

Anti-Discriminazione & Anti-molestie sul luogo di lavoro- Policy

Policy per la prevenzione e il trattamento delle molestie
sul lavoro

Luglio 2024

EMESSO DA	Group Human Resources & Organization (HRO)
APPROVATO DA	A. D'Addario (Group CHRO)
DATA DI DECORRENZA	12/07/2024
N.RO VERSIONE	1.0
CODIFICA	HR_PY05_G _1_Anti-discriminazione&Anti-molestie-Policy

TABELLA DELLE REVISIONI:

VERS.	DATA	MOTIVO	MODIFICHE	AUTORI	VERIFICATORI
1.0	12/07/2024	Prima Emissione	n.a.	HRO - Group Diversity, Equity and Inclusion HRO – Group Organization & Labor Cost	Group Human Resources & Organization Leadership Team Group Sustainability Senior Manager



SOMMARIO

SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	3
MODIFICHE E AGGIORNAMENTI	3
RIFERIMENTI	3
RIFERIMENTI INTERNI.....	3
RIFERIMENTI ESTERNI.....	3
DEFINIZIONI GENERALI E ACRONIMI	4
1 DEFINIZIONI DI VIOLENZA E MOLESTIE SUL LAVORO E I COMPORAMENTI VIETATI	5
1.1 INTRODUZIONE.....	5
1.2 VIOLENZA E MOLESTIE	5
1.3 VIOLENZA E MOLESTIE DI GENERE	5
1.4 MOLESTIE SESSUALI.....	6
2 VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI MOLESTIE	7
3 PROGRAMMA DI PREVENZIONE.....	7
4 PROMOZIONE DI UNA CULTURA BASATA SUL RISPETTO: FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE.....	7
5 SEGNALAZIONI	7

SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

L'obiettivo del presente documento è definire, in coerenza con quanto espresso nel Codice Etico, i principi generali e imprescindibili di riferimento e i comportamenti per assicurare un ambiente di lavoro libero dalla violenza e dalle molestie di qualsiasi forma o tipo, al cui rispetto devono impegnarsi tutti i membri degli organi sociali di amministrazione e controllo e tutto il personale dipendente del Gruppo Engineering (d'ora innanzi anche solo "Engineering").

Il documento inoltre fornisce indicazioni sul **divieto della violenza e molestia sul lavoro**, che rispondano al dettato normativo contenuto all'interno della Legge n. 4 del 15 gennaio 2021 di ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro.

Il documento è valido e trova applicazione per tutte le aziende del Gruppo Engineering (rif. TB00_0_Procedure_Aziende).

Il presente documento trova applicazione anche nei confronti dei Terzi, così come di seguito definiti, nonché di tutte le Persone che svolgono attività lavorativa in Engineering indipendentemente dallo status contrattuale, sia in quanto Persone Tutelate sia in quanto soggetti tenuti al rispetto del presente documento nell'esecuzione e secondo le formulazioni previste nelle apposite previsioni contrattuali/dichiarazioni.

MODIFICHE E AGGIORNAMENTI

La necessità di modificare e/o integrare la presente policy sarà valutata sulla base di eventuali variazioni significative del contesto in cui opera il Gruppo. Comunque, la politica verrà riesaminata su base annuale in occasione del riesame del sistema di gestione per la parità di genere.

RIFERIMENTI

Il presente documento è stato formulato sulla base delle indicazioni contenute nei seguenti riferimenti e fonti interne ed esterne ad Engineering.

RIFERIMENTI INTERNI

La policy fa riferimento ai seguenti documenti interni scaricabili dalla Intranet Engage (<http://intranet.eng.it/>):

- Codice Etico
- Politica Diversity, Equity & Inclusion
- Politica in materia dei Diritti Umani
- Procedura whistleblowing
- Presidio gestione risorse umane "231"

RIFERIMENTI ESTERNI

La policy tiene conto delle indicazioni contenute nei seguenti riferimenti e fonti esterne ad Engineering:

- Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108 a sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione (di seguito "Convenzione 190")
- Raccomandazione n. 206 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro (di seguito "Raccomandazione 206")
- Legge n. 4 del 15 gennaio 2021 di ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro



- D. Lgs. n. 196/2003 e s.m.i., e il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati o GDPR) D. Lgs. n. 198/2006 e s.m.i. (Codice delle pari opportunità)
- D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. (Testo unico salute e sicurezza)
- Linee Guida INAIL – “Riconoscere per prevenire i fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro” (2021)
- UN Global Compact and UN Women, Women’s Empowerment Principles (and Gender-Based Violence and Harassment at Work Policy Template)

DEFINIZIONI GENERALI E ACRONIMI

- **Engineering o Azienda o Società**

Termine con il quale nel documento si riferisce a tutte le aziende del Gruppo Engineering.

