

## VIENLĪDZĪGU IESPĒJU UN DAUDZVEIDĪBAS POLITIKA

*Mūsu mērķis ir ievērot dzimumu līdztiesības un nediskriminācijas pamatprincipus, nodrošinot visaugstāko uzņēmējdarbības ētikas standartu ievērošanu  
"Maxima Latvija"*

"Maxima Latvija" kā daļa no Baltijas lielākā privātā uzņēmuma "Maxima Grupé", kas pārvalda mazumtirdzniecības tīklu darbību Baltijas valstīs, Polijā un Bulgārijā, ir apņēmusies ievērot sekojošas daudzveidības un vienlīdzīgu iespēju saistības:

1. Daudzveidība un vienlīdzīgas iespējas ir atvērtas, tālredzīgas un plaukstošas sabiedrības pamats. Tāpēc mēs ticamies radīt tādu darba vidi, kurā tiek veicināta un aizsargāta katra cilvēka cieņa, cilvēki tiek cienīti neatkarīgi no personas individuālajām iezīmēm un darbinieku darbs tiek vērtēts atbilstoši sniegtajiem rezultātiem un esošajām vērtībām. Grupas uzņēmumi ievēro nulles tolerances politiku attiecībā uz pazemošanu, uzmākšanos, diskrimināciju un citiem nepieņemamas izturēšanās veidiem. 2019. gadā "Maxima Grupé" (turpmāk tekstā – Grupa) un tā saistītie uzņēmumi pievienojās Globālajam līgumam, kura pamatā ir cilvēktiesību un darba tiesību principi, kas ir saistīti ar Politiku.<sup>1</sup>
2. Savā darbībā Grupas uzņēmumi (tostarp, "Maxima Latvija") ievēro dzimumu līdztiesības un nediskriminācijas principus citu iemeslu dēļ, kas nostiprina personu vienlīdzību un aizliedz cilvēktiesību ierobežošanu vai privilēģiju piešķiršanu, pamatojoties uz personas individuālajām iezīmēm. Tieša vai netieša diskriminācija, pazemošana, aizskaršana, seksuāla uzmākšanās un norādījumi diskriminēt ir aizliegti Grupas uzņēmumos neatkarīgi no darba attiecību veida ar darbiniekiem.
3. Grupas uzņēmumu (tostarp, "Maxima Latvija") vadības komandas locekļi, departamentu direktori un struktūrvienību vadītāji ar savu uzvedību demonstrē Politikā noteikto uzvedības standartu un nodrošina, ka darbība jomās, par kurām viņi ir atbildīgi, tiek veikta saskaņā ar Politikas noteikumiem.
4. Grupas uzņēmumi praktizē vienādas iespējas neatkarīgi no darbinieka individuālajām iezīmēm, tāpēc:
  - pieņemot darbā, piemēro vienotus atlases kritērijus un nosacījumus;
  - piedāvā vienādus darba apstākļus un iespējas celt kvalifikāciju, iziet profesionālo apmācību, pārkvalificēties un iegūt praktiskā darba pieredzi, kā arī piedāvā vienādus labumus;
  - izmanto vienotus kritērijus, lai novērtētu darba sniegumu;
  - izmanto vienotus atlaišanas kritērijus;
  - maksā vienādu algu par tādu pašu vai līdzvērtīgu darbu;
  - veic pasākumus, lai nodrošinātu, ka darbinieki nepiedzīvo uzmākšanos darba vietā un nesaņem norādījumus diskriminēt;
  - veic pasākumus, lai nodrošinātu, ka darbinieki nepiedzīvo seksuālu uzmākšanos;

---

<sup>1</sup> Vairāk par Globālo līgumu: [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)

<sup>10</sup> Globālā līguma principi: <https://www.unglobalcompact.org/principles>

