

	SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITA' DI GENERE	UNI/PdR 125/2022 REG_ABUSI E MOLESTIE_REV.2
	REGOLAMENTO PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE	05.10.2026

REGOLAMENTO PER LA PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO – UNI PdR 125/2022

PREMESSA	2
ARTICOLO 1 – Riferimenti normativi e legislativi.....	2
ARTICOLO 2 - Scopo e ambito di applicazione.....	3
ARTICOLO 3 – Principi e finalità	4
ARTICOLO 4 – Definizioni	4
ARTICOLO 5 – Impegno dell'organizzazione.....	7
ARTICOLO 6 – Divieti espressi	8
ARTICOLO 7 – Individuazione delle misure di prevenzione	9
ARTICOLO 8 – Segnalazioni.....	9
ARTICOLO 9 – Diritto alla riservatezza e tutela da ritorsioni ..	11
ARTICOLO 10 – Denuncia alle Autorità competenti	11
ARTICOLO 11 – Modifiche e diffusione.....	11

	SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE	UNI/PdR 125/2022 REG_ABUSI E MOLESTIE_REV.2
	REGOLAMENTO PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE	05.10.2026

PREMESSA

Etjca Formazione S.r.l. (nel seguito anche, “Etjca Formazione” o “Organizzazione”), con il presente Regolamento e coerentemente con il Sistema di Gestione per la Parità di Genere adottato in applicazione della prassi UNI/PdR 125:2022, persegue la finalità di riconoscere, includere e valorizzare le differenze all'interno dell'Organizzazione, favorendo l'adozione di politiche per la parità di genere.

Il Regolamento prevede anche un percorso di sensibilizzazione sull'importanza del linguaggio, verbale e non verbale, e sulle modalità relazionali all'interno del contesto lavorativo.

La violenza e le molestie nei luoghi di lavoro possono costituire un abuso e una violazione dei diritti umani e rappresentano una minaccia alle pari opportunità, inaccettabile e incompatibile con la dignità del lavoro.

Etjca Formazione ha adottato il presente Regolamento al fine di prevenire ed evitare che comportamenti, tenuti anche in forma inconsapevole o involontaria, minaccino o compromettano la sensibilità, il rispetto e la dignità che devono essere riconosciuti a ogni persona, in particolare all'interno del contesto lavorativo. L'obiettivo è creare una cultura del lavoro in cui tutte le persone si sentano ascoltate e rispettate.

Il presente Regolamento costituisce, inoltre, misura di prevenzione e di riduzione del rischio di violenza e molestie, da considerare nell'ambito della valutazione dei rischi aziendali di cui al D.Lgs. 81/2008.

ARTICOLO 1 – Riferimenti normativi e legislativi

Il presente Regolamento tiene conto di quanto previsto da:

- Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 e ratificata dall'Italia con la Legge 15 gennaio 2021, n. 4;
- D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), come modificato dalla Legge 5 novembre 2021, n. 162;
- Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione);
- art. 2087 del Codice civile (tutela delle condizioni di lavoro);
- D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (Testo unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), come modificato, da ultimo, dal D.L. 31 ottobre 2025, n. 159, convertito con modificazioni dalla Legge 29 dicembre 2025, n. 198;
- D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali;

	SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE	UNI/PdR 125/2022 REG_ABUSI E MOLESTIE_REV.2
	REGOLAMENTO PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE	05.10.2026

- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato in azienda;
- UNI/PdR 125:2022 – Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere;
- UNI EN ISO 9001:2015 (punto 7.1.4 – Ambiente per il funzionamento dei processi);
- Linee guida INAIL «Ri-conoscere per prevenire i fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro» (2021).

