



INFORMATIVA REGOLAMENTO PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE ERGONGROUP

Definizioni e canali per la segnalazione

IMPEGNO DI ERGONGROUP

Obiettivi Regolamento prevenzione abusi e molestie

Promuovere rispetto e dignità - Politica di tolleranza zero
garantire rispetto, dignità e benessere all'interno dell'organizzazione

Prevenzione abusi, molestie e discriminazioni
prevenire abusi, molestie e discriminazioni per creare un ambiente lavorativo sicuro e inclusivo



Canali sicuri per le segnalazioni – tutela dei segnalatori
sono garantiti canali riservati e sicuri per segnalare episodi senza timori di ripercussioni

Processi trasparenti e imparziali
il regolamento assicura processi chiari, rigorosi, trasparenti e imparziali nella gestione delle segnalazioni.

DEFINIZIONI

Molestia

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 (D.lgs. 198/2006, articolo 26, comma 1) che produce un turbamento del benessere fisico o della tranquillità nella persona che la riceve

Molestia sessuale

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 con esplicite o implicite conseguenze su salute, sicurezza e benessere (Organizzazione Mondiale della Sanità)





DEFINIZIONI

Discriminazione diretta

si verifica quando una lavoratrice od un lavoratore trattato/a meno favorevolmente di un altro 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 nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa. In particolare, è discriminazione di genere l'utilizzo di criteri sessisti nelle relazioni interpersonali in attività lavorativa

Discriminazione indiretta

si intende una situazione nella quale una disposizione, una prassi, un criterio, atto, patto o comportamento apparentemente neutro ponga o possa porre la lavoratrice od il lavoratore in una situazione di particolare svantaggio, 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

Mobbing

comportamento ostile, sistematico e ripetuto posto in essere da uno o più soggetti all'interno dell'ambiente lavorativo, finalizzato a isolare, umiliare, danneggiare o compromettere psicologicamente e professionalmente un lavoratore, attraverso azioni quali critiche ingiustificate, esclusione dalle comunicazioni, ostacolo all'attività lavorativa o comportamenti vessatori continui

CANALI DI SEGNALAZIONE



Modulo di segnalazione anonima

Il form raccoglie informazioni relative ad abusi e molestie (anche sessuali), è anonimo, sempre attivo e accessibile tramite link <https://emea.dcv.ms/T5BcyLdhp5>

