



Politica di prevenzione, contrasto e rimozione di molestie e violenze sul luogo di lavoro

Sommario

Scopo e ambito di applicazione	2
Principi generali	2
Prevenzione e promozione di una cultura basata sul rispetto	3
Procedura di segnalazione e di gestione	3
Comunicazione, revisione e aggiornamento del documento	6
Allegato 1: Quadro normativo	7
Allegato 2: Glossario e definizioni	9

Scopo e ambito di applicazione

Con il presente documento, in coerenza e ad integrazione del proprio Codice Etico, della Politica sulla Tutela dei Diritti Umani e della Politica sulla Diversità e l'Inclusione, il Gruppo Edison ("Edison" nel documento) ribadisce il proprio impegno al rispetto dei diritti fondamentali delle persone e non ammette alcuna tolleranza verso qualsiasi violenza o tipo di molestia sul luogo di lavoro, né da parte delle proprie persone durante lo svolgimento delle attività lavorative, né da parte di fornitori, subfornitori o partner.

Edison esprime il proprio impegno nel sostenere un ambiente di lavoro inclusivo, equo, solidale, multiculturale, rispettoso, autentico e plurale, privo di qualsiasi forma di molestia, violenza e di comportamenti sessualmente inappropriati, intesi nell'accezione di cui al glossario delle definizioni contenute nell'allegato 2 al presente documento.

La presente Politica promuove attività di prevenzione, contrasto e rimozione di ogni forma di abuso in applicazione del dettato normativo di cui alla Legge n. 4 del 15 gennaio 2021, di ratifica ed esecuzione della Convenzione ILO n. 190 del 2019, sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro dato che le stesse "rappresentano una minaccia alle pari opportunità e che sono inaccettabili e incompatibili con il lavoro dignitoso".

Edison si impegna a far rispettare i principi richiamati nel presente documento a tutti coloro che, a qualsiasi titolo e a prescindere dalla tipologia di rapporto contrattuale – Persone Tutelate nel documento - contribuiscono al raggiungimento degli scopi e degli obiettivi aziendali e partecipano alla comunità aziendale.

Le Persone Tutelate sono le persone che lavorano per Edison, le persone in formazione, inclusi tirocinanti e apprendisti, e le persone candidate che entrano nel processo di selezione di Edison.

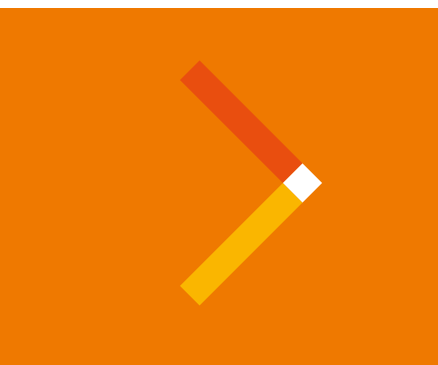
La presente Politica si applica a tutte le Divisioni, Business Unit, Direzioni, Funzioni aziendali, Sedi e Siti lavorativi e a tutte le Società controllate da Edison. Essa costituisce indirizzo e riferimento generale anche per le Società non controllate attraverso le quali Edison opera.

Principi generali

La Politica è fondata sui seguenti principi imprescindibili:

- 1.** Le Persone di Edison hanno la responsabilità di collaborare per creare un ambiente di lavoro improntato al rispetto, di supportare coloro che segnalano condotte o episodi, violenti, molesti e lesivi della persona e di cooperare nelle relative attività istruttorie.
- 2.** Tutte le persone con un ruolo di responsabilità hanno il compito di promuovere una cultura che contrasti violenza e molestie sul lavoro, vigliando sul rispetto della Politica e diffondendone i principi in osservanza delle misure di prevenzione in atto.
- 3.** Non sono ammesse forme di violenza o molestia che assumano carattere di intimidazione o di ricatto, commesse nell'esercizio delle proprie funzioni o che vengano realizzate approfittando della propria posizione di responsabilità organizzativa.





