

POLITICA AZIENDALE DI TOLLERANZA ZERO NEI CONFRONTI DI DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE

La Cooperativa CDL si impegna a mantenere un ambiente di lavoro privo di molestie, discriminazioni e ritorsioni ed improntato sull'inclusività e alla valorizzazione e alla tutela delle diversità.

La Cooperativa CDL ha adottato una politica di tolleranza zero nei confronti della discriminazione e di tutte le forme di discriminazione, molestie, incluse, ma non solo, le molestie sessuali perpetrate a danno di tutti i propri componenti dell'organizzazione aziendale.

Questa politica afferma in modo netto che nessuna forma di condotta discriminatoria, ritorsiva o di molestia nei confronti di tutti i soggetti che compongono l'organizzazione aziendale della Cooperativa CDL sarà tollerata sia che queste provengano dall'interno che da qualsiasi soggetto esterno.

La presente politica si applica a tutti i dipendenti, tutti i componenti della Direzione e a tutti i soggetti terzi aventi relazioni con la cooperativa (ad es. collaboratori continuativi; fornitori).

La Cooperativa CDL si impegna a far rispettare la presente politica a tutti i livelli.

Scopo di questa policy è:

- Garantire la sicurezza e la protezione a tutti i soggetti ponendo particolare attenzione alle categorie più vulnerabili in linea con quanto stabilito dalla Politica per la Parità di Genere di CDL e dalla legislazione nazionale e comunitaria vigente;
- Garantire buone pratiche e individuare responsabilità;
- Aumentare la consapevolezza tra il personale, i dirigenti e tutti i soggetti terzi con cui CDL intrattiene rapporti in modo che chiunque sia consapevole delle problematiche e delle conseguenze legate alle condotte discriminatorie e alle molestie;
- Ridurre al minimo i rischi al fine di prevenire possibili danni e/o molestie;
- Garantire un intervento efficace in risposta a qualsiasi segnalazione di discriminazione e/o molestia sostenendo e proteggendo la vittima;
- Fornire opportunità di sviluppo/formazione e sensibilizzazione adeguata a tutti i soggetti coinvolti su queste specifiche tematiche.

Qualsiasi soggetto interno a CDL che assuma comportamenti discriminatori o si renda artefice di molestie sarà soggetto ad azioni disciplinari, che possono portare fino al licenziamento.

C.D.L. COOPERATIVA SOCIALE

Via Nogarole, 79 - 37047 San Bonifacio (VR)
Tel. 045 6180011 - www.coopc dl.net
Codice Fiscale e P. IVA 02550910232
C.C.I.A.A. VR 245537 - Albo Soc. Coop. A107427
info@coopc dl.net - coopc dl@legalmail.it



ISO 9001:2015
Inserimento lavorativo
Servizi pulizia civili e industriali
Manutenzione aree verdi
Assemblaggio componenti
elettromeccanici e oggettistica
Servizi cimiteriali

IAF:38
IAF:35
IAF:35
IAF:35
IAF:39

ISO 14001:2015
Servizi pulizia civili
Servizi cimiteriali
Servizi manutenzioni del verde
UNI/PdR 125:2022
Parità di Genere

IAF:35
IAF:39
IAF:35

Qualsiasi violazione della presente politica da parte di soggetti terzi aventi rapporti e relazioni d'affari con la Cooperativa, in maniera stabile può comportare la risoluzione degli eventuali contratti in essere.

Se giustificato, e in base alla gravità del comportamento, l'autore della condotta criminale sarà denunciato alla polizia o ad altre autorità competenti

Definizioni

Ai sensi della presente policy si intendono:

- **Comportamento discriminatorio**: L'atto di discriminazione consiste nel trattamento o considerazione delle persone in modo diverso, negativo o avverso a causa di uno o più dei seguenti motivi: razza, colore, discendenza, luogo di origine, credo politico, religione, età, sesso, orientamento sessuale, stato civile, disabilità fisica o mentale, condanna penale scontata o qualsiasi altro status legalmente protetto;
- **Molestie personali**: La molestia personale comprende qualsiasi condotta discutibile o commento perpetrato su base singola o con continuità che sminuisce o causa umiliazione personale o imbarazzo al destinatario. Può o non può essere collegato a un comportamento discriminatorio;
- **Molestie sessuali**: La molestia sessuale si riferisce a qualsiasi condotta, commento, gesto o contatto di natura sessuale, verificatasi in un'unica situazione o in una serie di episodi, che potrebbe ragionevolmente e presumibilmente causare offesa o umiliazione o, ancora, che potrebbe ragionevolmente essere percepita come molestia sui luoghi di lavoro in quanto connessa ad un'opportunità di formazione o promozione, o all'assegnazione di un contratto o altro beneficio professionale. Esempi di comportamento che possono costituire molestie sessuali includono, ma non sono limitati a:
 - palpeggiamenti indesiderati e inopportuni;
 - violenza sessuale;
 - domande o commenti sulla vita sessuale di una persona;
 - telefonate, messaggi o conversazioni con sfondo sessuale;
 - insulti o battute basate sul genere che causano imbarazzo o umiliazione;
 - richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali offensive o non gradite;
 - apprezzamenti verbali sul corpo oppure commenti su sessualità o orientamento sessuale ritenuti offensivi.
- **Bullismo**: Il bullismo consiste in un comportamento che mira ad attaccare e sminuire una persona sottoponendo il destinatario a critiche ingiustificate e umiliazione (soprattutto di fronte agli altri) o, ancora, ignorando, annullando, isolandolo ed escludendolo. Se proviene da un superiore, il bullismo può includere atti in cui si induce il destinatario del comportamento illecito a fallire nel suo operato con scadenze e obiettivi irrealistici, negando informazioni e risorse necessarie, sovraccaricando il destinatario o, al contrario, depauperandolo di mansioni e responsabilità;

- **Abuso di autorità:** L'abuso di autorità si riferisce a un individuo che usa impropriamente il potere e l'autorità concessagli minando le prestazioni di lavoro e la carriera di una persona sottoposta. L'esercizio dell'autorità compiuto in un modo illegittimo nell'ambito lavorativo deve essere riconosciuto come inappropriato. Esempi di abuso di autorità includono, ma non sono limitati, ad atti o abusi di potere come: intimidazione, minacce, ricatti o coercizione.

Segnalazioni

Chiunque venga a conoscenza di un reato commesso o di un comportamento contrario a questa policy è tenuto a segnalarlo.

Non si reputa necessario che la persona che fa rapporto sia stata personalmente colpita dal comportamento o dal crimine denunciato, ma è sufficiente aver assistito direttamente o indirettamente all'illecito.

Per la gestione della segnalazione e alle tutele offerte al segnalante si rimanda interamente a quanto riportato all'interno dell'apposita procedura di segnalazione molestie.

San Bonifacio, 10.09.26

Coordinatore del Comitato Guida



Presidente



