

	<p align="center">POLITICA CONTRO DISCRIMINAZIONI, MOLESTIE, MOBBING, COMPORAMENTI INAPPROPRIATI E BULLISMO</p>	<p>Codice: Data: Rev.: Pagina:</p>	<p>Allegato 15 20/05/2024 00 1 di 7</p>
---	--	--	---

1. PREMESSA

La presente Policy, ispirata alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, ai valori e al Codice Etico di Laborplast, delinea le aspettative che Laborplast ripone nei propri lavoratori ed il proprio impegno nel sostenere un ambiente di lavoro sereno, partecipativo, professionale, stimolante, aperto alle diversità, inclusivo, sano, sicuro, trasparente in cui i dipendenti siano rispettati e si sentano coinvolti e responsabilizzati..

E' responsabilità di ogni risorsa Laborplast contribuire alla creazione di un luogo di lavoro libero da pregiudizi, discriminazioni e molestie di ogni genere.

Laborplast riconosce il ruolo fondamentale dei responsabili di funzione che per primi hanno la responsabilità di verificare che nel proprio ambiente di lavoro non si verificano atti di molestie, di sensibilizzare il proprio team al rispetto della presente policy e delle correlate linee guida e promuovere l'utilizzo dei canali di segnalazione.

La finalità della presente Policy è prevenire, individuare, vietare e monitorare costantemente fenomeni riconducibili a molestie, bullismo ed a comportamenti sessualmente inappropriati, nonché fornire supporto alle persone che segnalano gli stessi, proteggendole da qualsivoglia atto ritorsivo.

La presente Policy promuove la convinzione di Laborplast che qualsiasi atto di discriminazione, di molestia, di bullismo o un comportamento sessualmente inappropriato sia una minaccia per la dignità della persona che lo subisce, potendone compromettere la salute, la fiducia, il morale, la motivazione, il clima organizzativo e la reputazione aziendale. L'azienda non tollera in alcun modo questi comportamenti.

La presente Policy si applica a tutti i comportamenti commessi sia all'interno che all'esterno (eventi e luoghi di trasferta) della Società da parte dei lavoratori, in occasione di lavoro, a prescindere dal sesso o dal livello di anzianità.

2. IMPEGNO E PRINCIPI GENERALI

Nello svolgimento della propria attività lavorativa quotidiana, i lavoratori devono contribuire a creare e mantenere un ambiente di lavoro rispettoso ed armonioso e ad eliminare parole e comportamenti intimidatori, ostili, degradanti, umilianti o offensivi. I lavoratori devono contribuire inoltre a garantire il rispetto dei diritti, del valore e della dignità della persona in tutti i rapporti di lavoro e a mantenere un ambiente di lavoro in cui le discriminazioni, le molestie, il bullismo ed i comportamenti sessualmente inappropriati siano considerati inaccettabili.

3. DISCRIMINAZIONI

Discriminare significa trattare qualcuno in modo diverso, negare o concedere un beneficio a un individuo a causa delle caratteristiche individuali (origine, religione, credo, cittadinanza, età, genere, identità, stato civile, condizione medica ecc.). Laborplast si impegna a garantire a tutti un ambiente di lavoro paritario ed equo, nel rispetto delle caratteristiche, delle competenze e delle reali capacità di ognuno.

4. MOLESTIE

Per molestia si intende una condotta tentata o compiuta – isolata, ripetuta, verbale, non verbale, psicologica o fisica - sgradita, inappropriata o indesiderata e che ha lo scopo o l'effetto di interferire con la prestazione lavorativa, con le abitudini di vita o con la dignità, causando uno stato generale di paura o ansia

	<p align="center">POLITICA CONTRO DISCRIMINAZIONI, MOLESTIE, MOBBING, COMPORAMENTI INAPPROPRIATI E BULLISMO</p>	<p>Codice: Data: Rev.: Pagina:</p>	<p>Allegato 15 20/05/2024 00 2 di 7</p>
---	--	--	---

nell'individuo, paura o ansia per la propria sicurezza o per la sicurezza dei propri congiunti e che influenza le decisioni riguardanti l'occupazione e lo sviluppo professionale o comunque idonea a creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo, indipendentemente dall'identità del soggetto destinatario.

