
Politica contro discriminazione, violenza e molestie al lavoro¹

SIA si impegna affinché il posto di lavoro sia un ambiente in cui tutte le persone possano operare nel rispetto reciproco, dove la dignità individuale sia tutelata e valorizzata e dove la diversità rappresenti un elemento di arricchimento. L'Azienda promuove relazioni professionali fondate su equità, correttezza, inclusione e sicurezza psicofisica.

SIA **vieta qualsiasi forma di molestia o trattamento discriminatorio**, diretto o indiretto, riconducibile all'identità di genere, alla nazionalità, all'etnia, alla lingua, all'età, alla disabilità, all'orientamento sessuale, politico, sindacale o religioso, nonché alla tipologia contrattuale o a modalità flessibili della prestazione lavorativa.

SIA **rifiuta ogni forma di violenza morale, psicologica o fisica**, riconoscendo che tali comportamenti compromettono la dignità, il benessere e la motivazione delle lavoratrici e dei lavoratori, oltre a costituire un rischio per la salute e sicurezza sul lavoro, come ormai documentato dall'Inail stessa.

I comportamenti che condanniamo

L'espressione "**violenza e molestie**" nel mondo del lavoro indica un insieme di comportamenti inaccettabili, anche se isolati, o la minaccia di realizzarli, in grado di causare o rischiare di causare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico. Tali comportamenti creano un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo e comprendono anche le violenze e molestie di genere.

Le "**violenza e molestie di genere**" riguardano comportamenti rivolti a una persona in ragione del sesso o dell'identità di genere, oppure che colpiscono in modo sproporzionato un genere rispetto all'altro, incluse le molestie sessuali.

Le "**molestie sessuali**" sono quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, 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

Si ha "**discriminazione diretta**" quando, al lavoro, una persona viene trattata meno favorevolmente di un'altra che si trovi in situazione analoga, in ragione del genere, della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale. In particolare, è discriminazione di genere l'utilizzo di criteri sessisti nelle relazioni interpersonali nell'attività lavorativa.

Si ha "**discriminazione indiretta**" in tutte quelle situazioni nella quali una disposizione, una prassi, un criterio, atto, patto o comportamento apparentemente neutro ponga o possa porre una persona in una situazione di particolare svantaggio lavorativo, in ragione del genere, della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale, nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa.

Come riconoscere le situazioni di molestia e violenza

Quando e dove possono avvenire?

Gli episodi di molestia o violenza possono verificarsi:

¹ Riferimenti: D.lgs. 198/06 e "Riconoscere per prevenire i fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro" – 2021 – INAIL – Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

S.I.A. Società Igiene Ambientale S.p.A.

Olmeto Voc. Casanova - 06055 Marsciano (PG) - Tel. 075/879971 - Fax. 075/8784053

E-mail: info@siaambiente.it – PEC: s.i.a.spa@legalmail.it - Web: www.siaambiente.it

CCIAA 173599 del 06/09/93 – Iscriz. Trib. 25199 del 26/08/1993 - P.IVA 02012470544 - Capitale Sociale € 597.631,00 i.v.

- ▶ nel luogo di lavoro, ivi compresi spazi pubblici o privati laddove siano un luogo di lavoro
- ▶ negli gli spazi comuni, spogliatoi, servizi igienici e aree di pausa;
- ▶ in luoghi in cui si svolgono attività collegate al lavoro (riunioni, eventi, formazioni, trasferte);
- ▶ durante gli spostamenti casa lavoro;
- ▶ attraverso strumenti informatici e canali digitali utilizzati per lavoro (e-mail, chat, social aziendali).

Dove finisce il complimento e inizia la molestia?

Mentre alcuni gesti sono inequivocabilmente inaccettabili, alcuni comportamenti possono non essere percepiti allo stesso modo da tutte le persone. Ciò che per qualcuno può apparire una battuta o un gesto amichevole, per altri può risultare offensivo o lesivo della dignità. Ciò avviene soprattutto in luoghi di lavoro in cui ci sono differenze culturali, sociali o di provenienza e dove ci si conosce poco a livello personale.

