

POLICY GRUNDFOS IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLE MOLESTIE



Grundfos si impegna a offrire un luogo di lavoro sicuro e inclusivo, privo di abusi e di molestie. Questo obiettivo viene enunciato nel [Codice di condotta Grundfos](#), nel quale l'azienda si impegna a fornire un ambiente inclusivo e accogliente a tutti i componenti del personale e ai clienti, volontari, appaltatori, fornitori e qualsiasi altra parte abbia rapporti con Grundfos (Regola 13) e un luogo di lavoro privo di discriminazioni, molestie o abusi (Regola 14).

La presente Policy illustra nel dettaglio tale obiettivo e la sua realizzazione.

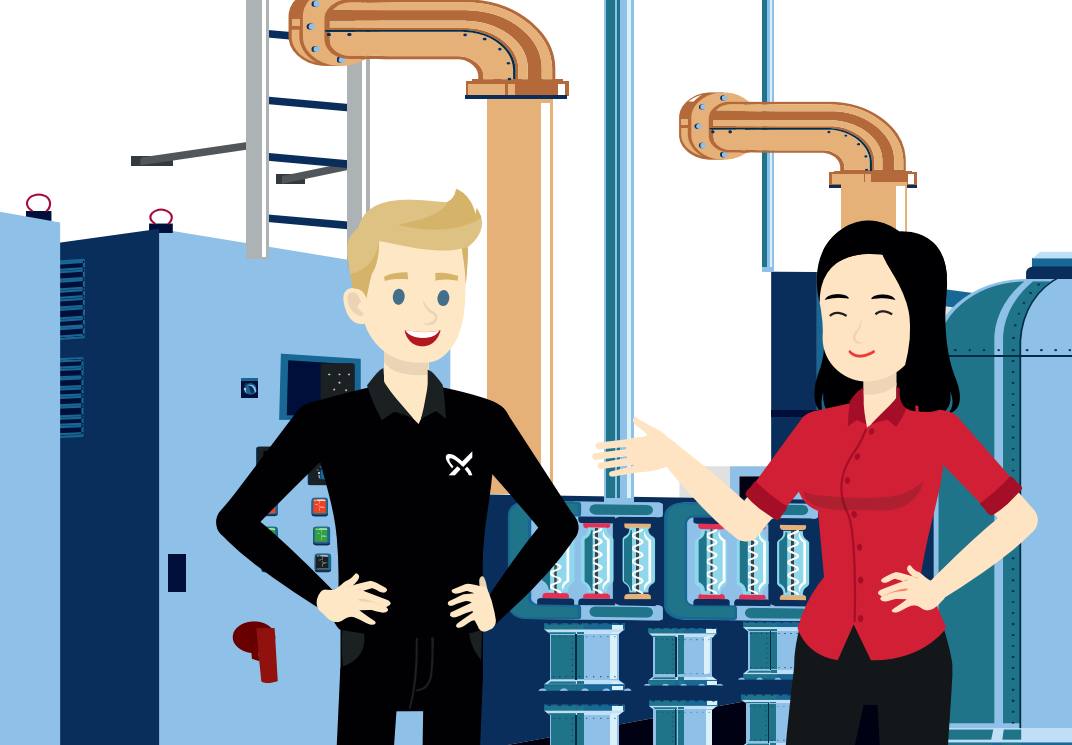
.....

GRUNDFOS SI IMPEGNA:

.....

- a fornire a tutti i suoi dipendenti un ambiente sicuro, privo di abusi e molestie, in linea con l'impegno di Grundfos per i diritti umani e con le norme stabilite in materia dalla Convenzione 190 dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL);
- a non accettare alcuna forma di molestie e di abusi sul luogo di lavoro;
- a trattare con la massima serietà tutti gli incidenti, indagando prontamente qualsiasi accusa riguardante molestie e abusi;
- a gestire con serietà tutte le denunce riguardanti molestie e abusi e a gestirle con rispetto e riservatezza;
- a garantire l'adozione di misure disciplinari, compreso anche il licenziamento, nei confronti di chiunque si renda colpevole di discriminazioni o molestie;
- a garantire che nessuno subisca ritorsioni per aver presentato denunce di questo tipo, come ad esempio minacce, licenziamento, riduzioni della retribuzione, retrocessioni o conseguenze negative riguardanti possibili promozioni o aumenti salariali;
- ad applicare questa politica in tutte le sue attività operative svolte a livello globale, seguendo le norme di legge e le politiche locali, fornendo formazione e supporto a tutti i dipendenti, in particolare ai manager che gestiscono il personale;
- a fornire strumenti di rimedio e di segnalazione, oltre che a comunicare proattivamente ed efficacemente i canali e le risorse che i dipendenti hanno a disposizione per condividere i propri timori in merito a eventi riguardanti molestie e abusi sul luogo di lavoro.