4. Non è condizione necessaria che vi sia una relazione gerarchica tra la vittima e l'autore del comportamento affinché la molestia e la violenza siano qualificate come tali. Atti di violenza e molestia, infatti, possono essere compiuti tra dipendenti di pari grado, così come da e verso un soggetto terzo rispetto alla Società.
5. Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede e senza il timore di ritorsioni.
6. È fatto divieto di commettere qualsiasi atto di ritorsione o di vittimizzazione secondaria nei confronti di persone segnalanti o di testimoni.
7. Le Persone Tutelate hanno il diritto alla riservatezza. Le informazioni segnalate ed emerse durante una eventuale fase di verifica dei fatti, da parte della direzione aziendale preposta, saranno trattate con rigoroso rispetto dei principi e della normativa vigente in materia di Tutela della Privacy e più in generale delle normative contrattuali e di legge in materia di rapporto di lavoro.

L'Azienda promuove una cultura atta a persuadere le Persone di Edison ad adottare nei confronti di coloro che subiscono molestie o violenza un approccio scevro da pregiudizi, in grado di superare gli stereotipi e le errate percezioni, individuali e collettive, per creare un ambiente di lavoro in cui le persone possano sentirsi tutelate e libere di segnalare in modo confidenziale e sicuro eventuali episodi lesivi.

Prevenzione e promozione di una cultura basata sul rispetto

Edison si impegna ad istituire programmi di contrasto e di prevenzione della violenza e delle molestie sul lavoro, all'interno dei quali siano valutati pericoli e rischi, misure ed obiettivi, in linea con gli strumenti normativi interni applicabili. Le misure di prevenzione, monitoraggio e promozione culturale dovranno essere adeguate e proporzionate al rispettivo livello di controllo dell'azienda e dovranno prevedere obiettivi misurabili.

Le Persone devono essere informate, sensibilizzate e formate sui contenuti della Politica e sulle normative applicabili in materia, nonché sulla responsabilità condivisa delle stesse nel promuovere una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco e sulla dignità della persona.

A tal fine, Edison assicura che i contenuti della Politica siano inclusi nei programmi di formazione e informazione erogati a tutte le Persone di Edison. La partecipazione a tali momenti formativi costituisce corretto adempimento dell'obbligazione contrattuale di lavoro.

Procedura di gestione delle segnalazioni

Le persone sono invitate a segnalare episodi di violenza o molestia sul lavoro di cui vengano a conoscenza, seguendo i canali di segnalazione sottoindicati.

La Procedura prevede anche l'istituzione all'interno della Società di canali di denuncia sicuri e confidenziali per i dipendenti e, in generale, per chi effettua la segnalazione,



nonché l'adozione di misure appropriate per proteggere il lavoratore/la lavoratrice che ha subito abusi, violenze o molestie e per prevenirne di ulteriori.

4.1 Segnalazione

Chiunque ritenga di essere oggetto o testimone dei comportamenti inappropriati descritti nella presente Politica può avviare una procedura di segnalazione, attraverso le seguenti modalità alternative:

1. rivolgendosi all'HR Manager di riferimento, attraverso una richiesta di incontro in presenza o in forma telematica; esclusivamente nel caso in cui la segnalazione coinvolga personalmente l'HR Manager di riferimento, la stessa deve essere inviata alla Direzione HR Gruppo Edison.
2. scrivendo all'indirizzo di posta interna segnalazionimolestie@edison.it

A seguito della segnalazione, l'HR Manager che ha ricevuto la segnalazione avvierà le opportune attività di accertamento della veridicità dei fatti segnalati; tutti gli elementi rilevanti risultanti dal processo di accertamento - sotto forma di documenti e/o informazioni e/o altri elementi rilevanti - saranno trattati nel rispetto delle norme vigenti in materia di Tutela della Privacy e delle norme che regolano il rapporto di lavoro e di legge, nonché utilizzati al fine di prevenire la prosecuzione e/o la reiterazione e/o la prevenzione di comportamenti di violenza o molestia, nonché per corredare l'istruttoria dell'eventuale procedura disciplinare.

Non saranno prese in considerazione le segnalazioni pervenute in forma anonima, stante la conseguente impossibilità di avviare la procedura di accertamento dei fatti segnalati.

4.2 Procedura di gestione

Qualora la segnalazione giunga attraverso il canale di posta elettronica, la procedura sarà gestita dall'HR Manager dell'Area interessata dai fatti, salvo non sia coinvolto personalmente nei fatti segnalati, nel qual caso si farà riferimento alla Direzione HR Gruppo Edison.

