

UAB "AKROPOLIS GROUP"

VIENLĪDZĪGU IESPĒJU UN DAUDZVEIDĪBAS POLITIKA

1. Mērķis un darbības joma

- 1.1. Šīs politikas mērķis ir noteikt Grupas uzņēmumu pamatprincipus attiecībā uz dzimumu līdztiesību un diskriminācijas nepieļaušanu uz cita pamata, kā arī vadlīnijas to īstenošanai, kuru ievērošana nodrošina nosacījumus augstāko uzņēmējdarbības ētikas standartu piemērošanai Grupas uzņēmumu līmenī.
- 1.2. Politika attiecas uz visiem Grupas uzņēmumu Darbiniekiem neatkarīgi no viņu attiecību veida vai atalgojuma konkrētajā Grupas uzņēmumā.

2. Politikā izmantotie termini un saīsinājumi

Politikā šiem terminiem un/vai saīsinājumiem ir šāda nozīme:

Grupa vai Grupas uzņēmumi	UAB "AKROPOLIS GROUP" un juridiskās personas, kuras tas tieši vai netieši kontrolē.
Darbinieks	Persona, kura saskaņā ar darba līgumu strādā vai ieņem amatu Grupas uzņēmumā neatkarīgi no attiecību veida vai atalgojuma tajā.
Politika	Šī UAB "AKROPOLIS GROUP" vienlīdzīgu iespēju un daudzveidības politika.
Identitātes iezīmes	Personas iezīmes, kas saistītas ar dzimumu, rasi, tautību, pilsonību, valodu, izcelsmi, sociālo statusu, vecumu, dzimumorientāciju, invaliditāti, etnisko piederību, piederību politiskajai partijai vai apvienībai, ticību vai uzskatiem, veselības stāvokli, reliģiju, laulību vai ģimenes statusu, nodomu radīt bērnu (bērnus) vai citas lietas, kas nav saistītas ar Darbinieka nodarbinātības iezīmēm.
Diskriminācija	Tiesību ierobežošana vai atņemšana, pamatojoties uz identitātes iezīmēm.
Vardarbība	Nevēlama aizskaroša, iespējams, seksuāla rakstura rīcība pret personu, kas izteikta mutiski, rakstiski vai ar fizisku darbību, ja šādas rīcības nolūks vai sekas ir personas cieņas aizskarošana, īpaši radot iebiedējošu, naidīgu, pazemojošu vai aizskarošu vidi.

3. Apņemšanās nodrošināt daudzveidību un vienlīdzīgas iespējas

- 3.1. Grupas uzņēmumi atzīst, ka daudzveidība un vienlīdzīgas iespējas ir atvērtas, uz nākotni vērstas un plaukstošas sabiedrības pamats. Tāpēc tie tiecas radīt tādu darba vidi, kurā tiek veicināts un aizsargāts katra cilvēka gods, cilvēki tiek cienāti neatkarīgi no indivīda identitātes iezīmēm, un Darbinieku darbs tiek novērtēts atbilstoši rezultātiem un parādītajām vērtībām. Grupas uzņēmumi piemēro nulles tolerances politiku pret pazemošanu, uzmākšanos, diskrimināciju un citiem neatbilstošas izturēšanās veidiem.
- 3.2. Grupas uzņēmumi savā darbībā piekopj dzimumu līdztiesības un diskriminācijas nepieļaušanas uz cita pamata principus, kas nostiprina personu līdztiesību un aizliedz ierobežot cilvēktiesības vai piešķirt privilēģijas, pamatojoties uz personas identitātes iezīmēm. Grupas uzņēmumos jebkāda veida darba attiecībās ar Darbiniekiem ir aizliegta tieša vai netieša diskriminācija, pazemošana, uzmākšanās, seksuāla uzmākšanās un norādījumi diskriminēt.

