



CODICE DI COMPORTAMENTO PER LA DIVERSITÀ E INCLUSIONE

REV.00 DEL 03.11.2022

PERCHÈ UN CODICE DI COMPORTAMENTO PER LA D&I

Per UOMOeAMBIENTE, un ambiente di lavoro libero da ogni forma di discriminazione e molestia, in cui ogni individuo si sente rispettato e protetto, è un elemento imprescindibile.

UOMOeAMBIENTE intende sviluppare una cultura dell'inclusione, a garanzia di valori quali l'equità e la diversità, fornendo indicazioni per la buona condotta sia tra i propri dipendenti sia tra gli stakeholder esterni. Le seguenti indicazioni hanno lo scopo di prevenire comportamenti inappropriati, irrispettosi o che possono essere fraintesi.

L'obiettivo del codice è di prevenire discriminazioni e molestie, assicurando la necessaria tutela delle persone coinvolte, nel rispetto della privacy.

Il presente codice si applica a tutti i componenti della Società e ai collaboratori, sia presso le proprie sedi che all'esterno. Anche i fornitori si impegnano ad adottare il codice di comportamento, in particolare nell'ambito delle attività svolte per conto di UOMOeAMBIENTE.

I PRINCIPI PER D&I E L'IMPEGNO DI UOMOeAMBIENTE

UOMOeAMBIENTE promuove un ambiente di lavoro diversificato e inclusivo che ha come punti cardine il riconoscimento della diversità, l'equità, l'assenza di condotte discriminatorie e molestie, l'adozione di comportamenti educati e rispettosi tra le persone.

Nell'ambito delle attività lavorative, tutti i componenti della Società sono coinvolti in prima persona nella creazione e nel mantenimento continuo di un ambiente di lavoro rispettoso e armonioso, attraverso l'utilizzo di un linguaggio appropriato ed eliminando parole e comportamenti intimidatori, ostili, degradanti, sessisti, umilianti o offensivi. Il rispetto deve essere garantito tra i componenti della Società ed anche nei confronti degli stakeholder esterni (clienti, fornitori e altre parti interessate).

Tutti i componenti della Società sono chiamati a contribuire per assicurare il rispetto dei diritti e della dignità di ogni persona, senza pregiudizi, e per creare un ambiente di lavoro dove vi sia un forte senso di appartenenza e che diventi il luogo di lavoro di cui chiunque, dall'interno e dall'esterno, ambisca a far parte. Ciascun componente della Società ha il diritto e il dovere di esprimere le proprie preoccupazioni e combattere comportamenti che vanno contro i principi di D&I qui espressi. Nessun comportamento non allineato ai principi di D&I deve essere ignorato o sminuito ma deve essere segnalato al Responsabile Diversity & Inclusion (RD&I) o al Comitato D&I o in forma anonima secondo le prassi consolidate.

Il RD&I ed il Comitato D&I sono a disposizione di tutti i dipendenti per offrire supporto sulle questioni relative a discriminazione e molestie.

UOMOeAMBIENTE si impegna ad affrontare ogni evento di discriminazione e molestia in modo rapido, confidenziale ed efficace.

I principi di D&I sono pienamente coerenti con le politiche e i valori già definiti nella politica aziendale.

COMPORAMENTI NON AMMISSIBILI

Non sono ammesse condotte discriminatorie e molestie di qualsiasi forma, quali pressioni e intimidazioni, abusi di potere, insulti, mobbing, stalking, sia se messi in atto direttamente con comportamenti verbali o fisici, sia se messi in atto indirettamente mediante l'uso di strumenti e canali digitali, attraverso commenti inappropriati, intimidazioni, messa in ridicolo, abusi verbali o fisici, minacce, ricatti, commenti sprezzanti/sessisti/razzisti, battute, allusioni, insulti.

In particolare, la discriminazione potrebbe essere relativa ai seguenti aspetti: identità di genere, orientamento sessuale, razza, colore della pelle, credo religioso, condizione fisica (aspetto fisico, comprese menomazioni), condizione psichica, età, famiglia, luogo di origine, condizione economica, ecc.

Si ritengono quindi inammissibili commenti di natura sessuale o di genere che influiscano negativamente, o minaccino di influenzare negativamente, direttamente o indirettamente, il benessere psicologico e fisico, le condizioni di lavoro, la sicurezza del lavoro o le prospettive di promozione o guadagno delle persone.

Non sono ammissibili, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- approcci sessuali indesiderati, richiesta di favori sessuali e/o altri comportamenti verbali o fisici di natura sessuale espliciti e impliciti;
- condotte sessuali coercitive per controllare o influenzare la carriera, la retribuzione o la valutazione delle prestazioni di terzi (es. un altro dipendente);
- intimidazioni, minacce di rappresaglia, esplicite o implicite, comportamenti imparziali evidenti o immotivati, ricatti;
- atti di bullismo quali minacce, insulti, diffamazione, furti, derisioni, emarginazione, nonnismo;
- atti di violenza fisica;
- comportamenti atti a influenzare le prestazioni lavorative con una precisa strategia e volontà, sabotaggi, creazione di un ambiente ostile.

Le suddette condotte costituiscono forme di molestia indipendentemente dall'intento.

La Direzione della Società si impegna a contrastare con fermezza le condotte discriminatorie e le molestie, i comportamenti inappropriati ed a valorizzare i comportamenti inclusivi.

Torino, 03/11/2022