

# Pielikums Nr. 1

## PATA Ētikas kodeksam

Diskriminācijas un personas aizskāruma novēršanas politika

Cilvēka tiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija<sup>1</sup> paredz, ka cilvēku tiesību un brīvību īstenošana tiek nodrošināta bez jebkādas diskriminācijas neatkarīgi no dzimuma, rases, ādas krāsas, valodas, reliģijas, politiskajiem vai citiem uzskatiem, nacionālās vai sociālās izcelsmes, saistības ar kādu nacionālo minoritāti, mantiskā stāvokļa, kārtas vai cita stāvokļa.

Arī ANO Ilgtspējīgas attīstības mērķi<sup>2</sup> paredz līdz 2030. gadam nodrošināt un veicināt visu iedzīvotāju sociālo, ekonomisko un politisko iekļaušanu neatkarīgi no vecuma, dzimuma, invaliditātes, rases, etniskās piederības, izcelsmes, reliģiskās pārliecības vai ekonomiskā vai cita statusa. Mērķi paredz nodrošināt vienlīdzīgas iespējas un mazināt stāvokļa atšķirības, cita starpā atsakoties no diskriminējošiem tiesību aktiem, politikām un prakses un veicinot atbilstošu tiesību aktu, politikas un rīcības izstrādi.

Apzinoties cilvēktiesību nozīmīgumu, PATA grupa ir izstrādājusi diskriminācijas un personas aizskāruma novēršanas politiku, ko ievēro gan savā darbā, gan pieprasa to ievērot saviem piegādātājiem un sadarbības partneriem, tādējādi nodrošinot šīs politikas principu ievērošanu visā piegādes ķēdē.

### Politikas mērķis

Šīs politikas mērķis ir aprakstīt PATA grupas uzņēmumu darbības principus, ievērojot cilvēktiesības, kas nosaka diskriminācijas nepieļaujamību darba vidē.

### Diskriminācija

Diskriminācijas (atšķirīgas attieksmes) aizlieguma mērķis PATA grupas uzņēmumos ir sniegt visām personām vienlīdzīgas un godīgas izredzes darba vidē, tai skaitā, dibinot darba tiesiskās attiecības, darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā, it īpaši paaugstinot darbinieku amatā, nosakot darba apstākļus, darba samaksu, profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu, kā arī uzteicot darba līgumu.

Vienlīdzīgas darba iespējas PATA grupas uzņēmumos tiek nodrošinātas bez jebkādas tiešas vai netiešas diskriminācijas — neatkarīgi no personas rases, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem.<sup>3</sup>

Atšķirīga attieksme<sup>4</sup> ietver personas tiešu vai netiešu diskrimināciju, personas aizskaršanu vai norādījumu to diskriminēt:

- **tieša diskriminācija** pastāv, ja salīdzināmā situācijā attieksme pret personu saistībā ar kādu no diskriminācijas pazīmēm ir, bija vai var būt mazāk labvēlīga nekā pret citu personu;
- **netieša diskriminācija** pastāv, ja salīdzināmā situācijā šķietami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse rada vai var radīt nelabvēlīgas sekas personai saistībā ar kādu no diskriminācijas pazīmēm.

<sup>1</sup> Eiropas Padomes Cilvēka tiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija; pieejama: <https://likumi.lv/ta/lv/starptautiskie-ligumi/id/649>

<sup>2</sup> ANO Ilgtspējīgas attīstības mērķi (Nr. 10.2); pieejami: <https://pkc.gov.lv/lv/attistibas-planosana-latvija/ano-ilgtspejigas-attistibas-merki>

<sup>3</sup> Darba likums; pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums>

<sup>4</sup> Likums "Par sociālo drošību", pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/36850-par-socialo-drosibu>

**Personas aizskaršana** ir personas pakļaušana tādai no šīs personas viedokļa nevēlamai rīcībai, kuras mērķis vai rezultāts ir personas cieņas aizskaršana un iebiedējošas, naidīgas, pazemojošas, degradējošas vai aizskarošas vides radīšana. PATA grupas uzņēmumos nav pieņemama fiziska, psiholoģiska, vārdiska vai seksuāla aizskaršana.

Lai nodrošinātu vienlīdzīgas iespējas darba vidē, PATA grupas uzņēmumi īsteno šādu praksi:

- ▶ pieņemot darbā darbiniekus, 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 darbinieka sniegumu;
- ▶ izmanto vienotus atlaišanas kritērijus;
- ▶ maksā vienādu algu par tādu pašu vai līdzvērtīgu darbu;
- ▶ veic pasākumus, lai nodrošinātu, ka darbinieki nepiedzīvo aizskaršanu darba vietā un nesaņem norādījumus diskriminēt;
- ▶ 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 ir pasargāti no naidīgas izturēšanās un negatīvām sekām.

## Politikas principu piemērošana

Politika attiecas uz visiem PATA grupas uzņēmumiem, kā arī to piegādātājiem un sadarbības partneriem. Visiem mūsu piegādātājiem ir jāievēro PATA Ētikas kodekss, kas ietver noteikumus diskriminācijas un personas aizskārums novēršanai.

Lai nodrošinātu šīs politikas izpildi, PATA grupa:

- ▶ ievēro visus normatīvos aktus, kas regulē jautājumu par diskriminācijas novēršanu darba vidē;
- ▶ atzīst šī jautājuma nozīmīgumu un publiski pauž savu nostāju tajā;
- ▶ izglīto darbiniekus par politikā ietvertajiem jautājumiem, kā arī aicina darbiniekus ziņot par diskrimināciju, ja viņi to redz vai viņiem par to ir radušās aizdomas;
- ▶ nodrošina, ka visus iespējamus politikas pārkāpumus PATA grupas uzņēmumos, ja tādi ir notikuši, pienācīgi izmeklē pilnvarotas un kompetentas personas saskaņā ar kārtību, kas ir aprakstīta procedūrā par iekšējās trauksmes celšanu un sūdzību izskatīšanu;
- ▶ informē PATA grupas piegādātājus un citus sadarbības partnerus par uzņēmuma politiku un līgumos nosaka pienākumu ievērot šīs politikas nostādnes, kas ir Ētikas kodeksa neatņemama sastāvdaļa;
- ▶ veic piegādātāju un sadarbības partneru auditus par politikas ieviešanu.



Šī politika reizi gadā tiek pārskatīta, nepieciešamības gadījumā tajā veicot izmaiņas vai papildinājumus. Par politikas ieviešanu un pārskatīšanu ir atbildīgas PATA grupas uzņēmumu valdes.