- **Bystander**

persona che è presente o è informata da una vittima di una condotta di violenza o molestia sul lavoro ma non ne prende parte, oppure la persona che interviene in una situazione in cui si sta verificando un atto di violenza o molestia sul lavoro

- **Evento di Security**

qualsiasi azione o evento doloso o colposo che possa arrecare nocumento, attuale o potenziale alle risorse umane ed ai beni materiali e immateriali dell’azienda

- **Persone di Engineering**

tutto il personale dipendente, collaboratori/collaboratrici di Engineering, membri degli organi sociali di amministrazione e controllo

- **Persona Molestata**

persona nei cui confronti la violenza o molestia sul lavoro è diretta

- **Persone Tutelate**

tutte le Persone di Engineering, nonché tutte le Persone che svolgono attività lavorativa indipendentemente dallo status contrattuale, i Terzi, le persone in formazione, inclusi tirocinanti e stagisti/stagiste, lavoratori/lavoratrici con cui è cessato il rapporto di lavoro rispetto a episodi avvenuti nel periodo in cui lavoravano per Engineering, candidati e candidate che entrano nel processo di selezione, e qualsiasi altra persona che entri in contatto con le Persone di Engineering o con Terzi nello svolgimento delle proprie attività lavorative

- **Segnalante**

persona che effettua una segnalazione riguardo ad una condotta o episodio di violenza o molestia sul lavoro.

- **Segnalazione**

segnalazione riguardo ad una condotta o episodio di violenza o molestia sul lavoro.

- **Terzo / Terzi**

qualsunque terza parte che collabori o lavori in nome o per conto o nell’interesse di Engineering, quali clienti, fornitori, partner commerciali e industriali.



1 DEFINIZIONI DI VIOLENZA E MOLESTIE SUL LAVORO E I COMPORAMENTI VIETATI

1.1 INTRODUZIONE

Fermo restando i contenuti della presente policy, qualsiasi condotta di violenza e molestia sul lavoro non è tollerata in quanto in contrasto con i valori e con l'impegno di Engineering.

La violenza e le molestie che rientrano nell'ambito di applicazione del presente documento sono le violenze e molestie sul lavoro, intese come violenze e molestie che si verificano nei confronti delle Persone Tutelate in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscono dal lavoro.

L'applicazione della policy si estende, pertanto, a situazioni che possono verificarsi:

- sul posto di lavoro, anche tramite strumenti di lavoro quali messaggi, e-mail aziendale, messaggi Teams, o al di fuori dell'orario di lavoro;
- in luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo o nei luoghi di utilizzo dei servizi igienico-sanitari;
- durante spostamenti o viaggi di lavoro;
- a seguito di comunicazioni di lavoro;
- durante gli spostamenti per recarsi al lavoro o per il rientro a casa.
- eventi esterni all'Azienda come, a titolo esemplificativo, kick-off aziendali, congressi, eventi celebrativi o serali.

1.2 VIOLENZA E MOLESTIE

Generalmente, si è di fronte a una molestia a sfondo sessuale o di natura 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, messaggi o e-mail inappropriate;
- intimidazioni, minacce e ricatti subiti per aver respinto comportamenti finalizzati al rapporto sessuale;
- utilizzo di un linguaggio offensivo o sarcastico;
- offesa e/o critica continua del/la lavoratore/trice.

1.3 VIOLENZA E MOLESTIE DI GENERE

Con violenza e molestie di genere si intendono la violenza e molestie (come sopra definite) attuate nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali. Rientrano fra la violenza e molestie di genere, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- La violenza perpetrata, in forma fisica e/o psicologica, nei confronti di una persona per motivi legati al suo genere, identità di genere o orientamento sessuale, inclusa la violenza contro le donne e contro persone LGBTQIA+, e gli atti persecutori, c.d. "stalking".
- La diffusione di immagini intime.
- Le molestie sessuali (definite di seguito) e la violenza sessuale, tentata o effettiva.

1.4 MOLESTIE SESSUALI

Le molestie sessuali costituiscono un sottoinsieme di quelle di genere e includono qualsiasi condotta, a connotazione sessuale – espressa in forma fisica, verbale o non verbale –, o la minaccia di attuarla, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefigga di causare, causi o possa essere percepita come:

- causa di violazione della dignità della Persona Molestata, oppure
- causa di creazione di un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Costituisce circostanza aggravante il fatto che la molestia sessuale sia accompagnata da minacce implicite od 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 (cosiddetta "molestia quid pro quo").