ARTICOLO 2 - Scopo e ambito di applicazione

Etjca Formazione ha implementato un Sistema di Gestione per la Parità di Genere. In attuazione del predetto sistema, nonché degli obiettivi definiti nella Politica per la Parità di Genere, l'Organizzazione ha ritenuto opportuno munirsi di un Regolamento interno finalizzato a:

- contribuire a diffondere la cultura del massimo rispetto della persona, della libertà e dignità individuale;
- confermare e rinforzare l'impegno alla prevenzione delle molestie sui luoghi di lavoro anche attraverso specifiche iniziative di formazione;
- promuovere un contesto organizzativo che sostiene l'inclusione e la valorizzazione delle diversità dove le persone si sentano rispettate, apprezzate e libere di esprimere appieno il proprio potenziale in un ambiente di lavoro sereno e professionale, libero da ogni sorta di discriminazione e forma di molestia;
- creare le condizioni affinché tutti gli episodi di molestia vengano segnalati, assicurando un processo efficace di gestione delle segnalazioni che garantisca massimo rigore e massima tutela della riservatezza delle persone coinvolte.

Il presente regolamento individua:

- l'impegno di Etjca Formazione per il contrasto di ogni forma di violenza sui luoghi di lavoro;
- le tipologie di comportamenti ed atteggiamenti ritenuti inammissibili;
- le modalità di segnalazione/reclamo ed i soggetti deputati a gestirle.

Il presente Regolamento si applica a tutti i dipendenti, ai collaboratori e ai consulenti esterni di Etjca Formazione, ivi compresi i docenti della rete formativa, nonché a chiunque abbia con l'Organizzazione un rapporto di lavoro o di collaborazione.

Il Regolamento si applica nei seguenti luoghi e contesti:

- in tutti i luoghi di lavoro, compresi la sede di Milano, gli spazi pubblici e le sedi esterne presso cui si svolgono le attività formative, laddove costituiscano luogo di lavoro;
- nei luoghi in cui la lavoratrice o il lavoratore riceve la retribuzione, nei luoghi destinati alla pausa o al pranzo, nei servizi igienico-sanitari e negli spazi comuni;
- durante spostamenti o viaggi di lavoro, attività di formazione, eventi o attività sociali correlati al lavoro;
- durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro, in caso di condivisione dei mezzi di trasporto con colleghe e colleghi.

	SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE	UNI/PdR 125/2022 REG_ABUSI E MOLESTIE_REV.2
	REGOLAMENTO PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE	05.10.2026

Il Regolamento si applica anche ai luoghi di lavoro virtuali (riunioni e aule virtuali, collegamenti telefonici o telematici, lavoro agile, telelavoro, ecc.). Ogni comunicazione effettuata con qualsiasi mezzo, incluso quello informatico e la messaggistica istantanea, anche di natura personale, deve rispettare le disposizioni del presente Regolamento.

Il Regolamento è discusso in seno al Comitato Guida per la Parità di Genere ed è adottato dal Presidente del Consiglio di Amministrazione di Etjca Formazione.

ARTICOLO 3 – Principi e finalità

Etjca Formazione garantisce a tutte le persone che operano o collaborano nella propria organizzazione il diritto di non subire alcun comportamento pregiudizievole, così da poter lavorare e collaborare in un ambiente sicuro e sereno.

Etjca Formazione promuove la cultura del benessere organizzativo, dell'equilibrio vita-lavoro, dell'uguaglianza delle persone e delle pari opportunità e si impegna affinché tali principi siano osservati in tutte le attività e a tutti i livelli dell'Organizzazione.

La Direzione, in particolare, è responsabile dell'osservanza dei principi del presente Regolamento e ha il dovere di prevenire ogni comportamento pregiudizievole e di adottare le misure organizzative e specifiche idonee a tutelare l'integrità psicofisica e la personalità morale delle lavoratrici e dei lavoratori, ai sensi dell'art. 2087 c.c.

È contrario ai principi del presente Regolamento qualsiasi comportamento discriminatorio, diretto o indiretto, fondato su fattori quali il genere, l'origine etnica, la religione e le convinzioni personali, la disabilità o la condizione di salute, l'età, l'orientamento sessuale e l'identità di genere, le condizioni personali o sociali.

