

PLASTA HOLDINGS UAB ĮMONIŲ GRUPĖS ŽMOGAUS TEISIŲ IR DARBO ETIKOS POLITIKA

1. BENDROSIOS NUOSTATOS.....	1
2. ŽMOGAUS TEISIŲ APSAUGA.....	2
3. VAIKŲ IR PRIVERSTINIS DARBAS.....	2
4. NEDISKRIMINAVIMAS IR PAGARBA.....	2
5. DARBO ETIKA IR LYGIOS GALIMYBĖS.....	3
6. POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS, PRIEŽIŪRA IR KONTROLĖ.....	3
7. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS.....	4

1. BENDROSIOS NUOSTATOS

- 1.1. UAB „Plasta Holdings“ (Bendrovė) kartu su jos dukterinėmis bendrovėmis (toliau - Grupė, Grupės įmonės), gerbdama žmogaus teises bei Grupės mastu siekdama įgyvendinti aukščiausius verslo etikos standartus, visose savo veiklos srityse vadovaujasi galiojančiais įstatymais, Grupės Etikos kodeksu, jį papildančiais dokumentais bei šia Žmogaus teisių ir darbo etikos politika (toliau – Politika).
- 1.2. Politikos tikslas – nustatyti žmogaus teisių puoselėjimo, įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principus bei pagrindines šių principų įgyvendinimo priemones Grupėje.
- 1.3. Politika taikoma ir apima Grupės verslo veiklą visose šalyse, kuriose veikia PLASTA Grupė bei taikoma visiems Grupės valdybos nariams, vadovams, darbuotojams ir kitiems Grupės vardu veikiantiems asmenims (toliau – darbuotojas). Ši Politika taip pat taikoma visiems partneriams, klientams ir kitiems suinteresuotiesiems subjektams, kurie palaiko ryšius su Grupe.
- 1.4. Politika parengta vadovaujantis Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, Tarptautiniu pilietinių ir politinių teisių paktu, Jungtinių Tautų Visuotine žmogaus teisių deklaracija, Jungtinių Tautų rezoliucija dėl verslo ir žmogaus teisių, pagrindinėmis Tarptautinės darbo organizacijos konvencijomis, kitais tarptautiniais ir Lietuvos Respublikos teisės aktais.
- 1.5. Politikoje ir ją detalizuojančiuose bei papildančiuose dokumentuose gali būti vartojamos tokios sąvokos:
 - 1.5.1. **Darbuotojas** – tai asmuo, susijęs darbo santykiais su PLASTA Grupe, įskaitant vadovus, aukščiausio lygio vadovus, valdybos narius, kitus Grupės vardu veikiančius asmenis.
 - 1.5.2. **Diskriminacija** – teisių suvaržymas arba atėmimas, remiantis Tapatybės bruožais.
 - 1.5.3. **Grupė, PLASTA Grupė** – tai Patronuojančioji įmonė ir jos dukterinės įmonės, taip pat dukterinės įmonės, kurių pagrindinės buveinės yra užsienio šalyse ir kuriose ji tiesiogiai ir (arba) netiesiogiai turi balsų daugumą arba gali tiesiogiai ar netiesiogiai daryti dominuojančią įtaką.
 - 1.5.4. **Pasaulinis susitarimas**– Jungtinių Tautų Organizacijos (JTO) „Pasaulinis susitarimas“ – tai didžiausia savanoriška socialinės atsakomybės iniciatyva, veikianti nuo 1999 metų. Susitarimo pagrindas tai 10 principų žmogaus teisių, aplinkosaugos, ekonomikos ir antikorupcijos srityse bei 17 darnaus vystymosi tikslų, kurie yra JTO „Darnaus vystymosi darbotvarkės iki 2030 metų“ pagrindas.
 - 1.5.5. **Patronuojančioji įmonė** – tai UAB „Plasta Holdings“ (juridinio asmens kodas 305660999).

- 1.5.6. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas užgaulus žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas galimai seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, kai tokį elgesį lemia tikslas ar jo poveikis pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.
- 1.5.7. **Tapatybės bruožai** – asmens bruožai, susiję su lytimi, rase, tautybe, kalba, kilme, socialine padėtimi, amžiumi, lytine orientacija, (ne)galia, etnine priklausomybe, naryste politinėje partijoje, asociacijose ar profesinėje sąjungoje, religija, tikėjimu, įsitikinimais ar pažiūromis, ketinimu turėti vaiką (vaikų) ar kita, kas nėra susiję su Darbuotojo dalykinėmis savybėmis.

