžia šią politiką, jam gali būti taikomos drausminės priemonės, įskaitant darbo sutarties nutraukimą.

5 TAIKYMO SRITIS

Ši politika taikoma tretiesiems asmenims ar paslaugas teikiantiems asmenims, kurie „Telia“ vardu veikia visose šalyse, kuriose „Telia“ vykdo savo veiklą, įskaitant (tačiau neapsiribojant tuo, kas išvardyta) agentus, konsultantus, atstovus, platintojus, komandos partnerius, rangovus ir tiekėjus, konsorciūmų ir bendrų įmonių partnerius.

Visų „Telia“ darbuotojų pareiga – laikytis šios politikos.

6 SAŲOKOS IR TRUMPINIAI

Darbuotojų įvairovė	Tai aplinka, kurioje, įgyvendinant sąžiningo įdarbinimo praktiką, skatinama iš įvairių žmonių sudaryta darbo jėga.
Lygios galimybės	Tai žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ir kitų pagrindų.
Diskriminacija	Tai tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti asmenis lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu.
Nurodymas diskriminuoti	Tai nurodymas darbuotojui elgtis mažiau palankiai su kitu darbuotoju arba kandidatu į darbo vietą dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, arba ketinimo turėti vaiką (vaikų).
Priekabiavimas	Tai sistemingas, žeminantis elgesys su darbuotoju dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, priklausymo profsajungoms, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, arba ketinimo turėti vaiką (vaikų).
Seksualinis priekabiavimas	Tai seksualinio pobūdžio nepageidaujamas elgesys. Tokio elgesio tikslas arba jo poveikis – pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką. Seksualinis priekabiavimas gali pasireikšti žodžiu, raštu arba fiziniais veiksmais.

Išsamesnė informacija pateikiama dokumentuose „Atsakingo verslo kodeksas“, „Personalo politika“, „Atlygio politika“, „Vidinių pranešimų teikimo ir draudimo taikyti atsakomuosius veiksmus pranešėjo atžvilgiu tvarka“.