****

**Manufacturing Italia S.p.A**

|  |
| --- |
| **PO P 25 A** |
| **Data: 07/09/2023** |
| **Edizione n. 1** |

**PROCEDURA**

|  |
| --- |
| **TUTELA DELLA DIVERSITÀ E PROCESSO DI SEGNALAZIONE** |

Archiviazione: Distribuzione:

* Archivio Building - Interna

 - Soggetti citati nel capitolo 1

|  |
| --- |
| **REDATTORE** |
| **FUNZIONE** | **SIGLA PERSONALE** | **FIRMA** |
| Responsabile Risorse Umani e Comunicazione | JCa |  |

|  |
| --- |
| **VERIFICATORI** |
| **FUNZIONE** | **SIGLA PERSONALE** | **FIRMA** |
| Responsabile Sistema di Gestione | SPa |  |
| Direttore di Stabilimento | MFo |  |

|  |
| --- |
| **CONVALIDATORE** |
| **FUNZIONE** | **SIGLA PERSONALE** | **FIRMA** |
| Direttore di Stabilimento | MFo |  |

|  |
| --- |
| **Commento sulle ultime modifiche di redazione.** **Documento di prima emissione** |

Data di distribuzione: 12/09/2023

**INDICE**

[**1.** **SCOPO, OGGETTO E CAMPO DI APPLICAZIONE** 3](#_Toc145072324)

[**2.** **DEFINIZIONI, ACRONIMI E FUNZIONI AZIENDALI CITATE** 3](#_Toc145072325)

[**3.** **DOCUMENTI DI RIFERIMENTO** 5](#_Toc145072326)

[**4.** **CONTENUTO** 7](#_Toc145072327)

[**4.1** **Identificazione situazioni di violenze e molestie** 7](#_Toc145072328)

[**4.2** **Impegno di INEOS** 9](#_Toc145072329)

[**4.3** **Prevenzione dei casi di violenza e molestie** 10](#_Toc145072330)

[**4.4** **Promozione di una cultura basata sul rispetto** 10](#_Toc145072331)

[**4.5** **Segnalazioni** 10](#_Toc145072332)

[**4.6** **Segnalazione alla Consigliera di Parità** 11](#_Toc145072333)

[**5.** **ASPETTI SHEEQ-OCS-GMP (non contemplati nei precedenti paragrafi)** 12](#_Toc145072334)

1. **SCOPO, OGGETTO E CAMPO DI APPLICAZIONE**

La presente procedura ha lo scopo di definire, in coerenza con i principi del Codice Etico e della Politica per la diversità equità ed inclusione, le norme generali ed imprescindibili di comportamento e le condotte vietate in INEOS, al fine di creare un ambiente di lavoro libero da violenza e da molestie di qualsiasi natura.

La procedura descrive inoltre il processo di inoltro delle segnalazioni, anche anonime, da parte di chiunque venga a conoscenza di atti e/o fatti, anche solo potenzialmente, contrari alla legge o alle normative interne aziendali e le modalità di gestione, trattamento e risoluzione delle stesse da parte delle funzioni interne a ciò preposte.

Sono destinatari della presente procedura:

* dipendenti di INEOS e candidati all’assunzione;
* membri degli organi di governo e di controllo;
* collaboratori esterni;
* Società del Gruppo;
* Società partner;
* clienti;
* fornitori.
1. **DEFINIZIONI, ACRONIMI E FUNZIONI AZIENDALI CITATE**

