



SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE SECONDO UNI/PdR 125:2022

Emissione del documento

	Nome	Ruolo
Redatto da:	Valentina Corallo/Angelo Falbo	Comitato Guida
Verificato da:	Giovanni Corallo	Responsabile sistema di gestione integrato
Approvato da:	Giovanni Corallo	Direzione Generale

Note:

1. Le modifiche alle precedenti revisioni sono identificate mediante barra laterale posta alla sinistra del testo aggiornato
2. La cancellazione di parte del testo è identificata con i caratteri "(...)", oltre che con la barra di cui al punto precedente
3. Prima di usare questo documento, si raccomanda di verificare che la revisione sia quella vigente mediante confronto con l'Elenco dei documenti e/o la copia posta nel sistema informatico

STATO DELLE REVISIONI

Rev. n°	Data	Descrizione
1	10/07/2023	Prima emissione
2	12/04/2024	Precisazione sugli impegni assunti dall'Istituto, su responsabili di molestie e violenze, su diritti, doveri e garanzie nell'ambito della gestione delle molestie

INDICE

1	CONTENUTI.....	2
2	DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI.....	2
3	RIFERIMENTI.....	2
4	OBIETTIVI.....	4
5	MODALITÀ OPERATIVE.....	4
6	MONITORAGGIO.....	4



1 CONTENUTI

La Direzione dell'Istituto di vigilanza La Torpedine srl ritiene che sia un diritto fondamentale lavorare in un ambiente sereno in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, al reciproco rispetto della libertà e dignità della persona. Intende rimuovere ogni ostacolo all'attuazione di questi diritti. Pensa inoltre che diversità e pluralità siano valori che contribuiscono a creare un ambiente di lavoro aperto e stimolante, garantendo prospettive e punti di vista che favoriscono idee innovative e comportamenti efficaci e virtuosi.

Attraverso questo documento, delinea il proprio impegno per promuovere un contesto che sostenga l'inclusione e la valorizzazione delle diversità, dove le persone si sentano rispettate, apprezzate e libere di esprimere appieno il proprio potenziale in un ambiente libero da ogni sorta di discriminazione e forma di molestia. In particolare, contiene le linee guida per prevenire, individuare, vietare e monitorare costantemente fenomeni riconducibili a qualsiasi tipologia di molestie fisiche e psicologiche sul luogo di lavoro.

Il documento è destinato a tutte le persone che lavorano per l'Istituto ed agli esterni: le dipendenti/i dipendenti, coloro che svolgono attività indipendentemente dallo status contrattuale, persone che entrino in contatto con l'Istituto (es. clienti, fornitori, partner commerciali, ecc), persone in formazione, inclusi tirocinanti e apprendisti nonché candidati che accedano ai processi di selezione.

L'Istituto adotta una politica di tolleranza zero per qualsiasi forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro.

2 DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI

Violenza e molestie sul lavoro

Si tratta di violenze e molestie che si verificano nei confronti delle persone indicate al punto 1 precedente in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscono dal lavoro. A titolo esemplificativo e non esaustivo si verificano:

- nel posto di lavoro, ivi compresi spazi pubblici e privati laddove questi siano un luogo di lavoro o luoghi connessi con il lavoro;
- in luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo, oppure nei luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari o negli spogliatoi;
- durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività, anche sociali, correlate con il lavoro;
- a seguito di o durante comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, anche se avvengono fuori dall'orario di lavoro;
- all'interno di alloggi eventualmente messi a disposizione dai datori di lavoro;
- durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro.

