

VIENLĪDZĪGU IESPĒJU UN DAUDZVEIDĪBAS POLITIKA

Apstiprināta
2023.gada 13.februārī

1. Mērķis

Šīs Politikas mērķis ir noteikt SIA "PATRIKA" (turpmāk - uzņēmuma) pamatprincipus attiecībā uz dzimumu vienlīdzību un citu veidu nediskrimināciju kopā ar to īstenošanas vadlīnijām, kuru ievērošana rada nosacījumus visaugstāko darījumu ētikas standartu praktizēšanai.

2. Piemērošana

Šī Politika attiecas uz visiem Uzņēmuma darbiniekiem neatkarīgi no viņu darba attiecību formas Uzņēmumā vai atalgojuma.

3. Terminu un saīsinājumi

Šajā Politikā šādiem terminiem un/vai saīsinājumiem ir šāda nozīme:

Grupa	MAXIMA GRUPĒ UAB un tās tieši vai netieši kontrolētās juridiskās personas, t.sk SIA PATRIKA.
Darbinieks	Persona, kas strādā vai ieņem amatu Uzņēmumā neatkarīgi no darba attiecību formas ar Uzņēmumu vai atalgojuma.
Politika	Šī Uzņēmuma vienlīdzīgu iespēju un daudzveidības politika.
Identitātes iezīmes	Personas iezīmes saistībā ar dzimumu, rasi, tautību, valodu, izcelsmi, sociālo stāvokli, vecumu, seksuālo orientāciju, darbspēju vai darbnespēju, etnisko piederību, dalību politiskā partijā vai apvienībā, reliģiju, ticību, pārliecību vai uzskatiem, vēlmi pēc bērna (bērniem) vai citām lietām, kas nav saistītas ar Darbinieka profesionālajām īpašībām.
Diskriminācija	Tiesību ierobežošana vai liegšana uz Identitātes iezīmju pamata.
Uzmācšanās	Nevēlama agresīva uzvedība pret personu, potenciāli seksuāla rakstura, kas izpaužas mutvārdos, rakstveidā vai fiziskā rīcībā, ja šādas uzvedības nolūks vai sekas ir personas cieņas aizskaršana, it sevišķi radot iebiedējošu, naidīgu, pazemojošu vai agresīvu vidi.
Global Compact	Apvienoto Nāciju Organizācijas Global Compact ir pasaules lielākā brīvprātīgā sociālās atbildības iniciatīva, kas darbojas kopš 1999. gada. Global Compact pamatā ir 10 principi cilvēktiesību, vides, darba un korupcijas novēršanas jomā un 17 Ilgtspējīgas attīstības mērķi, kas apstiprina ANO "Ilgtspējīgas attīstības darba kārtību 2030". 2019. gadā Grupa pievienojās Global Compact.

4. Apmērošanās daudzveidības un vienlīdzīgu iespēju jomā

- 4.1 Uzņēmums atzīst, ka daudzveidība un vienlīdzīgas iespējas ir atklātas, uz nākotni orientētas un plaukstošas sabiedrības pamats. Tādēļ tas cenšas radīt tādu darba vidi, kurā katras personas cieņa tiek veicināta un aizsargāta, cilvēki tiek respektēti neatkarīgi no katra indivīda Identitātes iezīmēm, un Darbinieku darbs tiek novērtēts pēc rezultātiem un

demonstrētajām vērtībām. Uzņēmums piemēro nulles iecietības politiku pret pazemošanu, agresiju, diskrimināciju un citām sliktas izturēšanās formām. 2019. gadā Grupa pievienojās Global Compact, kas darbojas uz šai Politikai būtisku cilvēktiesību un darba principu pamata.*

*) Vairāk par Global Compact: www.unglobalcompact.org, Global Compact 10 principi: <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

