



RISPETTO SUL LAVORO

POLICY AZIENDALE

Abbiamo a cuore le persone

Crediamo che il nostro ambiente di lavoro debba essere un luogo sicuro in cui i nostri talenti e possano prosperare in un'atmosfera di rispetto, dignità e professionalità, consentendoci di crescere come individui in un'organizzazione in cui i diritti umani sono rispettati.

Per questo motivo, chiediamo ai nostri collaboratori, a tutti i livelli dell'organizzazione, di attenersi ai principi enunciati nella presente policy.

Diversità e uguaglianza

Siamo un'azienda internazionale che promuove le pari opportunità di impiego. Crediamo che le diversità arricchiscano la nostra vita professionale e ci consentano di attrarre e trattenere i migliori talenti per il futuro di Cotecna.

Discriminazione

Vietiamo i comportamenti discriminatori basati sul genere, sullo stato civile, sull'etnia, sulla religione o su qualsiasi altra caratteristica personale.

Molestie

Non tolleriamo alcuna forma di molestia e mettiamo in atto misure adeguate per prevenirla. Le molestie comprendono tutte le forme di comportamento verbale, fisico, sessuale o visivo che minacciano, intimidiscono, un/una collega o qualsiasi persona che lavori per conto di Cotecna.

Bullismo

Non tolleriamo alcuna forma di bullismo, come molestie intenzionali e persistenti, intimidazioni, umiliazioni e insulti.

Comportamenti antisociali sul posto di lavoro

Vietiamo qualsiasi forma di comportamento antisociale che abbia un impatto negativo sul nostro lavoro.

Lavoro equo

Rispettiamo tutti i diritti umani tutelati dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani (UDHR) delle Nazioni Unite. Ci atteniamo a tutte le leggi e i regolamenti in materia di diritto del lavoro.

Trattamenti ingiusti e ritorsioni

Vietiamo trattamenti ingiusti o ritorsioni a seguito di azioni intraprese da colleghi che segnalano senza intento doloso violazioni dei propri diritti.

Help line

Mettiamo a disposizione una Help Line riservata per consentire ai collaboratori di segnalare le violazioni della presente Policy. L'anonimato sarà rispettato nella massima misura possibile.

Spiegazioni

Diversità e uguaglianza

Promuoviamo le pari opportunità di impiego e non basiamo le decisioni relative a stipendio, benefit, promozione e sviluppo di carriera sulla base di sesso, etnia, religione, età, stato civile, disabilità, opinioni politiche, maternità, orientamento sessuale o qualsiasi altra caratteristica personale.

Discriminazione

Non utilizziamo parole o atti volti a sminuire o penalizzare una persona a causa del suo stato sociale o delle sue caratteristiche personali, come l'etnia, il paese di origine, il sesso, l'orientamento sessuale, l'età, la lingua, lo stile di vita, lo stato civile, la maternità, la religione, le convinzioni filosofiche o politiche o sulla base di una disabilità fisica, mentale o psicologica.

Si parla di discriminazione quando una persona non viene trattata in modo uguale a un'altra nella stessa situazione sulla base di uno dei criteri sopra elencati e ciò si traduce in una forma di umiliazione o esclusione.

Molestie

Le molestie si manifestano quando parole e azioni hanno conseguenze fisiche o psicologiche dannose per la vittima. Di solito questi comportamenti sono ripetuti, ma può essere sufficiente un singolo evento. Le molestie non si limitano alle interazioni tra un manager ed un collaboratore, ma anche tra colleghi.

Le molestie possono assumere diverse forme: fisiche, verbali, visive o sessuali.

È importante sapere che le molestie sul lavoro possono verificarsi anche al di fuori del luogo di lavoro e dell'orario di lavoro (ad esempio, eventi lavorativi organizzati fuori sede, pendolarismo, ecc.)

Molestie fisiche si intendono contatti fisici inopportuni contro la volontà della persona, come aggressioni, toccamenti impropri, spinte, pacche, lancio di oggetti.

