

Informativa prevenzione delle molestie nei luoghi di lavoro

Sommario

Premessa	2
Scopo e campo applicazione	2
Termini e definizioni	3
Modalità Operative	3
Comportamenti vietati o da evitare	3
Responsabilità e impegni	4
Modalità di segnalazione.....	4
Gestione delle segnalazioni.....	5
Conseguenze dei comportamenti non conformi	5
Formazione e sensibilizzazione.....	5
I riferimenti normativi	5

Premessa

La Fondazione Centro Studi Doc ETS riconosce il rispetto della dignità della persona come principio fondamentale del lavoro e delle relazioni professionali.

Il presente documento:

- costituisce parte integrante del sistema di gestione per la parità di genere (UNI/PdR 125);
- è coerente con il Regolamento e con il sistema di compliance della Fondazione;
- si integra con il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), in particolare per la prevenzione dei rischi psicosociali.

La Fondazione si impegna a prevenire e contrastare ogni forma di molestia, violenza o comportamento lesivo, sia nei contesti di lavoro in presenza sia negli ambienti digitali.

Il documento si ispira, tra gli altri, alla Convenzione OIL n. 190 e alla normativa nazionale vigente.

Il presente documento è condiviso con tutte le persone della Fondazione, è accessibile tramite canali interni ed è aggiornato periodicamente.

Scopo e campo applicazione

Tramite il presente documento, la Fondazione si propone di prevenire e contrastare molestie, violenze e discriminazioni, promuovere un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e rispettoso, fornire strumenti chiari, accessibili e protetti per la segnalazione, garantire tutela effettiva, riservatezza e assenza di ritorsioni e integrare la prevenzione delle molestie nelle politiche di compliance e nel DVR.

La presente informativa si applica a dipendenti, collaboratori/trici, consulenti, volontari/e, componenti degli organi della Fondazione e partecipanti a progetti, eventi, attività formative.

Riguarda tutti i contesti lavorativi: attività in presenza, ambienti digitali (email, chat, piattaforme), eventi, trasferte, attività esterne e spostamenti casa-lavoro correlati all'attività.

Termini e definizioni

- **Molestia sul lavoro:** quel comportamento **indesiderato**, posto in essere per ragioni anche connesse al sesso e avente 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 (d.lgs 198/2006, articolo 26, comma 1). 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.
- **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.
- **Violenza sul lavoro:** riguarda gli “incidenti” in cui il personale è abusato, minacciato o aggredito in circostanze relative al lavoro, incluso il pendolarismo da e verso il lavoro, con esplicite o implicite conseguenze su salute, sicurezza e benessere (Organizzazione Mondiale della Sanità).
- **Microaggressioni:** commenti o comportamenti quotidiani, spesso involontari, che veicolano messaggi ostili o denigratori verso gruppi minoritari o emarginati. Possono sembrare innocue, ma se ripetute causano danni psicologici, stress cronico e ansia. Si manifestano come microassalti, microinsulti o microinvalidazioni in vari ambiti.

Aggravanti sono la presenza di abuso di potere gerarchico, ricatto implicito o esplicito e/o condizione di vulnerabilità della persona coinvolta.

Modalità Operative

Comportamenti vietati o da evitare

Non sono tollerati:

- avances indesiderate o comportamenti a connotazione sessuale
- commenti sull'aspetto fisico non richiesti
- linguaggio offensivo, sessista o discriminatorio

- battute o allusioni a sfondo sessuale o di genere
- contatti fisici non consensuali
- intimidazioni, minacce o ricatti
- molestie digitali (email, chat, social)
- pratiche di mobbing (isolamento, discredito, obiettivi irraggiungibili)

Questo tipo di comportamenti, indipendentemente dal livello di conoscenza personale, sono da considerarsi sempre violenze e molestie perché la loro percezione è molto soggettiva, così come la percezione di quel comportamento **indesiderato** dall'altra parte.

Quanto detto vale in ogni luogo di lavoro: compresi gli spazi ristoro o i servizi igienico sanitari, durante gli spostamenti e le missioni di lavoro, anche nel periodo di spostamento da casa al lavoro, e ovviamente negli spazi "virtuali".