Etjca Formazione sanziona, altresì, ogni forma di molestia, sessuale o di altro genere, in particolare morale o psicologica, che offenda la dignità e la libertà della persona, derivante da un comportamento indesiderato, anche occasionale, di tipo fisico, verbale o non verbale, che provochi in chi lo subisce un disagio di qualsiasi natura, anche temporaneo.

È, a maggior ragione, inaccettabile ogni forma di molestia che assuma carattere di intimidazione o di ricatto, anche in relazione a decisioni adottate nell'esercizio delle proprie funzioni, o che sia realizzata approfittando di una posizione di superiorità gerarchica.

Etjca Formazione sanziona i comportamenti persecutori a danno delle lavoratrici e dei lavoratori riconducibili a mobbing, straining, bullismo e molestie, come definiti all'art. 4.

Etjca Formazione si impegna, infine, a tutelare le persone da ogni forma di violenza, molestia o comportamento vessatorio, aggressivo o discriminatorio proveniente da soggetti terzi con cui il personale si relaziona nell'esercizio delle proprie funzioni, ivi compresi i partecipanti ai percorsi formativi, i clienti e i fornitori.

ARTICOLO 4 – Definizioni

Molestia sul lavoro: Comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni anche

	SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITA' DI GENERE	UNI/PdR 125/2022 REG_ABUSI E MOLESTIE_REV.2
	REGOLAMENTO PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE	05.10.2026

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, articolo 26, comma 1) che produce un turbamento del benessere fisico o della tranquillità nella persona che la riceve. Costituisce circostanza aggravante il fatto che la molestia sessuale sia accompagnata da minacce implicite od 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 (Organizzazione Mondiale della Sanità).

Discriminazione diretta: si verifica quando una lavoratrice od un lavoratore 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, atto, patto o comportamento apparentemente neutro ponga o possa porre la lavoratrice od 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.

Discriminazione per ragioni di genere, cura e genitorialità: costituisce discriminazione ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre la lavoratrice o il lavoratore in posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori, ne limita le opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali o ne limita l'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera (D.Lgs. 198/2006, articolo 25, comma 2-bis).

Molestia morale o condotta ostile che si manifesta attraverso comportamenti, atti e

	SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITA' DI GENERE	UNI/PdR 125/2022 REG_ABUSI E MOLESTIE_REV.2
	REGOLAMENTO PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE	05.10.2026

- psicologica:** gesti rivolti contro una persona, avente scopo o effetto persecutorio, protratta e sistematica, idonea a creare un ambiente non rispettoso, a mettere in pericolo il benessere individuale o a compromettere il clima di lavoro.
- Mobbing:** qualsiasi forma di violenza morale o psichica nel contesto lavorativo, caratterizzata da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico e abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie o vessatorie, tali da compromettere la salute, la professionalità e la dignità della persona, fino a escluderla dal contesto di lavoro. Il mobbing è verticale quando è esercitato da chi ricopre una posizione gerarchica superiore (o, in senso inverso, dal basso verso l'alto) ed è orizzontale quando è esercitato da uno o più colleghi di pari livello.
- Straining:** singola azione ostile o discriminatoria, i cui effetti si protraggono nel tempo producendo stress e sofferenza psichica in chi la subisce.
- Disagio lavorativo:** situazione di insoddisfazione professionale e di sofferenza legata al proprio lavoro e/o alle relazioni con superiori, colleghi o collaboratori, connessa alle condizioni ambientali, organizzative e gestionali, che può rendere più difficile affrontare la vita quotidiana e le richieste lavorative.

Nell'accezione accolta dalla Direttiva 2006/54/CE (art. 2) è possibile desumere i concetti di:

- ✓ **molestie:** situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violarne la dignità e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante umiliante o offensivo;
- ✓ **molestie sessuali:** situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare, creando un clima intimidatorio, ostile, degradante umiliante o offensivo.

