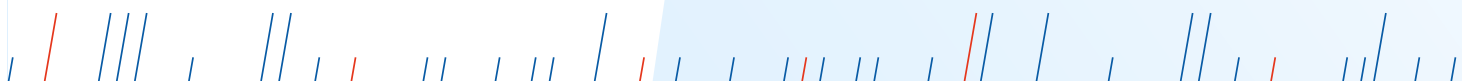


Trescal

Policy Pari Opportunità e Dignità sul Lavoro

Certificato dal Comitato Etico

Public Document



1. Il nostro impegno

Trescal si impegna a offrire pari opportunità di lavoro e a evitare discriminazioni illegali in ambito lavorativo e nei confronti dei clienti, come previsto dalla legislazione delle giurisdizioni in cui Trescal opera.

2. La legge

È contro la legge discriminare direttamente o indirettamente nell'assunzione o nell'impiego a causa dell'età, della disabilità, del sesso, del cambiamento di sesso, della gravidanza, della maternità, della razza (che include il colore della pelle, la nazionalità e le origini etniche o nazionali), dell'orientamento sessuale, della religione o delle convinzioni personali, o del fatto che una persona sia sposata o in unione civile. Queste sono definite "caratteristiche protette".

Anche la discriminazione dopo l'assunzione può essere illegale, ad esempio il rifiuto di fornire referenze per un motivo legato a una delle caratteristiche protette.

Fatte salve alcune limitate eccezioni in alcune circostanze per la religione o le convinzioni personali e per l'orientamento sessuale, è illegale discriminare direttamente o indirettamente, molestare o vittimizzare un cittadino sulla base di una qualsiasi delle caratteristiche protette nella fornitura di servizi o beni. È illegale non fare adeguamenti ragionevoli per superare le barriere all'uso dei servizi causate dalla disabilità. L'obbligo di apportare adeguamenti accettabili comprende la rimozione, l'adattamento o la modifica di elementi fisici se questi rendono impossibile o irragionevolmente difficile l'utilizzo dei servizi da parte delle persone disabili. Inoltre, i fornitori di servizi hanno l'obbligo di pensare in anticipo e di affrontare qualsiasi barriera che possa impedire alle persone disabili di accedere a un servizio.

3. Dignità al lavoro

Trescal si impegna a creare un ambiente di lavoro privo di molestie e mobbing, in cui tutti siano trattati con dignità e rispetto.

Le molestie sono discriminazione illegale e le molestie gravi possono costituire un reato.

Il mobbing è un comportamento offensivo, intimidatorio, maligno o ingiurioso, e/o un abuso o un uso improprio del potere che ha lo scopo di minare, umiliare o ferire la persona che lo riceve. Tra gli esempi di mobbing si possono citare il prendersela con qualcuno o il metterlo in difficoltà, oppure le minacce o i commenti sulla sicurezza del posto di lavoro di qualcuno senza un valido motivo.

Le molestie sono comportamenti indesiderati legati alle caratteristiche protette pertinenti, ovvero sesso, riassegnazione di genere, razza (che include colore, nazionalità e origini etniche o nazionali), disabilità, orientamento sessuale, religione o convinzioni personali ed età, che hanno lo scopo di ledere la dignità di una persona o di creare un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo per quella persona.

Si può ragionevolmente ritenere che tale comportamento abbia l'effetto di ledere la dignità della persona interessata o di creare un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo nei suoi confronti, anche se tale effetto non era voluto dalla persona responsabile del comportamento.

Esempi di molestie sono: comportamenti fisici che vanno da toccate indesiderate ad aggressioni gravi; avances sessuali indesiderate; commenti umilianti sull'aspetto di una persona; battute o commenti indesiderati di natura sessuale o razziale o sull'età di una persona; esclusione di una persona perché associata o collegata a qualcuno con una caratteristica protetta, ad es. il figlio è gay, il coniuge è nero o il genitore è disabile; ripetuti appellativi relativi alla religione o alle convinzioni di un individuo, ignorare un individuo perché si ritiene che abbia una caratteristica protetta (indipendentemente dal fatto che abbia o meno tale caratteristica), ad es. un dipendente ritenuto ebreo, o un transessuale; l'uso di gesti osceni e l'esposizione aperta di immagini o oggetti con sfumature sessuali o razziali, anche se non rivolti a una persona in particolare, ad esempio riviste, calendari o pin ups.

Un comportamento può essere una molestia indipendentemente dal fatto che la persona che si comporta in quel modo abbia o meno l'intenzione di offendere. Una cosa intesa come "scherzo" può offendere un'altra persona. Ognuno ha il diritto di decidere quale comportamento è accettabile per lui e di vedere rispettati i propri sentimenti dagli altri. Un comportamento che qualsiasi persona ragionevole considererebbe offensivo sarà interpretato come un atto di molestia, senza che il destinatario debba chiarire in anticipo che un comportamento di quel tipo non è per lui accettabile, ad esempio un contatto sessuale.

4. Responsabilità derivanti dalla policy

Se siete a conoscenza del coinvolgimento di un membro del personale in atti che violano la presente Policy, dovete segnalare senza indugio tale condotta al Comitato Etico di Trescal.

Trescal proibisce severamente le ritorsioni nei confronti di chiunque in buona fede sollevi o contribuisca a risolvere tali questioni. Proteggeremo gli informatori e garantiremo che l'indagine rimanga riservata, tranne in caso di diffamazione, insulto o accusa maliziosa.

In caso di domande sulla presente Policy o sulle leggi in materia di discriminazione, si prega di contattare il Comitato Etico di Trescal all'indirizzo ethicscommittee@trescal.com o tramite l'Integrity Line all'indirizzo trescal.integrityline.com.

La presente Politica definisce gli standard minimi che tutto il Personale e i Rappresentanti in tutto il mondo devono osservare quando trattano con funzionari governativi e altre persone per conto di Trescal.

In caso di domande sulla presente Policy o sulle Leggi in materia di discriminazione, in una situazione che potrebbe sollevare problemi di discriminazione o in caso di dubbi su come procedere, consultare il Comitato Etico di Trescal prima di agire. Tutto il Personale è tenuto a prevenire, individuare e segnalare i casi di non conformità a un membro del Comitato etico di Trescal, in conformità con la Politica di Trescal.

Nessun dipendente sarà soggetto a ritorsioni a causa di una segnalazione in buona fede di un reclamo o di una preoccupazione relativa a sospette violazioni della presente Policy o delle Leggi sulla discriminazione.

L'inosservanza di una qualsiasi disposizione della presente Policy può comportare azioni disciplinari, fino al licenziamento o all'allontanamento per le violazioni più gravi, nonché denunce civili o penali.

5. Comunicazione e consapevolezza di questa policy

Il nostro approccio di tolleranza zero alla discriminazione deve essere comunicato a tutti i fornitori, appaltatori e partner commerciali all'inizio del nostro rapporto commerciale con loro e rafforzato in seguito come più opportuno.

6. Riferimenti, Allegati e Protocolli

Codice di Condotta e Carta Etica

Carta QHSE

Policy Ambientale, Sociale e di Governance Globale

Dichiarazione contro la Schiavitù Moderna e la Tratta di Persone

Carta delle Buone Pratiche

Policy Whistleblower