

I REQUISITI DELLA PARITÀ DI GENERE

| PUNTI NORMA | IMPEGNI AZIENDALI | COSA BISOGNA FARE SE |
|---|--|--|
| LAVORO FORZATO E OBBLIGATO | L'azienda non usufruisce né favorisce l'utilizzo di lavoro forzato e non richiede al personale di depositare somme di denaro e/o documenti di identità o qualsiasi altra forma di garanzia presso l'azienda. | Se si lavora o si vedono delle persone lavorare sotto minaccia di punizione bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura dei reclami |
| SALUTE E SICUREZZA | L'azienda si impegna a fornire ai propri collaboratori un addestramento periodico sulla sicurezza e si impegna affinché i dispositivi di protezione individuale siano sempre disponibili e utilizzati (laddove necessari ed applicabili) | Se non vengono effettuati gli addestramenti periodici sulla sicurezza, se non sono disponibili i dispositivi di protezione individuale (laddove necessari ed applicabili), se non siete messi in condizione di lavorare in sicurezza bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura dei reclami. |
| LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA | L'azienda garantisce il diritto di tutto il personale di dare vita o di iscriversi a sindacati di propria scelta e di condurre contrattazioni collettive. L'azienda garantisce l'esercizio del diritto di assemblea nei luoghi di lavoro, mettendo a disposizione spazi per eventuali riunioni. | Se si verifica che i rappresentanti del personale sono soggetti a qualche discriminazione e non possono comunicare liberamente con i propri associati sul posto di lavoro, bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura dei reclami. |
| DISCRIMINAZIONE | La nostra azienda non attua né favorisce alcun tipo di discriminazione. Viene rispettato il diritto del personale di osservare credenze o pratiche religiose, o di soddisfare esigenze relative a razza, ceto sociale, età, nazionalità, religione, disabilità, sesso, preferenze sessuali, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza ai sindacati, affiliazione/pensiero politico. Sono vietati comportamenti, gesti, linguaggio o contatto fisico, di tipo sessuale, minacciosi, di sfruttamento e test di gravidanza o di verginità. | Se si è oggetto o si è spettatori di atti di discriminazione, se si è oggetto o si è spettatori di insulti, minacce, comportamenti violenti, bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura dei reclami. |
| PRATICHE DISCIPLINARI | L'azienda non attua né favorisce la pratica di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e abusi verbali. I provvedimenti disciplinari eventualmente intrapresi fanno riferimento alla legge. | Se si è oggetto o si è spettatori di punizioni fisiche o di insulti, di violenze anche mentali, se si è oggetto o si è spettatori di pratiche disciplinari contrarie alla dignità ed al rispetto della persona bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura dei reclami. |
| ORARIO DI LAVORO | L'azienda in materia di orario di lavoro applica le prescrizioni del Contratto di categoria. Il lavoro straordinario viene richiesto solo in circostanze eccezionali, non può superare le 150 ore annue ed è sempre pagato in misura maggiore rispetto alla normale retribuzione. | Se si devono rispettare degli orari di lavoro diversi da quelli definiti dal proprio contratto, se il lavoro straordinario non è pagato con maggiorazione, bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura dei reclami. |
| REMUNERAZIONE | L'azienda garantisce che gli stipendi sono conformi alla normativa vigente e a quanto stabilito dal CCNL di categoria. | Se lo stipendio che si prende non corrisponde a quanto stabilito dalla legge, bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura dei reclami. |

INFORMATIVA UNI/PdR 125:2022

Nell'ultimo anno, si è dato inizio ad un percorso concreto e sistematico volto ad incoraggiare, tracciare ed enfatizzare elementi già insiti da tempo nella cultura aziendale, una cultura inclusiva e priva di elementi anche inconsci che valorizzi tutte le persone presenti in azienda allo stesso modo

Inoltre è politica della Pastore Srl come previsto dal proprio Manuale per la Parità di Genere e dal Codice Antimolestie, vietare qualsiasi molestia o trattamento discriminatorio dei dipendenti a causa del loro sesso.

Questa politica si applica a tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, inclusi assunzione, formazione, promozione, retribuzione, disciplina e licenziamento.

Qualsiasi dipendente che ritenga di essere vittima di molestie sul lavoro a causa del proprio sesso, o che ritenga di essere vittima di discriminazione sessuale, deve essere consapevole che le seguenti procedure sono disponibili e devono essere utilizzate.

Qualsiasi dipendente, come descritto nella procedura sulle segnalazioni, deve segnalare immediatamente tutte le questioni direttamente al Comitato Guida

IL COMITATO GUIDA

La Direzione ha inoltre nominato un Comitato Guida che, al ricevimento di una segnalazione:

- a) informa la persona segnalante, in relazione alla rilevanza e gravità dei fatti segnalati, sulle possibilità e sulle forme di tutela previste dal presente Manuale, dal codice antimolestie e dall'ordinamento giuridico;
- b) acquisisce, tramite canali di comunicazione protetta o di elevata riservatezza, le informazioni necessarie per la trattazione e valutazione del caso, nel rispetto dei diritti sia della persona segnalante sia della presunta persona responsabile, che, ove opportuno, deve essere sentita con canali di comunicazione parimenti protetti;
- c) valuta l'opportunità di un confronto diretto, alla propria presenza, tra le parti coinvolte con modalità riservate;
- d) propone soluzioni per superare eventuali conflitti e incomprensioni fra le persone direttamente interessate;
- e) propone alle parti interessate ogni altra azione opportuna per risolvere la situazione e per assicurare un ambiente di lavoro rispettoso della libertà e dignità delle persone coinvolte;
- f) resta in contatto con la persona segnalante per verificare l'efficacia delle iniziative eventualmente intraprese

LA PROCEDURA PER I RECLAMI

I reclami che intendete rivolgere alla Società, ma anche semplici segnalazioni o consigli che riguardano i punti della norma sulla Parità di Genere possono essere anonimi e possono essere inviati in Azienda all'attenzione sia del Comitato Guida con le seguenti modalità:

In forma anonima presso la Cassetta aziendale oppure sul sito internet dell'azienda.