

1 SPLOŠNO

Politika s področja človekovih pravic je izdelane z namenom zagotavljanja človekovih pravic in obsega:

- Politiko o otroškem delu, prisilnem delu in trgovini z ljudmi
- Politika o enakopravnosti, raznolikosti in vključenosti vseh zaposlenih
- Politiko o upravljanju poklicne kariere in usposabljanja
- Politiko o socialnem dialogu
- Politika o zagotavljanja dostojnega plačila

Ta politika določa smernice za zagotavljanje človekovih pravic v družbi Melamin.

2 PODROČJE VELJAVNOSTI/UPORABE

Politika velja za celotno družbo Melamin. Politiko morajo upoštevati vse OE in vsi zaposleni v družbi Melamin.

3 POJMI/DEFINICIJE

OE = Organizacijska enota

PE = Programska enota

Sistem vodenja = Sistem vodenja družbe na osnovi mednarodnih ISO standardov, ki jih je družba sprejela.

Vodstvo družbe = direktor družbe

FSC = FSC = Forest Stewardship Council

FSC Standard = FSC International Standard FSC-STD-40-004

4 ODGOVORNOST/POOBLASTILA

Za vzpostavitev Politike človekovih pravic ter za zagotavljanje virov in podporo za izvajanje politike je odgovorno vodstvo družbe.

Vsak zaposlen v družbi je odgovoren, da pri svojem delu aktivno sodeluje pri izvajanju ukrepov za zagotavljanje človekovih pravic na področjih preprečevanja otroškega dela in prisilnega dela, preprečevanja trgovine z ljudmi, zagotavljanja enakopravnosti, raznolikosti in vključenosti zaposlenih, upravljanja poklicne kariere in usposobljenosti zaposlenih, izvajanja socialnega dialoga ter zagotavljanja dostojnega plačila.

5 NAMEN IN OKVIRNI CILJI

Družba Melamin je sprejela politiko s področja človekovih pravic in si določila cilje na tem področju.

Za doseganje teh ciljev pri svojem delovanju sprejema ukrepe, ki se izvajajo v posameznih OE na način, ki je natančno določen v dokumentaciji sistema vodenja. Z upoštevanjem organizacijskih predpisov in druge dokumentacije družba zagotavlja zagotavljanje človekovih pravic.

5.1 Otroško delo, prisilno delo in trgovina z ljudmi

Zavezuje se k preprečevanju otroškega dela, prisilnega dela in trgovine z ljudmi v vseh naših operacijah in dobavnih verigah. Ta politika določa smernice za zagotavljanje varnih in poštenih delovnih pogojev ter spoštovanje človekovih pravic. Uresničevanje politike družba zagotavlja tudi preko implementacije FSC standarda, v okviru katere vsako leto izvaja samooceno s področja človekovih pravic po določeni metodologiji.

Okvirni kvalitativni cilji:

1. Preprečevanje otroškega dela: Zagotavljamo, da v naših operacijah in dobavnih verigah ni otroškega dela.
2. Preprečevanje prisilnega dela: Zagotavljamo, da v naših operacijah in dobavnih verigah ni prisilnega dela.
3. Izobraževanje in ozaveščanje: Izobražujemo zaposlene in dobavitelje o pomenu preprečevanja otroškega dela, prisilnega dela in trgovine z ljudmi.
4. Sodelovanje z organizacijami: Sodelujemo z lokalnimi in mednarodnimi organizacijami za boj proti otroškemu delu, prisilnemu delu in trgovini z ljudmi.

5.2 Enakopravnost, raznolikost in vključenost vseh zaposlenih

Zavezujemo se k ustvarjanju delovnega okolja, kjer so vsi zaposleni cenjeni, spoštovani in imajo enake možnosti za uspeh. Verjamemo, da raznolikost zaposlenih, enakopravnost in vključenost vseh prispevajo k boljši inovativnosti, boljšim poslovnim rezultatom in pozitivni delovni in organizacijski kulturi.

