

Istruzione Operativa	Rev 00
	Data 02/12/2024
IO_PdG	Pag. 1 di 6

Prevenzione e contrasto delle discriminazioni

Rev.	Data	Descrizione	
00	02/12/2024	1° Emissione	
Redazione Coordinatrice PdG		Verifica Direzione	Approvazione Direzione

Istruzione Operativa	Rev 00
	Data 02/12/2024
IO_PdG	Pag. 2 di 6

Sommario

1.	Scopo	3
2.	Campo di applicazione	3
3.	Riferimenti normativi	3
4.	Definizioni	4
5.	Modalità operative	4
5.1	Generalità	4
5.2	Impegno dell'Organizzazione	4
5.3	Divieti espressi	5
5.4	Individuazione delle misure di prevenzione	5
5.5	Presentazione e gestione delle segnalazioni	5
6	Allegati	6

Istruzione Operativa	Rev 00
	Data 02/12/2024
IO_PdG	Pag. 3 di 6

1. Scopo

Con l'adozione della presente Istruzione Operativa, l'Impresa Cresta Geom. Stefano S.r.l. intende:

- garantire pari opportunità a tutto il personale, incentivando l'adozione di decisioni e comportamenti ispirati ai principi di equità, rispetto, pari opportunità, collaborazione e correttezza;
- prevenire ogni forma di discriminazione lesiva della dignità della persona e promuovere il benessere organizzativo;
- identificare le condotte che, al di là di sensibilità individuali, costituiscano situazioni di non inclusività, discriminazione, molestia, mobbing;
- assicurare il ricorso immediato a procedure tempestive e imparziali, volte a far cessare ogni caso accertato di discriminazione, molestia sessuale, mobbing, e a prevenirne la reiterazione;
- garantire a coloro che segnalano violazioni alla presente Istruzione Operativa, il diritto alla riservatezza e la tutela da ritorsioni dirette ed indirette;
- individuare e monitorare gli episodi di non inclusività, discriminazione, molestia sessuale, mobbing, al fine di predisporre adeguate strategie gestionali di prevenzione e contrasto;
- identificare i soggetti coinvolti e i rispettivi ruoli nell'ambito dell'azione di prevenzione e contrasto delle condotte lesive;
- favorire la conoscenza e l'applicazione della normativa vigente a tutela delle pari opportunità per tutto il personale e promuovere l'informazione sulle norme in tema di molestia sessuale, mobbing e discriminazione sul luogo di lavoro;
- informare il personale aziendale su diritti e obblighi in merito alla prevenzione e rimozione di ogni comportamento discriminatorio e al mantenimento di un clima di lavoro che assicuri il rispetto della dignità di ciascuno.

2. Campo di applicazione

La presente Istruzione Operativa si applica alla prevenzione di ogni forma di non inclusività, discriminazione, violenza sul luogo di lavoro, incluse le molestie sessuali.

I principi, le regole e le tutele contenute nella presente Istruzione Operativa sono diretti a tutto il personale aziendale, indipendentemente dal tipo di rapporto di lavoro e dall'inquadramento professionale.

Il personale aziendale ha il dovere di collaborare per promuovere e mantenere un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite corrette relazioni interpersonali.

Il personale Responsabile di funzione deve prestare adeguata attenzione per prevenire atti e comportamenti lesivi della dignità delle persone.

3. Riferimenti normativi

- UNI/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.
- D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 - Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246) e s.m.i.
- Convenzione OIL 190 del 21 giugno 2019 - Convenzione sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro.
- Raccomandazione 92/131/CEE del 27 novembre 1991- Raccomandazione della Commissione Europea sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.
- Risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001 n. 2001/2339 – Risoluzione sul mobbing sul posto di lavoro.
- D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 – Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

4. Definizioni

Discriminazione [UNI/PdR 125:2022]	Assenza di pari opportunità e trattamento, operata in seguito a un giudizio o a una classificazione.
Molestia [UNI/PdR 125:2022]	Comportamento indesiderato avente lo scopo o l'effetto di rendere un ambiente di lavoro offensivo, umiliante o degradante.
Mobbing [Oxford Languages]	Sistematica persecuzione esercitata sul posto di lavoro da colleghi o superiori nei confronti di un individuo, consistente per lo più in piccoli atti quotidiani di emarginazione sociale, violenza psicologica o sabotaggio professionale, ma che può spingersi fino all'aggressione fisica.
Violenza e molestie [OIL 190:2019]	Insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico. Include la violenza e le molestie di genere.

5. Modalità operative

5.1 Generalità

È indispensabile che gli ambienti di lavoro siano caratterizzati dal rispetto reciproco e da corrette relazioni interpersonali, elementi essenziali per garantire un clima di lavoro sereno, la sicurezza del personale aziendale e il rendimento professionale.