Alcuni nostri comportamenti possono essere influenzati da pregiudizi inconsci (unconscious bias), ovvero giudizi o automatismi mentali che si attivano senza che ce ne rendiamo conto e che possono farci sottovalutare l'impatto delle nostre parole o azioni sugli altri. Per esempio, potremmo considerare un commento sull'aspetto fisico un gesto amichevole, mentre per chi lo riceve può essere invasivo o inappropriato; oppure potremmo ritenere una battuta su età o accento linguistico un semplice scherzo, mentre può risultare umiliante o discriminatoria.

Riconoscere questi meccanismi è fondamentale per evitarli e per costruire un ambiente realmente rispettoso e inclusivo.

Nel proprio ambiente di lavoro ogni persona deve sentirsi libera di manifestare il proprio disagio e vedere rispettati i propri confini

Una cultura del lavoro basata sul rispetto e sull'ascolto reciproco consente di correggere immediatamente comportamenti offensivi evitando danni più gravi

La molestia sessuale inizia quando il comportamento indesiderato crea un clima intimidatorio o umiliante, o quando mette a rischio la serenità, la carriera o la sicurezza della persona.

Quali sono i segnali di una molestia a sfondo sessuale?

- ▶ contatti fisici fastidiosi e indesiderati;
- ▶ apprezzamenti indesiderati, verbali o non verbali;
- ▶ commenti inappropriati con riferimenti alla sessualità della persona;
- ▶ scritti ed espressioni verbali sulla presunta inferiorità della persona in relazione alla sua identità di genere o denigratori in ragione della diversità di espressione della sessualità;
- ▶ gesti, proposte o "scherzi" a sfondo sessuale;
- ▶ domande invadenti su relazioni personali;
- ▶ invio di immagini o e-mail inappropriate;
- ▶ un approccio fisico di natura sessuale, o la richiesta di un rapporto fisico quando l'altro/a non mostra alcun interesse;
- ▶ intimidazioni, minacce e ricatti subiti per aver respinto comportamenti finalizzati al rapporto sessuale.

Quando si verifica una molestia psicologica?

La molestia psicologica si distingue dai normali conflitti di lavoro, che possono essere fisiologici e persino costruttivi.

S.I.A. Società Igiene Ambientale S.p.A.

Olmeto Voc. Casanova - 06055 Marsciano (PG) - Tel. 075/879971 - Fax. 075/8784053

E-mail: info@siaambiente.it – PEC: s.i.a.spa@legalmail.it - Web: www.siaambiente.it

CCIAA 173599 del 06/09/93 – Iscriz. Trib. 25199 del 26/08/1993 - P.IVA 02012470544 - Capitale Sociale € 597.631,00 i.v.

Si configura molestia psicologica quando un comportamento scorretto da parte di un collega o un gruppo, si manifesta in modo sistematico e prolungato ai danni di una persona o di un gruppo di colleghi.

Esempi:

- ▶ urla, offese, sarcasmo;
- ▶ critiche costanti e non motivate;
- ▶ isolamento intenzionale;
- ▶ ostacolo allo svolgimento del lavoro (es. nascondere informazioni);
- ▶ assegnazione di compiti degradanti o insostenibili.

Tali dinamiche possono generare stress, ansia, disturbi del sonno e altri effetti che la letteratura INAIL identifica come segnali di rischio.

Tolleranza zero verso qualunque forma di violenza e molestia

Come posso accorgermi di atti di violenza sul mio luogo di lavoro?

Un atto di violenza insorge generalmente in situazioni caratterizzate da forte tensione o tensione repressa oppure da pressione, nonché laddove siano in gioco questioni personali.

I contrasti che non sono stati risolti nel modo appropriato possono degenerare in atti di violenza.

Le conseguenze per il singolo, derivanti da atti di violenza, possono essere le più varie; tuttavia, alcuni possono essere i segnali verso i quali prestare attenzione:

- ▶ demotivazione;
- ▶ stress o ansia ricorrenti;
- ▶ assenze immotivate;
- ▶ difficoltà relazionali o isolamento;
- ▶ sintomi fisici o psicologici riconducibili a disagio.

Cosa posso fare per prevenire violenza o molestia?