L'HR Manager ricevente valuta preliminarmente la segnalazione, avvia una fase di analisi dei fatti e - solo ove valutati ricorrere il pericolo grave di una prosecuzione dei comportamenti molesti o una loro reiterazione - valuta, con la Direzione HR e la Direzione aziendale interessata della Società di appartenenza delle persone coinvolte nei fatti segnalati, gli opportuni interventi d'urgenza atti a porre termine e/o a prevenire la potenziale reiterazione di tali molestie.

L'HR Manager illustra alla Persona Segnalante l'iter del processo aziendale per renderla pienamente consapevole dello stesso.

Durante la procedura di accertamento dei fatti, l'HR Manager raccoglie, ricerca e valuta ogni utile elemento atto a verificare la veridicità dei fatti segnalati, nei limiti e nel rispetto di quanto consentito dalla normativa vigente in materia di Tutela della Privacy del segnalante e delle persone oggetto della segnalazione, delle normative vigenti in materia di rapporto di lavoro e, più in generale, delle leggi vigenti.

Il processo di gestione deve garantire l'equa tutela sia della persona segnalante che di quella segnalata; a tal fine, le segnalazioni devono dettagliare fatti, eventi o circostanze che costituiscono gli elementi fondanti dell'asserita molestia o violenza ed essere effettuate con un grado di precisione sufficiente a consentire in concreto, sulla base degli strumenti di indagine a disposizione, di verificare la fondatezza o meno dei fatti o circostanze segnalati, contrastando eventuali usi strumentali dei medesimi.



A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- una chiara indicazione del nome e del cognome del segnalante;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto della segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

In particolare, l'HR Manager:

- 1.** potrà sentire la persona indicata come autrice dei comportamenti lesivi ed acquisire eventuali elementi rilevanti ai fini dell'accertamento e della valutazione della veridicità dei fatti segnalati;
- 2.** valuterà e proporrà al termine della fase di accertamento - alla Direzione HR e alla Direzione aziendale interessata - l'applicazione degli interventi più opportuni per prevenire la reiterazione dei comportamenti molesti accertati, ivi inclusi -se ne ricorrono i presupposti - l'applicazione dei provvedimenti disciplinari previsti dai contratti collettivi di lavoro, fermo restando il rispetto delle relative procedure contrattuali e di legge.
- 3.** terrà aggiornata la persona segnalante delle risultanze rilevanti, emerse dal procedimento di accertamento e della chiusura del processo di accertamento.

Laddove sia ritenuto necessario, possono essere adottate misure urgenti per garantire la sicurezza e il benessere psicologico del segnalante e/o della vittima.

La fase di accertamento della veridicità dei fatti segnalati deve concludersi nel più breve tempo possibile, tenendo conto della complessità della situazione concreta segnalata e delle modalità per accertarla.

Tutte le informazioni relative all'indagine condotta ai sensi di questa procedura saranno conservate presso la sede di Milano della Società, negli archivi all'interno dell'ufficio HR, in un luogo ad accesso strettamente riservato.

Qualora la segnalazione risultasse palesemente infondata o effettuata in malafede, con intenti strumentali e/o diffamatori, l'azienda si riserverà di valutare ed eventualmente adottare ogni più opportuno provvedimento, ivi inclusi - se ne ricorrono i presupposti - eventuali provvedimenti disciplinari e/o altre azioni previste dalle normative di legge vigente, nei confronti della persona autrice della predetta segnalazione. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

Non è prevista alcuna azione o sanzione nei confronti di coloro che dovessero segnalare in buona fede fatti che da successive verifiche risultassero infondati.

Ai fini del monitoraggio interno dei fattori di rischio, la funzione HR informerà periodicamente il Comitato Guida per la Parità di Genere dell'elenco anonimo delle segnalazioni e di un'analisi qualitativa degli eventi al fine di individuare eventuali azioni correttive e preventive.