**Definizioni**

|  |  |
| --- | --- |
| Molestia sul lavoro | Quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni anche connesse al sesso e 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, offensivo.  |
| Molestia Sessuale | comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale, 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. |
| Rispetto delle diversità | L’assenza di atti, prassi o comportamenti discriminatori basati sull’età, sul genere, sull’orientamento affettivo, sullo stato di salute, sulla disabilità, sulla neurodiversità, sull’origine etnica, sul colore della pelle, sulla nazionalità, sulle convinzioni politiche, sulla fede religiosa, sulla cultura, sulla affiliazione sindacale, sullo stato civile o su qualunque altra caratteristica personale. |
| Discriminazione | Assenza di pari opportunità e trattamento, operata in seguito ad un giudizio o a una classificazione |
| Discriminazione diretta | Si verifica quando una lavoratrice od un lavoratore trattato/a meno favorevolmente di un altro che si trovi in situazione analoga, in ragione del genere della nazionalità, dell’etnia, della lingua, dell’età, della disabilità, dell’orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa. In particolare, è discriminazione di genere l’utilizzo di criteri sessisti nelle relazioni interpersonali in attività lavorativa. |
| Discriminazione indiretta | Si intende una situazione nella quale una disposizione, una prassi, un criterio, atto, patto o comportamento apparentemente neutro ponga o possa porre la lavoratrice od il lavoratore in una situazione di particolare svantaggio, in ragione del genere della nazionalità, dell’etnia, della lingua, dell’età, della disabilità, dell’orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale, nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa. |
| Violenza di genere | Ogni atto di violenza indesiderata fondata sul genere che produca un danno o una sofferenza fisica, psicologica o sessuale |
| Violenza sul lavoro | Riguarda gli “incidenti” in cui il personale è abusato, minacciato o aggredito in circostanze relative al lavoro, incluso il pendolarismo da e verso il lavoro, con esplicite o implicite conseguenze su salute, sicurezza e benessere |
| Luogo di lavoro | Contesto costituito dalle relazioni tra le persone in tutte le occasioni di lavoro nel cui ambito possono manifestarsi i citati comportamenti |
| Persona Molestata | Persona nei cui confronti la violenza o la molestia sul lavoro è diretta |
| Segnalante | Persona che effettua una segnalazione riguardo ad una condotta o episodio di violenza o molestia sul lavoro |
| Segnalazione | condotta o episodio di violenza o molestia sul lavoro segnalato dal segnalante (testimone o vittima) |
| Comitato Pari Opportunità | Il Comitato Pari opportunità è responsabile dell'adozione e della continua ed efficace applicazione della politica di equità, diversità e inclusione all’interno dell’azienda. |
| Consigliera di Parità | La Consigliera di Parità è nominata dal Ministero del Lavoro, della Salute e delle politiche sociali e svolge funzione di promozione e controllo dell’attuazione dei principi di uguaglianza, di opportunità e non discriminazione per donne e uomini nel lavoro. Nell’esercizio delle proprie funzioni è un pubblico ufficiale con obbligo di segnalazione all’autorità giudiziaria per i reati di cui viene a conoscenza.La Consigliera di Parità si occupa della tutela di lavoratori e di lavoratrici nelle ipotesi di discriminazioni sul lavoro. |

**Acronimi**

|  |  |
| --- | --- |
| SHEEQ-OCS-GMP | Safety Health Environment Energy Quality – Operation Clean Sweep – Good Manufacturing Practice  |

**Funzioni aziendali citate (abbreviazioni ufficiali)**

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

1. **DOCUMENTI DI RIFERIMENTO**

| **Codice:** | **Titolo:** |
| --- | --- |
| Accordo quadro sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro | Accordo quadro sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL del 26/04/2007 |
| Codice Civile art.2087 | Tutela delle condizioni di lavoro |
| Convenzione ILO del 21/06/2019 n. 190 | Convenzione Organizzazione internazionale del lavoro del 21/06/2019 n. 190 su eliminazione di violenze e molestie sul luogo di lavoro |
| Costituzione della Repubblica Italiana | Principi Fondamentali, Art.2 e art. 3 |
| D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 | Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali |
| D.Lgs 80/2015 | Decreto legislativo del 15 giugno 2015 n. 80 - Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro (contempla il congedo retribuito per le donne vittime di violenza) |
| D.Lgs. 81/2008 | D.Lgs. 81/2008 - Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro  |
| D.Lgs. 198/2006 | D.lgs 198/2006 - Codice delle Pari Opportunità |
| Direttiva 97/80/CE | Onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso |
| Direttiva 2002/73/CE | Direttiva 2002/73/CE del parlamento europeo e del consiglio del 23 settembre 2002 che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro |
| Direttiva (UE) 2019/1937 | Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 |
| L. 162/2021 | Legge 162/2021: le novità in tema di pari opportunità sul lavoro |
| Legge 15 gennaio 2021, n.4 | Ratifica ed esecuzione Convenzione ILO n.190 |
| Legge 38/2009 | Legge di conversione del 23 aprile 2009 n. 38 recante misure urgenti in materia di sicurezza pubblica e di contrasto alla violenza sessuale, nonché in tema di atti persecutori |
| Legge 119/2013 | Legge di conversione del 15 ottobre 2013 n. 119 recante disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere |
| Legge 127/22 | Legge 4 agosto 2022, n. 127 |
| Legge 179/17 | Legge 30 novembre 2017, n. 179 |
| Legge 205/2017 | Legge del 27 dicembre 2017, n. 205 – modifica dell'articolo 26 del codice delle pari opportunità di cui al d.lgs.198/2006 |
| Raccomandazione CEE 92/131 | Tutela dignità delle donne e degli uomini sul lavoro |
| Raccomandazione ILO n.206 | Eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro |
| UNI PdR 125:2022 | Prassi di Riferimento UNI PDR 125:2022: Politiche di parità di genere nelle organizzazioni |