L'Impresa Cresta Geom. Stefano S.r.l. attua un processo di gestione delle risorse umane improntato alla tutela dei principi di pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni e al mobbing. Tale gestione non risponde soltanto a fondamentali esigenze di equità, ma risulta essenziale per potenziare la qualità dell'attività produttiva. Quest'ultima dipende infatti dalla motivazione del personale, che a sua volta è positivamente influenzata da un ambiente di lavoro che garantisca lo svolgimento delle attività in condizioni di reciproca correttezza, anche attraverso l'adozione di misure volte a prevenire, rilevare e superare situazioni reali o potenziali di conflitto e disagio.

La presente Istruzione Operativa è stata predisposta prendendo in considerazione la Raccomandazione 92/131/CEE (Raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro), nel rispetto del Codice delle Pari Opportunità (D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 e s.m.i.), ispirandosi alla Risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, n. 2001/2339 riguardante il mobbing sul posto di lavoro e al D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

5.2 Impegno dell'Organizzazione

L'Impresa Cresta Geom. Stefano S.r.l. si impegna a:

- individuare e valutare il rischio di ogni forma di non inclusività o abuso fisico, verbale, digitale (molestia);
- fornire una formazione specifica a tutti i livelli, con frequenza definita, sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza, incluse le molestie sessuali (sexual harassment) in ogni forma;
- pianificare e attuare delle verifiche (survey) periodiche presso il personale aziendale per indagare se siano state registrate esperienze di non inclusività, molestie o comportamenti inappropriati sul luogo di lavoro;
- assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale;
- prevenire comportamenti prevaricatori o persecutori tali da provocare disagio e malessere psicofisico e perseguirli - se accertati;
- promuovere il benessere organizzativo anche attraverso attività di sensibilizzazione e formazione, ed eliminare cause organizzative, carenze di informazione e di leadership che possano favorire l'insorgere di conflitti e disagio psicologico, fattori correlati al cosiddetto mobbing organizzativo, inteso come malessere derivante da disfunzioni strutturali, anche inconsapevoli, dell'organizzazione del lavoro;
- definire un processo strutturato per la gestione delle segnalazioni anonime di ogni forma di non inclusività, discriminazione, violenza;
- fornire assistenza e supporto tempestivi e imparziali alle vittime di ogni forma di non inclusività, discriminazione, molestia, garantendo la massima riservatezza.

L'Impresa Cresta Geom. Stefano S.r.l.

- riconosce il diritto delle persone che operano al suo interno ad essere trattate con dignità e rispetto e ad essere tutelate nella propria libertà personale;
- considera il benessere psicofisico e la serenità psicologica come elementi fondamentali dei luoghi di lavoro.

5.3 Divieti espressi

L'Impresa Cresta Geom. Stefano S.r.l. interverrà per impedire comportamenti interpersonali ingiuriosi, non inclusivi, discriminatori o diffamatori.

Sono proibiti senza eccezione comportamenti che costituiscano forme di non inclusività, violenza fisica o morale.

Nelle relazioni di lavoro sono proibiti senza eccezioni molestie ed atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di mobbing. Sono considerati tali:

- creare condizioni intimidatorie, ostili, di isolamento o comunque discriminatorie nei confronti di singoli o gruppi di lavoratrici/ori;
- 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 altre/i dipendenti.

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

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

5.4 Individuazione delle misure di prevenzione

Si riportano nel seguito – a titolo esemplificativo e non esaustivo - le misure di prevenzione adottate dall'Impresa Cresta Geom. Stefano S.r.l.

Misure strutturali e tecnologiche

- valutare le attività in essere al fine di ridurre i fattori di rischio connessi ad atti e comportamenti non inclusivi, discriminatori o violenti;
- gestire l'accesso ai locali di lavoro mediante regole e sistemi atti a prevenire situazioni di pericolo.

Misure organizzative

- promuovere un clima organizzativo orientato a prevenire episodi di non inclusività, discriminazione, violenza;
- assicurare la diffusione e l'utilizzo di strumenti di segnalazione degli episodi di non inclusività, discriminazione, violenza;
- assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale;
- garantire che le pratiche di assunzione, valutazione e promozione siano basate su criteri meritocratici oggettivi e non discriminatori;
- assicurare attività di monitoraggio periodico volte a verificare la reale applicazione del Sistema di gestione per la Parità di genere e dei principi in esso espressi.

Formazione/sensibilizzazione

L'Impresa Cresta Geom. Stefano S.r.l. si impegna a diffondere la conoscenza dei contenuti della presente Istruzione Operativa mediante:

- affissione nelle bacheche aziendali/specifici interventi formativi;
- consegna ai neoassunti all'atto della firma del contratto di lavoro;
- pubblicazione del documento sul Sito internet aziendale.

5.5 Presentazione e gestione delle segnalazioni

Istruzione Operativa	Rev 00
	Data 02/12/2024
IO_PdG	Pag. 6 di 6

Le segnalazioni in merito alle violazioni di cui ai punti precedenti possono essere presentate secondo le modalità definite nell'Istruzione IO_PdG "Segnalazione e gestione condotte illecite".

6. Allegati

- IO_PdG Segnalazione e gestione condotte illecite