

Policy *Pari opportunità*

OBIETTIVO

Obiettivo Policy è promuovere e garantire pari opportunità a tutto il personale di Cieffe. Cieffe vuole offrire un clima di lavoro privo di discriminazioni, molestie sessuali e mobbing e creare una cultura in cui ognuno possa godere di rispetto e dignità a prescindere dalle proprie caratteristiche identitarie e interagire con i responsabili comprensivi e responsabili. Tale clima corrisponde ai valori Cieffe e contribuisce alla motivazione, all'efficienza e alla produttività del personale.

Tutto il personale concorre a creare un clima di lavoro privo di discriminazioni e molestie, in cui colleghe e colleghi siano in grado di sviluppare le proprie capacità e vengano trattati con rispetto ed educazione. Il comportamento corretto e l'integrità personale dei/delle responsabili fungono in modo particolare da esempio per le collaboratrici e i collaboratori e per le giovani leve.

1.1 Riconoscimento della diversità

Cieffe garantisce un clima di lavoro in cui le pari opportunità e l'equa rappresentanza dei vari gruppi di persone costituiscono un esplicito obiettivo. La diversità nella composizione del personale in generale e dei singoli team viene considerata un arricchimento e un fattore chiave per il successo dell'attività di Cieffe.

La cultura delle pari opportunità tiene conto delle diversità che collaboratrici e collaboratori presentano in relazione a origine, sesso, età, lingua, posizione sociale, modo di vita, orientamento sessuale, convinzioni religiose, ideologiche o politiche, formazione, stato socioeconomico, personalità ecc.

1.2 Conduzione del personale priva di discriminazioni

Le pari opportunità sono una parte molto importante del processo di acquisizione del personale: le collaboratrici e i collaboratori e candidature esterne devono fruire delle stesse possibilità a prescindere dalle loro caratteristiche identitarie. Le selezioni sia interne sia esterne devono essere conformi alle direttive delle pari opportunità e non contenere, né esplicitamente né in apparenza, riferimenti in base ai quali un candidato, una candidata o un gruppo di candidati possano sentirsi ingiustamente discriminati dalle caratteristiche identitarie elencate.

Nel valutare il rendimento del personale, i/le responsabili sono consapevoli degli aspetti legati al genere e alla diversità e basano pertanto le loro valutazioni unicamente sui fatti e non su opinioni precostituite, su pregiudizi o su stereotipi riguardanti determinati gruppi di persone. In caso di promozioni vanno concesse le stesse opportunità ad appartenenti a gruppi di persone diversi. Cieffe punta a creare un ambiente di lavoro che consenta al personale di conciliare impegni privati e professionali.

Cieffe si impegna, anche attraverso corsi di formazione, a offrire al proprio personale opportunità per svilupparsi e aggiornarsi professionalmente.

1.3 Protezione contro la discriminazione, le molestie sessuali e il mobbing

La direzione Cieffe richiede che tutto il personale sia trattato con dignità e rispetto.

Cieffe non utilizza né favorisce o tollera alcun tipo di violenza, coercizione fisica o mentale, molestia o abuso verbale nei confronti del personale, trattamenti duri o inumani.

1.4 Protezione contro la discriminazione

Tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori hanno diritto alla protezione della propria integrità personale sul posto di lavoro e a un ambiente professionale privo di ogni forma di discriminazione derivante da origine, appartenenza etnica, sesso, età, lingua, posizione sociale, modo di vita, orientamento sessuale, convinzioni religiose, ideologiche o politiche o disabilità fisica o psichica. Gli stereotipi possono causare discriminazioni ingiustificate e devono pertanto essere analizzati ed eliminati.

Un comportamento che discrimina o lede la dignità del personale non viene tollerato e può condurre a sanzioni.

1.5 Protezione contro le molestie anche sessuali

Tutto il personale ha diritto a lavorare in un ambiente privo di molestie anche sessuali. Le molestie, anche sessuali non vengono tollerate e possono condurre a sanzioni. In caso di molestie si applicano le sanzioni previste dal Codice Etico contro le molestie sessuali sul luogo di lavoro. Le persone che denunciano molestie sessuali non devono essere danneggiate sul piano professionale.

1.6 Protezione contro il mobbing

Tutto il personale ha diritto a lavorare in un ambiente privo di coercizioni di tipo psicologico (mobbing).

Ogni lavoratore che riscontri condizioni di lavoro caratterizzate da gravi coercizioni di tipo psicologico ha i rappresentanti sindacali, se presenti in azienda.

Cieffe assicura alle lavoratrici e ai lavoratori il diritto di abbandonare una situazione lavorativa laddove abbiano giustificati motivi di ritenere che questa possa costituire un pericolo serio e imminente alla vita, alla salute o alla sicurezza in ragione di violenza e molestie, senza per questo essere oggetto di ritorsioni o di qualsivoglia altra indebita conseguenza, oltre al dovere di informarne la direzione.

A tal fine Cieffe gestisce il processo di gestione delle Segnalazioni condiviso con tutto il personale mediante l'affissione.

Pertanto, si sottolinea l'importanza di segnalare tali comportamenti, di sostenere le eventuali vittime o testimoni e di proteggerle da eventuali atti ritorsivi laddove effettuino una segnalazione. Le sanzioni sono applicate in conformità al CCNL e richiamate nel "Codice Etico", contenente la tipologia delle infrazioni punibili e le sanzioni applicabili da parte del datore di lavoro nei confronti del lavoratore (Legge 300/1970).

Codice Etico e di Comportamento, è comunicato dalla funzione HR a tutti i dipendenti mediante pubblicazione in area di rete dedicata e accessibile a tutti i lavoratori e reso disponibile al momento dell'assunzione, per garantire il principio di certezza e tassatività delle sanzioni.