A seconda delle situazioni, le molestie possono includere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le barzellette, gli epiteti, le ingiurie, gli epiteti razziali, gli stereotipi, le minacce, le intimidazioni, gli atti ostili, la calunnia, la diffamazione, gli insulti, l'aggressione, la derisione, la diffusione di informazioni riservate, la limitazione della libertà di espressione, materiale scritto o grafico, inclusi i messaggi di posta elettronica, SMS o messaggi elettronici, o qualsiasi altra condotta o comportamento che denigra, mostra ostilità o avversione nei confronti della razza, del colore della pelle, dell'età, del sesso, della religione o del credo, della nazione d'origine, dei genitori, dei figli, dei parenti, dell'orientamento sessuale, dell'identità di genere, della riassegnazione o espressione di genere, dello stato civile o dello stato di unione civile, dell'invalidità mentale o fisica o di una qualsiasi altra caratteristica protetta di un individuo o di un gruppo. Anche le allusioni, gli epiteti, i commenti e le decisioni che siano dannosi o offensivi possono essere considerati atti di molestia e sono, quindi, vietati dalla presente Policy.

Laborplast promuove un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto reciproco e da comportamenti corretti e vieta qualsiasi forma di molestia compiuta o tentata da un lavoratore. La presente Policy vieta qualsiasi forma di molestia basata sul sesso (reale o percepito), sulla razza, sul colore della pelle, sul credo, sulla religione o ideologia, sull'orientamento sessuale o preferenza, sull'identità o espressione di genere (compresa l'immagine di sé, l'aspetto o il comportamento) o sulla riassegnazione di genere, sull'origine nazionale, sull'età, sulla disabilità, sullo stato civile, sullo stato di convivenza o di unione civile, sullo stato di straniero o cittadino, sulla stirpe (compresa l'appartenenza etnica), sullo stato militare, sullo stato di veterano, sulla predisposizione genetica o sullo stato di portatore, sulla gravidanza e sulla maternità, sulle condizioni mediche anche correlate alla gravidanza o al parto, sullo stato di vittima di violenza domestica, sui reati sessuali o stalking, sulla disoccupazione o su qualsiasi altra categoria protetta dalla legge nella giurisdizione locale.

5. COMPORAMENTI SESSUALMENTE INAPPROPRIATI

Per comportamento sessualmente inappropriato si intende qualsiasi comportamento indesiderato che ha una connotazione sessuale, diretto a un individuo in ragione del suo sesso, del suo genere (compreso lo stato di gravidanza, il parto e le condizioni mediche correlate), dell'identità di genere o dell'espressione di genere (incluso lo stato di transessuale) e dell'orientamento sessuale o che offende la dignità della persona, laddove l'accettazione di tale comportamento sgradito sia un termine o una condizione, implicita o esplicita, legata al lavoro ed in cui l'accettazione o il rifiuto di tale condotta sia alla base di una decisione di lavoro che riguarda l'individuo, o in cui tale comportamento ha lo scopo o l'effetto di interferire ingiustificatamente con la prestazione lavorativa o di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o offensivo.

Un comportamento sessualmente inappropriato può verificarsi tra qualsiasi persona ed è vietato a prescindere dal sesso, dal genere o dal fatto che venga posto in essere da un superiore gerarchico, un collaboratore, un cliente, un venditore o qualsiasi individuo con cui il lavoratore interagisce in occasione di lavoro.

E' altresì vietata qualsiasi forma di molestia e di discriminazione basata sull'orientamento, sull'identità sessuale e sul genere di una persona, che sia questa omosessuale, transessuale, bisessuale o intersessuale (LGTBQIA+).

