

**“ZERO TOLERANCE” POLICY
AGAINST HARASSMENT AND VIOLENCE AT WORK
TO PROTECT HUMAN DIGNITY**

TABLE OF CONTENTS

1. <u>PREFACE</u>	2
2. <u>AIMS OF THE DOCUMENT</u>	2
3. <u>SCOPE OF APPLICATION AND ADDRESSEES</u>	3
4. <u>REGULATORY REFERENCES</u>	3
4.1. Internal regulations	
4.2. Italian regulations	
4.3. Sectoral references	
4.4. External references	
5. <u>“ZERO TOLERANCE” POLICY: GENERAL PRINCIPLES</u>	4
6. <u>PREVENTION PROGRAMME</u>	5
7. <u>PROMOTING A CULTURE OF RESPECT: TRAINING AND AWARENESS</u>	5
8. <u>REPORTS, INFORMAL AND FORMAL PROCEDURES AND INTERNAL INVESTIGATIONS</u>	5
8.1. Reporting procedure	
8.2. Informal procedure	
8.3. Formal procedure	
9. <u>GLOSSARY</u>	7
10. <u>DEFINITIONS</u>	7

1. PREFACE

Whereas:

- *"The European Union is founded on the indivisible, universal values of human dignity, freedom, equality and solidarity; it is based on the principles of democracy and the rule of law. It places the individual at the heart of its activities, by establishing the citizenship of the Union and by creating an area of freedom, security and justice"* (Charter of Fundamental Rights of the European Union, Treaty of Nice);
- There are *"inviolable and inalienable rights of the human person"* and the fundamental values of civilized life are *"respect for human dignity, freedom, democracy and equality"*, common values in a *"society in which pluralism, non-discrimination, tolerance, justice, solidarity and equality between women and men prevail."* (Lisbon Treaty);
- *"Violence and harassment in the world of work can constitute a human rights violation or abuse, and violence and harassment is a threat to equal opportunities, is unacceptable and incompatible with decent work"*(ILO Convention 190/2019);
- These principles must be effectively applied in the workplace and each person within the organization is responsible for his or her actions, taking into account the role he or she plays in the organization;
- Berberè is committed to promoting a serene, participative and professional working environment, free from any form of discrimination, harassment, sexual impropriety and violence; in order to promote and defend these principles, Berberè adopts the following policy.

2. AIMS OF THE DOCUMENT

The purpose of this document is to define the general and unavoidable reference principles and behaviours that will not be tolerated in order to ensure a working environment free from discrimination, violence and harassment of any form or nature, to which all Berberè's people must commit themselves.

The policy provides guidance on the prohibition of violence and harassment in the workplace, in accordance with the normative requirement contained in Law No. 4 of 15 January 2021 for the ratification and implementation of International Labour Organization Convention No. 190 of 2019 on the elimination of violence and harassment at work.

The purpose of this policy is to prevent, detect, prohibit and constantly monitor phenomena related to discrimination, harassment, violence and sexually inappropriate behaviour, as well as to support people who report the same, protecting them from any retaliation.

The policy reaffirms Berberè's constant commitment to ensuring a working environment based on respect for the equal treatment and dignity of all, regardless of age, origin, nationality, physical features, skin colour, political opinion, religion, marital status, gender, sexual orientation and identity, disability or any other category protected by law.

Berberè guarantees respect for the rights and freedoms of individuals and does its utmost to ensure that the entire organization, in all its complexity and totality, and with reference to all the entities that make it up, shares this fundamental principle and ensures its observance at all levels of working life.

Berberè promotes a culture of equality among people and equal opportunities and is committed to ensuring compliance with these principles.

Berberè considers unacceptable any form of harassment that takes the shape of intimidation and/or blackmail, even in relation to decisions taken by persons in the exercise of their functions, or that is carried out by taking advantage of their position of power.

3. SCOPE OF APPLICATION AND ADDRESSEES

This policy applies to all the people who work for Berberè, regardless of their contractual status, both as protected persons and as third parties required to comply with this policy.

It also applies to third parties - in the sense of suppliers and business partners - and to people undergoing training, including internships and apprenticeships, to employees with whom the employment relationship has been terminated in relation to events that occurred during the period in which they worked for the company, and to those who enter the selection process.

4. REGULATORY REFERENCES

4.1. Internal regulations

- Company Regulations "Espressione Berberè"
- Risk Assessment Document

4.2. Italian regulations

- Law no. 125 of 10 April 1991 (Positive measures to achieve equality between men and women in the workplace)
- Legislative Decree no. 196/2003 and subsequent amendments (Protection and processing of personal data)
- Legislative Decree no. 198/2006 and subsequent amendments (Equal Opportunities Code)
- Legislative Decree no. 81/2008 and subsequent amendments (Health and Safety Consolidation Act)
- Law No. 4 of 15 January 2021 on the ratification and implementation of International Labour Organization Convention No. 190 on the elimination of violence and harassment at work

4.3. Sectoral references

- Interconfederal Agreement of 25 January 2016 - "Framework Agreement on Harassment and Violence at Work", signed by Confindustria and OO.SS.
- CCNL Tourism and Public Services
- INAIL Guidelines - "Recognizing to Prevent Harassment and Violence at Work" (2021)
- UN Global Compact and UN Women, Women's Empowerment Principles (and Gender-Based Violence and Harassment at Work Policy Template) (2010)
- ISTAT report on violence in the workplace (2018)
- UNI PdR 125:2022 Guidelines on the Management System for Gender Equality

4.4. External references

- ILO Convention No. 155 of 22/06/1981 on Occupational Safety and Health
- Commission Recommendation 92/131/EEC on protection of the dignity of women and men at work
- Resolution A3-0043/94 of the European Parliament on the establishment of the role of a confidential counsellor to prevent and combat gender-based harassment and sexual harassment in the workplace
- Charter of Fundamental Rights of the European Union (or Treaty of Nice) 20/12/2000
- Directive 2000/43/EU to combat discrimination based on race or ethnic origin
- Directive 2000/78/EU to combat discrimination

- Resolution A5-0283/2001 on the implementation of measures to prevent mobbing at work
- Directive 2002/73/EU and Directive 2006/54/EU, both on equal treatment of men and women in matters of employment and occupation
- European Framework Agreement on work-related stress 08/10/2004
- ILO Convention No. 187 of 15/06/2006 on Occupational Safety and Health
- Lisbon Treaty 13/12/2007 "Charter of Fundamental Rights"
- Council of Europe Convention of 11/05/2011 on preventing and combating violence against women (Istanbul Convention)
- Victims' Rights Directive 2012/29/EU establishing minimum standards on the rights, support and protection of victims of crime
- International Labour Organization Convention No. 190/2019 on the elimination of violence and harassment at work
- International Labour Organization Recommendation No. 206/2019 on violence and harassment at work

5. **"ZERO TOLERANCE" POLICY: GENERAL PRINCIPLES**

With this policy, Berberè explicitly rejects any behaviour in the workplace that may constitute physical or psychological violence, coercion, harassment (including harassment of a sexual nature, however it is carried out) and discrimination in general.

The "Zero Tolerance" policy is based on the following inescapable principles:

1. Berberè's corporate culture is based on respect, professionalism, non-discrimination and equal opportunities.
2. Berberè's people are called upon to respect and promote the principles contained in this policy.
3. Protected persons have the right to a workplace free from violence and harassment. Berberè's people have a responsibility to work together to create a respectful work environment, to support those who report behaviour or incidents of violence and harassment, and to cooperate with the relevant investigations. Every manager and supervisor is responsible for promoting a culture that combats violence and harassment in the workplace and for ensuring that appropriate reporting channels are in place to deal with abusive situations in a timely manner. Each manager and supervisor is responsible for ensuring compliance with the policy, disseminating its principles and taking steps to prevent, identify and report potential violations.
4. Protected persons are encouraged to report incidents of workplace violence or harassment that come to their attention using the reporting channels described in the relevant section. Such reports must be made in good faith and without fear of retaliation.
5. It is prohibited to take any retaliatory or secondary action against a whistleblower, a person who has been discriminated against or harassed, or a witness.
6. Protected persons have the right to confidentiality. Information reported and uncovered during an investigation shall remain confidential. This right is complemented by the right to be informed of any hazards in the workplace.
7. Any behaviour on the part of Berberè's people which, after investigation, is found to fall within the definition of discrimination, violence or harassment at work as set out herein, shall be subject to appropriate measures to ensure that the behaviour ceases and shall be sanctioned in accordance with the provisions of the applicable regulatory instruments, including disciplinary ones.
8. All measures and actions shall be taken while bearing in mind the rights of the protected person.

6. PREVENTION PROGRAMME

ILO Convention 190/2019 recognizes that violence and harassment at work "*affect a person's psychological, physical and sexual health, dignity and family and social environment*". For this reason, the Convention requires, among other things, dangers and risks of violence and harassment at work to be identified and proper measures to be taken in order to prevent and control them.