1. **CONTENUTO**

INEOS, nel perseguimento dei propri obiettivi di business, è impegnata nel contrasto alle condotte illecite e, in particolare, a tutte le azioni considerate discriminatorie o moleste che possano violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo, a qualsiasi livello lavorativo. INEOS a tale scopo si impegna nella diffusione, promozione, formazione sui valori e principi etici e nella effettiva attuazione di regole di condotta e processi di controllo, in linea con i requisiti fissati dalle normative applicabili e con le migliori pratiche di riferimento.

1. **Identificazione situazioni di violenze e molestie**

Le violenze e le molestie che rientrano nell’ambito della procedura sono quelle che avvengono sul lavoro, intese come violenze e molestie che si verificano nei confronti di persone tutelate in occasione del lavoro.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, sono violenze e molestie sul lavoro quelle che avvengono:

* + nel posto di lavoro, ivi compresi spazi pubblici e privati laddove questi siano un luogo di lavoro
	+ In luoghi in cui la lavoratrice o il lavoratore riceve la retribuzione, in luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo, oppure nei luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari o negli spogliatoi
	+ Durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali correlate al lavoro
	+ A seguito di comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell’informazione e della comunicazione
	+ Durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro.

Con violenza e molestie si intende qualsiasi condotta – in forma fisica, verbale o non verbale – o la minaccia di porla in essere, sia in un’unica occasione, sia ripetutamente, che si prefigga, causi o possa comportare un danno fisico, psicologico o economico.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, si intendono:

* + Le espressioni verbali o visive abusive, offensive o comunque improntate a confidenzialità non gradita e non collimante con la natura della connessione con l’interlocutore
	+ Le espressioni verbali o visive che risultino denigratorie e offensive o comunque riferite a elementi identificativi della persona (sull’età, sul genere, sull’orientamento affettivo, sullo stato di salute, sulla disabilità, sulla neurodiversità, sull’origine etnica, sul colore della pelle, sulla nazionalità, sulle convinzioni politiche, sulla fede religiosa, sulla cultura, sulla affiliazione sindacale, sullo stato civile o su qualunque altra caratteristica personale)
	+ Atti di bullismo, mobbing, o comportamenti tali da provocare una modificazione in negativo, costante e permanente, della situazione lavorativa, atta ad incidere sul diritto alla salute o qualsiasi altra forma di manipolazione o abuso psicologico
	+ Il costruire un rapporto di fiducia e di connessione emotiva tramite cui manipolare, sfruttare o abusare di un’altra persona
	+ La violenza fisica o la minaccia di violenza fisica
	+ La molestia/stalking digitale/online
	+ La violenza e le molestie di genere.

Le violenze e molestie di genere sono violenze e molestie poste in essere nei confronti delle persone in ragione del loro genere/sesso, o che colpiscono persone di un genere/sesso specifico, comprese le molestie sessuali.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, si intendono:

* + La violenza perpetrata, in forma fisica e/o psicologica, nei confronti di una persona per motivi legati al suo genere, identità di genere o orientamento sessuale, inclusa la violenza contro le donne e contro persone LGBTQ+,
	+ Gli atti persecutori, c.d. “stalking”
	+ La diffusione di immagini intime
	+ Le molestie sessuali e la violenza sessuale, tentata o effettiva.

Le molestie sessuali sono un sottoinsieme di quelle di genere e includono qualsiasi condotta, a connotazione sessuale – espressa in forma fisica, verbale e non verbale – o la minaccia di porla in essere, sia in un’unica occasione, sia ripetutamente, che si prefigga, causi o possa essere percepita come causa di violazione della dignità della Persona molestata o di creazione di un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Rappresenta una circostanza aggravante il fatto che la molestia sessuale sia accompagnata da minacce implicite od esplicite o da ricatti da parte di superiori gerarchici o di persone che possano comunque influire sulla costituzione, lo svolgimento e l’estinzione del rapporto di lavoro.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, rientrano fra le molestie sessuali:

