



■ **Politica contro le molestie,
il bullismo e la violenza
sul luogo di lavoro**

■ **Politica contro le molestie, il bullismo e la violenza sul luogo di lavoro**

Il nostro impegno per un luogo di lavoro più sicuro e inclusivo

1. PREMESSA

La presente politica è parte integrante della Politica di diversità, equità, inclusione e pari opportunità del Gruppo.

1.1. Obiettivo

Ribadendo i principi e gli impegni tutti già espressi e assunti con la politica di diversità, inclusione e pari opportunità, rispettando la dignità personale, la privacy e i diritti di ogni persona, in linea con i principi guida dell'United Nations Global Compact (UNGC) sui diritti umani e il lavoro, Gruppo CAP, nel riconoscere che la violenza, gli atti di bullismo e le molestie sono incompatibili con i propri valori, manifesta tolleranza zero per qualsiasi forma di discriminazione, molestia, bullismo, mobbing, abuso o violenza di genere e in genere sul luogo di lavoro.

La finalità della presente politica è:

- Prevenire, individuare, monitorare costantemente e impedire fenomeni di molestie, bullismo, violenze di genere e in genere;
- Incentivare e agevolare le persone che subiscono o vengono a conoscenza di tali fenomeni a segnalarli;
- Fornire supporto alle persone che segnalano/subiscono tali situazioni, fornendo strumenti di aiuto e proteggendole da qualsiasi atto ritorsivo.

1.2. PERIMETRO E AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente politica, adottata dal Comitato Guida di cui alla UNI/PDR 125:2022:

- Si applica a tutte le persone che lavorano per/all'interno di Cap Holding S.p.A. e delle sue società controllate: lavoratori e lavoratrici delle società del Gruppo, collaboratori/collaboratrici e consulenti, lavoratori/lavoratrici in somministrazione e stagisti/e che operano per conto dell'azienda;
- Ai candidati e alle candidate, alle selezioni delle aziende del Gruppo CAP e alle lavoratrici e lavoratori cessati dal servizio;
- I principi, i valori e le linee guida espressi nel documento devono essere rispettati da tutti i soggetti interessati, compresi i fornitori del Gruppo e altri business partner con cui l'azienda si relaziona, pena, a seconda della

gravità del fatto: l'applicazione di penali, la rivalsa per danni provocati e/o la risoluzione del contratto.

La presente politica ha validità nelle situazioni che dovessero verificarsi nell'ambiente di lavoro o in relazione ad attività lavorative, includendo, ma non limitandosi a:

- a. luoghi di lavoro, in presenza e/o da remoto, ovvero gli spazi pubblici e/o privati (es: uffici, impianti, magazzini, laboratori, sale riunioni, sale formazione, abitazioni di clienti, aziende terze presso le quali si effettuano controlli, cantieri edili, spazi di smart working/coworking, ecc.) dove si svolge l'attività lavorativa;
- b. Luoghi dove le lavoratrici e i lavoratori ricevono la retribuzione, effettuano pause o si cambiano come:
 - aree break, cucine, servizi igienici, docce, spogliatoi;
 - aree all'aperto di pertinenza delle sedi aziendali o comunque in prossimità delle sedi,
 - parcheggi; automezzi aziendali;
- c. Luoghi di lavoro come identificato nei precedenti punti a) e b) di aziende partner dove il personale del Gruppo CAP effettua attività lavorativa in distacco o in altra forma di collaborazione;
- d. Durante viaggi di lavoro, eventi aziendali, attività formative in presenza e/o da remoto, attività di volontariato e attività sociali in genere, gruppi di lavoro per award aziendali; in strutture alberghiere o di ristorazione prenotati dall'azienda o ove ci si rechi per attività aziendali/lavorative;
- e. A seguito di comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
- f. Durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro, anche su mezzi pubblici e/o privati.

2. PRINCIPI

I principi che sono alla base della presente politica sono:

- **Rispetto:** tutti i lavoratori e le lavoratrici del Gruppo devono tenere un comportamento e un linguaggio gentile e rispettoso della dignità di tutte le persone, interne ed esterne all'azienda;
- **Inclusione:** tutte le persone del Gruppo devono sentirsi accolte, ascoltate e valorizzate, indipendentemente dalla loro posizione lavorativa, da loro status sociale, contrattuale o altro;
- **Tolleranza zero** verso qualsiasi forma di discriminazione, molestia, bullismo, mobbing, abuso o violenza di genere e in genere sul luogo di lavoro. Nessuna tolleranza anche verso qualsiasi forma di ritorsione conseguente a segnalazioni effettuate.
- **Riservatezza e Privacy** nei confronti di tutte le persone che dovessero essere coinvolte o che dovessero segnalare atti di discriminazione, molestia, bullismo, mobbing, abuso o violenza di genere e in genere sul luogo di lavoro, anche nelle fasi di accertamento delle situazioni segnalate.

3. DEFINIZIONI

- a. L'espressione "**violenza e molestie**" 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.

