



POLITICA GLOBALE ANTI-MOLESTIE E ANTI-DISCRIMINAZIONE

Sintesi della politica

In Nhood, ognuno di noi è responsabile della promozione di una cultura che si traduca in un ambiente di lavoro sicuro, positivo, diversificato e inclusivo in cui le persone possano prosperare. Lo scopo della presente Politica globale contro le molestie e le discriminazioni ("Politica") è quello di garantire che i nostri dipendenti possano prosperare in un ambiente di lavoro inclusivo e libero da ogni forma di molestia, comprese le discriminazioni ingiuste, le molestie sessuali e i comportamenti sessuali scorretti. Questa politica protegge i nostri dipendenti da azioni inappropriate, indesiderate e non gradite, e/o che creano un ambiente di lavoro intimidatorio, offensivo o ostile.

Nhood prende molto sul serio tutte le forme di molestie e di discriminazione e tutte le denunce di molestie saranno prontamente esaminate. Nhood adotterà provvedimenti disciplinari in caso di molestie comprovate (fino al licenziamento) e ritiene che tutte le forme di molestie e discriminazione non possano essere tollerate, né possano esistere senza essere affrontate all'interno dell'organizzazione.

Tutti i dipendenti di Nhood sono titolari di questa politica. I dipendenti che gestiscono o supervisionano uno o più dipendenti hanno ulteriori responsabilità nel segnalare le violazioni e nell'applicare questa politica, come indicato di seguito, e si presume che conoscano i contenuti di questa politica, indipendentemente dal fatto che abbiano seguito una formazione formale sui suoi contenuti.

Le violazioni di questa o di qualsiasi altra politica di Nhood possono essere segnalate tramite <https://nhood.integrityline.com/frontpage>.

In caso di domande sui propri obblighi ai sensi della presente politica, è necessario contattare il proprio partner commerciale per le Risorse Umane o l'OdV (d.lgs 231).

Chi è coperto?

La presente Politica si estende a tutti i dipendenti di Nhood (a tempo pieno, part-time e temporanei), compresi i dipendenti di qualsiasi filiale in cui Nhood detiene una partecipazione di maggioranza o il controllo della gestione. Questa politica riguarda anche i terzi che hanno a che fare con i dipendenti di Nhood (ad esempio, appaltatori, venditori, fornitori, rivenditori, clienti e ospiti) e i dipendenti di Nhood possono fare affidamento su questa politica in caso di molestie da parte di terzi che hanno a che fare con Nhood. Non tolleriamo molestie nei confronti dei dipendenti da parte di non dipendenti, né tolleriamo molestie nei confronti di non dipendenti da parte di chiunque si trovi sul luogo di lavoro della nostra azienda.

Se si verificano o si assiste a molestie da parte di un non dipendente, è necessario segnalarlo attraverso gli stessi canali con cui si segnalerebbe un qualsiasi reclamo. Nhood adotterà le misure appropriate per indagare e risolvere il problema.

Qual è il luogo di lavoro della nostra azienda?

Il nostro impegno per un luogo di lavoro privo di discriminazioni e molestie si estende oltre gli uffici e gli edifici di Nhood. Le discriminazioni e le molestie sono vietate sia nel luogo di lavoro vero e proprio che in qualsiasi luogo che possa ragionevolmente essere considerato un'estensione del luogo di lavoro, compresi i bagni, i luoghi di lavoro di Nhood, gli alloggi forniti da Nhood, gli eventi sociali legati al lavoro, le feste in ufficio, gli eventi di intrattenimento dei clienti, qualsiasi mezzo di trasporto fornito da Nhood (o da un rappresentante di Nhood) per intraprendere un viaggio da e verso i luoghi summenzionati, e qualsiasi altro luogo in cui si svolgono le attività di Nhood o che può essere ragionevolmente considerato come un'estensione del luogo di lavoro (tutti questi luoghi sono considerati "luogo di lavoro aziendale" ai sensi della presente Politica).

La discriminazione o le molestie possono avvenire anche online o attraverso comunicazioni elettroniche. Sebbene la messaggistica e la pubblicazione di informazioni online possano essere un ottimo modo per entrare in contatto con gli altri, è necessario comportarsi sempre in modo coerente con questa politica e con le linee guida sui social media di Nhood.

Che cos'è la molestia?

Le molestie comprendono tutti i comportamenti inappropriati che creano un ambiente irrispettoso, intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Le molestie possono riguardare comportamenti verbali o fisici, compresi commenti, azioni o gesti che ledono la dignità o l'integrità psicofisica di un dipendente.