Violenza e molestie

Si intende qualsiasi condotta (espressa in forma fisica, verbale o non verbale), o la minaccia di porla in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefigga, causi o possa comportare un danno fisico, psicologico o economico. A titolo esemplificativo e non esaustivo, rientrano fra la violenza e molestie:

- Le espressioni verbali o visive abusive, offensive o comunque improntate a confidenzialità non gradita e non collimante con la natura della connessione con l'interlocutore;
- Le espressioni verbali o visive che risultino denigratorie e offensive o comunque riferite a elementi identificativi della persona (etnia, nazionalità, religione, appartenenza politica, diversità mentale e fisica, condizione di salute, età e qualsiasi altro dato personale);
- Atti di bullismo, mobbing, o comportamenti tali da provocare una modificazione in negativo, costante e permanente, della situazione lavorativa, o qualsiasi altra forma di manipolazione o abuso psicologico;
- Il costruire un rapporto di fiducia e di connessione emotiva tramite cui manipolare, sfruttare o abusare di un'altra



persona;

- La violenza fisica o la minaccia di violenza fisica;
- La molestia/stalking digitale/online;
- La violenza e le molestie di genere (definite di seguito).

Violenza e molestie di genere

Si intendono la violenza e molestie (come sopra definito) poste in essere nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali. Rientrano fra la violenza e molestie di genere, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- La violenza perpetrata, in forma fisica e/o psicologica, nei confronti di una persona per motivi legati al suo genere, identità di genere o orientamento sessuale, inclusa la violenza contro le donne e comunque, includendo tutti gli orientamenti sessuali e identità di genere non eteroconformi, e gli atti persecutori (stalking).
- La diffusione di immagini intime.
- Le molestie sessuali (definite di seguito) e la violenza sessuale, tentata o effettiva.

Molestie sessuali

Le molestie sessuali costituiscono un sottoinsieme di quelle di genere e includono qualsiasi condotta, a connotazione sessuale (espressa in forma fisica, verbale o non verbale), o la minaccia di porla in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefigga di causare, causi o possa essere percepita come causa di violazione della dignità della persona molestata o di creazione di un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Costituisce circostanza aggravante il fatto che la molestia sessuale sia accompagnata da minacce implicite od esplicite o da ricatti da parte di superiori gerarchici o di persone che possano comunque influire sulla costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del rapporto di lavoro

A titolo esemplificativo e non esaustivo, rientrano fra le molestie sessuali:

- Fissare in modo sessualmente suggestivo o fare gesti sessuali inappropriati
- Utilizzare aneddoti, barzellette o racconti a sfondo sessuale o lascivo che mettano a disagio l'interlocutore.
- Esprimere nei confronti della persona valutazioni sulla sessualità o attrazione fisica, o fare commenti sessuali sull'aspetto, sull'abbigliamento o su parti del corpo.
- Fare commenti sprezzanti o degradanti sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere di una persona, o usare insulti con una connotazione di genere/sexuale.
- Contattare ripetutamente una persona (es. telefonate o messaggistica insistente) oppure chiederle ripetutamente un appuntamento.
- Rivolgere proposte sessuali indesiderate
- Inviare comunicazioni sessualmente suggestive in qualsiasi formato, o condividere o mostrare immagini o video sessualmente inappropriati in qualsiasi formato.
- Tocco indesiderato, incluso pizzicare, accarezzare, strofinare o sfiorare di proposito un'altra persona
- Promettere vantaggi di qualsiasi tipo – personali o di lavoro – in cambio di favori sessuali.
- Minacciare ritorsioni o conseguenze negative di qualsiasi tipo – personali o di lavoro – laddove favori sessuali non vengano concessi.

3 RIFERIMENTI

PDR 125: 2022 “Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI /Key Performance Indicator-Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle Organizzazioni”

Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108ª sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione (di seguito “Convenzione 190”)

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



D. Lgs. n. 198/2006 e smi (Codice delle pari opportunità)

D. Lgs. n. 81/2008 e smi (Testo unico salute e sicurezza)

Documento INAIL Ri-conoscere per prevenire i fenomeni di molestia e violenza sui luoghi di lavoro

CCNL vigilanza privata e servizi fiduciari

CCNL aziende del settore ICT

4 OBIETTIVI

Le persone sono elemento indispensabile per l'esistenza dell'impresa. L'Istituto si impegna:

