

## POLITICA ANTI-MOLESTIE E ANTIDISCRIMINAZIONE

### Registro delle modifiche

Versione	Data	Autore	Modifica
0	19.02.2025	Comitato Guida	Prima emissione

### Distribuzione

Destinatario
Tutto il personale

**Sourcesense S.p.A.**

Società soggetta all'attività di direzione e coordinamento di Poste Italiane S.p.A.  
Capitale Sociale € 879.651,10 interamente versato  
Codice Fiscale, Partita IVA e Registro Imprese Roma 06404191006  
Iscrizione REA n.967216  
Indirizzo web: [www.sourcesense.com](http://www.sourcesense.com)

**Sede Legale e Amministrativa**

Via del Poggio Laurentino, 9  
00144 Roma  
Tel. +39 06 45472503  
Fax. +39 06 45493605

## Premessa

*La presente Politica si applica a tutte le risorse di Sourcesense ed è relativa a tutti i comportamenti commessi sia all'interno che all'esterno della Società a prescindere dal sesso, dal livello di anzianità e dal ruolo ricoperto in azienda.*

*Partendo dal presupposto che qualsiasi comportamento, gesto o parola può essere percepita in modo diverso da ogni persona, è necessario prestare la dovuta attenzione.*

*La Politica Anti-molestie e antidiscriminazione, in particolare:*

- **Sottolinea** l'impegno nel sostenere un ambiente di lavoro privo di qualsiasi forma di molestia, violenza, discriminazione diretta e indiretta.
- **Ribadisce** il divieto circa qualsiasi atto di molestia, violenza, discriminazione diretta e indiretta che lede la dignità umana e compromette la fiducia, la motivazione, le prestazioni, il clima organizzativo e la reputazione di Sourcesense.
- **ha l'obiettivo di prevenire**, individuare, vietare e monitorare tutti i fenomeni sopra citati e di fornire supporto a coloro che segnalano i suddetti fenomeni proteggendoli da atti ritorsivi.

*Le risorse responsabili degli uffici hanno il dovere di favorire la prevenzione delle molestie e delle discriminazioni in tutti gli ambiti di lavoro che sovrintendono. Tutte/i coloro che ricoprono ruoli principalmente di gestione (Direzione, Responsabili di funzione) sono chiamate/i a rispondere per la diffusione e per il rispetto della politica e della procedura e dovranno, se richiesto, sostenere incondizionatamente la persona che vogliono segnalare una violazione, fornendo indicazioni e chiarimenti circa le procedure da seguire.*

## 1. Definizioni

**Molestia sul lavoro:** comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni anche connesse al sesso e 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 (D.lgs. 198/2006 art. 26, comma 1). Costituisce circostanza aggravante il fatto che la molestia sessuale sia accompagnata da minacce implicite o esplicite o da ricatti da parte di superiori gerarchici o di persone che possano comunque influire sulla costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del rapporto di lavoro.

**Violenza sul lavoro:** riguarda gli "incidenti" in cui il personale è abusato, minacciato o aggredito in circostanze relative al lavoro, incluso il pendolarismo da e verso il lavoro, con esplicite o implicite conseguenze su salute, sicurezza e benessere (OMS).

**Discriminazione diretta:** si verifica quando una lavoratrice o un lavoratore viene trattato/a meno favorevolmente di un altro che si trovi in situazione analoga, in ragione del genere, della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa. In particolare, è discriminazione di genere l'utilizzo di criteri sessisti nelle relazioni interpersonali in attività lavorativa.

**Discriminazione indiretta:** si intende una situazione nella quale una disposizione, una prassi, un criterio, un atto o comportamento apparentemente neutro ponga o possa porre la lavoratrice o il lavoratore in una situazione di particolare svantaggio, in ragione del genere, della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa.

**Azioni positive:** le "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro" (D.lgs. 198/2006 art. 42).

**Canale di Segnalazione:** canale per la gestione delle segnalazioni attraverso il seguente link <https://www.posteitaliane.it/it/whistleblowing/index.html#/login> . Per approfondimenti si rimanda al **Sistema di segnalazione delle violazioni (whistleblowing)** <https://www.posteitaliane.it/it/sistema-di-segnalazione-delle-violazioni.html/> del Sistema di Gestione nonché a quanto previsto sul **Modello di organizzazione, gestione e controllo di Sourcesense S.P.A. ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001**

**Soggetto Segnalato:** persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.

**Soggetto Segnalante:** persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

**Canale di ascolto:** luogo virtuale o in presenza nel quale le risorse possono chiedere un colloquio alla persona Responsabile del Canale di Segnalazione e/o all'O.d.V. Per segnalare molestie e/o discriminazioni.

**Riscontro:** comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

**Ritorsione:** qualsiasi comportamento, atto o omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere a ragione di segnalazione che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

**Segnalazione:** comunicazione scritta o orale di informazioni sulle violazioni.

**Segnalazione interna:** segnalazione presentata tramite il canale di segnalazioni interna gestito dalla persona Responsabile del Canale di Segnalazione.

