

DECLARAȚIE

Dietsmann se angajează să asigure un mediu sigur pentru toți angajații săi, fără discriminare pe orice motiv și fără hărțuire la locul de muncă.

Dietsmann nu tolerează actele de hărțuire comise de către angajați sau de către terți împotriva angajaților săi. Hărțuirea poate fi o infracțiune penală, pedepsită cu amenzi și chiar cu închisoarea. Hărțuirea este inacceptabilă atât la locul de muncă, cât și în orice cadru legat de muncă în afara acestuia, cum ar fi călătoriile de afaceri sau evenimentele sociale legate de afaceri.

Definiția hărțuirii

"Hărțuirea" constă în orice comportament nedorit și repetitiv care încalcă demnitatea unei persoane sau constituie o victimizare, sau care creează un mediu intimidant, de intimidare, abuziv, ostil, degradant, umilitor, ofensator sau incomod. Aceasta include hărțuirea legată de caracteristicile protejate de sex, rasă, origine națională, origine etnică, vârstă, handicap, orientare sexuală, schimbare de sex, religie sau convingeri. Aceasta poate implica un singur incident sau poate fi persistentă și poate fi îndreptată către una sau mai multe persoane.

ANGAJAMENTELE NOASTRE

Lista de mai jos nu este exhaustivă, dar este menită să ofere o serie de exemple de comportamente inacceptabile pe care Dietsmann se angajează să le prevină:

- Contactul fizic nedorit, cum ar fi atingerea sau frecarea inutilă a corpului unui alt angajat, mângâierea, ciupirea, comportamentul sau gesturile jignitoare sau abuzive, amenințările fizice, agresiunea, actul sexual forțat sau violul;
- Comportament verbal nedorit, cum ar fi avansuri nedorite, porecle, propuneri sau remarci de condescendență, insinuări, comentarii obscene, glume, glume sau limbaj abuziv, care se referă la rasa, naționalitatea, originea etnică, vârsta, limba, religia sau alte convingeri similare, opiniile politice sau de altă natură, afilierea, sexul, schimbarea sexului, orientarea sexuală, starea civilă sau parteneriatul civil, legăturile cu o minoritate națională, originea națională sau socială, averea, nașterea sau alt statut, legăturile de familie sau handicapul unei persoane sau al unui grup etc.;
- Comportament nonverbal nedorit, cum ar fi graffiti care fac referire la caracteristicile unei persoane sau la viața privată a acesteia, gesturi abuzive sau jignitoare, priviri lascive, fluierături, afișarea de literatură, imagini, filme, obiecte pornografice sau cu caracter sexual sugestiv, sau utilizarea necorespunzătoare a sistemelor de rețea în acest scop;
- Hărțuirea, inclusiv criticile nepotrivite persistente și abuzurile personale și/sau ridiculizarea, în public sau în privat, care umilesc sau înjosesc persoanele implicate;
- Orice alt comportament care denigrează o persoană sau un grup.

A ACORDUL DE A RESPECTA ACEASTĂ POLITICĂ

Politica de combatere a hărțurii este susținută pe deplin de acționari și de Consiliul de administrație.

Orice suspiciune de abatere sau act de hărțuire, indiferent dacă sunteți victimă sau martor, trebuie raportată superiorului direct sau Comitetului de etică Dietsmann prin intermediul următoarei adrese de e-mail ethics@dietsmann.com , așa cum este descris în politica privind Codul de conduită și etică în afaceri.

PROCEDURILE NOASTRE DISCIPLINARE

Dietsmann a adoptat politici și proceduri disciplinare și de reclamații interne care pot fi găsite în documentul privind politica Business Code of Conduct & Ethics.

Toate acuzațiile de hărțuire sunt tratate cu seriozitate și în strictă confidențialitate.

Orice persoană* despre care se constată că a hărțuit, intimidat și/sau victimizat poate constitui o abatere gravă. Procedurile Politicii de disciplină, fie ele formale sau informale, pot fi invocate atunci când există dovezi de conduită necorespunzătoare și/sau de abatere gravă. Acest lucru ar putea duce la acțiuni disciplinare, de la avertisment verbal până la rezilierea contractului, în conformitate cu reglementările aplicabile din legislația muncii.

Cesare Canevese

Director Executive

Iunie 2023

