

POLITICA AZIENDALE DI TOLLERANZA ZERO NEI CONFRONTI DI DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE

Pagina 1 di 2

Aqua si impegna a mantenere un ambiente di lavoro dove non trovano spazio molestie, discriminazioni e ritorsioni ed improntato sull'inclusività e sulla valorizzazione e tutela delle diversità.

Aqua ha adottato una Politica di tolleranza zero nei confronti di tutte le forme di discriminazione e molestie, incluse -ma non solo- le molestie sessuali perpetrate a danno di tutti i componenti dell'organizzazione.

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 di Aqua sarà tollerata, sia nel caso in cui le condotte provengano dall'interno sia laddove essere derivino dall'esterno.

La presente Politica si applica a tutti i dipendenti, ai componenti della Direzione ed a tutti i soggetti terzi aventi rapporti e relazioni legate alle attività dell'organizzazione in maniera stabile (ad es. collaboratori continuativi; fornitori strategici, ecc.).

Aqua si impegna a far rispettare la presente Politica a tutti i livelli.

Scopo di tale Politica è:

- Garantire la sicurezza e la protezione di tutti i soggetti, a prescindere dall'origine etnica, dalla cultura e religione di appartenenza, dal genere, dall'orientamento sessuale, dall'età, dalle opinioni politiche e da ogni altra caratteristica o stile personale, in linea con quanto stabilito dalla Politica per la Parità di Genere di Aqua e dalla legislazione nazionale e comunitaria vigente;
- Garantire buone pratiche in tema di Parità di Genere;
- Aumentare la consapevolezza tra il personale, i dirigenti e tutti i soggetti terzi con cui Aqua intrattiene rapporti, affinché chiunque sia consapevole delle problematiche e delle conseguenze legate a condotte discriminatorie ed a molestie;
- Prevenire quanto più possibile molestie e condotte discriminatorie, al fine di ridurre al minimo i relativi rischi;
- Garantire un intervento efficace in risposta a qualsiasi segnalazione di discriminazione e/o molestia, assicurando sostegno e protezione alla vittima;
- Fornire opportunità di sviluppo/formazione e sensibilizzazione adeguata a tutti i soggetti coinvolti su queste specifiche tematiche.

Qualsiasi soggetto interno a Aqua che assuma comportamenti discriminatori o che si renda artefice di molestie sarà soggetto alle azioni e/o iniziative ritenute più idonee a tutela dell'ambiente di lavoro, anche di natura disciplinare.

Qualsiasi violazione della presente Politica da parte di soggetti terzi aventi rapporti e relazioni continuativi con l'Associazione darà luogo alle più opportune azioni e/o reazioni da parte dell'Organizzazione, anche eventualmente sotto il profilo dei rapporti contrattuali potrà valutarne la risoluzione.

In considerazione della gravità del comportamento, l'autore della condotta criminale sarà denunciato alle Autorità competenti.

Definizioni

Ai sensi della presente Politica si forniscono le seguenti definizioni:

- Comportamento discriminatorio: l'atto consistente nel trattare o considerare le persone in modo diverso, negativo o avverso, a causa di uno o più motivi quali religione, età, sesso, orientamento sessuale, etnia, luogo di origine, credo politico, stato civile, disabilità fisica o mentale, condanna penale scontata o qualsiasi altro status legalmente protetto;
- Molestie personali: qualsiasi condotta discutibile o commento perpetrato, su base singola o con continuità, che sminuisca o causi umiliazione personale o imbarazzo al destinatario. Può essere o meno collegato a un comportamento discriminatorio;
- Molestie sessuali: qualsiasi condotta, commento, gesto o contatto di natura sessuale, verificatisi 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, all'assegnazione di un contratto o ad altro beneficio professionale.

Esempi, in via non esaustiva, di comportamento che possono costituire molestie sessuali includono:

- palpeggiamenti indesiderati e inopportuni;
 - violenza sessuale;
 - domande o commenti sulla vita sessuale di una persona;
 - telefonate, messaggi o conversazioni a sfondo sessuale;
 - insulti o battute volgari basate sul genere che causano imbarazzo o umiliazione;
 - richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali offensive o comunque non gradite;
 - apprezzamenti verbali sul corpo oppure commenti su sessualità o orientamento sessuale ritenuti offensivi;
- Bullismo: comportamento perpetrato che mira ad attaccare e sminuire una persona sottoponendo il destinatario a critiche ingiustificate e umiliazione (soprattutto di fronte agli altri) o, ancora, ignorandolo, isolandolo ed escludendolo. Se proviene da un superiore, il bullismo può includere atti in cui si induce il destinatario di un comportamento illecito a fallire nel suo operato

POLITICA AZIENDALE DI TOLLERANZA ZERO NEI CONFRONTI DI DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE

Pagina 2 di 2

lavorativo, fissando scadenze e obiettivi irrealistici, negando di mettere a disposizione informazioni e risorse necessarie, sovraccaricando o, al contrario, depauperando la persona di mansioni e/o responsabilità;

- Abuso di autorità: situazione in cui un individuo utilizza 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 modo illegittimo nell'ambito lavorativo deve essere riconosciuto come inappropriato. Esempi di abuso di autorità includono atti o abusi di potere, intimidazioni, minacce, ricatti o coercizioni.

Segnalazioni

Chiunque venga a conoscenza di un fatto costituente reato (sia esso tentato o già commesso) o di un comportamento contrario a questa Politica è tenuto a segnalarlo al Comitato Guida.

Non si reputa necessario che la persona che riferisci i predetti fatti sia stata personalmente colpita dal comportamento o dal crimine denunciato, ma è sufficiente che abbia assistito direttamente o indirettamente all'illecito.

Per la gestione della segnalazione e per le tutele offerte al segnalante, si rimanda interamente a quanto riportato all'interno dell'apposita Procedura di Whistleblowing.

Taglio di Po (Ro)

La Direzione

Il Comitato Guida