Le violenze e le molestie possono essere di qualsiasi tipo:

- **Verbale** (es: commenti indesiderati e/o dispregiativi, battute umilianti, insulti, minacce, insinuazioni verbali, fischi, complimenti indesiderati e allusioni, ecc.);
- **Fisica** (es: contatto inutile e/o indesiderato e/o sgradito, movimenti bloccanti o impedenti, stalking, ecc.);
- **Scritta** (qualsiasi tipologia di comunicazione che contenga, ad esempio, commenti indesiderati e/o dispregiativi, umilianti, insulti, minacce, insinuazioni, allusioni, ecc., inviata o meno all'interessato/a, e/o che possa essere vista anche da altre persone. Sono comprese le comunicazioni in forma elettronica, social media e accessi inappropriati ai siti Web);
- **Visiva** (es: manifesti, poster, materiale cartaceo, disegni, fumetti, immagini, ecc. di carattere dispregiativo);
- **Sessuale** (es: commenti, battute, atteggiamenti, complimenti e allusioni ripetuti di natura sessuale; barzellette sessiste – ovvero quelle incentrate sulle caratteristiche sessuali, il comportamento sessuale e l'orientamento sessuale di donne e uomini o che tendono a valutare la capacità o l'attività di una persona in base al sesso -; qualsiasi comportamento di carattere sessuale o fondato sull'appartenenza di genere che risulti indesiderato e/o offensivo per la persona che lo riceve, nella sua dignità; mostrare, esporre, mettere a disposizione e inviare materiale osceno o pornografico (anche per via elettronica); contatti fisici molesti e palpeggiamenti; approcci e pressioni per ottenere favori di natura sessuale, anche abbinati alla promessa di vantaggi e/o alla minaccia di svantaggi);
- **Psicologica** (es: offese, accuse ingiustificate, atti denigratori, minacce, insulti, umiliazioni, svalutazioni, isolamento, limitazione della libertà, controllo, esclusione dalle riunioni e/o da altre attività lavorative, impedimento della comunicazione, rifiuto del contatto, ecc.).

Le violenze e/o molestie possono essere o meno essere correlate ad atti di discriminazione.

4. PREVENZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E FORMAZIONE

Gruppo CAP mette in atto le azioni e le misure preventive per garantire un luogo di lavoro sicuro e scevro da comportamenti discriminatori, da molestie e/o violenze attraverso:

1. La diffusione interna ed esterna della presente politica;
2. La formazione al personale sulla presente politica;
3. L'analisi del contesto lavorativo e la valutazione dei rischi correlati a violenze e/o molestie;
4. La promozione e la realizzazione di azioni di sensibilizzazione e di formazione nei confronti di tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici di Gruppo CAP sui temi di pregiudizi e stereotipi (bias), molestia e violenza sui luoghi di lavoro e domestica e sulla tolleranza zero;

5. La promozione di azioni e progetti quali strumenti concreti per prevenire e combattere la violenza di genere e in genere nei luoghi di lavoro;
6. La messa a disposizione delle proprie persone di più canali di supporto psicologico;
7. L'informazione a lavoratrici e lavoratori in merito a tutti i supporti messi a disposizione dall'azienda nel caso in cui subiscano violenza;
8. L'organizzazione di momenti di sensibilizzazione pubblica, per mantenere l'attenzione di tutti gli Stakeholders ai temi della violenza di genere;

Per le azioni di sensibilizzazione, informazione, formazione e supporto alle vittime di molestie e violenze Gruppo CAP si avvale della collaborazione di partner esterni, anche attraverso la stipula di specifici protocolli al riguardo.

5. SEGNALAZIONI E MECCANISMI DI RIMEDIO

Tutti i lavoratori, le lavoratrici e le parti interessate, che venissero a conoscenza o fossero vittime di discriminazione, molestia o violenza, possono avanzare segnalazione attraverso i meccanismi già indicati nella Politica di diversità, equità, inclusione e pari opportunità.

In aggiunta ai sistemi di segnalazione ivi indicati, in caso di violenza e/o molestia le persone hanno la facoltà di rivolgersi a strutture esterne messe a disposizione dell'azienda in virtù di specifici protocolli sottoscritti.

Per i casi comprovati di discriminazione, bullismo, mobbing, molestia e/o violenza l'azienda procederà con azioni correttive e sanzioni nei confronti di chi, tra i/le lavoratori/lavoratrici, sarà individuato/a con certezza come fautore/fautrice dell'azione, così come previsto dalle procedure interne.

6. MONITORAGGIO

Il monitoraggio dell'attuazione della presente politica avviene in sede di riesame della Direzione che ha cadenza annuale.

7. REVISIONE DELLA POLITICA

La presente politica è revisionata con periodicità annuale dall'Alta Direzione e dal Comitato Guida e – se del caso – modificata in ragione di specifiche esigenze di aggiornamento e delle mutate situazioni.

8. DIFFUSIONE E VALORIZZAZIONE

Questo documento è comunicato e diffuso all'interno dell'organizzazione e a tutti gli stakeholder attraverso i consueti canali di comunicazione. Esso è disponibile sulla intranet e sul sito internet aziendale <https://www.gruppocap.it>.