	<p align="center">POLITICA CONTRO DISCRIMINAZIONI, MOLESTIE, MOBBING, COMPORAMENTI INAPPROPRIATI E BULLISMO</p>	<p>Codice: Data: Rev.: Pagina:</p>	<p>Allegato 15 20/05/2024 00 3 di 7</p>
---	--	--	---

Qui di seguito si riportano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, alcune condotte vietate ai sensi della presente Policy e che costituiscono comportamenti sessualmente inappropriati:

- attacchi fisici di natura sessuale, come ad esempio:
 - toccare, pizzicare, accarezzare, baciare, abbracciare, afferrare, sfiorare o colpire il corpo di un altro
 - stupro, percosse, molestie o tentativi di commettere tali atti

- avances o proposte sessuali indesiderate, come ad esempio:
 - Richieste di favori sessuali, accompagnate da minacce implicite o manifeste, riguardanti la valutazione della prestazione lavorativa, una promozione o altri benefici o svantaggi lavorativi
 - velata o evidente pressione per attività sessuali indesiderate
 - richieste esplicite o implicite di favori sessuali
 - gesti, battute sessuali, provocazioni, ammiccamenti volgari o sconvenienti, contatto fisico volontario indesiderato o fastidioso e osservazioni verbali sull'aspetto fisico di una persona o su parti anatomiche del corpo

- gesti, rumori, osservazioni, riferimenti all'aspetto o al vestiario a connotazione sessuale, battute o commenti sulla sessualità o sull'esperienza sessuale, compresi i commenti basati su stereotipi sessuali, idonei a creare un ambiente di lavoro ostile

- esposizioni o pubblicazioni sessuali o discriminatorie sul posto di lavoro, come ad esempio:
 - esposizione di foto, manifesti, calendari, graffiti, oggetti, materiale promozionale, materiale di lettura o altro materiale sessualmente degradante o pornografico e relativa condivisione sul posto di lavoro su computer o cellulari
 - distribuzione o visualizzazione di oggetti, foto o altro materiale di natura sessuale

- atti ostili contro un individuo a causa del suo sesso, dell'orientamento sessuale, dell'identità di genere e dello stato di transessuale, come ad esempio:
 - interferire, distruggere o danneggiare la postazione di lavoro, gli strumenti informatici o le attrezzature di una persona o interferire in altro modo con la capacità dell'individuo di eseguire il lavoro
 - sabotare il lavoro di un individuo
 - atti di bullismo, urla, insulti

Laddove l'esito di una proposta sessuale abbia delle implicazioni per qualsivoglia decisione lavorativa, è da considerarsi vietata ai sensi della presente Policy. Laborplast, inoltre, vieta esplicitamente qualsiasi comportamento che condiziona l'impiego, la remunerazione o l'opportunità di carriera basata su qualsiasi forma di attività sessuale o avente natura sentimentale.

6. BULLISMO

Con il termine bullismo si intende il ripetersi di una violenza verbale, di una condotta verbale o fisica di natura minacciosa, intimidatoria o umiliante, di un sabotaggio o di un danneggiamento delle prestazioni lavorative di una persona. Il bullismo danneggia la dignità personale e professionale e crea un ambiente di lavoro ostile.

Esempi tipici includono sia i comportamenti palesi sia quelli insidiosi, tra cui le provocazioni, le condotte oppressive, l'emarginazione, l'umiliazione, gli insulti, le calunnie, le aggressioni fisiche e verbali, l'ostracismo, nonché quei comportamenti che potrebbero creare imbarazzo.

	<p align="center">POLITICA CONTRO DISCRIMINAZIONI, MOLESTIE, MOBBING, COMPORTAMENTI INAPPROPRIATI E BULLISMO</p>	<p>Codice: Data: Rev.: Pagina:</p>	<p>Allegato 15 20/05/2024 00 4 di 7</p>
---	---	--	---

7. MOBBING

Con il termine mobbing si intendono le condotte offensive, intimidatorie, persecutorie, e più in generale qualsiasi uso improprio del potere (derivante da una posizione di autorità, dall'uso della forza fisica o dall'intimidazione) che porta un individuo a sentirsi denigrato, umiliato, danneggiato, minacciato o turbato.

