

Informativa prevenzione delle molestie e della violenza di genere nei luoghi di lavoro

Premessa

Uno degli obiettivi primari di Ecolab è garantire il rispetto e il benessere di tutti i dipendenti. Per questo Ecolab non tollera alcuna forma di molestia e di violenza e si impegna attivamente a prevenire e sanzionare eventuali comportamenti non aderenti al Codice di Condotta interno.

Scopo e campo di applicazione

Il presente documento, parte integrante del nostro sistema di compliance e strumento applicativo del nostro Codice di Condotta¹, è destinato a tutta la popolazione aziendale. Esso intende delineare delle linee guida per definire i comportamenti che sono da intendersi vietati all'interno del nostro contesto lavorativo, al fine di prevenire ogni potenziale fenomeno di molestia o violenza sul luogo di lavoro.

Il seguente regolamento è pensato nell'ottica di garantire un ambiente di lavoro privo di fattori di discriminazione e di qualsiasi forma di violenza, verbale, fisica o psicologica. Lo scopo primario è tutelare il benessere di tutto il personale e creare un ambiente di lavoro inclusivo.

La prevenzione delle molestie nei luoghi di lavoro è fondamentale per garantire un ambiente di lavoro sano e rispettoso.

Obiettivi

- Promuovere un ambiente di lavoro sicuro: assicurare che tutti i dipendenti si sentano protetti e rispettati.
- Sensibilizzare: educare i dipendenti sui comportamenti inappropriati e sulle conseguenze delle molestie.
- Fornire strumenti: offrire risorse e procedure chiare per segnalare e affrontare le molestie.

Termini e definizioni

¹ È possibile consultare il Codice di Condotta sul portale *MyEcolab* nella sezione "Legal" e all'interno dell'Intranet Aziendale *Inside Ecolab*, seguendo questi passaggi: Home > Compliance and Ethics > Resources > Code of Conduct I Helpline.

Come cita il nostro Codice di Condotta, per molestia si intende qualsiasi forma di comportamento inappropriato che potrebbe creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o offensivo con un impatto negativo sulle prestazioni lavorative di un dipendente.

Le molestie possono manifestarsi in diverse forme, tra cui commenti inappropriati, comportamenti offensivi o intimidatori, e possono avere un impatto significativo sul benessere dei dipendenti.

Più nello specifico, ai sensi del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*":

- **Discriminazione di genere:** (articolo 25, comma 1 e 2) costituisce discriminazione diretta qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga. Altresì, si ha discriminazione indiretta, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.
- **Molestia di genere sul lavoro:** (articolo 26, comma 1) sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al genere, 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:** (articolo 26, comma 2) sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, 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.

Inoltre:

- **Violenza sul lavoro:** Secondo l'Organizzazione Mondiale della Sanità², la violenza sul lavoro è propria di tutti gli episodi in cui il personale è abusato, minacciato o aggredito sia sul luogo di lavoro che durante gli spostamenti necessari per recarvisi e che può portare gravi conseguenze sia visibili che non visibili su salute, sicurezza e benessere.
- **Violenza contro le donne:** Secondo la Dichiarazione delle Nazioni Unite sull'eliminazione della violenza contro le donne del 20 Dicembre 1993 qualsiasi atto che provoca o possa provocare danni fisici, sessuali o psicologici alle donne, incluse

² [ILO/ICN/WHO/PSI Workplace Violence in the Health Sector](#)

le minacce di tali atti, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà, sia che si verifichi nella vita pubblica o privata.

Ci sono diverse tipologie di violenza di genere:

- **Violenza psicologica:** Fa riferimento a una serie di comportamenti che minano la salute mentale e mirano a far sentire la vittima impotente e a intaccarne l'autostima.
- **Violenza economica:** È una forma di controllo di tipo economico esercitato nei confronti di una persona le cui opportunità di sviluppo e indipendenza monetari vengono lese.
- **Violenza verbale:** È una forma di abuso emotivo che si manifesta attraverso l'uso di parole o linguaggio per infliggere danno, umiliazione o controllo. Viene spesso definita come violenza invisibile proprio perché le conseguenze non sono immediatamente visibili e riconoscibili, ma può avere effetti profondi e duraturi sulla salute mentale e sull'autostima.
- **Violenza fisica:** È un comportamento con il quale una persona intenzionalmente arreca dolore fisico ad un'altra persona.
- **Violenza sessuale:** Riguarda l'imposizione di rapporti sessuali o pratiche sessuali non desiderati e quindi non consensuali.
- **Stalking:** È un insieme di comportamenti ripetuti e intrusivi di sorveglianza e di controllo, di ricerca di contatto e di comunicazione con una persona vittima di tali attenzioni e comportamenti non graditi.