**Seguito:** l'azione intrapresa per la gestione della segnalazione, per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

Le molestie sessuali possono configurarsi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nei seguenti comportamenti:

- proposte sessuali indesiderate, richieste di favori sessuali o altra condotta verbale o fisica di natura sessuale; di particolare gravità sono considerate le molestie sessuali compiute abusando della propria posizione gerarchica, promettendo vantaggi (es. progressione di carriera o benefici economici) o minacciando svantaggi (es. mancata promozione);
- adozione di un linguaggio offensivo contenente allusioni sessuali;
- adozione di gesti sessuali espliciti;
- invio di contenuti a sfondo sessuale/pornografico (es. immagini, filmati, fotografie);
- esposizione di contenuti a sfondo sessuale/pornografico (es. calendari, poster, immagini, riviste, fotografie) nei luoghi di lavoro e in occasioni di lavoro;
- adozione di comportamenti tesi ad ottenere contatti fisici non desiderati anche mediante la mancanza di rispetto per i confini personali;
- commenti sull'aspetto fisico delle persone con riferimenti sessuali;
- coercizione sessuale.

La violenza e le molestie sul lavoro possono essere perpetrate tra colleghe/i (violenza orizzontale), tra superiori e subordinati (violenza verticale), dalla clientela o dai fornitori (violenza da parte di terzi).

## 2. Misure di garanzia e modalità di apertura delle segnalazioni

Per tutte le indicazioni operative per la gestione delle segnalazioni, al fine di non creare indicazioni contraddittorie o inesatte, si rimanda alla sezione Whistleblowing al seguente link <https://www.posteitaliane.it/it/sistema-di-segnalazione-delle-violazioni.html>.

Ciò premesso, nello svolgere le proprie attività, le risorse devono contribuire a creare e mantenere un ambiente di lavoro rispettoso garantendo il rispetto dei diritti, del valore e della dignità della persona.

Sourcesense sottolinea a tutte le risorse l'importanza di segnalare qualsiasi forma di molestia, violenza e discriminazione diretta e indiretta.

Non sono tollerate e sono considerate inaccettabili qualsiasi forma di molestia, violenza e discriminazione diretta e indiretta.

Nel caso in cui la risorsa Sourcesense, incorra in un atto, o tentato atto, di molestia, violenza o discriminazione diretta e indiretta, fatta salva la possibilità di ricorrere alle autorità competenti, può aprire una segnalazione.

### **3. Organismo di vigilanza**

Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo, nonché di curare l'aggiornamento dello stesso, è affidato ad un organismo, l'"Organismo di Vigilanza", dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono possedere requisiti soggettivi che garantiscano l'autonomia, l'indipendenza e la professionalità dell'organismo stesso nell'espletamento delle sue attività.

La caratteristica dell'autonomia di poteri di iniziativa e di controllo comporta che l'Organismo di Vigilanza debba essere:

- in una posizione di indipendenza rispetto a coloro su cui deve effettuare la vigilanza;
- privo di compiti operativi;
- dotato di autonomia finanziaria.

L'Organismo di Vigilanza si riunisce ogni trimestre e le sue principali funzioni sono le seguenti:

- vigilanza sull'effettiva applicazione del Modello Organizzativo, attraverso l'elaborazione e l'attuazione di un programma/piano di lavoro di vigilanza e controllo;
- vigilanza sull'adeguatezza del Modello Organizzativo, ossia dell'efficacia dello stesso nel prevenire i Reati;
- vigilanza circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di efficacia del Modello Organizzativo;
- promozione dell'aggiornamento del Modello Organizzativo, nel caso ciò si rendesse necessario.

I Destinatari hanno l'obbligo di riportare ogni sospetta violazione del Modello stesso all'Organismo di Vigilanza, nelle modalità previste al seguente link <https://www.posteitaliane.it/it/whistleblowing/index.html#/login>. L'Organismo agirà in modo da garantire i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi

di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone coinvolte, nonché la reputazione del/dei segnalato/i.

Per le modalità di segnalazione si rimanda al documento **Sistema di segnalazione delle violazioni (whistleblowing)**

<https://www.posteitaliane.it/files/1476464488156/linea-guida-sistema-segnalazione-violazioni-whistleblowing-accessibile.pdf>.

#### **4. Registro Segnalazioni e Report annuale delle Segnalazioni**

Sourcesense dispone di un Registro delle molestie e discriminazioni. La persona Responsabile del Canale di Segnalazione aggiorna e compila il Registro in tempo reale rispetto alla ricezione delle segnalazioni.

Su base annuale, Sourcesense riceve dal Gestore del Canale delle segnalazioni apposita relazione con le evidenze relative alle attività svolte nell'anno sulla base delle segnalazioni ricevute. Consisterà in un report periodico contenente, su base anonima, i casi e l'andamento delle segnalazioni ricevute nel periodo di riferimento.

Sourcesense si impegna ad effettuare un'attività di aggiornamento e programmazione di eventuali strategie ed azioni preventive volte al contenimento dei rischi della presente politica.

**Sourcesense S.p.A.**

Società soggetta all'attività di direzione e coordinamento di Poste Italiane S.p.A.  
Capitale Sociale € 879.651,10 interamente versato  
Codice Fiscale, Partita IVA e Registro Imprese Roma 06404191006  
Iscrizione REA n.967216  
Indirizzo web: [www.sourcesense.com](http://www.sourcesense.com)

**Sede Legale e Amministrativa**

Via del Poggio Laurentino, 9  
00144 Roma  
Tel. +39 06 45472503  
Fax. +39 06 45493605