8. PROCESSO DI SEGNALAZIONE

È fondamentale per la protezione delle persone, dell'ambiente di lavoro e della reputazione aziendale che tutti i lavoratori segnalino eventuali atti di molestie, di bullismo, di mobbing o comportamenti sessualmente inappropriati. Pertanto, Laborplast sottolinea l'importanza di segnalare tali comportamenti, di sostenere le eventuali vittime o testimoni e di proteggerle da eventuali atti ritorsivi laddove effettuino una segnalazione. Nel caso in cui si verifichi o venga tentato un atto di molestia, di bullismo o un comportamento sessualmente inappropriato, il lavoratore - fatta salva comunque la possibilità di ricorrere alle autorità competenti - è tenuto a segnalarlo, alternativamente:

- mediante i canali previsti per la procedura di Whistleblowing in vigore
- attraverso l'apposita cassetta delle segnalazione sulla parità di genere
- all'ufficio risorse umane
- al proprio responsabile diretto o, laddove questo sia coinvolto, al superiore gerarchico, sulla base delle proprie linee di riporto, il quale a sua volta provvederà a coinvolgere la struttura delle risorse umane
- mediante ogni altro eventuale canale disponibile in vigore presso la propria Società

Non appena a conoscenza di un episodio di molestia, di comportamento sessualmente inappropriato e di bullismo, Laborplast si impegna a indagare e a gestire prontamente ed in maniera imparziale la relativa segnalazione. L'azienda adotterà ogni misura necessaria per garantire riservatezza e discrezione alle segnalazioni, nei limiti consentiti da eventuali indagini da espletare.

Ai sensi della presente Policy, i lavoratori sono tenuti a collaborare nelle indagini. A tal proposito, Laborplast si impegna a creare un ambiente di lavoro in cui ogni lavoratore si senta protetto e libero di poter effettuare le segnalazioni, senza il timore di essere esposto ad atti ritorsivi.

Se si assiste a situazioni in cui un lavoratore è vittima di un comportamento vietato ai sensi della presente Policy, Laborplast si aspetta che tale circostanza venga segnalata.

9. MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

L'azienda si impegna a promuovere le pari opportunità per tutti i lavoratori e a comunicare, adottare e implementare la presente Policy. Nella consapevolezza dell'efficacia degli strumenti di prevenzione, Laborplast si impegna a proseguire nell'adozione di misure di prevenzione, tra cui rientrano percorsi di formazione, informazione, sensibilizzazione di tutto il personale, utili a promuovere all'interno della realtà aziendale una cultura improntata al rispetto della dignità delle persone. La formazione è un elemento essenziale per implementare la presente Policy, compresa la promozione della consapevolezza e della prevenzione.

A tale riguardo, Laborplast si impegna a fornire a tutti i lavoratori corsi di formazione obbligatoria e aggiornata in materia di lotta alle molestie, al bullismo ed ai comportamenti sessualmente inappropriati, tesi a delineare le procedure rilevanti da seguire e le potenziali conseguenze in caso di comportamenti

	<p align="center">POLITICA CONTRO DISCRIMINAZIONI, MOLESTIE, MOBBING, COMPORAMENTI INAPPROPRIATI E BULLISMO</p>	<p>Codice: Data: Rev.: Pagina:</p>	<p>Allegato 15 20/05/2024 00 5 di 7</p>
---	--	--	---

vietati. Laborplast si impegna inoltre a fornire l'assistenza ed il supporto necessari a tutte le persone che subiscono comportamenti vietati dalla presente Policy.

Il lavoratore che pone in essere o tenta di porre in essere un comportamento vietato dalla presente Policy, un atto di molestia, di bullismo, di mobbing o un comportamento sessualmente inappropriato, segnalato e provato, verrà sottoposto da parte della Società di appartenenza a procedimento disciplinare, che può portare anche al licenziamento.

10. DIVIETO DI ATTI RITORSIVI

Laborplast è fermamente impegnata a proteggere il lavoratore che segnala un comportamento vietato dalla presente Policy, o che solleva dubbi, da eventuali atti ritorsivi.

Pertanto, al fine di prevenire, indagare e proteggere i lavoratori da atti ritorsivi, l'azienda si impegna a promuovere un ambiente in cui i Lavoratori medesimi:

- si sentano a loro agio nel comunicare in maniera aperta ed onesta
- siano incoraggiati ad esporre e sollevare in buona fede e prontamente qualsivoglia problematica relativa a situazioni che possano ritenere contrarie all'etica, fraudolente o illegali, senza timore di ritorsioni
- siano incoraggiati a segnalare in buona fede le problematiche che li riguardino, anche nei casi in cui non dispongano di prove evidenti.

