

## Politica aziendale contro le molestie sul lavoro nel rispetto della Convenzione ILO 190

Il Gruppo Peuterey, in rappresentanza di G&P NET Spa, Geo Spirit Srl, Argo Retail Srl, Peuterey Srl, favorisce relazioni basate su principi di uguaglianza e di reciproca correttezza e rispetto vietando qualsiasi molestia o trattamento coercitivo nei confronti di dipendenti e collaboratori/collaboratrici anche di tipo sessuale, e intende diffondere a tutto il personale la presente politica al fine di prevenire qualsiasi forma di offesa della dignità della persona.

In particolare, per le molestie sessuali si intendono atti o comportamenti indesiderati, anche verbali, a connotazione sessuale arrecante offese alla dignità e alla libertà della persona che le subiscono, ovvero che siano suscettibili di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti. Le molestie sessuali assumono molte forme. Si manifestano in qualsiasi comportamento di carattere sessuale che, per una delle parti, risulti indesiderato offendendo la persona nella sua dignità.

Le molestie possono pervenire da collaboratori/collaboratrici, dipendenti superiori o colleghi/colleghe o da parte di altri soggetti esterni all'azienda (es. fornitori, società partner).

Nei luoghi di lavoro le molestie sessuali possono assumere varie forme, ad esempio:

- Insinuazioni e commenti equivoci sull'aspetto esteriore di collaboratrici e collaboratori
- Osservazioni e barzellette sulle caratteristiche sessuali, il comportamento sessuale e l'orientamento sessuale del personale.
- Presentazione, affissione o esposizione di materiale pornografico nei luoghi di lavoro.
- Ricezione di inviti indesiderati con un chiaro intento
- Contatti fisici indesiderati o tentativi di avvicinamento abbinati alla promessa di vantaggi o alla minaccia di svantaggi, atti sessuali, coazione sessuale o violenza carnale.

I pericoli principali sono:

- Violazione dell'integrità psichica e fisica della persona molestata e conseguenze per la sua salute.
- Pregiudizio per il clima lavorativo e il rendimento.

A tal fine la Direzione 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, valutando gli ambienti di lavoro anche da questo punto di vista; prevedendo una valutazione dei rischi e analisi eventi avversi segnalati;
- Prevedere specifica formazione a tutti i livelli aziendali su "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (sexual harassment) in ogni forma;
- Prevedere un sistema di segnalazione anche anonima di questa tipologia di accadimenti a tutela dei/delle dipendenti che segnalano;
- Pianificare e attuare delle verifiche (survey) presso i/le dipendenti, indagando se hanno vissuto personalmente esperienze di atteggiamenti di questo tipo, che hanno provocato disagio o turbamento, all'interno o nello svolgimento del proprio lavoro all'esterno (atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto);
- Pianificazione di attività e azioni specifiche per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro, ponendo la massima attenzione al linguaggio utilizzato.

Come sopra indicato, la Direzione ritiene fondamentale sensibilizzare il personale nel segnalare in modo immediato, qualsiasi evento che sia ritenuto offensivo alla propria o altrui persona, ad esempio nel caso in cui ritenga di essere vittima di molestie sul lavoro o di discriminazione sessuale in tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, inclusi assunzione, formazione, promozione, retribuzione, disciplina e licenziamento ma anche in qualsiasi contesto od evento aziendale.

La segnalazione potrà avvenire con le modalità ritenute più opportune, ad esempio in forma anonima, utilizzando gli strumenti messi a disposizione a tutto il personale oppure effettuando le comunicazioni a:

- ai/alle rappresentanti dei lavoratori per SA8000 (RLSA) e per la sicurezza (RLS)
- alla funzione HR del Gruppo
- ai propri Responsabili di area/funzione
- al Comitato Guida sulla parità di Genere

Le modalità per effettuare le segnalazioni e gli indirizzi mail sono comunicati e resi disponibili a tutti. Per qualsiasi segnalazione ricevuta, si garantisce il mantenimento della massima riservatezza nei confronti del segnalante e sarà avviata apposita indagine al fine della gestione immediata della problematica.

La Direzione

