



## Positive Work Environment & Anti-Harassment



# Indice

1.	Introduzione	3
2.	Ambito di applicazione	3
3.	Definizioni	4
4.	Responsabilità	5
5.	Segnalazione delle violazioni	6
6.	Indagini e tutela	7
7.	Misure disciplinari	7
8.	Assenza di ritorsione	8
9.	Prevenzione e formazione	8
10.	Mappatura globale	8

# 1. Introduzione

Coesia, in quanto gruppo di aziende che promuove le pari opportunità di impiego, si impegna a garantire un ambiente di lavoro privo di discriminazioni e/o molestie.

Coesia considera il rispetto delle persone, il loro valore intrinseco e la loro dignità come elementi fondamentali del proprio agire. Coesia ripone attenzione verso tutte le persone che si relazionano professionalmente con le proprie Società e che contribuiscono a costruire la storia e il futuro del Gruppo.

Coesia riconosce il valore della dignità, la diversità e i diritti di ogni persona e garantisce a tutti i Collaboratori pari opportunità e parità di trattamento, condannando qualsiasi forma di pregiudizio, discriminazione, abuso, mobbing o molestia.

Coesia intende mantenere un ambiente di lavoro sano, basato sul rispetto e la responsabilità, che coinvolga e sviluppi le persone, indipendentemente dalla loro lingua, cittadinanza, etnia, colore della pelle, razza, genere, identità o fluidità di genere, riassegnazione di genere, orientamento sessuale, età, ruolo lavorativo, religione, condizioni politiche o personali, attività o partecipazione sindacale, condizioni fisiche o di salute, disabilità, stato civile, stato di gravidanza e maternità, estrazione sociale o culturale, rispettando e valorizzando le differenze individuali.

In linea con questo impegno, Coesia non tollera alcun tipo di discriminazione o molestia in qualsiasi contesto lavorativo sia in sede, sia fuori sede.

# 2. Ambito di applicazione

La presente *Policy* si applica a tutti i Collaboratori, candidati, appaltatori, subappaltatori, consulenti, intermediari commerciali, agenti, rappresentanti, fornitori, partner e chiunque operi per conto di o per Coesia. Di seguito il termine “Collaboratore/i” è utilizzato con riferimento al suddetto gruppo di persone.

Ai fini della presente *Policy*, per “Coesia” o “l’Azienda” o “il Gruppo” si intende Coesia S.p.A. e le sue Controllate, intendendo per Controllate le aziende che Coesia S.p.A. controlla direttamente o indirettamente.

La presente *Policy* fa riferimento a qualsiasi tipo di molestia sul luogo di lavoro, indipendentemente dalla modalità con cui si manifesta (di persona, per telefono, online, via e-mail, attraverso piattaforme digitali o sociali, o in qualsiasi altro formato). Si applica al comportamento tenuto all'interno dell'Azienda, nel contesto di eventi sponsorizzati dall'Azienda, viaggi di lavoro, formazione e in tutte quelle situazioni fuori sede in cui i Collaboratori rappresentino Coesia.

## 3. Definizioni

Ai fini della presente *Policy*, fatte salve le definizioni incluse nel Codice Etico di Coesia, i termini seguenti avranno il significato qui riportato:

### 3.1 Per “**Discriminazione**” si intende:

- a. Qualsiasi trattamento che comporti una distinzione, esclusione o preferenza sulla base di nazionalità, lingua, cittadinanza, etnia, colore della pelle, razza, genere, identità o fluidità di genere, riassegnazione di genere, orientamento sessuale, età, ruolo professionale, religione, opinioni politiche o personali, attività o coinvolgimento sindacale, condizioni fisiche o di salute, disabilità, stato civile, stato di gravidanza e maternità, estrazione sociale o culturale, e che abbia l'effetto di impedire o compromettere un trattamento equo o di pari opportunità sul lavoro;
- b. Qualsiasi altra forma di distinzione, di esclusione o di preferenza che abbia l'effetto di impedire o compromettere un trattamento equo e di pari opportunità sul lavoro, come previsto dalle normative vigenti.

Non costituisce discriminazione qualsiasi distinzione, esclusione o preferenza riconducibile ai requisiti essenziali per uno specifico ruolo lavorativo.