Come Responsabile hai l'onere di:

- ▶ contribuire a creare una cultura aziendale improntata a rispetto, ascolto e inclusione;
- ▶ diffondere i principi della presente Policy e chiarire quali comportamenti violano i valori aziendali;
- ▶ segnalare che SIA ha istituito un Comitato Guida e un canale di segnalazione dedicato che garantisce la riservatezza dei segnalanti e collaborare con il Comitato stesso per tutte le azioni qui indicate;
- ▶ monitorare l'organizzazione del lavoro per individuare possibili fattori di rischio, anche psicosociali. Valutare come si collabora e si comunica e se sono presenti segnali che possono indicare comportamenti a rischio di molestia e violenza;
- ▶ sostenere le vittime, non lasciandole sole dopo un episodio;
- ▶ supportare le persone nelle eventuali procedure amministrative o legali;
- ▶ evitare la diffusione di informazioni non verificate;

S.I.A. Società Igiene Ambientale S.p.A.

Olmeto Voc. Casanova - 06055 Marsciano (PG) - Tel. 075/879971 - Fax. 075/8784053

E-mail: info@siaambiente.it – PEC: s.i.a.spa@legalmail.it - Web: www.siaambiente.it

CCIAA 173599 del 06/09/93 – Iscriz. Trib. 25199 del 26/08/1993 - P.IVA 02012470544 - Capitale Sociale € 597.631,00 i.v.

- ▶ collaborare alla revisione della valutazione dei rischi.

Come dipendente/collaboratore hai la responsabilità di:

- ▶ mantenere un comportamento rispettoso verso colleghi e terzi;
- ▶ contribuire attivamente a prevenire discriminazioni, molestie o vittimizzazioni;
- ▶ segnalare episodi o sospetti di comportamenti non conformi, ai Responsabili e al Comitato Guida, attraverso i canali predisposti;
- ▶ collaborare alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo e privo di pregiudizi.

Come ci muoviamo nel caso di segnalazioni di comportamenti violenti o molestie:

- ▶ incontriamo la persona che riferisce di aver subito comportamenti inaccettabili, garantendo ascolto, riservatezza e tutela;
- ▶ convochiamo la persona segnalata come responsabile dei comportamenti inaccettabili per chiarire i fatti e ribadire che SIA non tollera alcuna forma di discriminazione, molestia o violenza;
- ▶ raccogliamo testimonianze o elementi utili alla ricostruzione dell'episodio;
- ▶ documentiamo ogni passaggio in collaborazione con le funzioni competenti (HR/ Comitato Guida/Direzione);
- ▶ definiamo un piano d'azione, che può includere provvedimenti disciplinari;
- ▶ informiamo la persona che ha subito il comportamento su quanto sta accadendo;
- ▶ valutiamo se il sistema di prevenzione necessita miglioramenti.

La cosa fondamentale è fidarsi e affidarsi: no al silenzio

Ti preghiamo di rivolgerti a:

- ▶ Responsabile diretto / Responsabile HR
- ▶ Comitato Guida per la Parità e la Responsabilità Sociale
- ▶ Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (anche nel Comitato Guida)
- ▶ RSU / RSA (anche nel Comitato Guida)

Ti informiamo inoltre che è attivo su tutto il territorio nazionale il **numero verde antiviolenza e stalking 1522**.

Il numero è attivo h 24 tutti i giorni dell'anno ed è accessibile dall'intero territorio nazionale gratuitamente, sia da rete fissa che mobile, con un'accoglienza disponibile nelle lingue italiano, inglese, francese, spagnolo e arabo. Le operatrici telefoniche forniscono una prima risposta ai bisogni delle vittime di violenza di genere e stalking, offrendo informazioni utili e un orientamento verso i servizi sociosanitari pubblici e privati presenti sul territorio nazionale.

SIA adotta una Procedura di gestione delle segnalazioni interne ed esterne, conforme alla normativa vigente (D.lgs. 24/2023), al Modello 231, al Codice Etico e ai requisiti del Sistema di Responsabilità Sociale.

La procedura disciplina in modo chiaro i canali di segnalazione, le modalità di invio, le responsabilità, i tempi di gestione, nonché le misure di tutela del segnalante, assicurando riservatezza e il divieto assoluto di qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione nei confronti di chi effettua segnalazioni in buona fede.

S.I.A. Società Igiene Ambientale S.p.A.

Olmeto Voc. Casanova - 06055 Marsciano (PG) - Tel. 075/879971 - Fax. 075/8784053

E-mail: info@siaambiente.it – PEC: s.i.a.spa@legalmail.it - Web: www.siaambiente.it

CCIAA 173599 del 06/09/93 – Iscriz. Trib. 25199 del 26/08/1993 - P.IVA 02012470544 - Capitale Sociale € 597.631,00 i.v.