These measures must be appropriate and proportionate to the company's level of control and must include measurable objectives. For this reason, Berberè undertakes to set up programmes to combat and prevent violence and harassment at work, in which the risks and dangers, measures and objectives are assessed, in accordance with the internal regulations in force.

7. PROMOTING A CULTURE OF RESPECT: TRAINING AND AWARENESS

All Berberè's people are required to undertake to act in accordance with this Policy and the values and principles it contains in the course of their work. Berberè's employees must be informed and trained on the contents of this document and on the applicable regulations, as well as on their joint responsibility in promoting a working culture based on mutual respect and human dignity.

To this end, Berberè will ensure that the contents of this document are included in the training and information programmes that are regularly provided to all Berberè's people, such as, by way of example, but not limited to: training on the policy for all employees, including new recruits; specific training initiatives to raise awareness on the subject; training programmes in the field of health and safety, where relevant; communication initiatives linked to specific events/recurrences (e.g.: International Day for the Elimination of Violence against Women, workshops on value-based issues). For Berberè's people, participation in such training events constitutes the proper fulfilment of their contractual obligation. The policy document will be made available on the *Compendium* corporate portal and on the website.

8. REPORTS, INFORMAL AND FORMAL PROCEDURES AND INTERNAL INVESTIGATIONS

The Company encourages Berberè's people to adopt an unprejudiced approach towards those who suffer discrimination, harassment or violence at work, in order to create a working environment in which people can report any harmful episodes in confidence and safety.

Any protected person who feels that he or she has been subjected to conduct that may constitute discrimination, violence or harassment at work, as well as any witness, is encouraged to report it through the channels provided by the Company and in accordance with the reporting procedure described below.

Reports of alleged discrimination, violence or harassment at work will be handled by the Human Resources Department.

The procedure for handling reports shall ensure the fair protection of both the whistleblower and the person being reported; to this end, reports shall detail the facts, events or circumstances constituting the basic elements of the alleged harassment or violence and shall be made with a sufficient degree of accuracy to allow verification, on the basis of available investigative tools, as to whether or not the reported facts or circumstances are well-founded.

8.1. Reporting procedure

Anyone who believes that they have been the subject of, or witnessed, inappropriate behaviour as described in this policy may initiate a reporting procedure by any of the following means:

1. speaking directly to the Store Manager, Area Manager, Operations Manager or Functional Manager;
2. contacting a person in the Human Resources Department;
3. via the portal dedicated to whistleblowing reports of unlawful conduct.

The way to initiate a whistleblowing interview is to request a meeting or send an email to the person with whom the whistleblower wishes to meet for a subsequent detailed interview. The interview may be conducted in person or electronically.

Following the report, an informal or formal procedure may be initiated based on an assessment of the seriousness of the reported facts and the risk of recurrence.

8.2. Informal procedure

The informal procedure is used for minor situations resulting from mostly unconscious behaviour that can be resolved through listening, sensitization or mediation.

In this case, the person receiving the report (Store Manager, Area Manager, Operations Manager, Functional Manager or Human Resources employee) will, after talking to the whistleblower, assess with him/her the next steps to be taken.

In particular

1. may informally interview the person indicated as the author of the harmful behaviour and obtain any testimony or documentation;
2. will take measures to remedy the situation that has arisen, identifying the management solutions best suited to the organizational context, specifically to interrupt the conduct and the resulting discomfort, including a possible clarifying interview between the individuals involved.

The informal procedure should be completed in the shortest possible time, commensurate with the sensitivity and complexity of the specific situation, reasonably within 30 days, which may be extended for no more than a further 30 days, and should provide for follow-up by the person who conducted it to verify its success.

If the reported behaviour is repeated and/or there is retaliation against the whistleblower and/or witnesses, the formal procedure may be undertaken.

If the informal procedure is managed by the manager, he/she shall immediately inform the HR function, also reporting the management solution found, for the purpose of internal monitoring of risk factors.

In accordance with the right to confidentiality, all interviews conducted, i.e. those with the whistleblower(s), those with the people involved in the case (manager, colleagues, etc.), as well as those with the Store Manager, Area Manager, Operations Manager and Functional Manager, are bound to confidentiality by all parties involved.

8.3. Formal procedure

The formal procedure is initiated for situations that are considered serious, because they involve serious discrimination or violent behaviour, or are particularly offensive to a person's dignity, or are repeated, or constitute a risk factor for the person and/or the organization.

The formal procedure is managed by the HR function in the person of the HR Manager.

If the report is made to the Store Manager, Area Manager, Operations Manager or Functional Manager, he/she will assess the seriousness of the situation and the risk factors and immediately (within 48 hours) report the facts to the HR Manager, who will ensure the possible protection of the person subjected to the reported behaviour and initiate a preliminary investigation phase aimed at establishing the facts.

During the preliminary investigation phase, the HR Manager collects in writing the statement of the whistleblower and takes all the evidence available to start an investigation: e-mail, messaging (also on private channels e.g. whatsapp), names of the people informed of the facts whom he/she will listen to. The investigation phase must be carried out with the utmost confidentiality of all people involved, including the person reported.

It should be concluded in the shortest possible time in relation to the sensitivity and complexity of the concrete situation.

Following the outcome of the investigation, the appropriate disciplinary measures will be taken, in accordance with the law and the relevant national collective labour agreement.

If the person engaging in harassing or violent conduct is the HR Manager, the report must be made directly to the Company's Managing Director in the same way as reported. The CEO, having informed the Management, will initiate the formal procedure.

9. GLOSSARY

Berberè's people: those who work for Berberè, regardless of the type of relationship, employees, trainees, candidates, as well as those who are linked to Berberè by relationships of collaboration, consultancy.

Discriminated or harassed person: a person towards whom discrimination or violence or harassment at work is directed.

Protected persons: all Berberè's people, regardless of their contractual status, third parties, people undergoing training, including trainees and apprentices, male and female workers with whom the employment relationship has been terminated in relation to episodes that occurred during the period in which they worked for Berberè, candidates who enter Berberè's selection process.

Whistleblower: a person who makes a report concerning one or more discriminatory conducts or one or more episodes of violence or harassment at work.

Witness: a person who is informed of the facts, because he/she is present at them or informed by a victim of conduct involving discrimination, violence or harassment at work.

Third party: any third person/company who collaborates or works on behalf of or in the interest of Berberè, such as suppliers, business and industrial partners.

10. DEFINITIONS

Discrimination

Discrimination is any act, practice or behaviour, even if unintentional, which has an adverse effect on individuals because of their gender (including gender identity or expression), national or ethnic origin, foreign or nationality status, religion, sexual orientation, personal or political beliefs, physical features or age, marital status, parenthood, disability, status as a victim of domestic violence, sexual offences or stalking, or any other category protected by law.

Direct discrimination occurs when one person is treated less favourably than another is, has been or would be treated in a comparable situation.

Discrimination is indirect where an apparently neutral provision, criterion or practice would put a group of people or an individual at a disadvantage, unless that provision, criterion or practice is justified by a

legitimate aim and the means of achieving that aim are appropriate and necessary.

Violence and harassment at work

Violence and harassment at work, understood as violence and harassment against protected persons occurring on the occasion of, in connection with or arising out of work, falls within the scope of this policy.

Violence and harassment at work therefore includes, but is not limited to, violence and harassment that occurs:

- in the workplace, including public and private spaces where these are workplaces or work-related places
- in places where breaks or lunch breaks are taken, or in places where toilets or changing rooms are used
- during travel or business trips, training, events or activities, including social events, that are work-related;
- as a result of or during work-related communications, including those made possible by information and communication technologies;
- in accommodation provided by the employer;
- while travelling to and from work.

Harassment

Harassment is unwanted, hostile, offensive, degrading or vexatious conduct directed at an individual with the purpose or effect of violating the dignity of an employee and creating an intimidating, degrading, humiliating or offensive environment. In any case, the psychophysical integrity of the person is not respected. Behaviour likely to damage a person's personal and/or professional image also constitutes moral or psychological harassment.

Examples of harassment include, but are not limited to:

- Verbal or visual expressions that are offensive, insulting or in any way unwelcome and inconsistent with the nature of the relationship with the other person.
- Verbal or visual expressions that are degrading, insulting or in any case refer to elements that identify the person (gender, sexual orientation, ethnicity, nationality, religion, political affiliation, physical features, health, age and any other personal data).
- Acts of bullying, mobbing or behaviour likely to cause a constant and permanent negative change in the working situation, likely to affect the right to health (so-called "straining"), or any other form of psychological manipulation or abuse.
- Establishing a relationship of trust and emotional connection through which to manipulate, exploit or abuse another person (known as "grooming").

Sexual Harassment

Sexual harassment is unwanted conduct of a sexual nature and any other form of discrimination based on sex, whether physical, verbal or non-verbal, with the purpose or effect of violating the dignity of a female or male employee and of creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment.

