

SI APPLICA A: **Insight Enterprises**

NOME DELLA POLITICA: Politica antidiscriminazione e antimolestie	NUMERO DELLA POLITICA: NSIT – CP005	DATA DI ENTRATA IN VIGORE: 01/10/2018
APPROVATO DA: Ufficio conformità	NUMERO DELLA VERSIONE: 4.0	DATA ULTIMA REVISIONE: 15/09/2022
LIVELLO DI CLASSIFICAZIONE: pubblico		
<i>L'INTERO DOCUMENTO RIFLETTE LA POLITICA.</i>		
<i>È RESPONSABILITÀ DELL'UTENTE CONFERMARE CHE STIA CONSULTANDO LA VERSIONE PIÙ RECENTE DELLA POLITICA, INCLUSI I RIFERIMENTI E I LINK CONTENUTI IN ESSA. LA VERSIONE AGGIORNATA DELLA POLITICA SI TROVA SULL'INTRANET AZIENDALE.</i>		
<i>QUALSIASI COLLEGA CHE VIOLI QUALSIASI POLITICA AZIENDALE PUÒ ESSERE SOGGETTO AD AZIONI CORRETTIVE, CHE POSSONO COMPRENDERE IL LICENZIAMENTO.</i>		

Applicabilità

La presente Politica antidiscriminazione e antimolestie ("Politica") si applica a Insight Enterprises e a tutte le filiali di Insight a livello globale (di seguito, collettivamente "Insight"). La politica si applica in forma uguale a tutti i colleghi, gli appaltatori e i rappresentanti autorizzati di Insight. Viene periodicamente rivista e approvata dalla gestione senior e dal consiglio di amministrazione di Insight Enterprises.

Scopo

Insight si impegna a costruire e rafforzare una cultura basata sull'etica e sull'integrità. La presente Politica stabilisce gli standard di condotta e le responsabilità aziendali antidiscriminazione e antimolestie. Insight si impegna a creare un ambiente di lavoro in cui tutti gli individui siano trattati con rispetto e dignità. Rafforza la nostra ambizione e il nostro obbligo di agire in modo onesto ed etico in tutti i nostri rapporti commerciali in qualsiasi parte del mondo.

Definizioni

- **Livello di classificazione (Pubblico):** questa classificazione si applica alle informazioni che sono state approvate dalla direzione di Insight per la divulgazione al pubblico. Rendere pubbliche tali informazioni non può danneggiare l'organizzazione in alcun modo.
- **Le molestie discriminatorie** sono condotte verbali o fisiche che denigrano o mostrano ostilità nei confronti di un individuo a causa della sua etnia, colore, sesso (tra cui gravidanza, orientamento sessuale e identità di genere), origine nazionale, religione, età (40 anni o più), disabilità, informazioni genetiche o qualsiasi altra base legalmente protetta, oppure a causa della sua opposizione alla discriminazione, oppure per aver partecipato al processo di reclamo per discriminazione. In generale, le molestie sono considerate illegali quando creano

- un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o offensivo, oppure quando interferiscono con le prestazioni lavorative di un individuo;
- **GCO:** Global Compliance Office (Ufficio conformità globale);
 - **Le molestie sessuali** sono avance sessuali indesiderate, richieste di favori sessuali e altri comportamenti verbali o fisici di natura sessuale. Le molestie sessuali includono, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, avance sessuali indesiderate, allusioni, commenti allusivi, prese in giro, battute, linguaggio, gesti, sguardi, materiale visivo osceno, richieste di favori sessuali a cambio di altro da parte di un collega o qualsiasi altra condotta fisica o verbale di natura sessuale di persona o elettronicamente, incluso quando:
 - l'obbligo di sottomettersi a tale condotta è utilizzato come condizione necessaria esplicita o implicita per ottenere un impiego presso Insight;
 - il fatto di sottomettersi o rifiutarsi di sottomettersi a tale condotta viene utilizzato come base per le decisioni in merito all'impiego di una persona che si sottopone o rifiuta tale condotta; o
 - tale condotta ha lo scopo o l'effetto di interferire con le prestazioni lavorative del collega o di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile oppure offensivo.

