

Prevenzione e contrasto alle molestie sui luoghi di lavoro

Le molestie sul lavoro includono comportamenti, parole, gesti o atti indesiderati a sfondo sessuale o psicologico che ledono la dignità della persona.

Commenti o battute indesiderate, contatti fisici non richiesti, pressioni, minacce o isolamento sono atteggiamenti da denunciare e combattere.

**Ogni persona ha il diritto di lavorare in un ambiente sicuro e rispettoso.
Se sei vittima o testimone di molestie, non sei sola/o.**

Fratelli Villa conferma e rafforza il proprio impegno alla prevenzione delle molestie sui luoghi di lavoro, in questa e in tutte le sue altre sedi, anche attraverso iniziative di formazione. L'obiettivo della nostra azienda è quello di creare un ambiente sicuro per tutti i lavoratori, perseguendo la politica della *tolleranza zero* nell'ambito delle molestie sui luoghi di lavoro e di qualsiasi forma di violenza nei confronti delle dipendenti e dei dipendenti.

Tutti gli episodi di molestia e violenza possono, *devono*, essere segnalati. La gestione delle segnalazioni avverrà nel totale rispetto della tutela e della riservatezza delle persone coinvolte. Le segnalazioni possono essere presentate, *sempre in maniera anonima*, utilizzando la cassetta fisica in un'area comune o tramite il questionario anonimo annuale. Se si sceglie di non conservare l'anonimato, il comitato guida sarà pronto a ricevere le segnalazioni dirette.

Qui, le molestie non sono tollerate.

Art. 26.
Molestie e molestie sessuali
(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater)

1. Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, 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.

2. Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o 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.

3. Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 1 e 2 sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi. Sono considerati, altresì, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

