

POLITICA ANTI – MOLESTIE E ANTIDISCRIMINAZIONI

1. PREMESSA

La presente Politica si applica a tutte le risorse del Gruppo EcoEridania, nonché a tutti i soggetti terzi che operano o collaborano con il medesimo, ed è relativa a tutti i comportamenti commessi sia all'interno che all'esterno a prescindere dal sesso, dalla nazionalità, 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:

- **sottolinea** l'impegno nel sostenere un ambiente di lavoro privo di qualsiasi forma di molestia, violenza, discriminazione diretta e indiretta;
- **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 del Gruppo EcoEridania;
- **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. Tutti coloro che ricoprono ruoli apicali o comunque di Responsabilità con gestione diretta o indiretta di persone (Direzione, Responsabili di funzione, Responsabili di ufficio, Coordinatori, ecc.) sono chiamati 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

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 ascolto: luogo virtuale o in presenza nel quale le risorse possono chiedere un colloquio al Whistleblowing Officer e/o all'Organismo di Vigilanza. Per segnalare molestie e/o discriminazioni.

Canale di Segnalazione: canale per la gestione delle segnalazioni attraverso il portale My Governance. Per approfondimenti si rimanda alla procedura interna POI105 del Sistema di Gestione Integrato nonché a quanto previsto sul MOG 231/01 Modello Organizzativo di Gestione e Controllo adottato dalla Società

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.

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.

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 dal 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.

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

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.

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).

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).

3. MISURE DI GARANZIA E MODALITÀ DI APERTURA DELLE SEGNALAZIONI

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.

Il Gruppo EcoEridania 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, 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.

Da precisarsi altresì che le discriminazioni, le molestie o le molestie sul posto di lavoro in tutte le forme devono essere oggetto di adeguate conseguenze disciplinari – a partire dal richiamo, attraverso la multa fino alla cessazione del rapporto di lavoro.

4. REGISTRO SEGNALAZIONI E REPORT ANNUALE DELLE SEGNALAZIONI

Il Gruppo EcoEridania dispone di un Registro delle molestie e discriminazioni. Il Whistleblowing Officer aggiorna e compila il Registro in tempo reale rispetto alla ricezione delle segnalazioni.

Su base annuale, il Gruppo EcoEridania riceve dal Whistleblowing Officer 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.

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

Arenzano (GE), 29/07/2024

Il presidente