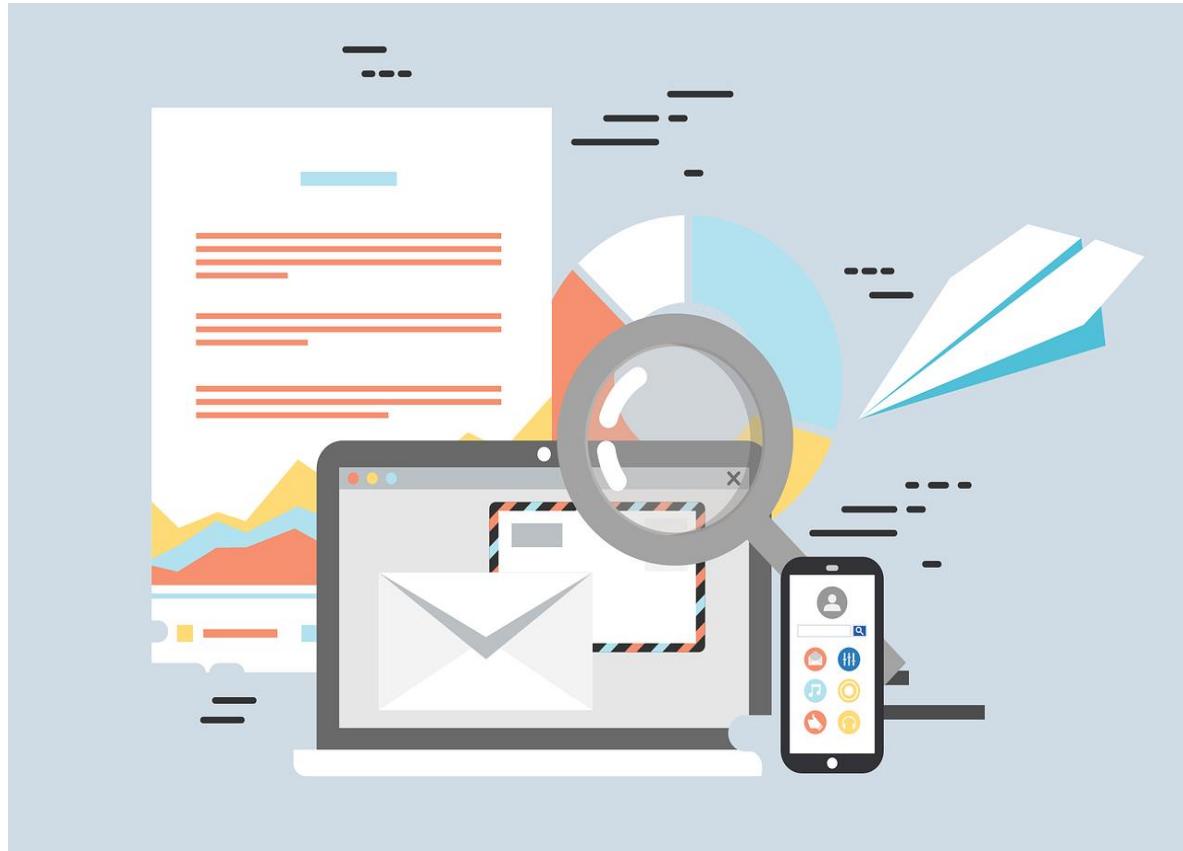
Questionario Inclusività annuale

Il Questionario Inclusività include una sezione per segnalazioni anonime di abusi e molestie ed è somministrato ogni anno per raccogliere feedback importanti

Sistema di Whistleblowing

Per segnalare atti, fatti e comportamenti non conformi in violazione di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea e di cui si è venuto a contatto o a conoscenza, nell'esercizio della propria attività lavorativa prestata all'interno della Società. È anonimo, sempre attivo e accessibile tramite link

<https://ecv.microsoft.com/zD20esaac3>





GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Cosa succede dopo una segnalazione?

Ricezione e analisi preliminare

Il Comitato Guida riceve la segnalazione e ne verifica la pertinenza per garantire trasparenza e correttezza.

Accertamenti interni

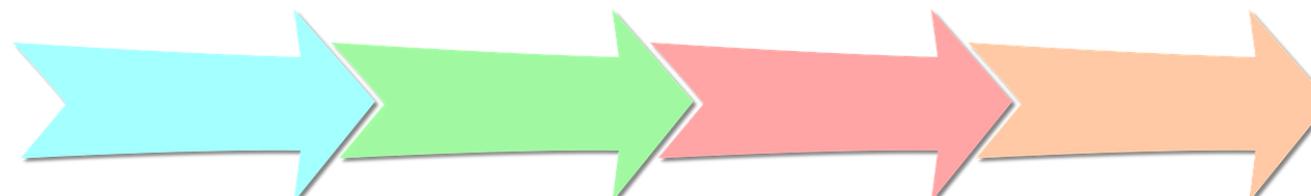
Si avviano controlli interni per raccogliere informazioni e valutare la fondatezza del caso segnalato.

Gestione segnalazione infondata

Se la segnalazione è infondata, viene archiviata e comunicata la decisione al segnalante, se noto.

Adozione di misure e provvedimenti

Se fondata, si applicano misure organizzative e provvedimenti disciplinari secondo normative e CCNL.



ergonGROUP

Più competenti. Più intelligenti. Più veloci.