Fonti:

Neuhart, R., & Carney, A. (2020). Psychological abuse. In *Elder Abuse* (pp. 163-182). Academic Press
Herman, J. L. (2015). Trauma and recovery: The aftermath of violence—from domestic abuse to political terror. Hachette UK; Fawole, O. I. (2008). Economic Violence To Women and Girls: Is It Receiving the Necessary Attention? *Trauma, Violence, & Abuse*, 9(3), 167-177
[La violenza di genere in Italia: un problema culturale](#) | Ottobre 2024
Dutton, M. A., & Goodman, L. A. (2005). Coercion in intimate partner violence: Toward a new conceptualization. *Sex roles*, 52, 743-756
Langhinrichsen-Rohling, J. (2005). "Understanding the Psychological Impact of Verbal Abuse
Le Mullen P. E. & Pathé M. , The Impact of Stalkers on their Victims, Volume 107, January 1997
[Definizioni e indicatori – Istat](#) | Ottobre 2024
Steen, K., & Hunskaar, S. (2004). Gender and physical violence. *Social Science & Medicine*, 59(3), 567-571
Gainotti M. A. & Pallini, (2008). La violenza domestica. Edizione Magi, Roma.

Modalità Operative

Comportamenti vietati

Ecco alcuni esempi di comportamenti che non possono mai essere tollerati.

- Commenti sessisti o offensivi;
- Allusioni e doppi sensi;
- Aggressioni fisiche;

- Atteggiamenti di mobbing, compresi discredito, isolamento, calunnia, esclusione da informazioni essenziali per il lavoro, e altre condizioni di lavoro degradanti, come obiettivi irraggiungibili e scadenze impossibili;
- Avance, commenti di natura sessuale, esibizione di materiale allusivo o esplicito, che sono da considerarsi in qualsiasi caso molestie sessuali;
- Intimidazione o minacce.

L'elenco soprastante indica tipologie di comportamenti che sono da considerarsi sempre violenze e molestie; esso però non può essere ritenuto esaustivo e prescinde dalla percezione delle singole persone in merito alla gravità dei comportamenti.

Quanto detto vale in qualsiasi contesto lavorativo o correlato al lavoro, compresi gli spazi ristoro o i servizi igienico sanitari, gli spostamenti e le missioni di lavoro, compreso il tragitto casa-lavoro, e nella comunicazione e interazione tramite piattaforme e strumenti digitali.

I comportamenti di cui sopra sono sempre sanzionati in conformità con quanto previsto dal Codice di Condotta e dalla normativa.

Come fare una segnalazione

L'azienda ha implementato un servizio di segnalazioni, conforme alle nuove disposizioni nazionali ed europee ed in particolare al Decreto Legislativo n. 24 del 2023. Esse possono essere inoltrate attraverso la piattaforma dedicata al whistleblowing, raggiungibile al seguente link:

<https://secure.ethicspoint.com/domain/media/it/gui/61016/index.html>.

Le segnalazioni possono essere inoltrate sia in forma scritta sia tramite una linea telefonica dedicata, disponibile in più di cento lingue, fra cui l'Italiano.

Il servizio di segnalazione è gestito in modo da garantire e assicurare la non discriminazione e la non ritorsione del segnalante e ne garantisce l'anonimato e la riservatezza.

Per ulteriori informazioni relative alle modalità di segnalazione e al processo di gestione delle stesse, è possibile fare riferimento a [questo documento](#) oppure accedere alla intranet *Inside Ecolab* e seguire questi passaggi (Home > Compliance and Ethics > Resources > Code of Conduct I Helpline > EU Whistleblower Reporting and Investigation Procedures).

È possibile, in alternativa, raggiungere il portale di Whistleblowing e inoltrare una segnalazione attraverso il portale MyEcolab, all'interno della sezione "Legal" e da qui inoltrare una segnalazione.

Come viene gestita la segnalazione?

Le segnalazioni possono essere trasmesse (anche in forma anonima) mediante l'apposito portale dedicato oppure tramite linea telefonica; in entrambi i casi, la gestione delle stesse è affidata al Team Compliance Europe. Qualora la segnalazione riguardi presunte condotte di molestia, discriminazione di genere o altre forme di diversità, il Team Compliance Europe, nel rispetto della riservatezza, provvede a informare l'Ufficio Risorse Umane. Quest'ultimo, a sua volta, attiva il Comitato Guida sulla Parità di Genere, al fine di procedere con la valutazione delle misure da adottare in conformità alle normative vigenti e alle procedure interne aziendali.