Le molestie possono spaziare da forme estreme come la violenza, le minacce o il contatto fisico ad azioni meno evidenti come ridicolizzare, prendere in giro o infastidire ripetutamente i dipendenti o i subordinati o rifiutarsi di parlare con loro. Un singolo episodio che abbia un effetto dannoso duraturo su un dipendente o una serie di episodi possono costituire molestie. Esempi di comportamenti che possono costituire molestie sono:

- Insulti razziali, commenti dispregiativi sull'accento di una persona, esposizione di simboli razziali offensivi;
- Commenti sulla vita privata o sull'aspetto di una persona;



- Avanzate sessuali indesiderate o richieste di appuntamenti;
- Allusioni o minacce velate;
- Escludere in modo irragionevole o ingiustificato qualcuno dalle normali conversazioni sul posto di lavoro e farlo sentire non gradito;
- Sabotare il lavoro di una persona;
- Commenti che ridicolizzano o stereotipano le persone;
- Visualizzare o condividere immagini offensive come poster, video, foto, cartoni animati, screensaver, e-mail o disegni sprezzanti o a sfondo sessuale;
- Commenti offensivi sull'aspetto o su altre caratteristiche personali o fisiche, come commenti a sfondo sessuale o commenti sulla disabilità fisica di qualcuno;
- Contatto fisico non necessario o indesiderato, come baci, palpeggiamenti o massaggi, blocco dei normali movimenti o interferenza fisica con il lavoro di un altro individuo;
- Minacce o richieste di sottomettersi a richieste sessuali come condizione per continuare a lavorare o per evitare altre perdite e offerte di benefici legati all'impiego in cambio di favori sessuali;
- Aggressione fisica o stalking;
- Non sono disposti a formare, valutare, assistere o lavorare con un dipendente;
- Atti intimidatori, come bullismo o minacce; oppure
- Qualsiasi altro comportamento che dimostri ostilità, mancanza di rispetto o maltrattamento di un individuo.

Questo elenco di esempi non è esaustivo e possono esserci altri comportamenti che costituiscono molestie ai sensi di questa politica. Le vittime di molestie possono essere dello stesso o di diverso sesso, orientamento sessuale, razza o altro status del molestatore.

Molestie sessuali

Le molestie sessuali sono molestie specificamente basate sul sesso e comprendono qualsiasi avance sessuale indesiderata, attenzione sessuale non richiesta, domanda o richiesta di accesso o favori sessuali, allusioni sessuali o altri comportamenti verbali o fisici indesiderati di natura sessuale. Un comportamento può essere una molestia sessuale anche se non è motivato da un desiderio sessuale. Il comportamento può essere una molestia sessuale indipendentemente dal sesso o dall'espressione di genere della vittima e le vittime possono essere dello stesso sesso del molestatore o di sesso opposto. Il comportamento può essere una molestia sessuale indipendentemente dalla posizione del molestatore o della vittima presso Nhood. È una violazione di questa Politica intraprendere molestie sessuali di qualsiasi tipo.

Discriminazione

La discriminazione è l'ingiusta negazione della parità di trattamento e di opportunità a individui o gruppi sulla base di una o più delle caratteristiche elencate di seguito, per quanto riguarda i termini, le condizioni o i privilegi dell'impiego, compresi, ma non solo, l'assunzione, il licenziamento, la promozione, la disciplina, la programmazione, la formazione o la decisione di come retribuire quel dipendente:

- Razza, colore, origine etnica o nazionale;
- Età;
- Religione o credo religioso;
- Sesso, compresi gravidanza, parto e allattamento;
- Orientamento sessuale;
- Genere ed espressione di genere;
- Nazionalità, stato di immigrazione, cittadinanza o ascendenza;
- Status di militare o veterano protetto;
- Affiliazione politica
- Affiliazione a sindacati o organizzazioni sindacali
- Disabilità fisica o mentale, condizione medica, informazioni o caratteristiche genetiche (o di un familiare);
- Stato di vittima di violenza domestica, violenza sessuale o stalking;

O qualsiasi altra base vietata dalle leggi locali applicabili. Questo elenco non è esaustivo e potrebbero esserci altre circostanze in cui ai dipendenti viene ingiustamente negata la parità di trattamento. La discriminazione di qualsiasi tipo costituisce una violazione della presente Politica.

Segnalazione di discriminazioni o molestie

Se siete stati vittime di una qualsiasi forma di molestia o se avete assistito a molestie da parte di altri, potete denunciare l'accaduto tramite

<https://nhood.integrityline.com/frontpage>

In alternativa, è possibile segnalare le molestie attraverso uno dei seguenti canali:

- Il vostro manager
- Il manager del vostro manager



- Risorse umane
- OdV (d.Legs 231)

Obblighi di rendicontazione di dirigenti e manager

I manager e i dirigenti che ricevono denunce di discriminazione o di molestie devono segnalarle entro 10 giorni lavorativi all'Ufficio Compliance (i manager e i dirigenti che vengono a conoscenza o sono a conoscenza di una violazione grave e/o sistemica di questa Politica devono segnalarla non appena ragionevolmente possibile).

Se i manager e i dirigenti non segnalano tempestivamente potenziali violazioni di questa politica entro i termini stabiliti, saranno soggetti ad azioni disciplinari.