* + Fissare in modo sessualmente suggestivo o fare gesti sessuali inappropriati;
	+ Utilizzare aneddoti, barzellette o racconti a sfondo sessuale o lascivo che mettano a disagio l’interlocutore
	+ Esprimere nei confronti della persona valutazioni sulla sessualità o attrazione fisica, o fare commenti sessuali sull'aspetto, sull'abbigliamento o su parti del corpo
	+ Fare commenti sprezzanti o degradanti sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere di una persona, o usare insulti con una connotazione di genere/sessuale
	+ Contattare ripetutamente una persona (es. telefonate o messaggistica insistente) oppure chiederle ripetutamente un appuntamento
	+ Fare avance sessuali indesiderate
	+ Inviare comunicazioni sessualmente suggestive in qualsiasi formato, o condividere o mostrare immagini o video sessualmente inappropriati in qualsiasi formato
	+ Tocco indesiderato, incluso pizzicare, accarezzare, strofinare o sfiorare di proposito un’altra persona
	+ Promettere vantaggi di qualsiasi tipo – personali o di lavoro – in cambio di favori sessuali
	+ Minacciare ritorsioni o conseguenze negative di qualsiasi tipo – personali o di lavoro – laddove favori sessuali non vengano concessi.
1. **Impegno di INEOS**

In linea con quanto previsto dal Codice etico e dalla Politica sulla diversità, equità ed inclusione, INEOS non tollera alcun atto di bullismo, molestia psicologica, fisica o sessuale, discriminazione, intimidazione, minaccia, offesa o vittimizzazione a danno di qualsiasi collaboratore o parte interessata.

INEOS crede nei valori della diversità, equità ed inclusione e -nel proprio agire quotidiano- intende creare un contesto lavorativo consapevole e aperto alle diversità, in cui le relazioni siano ispirate al rispetto della dignità umana, dando autentico valore all’unicità di ciascuno.

Tutte le persone che lavorano in INEOS hanno la responsabilità di lavorare insieme con rispetto reciproco, affermando una cultura contraria ad ogni forma di discriminazione, violenza e molestia.

La direzione garantisce la messa a disposizione di idonei canali e strumenti per consentire la segnalazione di eventuali comportamenti non conformi e per assicurare la gestione e soluzione delle segnalazioni, nella massima tutela del segnalante e della vittima.

Chiunque risulti vittima di atti di questa natura o ne sia direttamente testimone è tenuto a segnalarlo al proprio responsabile o al Comitato Pari Opportunità, la direzione o al Responsabile Risorse Umane o all’Organismo di Vigilanza, che si faranno carico di quanto riportato.

Qualsiasi dipendente trovato coinvolto in ritorsioni contro un dipendente per aver registrato un reclamo nell'ambito di questa procedura o per aver prestato assistenza nell'indagine su qualsiasi reclamo registrato sarà soggetto a un'azione disciplinare immediata fino alla sospensione dal lavoro.

1. **Prevenzione dei casi di violenza e molestie**

INEOS si impegna ad istituire programmi di prevenzione della violenza e delle molestie sul lavoro, all’interno dei quali siano valutati pericoli e rischi, misure ed obiettivi, in linea con gli strumenti normativi interni applicabili. A tale scopo:

* è stato valutato il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di lavoro
* sono state inserite alcune domande mirate su queste tematiche nell’indagine periodica sull’inclusione
* sono state definite specifiche misure di prevenzione e protezione.
1. **Promozione di una cultura basata sul rispetto**

A tutte le persone di INEOS è richiesto l’impegno di aderire al Codice Etico ed a quanto previsto dalla politica per la diversità, equità ed inclusione. Le persone di INEOS sono informate e formate sui contenuti del Codice etico, della politica DEI e dei contenuti della presente procedura, nonché sulla normativa applicabile in materia.

Il rispetto passa anche dal linguaggio, è per questo motivo che tutti coloro che lavorano in INEOS sono chiamati a prestare particolare attenzione al linguaggio utilizzato, per una comunicazione gentile, neutrale e rispettosa della dignità e sensibilità di ogni persona.

1. **Segnalazioni**

INEOS adotta e raccomanda ai suoi collaboratori di adottare nei confronti delle persone che subiscono molestie o violenza sul lavoro un approccio libero da ogni pregiudizio, per creare un ambiente di lavoro in cui le persone possano segnalare in modo confidenziale e sicuro eventuali episodi.

