

Apstiprināts 28.02.2022.  
ar AB „Vilniaus pergalė”  
Ģenerāldirektora  
rīkojumu Nr. V-22/03

## AKCIJU SABIEDRĪBAS „VILNIAUS PERGALĖ”

### VIENĀDU IESPĒJU POLITIKAS ĪSTENOŠANAS UN IZPILDES UZRAUDZĪBAS KĀRTĪBAS APRAKSTS

#### I NODAĻA

##### VISPĀRĪGIE NOTEIKUMI

1. Akciju sabiedrības „Vilniaus pergalė” (turpmāk – Uzņēmums) Vienādu iespēju politikas (turpmāk – Politika) īstenošanas un izpildes uzraudzības kārtības apraksts (turpmāk – Apraksts) nosaka vienādu iespēju principu īstenošanas noteikumus Uzņēmumā un to izpildes uzraudzības kārtību.
2. Politikas mērķis – definēt Uzņēmuma dzimumu līdztiesības un nediskriminēšanas uz citiem pamatiem pamatprincipus un prasības kopā ar to īstenošanas vadlīnijām. Šīs Politikas noteikumu pārkāpums tiek traktēts kā darba disciplīnas pārkāpums, par kuru var piemērot disciplināro atbildību.
3. Politikas noteikumi ir jāievēro visiem Uzņēmuma darbiniekiem (turpmāk – Darbinieki).
4. Apraksta mērķis – nodrošināt, lai, pieņemot darbiniekus Uzņēmumā, darba attiecību darbības un pārtraukšanas laikā tiktu ievērots vienādu iespēju princips un aizliegums ierobežot darbinieku tiesības vai dot viņiem privilēģijas uz dzimuma, rases, tautības, pilsonības, valodas, izcelsmes, sociālā stāvokļa, ticības, pārliecības vai uzskatu, vecuma, seksuālās orientācijas, invaliditātes, etniskās piederības, reliģijas vai cita pamata.

#### II NODAĻA

##### JĒDZIENI UN DEFINĪCIJAS

5. **Darbinieks** – persona, kas Uzņēmumā strādā vai ieņem amatu atbilstoši darba līgumam neatkarīgi no viņa attiecību formas ar uzņēmumu un atalgojuma.
6. **Kandidāti** – personas, kas vēlas stāties darbā Uzņēmumā.
7. **Vienādas iespējas** – cilvēktiesību nodrošināšana neatkarīgi no dzimuma, rases, tautības, pilsonības, valodas, izcelsmes, sociālā stāvokļa, ticības, pārliecības vai uzskatiem, vecuma, seksuālās orientācijas, invaliditātes, etniskās piederības, reliģijas un citiem Lietuvas Republikas starptautiskajos līgumos un likumos paredzētajiem pamatiem.
8. **Diskriminācija** – tieša vai netieša diskriminācija, vajāšana, norādījumi diskriminēt personas uz dzimuma, rases, tautības, pilsonības, izcelsmes, sociālā stāvokļa, ticības, pārliecības vai uzskatu, vecuma, seksuālās orientācijas, invaliditātes, etniskās piederības, reliģijas pamata.

9. **Vajāšana** – nevēlama uzvedība (diskriminācija), kad uz dzimuma, rases, tautības, pilsonības, valodas, izcelsmes, sociālā stāvokļa, ticības, pārliecības vai uzskatu, vecuma, seksuālās orientācijas, invaliditātes,

etniskās piederības, reliģijas pamata tiek mēģināts aizskart vai tiek aizskarta cilvēka cieņa un tiek mēģināts izveidot vai ir izveidota biedējoša, naidīga, pazemojoša vai aizskaroša vide.

10. Pārējie šajā Aprakstā lietotie jēdzieni tiek saprasti un skaidroti tā, kā tie ir definēti Lietuvas Republikas vienādu iespēju likumā un citos Lietuvas Republikas tiesību aktos.

### III NODAĻA

#### VIENĀDU IESPĒJU POLITIKAS ĪSTENOŠANA, PIEŅEMOT DARBĀ

11. Visiem Kandidātiem tiek nodrošinātas tiesību aktu prasībām atbilstošas vienādas un godīgas iespējas stāties darbā Uzņēmumā neatkarīgi no dzimuma, rases, tautības, pilsonības, valodas, izcelsmes, sociālā stāvokļa, ticības, pārliecības vai uzskatiem, vecuma, seksuālās orientācijas, invaliditātes, etniskās piederības, reliģijas vai citām īpašībām, šīs iespējas nosaka tikai izglītība, darba kvalifikācija, pieredze, iemaņas, spējas, lietišķās un personiskās īpašības un kritēriji operatīvai un kvalitatīvai noteikta darba veikšanai.

12. Sludinājumos par pieņemšanu darbā Uzņēmumā aizliegts norādīt prasības, kas dod priekšrocības uz dzimuma, rases, tautības, pilsonības, valodas, izcelsmes, sociālā stāvokļa, ticības, pārliecības vai uzskatu, seksuālās orientācijas, invaliditātes, etniskās piederības, reliģijas un citiem pamatiem, izņemot likumos noteiktos gadījumus.

13. Atlases kritērijiem, pieņemot darba Uzņēmumā, jābūt skaidriem, precīziem, izsmeļošiem, balstītiem tikai uz lietišķām Kandidātiem izvirzītām prasībām, tiem jānodrošina vienādas iespējas un nediskriminēšana, izņemot likumos noteiktos izņēmumus. Personām, kas piedalās atlasē, drīkst uzdot tikai jautājumus, kas ir saistīti ar atlases kritērijiem un paredzamo darba funkciju izpildi.

14. Pieņemot darbā Uzņēmumā, ir jāizmanto vienādi objektīvi vērtēšanas un atlases kritēriji un nosacījumi, kas pielāgoti konkrētajai vakancei, izņemot gadījumus, kad konkrētās profesionālās darbības rakstura vai izpildes apstākļu dēļ kāda cilvēka īpašība ir būtiska un izšķiroša profesionāla prasība, bet šis nolūks ir likumīgs un prasība ir samērīga.

### IV NODAĻA

#### VIENĀDU IESPĒJU POLITIKAS ĪSTENOŠANA, DARBA ATTIECĪBU JOMĀ

15. Uzņēmuma pārvaldes institūciju un struktūrvienību vadītāji ar savu rīcību nodrošina, lai viņu atbildības jomās darbība notiktu, ievērojot Politikas noteikumus.

16. Visiem Darbiniekiem tiek nodrošināti tiesību aktu prasībām atbilstoši vienādi darba apstākļi, vienādas iespējas celt kvalifikāciju un mācīties, pārkvalificēties, iegūt praktiskā darba pieredzi, saņemt algu vai prēmijas, saņemt atvaļinājumu neatkarīgi no darbinieku dzimuma, rases, tautības, pilsonības, valodas, izcelsmes, sociālā stāvokļa, ticības, pārliecības vai uzskatiem, vecuma, seksuālās orientācijas, etniskās piederības, reliģijas un citiem pamatiem.

17. Darbinieki nedrīkst diskriminēt, vajāt, izsmiet vai biedēt citus Darbiniekus uz dzimuma, rases, tautības, pilsonības, izcelsmes, sociālā stāvokļa, ticības, pārliecības vai uzskatu, vecuma, seksuālās orientācijas, invaliditātes, etniskās piederības, reliģijas vai cita pamata.

18. Darbiniekiem ir nekavējoties jāinformē Uzņēmuma personāla direktors vai cita viņa pilnvarotā persona par diskriminācijas, vajāšanas, seksuālās uzmākšanās gadījumiem Darbiniekiem vai citām ar darbu saistītām personām.

19. Uzņēmums veic atbilstošus pasākumus, lai cilvēki ar invaliditāti varētu iegūt darbu, strādāt, veidot karjeru vai mācīties, tostarp pielāgo telpas, ja vien šādi pasākumi nerada Uzņēmumam nesamērīgu slogu.

20. Uzņēmuma Darbiniekiem, kas veic darbinieku atlasī, ir jābūt iepazīstinātiem ar Politikas īstenošanas un izpildes kontroles kārtību, viņiem tā ir jāievēro darbinieku atlasī procesā un jānodrošina skaidru atlasī kritēriju izmantošana.

21. Visiem Darbiniekiem tiek piemēroti vienādi tiesību aktos noteikti pamati un kritēriji atbrīvošanai no darba, kas saistīti ar darbinieka kvalifikāciju, darba pienākumu veikšanu. Pieņemot lēmumu par Darbinieka atbrīvošanu, visiem darbiniekiem atbrīvošanas kritēriji tiek piemēroti vienādi neatkarīgi no viņu dzimuma, rases, tautības, pilsonības, valodas, izcelsmes, sociālā stāvokļa, ticības, pārliecības vai uzskatiem, vecuma, seksuālās orientācijas, invaliditātes, etniskās piederības, reliģijas vai cita pamata.

## V NODAĻA

### LĪDZĪGU IESPĒJU NODROŠINĀŠANA, NOSAKOT DARBA SAMAKSU UN RADOT KARJERAS IESPĒJAS

22. Nosakot darba samaksu konkrētiem Darbiniekiem, jāievēro kritēriji, kas saistīti ar personas kvalifikāciju, darbinieka atbildības līmeni, veikto darbu raksturu, sasniegtajiem rezultātiem un citiem objektīviem kritērijiem, ko var noteikt atsevišķos dokumentos. Nosakot darba samaksu, netiek ņemts vērā darbinieka dzimums, rase, tautība, pilsonība, valoda, izcelsme, sociālais stāvoklis, ticība, pārliecība vai uzskati, vecums, seksuālā orientācija, invaliditāte, etniskā piederība, reliģija vai cits pamats.

23. Darbiniekiem par vienu un to pašu vai līdzvērtīgu darbi ir jāmaksā vienāda alga, neņemot vērā darbinieka dzimumu, rasi, tautību, pilsonību, valodu, izcelsmi, sociālo stāvokli, ticību, pārliecību vai uzskatus, vecumu, seksuālo orientāciju, invaliditāti, etnisko piederību, reliģiju vai citu pamatu. Tāds pats darbs nozīmē tādu darbu veikšanu, kas pēc objektīviem kritērijiem ir vienāda vai līdzīga cita darba veikšanai tādā mērā, ka abus darbiniekus bez lielām Uzņēmuma izmaksām var samainīt vietām. Līdzvērtīgs darbs nozīmē, ka tas pēc objektīviem kritērijiem ir ne mazāk kvalificēts un ne mazāk nozīmīgs Uzņēmumam darbības mērķu sasniegšanā kā salīdzināmais darbs.

## VI NODAĻA

### VIENĀDU IESPĒJU POLITIKAS IZPILDES UZRAUDZĪBA

24. Uzņēmuma personāla direktors vai cita viņa pilnvarotā persona atbild par to, lai Uzņēmumā tiktu pildītas vienādu iespēju politikas īstenošanas un izpildes uzraudzības kārtības prasības gan pieņemšanas darbā, gan darba attiecību un atlaišanas no darba procesā.

25. Uzņēmuma darbiniekiem un Kandidātiem, kas uzskata, ka viņu vienādās iespējas ir pārkāptas vai viņi ir diskriminēti, ir tiesības vērsties pie Uzņēmuma personāla direktora vai citas viņa pilnvarotās personas un norādīt personu, kas, iespējams, pārkāpj viņa tiesības vai diskriminē viņu. Lai iesniegtu anonīmus paziņojumus par diskriminācijas un vajāšanas gadījumiem, var izmantot *Kaizen* kastīti, kas novietota Uzņēmuma ēdnīcas telpās. Uzņēmuma personāla direktors vai cita viņa pilnvarotā persona apņemas pārbaudīt *Kaizen* kastīti ne retāk kā reizi kalendārajā mēnesī.

26. Ja uzņēmuma personāla direktors vai cita viņa pilnvarotā persona saņem Darbinieka vai Kandidāta sūdzību par vienādu iespēju pārkāpumu vai diskrimināciju, viņš apņemas šo sūdzību izmeklēt nekavējoties, saprātīgā laikā pēc tās saņemšanas un sniegt motivētu atbildi. Informācija par šādu sūdzību tiek uzskatīta par konfidenciālu, to nedrīkst izpaust personām, kas nav saistītas ar iespējamo pārkāpumu vai tā izmeklēšanu.

27. Uzņēmuma Darbiniekiem, kas uzskata, ka ir pārkāptas vienādās iespējas, ir tiesības Lietuvas Republikas vienādo iespēju likumā noteiktajā kārtībā vērsties pie vienādo iespēju kontrolieriem neatkarīgi no tā, vai viņi ir vērsušies pie Uzņēmuma personāla direktora. Vēršanās pie vienādu iespēju kontrolieriem neierobežo iespējas aizstāvēt savas tiesības tiesību aktos noteiktajā kārtībā.

28. Ja Uzņēmums jebkādā veidā saņem informāciju par vienādu iespēju un nediskriminēšanas uz citiem pamatiem principu pārkāpumu, tas nekavējoties, saprātīgā laikā pēc uzzināšanas rīkojas, lai šādi pārkāpumi tiktu novērsti un vairs neatkārtotos.

## VII NODAĻA

### NOBEIGUMA NOTEIKUMI

29. Uzņēmumam ir tiesības daļēji vai pilnībā mainīt vienādu iespēju politikas īstenošanas un izpildes uzraudzības kārtību, kas noteikta šajā Aprakstā, tādā apjomā, kādā tas nav pretrunā ar Lietuvas Republikas vienādo iespēju likumu, Lietuvas Republikas sieviešu un vīriešu vienādo iespēju likumu un citiem tiesību aktiem.

30. Ar apstiprināto vienādu iespēju politikas īstenošanas un izpildes uzraudzības kārtību un tās grozījumiem Darbinieki tiek iepazīstināti pret parakstu vai izsūtīt paziņojumu pa elektronisko pastu.

31. Vienādu iespēju politikas īstenošanas un izpildes uzraudzības kārtība tiek pārskatīta un vajadzības gadījumā atjaunināta, ja mainījušies šīs politikas regulējuma jomas saistošie tiesību akti. Par periodisku vienādu iespēju politikas īstenošanas un izpildes uzraudzības kārtības pārskatīšanu un (vajadzības gadījumā) iesniegšanu Uzņēmuma vadītājam atjaunināšanai atbild Uzņēmuma personāla direktors.