2. ŽMOGAUS TEISIŲ APSAUGA

- 2.1. Pagarba žmogaus teisėms yra neatskiriama svarbiausių Grupės vertybių dalis. Grupės veikla grindžiama pagarbos žmogaus teisėms principu, kai pripažįstamas žmogaus teisių visuotinumumas, universalumas, nedalumas, rūpinamasi, kad Grupės veikla tiesiogiai ar netiesiogiai nepažeistų žmogaus teisių.
- 2.2. Grupė pripažįsta, kad įvairovė ir lygios galimybės yra atviros, progresyvios ir tvariai augančios visuomenės pagrindas. Todėl siekia sukurti tokią darbo aplinką, kurioje būtų puoselėjamas ir ginamas kiekvieno orumas, asmenys būtų gerbiami nepaisant individualių Tapatybės bruožų, o Darbuotojų darbas būtų vertinamas pagal rezultatus ir vertybinę elgseną.
- 2.3. Sau taikomus žmogaus teisių apsaugos principus taikome visoms suinteresuotoms šalims. Siekiame neturėti verslo santykių su partneriais, kurie nesilaiko šioje Politikoje įtvirtintų principų. Mūsų partneriai, tiekėjai ir rangovai skatinami laikytis svarbiausių žmogaus teisių apsaugos standartų.

3. VAIKŲ IR PRIVERSTINIS DARBAS

- 3.1. Grupė laikosi Lietuvos Respublikos ir tarptautiniuose teisės aktuose nustatytų draudimų ir apribojimų dėl vaikų ir priverstinio darbo.
- 3.2. Grupė netoleruoja vaikų darbo ir taiko nacionalinius įstatymus dėl minimalaus įstatymuose numatyto darbuotojų amžiaus. Esame įsipareigoję užkirsti kelią vaikų darbui savo veikloje ir projektuose – neįdarbiname asmenų, kurie yra jaunesni nei teisės aktuose nustatytas minimalus darbuotojo amžius.
- 3.3. Grupėje netaikomos jokios priverstinio darbo formos, įskaitant nelaisvanoriškus darbo santykius ar tam tikras jų sąlygas, susijusias su užstatų ar asmens dokumentų paėmimu, suvaržymu laisvai judėti. Grupė netoleruoja ir neprisideda prie prekybos žmonėmis.

4. NEDISKRIMINAVIMAS IR PAGARBA

- 4.1. Grupė taiko nulinės tolerancijos politiką žeminimui, priekabiavimui, diskriminavimui ar kitokioms engimo formoms.
- 4.2. Grupė savo veikloje įgyvendina lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus, įtvirtinančius asmenų lygybę ir draudimą varžyti žmogaus teises ir teikti privilegijas asmens Tapatybės bruožų pagrindu. Esant bet kokiems darbo santykiams su Darbuotojais, tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, žeminimas, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti dėl asmens Tapatybės bruožų Grupėje yra draudžiami.
- 4.3. Gerbiame savo darbuotojus, jaučiamės už juos atsakingi. Iš kiekvieno darbuotojo prašome to paties: pagarbos vienas kitam ir atsakomybės.
- 4.4. Vadovai turi rodyti asmeninį etiško elgesio pavyzdį, laikytis priimtų sprendimų, skatinti iniciatyvumą ir nuomonę įvairovę, prisiimti atsakomybę už nesėkmes, nurodymus duoti aiškiai ir nedviprasmiškai.

- 4.5. Darbuotojai turi būti mandagūs, gerbti savo kolegas, pavaldinius, vadovus, klientus, tiekėjus, partnerius ir kitus žmones, stengtis palaikyti Grupėje darbingą ir draugišką aplinką, bendradarbiauti sprendžiant kylančius klausimus ar ginčus.
- 4.6. Visi Grupės darbuotojai turi teisę steigti ar burtis į savo pasirinktas asociacijas bei profesines sąjungas, kiek tai susiję su santykiais tarp darbdavio ir darbuotojų, ir vesti kolektyvines derybas. Grupė nepitaria drausminiams ar diskriminaciniams veiksams prieš darbuotojus, kurie pasirenka taikiai ir teisėtai steigti arba jungtis į asociacijas bei profesines sąjungas. Grupės darbuotojams draudžiama naudoti bet kokios rūšies bauginimus, siekiant trukdyti kitiems darbuotojams pasinaudoti teise burtis į asociacijas bei profesines sąjungas arba teise nepriklausyti jokiai asociacijai ar profesinei sąjungai.