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;

	SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITA' DI GENERE	UNI/PdR 125/2022 REG_ABUSI E MOLESTIE_REV.2
	REGOLAMENTO PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE	05.10.2026

- ✓ adozione di comportamenti tesi ad ottenere contatti fisici non desiderati anche mediante la mancanza di rispetto per i confini personali;
- ✓ espressioni verbali o scritti denigratori od offensivi rivolti alla persona in ragione dell'appartenenza a un determinato sesso, dell'identità di genere o dell'orientamento sessuale, anche mediante insulti o appellativi a connotazione sessuale o di genere;
- ✓ coercizione sessuale.

A titolo meramente esemplificativo costituiscono molestie morali o psicologiche:

- ✓ offese, intimidazioni, calunnie e insulti, diffusione di notizie personali riservate, insinuazioni su problemi psicologici o fisici della persona, comportamenti minacciosi, critiche pubbliche, diffusione di voci o pettegolezzi e ogni altra azione di discredito idonea a turbare la serenità della persona;
- ✓ emarginazione, isolamento con intento persecutorio, limitazione della facoltà di espressione;
- ✓ commenti sulle condizioni personali offensivi, discriminatori o palesemente falsi;
- ✓ ogni forma di ritorsione contro chi segnala comportamenti molesti, ivi compresi i testimoni.

Ai fini della valutazione dell'indesiderabilità di un comportamento occorre aver riguardo alla percezione della persona che ne è destinataria: ciò che per alcuni può costituire un complimento o una battuta può risultare offensivo per altri. Ogni persona deve sentirsi libera di manifestare che trova un comportamento offensivo o inappropriato e deve poter contare sul rispetto altrui; un comportamento che offende involontariamente può essere rapidamente corretto senza causare danni.

La violenza e le molestie sul lavoro possono avvenire tra colleghi (violenza orizzontale), tra superiori e subordinati (violenza verticale) o da parte di soggetti terzi, quali clienti, fornitori o partecipanti ai percorsi formativi (violenza da parte di terzi).

ARTICOLO 5 – Impegno dell'organizzazione

Etjca Formazione si impegna a:

- individuare il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro;
- fornire una formazione specifica a tutti i livelli, con una frequenza definita, sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (sexual harassment) in ogni forma, nonché sulla UNI PdR 125/2022 e sul Sistema di Gestione implementato in conformità a quest'ultima, ivi compresi i canali di segnalazione;
- pianificare e attuare delle verifiche (survey) periodiche presso i/le dipendenti per indagare se abbiano vissuto personalmente esperienze di molestie o comportamenti inappropriati;

	SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITA' DI GENERE	UNI/PdR 125/2022 REG_ABUSI E MOLESTIE_REV.2
	REGOLAMENTO PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE	05.10.2026

- assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale;
- prevenire comportamenti prevaricatori o persecutori tali da provocare disagio e malessere psicofisico e a perseguirli se accertati, applicando nei confronti di chi li attua il presente regolamento;
- promuovere il benessere organizzativo anche attraverso attività di sensibilizzazione e formazione e ad eliminare cause organizzative, carenze di informazione e di direzione che possano favorire l'insorgere di conflitti e disagio psicologico, fattori correlati al cosiddetto mobbing organizzativo, inteso come malessere derivante da disfunzioni strutturali, anche inconsapevoli, dell'organizzazione del lavoro;
- dotarsi di un processo strutturato di gestione delle segnalazioni, anche anonime, di ogni forma di violenza;
- fornire assistenza e supporto tempestivi e imparziali alle vittime di molestia sessuale garantendo la massima riservatezza.

Ed inoltre,

- riconosce il diritto delle persone che operano al suo interno ad essere trattate con dignità e rispetto e ad essere tutelate nella propria libertà personale;
- considera il benessere psicofisico e la serenità psicologica nei luoghi di lavoro come elementi fondamentali.

ARTICOLO 6 – Divieti espressi

Etjca Formazione interverrà per impedire atteggiamenti interpersonali ingiuriosi, discriminatori o diffamatori.

In ogni caso, sono proibiti senza eccezione comportamenti che costituiscono violenza fisica o morale.