Sexual harassment, as discrimination based on sex, violates the principle of equal treatment between individuals.

Examples of sexual harassment include, but are not limited to:

- Sexually suggestive stares or inappropriate sexual gestures.
- The use of anecdotes, jokes or stories of a sexual nature that make the interlocutor feel

uncomfortable

- Making judgements about a person's sexuality or physical attractiveness, or making sexual comments about their appearance, clothing or body parts.
- Making derogatory or degrading comments about a person's sexual orientation or gender identity, or using insults with a gender/sexual connotation.
- Repeatedly contacting a person (e.g. persistent phone calls or messages) or insistently asking them out.
- Making unwanted sexual advances.
- Sending sexually suggestive messages or sharing or showing sexually inappropriate images or videos in any format.
- Intentionally touching, pinching, fondling, rubbing or brushing against another person without consent.
- Promising benefits of any kind, or threatening retaliation or negative consequences for refusing, in exchange for sexual favours.

Violence

Violence is defined as any act, whether physical, verbal or non-verbal, or the threat of such acts, whether occurring on a single occasion or repeatedly, that is intended to cause, or is likely to cause, physical, psychological or economic harm.

Harassment and gender-based violence

Harassment and gender-based violence refers to harassment and violence (as defined above) perpetrated against individuals because of their sex or gender, including sexual harassment.

Harassment and gender-based violence includes, but is not limited to:

- Physical and/or psychological violence against a person because of their gender, gender identity or sexual orientation, including violence against women and LGBTQIA+ individuals.
- The dissemination of intimate images.
- Sexual violence, even in an attenuated form.

**POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT ET
LA VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL**

“TOLÉRANCE ZÉRO”

POUR PROTÉGER LA DIGNITÉ DE LA PERSONNE

TABLE DES MATIÈRES

1.	<u>PRÉAMBULE</u>	2
2.	<u>OBJECTIFS DU DOCUMENT</u>	2
3.	<u>CHAMP D'APPLICATION ET DESTINATAIRES</u>	3
4.	<u>RÉFÉRENCES RÉGLEMENTAIRES</u>	3
4.1.	Réglementation interne	
4.2.	Réglementation italienne	
4.3.	Références sectorielles	
4.4.	Références externes	
5.	<u>POLITIQUE “TOLÉRANCE ZÉRO”: PRINCIPES GÉNÉRAUX</u>	4
6.	<u>PROGRAMME DE PRÉVENTION</u>	5
7.	<u>PROMOTION D'UNE CULTURE DU RESPECT: FORMATION ET SENSIBILISATION</u>	5
8.	<u>RAPPORTS, PROCÉDURES INFORMELLES ET FORMELLES ET ENQUÊTES INTERNES</u>	5
8.1.	Procédure de signalement	
8.2.	Procédure informelle	
8.3.	Procédure formelle	
9.	<u>GLOSSAIRE</u>	7
10.	<u>DÉFINITIONS</u>	8

1. PRÉAMBULE

Considérant que:

- *"L'Union européenne se fonde sur les valeurs indivisibles et universelles de dignité humaine, de liberté, d'égalité et de solidarité; elle repose sur le principe de la démocratie et le principe de l'État de droit. Elle place la personne au cœur de son action en instituant la citoyenneté de l'Union et en créant un espace de liberté, de sécurité et de justice"* (Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, Traité de Nice);
- il existe des *"droits inviolables et inaliénables de la personne"* et les valeurs fondamentales de la vie civilisée sont *"le respect de la dignité humaine, la liberté, la démocratie, l'égalité", des valeurs communes dans une "société caractérisée par le pluralisme, la non-discrimination, la tolérance, la justice, la solidarité et l'égalité entre les femmes et les hommes"* (Traité de Lisbonne);
- *"la violence et le harcèlement dans le monde du travail peuvent constituer une violation des droits humains ou une atteinte à ces droits, et la violence et le harcèlement mettent en péril l'égalité des chances et sont inacceptables et incompatibles avec le travail décent"* (Convention 190/2019 de l'OIT)
- ces principes doivent être effectivement appliqués en milieu de travail, et chaque personne au sein de l'organisation est responsable de ses actes, compte tenu du rôle qu'elle joue dans l'organisation;
- Berberè s'engage à soutenir un environnement de travail serein, participatif et professionnel, exempt de toute forme de discrimination, de harcèlement, de comportement sexuellement inapproprié et de violence; pour promouvoir et défendre ces principes, Berberè adopte la politique suivante.

2. OBJECTIFS DU DOCUMENT

Ce document vise à définir les principes de référence généraux et incontournables et les conduites qui ne sont pas tolérées afin de garantir un environnement de travail exempt de discrimination, de violence et de harcèlement de toute forme ou nature, auquel tous les personnes travaillant pour Berberè doivent s'engager.

La politique fournit des indications sur l'interdiction de la violence et du harcèlement au travail, qui répondent au diktat normatif contenu dans la Loi n° 4 du 15 janvier 2021 de ratification et d'exécution de la Convention n° 190 de 2019 de l'Organisation Internationale du Travail sur l'élimination de la violence et du harcèlement au travail.

Cette politique vise à prévenir, identifier, interdire et surveiller en permanence les phénomènes liés à la discrimination, au harcèlement, à la violence et aux comportements sexuellement inappropriés, ainsi que apporter un soutien aux personnes qui signalent ces phénomènes, en les protégeant contre tout acte de représailles.

Cette politique renforce l'engagement de longue date de Berberè à garantir un environnement de travail inspiré par le respect de l'égalité de traitement et de l'égalité de dignité pour tous, indépendamment de l'âge, de l'origine, de la citoyenneté, des caractéristiques physiques, de la couleur de peau, des opinions politiques, de la religion, de l'état civil, du genre, de l'orientation et de l'identité sexuelles, du handicap et de toute autre catégorie protégée par la loi.

Berberè garantit le respect des droits et des libertés individuelles et s'efforce de faire partager ce principe fondamental à l'ensemble de l'organisation, dans sa complexité et sa globalité, et à tous les sujets qui la composent, en veillant à ce qu'il soit respecté à tous les niveaux de la vie professionnelle.

Berberè promeut la culture de l'égalité des personnes et de l'égalité des chances et s'engage à faire respecter ces principes. Berberè considère comme inacceptable toute forme de harcèlement qui prend le caractère d'une intimidation et/ou d'un chantage, même en ce qui concerne les décisions prises par la personne dans l'exercice de ses fonctions, ou qui est exercé en profitant de sa position de pouvoir.

3. CHAMP D'APPLICATION ET DESTINATAIRES

Cette politique s'applique à toutes les personnes qui travaillent pour Berberè, quel que soit leur statut contractuel, tant en tant que personnes protégées qu'en tant que tiers tenus de respecter cette politique. Elle s'applique également aux tiers - au sens de fournisseurs et partenaires commerciaux - et aux personnes en formation, y compris les stages et les apprentissages, aux travailleurs/travailleuses avec lesquels/lesquelles la relation de travail a pris fin en raison d'épisodes survenus pendant la période où ils/elles travaillaient pour l'entreprise, et à ceux qui entrent dans le processus de sélection.

4. RÉFÉRENCES RÉGLEMENTAIRES

4.1. Réglementation interne

- Règlement d'entreprise "Espressione Berberè"
- Document d'évaluation des risques

4.2. Réglementation italienne

- Loi n°125 du 10 avril 1991 (Actions positives pour la réalisation de l'égalité entre les hommes et les femmes au travail)
- Décret législatif n°196/2003 et modifications ultérieures (Protection et traitement des données personnelles)
- Décret législatif n°198/2006 et modifications ultérieures (Code de l'égalité des chances)
- Décret législatif n°81/2008 et modifications ultérieures (Loi de consolidation de la santé et de la sécurité)
- Loi n°4 du 15 janvier 2021 portant ratification et application de la Convention n°190 de l'Organisation Internationale du Travail sur l'élimination de la violence et du harcèlement en milieu de travail.

