

Politica per l'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro

Principi e finalità

PROGEST ha, tra i propri obiettivi, quello di mantenere un ambiente lavorativo dove siano rispettate la consapevolezza ed il rispetto per le pari opportunità.

L'azienda promuove un ambiente di lavoro corretto e professionale per tutti i dipendenti, condannando ogni tipologia di violenza, discriminazione e violenza sul luogo di lavoro.

Il Datore di Lavoro promuove un comportamento che mira ad evitare ed eliminare qualsiasi tipo di atteggiamento inappropriato, insulti e minacce riconoscendo come la violenza e le molestie nel mondo del lavoro possono costituire un abuso alla persona, essendo esse inaccettabili ed incompatibili con un lavoro dignitoso.

Pertanto, anche in base a quanto indicato nella Convenzione di Ginevra del 21 Giugno 2020, PROGEST applica tolleranza zero nei confronti di qualsiasi tipo di violenze e molestie, promuovendo una cultura aziendale in cui tutti i lavoratori si impegnano ad adottare comportamenti improntati al rispetto di qualsiasi interlocutore.

Ambito di applicazione

Quanto richiamato nel presente documento si applica qualunque sia la tipologia di rapporto ed il ruolo ricoperto: dipendenti a tempo determinato, indeterminato, collaboratori, stagisti ed in riferimento a qualunque violenza e molestie che si verificano in occasione di lavoro o che scaturiscono dal lavoro (luoghi destinati alla pausa/pausa pranzo, durante spostamenti per viaggi di lavoro, durante eventi formativi, durante spostamenti per recarsi al lavoro o per rientro dal lavoro, in occasione di trasferte lavorative).

Prevenzione

Fermo restando che PROGEST ritiene che il modo più efficace per eliminare le violenze e le molestie nel mondo del lavoro è prevenendole, nell'ottica di tale prevenzione e, comunque, di una eliminazione delle stesse ove presenti, l'azienda si impegna ad eliminare qualsiasi tipologia di discriminazione in materia di impiego e professione.

Nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro, il Datore di Lavoro considera, tra i rischi lavorativi, anche quelli di natura psicosociale e fisica come conseguenza di comportamenti violenti e molesti e si impegna attivamente a prevenirli.

Nello specifico:

- Promuove un dialogo costruttivo con la Direzione, diretto, oppure tramite il Responsabile Whistleblowing con qualsiasi dipendente, anche per la risoluzione, ove possibile, di situazioni che possono apparire discriminanti;
- Sono stati messi a disposizione i canali di comunicazione individuati riportati all'interno della PRO 15 "Procedura di Segnalazione e Whistleblowing";
- Sviluppa misure di orientamento ed iniziative di sensibilizzazione (corsi e informativa operativa su come gestire, nel caso, di molestia);
- Valuta una flessibilità degli orari lavorativi, ove possibile con le esigenze organizzative, nell'ottica di un'agevole della gestione delle esigenze familiari;
- Considera eventuali differenze e peculiarità delle risorse quando definisce gli obiettivi aziendali;
- Nel caso si verificano comportamenti che potrebbero configurarsi come molestie, adotta misure organizzative ritenute idonee al fine di evitare il ripetersi di analoghe

situazioni (per esempio adibire la persona ad altre mansioni e/o orari, compatibilmente con le esigenze aziendali);

- Garantisce che non si verifichino ripercussioni nel caso di denunce;
- Protegge la vita privata e la privacy dei soggetti coinvolti;
- Promuovere un cambiamento culturale e della prevenzione.

Molestie sessuali

Si ricorda che, nello specifico, le molestie sessuali consistono in ogni comportamento a connotazione sessuale espresso in forma fisica, verbale o non verbale, che sia indesiderato. PROGEST considera particolarmente gravi le molestie sessuali anche laddove il comportamento dell'autore non sia accompagnato da ricatto o minacce, ma sia indesiderato per chi lo subisce.

A titolo esemplificativo, non esaustivo, sono considerate forme di molestia e discriminazione sessuale:

- in ambito verbale (scritto e/o orale): allusioni sessuali, epiteti sessuali o razziali, barzellette sulle caratteristiche sessuali, insulti o commenti denigratori, scherni volgari, minacce, proposte o suoni volgari o d'insulto;
- in ambito visivo: immagini, fotografie e oggetti denigratori o volgari, gesti osceni, distribuzione o invio (anche per via elettronica) di materiale sessista o pornografico;
- in ambito fisico: contatti fisici indesiderati di qualunque tipo.

È considerata inoltre molestia qualsiasi iniziativa che rappresenti il fare o minacciare ritorsioni a seguito di una risposta negativa ad un approccio verbale e/o fisico.

Presidente CDA
Carlisa Manfredini



PROGEST SRL

Sede Legale: 25122 BRESCIA

Via Moretto, 38/B

Sede Operativa: 25030 ERBUSCO (BS)

Via Trieste, 87

Tel. 030.7242422

C.F. e P. IVA 03487980983