

PROSPETTO DELLE REVISIONI

REVISIONE	DATA	DESCRIZIONE
0	30/04/2024	Prima emissione documento

Redatta da	Verificata da	Approvata da
ASPP Francesca Bobini 	RSGI Francesca Mattioli 	Delegato Datore di Lavoro Sandro Mari  <b>MAST S.p.a.</b> Delegato Sicurezza Sandro Mari

## Sommario

<b>SCOPO</b> .....	3
<b>CAMPO DI APPLICAZIONE</b> .....	3
<b>RIFERIMENTI</b> .....	3
<b>DEFINIZIONI</b> .....	3
<b>RESPONSABILITÀ</b> .....	3
<b>MODALITÀ OPERATIVE</b> .....	4

## SCOPO

Definire le modalità operative da attuare in caso in caso di discriminazioni e/o molestie al fine di contenere eventuali condizioni di pericolo.

## CAMPO DI APPLICAZIONE

I dipendenti e i collaboratori e tutti coloro che nell'ambito di MAST che nell'ambito della loro attività possono essere soggetti in caso di discriminazioni e/o molestie.

## RIFERIMENTI

- Documento Valutazione dei rischi art.28 D.lgs 81/08
- Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 215, "Attuazione della Direttiva 2000/43/CE
- Convenzione sulla violenza e sulle molestie del 2019 (C190) e la relativa Raccomandazione (R206)
- SA 8000
- ISO 304152021 (Diversity & Inclusion) Evaluation
- UNI PdR125:2022 linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere

## DEFINIZIONI

Nel vocabolario aziendale sono previste le seguenti definizioni:

**Molestia:** Atto, atteggiamento che provoca fastidio, imbarazzo, spec. quando riferito alla sfera sessuale;

**Molestia sessuale:** ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti;

**Discriminazione diretta:** quando un qualsiasi atto, patto o comportamento produca un effetto pregiudizievole discriminando le/i lavoratrici/tori in ragione del genere di appartenenza, ovvero quando a causa della religione, delle convinzioni personali, della diversa abilità, dell'età, dell'orientamento sessuale, della razza/etnia, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe stata trattata un'altra persona in una situazione analoga;

**Discriminazione indiretta:** quando una disposizione, criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone appartenenti a un determinato genere, le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di diversa razza/etnia, le persone di una particolare età o di un determinato orientamento sessuale, in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.

## RESPONSABILITÀ

Le responsabilità dell'applicazione della presente Istruzione sono di seguito descritte.

Il lavoratore:

- Applicazione dell'istruzione in caso di discriminazioni e/o molestie

Dirigente Delegato per la sicurezza:

- Diffusione della presente istruzione operativa a tutto il personale di sua competenza
- Vigilanza del corretto recepimento da parte dei lavoratori

Datore di lavoro:

- Vigilare sull'applicazione della presente procedura
- Aggiornare la presente procedura in caso nel caso la valutazione dei rischi nei identifici la necessità

RSPP:

- Coadiuvare il Datore di lavoro nell'aggiornare la presente procedura nel caso la valutazione dei rischi nei identifici la necessità
- Monitorare la conoscenza la conoscenza della presente procedura da parte dei lavoratori

## INTRODUZIONE

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo integrano la fattispecie di discriminazioni/o molestie:

- offese, intimidazioni, calunnie e insulti, diffusione di notizie riservate, insinuazioni su problemi psicologici o fisici della persona e ogni altra azione di discredito tale da esporre il soggetto destinatario delle medesime a critiche infondate, nonché lesive dell'autostima;
- minacce di licenziamento, dimissioni forzate, trasferimenti immotivati, discriminazioni salariali, pregiudizio nella progressione di carriera, ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, attribuzione di compiti impropri e azioni che creano demotivazione o sfiducia nella persona scoraggiando il proseguimento della sua attività;
- emarginazione e isolamento con intento persecutorio, cambiamento immotivato e indesiderato dei compiti di servizio e limitazione della facoltà di espressione o eccessi di controllo;
- commenti sulle condizioni personali offensivi o discriminatori.
- le richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali, o attenzioni a sfondo sessuale, non gradite e ritenute sconvenienti e offensive da chi ne è oggetto;
- le promesse, implicite od esplicite, di agevolazioni e privilegi o avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali e ritorsioni, discriminazioni, e le minacce per aver negato tali prestazioni;
- i contatti fisici non voluti e inopportuni e i gesti a sfondo sessuale;
- i commenti sul corpo, l'aspetto fisico, l'abbigliamento e la sessualità ritenuti offensivi da chi ne è oggetto;
- le espressioni verbali o gli scritti denigratori e/o offensivi rivolti alla persona in ragione dell'appartenenza ad un determinato sesso o dell'orientamento sessuale;
- le minacce, i ricatti e le ritorsioni subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale, che



	alle lavoratrici
<b>LUOGO DI LAVORO FISICO</b>  ad esempio, progettazione e manutenzione delle attrezzature e delle strutture sul posto di lavoro	

## MODALITA' OPERATIVE

La Direzione attraverso la politica di Responsabilità sociale e la Politica di Diversità e inclusione comunica la mancanza di tolleranza di molestie e violenza all'interno della Mast Spa.

Il lavoratore che ritenga di essere stato vittima di molestie o discriminazione da parte di colleghi, oltre che, se lo ritiene, effettuare denuncia alle autorità competenti, può segnalarlo internamente all'azienda nelle seguenti modalità:

- Segnalazione Responsabile risorse umane-Datore di Lavoro/ Responsabile area – Dirigente Sicurezza
- Segnalazione anonima (Riferimento a P01.05.02 Segnalazione Illeciti)

Il lavoratore potrà esporre i fatti relativi a molestie o discriminazioni subite, anche facendosi accompagnare da proprio legale rappresentante (anche di organizzazione sindacale) e altrettanto può farlo il lavoratore che sia stato testimone di molestie o discriminazione nei confronti di altri lavoratori.