4.3. Références sectorielles

- Accord interconfédéral du 25 janvier 2016 - "Accord-cadre sur le harcèlement et la violence en milieu de travail", signé par Confindustria et OO.SS.
- CCNL Tourisme et Établissements Publics
- Lignes directrices de l'INAIL - "Reconnaître pour prévenir le harcèlement et la violence en milieu de travail" (2021)
- Pacte Mondial des Nations Unies (Global Compact) et ONU Femmes, les Principes d'Autonomisation des Femmes (WEP) et le Modèle de Politique sur la violence et le harcèlement fondés sur le genre au travail (2010)
- Rapport de l'ISTAT sur la violence au travail (2018)
- UNI PdR 125:2022 Lignes directrices sur le système de gestion de l'égalité entre les femmes et les hommes

4.4. Références externes

- Convention n° 155 de l'OIT du 22/06/1981 sur la sécurité et la santé des travailleurs
- Recommandation 92/131/CEE sur le harcèlement et le harcèlement moral en milieu de travail
- Résolution A3-0043/94 du Parlement Européen sur l'établissement d'un rôle de conseiller/conseillère de confiance pour prévenir et combattre le harcèlement fondé sur le genre et le harcèlement sexuel en milieu de travail
- Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ou Traité de Nice) 20/12/2000

- Directive 2000/43/UE relative à la lutte contre la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique
- Directive 2000/78/UE relative à la lutte contre la discrimination
- Résolution A5-0283/2001 pour la mise en œuvre de politiques de prévention du harcèlement moral dans le monde du travail
- Directive 2002/73/EU et Directive 2006/54/EU sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail
- Accord-cadre européen sur le stress au travail 08/10/2004
- Convention de l'OIT 15/06/2006 n°187 pour la sécurité et la santé au travail
- Traité de Lisbonne 13/12/2007 "Charte des droits fondamentaux".
- Convention du Conseil de l'Europe d'Istanbul du 11/05/2011 sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes
- Directive 2012/29/UE établissant des normes minimales concernant les droits, le soutien et la protection des victimes de la criminalité.
- Convention n°190/2019 de l'Organisation Internationale du Travail sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail
- Recommandation n°206/2019 de l'Organisation Internationale du Travail sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail

5. POLITIQUE DE "TOLÉRANCE ZÉRO": PRINCIPES GÉNÉRAUX

Par cette politique, Berberè rejette en termes explicites tout comportement en milieu de travail qui constitue une violence physique ou psychologique, une coercition, un harcèlement (y compris un harcèlement de nature sexuelle, quelle que soit la manière dont il est exercé), une discrimination en général.

La politique de "tolérance zéro" repose sur les principes incontournables suivants:

1. La culture d'entreprise de Berberè est basée sur le respect, le professionnalisme, la non-discrimination et l'égalité des chances.
2. Les personnes de Berberè sont appelées à respecter et à promouvoir les principes contenus dans cette politique.
3. Les personnes protégées ont droit à un milieu de travail exempt de violence et de harcèlement. Les personnes de Berberè ont la responsabilité de collaborer à la création d'un environnement de travail marqué par le respect, de soutenir les personnes qui signalent des comportements ou des épisodes de violence et de harcèlement, et de coopérer aux activités d'enquête correspondantes. Il incombe à chaque responsable et à chaque gestionnaire de promouvoir une culture de lutte contre la violence et le harcèlement en milieu de travail et de veiller à ce que des canaux de signalement appropriés soient disponibles pour traiter en temps utile les situations abusives. Il incombe à chaque directeur et à chaque responsable de veiller au respect de la politique, de diffuser ses principes et de prendre des mesures pour prévenir, identifier et signaler les violations potentielles.
4. Les personnes protégées sont invitées à signaler les incidents de violence ou de harcèlement au travail dont elles ont connaissance, en suivant les canaux de signalement décrits dans la section correspondante. Ces signalements doivent être effectués de bonne foi et sans crainte de représailles.
5. Il est interdit de commettre tout acte de représailles ou de victimisation secondaire à l'encontre des informateurs, des personnes discriminées ou harcelées et des témoins.
6. Les personnes protégées ont droit à la confidentialité. Les informations rapportées et mises en lumière au cours d'une enquête restent confidentielles. Ce droit est complété par le droit d'être informé de tout danger sur le lieu de travail.

7. Tout comportement des personnes de Berberè qui, après enquête, est considéré comme relevant de la définition de la discrimination, de la violence ou du harcèlement au travail telle qu'établie dans le présent document, fera l'objet de mesures appropriées visant à faire cesser le comportement et sera sanctionné conformément aux dispositions des instruments réglementaires applicables, y compris sur le plan disciplinaire.
8. Toutes les mesures et actions sont prises en tenant compte en premier lieu des droits de la personne protégée.

6. PROGRAMME DE PRÉVENTION

La convention 190/2019 de l'OIT reconnaît que la violence et le harcèlement au travail "affectent la santé psychologique, physique et sexuelle, la dignité et l'environnement familial et social d'une personne". Par conséquent, la convention exige, entre autres mesures, que les dangers et les risques liés à la violence et au harcèlement au travail soient identifiés et que des mesures soient prises pour les prévenir et les contrôler.

Ces mesures doivent être appropriées et proportionnées au niveau de contrôle respectif de l'entreprise, et doivent inclure des objectifs mesurables. C'est pourquoi Berberè s'engage à établir des programmes de lutte et de prévention de la violence et du harcèlement au travail, dans le cadre desquels les dangers et les risques, les mesures et les objectifs sont évalués, conformément aux instruments réglementaires internes applicables.

7. PROMOTION D'UNE CULTURE DU RESPECT: FORMATION ET SENSIBILISATION

Toutes les personnes de Berberè doivent s'engager à agir, dans le cadre de leur activité professionnelle, dans le respect de la présente politique et des valeurs et principes qu'elle contient. Les personnes de Berberè doivent être informées et formées sur le contenu de ce document et sur la réglementation applicable en la matière, ainsi que sur leur responsabilité partagée dans la promotion d'une culture de travail basée sur le respect mutuel et sur la dignité des êtres humains.

A cette fin, Berberè veille à ce que le contenu de ce document soit inclus dans les programmes de formation et d'information qui sont fournis de manière régulière à toutes les personnes de Berberè, tels que, à titre d'exemple mais non limité à des formations sur la politique pour tous les employés, y compris les nouvelles recrues ; des initiatives de formation spécifiques afin d'accroître la sensibilisation sur le sujet; des programmes de formation dans le domaine de la santé et de la sécurité pour ce qui la concerne; des initiatives de communication liées à des événements/réurrences spécifiques (par exemple: journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, ateliers sur les questions fondées sur les valeurs). La participation à ces événements de formation constitue, pour les personnes de Berberè, l'accomplissement correct de son obligation contractuelle de travail.

Le document de politique sera disponible sur le portail *Compendium* de l'entreprise et sur le site web.

8. RAPPORTS, PROCÉDURES INFORMELLES ET FORMELLES ET ENQUÊTES INTERNES

L'entreprise recommande aux personnes de Berberè d'adopter une approche sans préjugés à l'égard des personnes victimes de discrimination, de harcèlement ou de violence au travail, afin de créer un environnement de travail dans lequel les personnes peuvent rapporter de manière confidentielle et en toute sécurité tout épisode préjudiciable.

Toute personne protégée qui estime faire l'objet d'un comportement susceptible de constituer une discrimination, une violence ou un harcèlement au travail, ainsi que tout témoin, est invitée à le signaler par le biais des canaux mis à disposition par l'entreprise et conformément à la procédure de signalement décrite ci-dessous.

Les signalements d'allégations de discrimination, de violence ou de harcèlement au travail seront traités

par le département des ressources humaines.

Le processus de traitement des rapports doit garantir la protection équitable de l'informateur et de la personne signalée; à cette fin, les rapports doivent détailler les faits, événements ou circonstances constituant les éléments de base du harcèlement ou de la violence allégués et doivent être rédigés avec un degré de précision suffisant pour permettre, sur la base des outils d'enquête disponibles, de vérifier si les faits ou circonstances signalés sont fondés ou non.

8.1.Procédure de signalement

Toute personne qui pense être l'objet ou le témoin d'un comportement inapproprié tel que décrit dans la présente politique peut engager une procédure de signalement par les moyens suivants:

1. en contactant directement le directeur du magasin, le directeur de zone, le directeur des opérations ou le chef de service;
2. en contactant une personne du département des ressources humaines;
3. par le biais du portail dédié à la notification de comportement illégal de "whistleblowing".

La manière d'initier un entretien de dénonciation consiste à demander une réunion ou à envoyer un courrier électronique à la personne avec laquelle l'informateur a l'intention de se réunir et d'obtenir un entretien détaillé ultérieur. L'entretien peut avoir lieu en personne ou par voie électronique.

À la suite du signalement, une procédure informelle ou formelle peut être engagée sur la base d'une évaluation de la gravité des faits signalés et du risque de récurrence.

8.2.Procédure informelle

La procédure informelle est mise en place pour les situations mineures, qui peuvent être attribuées à un comportement le plus souvent inconscient et qui peuvent être résolues par l'écoute, la sensibilisation ou la médiation. Dans ce cas, la personne qui reçoit le rapport (directeur du magasin, directeur de zone, directeur des opérations, chef de service ou personne du service des ressources humaines), après avoir interrogé l'informateur, évaluera avec lui/elle les prochaines mesures à prendre.

En particulier:

1. peut entendre de manière informelle la personne désignée comme l'auteur du comportement préjudiciable et recueillir tout témoignage ou document;
2. prend des mesures pour remédier à la situation qui s'est créée, en identifiant les solutions de gestion les mieux adaptées au contexte organisationnel, spécifiques pour mettre fin à la conduite et au malaise qui en découle, y compris un éventuel entretien de clarification entre les personnes impliquées.