Al termine dell'istruttoria, può verificarsi una delle seguenti situazioni:

- a)** L'atto di violenza o molestia oggetto della segnalazione è ritenuto infondato sulla base di ragionevoli prove. In tale caso, il segnalante può fornire ulteriori informazioni in suo possesso. Il segnalante verrà in ogni caso informato che false accuse non saranno tollerate e potrebbero dar luogo ad azioni disciplinari.
- b)** L'atto di violenza o molestia, oggetto della segnalazione, risulta fondato e veritiero. In tale caso, l'HR Manager valuta le azioni che ritiene opportuno intraprendere, secondo il contratto collettivo di lavoro applicabile e le normative di legge. Lo stesso approva congiuntamente tutte le misure necessarie a ripristinare un ambiente di lavoro compatibile con la sfera personale della persona che ha subito l'abuso.

Gli autori di comportamenti – qualificabili come violenze o molestie – saranno soggetti a sanzioni disciplinari.

Le sanzioni sono irrogate tenendo conto, tra le altre cose, della gravità dell'infrazione, della natura del comportamento posto in essere, della sua eventuale reiterazione e del rapporto gerarchico tra autore dell'atto di violenza o molestia e la vittima dell'abuso.

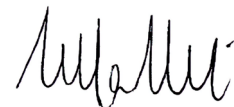
In caso di comportamenti posti in essere da soggetti aventi un contratto di lavoro parasubordinato o autonomo con la Società o nell'ambito di rapporti di somministrazione di lavoro o di fornitura di servizi a favore della Società – a seconda dei casi – la Società interverrà direttamente sul rapporto professionale in essere o informerà i datori di lavoro dei lavoratori terzi rispetto alla Società.

Comunicazione, revisione e aggiornamento del documento

Il Gruppo Edison si impegna a dare massima diffusione alla Politica e alle iniziative Diversity & Inclusion rispetto a tutti gli stakeholders interessati, attraverso soprattutto i canali di comunicazione riconducibili all'azienda – ad esempio i siti Internet e Intranet aziendali, i canali social media del Gruppo – e i comportamenti agiti all'interno e all'esterno dell'azienda.

Il documento sarà aggiornato periodicamente a cura della Divisione Human Resources, tenuto conto dell'evoluzione del quadro normativo, del contesto sociale di riferimento e delle strategie aziendali.

15 Ottobre 2024



Nicola Monti
Amministratore Delegato
e per il Comitato Esecutivo
del Gruppo Edison



ALLEGATO 1

Quadro normativo

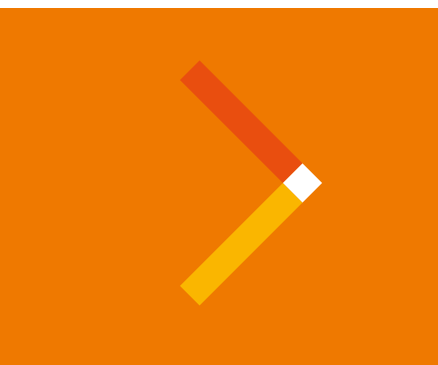
Fonti normative principali

- Costituzione italiana, che riconosce e protegge i diritti fondamentali dei cittadini, tra cui il principio di uguaglianza (Articolo 3), che sancisce il principio di uguaglianza
- Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), che stabilisce i principi fondamentali dei diritti dei lavoratori e include disposizioni sulla non discriminazione in ambito lavorativo
- Legge n. 125 /1991 (Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro)
- D. Lgs. n. 196/2003 e successive modificazioni intervenute (Protezione e trattamento dei dati personali)
- D. Lgs. n. 198/2006 e s.m.i. (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), che recepisce anche le direttive europee in materia di parità di genere
- D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. (Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro) che sottolinea l'importanza di garantire un ambiente di lavoro inclusivo, sicuro e privo di discriminazioni
- Legge n. 4/2021 di ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro
- Legge 162/2021 su parità di genere e la correlata Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022, che definisce i parametri minimi da rispettare per l'ottenimento della certificazione della parità di genere.