Nulla di quanto contenuto in questa Politica deve essere interpretato come un'autorizzazione o un incoraggiamento a svolgere indagini indipendenti sui reclami presentati ai sensi di questa Politica da parte di dirigenti e manager. Piuttosto, le preoccupazioni relative a questa politica devono essere segnalate alle Risorse Umane o alla Compliance.

Processo di indagine

Nhood indagherà su qualsiasi reclamo ai sensi della presente Politica in modo tempestivo, approfondito e imparziale.

Tutti i dipendenti sono tenuti a collaborare alle indagini intraprese ai sensi della presente Politica. La mancata collaborazione alle indagini può comportare azioni disciplinari, fino al licenziamento.

Nessuna ritorsione

Riconosciamo che i dipendenti possono avere difficoltà a presentare denunce di molestie, pertanto questa politica intende incoraggiare i dipendenti a farsi avanti con le loro preoccupazioni senza temere ritorsioni. Esempi di ritorsione sono il licenziamento, la retrocessione, il rifiuto di promozione, il trasferimento (in alcune circostanze) o qualsiasi altra azione negativa che scoraggerebbe una persona ragionevole dal denunciare molestie o discriminazioni percepite.

Le ritorsioni comprendono anche le azioni negative intraprese nei confronti dei familiari o di altre persone associate alla persona che ha presentato denuncia di molestie. Di conseguenza, costituisce una violazione della presente Politica il fatto che un dipendente compia ritorsioni nei confronti di un individuo per il solo fatto che questi, in buona fede, abbia denunciato, o abbia espresso l'intenzione di denunciare, ciò che ritiene in buona fede essere una molestia, all'azienda o a un'agenzia governativa, abbia assistito un altro dipendente nella denuncia o abbia partecipato a un'indagine, a un procedimento o a un'azione legale relativa a una denuncia di molestie, anche in qualità di testimone.

Riservatezza

Nhood manterrà tutti i reclami riservati nella misura in cui ciò sia ragionevolmente possibile, pur adempiendo all'obbligo di indagare e porre fine a qualsiasi presunta condotta molesta, discriminatoria o di ritorsione. In ogni indagine, faremo del nostro meglio per rispettare la privacy di tutte le persone coinvolte. Potrebbe essere necessario discutere i reclami con le persone che ne sono a conoscenza e con la persona o le persone contro cui è stato presentato il reclamo.

Le persone intervistate, compresi i testimoni, possono essere invitate a non discutere con altri alcun aspetto dell'indagine e il mancato rispetto di una direttiva sulla riservatezza può comportare un'azione disciplinare.

Responsabilità dei dirigenti

La prevenzione è lo strumento migliore per eliminare le molestie e tutte le forme di discriminazione sul posto di lavoro; tuttavia, nessuna persona può prevenire le molestie e la discriminazione. **Tutti i dipendenti sono titolari di questa Politica.** Oltre all'obbligo di segnalare tutti gli episodi di molestie come indicato, tutti i supervisor e i dirigenti di Nhood devono:

- Leggere e comprendere questa Politica e le implicazioni della sua mancata osservanza;
- Assicurarsi che i dipendenti del proprio team comprendano e rispettino questa Politica;
- Assicurarsi che i dipendenti del proprio team sappiano di poter riferire qualsiasi reclamo relativo a molestie o discriminazioni, senza temere vittimizazioni o ritorsioni;
- Sapere come e dove presentare i reclami ai sensi della presente Politica e informare i dipendenti del proprio team su come e dove presentare i reclami;
- Assicurarsi che questa politica faccia parte della formazione iniziale.

Azione disciplinare e/o correttiva

I dipendenti che risultino aver violato questa politica possono essere soggetti ad azioni disciplinari e/o correttive appropriate. Tali azioni possono comprendere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il rimprovero scritto o verbale, la sospensione, la riassegnazione, la retrocessione o la cessazione del rapporto di lavoro. Può essere richiesto anche il rinvio a un'altra autorità competente per la verifica di eventuali violazioni delle leggi locali.

I nostri standard:

Questa politica definisce gli standard minimi di Nhood per affrontare e prevenire le molestie in tutti i luoghi di lavoro di Nhood.

Gli standard stabiliti in questa Politica possono essere più elevati e fornire una maggiore protezione ai dipendenti di



Nhood rispetto ad alcune leggi locali. Di conseguenza, un dipendente potrebbe violare la presente Politica anche se non viola le leggi locali.

I dipendenti possono fare affidamento su questa Politica e sulle rispettive normative locali. Nulla di quanto contenuto nella presente Politica è da intendersi in contrasto con le leggi locali, comprese quelle sul lavoro, che possono variare da Paese a Paese.

In caso di controversia o ambiguità nell'interpretazione della presente Politica, la stessa sarà determinata da Nhood, la cui decisione sarà definitiva e vincolante sul punto. Nulla di quanto contenuto nella presente Politica potrà operare in deroga a qualsiasi legge in vigore o pregiudicare qualsiasi diritto dei dipendenti ai sensi di altre norme o leggi.

Politiche correlate

Codice di condotta ed etica aziendale

Politica sulle denunce

Manifesto DE&I