

Sistema di gestione per la parità di genere
UNI/PdR 125:2022



REGOLAMENTO PER IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE SUI LUOGHI DI LAVORO

Sistema di gestione per la parità di genere

UNI/PdR 125:2022

ARTICOLO 1 - Scopo e ambito di applicazione

Obiettivo del presente regolamento è:

- contribuire a diffondere la cultura del massimo rispetto della persona, della libertà e dignità individuale;
- confermare e rinforzare l'impegno di Impresa MARINO S.r.l. alla prevenzione delle molestie sui luoghi di lavoro anche attraverso specifiche iniziative di formazione;
- creare le condizioni affinché tutti gli episodi di molestia vengano segnalati, assicurando un processo efficace di gestione delle segnalazioni che garantisca massimo rigore e massima tutela della riservatezza delle persone coinvolte.

Il presente regolamento definisce:

- l'impegno di Impresa MARINO S.r.l. per il contrasto di ogni forma di violenza sui luoghi di lavoro;
- l'adozione delle misure atte a prevenire le molestie;
- le modalità di gestione delle segnalazioni su ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale.

Il regolamento si applica a tutti coloro che lavorano presso Impresa MARINO S.r.l. e che collaborano a qualsiasi titolo.

Sistema di gestione per la parità di genere

UNI/PdR 125:2022

ARTICOLO 2 - Definizioni

Molestia sul lavoro: l'art 26 del D.Lgs 198/2006 considera "molestie" tutti "quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso e aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo" (art. 26, comma 1). Tali atti assumono particolare rilevanza quando vengono effettuati nell'ambito del luogo di lavoro, in particolare quando sono accompagnati da minacce o ricatti da parte del datore di lavoro o del superiore gerarchico, relativamente alla costituzione, allo svolgimento ed all'estinzione del rapporto di lavoro.

Molestia sessuale: Comportamenti indesiderati a connotazione sessuale espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. A titolo esemplificativo si intende come molestia sessuale la richiesta di prestazioni sessuali in cambio di qualcosa, ad esempio , di una promozione o di un aumento di stipendio sul lavoro.

Discriminazione diretta: si verifica quando una lavoratrice od un lavoratore trattato/a meno favorevolmente di un altro che si trovi in situazione analoga, in ragione del genere della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa. In particolare, è discriminazione di genere l'utilizzo di criteri sessisti nelle relazioni interpersonali in attività lavorativa.

Discriminazione indiretta: si intende una situazione nella quale una disposizione, una prassi, un criterio, atto, patto o comportamento apparentemente neutro ponga o possa porre la lavoratrice od il lavoratore in una situazione di particolare svantaggio, in ragione del genere della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale, nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa.

Sistema di gestione per la parità di genere

UNI/PdR 125:2022

Violenza: La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

La violenza può essere esercitata da uno o più superiori, da uno o più lavoratori o lavoratrici, da clienti/utenti, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona o di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile. La violenza non è solo l'aggressione fisica, ma include anche vessazioni psicologiche, ricatti economici, minacce, violenze sessuali, persecuzioni.

In riferimento alla Direttiva 2002/73/CE è possibile desumere i concetti di:

- **molestie:** situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violarne la dignità e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante umiliante o offensivo;
- **molestie sessuali:** situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare, creando un clima intimidatorio, ostile, degradante umiliante o offensivo.

Le molestie sessuali possono configurarsi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nei seguenti comportamenti:

- proposte sessuali indesiderate, richieste di favori sessuali o altra condotta verbale o fisica di natura sessuale; di particolare gravità sono considerate le molestie sessuali compiute abusando della propria posizione gerarchica, promettendo vantaggi (es. progressione di carriera o benefici economici) o minacciando svantaggi (es. mancata promozione);
- adozione di un linguaggio offensivo contenente allusioni sessuali;
- adozione di gesti sessuali espliciti;
- invio di contenuti a sfondo sessuale/pornografico (es. immagini, filmati, fotografie);

Sistema di gestione per la parità di genere

UNI/PdR 125:2022

- esposizione di contenuti a sfondo sessuale/pornografico (es. calendari, poster, immagini, riviste, fotografie) nei luoghi di lavoro e in occasioni di lavoro;
- adozione di comportamenti tesi ad ottenere contatti fisici non desiderati anche mediante la mancanza di rispetto per i confini personali;
- commenti sull'aspetto fisico delle persone con riferimenti sessuali;
- coercizione sessuale.

La violenza e le molestie sul lavoro possono essere perpetrate tra colleghi (violenza orizzontale), tra superiori e subordinati (violenza verticale) o da clienti/fornitori (violenza da parte di terzi).

ARTICOLO 3 – Segnalazioni

Le segnalazioni, contenenti le informazioni previste al punto precedente, possono essere presentate utilizzando il Google Form reso disponibile online e tramite il questionario anonimo annuale denominato “Mod B Questionario di inclusività”.

Il processo di gestione della segnalazione è composto dalle seguenti fasi:

1. ricezione della segnalazione
2. analisi preliminare della segnalazione
3. adozione dei provvedimenti organizzativi e/o disciplinari.

Il soggetto autorizzato a ricevere le segnalazioni, ovvero il Comitato Guida della Impresa MARINO S.r.l., analizza preliminarmente le segnalazioni ricevute al fine di verificarne l'accettabilità ovvero verificare che il contenuto della segnalazione sia riferibile ad una delle fattispecie descritte all'art. 2 del presente regolamento o comunque riguardi situazioni di discriminazione o altre forme di violenza di genere, incluse le molestie sessuali.

Sistema di gestione per la parità di genere

UNI/PdR 125:2022

Il Comitato Guida provvederà, coinvolgendo se necessario altre funzioni interne all'organizzazione, ad effettuare i dovuti accertamenti sulla fondatezza della segnalazione.

Qualora, a seguito delle verifiche di approfondimento, la segnalazione risulti infondata, il Comitato Guida provvede ad archiviare la segnalazione. In tal caso lo stesso provvede ad informare il segnalante, se noto, della conclusione e degli esiti delle verifiche svolte. Impresa MARINO S.r.l. o gli aventi causa si riserveranno il diritto di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate a falsità della dichiarazione.

Qualora al termine della verifica la segnalazione risulti fondata, il Comitato Guida provvederà ad adottare i provvedimenti organizzativi ritenuti più opportuni e se necessario, nei casi applicabili e in conformità alle normative in materia di lavoro e al contratto collettivo nazionale, all'adozione dei provvedimenti disciplinari e alla successiva verifica dell'efficacia delle azioni intraprese.

ARTICOLO 4 – Sanzioni

Poiché Impresa MARINO S.r.l. persegue la politica della tolleranza zero nel contrasto alle molestie sui luoghi di lavoro rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti del Personale dipendente incluse le molestie sessuali in ogni forma, per tali comportamenti saranno erogate sanzioni come previsto dalle normative vigenti.

