

Policy contro molestie, discriminazioni, bullismo e ritorsioni

Informazioni su questa policy

EURO 1 s.r.l. (di seguito anche la “Società”) si impegna a fornire un ambiente di lavoro libero da molestie, discriminazioni, ritorsioni e bullismo, in conformità alla Legge n. 4 del 15 gennaio 2021 di ratifica ed esecuzione della Convenzione dell’Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull’eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019, nonché ai valori del Sistema McDonald’s. Miriamo a garantire che tutti i dipendenti della Società siano trattati e trattino gli altri con dignità e rispetto. Tutti dovrebbero prendersi il tempo necessario per assicurarsi di comprendere quali tipi di comportamento siano inaccettabili in base alla presente policy (di seguito anche la “Policy”). Ognuno di noi è responsabile della promozione di una cultura che assicuri un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso, diversificato e inclusivo in cui le persone possano crescere. La Policy si applica a tutto il personale della Società e a tutti coloro che lavorano nei ristoranti gestiti dalla Società. Si applica a tutti i livelli, compresa la Direzione aziendale. Inoltre, saranno prevenute e non saranno consentite molestie da parte di persone che non sono dipendenti della Società (ad esempio, stagisti, lavoratori temporanei, appaltatori indipendenti, ospiti, clienti, venditori e fornitori) e nei confronti di persone che non sono dipendenti della Società da parte dei dipendenti della stessa.

La Policy si applica (senza limitazioni) a tutte le seguenti situazioni che si verificano:

- all’interno di locali o spazi di proprietà della Società o da questa comunque amministrati o gestiti;
- nell’utilizzo dei sistemi di comunicazione, delle attrezzature o delle risorse della Società;
- durante eventi, attività o corsi di formazione sponsorizzati dalla Società anche se svolti fuori sede;
- durante viaggi di lavoro e/o trasferte indipendentemente dalla durata (i.e., anche in giornata);
- ai pranzi/cene di lavoro o comunque nel corso di attività sociali connesse al rapporto di lavoro in essere con la Società;
- al di fuori dell’orario di lavoro, inclusi messaggi di testo e utilizzo dei social media su dispositivi personali, nel caso in cui la condotta abbia rilevanza nell’ambito di rapporti di lavoro in essere con la Società o comunque coinvolga la Società;
- in ogni caso, durante lo svolgimento dell’orario di lavoro.

I nostri Valori

In quanto parte del Sistema McDonald’s, la Società aderisce e si ispira ai valori etici di McDonald’s, con l’intento di realizzare una realtà conforme ai seguenti valori.

- **Persona:** mettiamo al primo posto i nostri clienti e le persone. La Società è un’azienda di persone. Apprezziamo soprattutto le persone che lavorano per e con noi e i clienti che serviamo.
- **Inclusione:** apriamo le nostre porte a tutti. Apprezziamo le diverse prospettive e vogliamo creare un ambiente accogliente e di supporto per tutti.
- **Integrità:** facciamo la cosa giusta. Diamo priorità alla sicurezza e al benessere e crediamo che tutti coloro che lavorano nella Società abbiano il diritto di lavorare in un ambiente privo di molestie, violenza e discriminazione.
- **Comunità Locale:** siamo dei buoni vicini. Restituiamo qualcosa alle nostre comunità locali e pensiamo a livello globale per costruire un futuro migliore.
- **Famiglia:** miglioriamo insieme. Crediamo di avere tutti un ruolo da svolgere nella creazione di un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso, diversificato e inclusivo.

Le nostre aspettative

Ci trattiamo sempre con rispetto e dignità. Forniamo pari opportunità di lavoro a candidati e dipendenti. Prendiamo decisioni riguardanti le nostre persone in base al merito, all’esperienza e alle esigenze aziendali, non sulla base di chi è quella persona, da dove proviene o in cosa crede.

Saranno prevenute e non saranno consentite molestie, discriminazioni, violenza o bullismo di alcun tipo.

Saranno prevenute e non saranno consentite ritorsioni contro chiunque sollevi una preoccupazione o un reclamo su qualsiasi condotta che potrebbe violare questi standard e sarà garantita la massima tutela a chiunque intenda segnalare condotte non in linea con gli stessi. Vogliamo sentirci a nostro agio nel segnalare problemi senza timore di eventuali ritorsioni.

La Policy copre un ampio ventaglio di comportamenti e si applica anche se la condotta offende solo alcuni individui, ma sarebbe considerata accettabile per altri.

Cos’è la molestia?