- a sviluppare le capacità e le competenze di tutte le risorse umane affinché impieghino appieno il proprio potenziale;
- a promuovere e tutelare le condizioni di lavoro delle addette/degli addetti: protezione dell'integrità psico-fisica, rispetto della dignità, sviluppo della personalità e della professionalità;
- ad offrire, nel pieno rispetto della normativa di legge e contrattuale in materia, a tutti/e i lavoratori/le lavoratrici le medesime opportunità di lavoro, facendo in modo che possano godere di un trattamento normativo e retributivo equo basato esclusivamente su criteri di merito e di competenza, senza discriminazione alcuna, ed a promuovere, al contempo, la tutela del genere meno rappresentato.

Non sono consentiti illeciti condizionamenti o indebiti disagi.

Tutte le funzioni devono:

- adottare in ogni caso criteri di merito e di competenza (e comunque strettamente professionali) per qualunque decisione relativa alle risorse umane;
- provvedere in ogni caso a selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire le risorse umane senza discriminazione alcuna;
- creare un ambiente di lavoro in grado di promuovere la serenità di tutte le risorse nel quale caratteristiche od orientamenti personali non possano dare luogo a discriminazioni.

5 MODALITÀ OPERATIVE

L'Istituto sottolinea quanto segue:

- **tutti i COMPORTAMENTI INDESIDERATI sono da intendersi come molestia;**
- **non è necessaria la volontà o la consapevolezza di molestare.**

Argomenti quali "non era mia intenzione", "era solo un complimento", "pensavo di non fare nulla di male", "era uno scherzo", ecc. non hanno alcuna rilevanza giuridica. Le molestie sono discriminazioni e illeciti disciplinari.

Per prevenire il danno e limitare al massimo le conseguenze degli atti di molestie, l'Istituto di vigilanza La Torpedine srl adotta il seguente piano:

- opera per instaurare e consolidare un ambiente di lavoro privo di pregiudizi;
- forma e informa il personale sui temi di legalità, trasparenza, correttezza e rispetto nei rapporti interpersonali, comunicazione non violenta, divulgando questo documento;
- crea una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco;
- affronta precocemente i conflitti tra i lavoratori;
- chiarisce, fin dal colloquio, la completa non tolleranza relativamente alle molestie;
- effettua controlli e interviste ai lavoratori, per esempio nell'ambito degli audit pianificati;
- interviene per impedire atteggiamenti interpersonali ingiuriosi, discriminatori o diffamatori; a questo effetto, sono ritenuti rilevanti anche comportamenti extra lavorativi particolarmente offensivi per la sensibilità civile;
- proibisce, senza eccezione alcuna, comportamenti che costituiscono violenza fisica o morale;
- non lascia sola la persona che ha subito o assistito ad un atto di violenza nelle ore successive all'accaduto ed offre la partecipazione e solidarietà del personale dirigenziale.



In particolare, l'Istituto si impegna a:

- a. individuare e monitorare il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro;
- b. fornire formazione specifica a tutti i livelli, con frequenza definita, sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti delle/dei dipendenti, incluse le molestie sessuali in ogni forma;
- c. pianificare ed attuare campagne di ascolto presso le/i dipendenti per indagare se hanno vissuto personalmente esperienze di molestie o comportamenti inappropriati;
- d. valutare periodicamente gli ambienti di lavoro anche dal punto di vista della violenza e molestia;
- e. assicurare attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando a una comunicazione il più possibile gentile e neutrale;
- f. prevenire comportamenti prevaricatori e persecutori tali da provocare disagio, applicando provvedimenti nei confronti di chi li attui;
- g. promuovere il benessere organizzativo;
- h. mantenere costantemente attivo un processo di gestione delle segnalazioni anonime riguardo ogni forma di violenza;
- i. fornire assistenza e supporto tempestivi e imparziali alle vittime di molestie, garantendo la massima riservatezza;
- j. individuare nei componenti del Comitato Guida per la parità di genere le figure di referenti a tutela dell'ambiente di lavoro con particolare riferimento ad episodi di molestie o mobbing.

