



PREMIUM BUBBLE SINCE 1938
MADE IN ITALY

Politica dei Diritti Umani

Politica dei Diritti Umani

Il rispetto dei diritti umani è un valore fondamentale per Dulcop International Spa. Dulcop crede nello sviluppo sostenibile del business, considera il rispetto dei diritti umani e la corretta adesione ai diritti del lavoro come parte integrante del comportamento aziendale responsabile e si impegna a individuare, prevenire e mitigare impatti negativi sui diritti umani, in seguito o a causa delle proprie attività d'impresa, prima o nel caso in cui si verificano, osservando scrupolosamente i diritti umani e attuando opportune misure di mitigazione. La nostra Politica del Lavoro e dei Diritti Umani è soggetta al controllo del Consiglio di Amministrazione e con il referente aziendale insieme ai Responsabili Etici ne viene verificato il corretto funzionamento.



Politica dei Diritti Umani

La Politica Aziendale riguardante la tutela e la protezione dei Diritti Umani ribadisce le regole di condotta da rispettare nei rapporti con tutti gli stakeholder con cui l'Azienda interagisce, come già esplicitato all'interno del Codice Etico. Dulcop dedica particolare attenzione alla salvaguardia dei diritti di tutti i soggetti inclusi all'interno della catena del valore, appartenenti a specifiche categorie quali: lavoratori propri, donne, bambini, persone indigene, migranti, lavoratori esterni, comunità locali, fornitori e partner, clienti, persone con disabilità, persone vittime di qualsiasi forma di discriminazione e violenza.

Attraverso tale Politica, Dulcop afferma il proprio impegno nel conformare i processi aziendali ai principali standard e best practice internazionali, e nel promuovere tali principi e rendicontare periodicamente l'andamento delle performance raggiunte, in termini di modalità di gestione e monitoraggio, rischi identificati e azioni di gestione e mitigazione.



Politica dei Diritti Umani

Inoltre, la Politica regolamenta vari aspetti concernenti la prevenzione, la condanna e la non tolleranza di qualsiasi forma di molestia (sessuale e non sessuale) discriminazione o violenza, inclusi il lavoro forzato, minorile e il traffico di esseriumani, promuovendo altresì la libertà di associazione, il diritto alla contrattazione collettiva e ad una retribuzione equa, al fine di sostenere il benessere della persona. Dulcop verifica attraverso audit interni ai dipendenti la situazione all'interno dell'azienda e del team al fine di prevenire qualsiasi evento di molestia e discriminazione.

NON E' IN ALCUN MODO PERMESSA O TOLLERATA QUALSIVOGLIA FORMA DI MOLESTIA O DISCRIMINAZIONE ALL'INTERNO DELL'AZIENDA sia **DIRETTA** (in base al sesso, alla razza, alla disabilità, al genere e all'orientamento sessuale) che **INDIRETTA** (quando sembra essere vantaggiosa per tutti ma in realtà per alcuni per razza, sesso e genere non lo è) che derivante da un ordine superiore (quando una persona che ricopre un ruolo di responsabilità o autorità da ordini direttamente o indirettamente discriminando certe gruppi di persone). Esiste inoltre un'altra tipologia di discriminazione che è quella della **VITTIMIZZAZIONE** per cui qualcuno viene trattato in maniera sbagliata dopo aver denunciato una situazione spiacevole o spinto qualcuno a farlo. La discriminazione può avvenire su più campi e toccare più argomenti.

Politica dei Diritti Umani

Dulcop garantisce che i lavoratori non siano soggetti ad alcuna forma di violenza, molestia e trattamento inumano o degradante sul posto di lavoro, nonché minacce di violenza e abuso, comprese punizioni corporali, abusi verbali, fisici, sessuali, economici o psicologici, mentali o fisici coercizione o altre forme di molestia o intimidazione.

Per tutti i LAVORATORI VULNERABILI quali DONNE, MEMBRI DI COMUNITA' LGBTQ+, STRANIERI E PERSONE CON DISABILITA' Dulcop fornisce condizioni di lavoro migliorative, quali orari più flessibili, stazioni di lavoro più comode, contratti e corsi in lingua nel caso di lavoratori stranieri.