In linea anche con quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato, Etjca Formazione esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non sia dato luogo a molestie ed atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di mobbing che sono tutti, senza eccezione, proibiti. Sono considerati come tali:

- creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, di isolamento o comunque discriminatorio nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- porre in essere ingiustificate interferenze con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- ostacolare prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale o di altri dipendenti.

In particolare, le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro. La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro. Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o

	SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITA' DI GENERE	UNI/PdR 125/2022 REG_ABUSI E MOLESTIE_REV.2
	REGOLAMENTO PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE	05.10.2026

lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.

È vietata qualsiasi forma di violenza o molestia sessuale o riferita alle diversità personali e culturali. Sono considerate come tali:

- subordinare qualsiasi decisione di rilevanza per la vita lavorativa del destinatario all'accettazione di favori sessuali o alle diversità personali e culturali;
- indurre i propri collaboratori a favori sessuali mediante l'influenza del proprio ruolo;
- proporre relazioni interpersonali private, nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento;
- alludere a disabilità e menomazioni fisiche o psichiche o a forme di diversità culturale, religiosa o di orientamento sessuale.

ARTICOLO 7 – Individuazione delle misure di prevenzione

Lo stesso Regolamento costituisce – in una logica di prevenzione – una azione di sensibilizzazione della popolazione aziendale lanciata dall'Organizzazione. A tal proposito sono individuate – a livello esemplificativo e non esaustivo – le seguenti categorie di azioni preventive:

A) Misure strutturali e tecnologiche

A titolo esemplificativo le possibili azioni da intraprendere riguardano sostanzialmente:

- valutare le attività in essere in funzione della riduzione dei fattori di rischio connessi ad atti e comportamenti violenti;
- gestire l'accesso ai locali di lavoro mediante regole e sistemi atti a prevenire situazioni di pericolo.

B) Misure organizzative

A titolo esemplificativo in relazione ad azioni che coinvolgono maggiormente la sfera organizzativa del lavoro, è necessario:

- promuovere un clima organizzativo orientato alla riduzione degli episodi di violenza;
- assicurare la diffusione e l'utilizzo di strumenti di segnalazione degli episodi di violenza.

C) Formazione del personale

A titolo esemplificativo la formazione deve mirare a far sì che tutto il personale conosca i rischi potenziali per la sicurezza e le procedure da seguire in caso di episodi di violenza.

ARTICOLO 8 – Segnalazioni

Etjca Formazione adotta un approccio di tolleranza zero nei confronti di ogni forma di molestia o abuso fisico, verbale o digitale e di qualsiasi altro comportamento offensivo e/o discriminatorio. Chiunque ritenga di aver riscontrato una mancanza di equità di

	SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE	UNI/PdR 125/2022 REG_ABUSI E MOLESTIE_REV.2
	REGOLAMENTO PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE	05.10.2026

trattamento, di aver assistito a episodi di discriminazione, violenza o molestia o di esserne stato vittima può:

- richiedere il supporto della funzione Risorse Umane;
- presentare una segnalazione attraverso i canali di seguito indicati.

Per qualsiasi domanda o segnalazione riguardante la parità di genere o discriminazioni, si prega di scrivere all'indirizzo di posta elettronica dedicato pdg@etjcaformazione.it

Per le parti interessate che vogliono riportare informazioni o reclami nel più assoluto anonimato, è disponibile lo strumento della posta ordinaria, presso la sede amministrativa in Milano, via Valassina 24, CAP 20159, indirizzata al Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere (RSGPG), o in alternativa, del Canale di Segnalazione di Illeciti implementato da ETJCA FORMAZIONE in conformità al D.Lgs 24/2023, raggiungibile al seguente link <https://whistleblowing.etjcaformazione.it/#/>

Ulteriori canali sono individuati nella Procedura Segnalazioni – Reclami – NC del Sistema di Gestione.

Il processo di gestione della segnalazione è composto dalle seguenti fasi:

1. ricezione della segnalazione
2. analisi preliminare della segnalazione
3. adozione dei provvedimenti organizzativi e/o disciplinari.

