

core.consulting	<b>PIANO PER LA PREVENZIONE E GESTIONE DELLE MOLESTIE SUL LAVORO</b>	Mod.10-01
Redatto da RSPG	Visionato ed Autorizzato da CEO	Rev. 0 del 08/07/2024

## 1 Scopo

Scopo del presente documento è definire le azioni che **Core Consulting S.p.A.** intende adottare per prevenire gli abusi e le molestie sul luogo di lavoro, nonché gestire eventuali situazioni di molestia rilevata.

## 2 Campo di applicazione

Il presente documento si applica a tutte le pertinenze aziendali e a tutti i lavoratori/lavoratrici.

## 3 Riferimenti e norme

- UNI PdR 125:2022

## 4 Modalità operative

### 4.1 Inquadramento del fenomeno

Il fenomeno delle violenze e delle molestie è significativo in Italia, anche in ambito lavorativo. È quindi fondamentale potenziare la comunicazione su tale tematica cercando di sensibilizzare tutti i lavoratori, con l'obiettivo di garantire un ambiente di lavoro sano, privo di fattori di discriminazione e di qualsiasi forma di violenza.

Secondo il d.lgs. 198/2006, con il termine molestia sul lavoro, si intendono tutti quei 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.

Per la prevenzione e l'eliminazione delle molestie nel mondo del lavoro, la convenzione ILO 190 richiede un approccio inclusivo, integrato e incentrato sulla prospettiva di genere per la prevenzione e l'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro.

### 4.2 Come riconoscere situazioni di molestie e violenze

Queste situazioni si possono verificare in diverse situazioni e luoghi:

- sul posto di lavoro;
- durante l'erogazione del servizio
- in luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo o nei luoghi di utilizzo dei servizi igienico-sanitari;
- durante spostamenti o viaggi di lavoro;
- durante eventi di lavoro, anche a distanza e attraverso strumenti digitali;
- durante gli spostamenti per recarsi al lavoro o per il rientro a casa.

Generalmente, si è di fronte a una molestia a sfondo sessuale o psicologica quando si verificano:

- contatti fisici fastidiosi e/o indesiderati;
- apprezzamenti indesiderati, verbali o non verbali;
- commenti inappropriati con riferimenti alla sessualità della persona;
- gesti o proposte a sfondo sessuale;

- invio di immagini o e-mail inappropriate;
- intimidazioni, minacce e ricatti subiti per aver respinto comportamenti finalizzati al rapporto sessuale;
- utilizzo di un linguaggio offensivo o sarcastico;
- offendere e/o criticare continuamente il/la lavoratore/trice;
- assegnare al/alla lavoratore/trice troppi compiti, troppo difficili, degradanti o troppo facili.

È quindi possibile affermare che un atto di violenza insorge generalmente in situazioni caratterizzate da forte tensione o tensione repressa, nonché laddove siano in gioco questioni personali. Dove sono presenti le succitate condizioni, bisogna quindi considerare che il rischio di molestie sia elevato.

### **4.3 Valutazione del rischio**

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. La presente valutazione è inserita all'interno del documento di valutazione del rischio ed è creata utilizzando il criterio del prodotto tra probabilità e gravità dell'evento.

### **4.4 Piano di prevenzione**

Per prevenire danno e limitare la massimo le conseguenze negative degli atti di molestie, è necessario che l'organizzazione adotti il seguente piano:

- collaborare per fare in modo di instaurare e consolidare un ambiente di lavoro privo di pregiudizi, nel rispetto della professionalità dei colleghi e dei soggetti terzi con cui si viene a contatto nello svolgimento dei propri compiti;
- non lasciare sola la persona che ha subito o assistito a un atto di violenza nelle ore successive all'avvenimento;
- partecipazione, solidarietà e appoggio del personale dirigenziale alla vittima;
- formare e informare i lavoratori sui temi di legalità, trasparenza, correttezza, indipendenza, dignità e rispetto nei rapporti interpersonali, comunicazione non violenta, diffondendo la conoscenza degli strumenti adottati dall'organizzazione;
- creare una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco;
- affrontare precocemente i conflitti tra i lavoratori;
- chiarire, già in sede di colloquio, la completa non tolleranza dell'organizzazione relativamente alle molestie;
- effettuare controlli e interviste a tutti i lavoratori/lavoratrici, nell'ambito degli audit interni pianificati.
- Indicazioni per l'uso del linguaggio di genere appropriato (nel linguaggio e nella scrittura)
- Per interessati che denunciano garantire meccanismi di anonimato e, nel caso di denunce nominative, garantire il diritto alla privacy e alla riservatezza degli interessati
- Informazioni e indicazioni a garanzia che ogni comunicazione relativa ad episodi di violenza e molestie riceverà la dovuta considerazione e darà luogo ad azioni conseguenti
- Informazione adeguate sui pericoli e i rischi individuati di violenza e molestie e sulle relative misure di prevenzione e protezione, compresi i diritti e le responsabilità dei lavoratori e delle lavoratrici altre persone interessate

È vietato l'uso del solo genere grammaticale maschile in riferimento a una o più persone e si invita ad esplicitare invece il genere grammaticale pertinente.

### **4.5 Procedura da seguire in caso di molestie**

La reazione delle persone agli atti di violenza può dipendere dalla loro personalità. La risposta può essere passiva (accettazione o fuga) o attiva (negoiazione o autodifesa sul piano fisico). La cosa fondamentale però risulterà sempre fidarsi e affidarsi, evitando di rimanere in silenzio.

Nel caso in cui un/a lavoratore/trice dell'organizzazione sia soggetto a molestie, la procedura da seguire è la seguente:

- seguire la procedura di gestione delle segnalazioni, facendo riferimento in maniera specifica alle segnalazioni inerenti i requisiti di responsabilità sociale;
- segnalare immediatamente quanto accaduto al referente Laura Pozzi o ai Rappresentanti dei Lavoratori, o al comitato guida utilizzando il mezzo di comunicazione più comodo;
- segnalare quanto accaduto al numero verde anti violenza e stalking 1522, gratuito e attivo 24h.
- analogamente alla procedura di whistleblowing del dicembre 2023 Accedendo al link <https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/CoreConsulting>