Politica dei Diritti Umani

Dulcop ha un numero di dipendenti **DONNE** più alto di quello dei dipendenti **UOMINI** (vedi **GENDER DISAGGREGATED DATA**): sulle linee di produzione abbiamo solo operaie **DONNE**.

Nel caso in cui abbiano figli fino ai 3 anni non fanno turni notturni e non svolgono lavori faticosi e pericolosi.

Per quanto riguarda le sostanze chimiche le donne non vengono a contatto con sostanze pericolose e hanno tutti i DPI affinché possano essere protette in caso in cui ne debbano fare uso (**NON VALE PER LE DONNE IN STATO DI GRAVIDANZA**).

I servizi igienici sono provvisti dei dispositivi per le donne con mestruazioni e hanno tutte le docce. Gli spogliatoi sono tutti divisi per **GENERE**.

Per quanto riguarda le **categorie protette**, vengono osservate tutte le indicazioni del medico competente. Dulcop si impegna a sostenere tali categorie vulnerabili e a rendere il lavoro il più agevole possibile.



Politica dei Diritti Umani

TUTTE LE DONNE IN DULCOP POSSONO PARTECIPARE ALLE ELEZIONI DEI RAPPRESENTANTI ETICI, CANDIDARSI E PROMUOVERE LA LORO POSIZIONE.

QUALORA VI SIANO ALTRE OCCASIONI IN CUI POSSONO RICOPRIRE POSIZIONE DI RESPONSABILITA' E AUTORITA', LE DONNE POSSONO ESSERE ELETTE LIBERAMENTE E ALTRETTANTO LIBERAMENTE POSSONO CANDIDARSI.

Le stesse politiche vengono applicate anche alle agenzie di reclutamento o società esterne che cercano lavoratori per Dulcop.

Politica dei Diritti Umani

Per garantire che le agenzie esterne assumano in maniera regolare e paghino in maniera corretta, Dulcop si impegna a fornire tutti i cartellini con le ore alle società esterne che poi formulano la busta paga. Dulcop paga gli stipendi entro il 10 di ogni mese direttamente tramite bonifico bancario a tutti i suoi dipendenti, mentre le società esterne (**Lavoropiù** paga il 15 del mese e **Client Solution** paga il 15 del mese con 6 gg di tolleranza) emettono una fattura report che riassume tutti i pagamenti ai dipendenti esterni con cui Dulcop può controllare che sia tutto corretto.

Ogni lavoratore può far presente le anomalie che vengono subito verificate sia internamente che dallo Studio Paghe esterno (Studio Errigo consulenti associati del lavoro) che prepara tutta la documentazione in base al report ore che Dulcop invia.

Ogni dipendente inoltre può controllare il versamento dei contributi accendendo con il proprio SPID al portale INPS. Qualsiasi pagamento o versamento è completamente tracciabile e tracciato. Qualora ci fosse qualche anomalia anche la stessa INPS può chiedere un controllo.

Politica dei Diritti Umani

Per quanto riguarda la procedura di **licenziamento**, Dulcop, a meno che non ci siano motivi tali da procedere con un'azione a suo carico (intervento dei sindacati), riceve direttamente via PEC la lettera di dimissioni che indica l'ultimo giorno di lavoro da parte del dipendente.

Una procedura abbastanza simile avviene per la **registrazione** di un nuovo dipendente: si può verificare infatti che un dipendente venga assunto **REGOLARMENTE** (stessa cosa per la procedura di dimissioni) attraverso una comunicazione obbligatoria all'agenzia regionale per il lavoro chiamata UNILAV.

**SOLO CON QUESTA TIPOLOGIA DI COMUNICAZIONE UN
DIPENDENTE VIENE ASSUNTO IN MANIERA LEGALE.**





Politica dei Diritti Umani

La presente Politica rafforza quanto già affermato nel Codice Etico di Gruppo e costituisce un manifesto che impegna l'Azienda a promuovere la tutela dei diritti umani per tutte le persone che lavorano nella sua catena del valore. Seppure operi prevalentemente in Italia, dove il quadro normativo regola il rispetto dei diritti umani fondamentali, Dulcop si impegna a rispettare e divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento, tra i quali:

- la **Dichiarazione Universale dei Diritti Umani** e le successive convenzioni internazionali sui diritti civili e politici e sui diritti economici, sociali e culturali;
- le **Convenzioni delle Nazioni Unite** sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- la **Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro** e le otto **Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)**;
- l'**Agenda 2030** per lo sviluppo sostenibile adottata il 25 settembre 2015 dall'**Assemblea Generale delle Nazioni**.