La procédure informelle doit être conclue le plus rapidement possible compte tenu de la sensibilité et de la complexité de la situation concrète, raisonnablement dans un délai de 30 jours, qui peut être prolongé de 30 jours au maximum, et doit prévoir un contrôle ultérieur ("suivi") par la personne qui l'a gérée afin d'en vérifier le succès.

Si le comportement signalé se répète et/ou si des représailles sont exercées à l'encontre de l'informateur et/ou des témoins, la procédure formelle peut être poursuivie.

Si la procédure informelle est gérée par le supérieur hiérarchique, celui-ci en informe rapidement la fonction RH, en signalant également la solution de gestion identifiée, aux fins du suivi interne des facteurs de risque.

Conformément au droit à la confidentialité, tous les entretiens menés, c'est-à-dire ceux avec le(s) informateur(s), ceux avec les personnes impliquées dans l'affaire (directeur, collègues, etc.), ainsi que ceux avec le directeur du magasin, le directeur de zone, le directeur des opérations et le chef de service sont tenus à la confidentialité par toutes les personnes impliquées.

8.3. Procédure formelle

La procédure formelle est engagée pour des situations jugées graves, en raison d'une discrimination grave ou d'un comportement violent ou particulièrement attentatoire à la dignité d'une personne, ou répétées ou représentant un facteur de risque pour la personne et/ou l'organisation.

La procédure formelle est gérée par la fonction RH en la personne du gestionnaire RH.

Si le signalement est fait au directeur du magasin, au directeur de zone, au directeur des opérations ou au chef de service, il évalue la gravité de la situation et les facteurs de risque et communique rapidement (dans les 48 heures) les faits au directeur des ressources humaines, qui prévoit la sécurisation éventuelle de la personne ayant fait l'objet du comportement signalé et entame une phase d'enquête visant à établir les faits.

Au cours de la phase d'enquête préliminaire, le directeur des ressources humaines recueille par écrit la déclaration de la personne qui a fait l'objet du signalement et prend tous les éléments de preuve disponibles pour lancer une enquête: courrier électronique, messagerie (y compris sur des canaux privés tels que whatsapp), noms de personnes informées des faits qu'il écouterait.

La phase d'enquête doit être menée dans la plus grande confidentialité pour toutes les personnes impliquées, y compris la personne signalée.

Elle doit être conclue dans les délais les plus brefs possibles compte tenu de la sensibilité et de la complexité de la situation concrète.

À l'issue de l'enquête, les mesures disciplinaires appropriées seront prises, conformément à la loi et à la convention collective nationale de travail applicable.

Si la personne ayant adopté un comportement harcelant ou violent est le directeur des ressources humaines, le rapport doit être adressé directement au directeur général de l'entreprise, de la même manière que pour le rapport. Le directeur général, après avoir informé la direction, entamera la procédure formelle.

9. GLOSSAIRE

Personnes de Berberè: celles qui travaillent pour Berberè, quel que soit le type de relation, employés, stagiaires, candidats, ainsi que celles qui sont liées à Berberè par des relations de collaboration, de conseil.

Personne discriminée ou harcelée: une personne qui fait l'objet de discrimination, de violence ou de harcèlement au travail.

Personnes protégées: toutes les personnes de Berberè, indépendamment de leur statut contractuel, les tiers, les personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprentis, les travailleurs masculins et féminins avec lesquels la relation de travail a cessé en ce qui concerne des faits survenus pendant la période où ils travaillaient pour Berberè, les candidats qui entrent dans le processus de sélection de Berberè.

Informateur: une personne qui fait un rapport concernant une ou plusieurs conduites discriminatoires ou un ou plusieurs épisodes de violence ou de harcèlement au travail.

Témoin: une personne qui est informée des faits, parce qu'elle y assiste ou parce qu'elle est informée par une victime d'un comportement de discrimination, de violence ou de harcèlement au travail.

Tiers: toutes les parties tierces qui collaborent ou travaillent pour le compte ou dans l'intérêt de Berberè, comme les fournisseurs, les partenaires commerciaux et industriels.

10. DÉFINITIONS

Discrimination

La discrimination est un acte, une pratique ou un comportement, même involontaire, qui produit un effet préjudiciable en discriminant des personnes en raison de leur sexe (y compris l'identité ou l'expression de genre), de leur origine nationale ou ethnique, de leur statut d'étranger ou de citoyen, de leur religion, de leur orientation sexuelle, de leurs convictions personnelles ou politiques, de leurs caractéristiques physiques ou de leur âge, de leur situation matrimoniale, de leur parentalité, de leur handicap, de leur statut de victime de violence domestique, de délits sexuels ou de harcèlement, ou de toute autre catégorie protégée par la loi.

La discrimination est directe lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne l'aurait été par une autre personne dans des circonstances similaires.

La discrimination est indirecte lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait des catégories de personnes ou une personne individuelle, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires.

Violence et harcèlement au travail

La violence et le harcèlement au travail, c'est-à-dire la violence et le harcèlement dont sont victimes les personnes protégées à l'occasion du travail, en relation avec le travail ou résultant du travail, entrent dans le champ d'application de la présente politique.

Par conséquent, la violence et le harcèlement au travail sont définis comme la violence et le harcèlement qui, à titre d'exemple mais sans s'y limiter, se produisent:

- en milieu de travail, y compris dans les espaces publics et privés lorsqu'il s'agit de lieux de travail ou de lieux liés au travail
- dans les lieux utilisés pour les pauses ou les pauses déjeuner, ou dans les lieux où sont utilisés les toilettes ou les vestiaires;
- au cours de déplacements ou de voyages d'affaires, de formations, d'événements ou d'activités, y compris sociales, liés au travail;
- à la suite ou au cours de communications liées au travail, y compris celles rendues possibles par les technologies de l'information et de la communication;
- dans les logements fournis par les employeurs
- pendant les déplacements entre le domicile et le lieu de travail.

Harcèlement

Le harcèlement est un comportement non désiré, hostile, agressif, dénigrant ou vexatoire à l'égard d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'un travailleur ou d'une travailleuse et de créer un environnement intimidant, dégradant, humiliant ou offensant. En tout état de cause, ne pas respecter l'intégrité psychophysique de la personne. Les comportements susceptibles de porter atteinte à l'image personnelle et/ou professionnelle d'une personne constituent également du harcèlement moral ou psychologique.

Les exemples de harcèlement incluent, mais ne sont pas limités à:

- les expressions verbales ou visuelles abusives, insultantes ou, dans tous les cas, marquées par une confidentialité malvenue et non conforme à la nature de la relation avec l'interlocuteur/interlocutrice;
- les expressions verbales ou visuelles qui sont dénigrantes et offensantes ou qui, dans tous les cas, font référence à des éléments d'identification de la personne (genre, orientation sexuelle, appartenance ethnique, nationalité, religion, affiliation politique, caractéristiques physiques, état

de santé, âge et toute autre donnée personnelle).

- les actes d'intimidation, de harcèlement moral ou les comportements de nature à provoquer une modification négative constante et permanente de la situation de travail, susceptible d'affecter le droit à la santé ("straining"), ou toute autre forme de manipulation ou d'abus psychologiques;
- l'établissement d'une relation de confiance et d'une connexion émotionnelle dans le but de manipuler, d'exploiter ou d'abuser d'une autre personne (c.d. "grooming").

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est un comportement non désiré à connotation sexuelle et toute autre forme de discrimination fondée sur le genre, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'un travailleur ou d'une travailleuse et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Le harcèlement sexuel, en tant que discrimination fondée sur le genre, viole le principe de l'égalité de traitement entre les personnes.

Les exemples de harcèlement sexuel sont notamment les suivants:

- regarder d'une manière sexuellement suggestive ou faire des gestes sexuels inappropriés;
- utiliser des anecdotes, des blagues ou des histoires à caractère sexuel, qui rendent l'interlocuteur/interlocutrice mal à l'aise;
- exprimer des jugements sur la sexualité ou l'attrait physique d'une personne, ou faire des commentaires sexuels sur son apparence, ses vêtements ou les parties de son corps;
- faire des commentaires désobligeants ou dégradants sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre d'une personne, ou utiliser des insultes à connotation sexuelle ou de genre;
- contacter une personne de manière répétée (par exemple, par des appels téléphoniques ou des messages persistants) ou lui demander avec insistance un rendez-vous;
- faire des avances sexuelles non désirées;
- envoyer des communications sexuellement suggestives ou partager ou montrer des images ou des vidéos sexuellement inappropriées sous quelque forme que ce soit;
- toucher, pincer, caresser, froter ou frôler délibérément une autre personne sans son consentement;
- promettre des avantages de quelque nature que ce soit ou menacer de représailles ou de conséquences négatives en cas de refus en échange de faveurs sexuelles.