- 3.3. Grupas uzņēmumu vadības institūciju locekļi un struktūrvienību vadītāji ar savu uzvedību demonstrē Politikā paredzēto uzvedības standartu un nodrošina, ka darbības tajās jomās, par kurām viņi ir atbildīgi, tiek veiktas saskaņā ar Politikas noteikumiem.
- 3.4. Grupas uzņēmumi īsteno vienlīdzīgas iespējas neatkarīgi no Darbinieka identitātes iezīmēm, tāpēc viņi:
 - 3.4.1. pieņemot darbā, piemēro vienotus atlases kritērijus un nosacījumus;
 - 3.4.2. piedāvā vienotus darba apstākļus un iespējas paaugstināt kvalifikāciju, saņemt profesionālu apmācību, pārkvalificēties un iegūt praktisko darba pieredzi, kā arī piedāvā vienotas priekšrocības;
 - 3.4.3. izmanto vienotus kritērijus, lai novērtētu darba izpildi;
 - 3.4.4. izmanto vienotus darba tiesisko attiecību izbeigšanas kritērijus;
 - 3.4.5. maksā tādu pašu atalgojumu par darbu, kas ir vienāds vai līdzvērtīgs;
 - 3.4.6. veic darbības, lai nodrošinātu, ka Darbinieki darba vietā nepiedzīvo uzmākšanos, un viņiem netiek doti norādījumi diskriminēt;
 - 3.4.7. veic darbības, lai nodrošinātu, ka Darbinieki nepiedzīvo seksuālu uzmākšanos;
 - 3.4.8. veic darbības, lai nodrošinātu, ka neviens Darbinieks, kurš iesniedz sūdzību par diskrimināciju vai ir iesaistīts tiesas prāvā par diskrimināciju, kā arī neviens viņu pārstāvis vai persona, kas liecina vai sniedz paskaidrojumus par diskrimināciju, netiek vajāta, un lai viņi būtu pasargāti no naidīgas rīcības un negatīvām sekām;
 - 3.4.9. veic piemērotas darbības, lai radītu apstākļus, kuros personas ar invaliditāti var iegūt darbu, strādāt, veidot karjeru vai mācīties, tostarp pienācīgi pielāgo telpas, ja šādas darbības nerada nesamērīgu slogu uzņēmumam.
- 3.5. Daudzveidības princips ir jāievēro gan darba sludinājumos, gan arī organizējot jaunu darbinieku un kandidātu atlasē Grupas uzņēmumu vadītāju vai vadības vai uzraudzības institūciju vai komiteju locekļu amatam. Šādos atlases procesos nedrīkst izvirzīt prasības, kas kādam kandidātam piešķirtu prioritāti, pamatojoties uz konkrētām identitātes iezīmēm, kā arī netiek pieprasīta informācija par kandidātu privāto dzīvi vai ģimenes plāniem.
- 3.6. Izņēmumi no vienotu kritēriju un nosacījumu piemērošanas ir pieļaujami gadījumos, kad tie ir atbilstoši rezultātā sasniegtajam tiesiskajam mērķim, kā arī gadījumos, kad to tieši paredz normatīvie akti.

4. Politikas īstenošana, pārraudzība un kontrole

- 4.1. Grupas uzņēmumu vadītāji ir atbildīgi par to, lai Politika tiktu pienācīgi apstiprināta, un viņu uzņēmuma Darbiniekiem būtu iespēja ar to iepazīties.
- 4.2. Lai nodrošinātu efektīvu un savlaicīgu Politikas ieviešanu, Grupas uzņēmumi periodiski nodrošina informācijas apmaiņu starp Darbiniekiem vai organizē darbinieku konsultācijas, cenšoties vairo Darbinieku izpratni un zināšanas par vienlīdzīgām iespējām un daudzveidību, kā arī dalītos ar jaunumiem un veicinātu labo praksi.
- 4.3. Grupas uzņēmumos tiek sniegts atbalsts tiem Darbiniekiem, kuri ziņo par iespējamiem diskriminācijas, uzmākšanās, seksuālas uzmākšanās vai cita veida sliktas izturēšanās gadījumiem un citiem Politikas pārkāpumiem. Grupas uzņēmumi nodrošina tādu personu konfidencialitāti un personas identitātes aizsardzību, kas paredzēta attiecīgajos tiesību aktos.
- 4.4. Katrs Grupas uzņēmums nodrošina, ka pilnvarotas un kompetentas personas pienācīgi izmeklē visus iespējamus Politikas pārkāpumus. Attiecīgā Grupas uzņēmuma vadības institūciju locekļi tiek iepazīstināti ar izmeklēšanas rezultātiem, secinājumiem un ieteikumiem.
- 4.5. Politikas noteikumu pārkāpšana ir uzskatāma par rupju darba disciplīnas pārkāpumu, par kuru var tikt piemērots disciplinārsods.