<sup>17</sup> Ilgtspējīgas attīstības mērķi: <https://www.un.org/17sdg>

- veic pasākumus, lai nodrošinātu, ka neviens darbinieks, kurš iesniedz sūdzību par diskrimināciju vai ir iesaistīts tiesas procesā par diskrimināciju, kā arī neviens viņu pārstāvis vai persona, kas sniedz liecības vai paskaidrojumus par diskrimināciju, netiek vajāti un, ka viņi ir pasargāti no naidīgas izturēšanās un negatīvām sekām;
  - veic piemērotus pasākumus, lai radītu apstākļus, kuros personas ar invaliditāti var iegūt darbu, strādāt, turpināt karjeru vai mācīties, tostarp pienācīgi pielāgojot telpas, ja vien šādi pasākumi neuzliek uzņēmumam nesamērīgu slogu.
5. Daudzveidības princips tiek ievērots darba sludinājumos, kā arī organizējot jaunu darbinieku un kandidātu atlasī. Šādu atlasīšanas procesu laikā netiek noteiktas prasības, kas piešķir kādam kandidātam prioritāti, pamatojoties uz īpašām individuālajām iezīmēm, kā arī netiek prasīta informācija par kandidāta privāto dzīvi vai ģimenes plāniem.
6. Izņēmumi no 4. punktā minēto vienoto kritēriju un nosacījumu piemērošanas ir pieļaujami gadījumos, kad tiem ir likumīgs mērķis, kā arī gadījumos, kad to tieši paredz tiesību akti.

### **Politikas īstenošana, pārraudzība un kontrole:**

1. Uzņēmuma vadības komandas locekļi ir atbildīgi, lai Politika tiktu pienācīgi apstiprināta un Uzņēmuma darbiniekiem būtu nodrošināta iespēja iepazīties ar to.
2. Lai nodrošinātu efektīvu un savlaicīgu Politikas ieviešanu, Grupas uzņēmumi periodiski informē darbiniekus vai organizē apmācības un rīko konsultācijas darbiniekiem, cenšoties paaugstināt darbinieku informētību un zināšanas par vienlīdzīgām iespējām un daudzveidību, kā arī informēt par jaunumiem un veicināt labu praksi. Personāla vadības direktors ir atbildīgās par apmācību plānošanu un īstenošanu Uzņēmumā.
3. Grupas uzņēmumos (tostarp, "Maxima Latvija") tiek sniegts atbalsts darbiniekiem, kas ziņo par iespējamiem diskriminācijas, aizskaršanas, seksuālas uzmākšanās vai cita veida sliktas izturēšanās gadījumiem, kā arī citiem Politikas pārkāpumiem. Grupas uzņēmumi nodrošina šādu personu konfidencialitāti un personas identitātes aizsardzību, kā tas noteikts attiecīgajos tiesību aktos.
4. Uzņēmums nodrošina, ka visus iespējamus Politikas pārkāpumus pienācīgi izmeklē pilnvarotas un kompetentas personas saskaņā ar kārtību, kas ir aprakstīta procedūrā par iekšējās trauksmes celšanas sistēmu.
5. Politikas noteikumu pārkāpšana tiek uzskatīta par rupju darba disciplīnas pārkāpumu, par kuru var tikt veikti disciplināri pasākumi.
6. Uzņēmuma darbinieks, kura tiesības ir pārkāptas, ir tiesīgs likumā noteiktajā kārtībā pieprasīt atlīdzību par nodarīto materiālo un morālo kaitējumu.
7. Uzņēmums, jebkādā veidā saņemot informāciju par dzimumu līdztiesības vai nediskriminācijas pārkāpumiem citu iemeslu dēļ, nekavējoties, saprātīgā termiņā pēc uzzināšanas par pārkāpumu veic darbības, lai novērstu šādus pārkāpumus un nepieļautu to atkārtosanos.

8. Darbiniekiem, kuri uzskata, ka tiek pārkāptas viņu vienlīdzīgās iespējas, ir tiesības iesniegt sūdzību darba devēja pārstāvim viņu situācijas izpētei, kā noteikts procedūrā par iekšējās trauksmes celšanu. Saskaņā ar šo procedūru tiek izskatīti saņemtie darbinieku pieteikumi un sniegtas atbildes.