Violence

La violence est définie comme tout comportement - exprimé sous forme physique, verbale ou non verbale - ou la menace d'un tel comportement, en une seule occasion ou de manière répétée, qui vise à causer, cause ou est susceptible de causer un préjudice physique, psychologique ou économique.

Harcèlement et violence fondée sur le genre

Le harcèlement et la violence fondée sur le genre font référence au harcèlement et à la violence (tels que définis ci-dessus) perpétrés à l'encontre de personnes en raison de leur sexe ou de leur genre, y compris le harcèlement sexuel.

Le harcèlement et la violence fondée sur le genre comprennent, mais ne sont pas limités à:

- La violence perpétrée, sous forme physique et/ou psychologique, à l'encontre d'une personne en raison de son sexe, de son identité de genre ou de son orientation sexuelle, y compris la violence à l'encontre des femmes et des personnes LGBTQIA+;
- La diffusion d'images intimes;
- La violence sexuelle, même sous une forme atténuée.

POLICY ANTIMOLESTIE E ANTIVIOLENZA SUL LUOGO DI LAVORO

“TOLLERANZA ZERO”

A TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLA PERSONA

INDICE

1. <u>PREMESSA</u>	2
2. <u>OBIETTIVI DEL DOCUMENTO</u>	2
3. <u>AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI</u>	3
4. <u>RIFERIMENTI NORMATIVI</u>	3
4.1. Normativa Interna	
4.2. Normativa Italiana	
4.3. Riferimenti di settore	
4.4. Riferimenti esterni	
5. <u>POLICY “TOLLERANZA ZERO”: I PRINCIPI GENERALI</u>	4
6. <u>PROGRAMMA DI PREVENZIONE</u>	5
7. <u>PROMOZIONE DI UNA CULTURA BASATA SUL RISPETTO: FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE</u>	5
8. <u>SEGNALAZIONI, PROCEDURA INFORMALE, FORMALE, E ISTRUTTORIE INTERNE</u>	5
8.1. Procedura di segnalazione	
8.2. Procedura informale	
8.3. Procedura formale	
9. <u>GLOSSARIO</u>	7
10. <u>DEFINIZIONI</u>	7

1. PREMESSA

Premesso che::

- *“l’Unione Europea si fonda sui valori indivisibili e universali della dignità umana, della libertà, dell’uguaglianza e della solidarietà; essa si basa sul principio della democrazia e sul principio dello Stato di Diritto. Pone la Persona al centro della sua azione istituendo la Cittadinanza dell’Unione e creando uno spazio di libertà, sicurezza e giustizia” (Carta dei Diritti Fondamentali dell’Unione Europea, Carta di Nizza);*
- *esistono “diritti inviolabili e inalienabili della persona” e valori fondamentali del vivere civile sono “il rispetto della dignità umana, della libertà, della democrazia, dell’uguaglianza”, valori comuni in una “società caratterizzata dal pluralismo, dalla non discriminazione, dalla tolleranza, dalla giustizia, dalla solidarietà e dalla parità tra donne e uomini” (Trattato di Lisbona);*
- *“la violenza e le molestie nel mondo del lavoro possono costituire un abuso o una violazione dei diritti umani e che la violenza e le molestie rappresentano una minaccia alle pari opportunità e che sono inaccettabili e incompatibili con il lavoro dignitoso” (Convenzione OIL 190/2019),*
- tali principi devono trovare reale applicazione sul luogo di lavoro e ogni persona, nell’ambito dell’organizzazione, risponde del proprio operato, in considerazione del ruolo che nella stessa organizzazione esercita;
- Berberè esprime il proprio impegno nel sostenere un ambiente di lavoro sereno, partecipativo e professionale, privo di qualsiasi forma di discriminazione, di molestia, di comportamenti sessualmente inappropriati e di violenza; per promuovere e difendere tali principi Berberè adotta la seguente Policy.

2. OBIETTIVI DEL DOCUMENTO

L’obiettivo del presente documento è definire i principi generali e imprescindibili di riferimento e le condotte non tollerate per assicurare un ambiente di lavoro libero dalle discriminazioni, dalla violenza e dalle molestie di qualsiasi forma o tipo, al cui rispetto devono impegnarsi tutte le Persone che lavorano per Berberè.

La Policy fornisce indicazioni sul divieto delle violenze e molestie sul lavoro, che rispondano al dettato normativo contenuto all’interno della Legge n. 4 del 15 gennaio 2021 di ratifica ed esecuzione della Convenzione dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro n. 190 del 2019 sull’eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro.

La finalità della presente Policy è prevenire, individuare, vietare e monitorare costantemente fenomeni riconducibili a discriminazioni, molestie, violenza e a comportamenti sessualmente inappropriati, nonché fornire supporto alle persone che segnalano gli stessi, proteggendole da qualsivoglia atto ritorsivo.

La Policy rafforza l’impegno che Berberè ha da sempre assunto per garantire un contesto lavorativo ispirato al rispetto della parità di trattamento e della pari dignità per tutti e tutte, indipendentemente dall’età, dalla provenienza, dalla cittadinanza, dalle caratteristiche fisiche, dal colore della pelle, dalle opinioni politiche, dalla religione, dallo stato civile, dal genere, dall’orientamento e identità sessuale, dalla disabilità e da qualsiasi altra categoria protetta dalla legge.

Berberè garantisce il rispetto dei diritti e delle libertà individuali e si prodiga affinché l’intera organizzazione, nella sua complessità e interezza e con riferimento a tutti soggetti che la compongono, condivida questo principio fondamentale, assicurandone l’osservanza a tutti i livelli della vita lavorativa.

Berberè promuove la cultura dell’uguaglianza delle persone e delle pari opportunità e si impegna affinché venga garantita l’osservanza di tali principi.

Berberè ritiene inaccettabile ogni forma di molestia che assuma carattere di intimidazione e/o di ricatto, anche in relazione a decisioni adottate nell’esercizio delle proprie funzioni, o che venga realizzata approfittando della propria posizione di potere.

3. AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI

La presente Policy si applica a tutte le persone che svolgono attività lavorativa in Berberè, indipendentemente dallo status contrattuale, sia in quanto Persone Tutelate, sia in quanto Soggetti Terzi tenuti al rispetto della presente Policy.

Si applica anche ai Terzi – intesi come fornitori e partner commerciali - e alle persone in formazione, incluse quelle in tirocinio e in apprendistato, ai lavoratori/lavoratrici con i/le quali è cessato il rapporto di lavoro rispetto ad episodi avvenuti nel periodo in cui lavoravano per l'Azienda, a coloro che entrano nel processo di selezione.

4. RIFERIMENTI NORMATIVI

4.1. Normativa Interna

- Regolamento aziendale “Espressione Berberè”
- Documento di Valutazione dei Rischi

4.2. Normativa Italiana

- Legge n. 125 del 10 aprile 1991 (Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro)
- D. Lgs. n. 196/2003 e s.m.i. (Protezione e trattamento dei dati personali)
- D. Lgs. n. 198/2006 e s.m.i. (Codice delle pari opportunità)
- D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. (Testo unico salute e sicurezza)
- Legge n. 4 del 15 gennaio 2021 di ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro

4.3. Riferimenti di settore

- Accordo Interconfederale del 25 gennaio 2016 – “Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro”, sottoscritto da Confindustria e OO.SS.
- CCNL Turismo e Pubblici Esercizi
- Linee Guida INAIL – “Riconoscere per prevenire i fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro” (2021)
- UN Global Compact and UN Women, Women’s Empowerment Principles (and Gender-Based Violence and Harassment at Work Policy Template) (2010)
- Rapporto ISTAT sulla Violenza sul luogo di lavoro (2018)
- UNI PdR 125:2022 Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere

4.4. Riferimenti esterni

- Convenzione OIL del 22/06/1981 n.155 sulla salute e sicurezza dei lavoratori
- Raccomandazione 92/131/CEE su mobbing e molestie sul luogo di lavoro
- Risoluzione A3-0043/94 del Parlamento Europeo per l’istituzione del ruolo di Consigliere/a di fiducia a prevenzione e contrasto delle molestie di genere e molestie sessuali sui luoghi di lavoro
- Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea (o Carta di Nizza) 20/12/2000
- Direttiva 2000/43/EU per il contrasto alle discriminazioni su base razziale o etnica
- Direttiva 2000/78/EU per il contrasto alle discriminazioni
- Risoluzione A5-0283/2001 per l'attuazione di politiche di prevenzione del mobbing nel mondo del lavoro

- Direttiva 2002/73/EU e Direttiva 2006/54/EU entrambe in tema di parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego
- Accordo Quadro Europeo sullo stress nei luoghi di lavoro 08/10/2004
- Convenzione OIL 15/06/2006 n. 187 su salute e sicurezza sul lavoro
- Trattato di Lisbona 13/12/2007 “Carta dei Diritti fondamentali”
- Convenzione del Consiglio d’Europa di Istanbul dell’11/05/2011 su contrasto e prevenzione della violenza sulle donne - Direttiva “Vittime” 2012/29/UE che istituisce norme minime in materia di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato
- Convenzione dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro n. 190/2019 sull’eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro
- I Raccomandazione dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro n. 206/2019 sulla violenza e sulle molestie nel mondo del lavoro

5. POLICY “TOLLERANZA ZERO”: I PRINCIPI GENERALI

Attraverso la presente Policy Berberè rifiuta in termini espliciti qualsiasi comportamento tenuto sul luogo di lavoro che costituisca violenza fisica o psicologica, costrizione, molestia (inclusa la molestia di carattere sessuale comunque realizzata), discriminazione in generale.

