

I. PREMESSA

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**.

II. DEFINIZIONI

In riferimento alla Direttiva 2002/73/CE è possibile desumere i concetti di:

- **molestie**: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violarne la dignità e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante umiliante o offensivo;
- **molestie sessuali**: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare, creando un clima intimidatorio, ostile, degradante umiliante o offensivo.

Le molestie sessuali possono configurarsi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nei seguenti comportamenti:

- **proposte sessuali indesiderate**, richieste di favori sessuali o altra condotta verbale o fisica di natura sessuale; di particolare gravità sono considerate le molestie sessuali compiute abusando della propria posizione gerarchica, promettendo vantaggi (es. progressione di carriera o benefici economici) o minacciando svantaggi (es. mancata promozione);
- **adozione di un linguaggio offensivo contenente allusioni sessuali**;
- **adozione di gesti sessuali espliciti**;
- **invio di contenuti a sfondo sessuale/pornografico** (es. immagini, filmati, fotografie);
- **esposizione di contenuti a sfondo sessuale/pornografico** (es. calendari, poster, immagini, riviste, fotografie) nei luoghi di lavoro e in occasioni di lavoro;
- **adozione di comportamenti tesi ad ottenere contatti fisici** non desiderati anche mediante la mancanza di rispetto per i confini personali;
- **commenti sull'aspetto fisico** delle persone con riferimenti sessuali;
- **coercizione sessuale**.

La violenza e le molestie sul lavoro possono essere perpetrate tra colleghi (violenza orizzontale), tra superiori e subordinati (violenza verticale) o da clienti/fornitori (violenza da parte di terzi).

III. COME RICONOSCERE SITUAZIONI DI MOLESTIE E VIOLENZE

Queste situazioni si possono verificare in diverse situazioni e luoghi:

- sul posto di lavoro;
- durante gli eventi che vengono organizzati;
- 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.

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-mails 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.

IV. 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, integrata nel **DVR ARCOSERVIZI**

V. PIANO DI PREVENZIONE, PROTEZIONE E RIMEDIO

Per prevenire danno e limitare al massimo le conseguenze negative degli atti di molestie, **ARCOSERVIZI** adotta il seguente piano:

a) Attività di prevenzione

- Promozione della cultura del rispetto reciproco, del riconoscimento della dignità delle persone e dell'inclusione in tutte le attività e relazioni di lavoro.
- Costruzione di un ambiente di lavoro sereno, collaborativo e libero da pregiudizi, nel rispetto della professionalità di colleghi e soggetti esterni.
- Informazione e formazione del personale sui valori aziendali di legalità, trasparenza, correttezza, indipendenza, dignità e comunicazione non violenta.
- Diffusione e applicazione dei documenti di riferimento aziendali, quali Codice Etico, Politica di Parità di Genere, Regolamenti interni.
- Gestione proattiva dei conflitti, con interventi tempestivi per affrontare e mediare divergenze interpersonali.
- Dichiarazione esplicita di tolleranza zero verso le molestie, già in fase di selezione del personale e colloqui introduttivi.
- Verifiche periodiche condotte anche attraverso interviste e controlli rivolti a tutti i lavoratori, inclusi i membri del management, secondo il piano delle verifiche interne.
- Accessibilità e trasparenza negli ambienti di lavoro: è richiesto, salvo esigenze specifiche (es. riservatezza di riunioni o attività sanitarie), che le porte degli uffici restino aperte durante l'orario di lavoro, al fine di favorire un clima di fiducia e trasparenza e di promuovere un ambiente aperto e inclusivo;

b) Attività di gestione in caso di segnalazione o evento

Nel caso in cui si verificano episodi di molestia, violenza o abuso (anche solo percepiti), **ARCOSERVIZI** attiva tempestivamente un sistema di protezione e supporto, volto a garantire la sicurezza e il benessere della persona coinvolta. Le azioni previste includono:

- segnalare immediatamente quanto accaduto, utilizzando i metodi di comunicazione riportati nella

REC01-R01 Gestione reclami e segnalazioni, ossia Cassetta dei reclami, al proprio Responsabile, al Comitato Etico o attraverso la piattaforma Whistleblowing.

- segnalare quanto accaduto al numero verde antiviolenza e stalking 1522, gratuito e attivo 24h;
- seguire la procedura REC01-R01 Gestione reclami e segnalazioni, facendo riferimento in maniera specifica alle segnalazioni inerenti i requisiti di parità di genere.
- Supporto immediato alla persona coinvolta, evitando che resti sola nelle ore successive all'accaduto.
- Manifestazione attiva di solidarietà e vicinanza da parte del personale tutto ed in particolare da parte delle figure apicali.