Altri riferimenti normativi

- CCNL applicati dalle Società del Gruppo Edison
- WEPS: Women's Empowerment Principles (and Gender-Based Violence and Harassment at Work Politica Template), UN Global Compact and UN Women, (2010)
- Accordo Interconfederale del 25 gennaio 2016 – “Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro”, sottoscritto da Confindustria e OO.SS.
- Linee Guida INAIL – “Riconoscere per prevenire i fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro” (2021)
- I 10 Principi di UN Global Compact, con particolare riferimento ai Principi da 1 a 6 che promuovono il rispetto dei Diritti Umani e dei Diritti del Lavoro
- Principi Guida delle Nazioni Unite su Business & Diritti Umani (UNGPs), le correlate Dimensioni di Genere e il relativo Manifesto “Imprese per le persone e la società”
- Linee Guida OCSE per le imprese multinazionali
- Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale dell'ILO
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite del 1948
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le dieci Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)





- Raccomandazione 92/131/CEE su mobbing e molestie sul luogo di lavoro
- Risoluzione A3-0043/94 del Parlamento Europeo per l'istituzione del ruolo di Consigliere/a di fiducia a prevenzione e contrasto delle molestie di genere e molestie sessuali sui luoghi di lavoro
- Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea (o Carta di Nizza) 20/12/2000
- Direttiva 2000/43/EU per il contrasto alle discriminazioni su base razziale o etnica
- Direttiva 2000/78/EU per il contrasto alle discriminazioni
- Risoluzione A5-0283/2001 per l'attuazione di politiche di prevenzione del mobbing nel mondo del lavoro
- Carta delle Pari opportunità
- Direttiva 2002/73/EU e Direttiva 2006/54/EU entrambe in tema di parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego
- Accordo Quadro Europeo sullo stress nei luoghi di lavoro 08/10/2004
- Trattato di Lisbona 13/12/2007 "Carta dei Diritti fondamentali"
- Convenzione del Consiglio d'Europa di Istanbul dell'11/05/2011 su contrasto e prevenzione della violenza sulle donne
- Direttiva "Vittime" 2012/29/UE che istituisce norme minime in materia di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato
- Agenda ONU 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (2015): SDG 5 sulla parità di genere, SDG 8 sul lavoro dignitoso e SDG 10 sulla riduzione delle disuguaglianze
- Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro n. 190/2019 e relativa Raccomandazione n. 206/2019 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro

Normativa Interna

- Codice Etico
- Politica di Sostenibilità
- Politica per la Salute e la Sicurezza, l'Ambiente, la Qualità e l'Energia Sostenibili
- Politica sulla Diversità e l'Inclusione
- Politica sulla Tutela dei Diritti Umani
- Politica di Approvvigionamento Sostenibile
- Politica Whistleblowing
- Accordi Sindacali in materia di Responsabilità Sociale d'Impresa a livello di Gruppo
- Linee Guida Anticorruzione
- Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/01
- Costituiscono buone pratiche e strumenti di declinazione, presidio, tutela e monitoraggio dei diritti fondamentali le Certificazioni Qualità ISO 9001, i Sistemi di Gestione Ambientale ISO 14001 e i Sistemi di Gestione per la Salute e la Sicurezza sul Luogo di Lavoro ISO 45001 che Edison adotta integralmente o in ambiti rilevanti delle proprie attività.



ALLEGATO 2

Glossario

Persone Tutelate: le persone di Edison, indipendentemente dallo status contrattuale, le persone in formazione, inclusi tirocinanti e apprendisti, lavoratori e lavoratrici con i/le quali è cessato il rapporto di lavoro rispetto ad episodi avvenuti nel periodo in cui lavoravano per Edison, e persone candidate che entrano nel processo di selezione di Edison. Sono altresì considerate Persone Tutelate anche i Terzi – intesi come società partecipate o collegate, partner, clienti, fornitori, professionisti ed altre tipologie di soggetti esterni

Persona Segnalante: persona che effettua una segnalazione riguardo ad uno o più episodi di violenza o molestia sul lavoro. Può coincidere con la persona offesa e tutelata dalla policy o con una persona testimone dei fatti segnalati.

Testimone: persona che è informata dei fatti, perché presente ad essi o informata da una vittima di una condotta di violenza o molestia sul lavoro.

Definizioni

Violenza e molestie sul lavoro

Ai sensi dell'art. 1 della Convenzione 190, sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro. Ratificata dalla Legge 15 gennaio 2021 n. 4:

[Ai fini della presente Convenzione:

- a)** l'espressione "violenza e molestie" nel mondo del lavoro indica un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere;
- b)** l'espressione "violenza e molestie di genere" indica la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.]

