

Procedura PRO 22: Discriminazione

Rev.	Data	Descrizione	Emesso da	Verificato da	Approvato da
0	01.06.2023	Prima emissione nuova edizione per implementazione sistema SA8000	RGQ <i>Valentina INTRANOVA</i>	RSGI/RLE <i>Ivano MURARO</i>	DIR <i>Franco INTRANOVA</i>

1 - Generalità

Attività	Responsabile	Riferimenti	Strumenti						
<p>Scopo e campo di applicazione e responsabilità</p>	<p>DIR RSGI ASGI RGQ RLE SPT AMM</p>	<p>Scopo - La presente procedura ha lo scopo di indicare le modalità attuate da GRIN SRL per garantire che non siano in alcun modo supportate e/o consentite forme di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento in base alla razza, origine territoriale o sociale, casta, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, politico, sindacale e ogni altro condizione che possa dar luogo a discriminazione.</p> <p>1.2 Campo di applicazione - La presente procedura si applica a tutti i processi aziendali in cui è coinvolto il personale o in cui si possono verificare situazioni di discriminazione a danno dei lavoratori; in particolare si considera:</p> <ul style="list-style-type: none"> • “Discriminazione” (Par. 5, SA8000:2014). <p>La presente procedura fa riferimento alle leggi e alle norme, come di seguito elencate:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convezione ILO 100 e 111 Parità di retribuzione, per lavoro uguale, fra manodopera maschile e femminile. Discriminazione); • Convenzione ILO 159 (Riabilitazione professionale e impiego delle persone disabili); • Convezione ILO 177 Homework; • Statuto dei lavoratori (art. 15). <p>1.3 Responsabilità - La procedura si riferisce ai seguenti livelli di responsabilità per le figure coinvolte:</p> <table border="1" data-bbox="595 1121 1827 1452"> <thead> <tr> <th data-bbox="595 1121 734 1174">FIGURA</th> <th data-bbox="734 1121 1827 1174">RESPONSABILITA' - COMPITO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="595 1174 734 1353"> <p>DIR</p> </td> <td data-bbox="734 1174 1827 1353"> <p>Ha la responsabilità di garantire che in tutte le fasi di gestione del personale, dalla ricerca al reclutamento fino alla cessazione/pensionamento, non siano poste in atto condotte discriminatorie (per genere, razza, religione ecc.) né offensive e/o minacciose. Nel caso dovesse venire a conoscenza di episodi di discriminazione, in collaborazione con RGQ adotta dei piani di rimedio tra i più opportuni.</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="595 1353 734 1452"> <p>RLE RGQ SPT</p> </td> <td data-bbox="734 1353 1827 1452"> <p>Monitorano e supervisionano la corretta applicazione delle procedure SA8000 previste e delle tutele del personale in ambito sicurezza e responsabilità sociale, inclusa la possibilità di segnalare anomalie, suggerimenti e reclami, anche in forma anonima, e comunque senza ritorsioni.</p> </td> </tr> </tbody> </table>	FIGURA	RESPONSABILITA' - COMPITO	<p>DIR</p>	<p>Ha la responsabilità di garantire che in tutte le fasi di gestione del personale, dalla ricerca al reclutamento fino alla cessazione/pensionamento, non siano poste in atto condotte discriminatorie (per genere, razza, religione ecc.) né offensive e/o minacciose. Nel caso dovesse venire a conoscenza di episodi di discriminazione, in collaborazione con RGQ adotta dei piani di rimedio tra i più opportuni.</p>	<p>RLE RGQ SPT</p>	<p>Monitorano e supervisionano la corretta applicazione delle procedure SA8000 previste e delle tutele del personale in ambito sicurezza e responsabilità sociale, inclusa la possibilità di segnalare anomalie, suggerimenti e reclami, anche in forma anonima, e comunque senza ritorsioni.</p>	
FIGURA	RESPONSABILITA' - COMPITO								
<p>DIR</p>	<p>Ha la responsabilità di garantire che in tutte le fasi di gestione del personale, dalla ricerca al reclutamento fino alla cessazione/pensionamento, non siano poste in atto condotte discriminatorie (per genere, razza, religione ecc.) né offensive e/o minacciose. Nel caso dovesse venire a conoscenza di episodi di discriminazione, in collaborazione con RGQ adotta dei piani di rimedio tra i più opportuni.</p>								
<p>RLE RGQ SPT</p>	<p>Monitorano e supervisionano la corretta applicazione delle procedure SA8000 previste e delle tutele del personale in ambito sicurezza e responsabilità sociale, inclusa la possibilità di segnalare anomalie, suggerimenti e reclami, anche in forma anonima, e comunque senza ritorsioni.</p>								

2 - Modalità Operative

Attività	Responsabile	Riferimenti	Strumenti
<p>Generalità</p>	<p>DIR RSP RSGI RGQ RLE SPT AMM Resp. Di Funzione di riferimento</p>	<p>2.1 Modalità esecutive - GRIN SRL opera secondo le modalità di seguito indicate:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nella fase di ricerca e reclutamento del personale, la selezione viene effettuata in considerazione della specificità delle mansioni da ricoprire e sulla base di parametri oggettivi quali livello e tipo di formazione, qualifiche conseguite, esperienze pregresse, competenze; • gli annunci e le offerte di lavoro non hanno alcun contenuto discriminatorio; • tutto il personale ha pari opportunità nel candidarsi e nell'essere preso in considerazione • a parità di mansioni, non sono ammesse differenze retributive; • nessun lavoratore può essere escluso dalla formazione e da promozioni o avanzamenti di carriera per motivi legati ai fattori di discriminazione innanzi riportati; • tutti i lavoratori devono poter effettuare pratiche o seguire i principi, dettati dall'appartenenza ad una religione, ad un partito politico o ad un sindacato, senza alcuna interferenza da parte della GRIN SRL e senza che questo possa dar luogo a discriminazioni di qualunque tipo; • gli episodi di discriminazione sono documentati e riesaminati da DIR che adotta i piani di rimedio più opportuni; • non vengono tollerati comportamenti minacciosi e/o offensivi volti allo sfruttamento o sessualmente coercitivi, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico. <p>GRIN SRL rifiuta e pone un veto assoluto, con riferimento al personale di genere femminile, su qualunque tipo di test diretto ad accertare lo stato di gravidanza o la verginità delle lavoratrici.</p> <p>Ogni dipendente può e deve segnalare ogni forma di discriminazione, alla quale ritenga di essere stato sottoposto o di cui abbia avuto notizia, all'interno del luogo di lavoro o, in ogni caso, in situazioni correlate alle attività lavorative. La segnalazione può essere fatta, anche in forma anonima, utilizzando la cassetta postale aziendale presente presso la sede legale e, in generale, tramite i canali indicati dall'Organizzazione nella procedura di riferimento PRO 21 "Segnalazioni e Reclami SA8000".</p> <p>GRIN SRL ha predisposto una procedura che disciplina le modalità di presentazione dei reclami e delle segnalazioni, non solo per gli episodi di discriminazione, e l'ha messa a disposizione dei lavoratori affiggendola in bacheca presso la sede legale e pubblicandola sul proprio sito internet aziendale.</p>	