

Politica anti-molestie e anti-discriminazioni

1. Premessa

La presente Politica si applica a tutte le risorse della Società ed è relativa a tutti i comportamenti commessi sia all'interno che all'esterno di CIMAS a prescindere dal sesso, dal livello di anzianità e dal ruolo ricoperto in azienda.

Partendo dal presupposto che qualsiasi comportamento, gesto o parola può essere percepita in modo diverso da ogni persona, è necessario prestare la dovuta attenzione.

La Politica Anti-molestie e antidiscriminazione, in particolare:

1. **Sottolinea** l'impegno nel sostenere un ambiente di lavoro privo di qualsiasi forma di molestia, violenza, discriminazione diretta e indiretta.
2. **Ribadisce** il divieto circa qualsiasi atto di molestia, violenza, discriminazione diretta e indiretta che lede la dignità umana e compromette la fiducia, la motivazione, le prestazioni, il clima organizzativo e la reputazione di CIMAS
3. **ha l'obiettivo di prevenire**, individuare, vietare e monitorare tutti i fenomeni sopra citati e di fornire supporto a coloro che segnalano i suddetti fenomeni proteggendoli da atti ritorsivi.

Le risorse responsabili degli uffici hanno il dovere di favorire la prevenzione delle molestie e delle discriminazioni in tutti gli ambiti di lavoro che sovrintendono. Tutte/i coloro che ricoprono ruoli principalmente di gestione (Direzione, Responsabili di funzione) sono chiamate/i a rispondere per la diffusione e per il rispetto della politica e della procedura e dovranno, se richiesto, sostenere incondizionatamente la persona che voglia segnalare una violazione, fornendo indicazioni e chiarimenti circa le procedure da seguire.

2. Definizioni

Molestia sul lavoro: comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni anche 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 (D.lgs. 198/2006 art. 26, comma 1). Costituisce circostanza aggravante il fatto che la molestia sessuale sia accompagnata da minacce implicite o 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.

Violenza sul lavoro: riguarda gli "incidenti" in cui il personale è abusato, minacciato o aggredito in circostanze relative al lavoro, incluso il pendolarismo da e verso il lavoro, con esplicite o implicite conseguenze su salute, sicurezza e benessere (OMS).

Discriminazione diretta: si verifica quando una lavoratrice o un lavoratore viene 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, un atto o comportamento apparentemente neutro ponga o possa porre la lavoratrice o 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.

Azioni positive: le "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro" (D.lgs. 198/2006 art. 42).

Canale di Segnalazione: canale per la gestione delle segnalazioni attraverso la Web App raggiungibile al seguente [link](#). Per approfondimenti si rimanda alla Pr. 10 Whistleblowing del Sistema di Gestione Integrato nonché a quanto previsto sul MOG 231/01 Modello Organizzativo di Gestione e Controllo adottato dalla Società

Soggetto Segnalato: persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.

Soggetto Segnalante: persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Canale di ascolto: luogo virtuale o in presenza nel quale le risorse possono chiedere un colloquio alla persona Responsabile del Canale di Segnalazione e/o all'O.d.V. per segnalare molestie e/o discriminazioni.

Riscontro: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

Ritorsione: qualsiasi comportamento, atto o omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere a ragione di segnalazione che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Segnalazione: comunicazione scritta o orale di informazioni sulle violazioni.

Segnalazione interna: segnalazione presentata tramite il canale di segnalazioni interna gestito dalla persona Responsabile del Canale di Segnalazione.

Seguito: l'azione intrapresa per la gestione della segnalazione, per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate. 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);
- 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 colleghe/i (violenza orizzontale), tra superiori e subordinati (violenza verticale), dalla clientela o dai fornitori (violenza da parte di terzi).

3. Misure di garanzia e modalità di apertura delle segnalazioni

Per tutte le indicazioni operative per la gestione delle segnalazioni, al fine di non creare indicazioni contraddittorie o inesatte, si rimanda alla sezione Whistleblowing al seguente [link](#).

Ciò premesso, nello svolgere le proprie attività, le risorse devono contribuire a creare e mantenere un ambiente di lavoro rispettoso garantendo il rispetto dei diritti, del valore e della dignità della persona.

CIMAS sottolinea a tutte le risorse l'importanza di segnalare qualsiasi forma di molestia, violenza e discriminazione diretta e indiretta. Non sono tollerate e sono considerate inaccettabili qualsiasi forma di molestia, violenza e discriminazione diretta e indiretta.

Nel caso in cui la risorsa CIMAS, incorra in un atto, o tentato atto, di molestia, violenza o discriminazione diretta e indiretta, fatta salva la possibilità di ricorrere alle autorità competenti, può aprire una segnalazione.

4. Registro Segnalazioni e Report annuale delle Segnalazioni

CIMAS dispone di un Registro delle molestie e discriminazioni. La persona Responsabile del Canale di Segnalazione aggiorna e compila il Registro in tempo reale rispetto alla ricezione delle segnalazioni.

Su base annuale, CIMAS riceve dal Gestore del Canale delle segnalazioni apposita relazione con le evidenze relative alle attività svolte nell'anno sulla base delle segnalazioni ricevute. Consisterà in un report periodico contenente, su base anonima, i casi e l'andamento delle segnalazioni ricevute nel periodo di riferimento.

CIMAS si impegna ad effettuare un'attività di aggiornamento e programmazione di eventuali strategie ed azioni preventive volte al contenimento dei rischi della presente policy.