La presente Policy si applica a tutti i dipendenti, ai membri dei consigli di amministrazione in tutti i paesi e a tutte le posizioni facenti parte del gruppo Grundfos, nel rispetto della normativa locale. Si rivolge ai membri di qualsiasi organismo di vigilanza, al Group Management e a tutti i manager, indipendentemente dalla posizione dirigenziale e dal livello. Si applica sia agli impiegati sia agli operai di Grundfos Holding e delle sue consociate. I processi descritti nella presente Policy verranno aggiornati e migliorati costantemente da Grundfos con il contributo sia di soggetti interni, sia di soggetti.



CHE COSA CI ASPETTIAMO DA VOI?

Ogni dipendente deve attenersi a quanto segue:

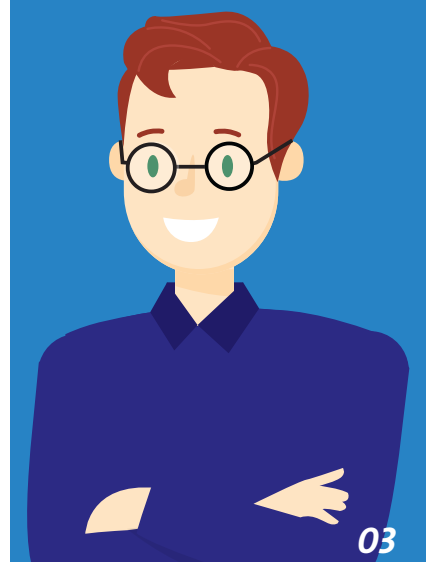
- Tratta i tuoi colleghi con dignità e rispetto. Ogni dipendente deve considerare se le proprie parole o il proprio comportamento può risultare offensivo per gli altri. Sebbene non sempre siano intenzionali, le molestie non sono mai accettabili.
- Evita qualsiasi tipo di comportamento sgradito che possa offendere, umiliare e/o intimidire una persona. .
- Acquisisci familiarità e comprendi le norme di comportamento stabilite in questa Policy e nel Codice di Condotta Grundfos e agisci di conseguenza. In caso di dubbi, chiedi chiarimenti.
- Comunica qualsiasi caso di molestie o di abusi di cui vieni a conoscenza al tuo superiore gerarchico, al suo superiore o al tuo rappresentante delle Risorse umane, sia nel caso in cui tu sia la vittima, sia nel caso in cui tu abbia assistito ad un evento nel quale risulta essere coinvolta un'altra persona.

Che cosa puoi fare:

- Nel caso tu assista a una situazione di molestie o di abusi contro una persona in una sede di lavoro di Grundfos, agisci senza timore di ritorsioni o di punizioni.
- Qualora tu subisca molestie o abusi sul luogo di lavoro, se possibile, comunica al presunto molestatore che tale comportamento è indesiderato e sgradito. Grundfos riconosce che le molestie e gli abusi possono verificarsi nei rapporti non paritetici (ad es. tra manager e dipendente) e che la vittima possa trovarsi in una situazione in cui non può comunicarlo al presunto molestatore.
- Se come vittima non puoi rivolgerti direttamente al presunto molestatore, puoi contattare il tuo superiore gerarchico, il suo superiore o il rappresentante delle Risorse umane, che sono responsabili di ricevere le denunce per molestie e abusi.
- Se non ti senti a tuo agio nel comunicare l'incidente internamente, puoi presentare una denuncia attraverso la linea diretta del [Grundfos Whistle-blower](#). La segnalazione sarà prontamente approfondita, nel rispetto della riservatezza, potrai decidere di mantenere l'anonimato durante tutto il processo. Qualsiasi forma di segnalazione sarà protetta da ritorsioni e punizioni.