Dettagli della politica

1. Introduzione alla politica

- 1.1. Insight ha creato questa Politica per garantire che tutti i suoi colleghi possano lavorare in un ambiente privo di molestie, discriminazioni e ritorsioni. Insight compirà ogni ragionevole sforzo per garantire che tutti gli interessati conoscano queste politiche e siano consapevoli che qualsiasi reclamo in violazione di tali politiche sarà indagato e risolto in modo appropriato.

2. Dichiarazione sulla politica

Insight vieta le molestie discriminatorie e sessuali e garantisce che tutte le azioni del personale che interessano dipendenti o candidati all'impiego siano esenti da discriminazioni e molestie. Continuiamo a formare e istruire tutti i dipendenti in merito a discriminazioni e molestie sul posto di lavoro.

2.1. Discriminazione

- 2.1.1. Insight non tollera le molestie discriminatorie nell'ambito delle opportunità o delle pratiche di impiego;
- 2.1.2. La nostra politica di non discriminazione nell'impiego si applica al reclutamento, all'assunzione, alla retribuzione, alle promozioni, ai trasferimenti, alla disciplina, alle retrocessioni, ai licenziamenti, all'accesso a benefit e alla formazione, nonché a tutti gli altri aspetti dell'impiego.

2.2. Molestie

- 2.2.1. Garantiremo un ambiente di lavoro sicuro e piacevole in cui tutti siano trattati con equità e rispetto. Molestare in modo discriminatorio o

sessuale, sia verbalmente che fisicamente, un altro collega va contro la presente Politica;

- 2.2.2. Non saranno tollerate molestie discriminatorie o sessuali nei confronti dei colleghi sul posto di lavoro da parte di terzi;
- 2.2.3. La condotta vietata dalla presente Politica, sia essa verbale, fisica o visiva, include qualsiasi azione lavorativa e qualsiasi condotta gradita o indesiderata che venga diretta a qualcuno a causa dello stato protetto di tale individuo;
- 2.2.4. Tra i tipi di condotta vietati da questa politica vi sono epiteti, insulti, battute, stereotipi negativi, atti intimidatori e la circolazione o pubblicazione di materiali scritti o grafici che mostrano ostilità verso le persone a causa del loro stato protetto. Insight vieta tale condotta sul posto di lavoro, anche se non viene considerata sufficientemente grave o pervasiva da costituire una molestia illegale.

3. Revisione della politica

- 3.1. La revisione della politica deve essere condotta dal titolare della politica almeno una volta ogni 2 (due) anni o quando necessario.

4. Segnalazione di sospette violazioni

- 4.1. Qualsiasi sospetta violazione di una Politica o di uno standard di Insight deve essere segnalata senza indugio all'Ufficio conformità globale (compliance@insight.com) o all'Helpline per la conformità di Insight <http://insightenterprises.ethicspoint.com>
- 4.2. Insight ha una rigorosa Politica di non ritorsione e non tollererà alcun tipo di ritorsione nei confronti di chiunque, in buona fede, segnali una violazione della Politica o della legge di Insight. In caso di domande o problemi relativi alla presente Politica, contattare l'Ufficio conformità globale (compliance@insight.com).

Politiche, procedure e linee guida correlate

- NSIT - IS002

Cronologia delle versioni

Data versione	Numero della versione	Modifiche alla versione	Autorizzato da
01/10/2008	1.0	Nuova	Ufficio conformità
01/10/2018	2.0	Aggiornamento del contenuto	Ufficio conformità globale
07/01/2022	3.0	Aggiornamento del contenuto e del formato	Ufficio conformità globale
15/09/2022	4.0	Aggiornamento della sezione Applicabilità, della sezione n. 2 e del formato	Ufficio conformità globale