Un atto ritorsivo è una condotta avversa nei confronti di una persona in ragione del fatto che questa:

- ha segnalato una violazione effettiva o percepita di una normativa aziendale o di legge, oppure ha segnalato un comportamento proibito o inappropriato sul luogo di lavoro
- si è mostrata contraria ad una condotta che potrebbe violare una normativa aziendale o di legge o ad altro comportamento proibito o inappropriato sul luogo di lavoro
- ha partecipato al processo di segnalazione e di indagine
- ha fornito supporto ad un'indagine o ad un procedimento che riguarda una violazione effettiva o percepita di una normativa aziendale o di legge

Chiunque ponga in essere un atto ritorsivo nei confronti del lavoratore segnalante o di Terza Parte segnalante, compresi gli atti volti a tacitare il lavoratore attraverso incentivi economici o altri benefici, sarà sottoposto a procedimento disciplinare. La ritorsione è severamente vietata e costituisce in sé una violazione della presente Policy.

11. ESEMPI

Di seguito si riportano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, alcune fattispecie che costituiscono una violazione dalla presente Policy:

- Dichiarazioni sessualmente esplicite, anche se destinate a essere un semplice complimento. Ad esempio, possono costituire comportamenti sessualmente inappropriati quei commenti che il Dipendente A fa nei confronti del Dipendente B e che quest'ultimo reputa dispregiativi e degradanti, anche se il Dipendente A afferma di aver fatto un complimento (ad esempio, commentando positivamente l'attrattività e l'aspetto fisico)
- Dichiarazioni basate sul sesso nel tentativo di intimidire una persona. Per esempio, può commettere un comportamento sessualmente inappropriato il Dipendente che si rivolge ad una

	<p align="center">POLITICA CONTRO DISCRIMINAZIONI, MOLESTIE, MOBBING, COMPORAMENTI INAPPROPRIATI E BULLISMO</p>	<p>Codice: Data: Rev.: Pagina:</p>	<p>Allegato 15 20/05/2024 00 6 di 7</p>
---	--	--	---

Dipendente, donna e genitore, asserendo che quest'ultima "porterebbe via il lavoro agli uomini" e "dovrebbe stare a casa con i suoi figli"

- Il contatto sessuale involontario e che si verifica solo una volta. Ad esempio, può costituire comportamento sessualmente inappropriato il Dipendente A che fa passare la mano sui genitali di un altro, facendo finta di cercare un taccuino. Tale comportamento deve essere segnalato indipendentemente dal fatto venga ripetuto o sia stato involontario
- Accettare e partecipare ad attività sessuali con un superiore gerarchico in cambio di un benefit lavorativo. Ad esempio, se il superiore gerarchico A offre al Dipendente B l'opportunità di partecipare a un'importante presentazione di un cliente in cambio di un'attività sessuale e tale attività sessuale non è gradita, il Dipendente B, nonostante accetti tale attività sessuale, è considerato comunque una vittima di molestia
- Gergo razzista, frasi o soprannomi. Ad esempio, se il Dipendente A fa ripetutamente riferimento al Dipendente B con un soprannome razzista e il Dipendente C - che appartiene alla razza menzionata dal Dipendente A - sente tale soprannome, il Dipendente C è considerato vittima di molestie, anche se per il Dipendente A e per il Dipendente B tale soprannome non costituisce un'offesa
- Molestare un altro Dipendente sulla base di stereotipi sessuali. Ad esempio, se il Dipendente A dice ripetutamente al Dipendente B (omosessuale o lesbica) che non si veste in modo professionale perché non indossa abiti tradizionalmente femminili o maschili, il Dipendente B è vittima di molestia sessuale

12. AZIONI DISCIPLINARI

La violazione delle disposizioni contenute nella presente Policy o dei principi, valori, obblighi fondamentali e norme di qualunque genere proprie della materia, darà luogo a sanzioni appropriate tra cui, a titolo esemplificativo, misure disciplinari fino al licenziamento immediato e/o alla risoluzione del rapporto di lavoro. Reati e minacce dovranno essere segnalati alle autorità locali in base alle Leggi in vigore. Laborplast si impegna ad implementare e ad aggiornare costantemente i più elevati standard organizzativi e gestionali per evitare che situazioni analoghe si ripetano.