In linea anche con quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro, l'Istituto di vigilanza La Torpedine srl esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non sia dato luogo a molestie ed atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di mobbing che sono tutti, senza eccezione, proibiti. Sono considerati come tali:

- creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, di isolamento o comunque discriminatorio nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- porre in essere ingiustificate interferenze con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- ostacolare prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale o di altri dipendenti.

In particolare, le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni nel contesto di lavoro. La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate tra superiori e subordinati (verticali), tra colleghi (orizzontali) o da Clienti/fornitori (da terzi), con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.

È vietata qualsiasi forma di violenza o molestia sessuale o riferita alle diversità personali e culturali. Sono considerate come tali:

- subordinare qualsiasi decisione di rilevanza per la vita lavorativa del destinatario all'accettazione di favori sessuali o alle diversità personali e culturali;
- indurre i propri collaboratori a favori sessuali mediante l'influenza del proprio ruolo;
- proporre relazioni interpersonali private, nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento;
- alludere a disabilità e menomazioni fisiche o psichiche o a forme di diversità culturale, religiosa o di orientamento sessuale.

Ogni violazione della dignità e libertà della persona lavoratrice/lavoratore costituisce illecito disciplinare e sarà sanzionata.

Chi assista ad atti molesti o discriminatori deve assumere un atteggiamento solidale con la persona che ne è vittima e testimoniare nel caso sia necessario

Chi è vittima di molestie, ha diritto di ottenere la cessazione del comportamento indesiderato attraverso idonee procedure tese alla rimozione del disagio.

A nessuno è consentito approfittare della propria posizione per eliminare o ridurre le garanzie fornite nel presente documento.

È fondamentale per la sicurezza delle persone e dell'ambiente di lavoro che tutte le risorse si sentano protette e libere di segnalare eventuali atti di molestie, di mobbing o comportamenti sessualmente inappropriati.



L'Istituto invita a segnalare tali eventuali comportamenti e si impegna a: sostenere le vittime, le/i testimoni e le/i segnalanti, a tutelarne la riservatezza e discrezione, a proteggerle da eventuali atti ritorsivi ed a gestire prontamente ed in maniera imparziale le dette segnalazioni.

A tal fine ha adottato un processo di segnalazione, descritto nel documento "Gestione delle segnalazioni" (P01), che è reso disponibile sul sito aziendale. Sullo stesso documento e sul "Modulo di segnalazione", anch'esso disponibile sul sito, è indicato come fare giungere la segnalazione, se lo si desidera, anche in forma anonima.

L'Istituto di vigilanza La Torpedine srl si riserva di agire disciplinarmente in linea con le previsioni del Contratto Collettivo Nazionali di lavoro in materia, financo con sanzioni di natura estintiva del rapporto di lavoro, in caso di violazione dei principi contenuti in questo documento.

Questo documento è comunicato e divulgato all'interno dell'organizzazione e tra tutte le persone che intrattengono relazioni con l'organizzazione, in ottica di trasparenza e collaborazione.

L'Istituto promuove attività di comunicazione e informazione indirizzate a tutte le risorse umane al fine di assicurare la più ampia conoscenza e la più efficace applicazione dei principi di questo documento tramite attività di formazione rivolte a tutti/e i dipendenti/le dipendenti. I contenuti di questo documento devono essere inclusi nei programmi di formazione, informazione e comunicazione: all'assunzione, periodicamente, in occasione di iniziative specifiche per incrementare la sensibilizzazione sul tema, in ambito salute e sicurezza, per quanto di competenza. Per quanto concerne terzi, o altre persone che svolgono attività di lavoro nell'Istituto, verrà richiesta, mediante specifiche previsioni contrattuali, la conoscenza del documento e la sensibilizzazione rispetto ai contenuti.

6 MONITORAGGIO

Il Comitato Guida si impegna a vigilare sul rispetto di quanto contenuto in questo documento. Informazioni in merito confluiranno nel riesame annuale.