markas

Policy tolleranza zero

Process owner:
Human Resources Director

Rev.01

INDICE DELLE REVISIONI

Nr.	Data	Oggetto	Redazione	Verifica	Approvazione
0	29/11/24	Prima Emissione			
1	01/04/25	Ridenominazione ruoli in inglese	Human Resources Director	Quality Health Safety & Environment Director	Human Resources Director

Le parti oggetto di **revisione** sono evidenziate nel presente documento con la modalità grafica esemplificata qui in parte.

R

Gli aspetti che vengono presi in considerazione e formalizzati sono i seguenti:

SOMMARIO

1. SCOPO 4
2. CAMPO DI APPLICAZIONE 4
3. RIFERIMENTI 4
4. DISCRIMINAZIONE, MOLESTIE E RITORSIONI 4
   - 4.1 **Introduzione** 4
   - 4.2 **Impegno** 4
   - 4.3 **Definizioni** 5
   - 4.4 **Principi fondamentali** 5
   - 4.5 **Procedure e conseguenze** 6
5. RESPONSABILITÀ 6
6. ALLEGATI 6
7. LISTA DI DISTRIBUZIONE 7

1. SCOPO

Lo scopo del presente documento è quello di descrivere la politica di tolleranza zero verso tutte le forme di discriminazione e molestie applicata dall'azienda.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

La policy si applica a Markas s.r.l.
In particolare, i destinataria della presente procedura sono: tutti i dipendenti Markas, i partner, i clienti, i fornitori, i consulenti, i collaboratori, i soci e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con Markas ("Terzi").

3. RIFERIMENTI

Lex aziendale
Procedure / istruzioni / allegati Markas
Procedura MK12

4. DISCRIMINAZIONE, MOLESTIE E RITORSIONI

4.1 Introduzione

Markas si impegna a garantire un ambiente sicuro, inclusivo e rispettoso per tutti i dipendenti, clienti e collaboratori. La politica di tolleranza zero verso tutte le forme di discriminazione e molestie è un impegno verso il rispetto reciproco, promuovendo un ambiente in cui ogni individuo è trattato con dignità e valore.
Il nostro obiettivo è quello di garantire ad ogni collaboratore e ad ogni collaboratrice la possibilità di contribuire al meglio, senza barriere o timori, all'interno di una realtà aziendale costruita sui principi di equità e integrazione.

4.2 Impegno

Markas si impegna a:

- fornire una formazione periodica sulle politiche di tolleranza zero;
- rispondere prontamente e in modo appropriato a qualsiasi segnalazione;
- condurre un'indagine accurata e imparziale su ogni segnalazione;
- adottare misure correttive adeguate in risposta a comportamenti che violino questo documento;
- proteggere la riservatezza delle segnalazioni e garantire che non vi sia alcuna forma di ritorsione contro coloro che segnalano in buona fede.

Ogni dipendente è tenuto a:

- rispettare la politica tolleranza zero dell'azienda e comportarsi in modo rispettoso verso tutte le persone sul posto di lavoro;
- segnalare tempestivamente qualsiasi comportamento che viola questo documento, di cui sia testimone o vittima;
- collaborare pienamente nelle indagini aziendali sulle segnalazioni.

4.3 Definizioni

Discriminazione: per discriminazione Markas intende un trattamento pregiudizievole basato sull'appartenenza ad uno o più dimensioni di diversità individuale, reale o percepita, come genere, età, sesso, nazionalità, origine etnica o geografica, disabilità, orientamento sessuale, credo religioso, convinzioni politiche personali, comprese le appartenenze a partiti politici o sindacati.
La discriminazione può manifestarsi attraverso azioni, parole, comportamenti o decisioni che limitano le opportunità, il trattamento equo e il benessere di un individuo all'interno dell'ambiente lavorativo.

Molestie: Le molestie sono una forma di cattiva condotta basata sull'appartenenza ad una o più dimensioni di diversità sopra descritte. Le molestie creano un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o offensivo interferendo così con le prestazioni lavorative delle persone e influenzano negativamente le opportunità di lavoro. Sono considerate molestie, ai fini di questo documento anche piccoli commenti, allusioni e/o battute sgradite che possono essere percepiti come discriminazione e/o molestie dalle persone che ne sono oggetto facendole sentire a disagio o ferite. Le molestie comprendono anche le molestie sessuali, ovvero avances sessuali indesiderate, richieste di favori sessuali e altre condotte o comportamenti indesiderati di natura sessuale siano essi verbali, scritti o fisici (che riguardino lo stesso o qualsiasi altro sesso o identità sessuale).

Mobbing: Il mobbing, anche conosciuto come bullismo o molestie psicologiche sul luogo di lavoro si identifica in episodi in cui una persona viene sottoposta a comportamenti sistematici, ripetitivi e dannosi da parte di uno o più colleghe o colleghi, superiori o subordinate/i. Questi comportamenti possono includere: isolamento sociale, critiche costanti, ridicolizzazione, sprezzanti commenti riguardanti il lavoro o la persona, minacce, sabotaggio, manipolazione delle relazioni lavorative, o qualsiasi altra forma di coercizione psicologica che mira a danneggiare la dignità, l'integrità o il benessere psicologico della persona. Il mobbing può creare un ambiente lavorativo tossico e danneggiare gravemente la salute mentale e il rendimento lavorativo della vittima.

