

Pulinet Servizi rispetta l'art. 37, comma 1, della Costituzione che afferma gli obiettivi protettivi tradizionali della tutela differenziata del lavoro femminile e ha introdotto il principio della tutela paritaria mirata a garantire alle donne la parità di trattamento rispetto ai lavoratori adulti di sesso maschile.

La norma costituzionale, quindi, statuisce che alla donna devono essere garantite le condizioni di lavoro necessarie all'adempimento della sua essenziale funzione familiare nonché le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore maschio che svolge la stessa mansione.

1. DISCRIMINAZIONE DI GENERE SUL LAVORO

Con il termine discriminazione si intende un'azione che pregiudica il diritto o l'esercizio di diritti di una persona e può essere sia diretta o indiretta. È diretta se si tratta di un comportamento o un atto pregiudizievole nei confronti di una lavoratrice o un lavoratore e indiretta se apparentemente risulta innocua ma in realtà crea delle posizioni di svantaggio. La discriminazione di genere è un atto punibile penalmente secondo quanto previsto dalla Legge n. 903 del 1977.

2. MOLESTIE SESSUALI

Si tratta di comportamenti indesiderati posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore. Di seguito alcune indicazioni su come riconoscere una molestia:

- insinuazione e commenti equivoci sull'aspetto esteriore dei colleghi e collaboratori;
- osservazioni e barzellette che riguardano le caratteristiche, il comportamento e l'orientamento sessuale di donne e uomini;
- contatti fisici indesiderati.

3. MOBBING

Si tratta di una situazione lavorativa di conflittualità sistematica, persistente ed in costante progresso in cui una o più persone vengono perseguitate da parte di uno o più aggressori in posizioni superiori, inferiori o di parità con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo. Per riconoscere il mobbing si può tenere conto di quanto segue:

- azioni ostili nei propri confronti che accadono per almeno sei mesi e circa tre volte al mese;
- critiche e rimproveri ingiustificati, limitazioni della libertà personale, attacchi alla reputazione nonché violenza e minacce di violenza;
- le azioni attuate dall'aggressore devono essere condotte finalizzate alla sofferenza della vittima.

4. STALKING OCCUPAZIONALE

Il termine fa riferimento a una forma di stalking in cui l'effettiva attività persecutoria si esercita nella vita privata della vittima ma la cui motivazione proviene dall'ambiente lavorativo dove lo stalker ha realizzato una situazione di conflitto. Si tratta di un insieme di condotte, minacce o atti lesivi che inducono nella persona che le subisce un disagio psichico e fisico e un ragionevole senso di timore. Si tratta di un reato plurioffensivo e il delitto può essere punito mediante querela entro sei mesi dall'ultimo evento.

5. CONTATTI UTILI

Tutti i collaboratori di Pulinet Servizi hanno la possibilità di effettuare segnalazioni (anche in forma anonima) relative ad episodi di violazione dei principi di responsabilità sociale e parità di genere, nonché di fornire consigli utili ai seguenti contatti:

- Rappresentanti Sindacali del Social Performance Team: SA8000@pulinet.it o 0461 557065
- Ufficio Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza: gass@pulinet.it o 0461 557065
- Piattaforma di Whistleblowing, accedendo dalla sezione ETICA del sito aziendale www.pulinet.it