Le molestie includono, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

- condotte verbali sgradite come minacce, epiteti, commenti dispregiativi o insulti, soprannomi indesiderati, battute dispregiative o commenti o prese in giro sull’abbigliamento o il modo di essere di una persona;
- comunicazioni sgradite come la pubblicazione o la condivisione di poster, fotografie, cartoni animati o disegni dispregiativi o la condivisione di e-mail, testi o immagini che sono umilianti e che mettono qualcuno a disagio o sono offensivi;
- condotta fisica indesiderata, come contatto o aggressione fisica indesiderata;
- molestie sessuali, come ad esempio:
 - avances sessuali indesiderate;
 - attenzioni sessuali sgradite, richieste o domande di favori sessuali;
 - abuso verbale di natura sessuale, allusioni sessuali o altra condotta verbale indesiderata di natura sessuale;
 - condotta fisica non apprezzata di natura sessuale o aggressione sessuale;

- molestia "quid pro quo", intesa come qualsiasi azione o condotta che minacci o insinui, esplicitamente o implicitamente, che il rifiuto di un dipendente di sottoporsi ad avances sessuali avrà un effetto negativo sul soggetto, o premiando o promettendo di premiare il dipendente che accetterà questo tipo di comportamento;
- violenza di genere, compreso qualsiasi atto che provochi o possa provocare danni fisici, sessuali o psicologici a causa del sesso o del genere di una persona. Ciò include minacce di violenza, coercizione o privazione della libertà;
- ritorsioni o minacce di ritorsioni contro un individuo per aver dato una risposta negativa ad avances sessuali o altre attività potenzialmente moleste.

Cos'è la discriminazione?

Discriminazione significa trattare qualcuno in modo diverso - direttamente o indirettamente - sulla base di elementi che non siano rilevanti ai fini del corretto svolgimento del rapporto di lavoro. A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, costituiscono condotte discriminatorie quelle fondate su:

- razza, colore, origine etnica o nazionale;
- età;
- religione, credenze religiose e pratiche religiose;
- sesso, inclusa la gravidanza;
- orientamento sessuale;
- identità di genere, espressione di genere e stereotipi di genere;
- nazionalità, cittadinanza o ascendenza;
- disabilità fisica o mentale;
- stato genitoriale o civile; e/o
- stato di vittima di violenza domestica, aggressione sessuale o stalking.

Oltre alle molestie, la Policy proibisce le seguenti forme di discriminazione:

- discriminazione diretta: trattare qualcuno in modo meno favorevole a causa della sua appartenenza ad una categoria minoritaria (es. in ragione di età, sesso, orientamento sessuale, disabilità, ecc.). Ciò include prendere decisioni riguardo l'assunzione, il licenziamento, la paga, le promozioni, gli incarichi o eventuali opportunità di sviluppo sulla base dell'appartenenza a una certa categoria, anziché basarsi sulle prestazioni individuali e/o sulle esigenze dell'azienda;
- discriminazione indiretta: una disposizione, un principio o una pratica che si applica a tutti ma che colpisce negativamente le persone appartenenti ad una categoria minoritaria rispetto ad altri e non è giustificata da ragioni tecnico-organizzative o comunque oggettivamente apprezzabili;
- discriminazione della disabilità: include la discriminazione diretta e indiretta, qualsiasi trattamento ingiustificato meno favorevole in presenza di una disabilità e il mancato approntamento di misure che consentano di ridurre, ragionevolmente e per quanto possibile, gli svantaggi causati da una disabilità, senza che ciò sia sorretto da ragioni tecnico-organizzative legittime.

Cos'è la ritorsione?

Per ritorsione si intende il punire qualcuno o intraprendere un'azione negativa sul luogo di lavoro perché ha sollevato una preoccupazione o denuncia di potenziali molestie, discriminazioni, violenze o ritorsioni o per aver partecipato ad un'indagine. Gli esempi potrebbero includere, laddove le suddette condotte fossero intraprese al fine di compiere una ritorsione:

- licenziamento;
- riduzione della retribuzione, delle ore o di incarichi di lavoro favorevoli;
- applicazione di sanzioni disciplinari o assegnazione di un dipendente a diversa attività;
- demansionamento o trasferimento di un dipendente.

Cos'è il bullismo?

Il bullismo è un comportamento offensivo, intimidatorio, malizioso o irrispettoso che implica l'abuso di potere, e che può far sentire una persona vulnerabile, turbata, umiliata, indebolita o minacciata. Con l'espressione potere non si fa riferimento sempre e solo ad una posizione di autorità, ma si può includere in essa sia la forza personale che il potere di costringere qualcuno attraverso la paura o l'intimidazione. Il bullismo può assumere la forma di condotta fisica, verbale e non verbale. Il bullismo può includere, ad esempio:

- escludere irragionevolmente o ingiustificatamente una persona dalle normali conversazioni sul posto di lavoro facendola sentire sgradita;
- minare o ostacolare deliberatamente il lavoro di qualcuno;
- far circolare voci o pettegolezzi negativi su qualcuno;
- criticare ingiustificatamente qualcuno o sminuire le opinioni altrui, in particolare di fronte ad altri;
- porre in essere qualsiasi altra condotta che mostri ostilità, mancanza di rispetto o maltrattamento di una persona.

In generale, il bullismo sarà intenzionale, quando l'obiettivo è quello di acquisire potere e dominio su un'altra persona e / o causarle paura e angoscia. Tuttavia, il bullismo può anche essere involontario, laddove, sebbene le azioni dell'autore non siano intese a causare paura o angoscia, hanno questo effetto. Le critiche legittime, ragionevoli e costruttive alle prestazioni o al comportamento di un dipendente o le ragionevoli istruzioni fornite ai dipendenti nel corso del loro impiego non rappresenteranno una forma di bullismo. Altresì non rientrano tra esempi di bullismo la definizione di elevati standard di qualità e di performance, l'instaurazione di un procedimento disciplinare in linea con le policy della Società o i singoli episodi di comportamento irragionevole o casi una tantum di dimenticanza, maleducazione o mancanza di tatto.

