

Politica contro discriminazione, violenza e molestie al lavoro¹



SUPERLIND@ si impegna a garantire un ambiente di lavoro basato su rispetto, dignità e correttezza, in cui ogni persona possa lavorare in sicurezza e senza discriminazioni.

L'Azienda valorizza la diversità e condanna ogni comportamento che possa ledere la dignità o creare disagio.

Sono vietate tutte le forme di molestia, discriminazione o violenza, dirette o indirette, basate su identità di genere, nazionalità, etnia, lingua, età, disabilità, orientamento sessuale, opinioni politiche, sindacali o religiose, tipologia contrattuale o modalità di lavoro.

SUPERLIND@ rifiuta ogni forma di violenza morale, psicologica o fisica, riconoscendo che tali comportamenti compromettono il benessere delle persone e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

I comportamenti che condanniamo

- ▶ **Violenza e molestie:** comportamenti inaccettabili, anche se isolati, o minacce che possono causare danni fisici, psicologici, sessuali o economici, creando un ambiente ostile o degradante.
- ▶ **Molestie di genere:** comportamenti rivolti a una persona in base al sesso o identità di genere, incluse le molestie sessuali, come contatti indesiderati, commenti o proposte a sfondo sessuale, richieste o ricatti.
- ▶ **Discriminazione diretta e indiretta:** trattamento meno favorevole di una persona rispetto ad altri o criteri o pratiche apparentemente neutre ma che pongono alcune persone in condizioni di svantaggio lavorativo in ragione di genere, nazionalità, etnia, lingua, età, disabilità, orientamento sessuale, opinioni politiche, sindacali o religiose, tipologia contrattuale o modalità di lavoro

Come riconoscere le situazioni di molestia e violenza

Quando e dove possono avvenire?

- ▶ nei luoghi di lavoro (spazi comuni, spogliatoi, servizi, aree di pausa);
- ▶ durante attività collegate al lavoro (riunioni, trasferte, formazioni);
- ▶ durante gli spostamenti casa-lavoro;
- ▶ tramite strumenti digitali (e-mail, chat, messaggi).

Dove finisce il complimento e inizia la molestia?

Alcuni gesti possono sembrare amichevoli a chi li compie, ma risultare offensivi per chi li riceve, soprattutto quando ci sono differenze culturali, di età o familiarità tra le persone.

Pregiudizi inconsci (unconscious bias) possono portarci a sottovalutare l'impatto delle nostre parole. Ad esempio, commentare l'aspetto fisico pensando di fare un complimento, oppure fare battute sull'età, sull'accento o sulle origini. Per chi riceve, possono essere invadenti, umilianti o discriminatori.

Riconoscere tali meccanismi è fondamentale per evitarli e per costruire un ambiente rispettoso e inclusivo. Ogni persona deve sentirsi libera di esprimere disagio e vedere rispettati i propri confini.

Quali sono i segnali di una molestia sessuale?

- ▶ contatti fisici indesiderati;
- ▶ commenti o apprezzamenti non richiesti;
- ▶ gesti o "scherzi" a sfondo sessuale;
- ▶ richieste di natura sessuale o ricatti;
- ▶ invio di immagini o messaggi inappropriati.

¹ Riferimenti: D.lgs. 198/06 e "Riconoscere per prevenire i fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro" - 2021 - INAIL - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni
Politica contro discriminazioni, violenza e molestie 2025-2026

Quando si verifica una molestia psicologica?

La molestia psicologica non è un normale conflitto di lavoro, si manifesta quando comportamenti scorretti sono ripetuti e sistematici a danno di un collega o di un gruppo.

- ▶ urla, offese, sarcasmo;
- ▶ critiche continue e immotivate;
- ▶ isolamento intenzionale;
- ▶ nascondere informazioni utili;
- ▶ assegnazione di compiti degradanti o eccessivi.

Queste situazioni possono causare stress, ansia, assenze e malessere.

Come riconoscere possibili atti di violenza sul mio posto di lavoro?

Questi possono essere alcuni dei segnali cui prestare attenzione:

- ▶ aumento dello stress o ansia
- ▶ episodi di tensione non risolti;
- ▶ calo di motivazione;
- ▶ isolamento;
- ▶ sintomi fisici o psicologici di disagio.

Cosa posso fare per prevenire violenza o molestie

Come Responsabile:

- ✓ promuovere rispetto, ascolto e inclusione;
- ✓ chiarire quali comportamenti sono vietati;
- ✓ segnalare il canale dedicato e collaborare con il Comitato Guida;
- ✓ osservare l'organizzazione del lavoro e individuare rischi;
- ✓ supportare le vittime e non lasciarle sole;
- ✓ non diffondere informazioni non verificate;

Come dipendente/collaboratore:

- ✓ mantenere un comportamento rispettoso;
- ✓ evitare battute, gesti o comportamenti ambigui;
- ✓ segnalare episodi o sospetti ai Responsabili o al Social Performance Team;
- ✓ contribuire a un clima di lavoro sereno e privo di pregiudizi.

Cosa succede se viene fatta una segnalazione

SUPERLIND@ garantisce ascolto, riservatezza e tutela. In caso di segnalazioni:

- ✓ si incontra la persona che riferisce il comportamento;
- ✓ si ascolta la persona coinvolta come segnalata;
- ✓ si raccolgono eventuali testimonianze utili;
- ✓ si documenta ogni passaggio (in collaborazione con Ufficio Personale / Comitato Guida / Direzione);
- ✓ si definisce un piano d'azione (anche disciplinare);
- ✓ si informa la persona segnalante sugli sviluppi;
- ✓ si verifica se sono necessari interventi migliorativi.

Nessuna ritorsione è consentita verso chi segnala in buona fede.

A chi puoi rivolgerti

• Responsabile diretto • Ufficio Personale • SPT • RLS • RSU / RSA

Di persona, per telefono 06.52721361/06.53098295, per mail ufficiopersonale@superlind.com, per posta anche anonimo, indicando «Segnalazione - SPT - Via del Gazometro, 35 00154 Roma.

Vedi anche "Procedura segnalazioni e reclami sistema integrato" in www.superlind.com sezione segnalazioni
Ti ricordiamo, inoltre, che è attivo il numero verde nazionale antiviolenza e stalking 1522, gratuito e attivo h24, con accoglienza multilingue.

L'Amministratore unico