Ritorsioni: Con ritorsioni, si intende quando una persona subisce conseguenze negative, discriminazioni o trattamenti sfavorevoli in risposta alla presentazione di una segnalazione di molestie, discriminazioni o violazioni della condotta aziendale. Queste conseguenze possono includere, ma non sono limitate a: discriminazioni nell'avanzamento di carriera, perdita di opportunità lavorative, trasferimenti forzati, riduzioni di stipendio o altre forme di trattamento discriminatorio. Si sottolinea che Markas si impegna a proteggere tutte le persone che segnalano in buona fede violazioni della politica tolleranza zero e a prevenire qualsiasi forma di ritorsione nei loro confronti.

4.4 Principi fondamentali

Divieto di discriminazione: Markas non tollera discriminazioni basate su razza, etnia, nazionalità, religione, genere, orientamento sessuale, età, disabilità, stato civile, opinioni politiche o qualunque altra caratteristica personale. Tutte le persone devono essere trattate equamente e con rispetto, in ogni momento della loro esperienza lavorativa.

Divieto di Violenza e Molestie: La violenza fisica, verbale, digitale o psicologica, le minacce, l'intimidazione e le molestie sessuali o di qualsiasi altra natura sono assolutamente vietate. Ogni comportamento che comprometta la sicurezza e il benessere delle persone sarà soggetto a sanzioni disciplinari.

Divieto di Ritorsioni: Markas proibisce qualsiasi forma di ritorsione contro i dipendenti che segnalano in buona fede episodi di discriminazione, violenza, molestie o altre violazioni di questa politica. Qualunque atto di ritorsione, inclusi i comportamenti intimidatori, isolamento o penalizzazioni, sarà trattato come una violazione disciplinare e potrà portare a sanzioni disciplinari.

Ambiente di Lavoro Inclusivo e Sicuro: Markas promuove un ambiente di lavoro in cui le differenze sono valorizzare e in cui ciascuno possa esprimere se stesso senza timore di discriminazione o rappresaglie. Favoriamo una cultura dell'inclusività dove ogni dipendente possa sentirsi accettato e valorizzato.

4.5 Procedure e conseguenze

Segnalazione di violazioni
Tutti i collaboratori vengono incoraggiati a segnalare qualsiasi caso di discriminazione, violenza, molestia o ritorsione subita, di cui sono stati testimoni o di cui abbiano avuto notizia.

Le segnalazioni possono essere trasmesse attraverso il portale di segnalazioni Whistleblowing, in conformità al Regolamento Europeo 1937/19 che tutela nel modo più assoluto l'identità del segnalante, consentendo l'anonimato o garantendo la segretezza delle generalità qualora si indicassero nel sistema, a cui si può accedere tramite il link https://markasitaly.whistlelink.com o sito internet aziendale nell'apposita sezione "Segnalazioni Whistleblowing" in calce alla pagina.
In alternativa, è possibile inviare le segnalazioni compilando il *modulo segnalazioni*, presente in formato pdf sul sito aziendale nella sezione "Modello 231" in calce alla pagina e in tutte le bacheche dei siti produttivi, e inviandolo tramite posta ordinaria a Markas S.r.l., Via del Macello, n. 61, 39100 - Bolzano (BZ), utilizzando la busta preaffrancata, o via e-mail all'indirizzo IT-ethics@markas.com.
Le segnalazioni posso essere recapitate anche direttamente all'Organismo di Vigilanza secondo le seguenti modalità:

- mezzo e-mail, indirizzando la segnalazione all'indirizzo di posta elettronica ITorganismo.vigilanza@markas.com;
- mezzo PEC, indirizzando la segnalazione all'indirizzo PEC odv@cert.markas.it;
- mezzo servizio postale al seguente indirizzo: Organismo di Vigilanza - Markas S.r.l., Via del Macello, n. 61, 39100 - Bolzano (BZ).

L'indicazione delle proprie generalità nella segnalazione è consigliabile, ma non obbligatoria, come rimane facoltativa la comunicazione di dati personali di qualsiasi natura. Qualora si comunicassero nome e cognome è garantita totale riservatezza. Nessuno può in alcun modo subire ritorsioni, discriminazioni o penalizzazioni per il fatto di aver segnalato. In conformità alla normativa vigente, gli eventuali dati personali contenuti nella segnalazione, inclusi quelli relativi all'identità del segnalante o di altri individui, sono trattati nel rispetto delle norme per la protezione dei dati personali fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Indagine e azioni disciplinari
Ogni segnalazione verrà gestita con la massima attenzione e serietà. Dopo una rigorosa indagine, verranno intraprese le misure disciplinari appropriate, che possono includere sanzioni, sospensioni e, nei casi più gravi il licenziamento nel rispetto alle norme di legge e di contratto.

Sensibilizzazione e Formazione
Markas offre interventi di carattere formativo e informativo per sensibilizzare la popolazione aziendale sull'importanza del rispetto reciproco e sulla prevenzione dalle discriminazioni, dalla violenza e dalle ritorsioni.

5. RESPONSABILITÀ

È responsabilità di ogni membro dell'organizzazione mantenere un ambiente di lavoro rispettoso e privo di discriminazioni.
La responsabilità della presente Policy è del human resources director.

6. ALLEGATI

Nessun allegato presente

7. LISTA DI DISTRIBUZIONE

La distribuzione avviene tramite il documentale d.3. Nel software stesso alla voce “procedure” è consultabile il documento Excel “lista di distribuzione”, il quale riporta le funzioni interessate.
La lista di distribuzione viene approvata e mantenuta aggiornata dal quality, health, safety & environment department.