### 3.2 Per “**Molestia**” si intende qualsiasi comportamento indesiderato e offensivo nei confronti di una persona avente l'effetto di creare un ambiente di lavoro irrispettoso, intimidatorio, ostile o umiliante per la persona coinvolta. Si include qualsiasi atto riprovevole, commento, abuso verbale o fisico, o manifestazione, che sminuisca, imbarazzi o umili una persona, insieme a qualsiasi forma di minaccia o intimidazione.

Qui di seguito sono elencate le più comuni forme di molestia/comportamenti inaccettabili. Si tratta di un elenco non esaustivo e va considerato in conformità alle norme locali che potrebbero variare da paese a paese.



- *Molestia sessuale*: un comportamento indesiderato o sgradito di carattere sessuale (espresso in forma verbale, in azioni o gesti) avente lo scopo o l'effetto di offendere o violare la dignità di una persona, o la sua integrità psico-fisica, e di creare un clima lavorativo intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.  
A titolo esemplificativo e non esaustivo, si includono tra le molestie sessuali che creano un ambiente di lavoro ostile: commenti, gesti, battute, scherzi, intimidazioni, o violenza fisica di connotazione sessuale.
- *Bullismo*: il ripetersi sistematico di episodi o comportamenti intimidatori, che sminuiscono, umiliano o mettono in imbarazzo una persona o un gruppo di persone. Sono da considerarsi fenomeni di bullismo le azioni, i commenti, le manifestazioni, il continuo prendere di mira qualcuno, così come il voler sminuire, denigrare, diffondere voci, pettegolezzi o danneggiare la reputazione di una persona.
- *Altre forme di molestia*: qualsiasi condotta atta a mostrare ostilità o avversione nei confronti di una persona e che crei un clima di lavoro ostile, degradante, umiliante o offensivo, con l'effetto di interferire con le prestazioni lavorative del soggetto o il suo comportamento sul lavoro, o che altresì influisca negativamente sulle sue opportunità lavorative. Si includono anche violenze o minacce fisiche, l'umiliazione pubblica, atti persecutori, insulti, *stalking*, l'invio di messaggi offensivi o denigranti tramite qualsiasi sistema di comunicazione, media o dispositivo, lo scherno o la derisione, e qualsiasi altro comportamento offensivo.

Indipendentemente dalle specifiche definizioni legali di molestia e di molestia sessuale, se un comportamento può essere percepito come improprio o offensivo da parte di un'altra persona, tale condotta potrebbe non essere ritenuta appropriata per il rapporto di lavoro.

## 4. Responsabilità

### È responsabilità di ogni Collaboratore:

- Comprendere e attenersi a questa *Policy*.
- Collaborare per garantire il rispetto reciproco e un contesto lavorativo senza discriminazioni e molestie personali.

Si incoraggia tutti i Collaboratori a comunicare qualsiasi violazione, comportamento non etico o contrario a questa *Policy*, in conformità con i diritti garantiti dalle normative vigenti, secondo le seguenti modalità:

- Qualora abbiano subito o assistito a molestie o ad atti discriminatori, o per qualsiasi domanda o dubbio, i Collaboratori, possono riportare qualsiasi questione in forma strettamente riservata, se a proprio agio, al diretto superiore, alle Risorse Umane, all'*Internal Audit*, o utilizzare il canale di *Whistleblowing* descritto nella Procedura globale sulla segnalazione.

#### **È responsabilità di ogni Supervisore<sup>1</sup>:**

- Promuovere un luogo di lavoro libero da molestie e discriminazioni e dare l'esempio per un comportamento appropriato sul lavoro.
- Affrontare tempestivamente le situazioni di molestia non appena ne venga a conoscenza, al di là che sia stata presentata o meno una denuncia formale.
- Comunicare immediatamente alle Risorse Umane, all'*Internal Audit*, o utilizzare il Canale di segnalazione *Whistleblowing*, qualora abbia subito o assistito a un caso di molestia o discriminazione, o ricevuto una segnalazione in merito a tali atti.
- Garantire che le situazioni di molestia siano gestite con sensibilità e riservatezza.

Per qualsiasi ulteriore chiarimento o per assistenza su quanto qui riportato, o sulle responsabilità dei singoli, l'Ufficio Legale e la funzione Risorse Umane di Coesia sono a disposizione per garantire a tutti i soggetti interessati chiarezza e trasparenza su tutti i punti della presente *Policy*.

## **5. Segnalazione delle violazioni**

È responsabilità di tutti creare un ambiente di lavoro privo di discriminazioni e molestie. Tutti i Collaboratori sono incoraggiati a esprimere le proprie opinioni e a denunciare immediatamente qualsiasi forma di discriminazione e/o molestia.