Načela, ki jih zasledujemo z zagotavljanjem enakopravnosti, raznolikosti in vključenosti vseh zaposlenih:

1. Cenimo in spodbujamo raznolikost v vseh oblikah, vključno z različnimi kulturami, spolom, starostjo, sposobnostmi, izobrazbo, izkušnjami in perspektivami.
2. Zavezujemo se k zagotavljanju enakih možnosti za vse zaposlene, ne glede na njihove osebne značilnosti. Aktivno odpravljamo ovire, ki bi lahko omejevale dostop do priložnosti.
3. Spodbujamo kulturo vključenosti, kjer se vsak zaposleni počuti sprejetega, cenjenega in ima možnost prispevati k uspehu podjetja.

Okvirni kvalitativni cilji:

1. Ustvarjamo delovno okolje, kjer se vsak zaposleni počuti varnega in spoštovanega.
2. Spodbujamo odprto komunikacijo in sodelovanje med zaposlenimi.
3. Zagotavljamo, da so vse odločitve sprejete pošteno in na podlagi jasnih meril.
4. Spodbujamo izobraževanje in ozaveščanje o pomembnosti enakopravnosti, raznolikosti in vključenosti.
5. Aktivno odpravljamo diskriminacijo in predsodke v vseh oblikah.

5.3 Upravljanje poklicne kariere in usposabljanj

Zavezujemo se k spodbujanju profesionalnega razvoja in nenehnemu usposabljanju naših zaposlenih. Ta politika določa načela za upravljanje kariere, izobraževanje in usposabljanje, s čimer prispevamo k osebnemu in poklicnemu razvoju zaposlenih ter k uspehu podjetja.

Načela, ki jih zasledujemo pri upravljanju poklicne kariere in usposabljanj:

1. Vsi zaposleni imajo dostop do kariernega razvoja in usposabljanj, ne glede na spol, starost, narodnost, izobrazbo ali položaj v organizaciji.
2. Zaposleni prevzemajo aktivno vlogo v svojem razvoju. Družba omogoča podporo in priložnosti, vendar je pobuda in zavzetost v veliki meri odgovornost posameznika.
3. Spodbujamo kulturo vseživljenjskega učenja, kjer so znanje, prilagodljivost in razvoj stalne vrednote. To vključuje formalno izobraževanje, učenje na delovnem mestu in neformalno pridobivanje znanj.
4. Usmerjanje kariere temelji na rednem dialogu med zaposlenim in nadrejenim. Karierni pogovori, povratne informacije in usmerjanje so ključnega pomena za ta proces.

Okvirni kvalitativni cilji:

1. Spodbujanje poklicnega razvoja: omogočamo priložnosti za izobraževanje, usposabljanje in karierni razvoj.
2. Podpora pri upravljanju kariere: nudimo podporo zaposlenim pri načrtovanju in upravljanju njihovih karier.
3. Izobraževanje in usposabljanje: izvajamo programe za nenehno izobraževanje in usposabljanje zaposlenih.
4. Spodbujanje mentorstva: spodbujamo mentorstvo in izmenjavo znanja med zaposlenimi.

5.4 Socialni dialog, svoboda združevanja in pravica do kolektivnih pogajanj

Zavezujemo se k spodbujanju odprtega in konstruktivnega dialoga med vodstvom in zaposlenimi. S to politiko se zavezujemo k pravici do socialnega dialoga, k pravici da se zaposleni svobodno združujejo in imajo pravico do kolektivnih pogajanj. Uresničevanje politike družba preverja preko implementiranega FSC standarda, v okviru katerega vsako leto izvaja samooceno s področja človekovih pravic po predpisani metodologiji.

Okvirni kvalitativni cilji:

1. Spodbujamo odprto in transparentno komunikacijo med vodstvom in zaposlenimi.
2. Omogočamo delovanje sindikatov in kolektivna pogajanja.
3. Vključujemo zaposlene v proces odločanja in upoštevamo njihove predloge in mnenja.
4. Uvajamo učinkovite mehanizme za reševanje konfliktov na delovnem mestu.
5. Izobražujemo zaposlene o pomenu socialnega dialoga in konstruktivne komunikacije.

5.5 Zagotavljanje dostojnega plačila

Zavezujemo se k zagotavljanju dostojne plače vsem zaposlenim. Verjamemo, da je plačevanje primerne plače temeljna pravica in ključni dejavnik za zagotavljanje dostojnega življenjskega standarda, motivacije in zadovoljstva zaposlenih.