- 4.2 Uzņēmums savā darbībā praktizē dzimumu vienlīdzības principu un principu par nediskrimināciju uz citiem pamatiem, kas iemieso cilvēku vienlīdzību un aizliedz cilvēktiesību ierobežošanu vai privilēģiju piešķiršanu, pamatojoties uz indivīda Identitātes iezīmēm. Tieša vai netieša diskriminācija, pazemošana, agresija, seksuāla uzmākšanās un rīkojumi par diskrimināciju Uzņēmumā ir aizliegti jebkāda veida darba attiecībās ar Darbiniekiem.
- 4.3 Uzņēmuma vadībai un struktūrvienību vadītājiem ir pienākums ar savu uzvedību demonstrēt Politikā paredzēto uzvedības standartu un nodrošināt, lai darbības viņu atbildības jomās tiek veiktas atbilstoši Politikas noteikumiem.
- 4.4 Uzņēmums praktizē vienlīdzīgas iespējas neatkarīgi no Darbinieka Identitātes iezīmēm, tādēļ:
 - 4.4.1 pieņemot darbā, tas piemēro vienotus atlases kritērijus un nosacījumus;
 - 4.4.2 tas piedāvā vienotus darba apstākļus un iespējas paaugstināt kvalifikāciju, apgūt profesionālo apmācību, pārkvalificēties un iegūt praktiskā darba pieredzi, kā arī piedāvā vienotas priekšrocības;
 - 4.4.3 tas izmanto vienotus kritērijus darba veikuma novērtēšanā;
 - 4.4.4 tas izmanto vienotus atlaišanas kritērijus;
 - 4.4.5 tas maksā vienādu algu par darbu ar vienādu vai līdzvērtīgu vērtību;
 - 4.4.6 tas veic pasākumus, lai nodrošinātu, ka Darbinieki nav pakļauti vajāšanai darba vietā un tiem netiek uzdotas diskriminējošas darbības;
 - 4.4.7 tas veic pasākumus, lai nodrošinātu, ka Darbinieki nav pakļauti seksuālai uzmācībai;
 - 4.4.8 tas veic pasākumus, lai nodrošinātu, ka Darbinieks, kurš iesniedzis sūdzību par diskrimināciju vai ir iesaistīts tiesas procesā par diskrimināciju, tā pārstāvis vai persona, kura sniedz liecību vai paskaidrojumus par diskrimināciju, nav pakļauti vajāšanai un ir aizsargāti pret naidīgu uzvedību un negatīvām sekām;
 - 4.4.9 tas veic piemērotus pasākumus, lai radītu tādus apstākļus, kuros darbspējīgas personas vai personas ar invaliditāti var ieņemt amatu, virzīt savu karjeru mācoties, tai skaitā telpu pareizu pielāgošanu, ja šādi pasākumi nerada uzņēmumam nesamērīgu slogu.
- 4.5 Daudzveidības princips jāievēro arī darba sludinājumos, kā arī jaunu darbinieku un kandidātu atlases organizēšanā uz Uzņēmuma vadības amatiem. Šajos atlases procesos nedrīkst noteikt prasības, kas rada kādam kandidātam priekšrocības uz konkrētu Identitātes iezīmju pamata, kā arī nedrīkst pieprasīt informāciju par kandidātu privāto dzīvi vai ģimenes plāniem.
- 4.6 Izņēmumi no vienoto kritēriju un apstākļu piemērošanas, kas ir norādīti 4.4. punktā, ir atļauti gadījumos, kad tie ir atbilstoši rezultātā sasniedzamajam tiesiskajam nolūkam, kā arī gadījumos, kad to tieši nosaka tiesību akti.

5. Politikas īstenošana, pārraudzība un kontrole

- 5.1 Uzņēmuma vadītājam ir pienākums nodrošināt šīs Politikas apstiprināšanu noteiktā kārtībā un nodrošināt uzņēmuma Darbiniekiem iespēju ar to iepazīties.
- 5.2 Uzņēmuma vadītājam ir pienākums nodrošināt šīs Politikas apstiprināšanu noteiktā kārtībā un nodrošināt uzņēmuma Darbiniekiem iespēju ar to iepazīties.
- 5.3 Lai nodrošinātu šīs Politikas racionālu un savlaicīgu īstenošanu, Uzņēmums periodiski kopīgo informāciju ar Darbiniekiem vai organizē apmācības un konsultē Darbiniekus, cenšoties palielināt Darbinieku informētību un zināšanas par vienlīdzīgām iespējām un

daudzveidību dāloties jaunumos un veicinot labu praksi.

- 5.4 Uzņēmumā tiek sniegts atbalsts Darbiniekiem, kuri ziņo par iespējamiem diskriminācijas, agresijas, seksuālas uzmāksšanās vai citādas sliktas izturēšanās veidiem un citiem Politikas pārkāpumiem. Grupas uzņēmumi nodrošina šādu personu konfidencialitāti un viņu identitātes aizsardzību, kā paredzēts attiecīgajos tiesību aktos.
- 5.5 Uzņēmums nodrošina, lai visus potenciālos šīs Politikas pārkāpumus pienācīgi izmeklē pilnvarotas un kompetentas personas. Izmeklēšanas rezultāti, secinājumi un rekomendācijas tiek paziņotas Uzņēmuma vadībai.
- 5.6 Politikas noteikumu pārkāpums uzskatāms par rupju darba disciplīnas pārkāpumu, par ko var piemērot disciplināras sankcijas.
- 5.7 Uzņēmuma darbiniekam, kura tiesības ir pārkāptas, ir tiesības ar likumu noteiktā veidā prasīt atlīdzību par nodarīto finansiālo un morālo kaitējumu.
- 5.8 Uzņēmumam, ja tas jebkādā veidā saņem informāciju par dzimumu līdztiesības pārkāpumu vai citādu diskriminācijas aizlieguma pārkāpumu, ir pienākums nekavējoties, saprātīgā termiņā veikt pasākumus, lai novērstu šādus pārkāpumus un to atkārtosanos.
- 5.9 Darbiniekiem, kuri uzskata, ka viņu vienlīdzīgās iespējas ir pārkāptas, ir tiesības iesniegt rakstveida pieprasījumu Uzņēmumam konkrētās situācijas izmeklēšanai. Uzņēmumam ir pienākums nekavējoties izmeklēt šādus Darbinieku pieprasījumus atbilstošā termiņā no pieprasījuma saņemšanas brīža un sniegt pamatotu atbildi.