Tutti i dipendenti e il personale della Società sono tenuti a:

- difendere i valori della Società;
- trattare tutti con rispetto e dignità;
- essere responsabili delle proprie azioni;
- fare la cosa giusta;
- contribuire a creare un ambiente di lavoro sicuro e privo di ostilità;
- essere d'esempio adottando un comportamento rispettoso, cortese e inclusivo;

Si può diventare uno spettatore attivo quando si decide di fare o dire qualcosa dopo aver notato o assistito ad un'azione contraria alla Policy. La Policy è pensata per incoraggiare ad intervenire quando si vede o sente qualcosa di preoccupante, facendolo in tutta sicurezza.

Inoltre, i manager e i supervisori (sia nei ristoranti che negli uffici del personale) sono tenuti a:

- prendere sul serio le accuse di discriminazione, molestie, violenza e ritorsioni;
- indagare su tali accuse in modo tempestivo e completo;
- imporre azioni correttive tempestive e proporzionate, ove necessarie;
- segnalare eventuali casi di cattiva condotta che potrebbero violare i principi contenuti nella Policy;
- non consentire ritorsioni, in qualsiasi forma, qualora vengano sollevate preoccupazioni o reclami, che potrebbero violare i Principi contenuti nella Policy.

In caso di molestia, discriminazione (bullismo) o rivalse

Nel caso si verifichi quanto appena descritto, siamo tutti invitati a farci sentire senza timore. Ci sono molte persone pronte a supportarvi non appena viene presentato un reclamo. Sebbene la Società vi sosterrà nell'interrompere la condotta della persona che vi sta facendo sentire a disagio, non si è obbligati a presentare un reclamo, perché oggettivamente non è sempre così facile o possibile farlo.

Indipendentemente dal fatto che si affronti la persona in merito alla sua condotta, desideriamo che ci si rivolga alle risorse della Società, indicate qui di seguito, per garantire che qualsiasi comportamento offensivo si interrompa e che venga intrapresa un'azione appropriata. Quando si comunica che potrebbero essersi verificate discriminazioni, molestie o ritorsioni, ci assicureremo che vengano prese le misure appropriate e garantiremo il nostro supporto durante tutto il processo. Sollevare dubbi o reclami relativi a comportamenti che potrebbero violare questa Policy, anche se non si è sicuri che siano contrari o meno, aiuterà la Società a garantire un luogo di lavoro sicuro e rispettoso. Lavorare insieme per eliminare qualsiasi comportamento offensivo o illegittimo è fondamentale per mantenere un ambiente di lavoro positivo per tutti i dipendenti della Società.

A chi posso segnalare dubbi o reclami?

I seguenti canali della Società sono a tua disposizione per sollevare dubbi in merito a potenziali violazioni di questa Policy.

- "Integrity Line": invio di comunicazione e-mail all'indirizzo di posta elettronica integrity@euro1.cn.it
- Canale di segnalazione già esistente
- "Organismo di Vigilanza": mediante uno dei canali (ove esistente)
- Portale di segnalazione whistleblowing (ove esistente)

In caso di utilizzo di tale canale, sono sempre garantite la riservatezza e la tutela del segnalante.

Cosa succede quando sollevi un reclamo?

I reclami saranno presi in esame e analizzati in modo tempestivo. Una terza persona, estranea alla vicenda, svolgerà gli opportuni accertamenti sugli episodi segnalati, in maniera approfondita ed imparziale; parlerà con i soggetti coinvolti, con i possibili testimoni e con la persona presumibilmente implicata nella condotta scorretta. Durante lo svolgimento degli accertamenti, adotteremo le misure appropriate per garantire la sicurezza sul luogo di lavoro. Questi passaggi dipendono dalle circostanze e possono includere l'adozione di ogni opportuno provvedimento ammesso dalla legge e dal CCNL.

Dopo che l'accertamento sul reclamo è stato completato e le misure appropriate sono state prese, si può comunque fornire delle informazioni su qualsiasi altra situazione che si ritiene di segnalare alla Società. Se in qualsiasi momento si hanno domande sul processo o sullo stato dell'accertamento relativo ad episodi segnalati ai sensi della Policy, siete pregati di contattare le risorse umane. Verrete inoltre aggiornati e informati una volta concluso l'accertamento.

Protezione e supporto per le persone coinvolte

Chiunque presenti un reclamo o partecipi in buona fede a qualsiasi accertamento in relazione ad episodi segnalati ai sensi della Policy non deve subire alcuna conseguente forma di molestia, discriminazione, ritorsione o bullismo. Chiunque venga sorpreso a molestare, discriminare, fare ritorsione o bullismo, sarà soggetto ad azione disciplinare ai sensi delle norme di legge e del CCNL applicabili, in linea con le previsioni di cui alla Policy.