Molestie verbali si intendono affermazioni dispregiative, minacce, insulti, sia a voce che tramite messaggi di testo o e-mail, che sminuiscono o umiliano una persona, per il proprio sesso, l'etnia, l'età, l'origine, lo status sociale, l'orientamento sessuale e la religione.

Molestie visive sono un'aggressione offensiva o fastidiosa alla vista di un collaboratore. Ciò include immagini esplicite sotto forma di poster, fotografie, disegni, allegati di posta elettronica, screensaver. Può anche includere atti o sguardi osceni.

Molestie sessuali si intende un comportamento indesiderato di natura sessuale, o qualsiasi altro comportamento basato sull'orientamento sessuale che violi la dignità della persona sul luogo di lavoro, in particolare pronunciando minacce, promettendo vantaggi, imponendo vincoli o esercitando pressioni, comprese allusioni e commenti suggestivi, di qualsiasi tipo su una persona al fine di ottenere favori di natura sessuale. Ciò include parole, azioni o gesti a sfondo sessuale, sessista, omofobico o transfobico che causano disagio e paura, minacciando così il benessere dell'individuo, e che possono compromettere il suo impiego e/o creare un ambiente di lavoro ostile.

Mobbing

Il mobbing può assumere varie forme ed è definito come un comportamento verbale, fisico, sociale o psicologico dannoso e ripetuto da parte di un gruppo o di un individuo nei confronti di una o più persone, con l'obiettivo di intimidirle, umiliarle o insultarle e con intento persecutorio.

Ciò include comportamenti quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, ripetuti commenti o attacchi offensivi, insulti, critiche costanti, minacce, assegnazioni ed esclusioni senza motivo dal lavoro, prese in giro del lavoro di qualcuno o sabotaggio delle attività professionali di qualcuno.

Il mobbing può derivare non solo dalle azioni di un manager nei confronti dei propri collaboratori, ma anche tra colleghi, indipendentemente dalla loro posizione nell'organizzazione.

Comportamenti antisociali sul posto di lavoro

I comportamenti antisociali sul posto di lavoro possono creare un ambiente di lavoro tossico che ha un impatto sui colleghi, sulla produttività dell'azienda e sul successo dell'impresa o ne danneggia la reputazione.

Tali comportamenti comprendono l'abuso di droghe, e alcol, il linguaggio scurrile, le urla, le parolacce, le risse, l'aggressività o la disonestà.

Lavoro equo

Non assumiamo bambini al di sotto dell'età di completamento della scuola dell'obbligo (in ogni caso non inferiore a 16 anni). I collaboratori di età compresa tra i 16 e i 18 anni non sono impiegati in attività pericolose.

Vietiamo qualsiasi forma di lavoro forzato o obbligatorio, come, a titolo esemplificativo e non esaustivo, lavoro carcerario, o schiavitù. Rispettiamo le disposizioni della Dichiarazione universale dei diritti umani delle Nazioni Unite.

Riconosciamo ai collaboratori il diritto alla libertà di associazione.

Trattamenti ingiusti e ritorsioni

Tutti devono poter esercitare i propri diritti legali o aiutare gli altri a farlo, senza temere ritorsioni. Se un dipendente presenta un reclamo, o intende farlo, in buona fede per la violazione di uno dei principi enunciati nella presente, sarà protetto da ritorsioni.

Come segnalare una violazione di questa Policy

I dipendenti sono incoraggiati a segnalare le violazioni di questa Policy. Le segnalazioni possono essere fatte direttamente alla direzione locale, all'Ufficio Risorse Umane o tramite la nostra Help Line dedicata all'indirizzo respect@cotecna.com.

Tutte le segnalazioni e i reclami vengono esaminati da un comitato imparziale composto da membri dei dipartimenti Risorse umane e Compliance della sede centrale. Garantiamo che le indagini saranno trattate in modo confidenziale, per quanto ragionevolmente possibile, e lo stato e l'esito dell'indagine saranno comunicati al segnalante.

Nel caso in cui il segnalante richieda l'anonimato, questo sarà tutelato nella massima misura possibile.