

„PATA“ elgesio kodekso 1 priedas

Kovos su diskriminacija ir priekabiavimu politika

Pagal Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvenciją¹ naudojimas bet kuria žmogaus teise ir pagrindine laisve yra užtikrinamas be jokios diskriminacijos dėl lyties, rasės, odos spalvos, kalbos, religijos, politinių ar kitokių pažiūrų, tautinės ar socialinės kilmės, priklausymo tautinei mažumai, vietos gimimo ar kitokios padėties.

Be to, JT darnaus vystymosi tikslais² siekiama iki 2030 m. užtikrinti visų žmonių socialinę, ekonominę ir politinę įtrauktį, neatsižvelgiant į jų amžių, lytį, negalią, rasę, etninę priklausomybę, kilmę, religinius įsitikinimus, ekonominę ar kitokią padėtį. Šiais tikslais siekiama užtikrinti lygias galimybes ir sumažinti rezultatų nelygybę ir, be kita ko, panaikinti diskriminuojančius įstatymus, politiką ir praktiką bei skatinti atitinkamus įstatymus, politiką ir veiksmus.

Suprasdama žmogaus teisių svarbą „PATA“ grupė parengė Kovos su diskriminacija ir priekabiavimu politiką (toliau – „Politika“), kurios „PATA“ grupė laikosi pati ir prašo laikytis tiekėjų bei verslo partnerių, tą užtikrindama šios Politikos principų taikymą visoje tiekimo grandinėje.

Politikos tikslas

Šia Politika siekiama aprašyti „PATA“ grupės principus, kuriais remiantis paisoma žmogaus teisių ir draudžiama diskriminacija darbo vietoje.

Diskriminacija

Draudsdama diskriminaciją (nevienodą elgesį) „PATA“ grupė siekia suteikti lygias ir teisingas įdarbinimo galimybes visiems žmonėms užmezgant darbo santykius, darbo santykių metu, ypač paaukštinant darbuotoją, nustatant darbo sąlygas, darbo užmokestį, profesinį mokymą ar profesinių įgūdžių tobulinimą, taip pat įspėjant darbuotoją apie atleidimą iš darbo.

„PATA“ grupės įmonėse užtikrinamos lygios galimybės įsidarbinti be jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, nepriklausomai nuo rasės, odos spalvos, lyties, amžiaus, negalios, religinių, politinių ar kitokių pažiūrų, etninės ar socialinės kilmės, turtinės ar šeiminės padėties, darbuotojo seksualinės orientacijos ar kitų aplinkybių³.

Nevienodas elgesys⁴ apima tiesioginę ar netiesioginę asmens diskriminaciją, asmens teisių pažeidimą arba diskriminacijos prielaidą:

- ▶ **tiesioginės diskriminacijos** esama, kai panašioje situacijoje su asmeniu, susijusiu su bet kuria iš diskriminuojančių aplinkybių, yra, buvo ar galėtų būti elgiamasi mažiau palankiai nei su kitu asmeniu;
- ▶ **netiesioginės diskriminacijos** esama, kai panašioje situacijoje akivaizdžiai neutralia nuostata, kriterijais ar praktika sukuriama ar gali būti sukurta nepalankios pasekmės asmeniui, susijusiam su bet kuria iš diskriminuojančių aplinkybių.

¹Europos Tarybos Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija skelbiama adresu:

<https://m.likumi.lv/ta/id/43858-convention-for-the-protection-of-human-rights-and-fundamental-freedoms>

²JT darnaus vystymosi tikslai (Nr. 10.2) skelbiami adresu: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>

³Darbo įstatymas skelbiamas adresu: <https://likumi.lv/ta/en/en/id/26019-labour-law>

⁴Socialinės apsaugos įstatymas skelbiamas adresu: <https://likumi.lv/ta/en/en/id/36850-on-social-security>

Priekabiavimas prie asmens – tai asmens atžvilgiu atliekami nepageidaujami veiksmai, kurių tikslas ar rezultatas – asmens orumo pažeidimas ir bauginančios, priešiškos, žeminančios, menkinančios ar orumą žeidžiančios aplinkos sukūrimas. „PATA“ grupė netoleruoja fizinio, psichologinio, žodinio ar seksualinio priekabiavimo.

Siekdama užtikrinti lygias įsidarbinimo galimybes, „PATA“ grupė taiko šią praktiką:

- ▶ įdarbindama darbuotojus taiko vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas;
- ▶ siūlo vienodas darbo sąlygas ir galimybes tobulinti kvalifikaciją, dalyvauti profesiniame mokyme, keisti kvalifikaciją ir įgyti praktinės darbo patirties, taip pat siūlo vienodas išmokas;
- ▶ taiko vienodus veiklos rezultatų vertinimo kriterijus;
- ▶ taiko vienodus atleidimo iš darbo kriterijus;
- ▶ moka vienodą užmokestį už vienodą ar vienodos vertės darbą;
- ▶ imasi priemonių užtikrinti, kad darbuotojai nepatirtų priekabiavimo darbo vietoje ir jiems nebūtų nurodoma diskriminuoti kitus;
- ▶ imasi priemonių užtikrinti, kad nė vienas darbuotojas, pateikęs skundą dėl diskriminacijos ar dalyvavęs t eisiniame procese, taip pat visi jo atstovai ar asmenys, teikiantys įrodymus ar paaiškinimus apie diskriminaciją, nebūtų persekiojami ir būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių.

Politikos principų taikymas

Politika taikoma visoms „PATA“ grupės įmonėms, taip pat jų tiekėjams ir verslo partneriams. Visi mūsų tiekėjai turi laikytis mūsų Elgesio kodekso, į kurį įtrauktos nuostatos dėl kovos su diskriminacija ir priekabiavimu.

Siekdama užtikrinti šios Politikos įgyvendinimą „PATA“ grupė:

- ▶ laikosi visų atitinkamų įstatymų ir kitų teisės aktų, reglamentuojančių kovą su diskriminacija darbo vietoje;
- ▶ pripažįsta šio klausimo svarbą ir viešai laikosi tvirtos pozicijos šiuo klausimu;
- ▶ šviečia savo darbuotojus Politikoje nagrinėjamaiais klausimais ir skatina juos pranešti apie diskriminaciją, jei ją pastebi ar įtaria;
- ▶ užtikrina, kad visus galimus šios Politikos pažeidimus „PATA“ grupės įmonėse, jei tokių pažeidimų esama, tinkamai ištirtų įgalioti ir kompetentingi asmenys, laikydamiesi vidaus pranešimų apie pažeidimus ir skundų nagrinėjimo tvarkos;
- ▶ informuoja savo tiekėjus ir kitus verslo partnerius apie bendrovės Politiką ir užtikrina, kad sutartyse būtų numatyta, jog šios Politikos laikymasis yra neatsiejama „PATA“ Elgesio kodekso dalis;
- ▶ atlieka tiekėjų ir verslo partnerių Politikos vykdymo auditą.



Politika peržiūrima ir, jei reikia, keičiama arba papildoma vieną kartą per metus. Politikos įgyvendinimą užtikrina ir peržiūrą atlieka „PATA“ grupės įmonių valdybos.