Qualunque collaboratore, dipendente, stakeholder di INEOS che senta di essere stato soggetto a condotte che possano costituire violenza o molestia sul lavoro, al pari di qualsiasi testimone di tali episodi, è invitato a segnalare tale circostanza tramite i canali messi a disposizione dall’azienda.

In particolare, scegliendo il canale di segnalazione più idoneo tra quelli disponibili, quali:

* Il proprio diretto responsabile o suo superiore
* Il Comitato Pari Opportunità o uno dei suoi componenti l’indirizzo mail dedicato: comitatopariopportunita@ineos.com
* La Direzione
* Al Responsabile Risorse Umane
* All’Organo di Vigilanza all’indirizzo e-mail dedicato: odvrosignano@ineos.com

E’ interesse di tutte le parti procedere con la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno, garantendo che nessuna informazione venga resa nota a persone non coinvolte nel caso. Eventuali segnalazioni devono essere esaminate e gestite senza indebito ritardo. Il Comitato Pari Opportunità si impegna pertanto a gestire le segnalazioni secondo tempistiche predefinite:

* presa in carico, entro sette giorni di calendario che decorrono dalla data di ricezione della segnalazione;
* completamento della pratica entro massimo trenta giorni di calendario che decorrono dalla data di avvio di essa.

Tutte le parti coinvolte devono essere ascoltate e trattate con correttezza e imparzialità. Il processo di gestione delle segnalazioni garantirà la equa tutela sia del segnalante che del segnalato; a tal fine, le segnalazioni dovranno dettagliare fatti, eventi o circostanze che costituiscono gli elementi fondanti dell’asserita molestia o violenza ed essere effettuate con un grado di dettaglio sufficiente a consentire in concreto, sulla base degli strumenti di indagine a disposizione, di verificare la fondatezza o meno dei fatti o circostanze segnalati. Eventuali false accuse non sono tollerate e possono dare luogo ad un’azione disciplinare.

In ogni caso, le attività di gestione delle segnalazioni messe in atto da INEOS sono del tutto autonome rispetto alle attività ordinarie poste in essere dalle autorità competenti o da altre strutture esterne di supporto, che possono sempre essere attivate dalle persone molestate.

In particolare, se la gestione della segnalazione portasse a rilevare un effettivo caso di molestia o violenza sul lavoro, verranno messe in atto le seguenti attività:

* Garantire la tutela della privacy di tutte le persone coinvolte;
* Non lasciare solo/a il/la lavoratore/trice che ha subito o che ha assistito a un atto di violenza nelle ore successive all’avvenimento;
* Fornire un sostegno psicologico alla vittima nell'immediato e nelle fasi successive in caso di sindrome post traumatica;
* Offrire sostegno alla vittima per il disbrigo delle formalità amministrative e giuridiche (denuncia, azioni legali, ecc.);
* Nel caso la responsabilità sia in capo ad un dipendente di INEOS, procedere secondo quanto previsto dal contratto a livello disciplinare;
* Riesaminare la valutazione dei rischi per individuare le misure aggiuntive da adottare.

INEOS si impegna a garantire la protezione da qualsiasi atto di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

1. **Segnalazione alla Consigliera di Parità**

Nell’eventualità in cui la segnalazione relativa a discriminazione di genere, violenza e molestie sul lavoro non venga presa in carico nei tempi previsti, o si preferisca inviarla a persone non facenti parte della INEOS, è facoltà del segnalante ricorrere alla Consigliera di Parità del proprio territorio, per la quale si riportano di seguito i contatti:

* consigliera.parita@provincia.livorno.it
* 0586.257383 e/o 0586-257223 (dal lunedì al venerdì, dalle ore 9 alle ore 14);
* 347.4718711

Nell’ambito delle funzioni di promozione e controllo dell’attuazione delle politiche di pari opportunità da parte di tutti i soggetti, pubblici e privati, che operano nel mercato del lavoro, le Consigliere e i Consiglieri di Parità provinciali e regionali hanno facoltà di intraprendere ogni utile iniziativa nell’ambito delle competenze dello Stato e sono legittimate/i ad agire innanzi al Tribunale in funzione di Giudice del Lavoro su delega della persona che vi abbia interesse, ovvero ad intervenire nei giudizi promossi da lavoratrici e lavoratori che lamentino di aver subito una discriminazione di genere (art. 36 D.lgs. 198/2006).

1. **ASPETTI SHEEQ-OCS-GMP (non contemplati nei precedenti paragrafi)**

N.A.