



**REGOLE PER IL CONTRASTO ALLE
MOLESTIE SESSUALI
SINTESI**

PREMESSA

Il presente documento esprime il forte impegno del Gruppo nella prevenzione e nel contrasto a qualsiasi forma di molestia sessuale per assicurare il pieno rispetto di ogni persona e la massima tutela della dignità di ciascuno. Esso è ispirato ai seguenti documenti interni: Principi in materia di Diritti Umani, Codice Etico, Codice Interno di Comportamento di Gruppo e Principi in materia di Diversity & Inclusion.

Intesa Sanpaolo non tollera alcun tipo di molestia. Per quanto riguarda le molestie sessuali Intesa Sanpaolo si pone l'obiettivo di contrastare ogni situazione che possa ricadere nelle condotte descritte nel presente documento, anche nei casi in cui gli autori del comportamento e/o le vittime non percepiscano la gravità del fatto.

Le molestie sessuali, compiute o tentate, costituiscono una violazione del presente documento nonché dei Principi in materia di Diritti Umani, del Codice Etico, del Codice Interno di Comportamento di Gruppo e dei Principi in materia di Diversity & Inclusion. Di conseguenza, nei casi di molestia sessuale accertata, Intesa Sanpaolo adotta i conseguenti provvedimenti previsti dalla normativa di legge e di contratto.

Le finalità del presente documento sono:

- contribuire a diffondere la cultura del massimo rispetto della persona, della libertà e dignità individuale;
- confermare e rinforzare l'impegno della Banca alla prevenzione delle molestie sessuali anche attraverso specifiche iniziative di formazione;
- creare le condizioni affinché tutti gli episodi di molestia sessuale vengano segnalati, assicurando un processo efficace di gestione delle segnalazioni che garantisca massimo rigore e massima tutela della riservatezza delle persone coinvolte.

1 AMBITO DI APPLICAZIONE

Il documento si applica ai destinatari di seguito indicati ("Destinatari"):

- tutto il personale dipendente del Gruppo Intesa Sanpaolo nell'espressione delle proprie attività con interlocutori interni ed esterni;

- agenti / consulenti finanziari non dipendenti / collaboratori nell'espressione delle proprie attività con interlocutori interni ed esterni;
- prestatori di lavoro con contratto di somministrazione
- destinatari di iniziative di tirocinio/stage
- fornitori del Gruppo in qualsiasi attività di contatto con il Gruppo

Il presente documento si applica anche in occasione di eventi sociali, viaggi di lavoro, training e momenti che avvengono fuori dai consueti luoghi di lavoro ma che si riferiscono ad attività correlate all'ambito professionale, nonché al di fuori di tale contesto lavorativo nei casi in cui l'autore della molestia sessuale e la vittima appartengano entrambi alle categorie dei Destinatari.

Va in ogni caso ricordato che Intesa Sanpaolo adotterà le iniziative del caso, in linea con quanto previsto dal Codice Interno di Comportamento di Gruppo, anche ove risultassero accertati episodi di molestia sessuale posti in atto dai Destinatari al di fuori del contesto lavorativo allargato che costituisce l'ambito di applicazione del presente documento.

Tutte le Banche e Società del Gruppo sono tenute a recepire le disposizioni previste nel presente documento.

Nel caso in cui quanto previsto nel presente documento risulti più restrittivo rispetto a quanto previsto dalle normative locali, Intesa Sanpaolo ne esige comunque il rispetto indipendentemente dal fatto che i comportamenti attuati siano o meno vietati da tali normative.

MOLESTIE SESSUALI

Con l'espressione "**molestie sessuali**" si individuano quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi – di per sé o in quanto reiterati - 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.¹

Le molestie sessuali possono configurarsi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nei seguenti comportamenti che rappresentano pertanto una violazione del presente documento:

- 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)

¹ Definizione art. 26 comma 2 Codice di Pari Opportunità (d.lgs 11 aprile 2006, n.198)

- 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;
- commenti sull'aspetto fisico delle persone con riferimenti sessuali.

IMPEGNI DEL GRUPPO INTESA SANPAOLO

Intesa Sanpaolo, al fine di assicurare un ambiente di lavoro ispirato ai principi di tutela della dignità e inviolabilità della persona, si impegna a:

- attuare tutte le azioni necessarie alla prevenzione delle molestie sessuali, favorendo la diffusione di una cultura volta al massimo rispetto della persona;
- adottare iniziative formative anche obbligatorie per promuovere la conoscenza e la consapevolezza sul tema delle molestie sessuali, sulla loro gravità e le loro conseguenze, di modo che tali comportamenti non vengano nascosti e/o in alcun modo minimizzati e per prevenire comportamenti e linguaggi ostili, degradanti, umilianti, offensivi;
- dotarsi di un processo strutturato di gestione delle segnalazioni di molestie sessuali;
- fornire assistenza e supporto tempestivi e imparziali alle vittime di molestia sessuale garantendo la massima riservatezza;
- diffondere il contenuto del presente documento tramite iniziative di comunicazione sia in fase di lancio sia attraverso ulteriori azioni periodiche di sensibilizzazione ad ampia visibilità su tutto il Gruppo.

Tutti sono chiamati a contribuire, nel proprio agire quotidiano, all'impegno del Gruppo.

I Responsabili del Gruppo Intesa Sanpaolo, in particolare, devono essere attenti ad intercettare, nelle proprie unità organizzative e nell'esercizio delle proprie funzioni, situazioni di mancato rispetto di quanto previsto nel presente documento.

PROCESSO DI SEGNALAZIONE

Al fine di far emergere e gestire con il massimo rigore ogni caso di molestia, è previsto un processo strutturato di gestione della segnalazione.

Tutto il processo di gestione della segnalazione si svolge nel massimo rispetto della riservatezza di tutti i soggetti coinvolti, in un arco temporale non superiore a 60 giorni dalla ricezione della segnalazione alla chiusura della pratica (salvo proroga per situazioni particolarmente complesse). Le attività di analisi e verifica delle segnalazioni coinvolgono diverse funzioni di Gruppo al fine di garantire la massima imparzialità e rigore nella gestione della segnalazione.

SERVIZIO ESTERNO DI ASSISTENZA PSICOLOGICA E INFORMAZIONE LEGALE

È a disposizione dei Destinatari il servizio di assistenza psicologica e di informativa legale (“Servizio”) prestato da professionisti esterni appositamente incaricati.

Il Servizio ha lo scopo di fornire alle vittime di molestie sessuali, un supporto psicologico e legale che garantisce l’anonimato e la totale imparzialità.

Il Servizio è prestato da un team di professionisti (psicologi/psicoterapeuti) specializzato nel supporto psicologico a distanza. Se richiesto dal chiamante è possibile contattare anche il team di avvocati cui richiedere un inquadramento legale dell’accaduto.

A conferma dell’attenzione massima posta al benessere dei propri dipendenti, Intesa Sanpaolo offre il Servizio di assistenza psicologica e di informativa legale anche nel caso in cui le molestie si verificano al di fuori del contesto lavorativo (ad esempio nel contesto privato).