

## POLITICA DIRITTI UMANI

L'organizzazione si impegna a salvaguardare i diritti di tutte le persone che operano al suo interno; l'organizzazione ha pertanto, adottato una Politica sui diritti umani, che contiene i principi generali a cui la nostra organizzazione si ispira. La politica dell'organizzazione sostiene i seguenti trattati di diritto internazionale ed europeo e ne applica i principi fondanti:

- La Carta Internazionale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite (ONU)
  - Dichiarazione universale dei diritti umani;
  - Patto internazionale sui diritti civili e politici;
  - Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali;
- Le convenzioni fondamentali dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO) - n. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182 - e la Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali nel Lavoro;
- La Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti dell'infanzia;
- La Convenzione europea dei diritti dell'uomo.

L'organizzazione si impegna a rispettare i Diritti Umani e incoraggia i propri fornitori, partner e clienti a fare lo stesso

### NON DISCRIMINAZIONE

L'organizzazione rispetta i Diritti Umani di ogni individuo e non discrimina in base a razza, colore, sesso, età, stato sociale, origine familiare, disabilità fisica o mentale, religione o orientamento sessuale.

Valorizzare la diversità, promuovere l'inclusione e contrastare ogni forma di discriminazione consente all'organizzazione di creare le migliori condizioni possibili nei rapporti con gli Stakeholder e promuovere comportamenti mirati per prevenire le disuguaglianze.

### LAVORO MINORILE

L'organizzazione non fa in alcun modo utilizzo di lavoro minorile.

Se nell'attività di un fornitore viene individuato un caso di lavoro minorile, il fornitore deve adottare misure correttive e, nel caso in cui tali misure non vengano adottate, l'organizzazione si riserva il diritto di recedere dal rapporto commerciale.

Con "lavoro minorile" si intende qualsiasi lavoro svolto da un bambino o da un giovane, a meno che non sia considerato accettabile ai sensi della Convenzione ILO sull'età minima 1973.

### LAVORO FORZATO/OBBLIGATO

L'organizzazione non utilizza il lavoro forzato.

Nessun dipendente sarà obbligato a lavorare con la forza o attraverso intimidazioni di qualsiasi forma (mezzo politico o come punizione per aver sostenuto o espresso opinioni politiche).

I partner commerciali non devono ricorrere al lavoro forzato.

### LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE/CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

L'organizzazione è impegnata in un dialogo aperto e costruttivo con i propri dipendenti e, se del caso, con i loro rappresentanti.

I dipendenti sono liberi di entrare a far parte di organizzazioni di loro scelta che li rappresentino.

I dipendenti che agiscono in qualità di rappresentanti non sono in alcun modo svantaggiati né favoriti.

### SALUTE E SICUREZZA

L'organizzazione rispetta elevati standard di sicurezza e salute al fine di prevenire la possibilità di lesioni.

È sensibile per la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ed ha redatto specifica politica in materia.

### CONDIZIONI DI LAVORO

L'orario di lavoro, le pause, le ferie e i periodi di ferie sono stabiliti in conformità con le previsioni legislative.

Inoltre, le retribuzioni corrisposte ai lavoratori sono conformi alle leggi salariali applicabili, tenendo conto del principio della giusta remunerazione del lavoro e rispettando il principio della parità di retribuzione tra uomini e donne

Il compenso minimo percepito dai dipendenti non può essere inferiore al minimo stabilito dai contratti collettivi di lavoro.

### NESSUN TRATTAMENTO DURO O INUMANO

L'organizzazione rifiuta qualsiasi forma di molestia, abusi fisici, verbali, sessuali o psicologici, minacce o intimidazione sul posto di lavoro.

I dipendenti dell'organizzazione sono essere trattati con dignità e in conformità con l'impegno di mantenere l'ambiente di lavoro libero da ogni forma di molestia.