Il Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere (RSGPG), anche in seno al Comitato Guida, analizza preliminarmente le segnalazioni ricevute al fine di verificarne l'accettabilità ovvero a verificare che il contenuto della segnalazione sia riferibile ad una delle fattispecie descritte all'art. 4 del presente regolamento o comunque riguardi situazioni di discriminazione o altre forme di violenza di genere, incluse le molestie sessuali.

Il soggetto che riceve la segnalazione provvederà, coinvolgendo se necessario altre funzioni interne all'organizzazione, ad effettuare i dovuti accertamenti sulla fondatezza della segnalazione.

Qualora, a seguito delle verifiche di approfondimento, la segnalazione risulti infondata, il soggetto che ha effettuato l'analisi provvede ad archiviare la segnalazione corredata dagli esiti delle verifiche svolte. In tal caso lo stesso provvede ad informare il segnalante, se noto, della conclusione e degli esiti delle verifiche svolte. L'organizzazione o gli aventi causa si riserveranno il diritto di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate a falsità della dichiarazione.

Qualora al termine della verifica la segnalazione risulti fondata, il soggetto che ha effettuato l'analisi provvederà ad adottare i provvedimenti organizzativi ritenuti più opportuni e se necessario, nei casi applicabili e in conformità alle normative in materia di lavoro e al contratto collettivo nazionale, all'adozione dei provvedimenti disciplinari e alla successiva verifica dell'efficacia delle azioni intraprese.

Le disposizioni sulla gestione dei Reclami e delle Segnalazioni sono approfondite, anche con riguardo alle modalità ed ai termini, nella Procedura Segnalazioni – Reclami – NC del Sistema di Gestione alla quale espressamente si rimanda.

	SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE	UNI/PdR 125/2022 REG_ABUSI E MOLESTIE_REV.2
	REGOLAMENTO PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE	05.10.2026

ARTICOLO 9 – Diritto alla riservatezza e tutela da ritorsioni

Tutte le fattispecie previste dal presente Regolamento sono gestite nel più rigoroso rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali e di tutela della riservatezza.

Chi ritiene di essere vittima di discriminazioni, violenza, molestie, molestie sessuali e/o mobbing ha diritto alla riservatezza dei propri dati, degli episodi segnalati e di qualunque elemento che possa renderlo riconoscibile, sia al momento della segnalazione sia successivamente.

Etjca Formazione adotta ogni misura necessaria a tutelare la persona segnalante e la vittima da eventuali ritorsioni e rappresaglie. Tale tutela si estende anche a coloro che abbiano assistito agli episodi segnalati e ne abbiano reso testimonianza. Per le segnalazioni effettuate mediante il canale istituito ai sensi del D.Lgs. 24/2023 trovano applicazione, ove ne ricorrano i presupposti, le misure di protezione ivi previste.

ARTICOLO 10 – Denuncia alle Autorità competenti

Resta fermo il diritto dell'interessata o dell'interessato, indipendentemente dall'attivazione delle procedure previste dal presente Regolamento, di rivolgersi alle Autorità competenti per la tutela dei propri diritti in sede civile e penale, nonché alla Consigliera o al Consigliere di parità territorialmente competente. Etjca Formazione, sentita la persona offesa, si riserva di valutare, ove ne ricorrano i presupposti di legge, la costituzione di parte civile nei procedimenti penali a carico degli autori di fatti penalmente rilevanti.

ARTICOLO 11 – Modifiche e diffusione

Le modifiche al presente regolamento costituiscono oggetto di discussione nelle riunioni del Comitato Guida per la Parità di Genere ed, ove accolte, sono approvate dal Presidente del Consiglio di Amministrazione.

La conoscenza del presente regolamento è diffusa a tutta la popolazione aziendale mediante azioni di sensibilizzazione mirate, nonché mediante pubblicazione sul sito internet aziendale.

Milano, 05.10.2026

IL PRESIDENTE DEL C.d.A.
Dott. Stefano Scabbio