- 4.6. Grupas uzņēmuma Darbiniekam, kura tiesības tiek aizskartas, ir tiesības normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā prasīt atlīdzību par nodarīto mantisko un morālo kaitējumu.
- 4.7. Grupas uzņēmumi, kuri jebkādā veidā saņem informāciju par dzimumu līdztiesības vai diskriminācijas nepieļaušanas pārkāpumu uz cita pamata, nekavējoties, saprātīgā termiņā pēc uzzināšanas par šādu pārkāpumu, veic darbības, lai novērstu šādus pārkāpumus un to turpmāku rašanos.
- 4.8. Personām, kuras uzskata, ka tiek pārkāptas viņu vienlīdzīgās iespējas, ir tiesības iesniegt rakstisku ziņojumu UAB "AKROPOLIS GROUP" Personāldaļas vadītājam savas situācijas izmeklēšanai. Ziņojumu var iesniegt arī, izmantojot Grupas uzticības e-pastu: pasitikejimolinija@akropolis.lt. Grupas uzņēmumam ir pienākums nekavējoties, saprātīgā termiņā pēc pieprasījuma saņemšanas izmeklēt šādus pieprasījumus un sniegt pamatotu atbildi. Aicinām sagatavot ziņojumu, aizpildot ziņojuma veidlapu 1. pielikumā.
- 4.9. UAB "AKROPOLIS GROUP" vardarbības un uzmākšanās novēršanas politika detalizētāk regulē vardarbības un uzmākšanās novēršanu, skaidro vardarbības un uzmākšanās definīcijas un līdzekļus.
- 4.10. UAB "AKROPOLIS GROUP" Personāldaļas vadītājs ir atbildīgs par šīs Politikas ieviešanu un atjaunināšanu.
- 4.11. Ja nolemjat sazināties ar Grupu šajā Politikā noteiktajos gadījumos, mēs apstrādāsim jūsu personas datus iesniegtā ziņojuma izskatīšanas nolūkos. Jūs sniedzat savus datus uz piekrišanas pamata, ko izsaka jūsu aktīva darbība, t. i., sazināšanās ar Grupu.

ZIŅOJUMA PAR PĀRKĀPUMU VEIDLAPA*Mēs garantējam konfidencialitāti.*

ZIŅOJUMS PAR PĀRKĀPUMU	
Ziņojošās personas dati	
Vārds, uzvārds	
Amats	
Ziņojošās personas kontaktinformācija	
Tālruņa numurs	
E-pasta adrese	
Aizdomās turamās personas dati	
Vārds, uzvārds	
Amats	
Saistība ar ziņotāju (kolēģis, tiešais vadītājs, uzņēmuma vadītājs u. c.)	
Notikuma apraksts (datums, laiks, vieta un apstākļi)	
Faktiskie apstākļi	Sekas
Pierādījumi (piemēram, aizdomās turamās personas e-pasta ziņojumi, īsziņas u. c.)	
Liecinieki	
Vārds, uzvārds, kontaktinformācija	
Ziņojošās personas priekšlikumi	
Priekšlikums konflikta / pašreizējās situācijas risinājumam	

Datums: _____

Paraksts: _____