POLITIQUE DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION

La nature particulière des entreprises de services, qui touche directement à la question de la diversité et de l'inclusion, fait que notre organisation s'inscrit dans l'un des secteurs les plus sensibles aux problèmes de société.

La composition particulière du personnel de l'entreprise, caractérisée par des caractéristiques démographiques et personnelles différentes, implique l'adoption d'un système de gouvernance visant à considérer la diversité et l'inclusion comme un objectif fondamental de son organisation.

La politique de diversité et d'inclusion (D&I), conjointement à la politique d'égalité des genres, à la politique de responsabilité sociale, au code d'éthique et au code de conduite « tolérance zéro » en matière de harcèlement au travail, s'applique à l'ensemble des travailleurs (à toutes les étapes de la relation de travail, du processus de sélection à l'attribution des rôles et à l'évolution professionnelle, jusqu'à la fin de la relation), aux clients et usagers ainsi qu'à toutes les parties prenantes.

Pour atteindre ces objectifs, la Direction considère qu'il est essentiel:

- le respect de la personne par une bonne éducation aux mœurs et au langage;
- la non-adoption de comportements discriminatoires (ex. âge, race, sexe, orientation sexuelle, religion, opinions politiques, handicaps physiques, nationalité, statut social);
- conformité totale avec les lois, codes, réglementations, directives nationales et internationales;
- une communication qui prend en compte les différentes compétences d'expression, de compréhension de la langue, de formation de tous les acteurs;
- la plus grande attention à ce qu'un lieu de travail accessible soit respectueux de la diversité, qui garantisse la santé et la sécurité de toutes les parties prenantes et qui favorise l'inclusion et le sentiment d'appartenance;
- promouvoir un emploi adéquat et un travail décent, en garantissant l'équité et l'inclusion tout au long du cycle de vie de la gestion des ressources humaines;
- l'identification et l'élimination des traitements injustes dans la définition et l'attribution des rôles;
- la promotion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée grâce à des initiatives de mobilité et de flexibilité.

Afin d'assurer la réalisation des objectifs de diversité et d'inclusion, la direction fournit les ressources, le temps, le soutien et le financement nécessaires.
La personne en charge du maintien et du développement continu identifiée pour s'occuper de la Diversité et de l'Inclusion, de la gestion du personnel et des relations avec les parties prenantes doit rendre compte de toutes les activités mises en œuvre pour atteindre les objectifs identifiés.
L'organisation considère que travailler de manière inclusive peut apporter un avantage concurrentiel en termes d'idées et de contributions de toutes les parties prenantes.

Afin d'éliminer toute forme de discrimination et de disparité, toute personne peut signaler tout comportement non conforme, sans aucune forme de représailles, de discrimination ou de sanction à l'organisation selon la procédure de l'entreprise.
L'organisation vérifiera le signalement et garantira l'anonymat du lanceur d'alerte et de la personne dénoncée et définira les actions à entreprendre.

La politique est approuvée par le conseil d'administration et le responsable de la maintenance et du développement continu évalue périodiquement le besoin de mise à jour en fonction des développements en matière de diversité, d'inclusion et d'égalité des sexes et du contexte..
Le contenu de la Politique est diffusé à travers des activités de sensibilisation et de formation et celui-ci est diffusé sur tous les sites et publié sur le site www.miorelliservice.it.

Miorelli Service Spa
L'Amministratore Delegato
Dott. Alessio Miorelli