Oltre agli standard stabiliti dalla presente Policy per le situazioni lavorative, Laborplast stigmatizza la discriminazione domestica, la violenza e le molestie e si impegna a supportare localmente i dipendenti che ne siano vittime attraverso campagne di sensibilizzazione e nel caso appositi programmi di assistenza ai dipendenti.

13. REPORTISTICA

Su base annuale, il Comitato Guida è tenuto ad effettuare un'attività di reportistica nei confronti della Direzione, avente ad oggetto le segnalazioni di cui alla presente Policy.

14. INFORMAZIONI AGGIUNTIVE

<https://www.istat.it/it/violenza-sulle-donne/il-fenomeno/violenza-dentro-e-fuori-la-famiglia/numero-delle-vittime-e-forme-di-violenza>



POLITICA CONTRO DISCRIMINAZIONI, MOLESTIE, MOBBING, COMPORTAMENTI INAPPROPRIATI E BULLISMO

Codice:

Data:

Rev.:

Pagina:

Allegato 15

20/05/2024

00

7 di 7

I maltrattamenti contro le donne hanno luogo quasi sempre all'interno delle mura domestiche e gli aggressori più probabili sono il partner, un ex partner o altri uomini conosciuti. La violenza si presenta in varie forme non sempre facilmente identificabili: i maltrattamenti non sono solo fisici o sessuali, ma anche psicologici ed economici.

La violenza si sviluppa in modo graduale, quasi sempre crescente e ciclico.

Gli episodi violenti crescono di intensità nella vita quotidiana fino allo scoppio della tensione, a cui segue un periodo di calma fino all'episodio seguente: **minacce, aggressioni verbali, umiliazioni, percosse, omicidio**. Dopo l'episodio di violenza il maltrattante quasi sempre si calma e vuol «farsi perdonare» giurando che non succederà più, ma non sarà così.

Riconosci la violenza

La violenza non è fatta solo di pugni, assume anche altre forme più difficili da riconoscere, ma ugualmente pericolose per te.

L'uomo a te vicino di cui ti fidi, il tuo partner o il tuo "ex"

- Ti offende e ti umilia verbalmente, convincendoti che non vali niente
- Ti accusa di essere una pessima madre
- Fa leva sulle tue debolezze e tenta continuamente di farti sentire inadeguata
- Controlla le tue telefonate, i tuoi spostamenti, chi frequenti
- Ti impedisce di vedere i tuoi familiari, coltivare le tue amicizie e i tuoi interessi
- Ti impedisce di lavorare
- Ti minaccia e ti spaventa
- Vuole renderti dipendente da lui economicamente
- Pretende rapporti sessuali anche quando non li vuoi
- Ti ricatta per ottenere ciò che vuole

La violenza contro le donne è un reato

Se vivi un rapporto violento o ti senti in pericolo, non sei da sola. Regione Lombardia è pronta ad accoglierti nei centri antiviolenza e ti mette a disposizione tanti servizi per tutelarti e proteggerti.

www.nonseidasola.regione.lombardia.it

1522

Numero nazionale di pubblica utilità
Antiviolenza e stalking - 24h su 24



NON SEI DA SOLA, FERMIAMO INSIEME LA VIOLENZA.

Rivolgiti ai centri antiviolenza della Lombardia, sono a tua disposizione servizi gratuiti per accoglierti, consigliarti, tutelarti e proteggerti.

#nonseidasola



PER RICEVERE AIUTO E TROVARE
IL CENTRO ANTIVIOLENZA PIÙ VICINO

www.nonseidasola.regione.lombardia.it

1522

Numero nazionale di pubblica utilità
Antiviolenza e stalking - 24h su 24

ORANGE

Regione Lombardia aderisce
alla Campagna Onu
"Orange the world"
contro la violenza sulle donne.



www.regione.lombardia.it

Rev	La Direzione Aziendale	
00	20.05.2024	LABORPLAST S.p.A.