

DICHIARAZIONE

Dietsmann si impegna a fornire un ambiente sicuro a tutti i suoi dipendenti, libero da discriminazioni di qualsiasi tipo e da molestie sul lavoro.

Dietsmann non tollera atti di molestia commessi da dipendenti o da terzi nei confronti dei propri dipendenti. Le molestie possono costituire un reato penale, punibile con multe e persino con la reclusione. Le molestie sono inaccettabili sia sul posto di lavoro che in qualsiasi contesto lavorativo al di fuori di esso, come viaggi di lavoro o eventi sociali legati all'azienda.

Definizione di molestie

Le "molestie" consistono in qualsiasi comportamento indesiderato e ripetitivo che violi la dignità di un individuo o costituisca una vittimizzazione, o che crei un ambiente intimidatorio, vessatorio, abusivo, ostile, degradante, umiliante, offensivo o comunque scomodo. Sono comprese le molestie legate alle caratteristiche protette di sesso, razza, origine nazionale, origine etnica, età, disabilità, orientamento sessuale, riassegnazione di genere, religione o convinzioni personali. Possono riguardare un singolo episodio o essere persistenti e possono essere rivolte a uno o più individui.

I NOSTRI IMPEGNI

Il seguente elenco non è esaustivo, ma intende fornire una serie di esempi di comportamenti inaccettabili che Dietsmann si impegna a prevenire:

- Contatti fisici indesiderati, come toccare o sfiorare inutilmente il corpo di un altro dipendente, dare pacche, pizzicare, comportamenti o gesti ingiuriosi o offensivi, minacce fisiche, aggressioni, rapporti sessuali forzati o stupri;
- Comportamenti verbali indesiderati come avances indesiderate, nomignoli paternalistici, proposte o osservazioni, allusioni, commenti osceni, scherzi, battute o linguaggio offensivo, che si riferiscono alla razza, alla nazionalità, all'origine etnica, all'età, alla lingua, alla religione o a convinzioni simili, alle opinioni politiche o di altro tipo, all'affiliazione, al sesso, alla riassegnazione di genere, all'orientamento sessuale, allo stato civile o all'unione domestica, ai legami con una minoranza nazionale, all'origine nazionale o sociale, alla proprietà, alla nascita o ad altre condizioni, ai legami familiari o alla disabilità, ecc;
- Comportamenti non verbali indesiderati, come graffiti che si riferiscono alle caratteristiche o alla vita privata di un individuo, gesti offensivi o ingiuriosi, occhiate, fischi, esposizione di letteratura, immagini, filmati, oggetti pornografici o sessualmente suggestivi, o uso inappropriato dei sistemi di rete a tale scopo;
- Bullismo, comprese le critiche persistenti e inappropriate e gli abusi personali e/o le prese in giro, sia in pubblico che in privato, che umiliano o sviliscono le persone coinvolte;
- Qualsiasi altro comportamento che denigri un individuo o un gruppo..

ACCORDO DI SEGUIRE QUESTA POLITICA

La politica anti-molestie è pienamente sostenuta dagli azionisti e dal Consiglio di Amministrazione.

Qualsiasi sospetto di deviazione o atto di molestia, sia che siate vittime o testimoni, deve essere segnalato al diretto superiore o al Comitato etico di Dietsmann tramite il seguente indirizzo e-mail ethics@dietsmann.com, come descritto nella politica del Codice di condotta ed etica aziendale.

LE NOSTRE PROCEDURE DISCIPLINARI

Dietsmann ha adottato politiche e procedure interne di reclamo e disciplinari che possono essere consultate nel documento di politica del Codice di condotta ed etica aziendale.

Tutte-le accuse di molestie vengono trattate con serietà e riservatezza.

Qualsiasi persona* che risulti aver compiuto atti di molestia, mobbing e/o vittimizzazione può costituire una grave scorrettezza. Le procedure della Politica disciplinare, sia formali che informali, possono essere invocate in presenza di prove di cattiva condotta e/o di cattiva condotta grave. Ciò potrebbe portare a un'azione disciplinare, che va dal richiamo verbale alla risoluzione del contratto, in conformità con le norme del diritto del lavoro applicabili.

Cesare Canevese
Amministratore Delegato
Giugno 2023