Politica dei Diritti Umani

I progetti e le iniziative promossi da Dulcop al fine di garantire l'inclusione sociale e valorizzare la diversità sono parte integrante di un quadro strategico più ampio, finalizzato allo sviluppo di modelli organizzativi equilibrati volti a favorire la comunicazione e a mettere in evidenza le caratteristiche personali, tutelando allo stesso tempo la vulnerabilità individuale. Tra queste iniziative rientrano anche l'organizzazione di sessioni di formazione rivolte a tutta la popolazione aziendale su temi quali, tra gli altri, il fenomeno della discriminazione e delle molestie sul luogo di lavoro, al fine di sensibilizzare e aumentare la consapevolezza su tematiche di estrema attualità e su cui si pone particolare attenzione. Il percorso intrapreso mira ad evolversi da un approccio focalizzato esclusivamente alla tutela e integrazione delle diversità, verso una strategia più proattiva che si propone di superare le barriere e a risolvere i fattori che ostacolano l'inclusione lavorativa degli individui. La strategia in tema di diversità e inclusione di Dulcop testimonia l'impegno dell'Azienda verso la creazione di un ambiente di lavoro collaborativo, solidale e aperto, che consenta allo stesso tempo di massimizzare le opportunità che ne derivano, contribuendo da un lato al benessere delle proprie persone e dall'altro al vantaggio competitivo nel business.

Politica dei Diritti Umani

Per rendere i meccanismi di lamentela più semplici e fruibili da parte di tutti, i dipendenti possono trovare fogli dove scrivere le proprie lamentele o suggerimenti (sia in forma anonima che non) sia negli spogliatoi che in mensa e inoltre, Dulcop, al fine di far emergere casi anomali o presunti episodi di discriminazione e/o molestia, mette a disposizione sistemi idonei a ricevere segnalazioni in linea con la normativa vigente come la cassetta dei suggerimenti, la presenza di due responsabili etici e un supervisore etico. Nel caso in cui ci fosse qualche reclamo, Dulcop si impegna ad indagare il problema, capire cosa succede (tutte le lamentele vengono classificate con un numero di identificazione) e offre supporto a chi viene in qualche modo discriminato. Allo stesso tempo indaga sul “colpevole” cercando di capire cosa lo abbia portato a questo atteggiamento e comportamento sensibilizzando il personale interessato attraverso training e riunioni, promuovendo la diversità e l’inclusione, l’uguaglianza nelle opportunità in base alla meritocrazia e monitorando tutto il processo aziendale attraverso la revisione delle policies.

Politica dei Diritti Umani

Esistono 4 forme di violenza BASATE SUL GENERE che devono essere condannate e abolite:

1. FISICA (qualsiasi atto che determina un pericolo per la salute fisica, qualsiasi privazione o abolizione della libertà)
2. PSICOLOGICA (coercizione, diffamazione, insulti verbali o lamentele)
3. SESSUALE (qualsiasi forma di violenza sessuale, fisica, verbale e non verbale)
4. ECONOMICA (privazione, negazione di supporti economici o danni)



Tutte le discriminazioni e le violenze basate sul GENERE SONO SEVERAMENTE VIETATE IN DULCOP E RAPPRESENTANO UNA VIOLAZIONE DEI DIRITTI UMANI OLTRE AD UN GRAVE ATTACCO ALLA DIGNITA' DI OGNUNO. Dulcop si impegna ogni giorno a far rispettare tali principi ai propri dipendenti e stakeholders, affinché TUTTI SIANO TRATTATI IN MANIERA EGUALITARIA E DIGNITOSA.

Politica dei Diritti Umani

OBIETTIVI AGENDA ONU 2030





PREMIUM BUBBLE SINCE 1938
MADE IN ITALY

Grazie

Per ulteriori chiarimenti e consigli, si prega di scrivere a
“ethical@dulcop.com”