Di seguito il responsabile delle risorse umane (di concerto al Legale Rappresentante del lavoratore se presente), valuterà se procedere con l'avvio di un iter disciplinare nei confronti dell'autore di molestie o discriminazioni segnalato; in ogni caso darà comunicazione al lavoratore della decisione presa.

Allo stesso modo non saranno tollerate false accuse, che potranno esporre gli autori e le autrici a misure disciplinari fino anche al possibile licenziamento.

Le vicende sovradescritte non saranno divulgate al di fuori delle figure coinvolte nella vicenda e delle relative funzioni a tutela della privacy.

## COME DIFENDERSI DALLE MOLESTIE SESSUALI

Se si è vittima di molestie sessuali, si raccomanda di

1. manifestare al molestatore in maniera chiara e decisa il proprio dissenso rispetto al suo comportamento, se si ha timore di affrontarlo direttamente o se la manifestazione verbale non ha avuto effetto si può procedere con una comunicazione scritta. Si può ad esempio scrivere un'email elencando ciò che disturba nel comportamento del molestatore e chiedendo che interrompa i comportamenti sgradevoli. Meglio conservare sempre una copia di quanto scritto: se è stata utilizzata l'email del lavoro, è utile stamparla e inviarne una copia al proprio indirizzo privato.

2. Se non si riesce a bloccare la situazione in tal modo, il secondo passo è chiedere l'aiuto di un soggetto esterno. Non bisogna mai nascondere né minimizzare i fatti; soprattutto, non si deve pensare di essere responsabili di quanto accade: la colpa non è propria se si ha a che fare con un molestatore che tormenta, ricatta o fa violenza fisica. In questa situazione ci si può rivolgere a diversi soggetti, che possono essere:
  - la consigliera di parità territoriale, che agirà gratuitamente e insieme all'avvocato di fiducia della vittima di molestie;
  - un'organizzazioni sindacale;
  - il proprio avvocato;
  - un consigliere di fiducia - se presente nell'azienda privata in cui si lavora - che ascolterà le parti e cercherà una soluzione (informale o formale) rifacendosi al codice etico o al codice di condotta interno all'azienda;
  - il Comitato unico di garanzia per chi lavora nelle amministrazioni pubbliche.
3. Il terzo passo è la raccolta di prove (E-mail, lettere, registrazioni di telefonate, testimonianze). Quando la situazione è seria, è necessario raccogliere tutte le prove in grado di dimostrare il comportamento del molestatore: indipendentemente dallo svolgimento di un processo, di esse c'è comunque bisogno anche nel tentare di risolvere in maniera conciliativa la vicenda. Diventa perciò molto importante annotare sempre ciò che accade, magari tenendo un diario con i nomi di chi molesta, la data, l'ora, il luogo, il tipo di molestia, la propria reazione e la presenza di testimoni.
4. Un quarto passo può essere quello di coinvolgere colleghi e/o colleghe di cui ci si fida, parlando loro della cosa per capire anche se si è l'unica persona a essere stata molestata. Si potrebbe infatti scoprire di non essere un caso isolato, avendo così l'opportunità di concordare un'azione comune. Inoltre, colleghi e colleghe possono aiutare a prevenire le molestie, per esempio evitando che si rimanga da soli con il molestatore. Allo stesso modo può essere d'aiuto contattare gli ex colleghi: talvolta, per quanto colleghe e colleghi attuali possano dimostrarsi solidali, non se la sentono di testimoniare contro il molestatore. Perciò può essere utile sentire anche gli ex colleghi: probabilmente alcuni di loro hanno subito lo stesso trattamento in passato e potrebbero testimoniare senza temere ritorsioni.
5. Infine, nemmeno se si è precari si deve lasciar correre in fatto di molestie sessuali: il datore di lavoro è infatti responsabile dell'incolumità fisica e psichica dei suoi lavoratori, per cui è tenuto ad adottare tutte le misure necessarie a garantirla (vedi l'articolo 2087 del Codice civile).





	scoraggiati dall'uso del dispositivo telefonico, in quanto registra tutte le chiamate e la loro voce verrebbe registrata!
<b>Speak up, il prima possibile!</b>	Se sei vittima di molestie e il molestatore non è il tuo capo, comunica subito la situazione al tuo capo o i tuoi superiori. Ricorda che ciò che stai dicendo è la verità, ma cerca comunque di mantenere la calma per evitare che la situazione ti si rivolti contro. Esprimi il tuo imbarazzo e cerca di illustrare in maniera specifica il perché tu pensi che il tuo collega ti stia molestando, per quanto sia difficile. Se le molestie invece arrivano dal tuo capo e non c'è nessun altro al di sopra di lui, parla direttamente con la polizia o con il Telefono ROSA. Quest'ultimo servizio andrebbe contattato sempre, anche prima di parlare con i tuoi superiori nel caso il tuo molestatore fosse un collega.

## 5.2. Valutazione del rischio di molestie

Analogamente a quanto viene fatto per la salute e la sicurezza, è stata effettuata e verrà aggiornata con cadenza annuale o successivamente a modifiche nell'organizzazione, la valutazione del rischio di molestie nell'ambiente di lavoro (M03.46 ANALISI RISCHIO E PIANO DI AZIONE ABUSI E MOLESTIE). nel caso in cui si individuino delle situazioni di rischio si porranno in essere le opportune azioni di correzione e/o prevenzione per ridurlo e, laddove possibile, eliminarlo.