

POLITICA AZIENDALE PER IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE SUL LAVORO

La normativa italiana e, in particolare, con le previsioni del codice delle pari opportunità all'Art. 26 considera molestie e molestie sessuali come discriminazioni.

Le molestie sono **comportamenti indesiderati** che violano la dignità di un lavoratore/una lavoratrice e creano un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Tra le molestie, le molestie sessuali sono **comportamenti indesiderati connotati sessualmente**, sia verbali che non verbali, che ancora più profondamente violano la dignità di un lavoratore e creano un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo

In Icom, la Direzione tutta è impegnata ad a garantire condizioni di lavoro che tutelano la dignità e l'integrità morale e fisica dei lavoratori ed a prendere iniziative per prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

In questo quadro, Icom nel riconoscere il pieno diritto delle persone che operano al suo interno ad essere trattate con dignità e rispetto e ad essere tutelate nella propria libertà personale, assicura il proprio impegno ad attuare una politica di tolleranza zero in azienda, nella piena convinzione che tale approccio è fondamentale per garantire il benessere psicofisico e la serenità psicologica dei lavoratori nei luoghi di lavoro. Icom si impegna a:

- individuare il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro;
- preparare un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro;
- fornire una formazione specifica a tutti i livelli, con una frequenza definita, sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali in ogni forma;
- pianificare e attuare delle verifiche (survey) periodiche presso i/le dipendenti per indagare se hanno vissuto personalmente esperienze di molestie o comportamenti inappropriati;
- valutare gli ambienti di lavoro anche dal punto di vista della violenza e molestia;
- assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale;
- prevenire comportamenti prevaricatori o persecutori tali da provocare disagio e malessere psicofisico e a persegui- li se accertati, applicando nei confronti di chi li attua il presente regolamento;
- promuovere il benessere organizzativo anche attraverso attività di sensibilizzazione e formazione e ad eliminare cause organizzative, carenze di informazione e di direzione che possano favorire l'insorgere di conflitti e disagio psicologico, fattori correlati al cosiddetto mobbing organizzativo, inteso come malessere derivante da disfunzioni strutturali, anche inconsapevoli, dell'organizzazione del lavoro;
- dotarsi di un processo strutturato di gestione delle segnalazioni anonime di ogni forma di violenza;
- fornire assistenza e supporto tempestivi e imparziali alle vittime di molestia sessuale garantendo la massima riservatezza.

La presente politica è messa a disposizione di chiunque ne faccia richiesta.

Lanciano, 31/03/2025