La Policy “Tolleranza Zero” è fondata sui seguenti principi imprescindibili:

1. La cultura aziendale di Berberè è basata sul rispetto, sulla professionalità, sulla non-discriminazione e sulle pari opportunità.
2. Le Persone di Berberè sono chiamate a rispettare e promuovere i principi contenuti nella presente Policy.
3. Le Persone Tutelate hanno il diritto ad un luogo di lavoro libero dalla violenza e dalle molestie. Le Persone di Berberè hanno la responsabilità di collaborare per creare un ambiente di lavoro improntato al rispetto, di supportare coloro che segnalano condotte o episodi di violenza e molestie e di cooperare nelle relative attività istruttorie. Il management e le persone con un ruolo di responsabilità hanno il compito di promuovere una cultura che contrasti la violenza e le molestie sul lavoro e garantisca la disponibilità di appositi canali di segnalazione per la tempestiva gestione delle situazioni di abuso. Ogni manager e ogni responsabile ha il compito di vigilare sul rispetto della Policy, di diffonderne i principi e di adottare misure per prevenire, identificare e riferire le potenziali violazioni.
4. Le Persone Tutelate sono invitate a segnalare episodi di violenza o molestia sul lavoro di cui vengano a conoscenza, seguendo i canali di segnalazione descritti alla Sezione dedicata. Tali segnalazioni devono essere effettuate in buona fede e senza il timore di ritorsioni.
5. È fatto divieto di commettere qualsiasi atto di ritorsione o di vittimizzazione secondaria nei confronti di Persone Segnalanti, Persone Discriminate o Molestate, Testimoni.
6. Le Persone Tutelate hanno il diritto alla riservatezza. Le informazioni segnalate ed emerse durante una eventuale istruttoria rimarranno confidenziali. Tale diritto va integrato con il diritto di essere informati di qualsivoglia pericolo presente sul luogo di lavoro.
7. Le condotte poste in essere da parte delle Persone di Berberè che, a seguito di istruttoria, si stabilisce rientrino nella definizione di discriminazione, violenza o molestie sul lavoro di cui al presente documento saranno oggetto di misure adeguate, per assicurare l’interruzione della condotta e saranno sanzionate, in coerenza con quanto previsto negli strumenti normativi applicabili, ivi inclusi quelli disciplinari.
8. Tutte le misure e azioni saranno intraprese tenendo in primaria considerazione i diritti della Persona Tutelata.

6. PROGRAMMA DI PREVENZIONE

La Convenzione OIL 190/2019 riconosce che la violenza e le molestie sul lavoro *“hanno ripercussioni sulla salute psicologica, fisica e sessuale, sulla dignità e sull’ambiente familiare e sociale della persona”*. Per questo la Convenzione richiede che, tra le varie misure, siano identificati i pericoli e valutati i rischi relativi alla violenza e le molestie sul lavoro, e che siano adottate misure per prevenirli e tenerli sotto controllo.

Tali misure dovranno essere adeguate e proporzionate al rispettivo livello di controllo dell’azienda, e dovranno prevedere obiettivi misurabili. Per questo motivo Berberè si impegna ad istituire programmi di contrasto e di prevenzione della violenza e delle molestie sul lavoro, all’interno dei quali siano valutati pericoli e rischi, misure ed obiettivi, in linea con gli strumenti normativi interni applicabili.

7. PROMOZIONE DI UNA CULTURA BASATA SUL RISPETTO: FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

A tutte le Persone di Berberè è richiesto un impegno ad agire nell’ambito della propria attività lavorativa nel rispetto della presente Policy e dei valori e principi in essa contenuti. Le Persone di Berberè devono essere informate e formate sui contenuti di questo documento e sulle normative applicabili in materia, nonché sulla responsabilità condivisa delle stesse nel promuovere una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco e sulla dignità dell’essere umano.

A tal fine, Berberè assicura che i contenuti di questo documento siano inclusi nei programmi di formazione e informazione che con cadenza regolare vengono erogati a tutte le Persone di Berberè, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: la formazione sulla Policy per tutte le persone dipendenti, incluse i/le neoassunte/i; iniziative formative specifiche al fine di incrementare la sensibilizzazione sul tema; programmi di formazione in ambito Salute e Sicurezza per quanto di competenza; iniziative di comunicazione legate a eventi/ricorrenze specifiche (es: giornata internazionale per l’eliminazione della violenza contro le donne, workshop su tematiche valoriali). La partecipazione a tali momenti formativi costituisce, per le Persone di Berberè, corretto adempimento dell’obbligazione contrattuale di lavoro.

Il documento della Policy sarà reso disponibile sul portale aziendale *Compendium* e sul sito web.

8. SEGNALAZIONI, PROCEDURA INFORMALE, FORMALE E ISTRUTTORIE INTERNE

L’Azienda raccomanda alle Persone di Berberè di adottare nei confronti di coloro che subiscono discriminazioni, molestie o violenza sul lavoro un approccio scevro da ogni pregiudizio, per creare un ambiente di lavoro in cui le persone possano segnalare in modo confidenziale e sicuro eventuali episodi lesivi.

Qualunque Persona Tutelata che senta di essere soggetta a condotte che possano costituire discriminazione, violenza o molestia sul lavoro, al pari di qualsiasi testimone, è invitata a segnalare tale circostanza tramite i canali messi a disposizione dall’Azienda e secondo la procedura di segnalazione di seguito descritta.

Le segnalazioni inerenti a lamentate discriminazioni, violenze o molestie sul lavoro saranno gestite dalla Funzione HR.

Il processo di gestione delle segnalazioni garantirà la equa tutela sia della persona segnalante che di quella segnalata; a tal fine, le segnalazioni dovranno dettagliare fatti, eventi o circostanze che costituiscono gli elementi fondanti dell’asserita molestia o violenza ed essere effettuate con un grado di precisione sufficiente a consentire in concreto, sulla base degli strumenti di indagine a disposizione, di verificare la fondatezza o meno dei fatti o circostanze segnalati.

8.1. Procedura di segnalazione

Chiunque ritenga di essere oggetto o sia testimone dei comportamenti inappropriati descritti nella presente Policy può avviare una procedura di segnalazione attraverso le seguenti modalità:

1. rivolgendosi direttamente al/alla store manager, area manager, operation manager o responsabile di funzione;
2. rivolgendosi a una persona della Funzione HR;
3. tramite il portale dedicato alle segnalazioni di condotte illecite di “whistleblowing”.

La modalità per avviare un colloquio di segnalazione avviene attraverso una richiesta di incontro o una mail indirizzata alla persona con cui la il/la segnalante intende confrontarsi e ottenere un successivo colloquio di dettaglio. Il colloquio può avvenire in presenza o in forma telematica.

A seguito della segnalazione è possibile avviare una procedura informale o formale a partire dalla valutazione di gravità dei fatti segnalati e del pericolo di recidiva degli stessi.

8.2. Informal procedure

Si avvia la procedura informale per le situazioni di lievi entità, riconducibili a comportamenti perlopiù inconsapevoli e risolvibili attraverso un intervento di ascolto, di sensibilizzazione o di mediazione.

In questo caso chi accoglie la segnalazione (store manager, area manager, operation manager, responsabile di funzione o persona della funzione HR), a seguito del colloquio con la persona segnalante, valuterà insieme ad essa i successivi interventi da intraprendere.

In particolare

1. potrà sentire informalmente la persona indicata come autrice dei comportamenti lesivi ed acquisire eventuali testimonianze o documentazione;
2. si attiverà per porre rimedio alla situazione creatasi, individuando le soluzioni gestionali più adatte al contesto organizzativo, specifiche per interrompere la condotta e il conseguente disagio, compreso un eventuale colloquio chiarificatore tra le persone coinvolte.

La procedura informale dovrà concludersi nel più breve tempo possibile in relazione alla delicatezza e alla complessità della situazione concreta, ragionevolmente entro 30 giorni, prorogabili per non più di altri 30 giorni e dovrà prevedere da parte di chi l’ha gestita dei monitoraggi successivi (“follow up”) per verificarne il buon esito.