Nei casi di segnalazione interna diretta, la politica di Grundfos stabilisce che il management debba informare la persona che ha presentato la segnalazione della conclusione dell'indagine, confermando che siano state adottate azioni appropriate e incoraggiando l'individuo a presentare altre denunce in caso di ulteriori molestie e/o ritorsioni. La politica aziendale prevede inoltre che il management si mantenga periodicamente in contatto con la persona che ha presentato la segnalazione per accertarsi che il comportamento da cui è stata originata la denuncia si sia interrotto. Qualora la persona preferisca non comunicare la propria identità, verrà garantito l'anonimato e la riservatezza durante tutto il procedimento.

Qualsiasi violazione di questa politica può dar luogo a provvedimenti disciplinari, compreso il licenziamento. Anche i manager e i rappresentanti delle Risorse umane che non affronteranno prontamente le denunce di molestie o abusi presentate dai loro collaboratori saranno soggetti a provvedimenti disciplinari.



COSA SONO LE MOLESTIE E LA VIOLENZA?

La Convenzione 190 dell'OIL, con la raccomandazione 260, è la prima norma internazionale che ha fornito una definizione delle molestie e della violenza sul luogo di lavoro. Questa politica accoglie le definizioni stabilite dalla Convenzione 190 dell'OIL.

Le molestie e le violenze sono costituite da una serie di comportamenti e di prassi inaccettabili che hanno lo scopo, determinano o rischiano di causare danni fisici, psicologici, sessuali o economici, includendole violenze e le molestie basate sul genere. Tra gli esempi di condotta o comportamento (fisico, verbale e non verbale) che costituiscono molestie e violenza vi sono, a titolo esemplificativo:

- Un comportamento o una condotta indesiderata che ha lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona o di creare un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante, offensivo.
- Un comportamento inappropriato, che può presentarsi come commenti o gesti offensivi o intimidatori o scherzi o battute insensibili, compresi a titolo esemplificativo commenti riguardanti l'aspetto, l'età, il genere, l'orientamento sessuale, la nazionalità, l'origine etnica, le opinioni politiche, il credo religioso, la vita privata ecc..
- Il contatto fisico non necessario o indesiderato, anche qualora il trasgressore lo consideri inoffensivo, che può avvenire toccando, pizzicando, abbracciando, baciando o sfiorando il corpo di un altro dipendente invadendo lo spazio personale di quest'ultimo.
- Violenza fisica, compresa l'aggressione o una relazione sessuale non consensuale.
- Un comportamento sessuale indesiderato, che può essere percepito dal trasgressore come un innocuo corteggiamento, e che può essere costituito da comportamenti, avances, proposte, fischi, sguardi insistenti o pressioni finalizzate all'attività sessuale.
- Proposte che implicano la concessione di favori sessuali al fine di favorire la carriera del dipendente o che l'eventuale rifiuto possa ostacolarla.
- Proposte continue di attività sociali sul luogo di lavoro o al di fuori di esso dopo esser stato chiarito che tali comportamenti sono indesiderati.
- La diffusione o la circolazione di immagini, oggetti o scritti offensivi che possano, ad esempio, essere considerati pornografici o offensivi da parte di gruppi etnici o religiosi.

La violenza e le molestie sul luogo di lavoro possono verificarsi anche al di fuori del luogo di lavoro fisico.

Le disposizioni di questa Policy si applicano al luogo di lavoro definito come:

- gli spazi privati e pubblici in cui i dipendenti svolgono il loro lavoro;
- i luoghi in cui i dipendenti trascorrono la pausa pranzo o le pause di altro tipo ovvero i servizi igienici, gli spogliatoi, compresi gli alloggi forniti dal datore di lavoro;
- viaggi, corsi di formazione, eventi o attività sociali riguardanti il lavoro;
- le comunicazioni correlate al lavoro, rese possibili dalle tecnologie informatiche e di comunicazione, tra cui le chat online e i social media;
- se ragionevole, il tragitto verso e dal lavoro.

La presente policy, inoltre, non si applica solo ai dipendenti di Grundfos ma ai lavoratori, definiti come persone che lavorano, indipendentemente dal loro stato contrattuale: persone in formazione, compresi stagisti e apprendisti, lavoratori il cui rapporto di lavoro è terminato, volontari, persone in cerca di lavoro e candidati. Comprende gli uffici e i settori produttivi, nelle zone sia urbane sia rurali.