

DECLARAÇÃO

A Dietsmann está empenhada em proporcionar um ambiente seguro a todos os seus funcionários, livre de discriminação por qualquer motivo e de assédio no trabalho.

A Dietsmann não tolera actos de assédio cometidos por funcionários ou por terceiros contra os seus funcionários. O assédio pode ser uma ofensa criminal, punível com multas e até prisão. O assédio é inaceitável tanto no local de trabalho como em qualquer ambiente relacionado com o trabalho fora do local de trabalho, como viagens de negócios ou eventos sociais relacionados com o trabalho.

Definição de assédio

O "assédio" consiste em qualquer comportamento indesejado e repetitivo que viole a dignidade de um indivíduo ou constitua vitimização, ou que crie um ambiente intimidatório, de intimidação, abusivo, hostil, degradante, humilhante, ofensivo ou desconfortável. Isto inclui o assédio relacionado com as características protegidas de sexo, raça, nacionalidade, origem étnica, idade, deficiência, orientação sexual, mudança de sexo, religião ou crença. Pode envolver um único incidente ou pode ser persistente e pode ser dirigido a um ou mais indivíduos.

OS NOSSOS COMPROMISSOS

A lista que se segue não é exaustiva, mas destina-se a fornecer uma série de exemplos de comportamentos inaceitáveis que a Dietsmann está empenhada em evitar:

- Contacto físico indesejado, como toques desnecessários ou roçar no corpo de outro funcionário, palmadas, beliscões, comportamento ou gestos insultuosos ou abusivos, ameaças físicas, agressão, relações sexuais forçadas ou violação;
- Conduta verbal indesejada, como avanços indesejados, alcunhas paternalistas, propostas ou observações, insinuações, comentários obscenos, piadas, brincadeiras ou linguagem abusiva, que se refiram à raça, nacionalidade, origem étnica, idade, língua, religião ou crença semelhante, opinião política ou outra, filiação, género, mudança de género, orientação sexual, estado civil ou parceria civil, ligações a uma minoria nacional, origem nacional ou social, propriedade, nascimento ou outro estatuto, ligações familiares ou deficiência, etc., de um indivíduo ou de um grupo
- Conduta não-verbal indesejada, como graffiti que se refira às características ou à vida privada de um indivíduo, gestos abusivos ou ofensivos, olhares de soslaio, assobios, exibição de literatura pornográfica ou sexualmente sugestiva, imagens, filmes, objectos ou utilização inadequada de sistemas de rede para este fim;
- Intimidação, incluindo críticas persistentes e inadequadas e abuso pessoal e/ou ridicularização, em público ou em privado, que humilhe ou rebaixe as pessoas envolvidas;
- Qualquer outra conduta que denigra um indivíduo ou grupo.

ACORDO PARA SEGUIR ESTA POLÍTICA

A política anti-assédio é totalmente apoiada pelos accionistas e pelo Conselho de Administração.

Qualquer suspeita de desvio ou ato de assédio, quer seja vítima ou testemunha, deve ser comunicado ao superior direto ou ao Comité de Ética da Dietsmann através do seguinte endereço de e-mail ethics@dietsmann.com , conforme descrito na política do Código de Conduta e Ética Empresarial.

OS NOSSOS PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES

A Dietsmann adoptou políticas e procedimentos internos de reclamação e disciplinares que podem ser encontrados no documento de política do Código de Conduta e Ética Empresarial.

Todas as alegações de assédio são tratadas de forma séria e estritamente confidencial.

Qualquer pessoa* que tenha assediado, intimidado e/ou vitimizado pode constituir uma falta grave. Os procedimentos da Política de Disciplina, quer sejam formais ou informais, podem ser invocados sempre que existam provas de má conduta e/ou má conduta grave. Isto pode levar a uma ação disciplinar, desde uma advertência verbal até à rescisão do contrato, em conformidade com os regulamentos aplicáveis da legislação laboral.

Cesare Canevese

Diretor Executivo

junho de 2023