5. DARBO ETIKA IR LYGIOS GALIMYBĖS

- 5.1. PLASTA Grupė yra įsipareigojusi kurti įvairialypę ir įtraukią darbo vietą, kuri būtų iššūkis darbuotojams ir įkvėptų juos siekti karjeros ir išnaudoti savo potencialą.
- 5.2. Grupė įgyvendina lygias galimybes nepaisant Darbuotojo Tapatybės bruožų, darbuotojus atranka pagal patirtį ir kompetencijas, pagal tai formuoja užduotis, nustato atsakomybės ribas, todėl:
- Priimant į darbą taiko vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas;
 - Sudaro vienodas darbo sąlygas, galimybes kelti kvalifikaciją, siekti profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinę darbo patirtį, taip pat teikia vienodas lengvatas;
 - Naudoja vienodus darbo veiklos vertinimo kriterijus;
 - Naudoja vienodus atleidimo iš darbo kriterijus;
 - Už tokį patį ir vienodos vertės darbą moka vienodą darbo užmokestį;
 - Imsi priemonių, kad Darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo ir diskriminacijos;
 - Imsi priemonių, kad Darbuotojas nepatirtų seksualinio priekabiavimo;
 - Imsi tinkamų priemonių, kad asmenims su negalia būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros ar mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nėra neproporcingai apsunkinamos Grupės įmonės.
 - Imsi priemonių, kad Darbuotojas, pateikęs skundą dėl diskriminacijos ar dalyvaujantis byloje dėl diskriminacijos, jo atstovas ar asmuo, liudijantys ir teikiantys paaiškinimus dėl diskriminacijos, nebūtų persekiojami ir būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių.
- 5.3. Skelbimuose priimti į darbą, organizuojant darbuotojų ar kandidatų į Grupės įmonių ir padalinių vadovų, valdymo, priežiūros organų ir komitetų narių pozicijas atrankas yra laikomasi įvairovės principo. Tokių atrankų metu nėra nurodomi reikalavimai, suteikiantys pirmenybę konkrečių Tapatybės bruožų pagrindu, taip pat nėra reikalaujama informacijos apie kandidatų privatų gyvenimą ar šeimos planus.
- 5.4. Vienodų atrankos kriterijų ir sąlygų taikymo išimtis leidžiamos tais atvejais, kai tai yra siekiama teisėto tikslo, taip pat tais atvejais, kai tai tiesiogiai numatyta teisės aktuose.

6. POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS, PRIEŽIŪRA IR KONTROLĖ

- 6.1. Efektyvaus ir savalaikio Politikos įgyvendinimo užtikrinimui, Grupė periodiškai dalinasi informacija su Darbuotojais arba organizuoja mokymus ir konsultacijas Darbuotojams, tuo siekdama didinti Darbuotojų sąmoningumą ir informuotumą apie lygias galimybes ir įvairovę, dalintis aktualijomis bei skatinti gerąsias praktikas.
- 6.2. Palaikomi visi Darbuotojai, kurie praneša apie galimus diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ar kitokių engimo formų atvejus ir kitus Politikos pažeidimus.

- 6.3. Darbuotojai, kurie mano, kad jų lygios galimybės yra pažeidžiamos, turi teisę su prašymu raštu kreiptis į darbdavio atstovą, kad jų situacija būtų ištirta.
- 6.4. Grupė užtikrina tokių asmenų konfidencialumą bei asmens tapatybės apsaugą, kaip tai numatyta atitinkamuose teisės aktuose.
- 6.5. Visi pranešimai apie galimus pažeidimus privalo būti tinkamai išnagrinėti remiantis patvirtinta Grupės Pranešimų apie pažeidimus gavimo bei jų tyrimo tvarka. Nustačius Politikos nuostatų neatitinkančius veiksmus nedelsiant imamasi drausminamųjų priemonių, įskaitant laikiną nušalinimą nuo einamų pareigų ar atleidimą iš darbo arba sutarties su trečiuoju asmeniu nutraukimą.

7. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

- 7.1. Politika tvirtinama ir keičiama Bendrovės vadovo sprendimu.
- 7.2. Apie galimą poreikį koreguoti Politiką bet kuris asmuo, paaiškindamas kilusį poreikį ir jo aplinkybes, praneša atsakingiems už Politikos įgyvendinimą ir priežiūrą Grupės specialistams, kurie apsvarstę gautą pranešimą ir nusprendę, kad korekcija būtų rekomenduotina, pateikia atitinkamas rekomendacijas Bendrovės vadovui.
- 7.3. Visi esami ir naujai priimami Grupės darbuotojai privalo susipažinti su Politika ir vykdyti jos reikalavimus.