Nel caso il comportamento segnalato si ripeta e/o si attuino comportamenti ritorsivi verso la persona segnalante e/o verso le persone testimoni, si potrà proseguire con la procedura formale.

Qualora la procedura informale sia gestita dal/la Manager, questi ne darà tempestiva comunicazione alla funzione HR, riportando anche la soluzione gestionale individuata, ai fini del monitoraggio interno dei fattori di rischio.

In conformità al diritto alla riservatezza, tutti i colloqui svolti, ovvero quelli con i/le segnalanti, quelli con le persone interessate del caso (responsabile, colleghi, ecc.), nonché quelli con store manager, area manager, operation manager e responsabile di funzione, sono vincolati alla riservatezza da parte di tutti i soggetti coinvolti.

8.3. Procedura formale

Si avvia la procedura formale per le situazioni ritenute di grave entità, riconducibili a gravi discriminazioni o a comportamenti violenti o particolarmente lesivi della dignità della persona, ovvero reiterati o che rappresentano un fattore di rischio per la persona e/o l’organizzazione.

La procedura formale viene gestita dalla Funzione HR nella figura del/la Manager HR.

Qualora la segnalazione venga fatta al/alla store manager, area manager, operation manager o responsabile di funzione; questi/a valuta la gravità della situazione e i fattori di rischio e comunica tempestivamente (entro le 48 ore) i fatti al/la manager della funzione HR, che provvede all'eventuale messa in sicurezza della persona che subisce il comportamento segnalato e avvia una fase istruttoria finalizzata ad accertare i fatti.

Durante la fase istruttoria il/la manager della funzione HR raccoglie in forma scritta la dichiarazione della persona segnalante ed assume tutte le prove a disposizione per avviare un'indagine: mail, messaggistica (anche su canali privati es. whatsapp), nomi di persone informate sui fatti che provvederà ad ascoltare.

La fase istruttoria si dovrà svolgere nel massimo della riservatezza di tutte le persone coinvolte, compresa la persona segnalata.

Dovrà concludersi nel più breve tempo possibile in relazione alla delicatezza e alla complessità della situazione concreta.

A seguito dell'esito dell'indagine si prenderanno i provvedimenti disciplinari del caso, nel rispetto della legge e del CCNL di categoria.

Qualora la persona che attua comportamenti molesti o violenti sia il/la Manager HR la segnalazione andrà fatta direttamente all'Amministratore Delegato della Società nelle stesse modalità riportate. L'AD, avvertita la Direzione, avvierà la procedura formale.

9. GLOSSARIO

Persone di Berberè: coloro che svolgono la loro attività lavorativa per Berberè, indipendentemente dalla tipologia di rapporto, i/le dipendenti, i tirocinanti, i/le candidati/e, nonché coloro i quali sono legati a Berberè da rapporti di collaborazione, consulenza.

Persona Discriminata o Molestata: persona nei cui confronti la discriminazione o la violenza o molestia sul lavoro è diretta.

Persone Tutelate: tutte le Persone di Berberè, indipendentemente dallo status contrattuale, i Terzi, le persone in formazione, inclusi tirocinanti e apprendisti, lavoratori e lavoratrici con i/le quali è cessato il rapporto di lavoro rispetto ad episodi avvenuti nel periodo in cui lavoravano per Berberè, persone candidate che entrano nel processo di selezione di Berberè.

Persona Segnalante: persona che effettua una segnalazione riguardo ad una o più condotte discriminatorie o uno o più episodi di violenza o molestia sul lavoro.

Testimone: persona che è informata dei fatti, perché presente ad essi o informata da una vittima di una condotta di discriminazione, violenza o molestia sul lavoro.

Terzo/a: qualunque parte terza che collabori o lavori in nome o per conto o nell'interesse di Berberè, quali fornitori, partner commerciali e industriali.

10. DEFINIZIONI

Discriminazioni

È discriminazione ogni atto, prassi o comportamento, anche non voluto, che produca un effetto pregiudizievole, in quanto discrimini le persone in ragione del genere (compresi identità o espressione di genere), dell'origine nazionale o etnica, dello stato di straniero o di cittadino, della religione, dell'orientamento sessuale, delle convinzioni personali o politiche, delle caratteristiche fisiche o dell'età, dello stato civile, della genitorialità, della disabilità, dello stato di vittima di violenza domestica, di reati sessuali o stalking o di qualsiasi altra categoria protetta dalla legge.

La discriminazione è diretta quando una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe stata trattata un'altra persona in situazione analoga.

La discriminazione è indiretta qualora una disposizione, un criterio o una prassi, apparentemente neutri, possano mettere in una posizione di svantaggio categorie di persone o una singola persona, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il conseguimento della finalità stessa siano appropriati e necessari.

Violenza e Molestie sul lavoro

Rientrano nell'ambito di applicazione della presente Policy le violenze e le molestie sul lavoro, intese come violenze e molestie che si verificano nei confronti delle Persone Tutelate in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscono dal lavoro.

Sono pertanto considerate violenze e molestie sul lavoro le violenze e molestie che, a titolo esemplificativo e non esaustivo, si verificano:

- nel posto di lavoro, ivi compresi spazi pubblici e privati laddove questi siano un luogo di lavoro o luoghi connessi con il lavoro;
- in luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo, oppure nei luoghi di utilizzo di servizi igienicosanitari o negli spogliatoi;
- durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività, anche sociali, correlate con il lavoro;
- a seguito di o durante comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
- all'interno di alloggi messi a disposizione dai datori di lavoro;
- durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro.

Molestie

Sono molestie quei comportamenti indesiderati, ostili, aggressivi, denigratori o vessatori, diretti contro un individuo, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un ambiente intimidatorio, degradante, umiliante o offensivo. In ogni caso non rispettoso dell'integrità psicofisica della persona. Si configura come molestia morale o psicologica anche la condotta che possa causare danni all'immagine personale e/o professionale dell'individuo.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, rientrano fra le molestie:

- Le espressioni verbali o visive abusive, offensive o comunque improntate a confidenzialità non gradita e non collimante con la natura della relazione con l'interlocutore.
- e espressioni verbali o visive che risultino denigratorie e offensive o comunque riferite a elementi identificativi della persona (genere, orientamento sessuale, etnia, nazionalità, religione, appartenenza politica, caratteristiche fisiche, condizione di salute, età e qualsiasi altro dato personale).
- Atti di bullismo, mobbing, o comportamenti tali da provocare una modificazione in negativo, costante e permanente, della situazione lavorativa, atta ad incidere sul diritto alla salute (c.d. "straining"), o qualsiasi altra forma di manipolazione o abuso psicologico.
- Il costruire un rapporto di fiducia e di connessione emotiva tramite cui manipolare, sfruttare o abusare di un'altra persona (c.d. "grooming").

Molestie sessuali

Sono molestie sessuali quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale e qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso, 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.

Le molestie sessuali, in quanto discriminazioni fondate sul sesso, violano il principio della parità di

trattamento fra le persone.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, rientrano fra le molestie sessuali:

- Fissare in modo sessualmente evocativo o fare gesti sessuali inappropriati.
- Utilizzare aneddoti, barzellette o racconti a sfondo sessuale, che mettano a disagio l'interlocutore/interlocutrice.
- Esprimere nei confronti della persona valutazioni sulla sessualità o attrazione fisica, o fare commenti sessuali sull'aspetto, sull'abbigliamento o su parti del corpo.
- Fare commenti sprezzanti o degradanti sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere di una persona, o usare insulti con una connotazione di genere/sessuale.
- Contattare ripetutamente una persona (es. telefonate o messaggistica insistente), oppure chiederle insistentemente un appuntamento.
- Fare avance sessuali indesiderate.
- Inviare comunicazioni sessualmente suggestive o condividere o mostrare immagini o video sessualmente inappropriati in qualsiasi formato.
- Toccare, pizzicare, accarezzare, strofinare o sfiorare di proposito un'altra persona senza consenso.
- Promettere vantaggi di qualsiasi tipo o minacciare ritorsioni o conseguenze negative in caso di rifiuto in cambio di favori sessuali.

Violenze

Per violenza si intende qualsiasi condotta – espressa in forma fisica, verbale o non verbale – o la minaccia di porla in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefigga, causi o possa comportare un danno fisico, psicologico o economico.

Molestie e Violenza di genere

Con molestie e violenza di genere si intendono le molestie e le violenze (come sopra definite) poste in essere nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, ivi comprese le molestie sessuali.

Rientrano fra le molestie e la violenza e di genere, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- La violenza perpetrata, in forma fisica e/o psicologica, nei confronti di una persona per motivi legati al suo genere, identità di genere o orientamento sessuale, inclusa la violenza contro le donne e contro persone LGBTQIA+
- La diffusione di immagini intime.
- La violenza sessuale, anche in forma attenuata.