

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	Verifica	Approvazione
	Coordinatrice PdG	Direzione	Direzione

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

## Sommario

<b>1. Scopo</b>	<b>3</b>
<b>2. Campo di applicazione</b>	<b>3</b>
<b>3. Riferimenti normativi</b>	<b>3</b>
<b>4. Definizioni</b>	<b>4</b>
<b>5. Modalità operative</b>	<b>4</b>
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
<b>6 Allegati</b>	<b>6</b>

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, costituiscono 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.

Istruzione Operativa	Rev 00
	Data 02/12/2024
IO_PdG	Pag. 4 di 6

## 4. Definizioni

<b>Discriminazione</b> [UNI/PdR 125:2022]	Assenza di pari opportunità e trattamento, operata in seguito a un giudizio o a una classificazione.
<b>Molestia</b> [UNI/PdR 125:2022]	Comportamento indesiderato avente lo scopo o l'effetto di rendere un ambiente di lavoro offensivo, umiliante o degradante.
<b>Mobbing</b> [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.
<b>Violenza e molestie</b> [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 "toleranza 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 persegui- li - 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.

Istruzione Operativa	Rev 00
	Data 02/12/2024
IO_PdG	Pag. 5 di 6

- 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