I comportamenti di cui sopra sono sempre sanzionati in conformità al sistema sanzionatorio interno, fatta salva la richiesta di danni, quelli verso le persone più fragili saranno sanzionati più pesantemente.

Responsabilità e impegni

Tutte le persone coinvolte devono contribuire a un ambiente rispettoso, evitare comportamenti ambigui o offensivi, segnalare situazioni problematiche e non attuare ritorsioni. In particolare, la Fondazione si impegna a intervenire tempestivamente, garantire ascolto e protezione, integrare la prevenzione nel DVR e formare e sensibilizzare in modo continuativo.

Modalità di segnalazione

Le segnalazioni possono essere effettuate:

- a RLS o RSA/RSU se presenti
- tramite canale dedicato (email riservata)
- tramite procedura DVR (RSPP)

Contatti: presidenza@centrostudidoc.org

Questi canali garantiscono riservatezza, protezione da ritorsioni e diritto alla difesa.

Gestione delle segnalazioni

Le segnalazioni vengono gestite secondo principi di tempestività, imparzialità, riservatezza e proporzionalità.

Le segnalazioni sono gestite in quattro fasi:

1. presa in carico
2. ascolto delle parti
3. eventuale istruttoria
4. definizione di misure correttive

Per ogni fase è previsto il possibile coinvolgimento di figure interne competenti e/o consulenti esterni qualificati.

Conseguenze dei comportamenti non conformi

In caso di accertamento di comportamenti non conformi è prevista l'applicazione di misure disciplinari previste dal CCNL Terziario, l'attivazione di strumenti previsti dalla normativa e/o eventuali azioni legali.

Inoltre, le condotte verso persone vulnerabili sono considerate aggravanti.

Formazione e sensibilizzazione

Sono previste attività formative obbligatorie, momenti di sensibilizzazione, campagne interne (anche comunicazione) e integrazione nei percorsi onboarding.

I riferimenti normativi

Di seguito si elencano i principali riferimenti normativi, nazionali e sovranazionali, materia di parità di prevenzione delle molestie sui luoghi di lavoro. Per un elenco esaustivo della normativa applicabile in tema di pari opportunità e prevenzione delle molestie sul lavoro, si raccomanda di consultare l'apposito elenco.

- **Decreto legislativo dell'11 aprile 2006 n. 198** - codice delle pari opportunità
- **Codice Civile** - Articolo 2087
- **Decreto legislativo 81 del 2008** - Testo Unico per la Salute e Sicurezza sul Lavoro
- **Decreto legislativo 165 del 2001**- articolo 30 comma 1 bis prevede percorsi di protezione per lavoratrici/lavoratori vittime di violenze o molestie di genere.
- **Legge 38 del 2009** – legge stalking
- **Decreto legislativo del 15 giugno 2015 n. 80** - Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro
- **Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 25/01/2016**
- **Legge del 27 dicembre 2017, n. 205** - Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020, che ha modificato l'articolo 26 del codice delle pari opportunità
- Uni PdR 125 – Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere
- **Convenzione OIL del 21/06/2019 n. 190** - Sulla eliminazione delle violenze e le molestie sul luogo di lavoro
- **Legge n.4/2021** che recepisce la Convenzione OIL del 21/06/2019 n. 190 - Sulla eliminazione delle violenze e le molestie sul luogo di lavoro
- **Convenzione OIL del 22/06/1981 n.155** - sulla salute e sicurezza dei lavoratori.
- **Raccomandazione 92/131/CEE** - sulla lotta al mobbing e alle molestie sul lavoro
- **Accordo quadro europeo 08/10/2004** - sullo stress nei luoghi di lavoro
- **Convenzione OIL del 15/06/2006 n.187** - sul quadro promozionale per la salute e la sicurezza sul lavoro.
- **Accordo Quadro Europeo sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro del 26/04/2007**
- **Direttiva 2002/73/CE** - sul principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne e di promozione della parità attraverso azioni positive, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro.