

Policy Anti-Harassment

Premessa

Emak si impegna a favorire un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso e inclusivo per tutto il personale dipendente, consulenti, fornitori, clienti e visitatori dell'azienda. L'obiettivo di Emak è quello di garantire che ogni persona si senta rispettata, valorizzata e libera da qualsiasi molestia, discriminazione o comportamento inappropriato. In particolare, l'azienda promuove un ambiente di lavoro stimolante, aperto alle diversità, inclusivo, innovativo e trasparente, in cui tutte le persone impiegate in azienda siano rispettate e manifestiamo tolleranza zero per qualsiasi tipo di discriminazione, violenza e molestia sul lavoro.

Scopo

Questa politica fornisce una base solida per affrontare e prevenire ogni tipo di molestia sul posto di lavoro. È importante che tutte le risorse impiegate in Emak comprendano i loro diritti e responsabilità, e che l'azienda agisca in modo rapido ed efficace per affrontare qualsiasi violazione di questo documento.

Destinatari

Il presente documento si applica a tutto il personale dipendente, consulenti, fornitori, clienti e visitatori dell'azienda. È fatto obbligo, per tutte le persone che entrano in contatto con Emak, di rispettare e conformarsi a questa politica, e contribuire attivamente a mantenere un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso e privo di molestie o discriminazioni di qualsiasi tipo.

Decorrenza

Tale documento entra in vigore a partire dal 20/01/2025 e sarà soggetto a revisione periodica per garantire che rimanga allineato agli standard legali e alle migliori pratiche aziendali.

Definizioni

Emak considera harassment ogni comportamento che ha l'effetto di creare un ambiente di lavoro ostile, intimidatorio o offensivo per la persona, sulla base di caratteristiche individuali come genere, età, etnia, orientamento sessuale, orientamento religioso, disabilità o provenienza.

L'harassment può manifestarsi in diverse forme, tra cui, ma non limitate a:

- Comportamenti offensivi, insulti o linguaggio discriminatorio;
- Comportamenti sessuali indesiderati, quali avances, richieste di favori sessuali o commenti di natura sessuale;
- Molestie verbali o fisiche, inclusa l'intimidazione, la minaccia o la violenza;

1- Discriminazione

Per discriminazione, in violazione di questo documento, si intende un trattamento pregiudizievole basato sull'appartenenza ad una o più dimensioni di diversità individuale, reale o percepita, come genere, età, nazionalità, origine etnica o geografica, disabilità, orientamento sessuale, credo religioso, convinzioni politiche personali, comprese le appartenenze a partiti politici o sindacati.

La discriminazione può manifestarsi attraverso azioni, parole, comportamenti o decisioni che limitano le opportunità, il trattamento equo e il benessere di un individuo all'interno dell'ambiente lavorativo.

2- Molestie

Le molestie sono una forma di cattiva condotta basata sull'appartenenza ad una o più dimensioni di diversità sopra descritte. Le molestie creano un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o offensivo interferendo così con le prestazioni lavorative delle persone e influenzano negativamente le opportunità di lavoro. Sono considerate molestie, ai fini di questo documento, anche piccoli commenti, allusioni e/o battute sgradite che possono essere percepiti come discriminazione e/o molestie dalle persone che ne sono oggetto facendole sentire a disagio o ferite.

3- Molestie sessuali

Le molestie, come sopra definite, comprendono anche le molestie sessuali, ovvero avances sessuali indesiderate, richieste di favori sessuali e altre condotte o comportamenti indesiderati di natura sessuale siano essi verbali, scritti o fisici (che riguardino lo stesso o qualsiasi altro sesso o identità sessuale). Si specifica che le molestie sessuali sono considerate gravi violazioni e possono comportare azioni disciplinari fino, e inclusa, la risoluzione del rapporto di lavoro.