Coesia ha implementato e messo a disposizione una *Global Whistleblowing Policy* per consentire ai Collaboratori e agli altri soggetti interessati di segnalare, apertamente o in forma anonima, qualsiasi comportamento contrario al Codice Etico o ai suoi principi, compresa la presente *Policy*.

Le linee guida descritte nelle sezioni vanno seguite in qualsiasi caso, salvo quando indicato diversamente dalle normative locali.

---

<sup>1</sup> Supervisore: un Collaboratore responsabile del coordinamento (gerarchico e/o funzionale) di altri Collaboratori o di un settore specifico all'interno dell'organizzazione.

## 6. Indagini e tutela

Tutte le segnalazioni di discriminazione o molestia verranno prese seriamente in considerazione e trattate con rispetto. Ogni segnalazione sarà esaminata in modo tempestivo, imparziale e approfondito. Le persone coinvolte nell'esame e nell'indagine di qualsiasi possibile violazione di questa *Policy* adotteranno le misure adeguate per mantenere la riservatezza sull'evento, sui segnalanti e sulle eventuali persone segnalate, compatibilmente con la necessità di condurre un'indagine equa, completa ed appropriata, conforme e nel pieno rispetto della normativa sulla *privacy* e della legislazione di riferimento.

Nel caso in cui l'indagine confermi un effettivo atto di discriminazione o violenza, saranno tempestivamente adottate le adeguate azioni correttive per sanzionare e fermare il comportamento discriminatorio o molesto e impedirne la reiterazione. L'azione correttiva può consistere in un'azione disciplinare contro la persona responsabile di molestia, incluso il licenziamento con causa in conformità alla normativa vigente.

Nel caso in cui la persona responsabile di una condotta che viola la presente *Policy* non sia un Collaboratore di Coesia ma un appaltatore, subappaltatore, intermediario, agente, rappresentante, fornitore, consulente, partner, o chiunque svolga servizi per conto di o per l'Azienda, Coesia metterà in atto, o indurrà le suddette terze parti a mettere in atto, qualunque azione ragionevole e adeguata alle circostanze, atta a sanzionare e fermare il comportamento discriminatorio o molesto, al fine di evitare che questo si ripeta.

Prese in considerazione le circostanze di ciascun caso, durante la fase di indagine, Coesia adotterà misure provvisorie volte a proteggere la persona vittima di discriminazione o molestia.

## 7. Misure disciplinari

I Collaboratori responsabili di atti discriminatori o di molestie andranno incontro a misure disciplinari, incluso il licenziamento o la risoluzione del contratto professionale. Le misure disciplinari intraprese saranno adeguate alle circostanze del caso.

## 8. Assenza di ritorsione

Coesia vieta qualsiasi tipo di ritorsione nei confronti di chiunque:

- Respinga o si opponga a una molestia o a una discriminazione;
- Segnali un caso di molestia o di discriminazione;
- Partecipi o collabori all'indagine su un presunto comportamento molesto o una discriminazione.

Le ritorsioni sono una grave violazione della presente *Policy* e vanno segnalate esattamente come le discriminazioni o le molestie.

## 9. Prevenzione e formazione

Coesia prevede di fornire regolarmente sessioni di formazione rivolte a tutti i Collaboratori e finalizzate a prevenire qualsiasi forma di molestia sul lavoro. Tali incontri intendono altresì informare e sensibilizzare i Collaboratori su ciò che costituisce molestia, su come segnalarla e sulle conseguenze di tale comportamento.

Oltre a prevenire atti di molestia e di discriminazione, Coesia promuove un ambiente inclusivo e aperto alle diversità attraverso programmi e iniziative che celebrano la diversità e promuovono una cultura dell'inclusione.

## 10. Mappatura globale

Considerato il carattere multinazionale delle nostre attività, Coesia riconosce e rispetta le differenze culturali e gli obblighi legali nelle regioni in cui opera. Questa *Policy* verrà adattata laddove necessario in conformità alla legislazione e ai costumi locali, pur senza venir meno al nostro impegno a garantire un luogo di lavoro libero da molestie.

Questa *Policy* intende promuovere e mantenere un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso e inclusivo a livello globale e sottolinea l'impegno di Coesia a garantire integrità, rispetto e un comportamento etico in tutti i rapporti commerciali.