Ai sensi art 3 dell'Accordo Quadro Europeo sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro del 26/04/2007

[(Descrizione)


Le molestie e la violenza sono dovute a comportamenti inaccettabili di uno o più individui e possono avere diverse forme, alcune delle quali sono più facilmente identificabili di altre. L'ambiente di lavoro può influire sull'esposizione delle persone alle molestie e alla violenza.

Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.]





Ai sensi delle Linee Guida INAIL 2021, Riconoscere per prevenire i fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro:

[(Definizioni)]

Molestia sul lavoro: 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).

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.

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).]

Violenze di genere

Ai sensi dell'articolo 1 della Dichiarazione delle Nazioni Unite sull'eliminazione della violenza contro le donne (20/12/1993):

[Ai fini della presente Dichiarazione l'espressione "violenza contro le donne" significa ogni atto di violenza fondata sul genere che abbia come risultato, o che possa probabilmente avere come risultato, un danno o una sofferenza fisica, sessuale o psicologica per le donne, incluse le minacce di tali atti, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà, che avvenga nella vita pubblica o privata.]

Ai sensi dell'articolo 2 della Dichiarazione delle Nazioni Unite sull'eliminazione della violenza contro le donne (20/12/1993):

[La violenza contro le donne dovrà comprendere, ma non limitarsi a, quanto segue:

b) La violenza fisica, sessuale e psicologica che avviene all'interno della comunità nel suo complesso, incluso lo stupro, l'abuso sessuale, la molestia sessuale e l'intimidazione sul posto di lavoro, negli istituti educativi e altrove, il traffico delle donne e la prostituzione forzata; ...]

Molestie di genere

Ai sensi dell'art. 26 comma 1 del Codice delle pari opportunità (D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198):


[Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, 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.]

Molestie sessuali

Ai sensi dell'art. 26 comma 2 del Codice delle pari opportunità (D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198):

[Sono molestie sessuali quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale e qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso, 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.]





Ai sensi dell'articolo 1 del Codice di condotta 21 gennaio 2022 - Contro le molestie sessuali sul luogo di lavoro e per la tutela della dignità personale, per il personale dell'amministrazione penitenziaria e della giustizia minorile e di comunità

[(Definizione)

Si definisce molestia sessuale ogni forma di comportamento manifestamente indesiderato, sconveniente o offensivo per la persona che lo subisce, a connotazione sessuale, espressa sul piano fisico, verbale e non verbale che, di per sé o per la sua insistenza, rechi offesa alla dignità e alla libertà della persona e /o sia suscettibile di creare un clima di intimidazione e malessere nei suoi confronti, all'interno dell'ambiente di lavoro.]

Ai sensi dell'articolo 3 del Codice di condotta 21 gennaio 2022 - Contro le molestie sessuali sul luogo di lavoro e per la tutela della dignità personale, per il personale dell'amministrazione penitenziaria e della giustizia minorile e di comunità

[(Fattispecie)

A titolo indicativo e non esaustivo secondo la suddetta definizione, si configurano come molestie sessuali nell'ambiente di lavoro, atti o comportamenti quali:

- a)** *gesti o ammiccamenti a sfondo sessuale percepiti come offensivi e disdicevoli;*
- b)** *attenzioni a sfondo sessuale sconvenienti e offensive per chi ne è oggetto;*
- c)** *richieste - implicite o esplicite - di prestazioni sessuali non gradite;*
- d)** *comportamenti scritti ed espressioni verbali denigratori e/o offensivi rivolti alla persona per la sua appartenenza a un determinato genere o in ragione del diverso orientamento sessuale;*
- e)** *esposizione nei luoghi di lavoro di materiale pornografico e/o offensivo per la dignità personale o l'immagine femminile, anche informato elettronico;*
- f)** *contatti fisici indesiderati;*
- g)** *minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di ricevere attenzioni sessuali;*
- h)** *estorsione di prestazioni sessuali in cambio di agevolazioni, privilegi, avanzamenti di carriera o altri benefici.]*