4- Mobbing

Il mobbing, anche conosciuto come bullismo o molestie psicologiche sul luogo di lavoro, si identifica in episodi in cui una persona viene sottoposta a comportamenti sistematici, ripetitivi e dannosi da parte di uno o più colleghe o colleghi, superiori o subordinate/i. Questi comportamenti possono includere: isolamento sociale, critiche costanti, ridicolizzazione, sprezzanti commenti riguardanti il lavoro o la persona, minacce, sabotaggio, manipolazione delle relazioni lavorative, o qualsiasi altra forma di coercizione psicologica che mira a danneggiare la dignità, l'integrità o il benessere psicologico della persona. Il mobbing può creare un ambiente lavorativo tossico e danneggiare gravemente la salute mentale e il rendimento lavorativo della vittima.

5- Ritorsioni

Con ritorsioni, si intende quando una persona subisce conseguenze negative, discriminazioni o trattamenti sfavorevoli in risposta alla presentazione di una segnalazione di molestie, discriminazioni o violazioni della condotta aziendale. Queste conseguenze possono includere, ma non sono limitate a: discriminazioni nell'avanzamento di carriera, perdita di opportunità lavorative, trasferimenti forzati, riduzioni di stipendio o altre forme di trattamento discriminatorio. Si sottolinea che Emak si impegna a proteggere tutte le persone che segnalano in buona fede violazioni della politica anti-harassment e a prevenire qualsiasi forma di ritorsione nei loro confronti.

Obblighi

Emak si impegna a:

- Fornire una formazione periodica sulle politiche anti-harassment a tutto il personale dipendente;
- Rispondere prontamente e in modo appropriato a qualsiasi segnalazione rientrante nel perimetro di questo documento;
- Condurre un'indagine completa e imparziale su ogni segnalazione;
- Adottare misure correttive adeguate in risposta a comportamenti di harassment confermati;
- Proteggere la riservatezza delle segnalazioni e garantire che non vi sia alcuna forma di ritorsione contro coloro che segnalano in buona fede.

Ogni dipendente è tenuto a:

- Rispettare la politica anti-harassment dell'azienda e comportarsi in modo rispettoso verso tutte le persone;
- Segnalare tempestivamente qualsiasi comportamento che viola questo documento, di cui sia testimone o vittima;
- Collaborare pienamente nelle indagini aziendali sulle segnalazioni di harassment.

Misure disciplinari

Violazioni del presente documento saranno trattate con la massima serietà e potrebbero comportare misure disciplinari fino e inclusa la terminazione dell'impiego e la cessazione del rapporto commerciale per i soggetti esterni all'azienda o a provvedimenti più gravi consentiti dalla legge o dalle disposizioni giuridiche vigenti, a seconda della gravità della violazione.

Procedure di segnalazione

Emak si impegna, in osservanza ai punti norma UNI PdR 125: 2022 e in rispetto alla normativa nazionale vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ad implementare processi interni atti a identificare tramite analisi dei rischi ogni forma di abuso fisico e verbale e di provvedere ad intraprendere azioni correttive per la cessazione di questi ultimi.

A tal fine l'azienda mette a disposizione per tutta la popolazione aziendale una apposita procedura finalizzata a regolamentare e a raccogliere tutte le segnalazioni aventi ad oggetto casi di molestie e/o abuso all'interno dell'ambito lavorativo.

In particolare, l'azienda ha implementato una procedura di whistleblowing che consente di segnalare in modo riservato e sicuro eventuali episodi di questo tipo. La procedura è descritta in dettaglio nel documento "Regolamento Whistleblowing Gruppo Emak", disponibile nella sezione OdV della nostra intranet aziendale. Emak ha inoltre integrato il Documento di Valutazione dei Rischi con un'apposita sezione dedicata all'analisi del rischio collegato alle molestie sul luogo di lavoro, sia per il plant di Pozzilli che per quello di Bagnolo.

Bagnolo in Piano, 14/01/2025

Il Comitato Guida:

Luigi Bartoli

Guido Ghinazzi

Genziana Gaibazzi

Giulia Ferretti