Načela, ki jih zasledujemo z zagotavljanjem dostojnega plačila vsem zaposlenim:

1. Zavezuje se k izplačevanju dostojne plače, ki zaposlenim in njihovim družinam omogoča dostojno življenje.
2. Javnost obveščamo o naših ciljih glede politike dostojnega plačila.
3. Zavezuje se k rednemu pregledovanju plačne politike.

Okvirni kvalitativni cilji:

1. Zagotavljamo, da zaposleni prejemajo plačo, ki omogoča dostojno življenje.
2. Spodbujamo transparentnost in odgovornost pri določanju plač.
3. Redno pregledujemo in posodabljam plačno politiko glede na spremembe v okolju.
4. Zaposlene ozaveščamo o njihovih pravicah do dostojne plače.

6 KVANTITATIVNI CILJI

Družba Melamin si na področju zagotavljanja človekovih pravic postavlja tudi kvantitativne cilje s katerimi zagotavlja nenehno izboljševanje na tem področju. Doseganje ciljev spremljamo v okviru letnega poročanja.

6.1 Otroško delo, prisilno delo in trgovina z ljudmi

1. Zagotavljamo 100% skladnost s slovensko zakonodajo, ki prepoveduje otroško delo, prisilno delo in trgovanje z ljudmi.
2. Skladnost preverjamo tudi pri dobaviteljih in zahtevamo njihovo skladnost z našo politiko. Vsi dobavitelji (100%) upoštevajo prepoved otroškega dela, prisilnega dela in trgovanja z ljudmi.

6.2 Enakopravnost, raznolikost in vključenost zaposlenih

1. Spremljamo število evidentiranih prijav diskriminacije v kakršnihkoli oblikah. To število mora biti pod 3 na letni ravni.

6.3 Upravljanje poklicne kariere in usposabljanj

1. Redno izvajamo izobraževalne delavnice in zagotavljamo udeležbo nad 90%.
2. Zaposleni se v povprečju izobražuje vsaj 5 ur letno. Do leta 2030 število ur izobraževanja na zaposlenega povečamo za vsaj 30%.
3. Periodično izvajamo kadrovske razgovore, najmanj enkrat v razdobju dveh let.

6.4 Socialni dialog, svoboda združevanja in pravica do kolektivnih pogajanj

1. Število sestankov vodstva z zaposlenimi, ki so zastopani preko sveta delavcev, mora biti najmanj štirikrat letno.
2. Družba podpira obstoj sindikata in sindikalnega združevanja zato sindikat družbe Melamin obstaja, deluje in je družba z njim v aktivnem dialogu, kar dokazuje z vsaj enim srečanjem letno.

6.5 Zagotavljanje dostojnega plačila

1. Vsem zaposlenim izplačujemo najmanj minimalno plačo kot je opredeljena s slovensko zakonodajo.
2. Povprečna bruto plača zaposlenega v družbi je višja od dostojne plače, kot je opredeljena za Slovenijo.

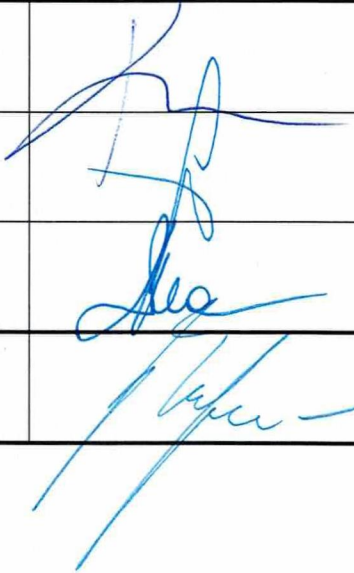
7 OPOMBE

Vodstvo družbe pregleduje in po potrebi posodablja Politiko s področja človekovih pravic vsakih pet let ali ob pomembnih spremembah v zakonodaji ali poslovanju družbe.

8 DOKUMENTACIJA

Samoocena zahtev FSC za delo 2024
Dokumentacija sistema vodenja

9 IZDELAVA IN ODOBRITEV POSTOPKA

	Delovno mesto	Ime in priimek	Podpis
Politiko pripravila	Skrbnica za kakovost, okolje, zdravje in varnost	Mateja Aljaž Rožič	
Pri pripravi sodelovali	Direktor SKS	Boštjan Grom	
	Direktor PE Kemična industrija	Damjan Murn	
	Direktor PE Lesna industrija	Aleš Marentič	
Politiko potrdil	Direktor družbe	Srečko Štefanič	