A titolo esemplificativo e non esaustivo, rientrano fra le molestie sessuali:

- Rivolgere uno sguardo fisso/aggressivo in modo sessualmente suggestivo o fare gesti sessuali inappropriati.
- Utilizzare aneddoti, barzellette o racconti a sfondo sessuale o lascivo che mettano a disagio l'interlocutore/ interlocutrice.
- Esprimere nei confronti della persona valutazioni sulla sessualità o attrazione fisica, o fare commenti sessuali sull'aspetto, sull'abbigliamento o su parti del corpo.
- Fare commenti sprezzanti o degradanti sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere di una persona, o usare insulti con una connotazione di genere/sexuale.
- Contattare ripetutamente una persona (es. telefonate o messaggistica insistente) oppure chiederle ripetutamente un appuntamento.
- Fare avance sessuali indesiderate.
- Inviare comunicazioni sessualmente suggestive in qualsiasi formato, o condividere o mostrare immagini o video sessualmente inappropriati in qualsiasi formato.
- Esercitare un contatto fisico indesiderato, incluso pizzicare, accarezzare, strofinare o sfiorare di proposito un'altra persona.
- Promettere vantaggi di qualsiasi tipo – personali o di lavoro – in cambio di favori sessuali.
- Minacciare ritorsioni o conseguenze negative di qualsiasi tipo – personali o di lavoro – laddove favori sessuali non vengano concessi.

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.

3 PROGRAMMA DI PREVENZIONE

La Convenzione 190 riconosce che la violenza e le molestie sul lavoro "hanno ripercussioni sulla salute psicologica, fisica e sessuale, sulla dignità e sull'ambiente familiare e sociale della persona". Per questo la Convenzione richiede che, tra le varie misure, siano identificati i pericoli e valutati i rischi relativi alla violenza e le molestie sul lavoro, e che siano adottate misure per prevenirli e tenerli sotto controllo. Tali misure dovranno essere adeguate e proporzionate al rispettivo livello di controllo dell'azienda, e dovranno prevedere obiettivi misurabili.

Per questo motivo Engineering si impegna ad istituire programmi di prevenzione della violenza e delle molestie sul lavoro, all'interno dei quali siano valutati pericoli e rischi, misure ed obiettivi, in linea con gli strumenti normativi interni applicabili.

4 PROMOZIONE DI UNA CULTURA BASATA SUL RISPETTO: FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

A tutte le Persone di Engineering è richiesto un impegno ad agire nell'ambito della propria attività professionale nel rispetto del Codice Etico e dei valori e principi in esso contenuti.

Le Persone di Engineering devono essere informate e formate sui contenuti di questo documento, del Codice Etico e sulle normative applicabili in materia, nonché sulla responsabilità condivisa a promuovere una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco e sulla dignità dell'essere umano.

A tal fine, Engineering assicura che i contenuti di questo documento siano inclusi nei programmi di formazione e informazione che con cadenza regolare siano erogati a tutte le Persone di Engineering, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- la formazione periodica sul Codice Etico obbligatoria per tutto il personale dipendente, inclusi/e i/le neoassunti/e, con la conseguente sottoscrizione della dichiarazione di compliance;
- iniziative formative specifiche relative al Codice Etico e alle tematiche di Sostenibilità;
- iniziative informative al fine di incrementare la sensibilizzazione sul tema;
- programmi di formazione in ambito Salute e HSE per quanto di competenza; iniziative di comunicazione e sensibilizzazione legate a eventi/ricorrenze specifiche (es: giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, workshop organizzati su tematiche valoriali).

5 SEGNALAZIONI

Engineering adotta e raccomanda alle sue Persone di adottare nei confronti delle persone che subiscono molestie o violenza sul lavoro un approccio scevro da ogni pregiudizio, e si impegna a creare un ambiente di lavoro in cui le persone possano segnalare in modo confidenziale e sicuro eventuali episodi.

Qualunque Persona Tutelata che senta di essere stata soggetta a condotte che possano costituire violenza o molestia sul lavoro, al pari di qualsiasi Bystander, è invitata a segnalare tale circostanza tramite i canali messi a disposizione dall'azienda.

A tal fine sono messi a disposizione gli appositi canali previsti:



- piattaforma informatica accessibile a tutti i Segnalanti, cliccando sul link ("[inserisci qui la tua segnalazione](#)"): il sistema consente l'invio di segnalazioni attraverso un percorso guidato online senza l'obbligo di registrarsi né dichiarare le proprie generalità;
- posta elettronica all'indirizzo mail: segnalazioni@eng.it
- posta ordinaria, all'indirizzo Engineering Ingegneria Informatica S.p.A. Comitato segnalazioni Engineering, alla c.a. Direzione Internal Audit - Piazzale dell'Agricoltura, 24 - 00144 Roma

Le segnalazioni inerenti a possibili violenze o molestie sul lavoro saranno gestite dal Comitato Segnalazioni.

Il processo di gestione delle segnalazioni garantirà la equa tutela sia del/la segnalante che del/la segnalato/a; a tal fine, le segnalazioni dovranno dettagliare fatti, eventi o circostanze che costituiscono gli elementi fondanti dell'asserita molestia o violenza ed essere effettuate con un grado di dettaglio sufficiente a consentire in concreto, sulla base degli strumenti di indagine a disposizione, di verificare la fondatezza o meno dei fatti o circostanze segnalati.