

Principle Group
Politica e procedure per
le pari opportunità

1. Scopo

Principle si impegna a eliminare la discriminazione e incoraggiare la diversità. Il nostro obiettivo è fare in modo che la nostra forza lavoro rappresenti tutte le classi sociali e che ciascun dipendente si senta rispettato e in grado di dare il meglio.

2. Campo di applicazione

La politica è valida per tutti i dipendenti, subappaltatori, fornitori permanenti e temporanei.

Questa politica è consultabile sia come documento cartaceo nel manuale dei dipendenti, sia come file multimediale sul drive interno.

3. Politica

La politica si propone di garantire l'uguaglianza e l'equità per tutti sul posto di lavoro e di non discriminare per motivi di sesso, riassegnazione di genere, gravidanza, maternità, stato civile, razza, origine etnica, colore, nazionalità, disabilità, orientamento sessuale, religione o età.

Ci opponiamo a tutte le forme di discriminazione illegale e ingiusta. Tutti i dipendenti, sia part-time, sia full-time che temporanei, saranno trattati in modo equo e con rispetto.

La selezione per l'impiego, la promozione, la Formazione o qualsiasi altro scopo sarà basata sulle abilità personali. Aiuteremo e incoraggeremo a sviluppare il potenziale e i talenti delle risorse che compongono la nostra forza lavoro, per massimizzare l'efficienza dell'organizzazione.

Il nostro impegno:

- Creare un ambiente in cui le differenze individuali e il contributo di tutto il nostro personale siano riconosciuti e valorizzati.
- Favorire il diritto a un ambiente di lavoro che promuova la dignità e il rispetto per tutti. Non saranno tollerate forme di intimidazione, bullismo o molestia.
- Formazione, sviluppo e crescita per tutti.
- Garantire l'uguaglianza sul posto di lavoro.
- Esaminare tutte le pratiche e procedure aziendali per garantire l'equità.
- La violazione della nostra politica di uguaglianza, compresa la discriminazione o la molestia verso soggetti protetti dalla legge sulla discriminazione, o verso soggetti con caratteristiche protette dalla legge sulla discriminazione, può portare a un procedimento disciplinare.
- Questa politica è pienamente supportata dalla Direzione Generale.
- La politica sarà monitorata e rivista con cadenza annuale.

4. Ambiti di applicazione...

4.1 Selezione del personale

- Condurre al meglio le assunzioni e selezioni.
- Applicare un trattamento non discriminatorio a tutti i potenziali ed effettivi candidati durante il processo di assunzione e rispettare le normative vigenti.

4.2 Formazione, sviluppo professionale e promozione

La formazione, lo sviluppo della carriera e la promozione sono ugualmente disponibili per tutti, sulla base di qualifiche, idoneità al lavoro e sviluppo individuale.

4.3 Ambiente di lavoro

Principle si impegna a creare un ambiente in cui ognuno è in grado di lavorare senza molestie o intimidazioni indesiderate. Nel caso in cui ciò non avvenga, è stato stabilito un processo formale di denuncia da seguire il prima possibile.

4.4 Termini e condizioni di impiego

- Le politiche che includono retribuzione, premi, benefici e altri termini di impiego sono applicate senza distinzione di sesso, stato civile, colore, razza, etnia, origine, religione o credo, cambiamento di sesso, gravidanza, maternità, disabilità o età.
- Il trattamento della retribuzione è in linea con l'Atto sulle Pari Opportunità del 2010.
- Ai dipendenti part-time deve essere riservato lo stesso trattamento dei dipendenti full-time, in conformità con il Regolamento dei Lavoratori part-time del 2000.
- I dipendenti a tempo determinate devono essere trattati secondo il Regolamento del Personale a Tempo Determinato (Prevenzione del trattamento meno favorevole) del 2002.
- Si richiede il rispetto del Regolamento sul Lavoro e le Famiglie del 2006.

4.5 Denunce

In un primo momento si cercherà di trovare soluzioni pratiche per risolvere quanto denunciato. Tuttavia, se non si giunge a una soluzione, si attuerà la procedura di denuncia vera e propria. Tutte le denunce verranno analizzate attentamente. Si applicheranno le relative procedure disciplinari nei confronti di chi è indagato accusato di discriminazione.

Siamo tutti responsabili!

I dipendenti Principle devono conoscere questa Politica ed essere responsabili di ciò che essa prevede.

Per qualsiasi domanda o dubbio su questa politica e sulle procedure, si prega di contattare le Risorse Umane.