

# POLITICA TOLLERANZA ZERO

# ICM

**DEC 06 - POLITICA TOLLERANZA ZERO  
EDIZIONE 2 REVISIONE 0**

Approvato da:  
COO - Chief Operating Officer  
**in data 12/12/2025**

**Institut de Certification Méditerranéen S.a.r.l.**

16 Rue de Syrie, Immeuble Epi Center Bloc C - 1002 Tunis - Tunisia  
web: [www.icmmediterraneen.org](http://www.icmmediterraneen.org) - e-mail: [info@icmmediterraneen.com](mailto:info@icmmediterraneen.com)



## **POLITICA TOLLERANZA ZERO**

Nella presente Policy ICM definisce, in coerenza con quanto previsto nel Codice Etico, i principi generali e imprescindibili di riferimento e le condotte vietate per assicurare un ambiente di lavoro libero da violenza e da molestie di qualsiasi forma o tipo.

La Policy fornisce indicazioni coerenti con il dettato normativo contenuto all'interno della Legge italiana 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.

Qualsiasi violenza e molestia sul lavoro non è tollerata in quanto in contrasto con i valori e con l'impegno di ICM; tutti gli addetti di ICM che a qualsiasi titolo lavorano per essa devono pertanto impegnarsi al rispetto della Policy.

ICM provvederà pertanto a sanzionare ogni comportamento in violazione dei principi stabiliti nella presente Policy che dovesse emergere a seguito di attività di verifica interna o di segnalazioni. Di seguito, si fornisce un perimetro delle condotte vietate ai sensi della presente Policy.

## **VIOLENZA E MOLESTIE SUL LAVORO**

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

Sono pertanto considerate violenze e molestie sul lavoro, a titolo esemplificativo e non esaustivo, quelle che 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;
- 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.

## **VIOLENZA E MOLESTIE**

Con violenza e molestie 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.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, sono considerate violenza e molestie:

- le espressioni verbali o visive abusive, offensive o comunque improntate a confidenzialità non gradita e non collimante con la natura della connessione con l'interlocutore;
- le espressioni verbali o visive che risultino denigratorie e offensive o comunque riferite a elementi identificativi della persona (etnia, nazionalità, religione, appartenenza politica, diversità mentale e fisica, 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;

- instaurare un rapporto di fiducia e di connessione emotiva tramite il quale manipolare, sfruttare o abusare di un'altra persona (c.d. "grooming");
- la violenza fisica o la minaccia di violenza fisica;
- la molestia/stalking digitale/online;
- la violenza e le molestie di genere (definite di seguito).

### **VIOLENZA E MOLESTIE DI GENERE**

Con violenza e molestie di genere si intendono la violenza e molestie (come sopra definito) poste in essere nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, sia nei confronti del singolo che della categoria, ivi comprese le molestie sessuali.

Rientrano fra la violenza e molestie 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, e gli atti persecutori cosiddetti "stalking";
- la diffusione e la minaccia di diffusione di immagini intime;
- le molestie sessuali (definite di seguito) e la violenza sessuale, tentata o effettiva.

### **MOLESTIE SESSUALI**

Le molestie sessuali costituiscono un sottoinsieme di quelle di genere e includono qualsiasi condotta, a connotazione sessuale (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 di causare, causi o possa essere percepita come causa di violazione della dignità della Persona Molestata o di creazione di un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

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.

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

- fissare in modo sessualmente suggestivo o fare gesti sessuali inappropriati;
- utilizzare aneddoti, barzellette o racconti a sfondo sessuale o lascivo che mettano a disagio l'interlocutore;
- 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 ripetutamente un appuntamento;
- fare avance sessuali indesiderate;
- inviare comunicazioni sessualmente suggestive in qualsiasi formato, o condividere o mostrare immagini o video sessualmente inappropriati in qualsiasi formato;
- tocco indesiderato, incluso pizzicare, accarezzare, strofinare o sfiorare di proposito un'altra persona;
- promettere vantaggi di qualsiasi tipo - personali o di lavoro - in cambio di favori sessuali;
- minacciare ritorsioni o conseguenze negative di qualsiasi tipo - personali o di lavoro - laddove favori sessuali non vengano concessi.

### **CULTURA AZIENDALE**

La cultura aziendale di ICM è una cultura basata sul rispetto, sulla professionalità, sulla non discriminazione e sulle pari opportunità.

Le Persone di ICM sono chiamate a rispettare e a promuovere i principi contenuti nella presente Policy.

### **DIVIETI DI VIOLENZA O MOLESTIE SUL LAVORO**

ICM vieta la commissione di atti di violenza o molestie sul lavoro, così come definite in questa Policy, nei confronti delle Persone.

### **CULTURA DI ZERO-TOLERANCE**

Le Persone hanno il diritto ad un luogo di lavoro libero dalla violenza e molestie.

Le Persone di ICM hanno la responsabilità di lavorare insieme per creare un ambiente di lavoro improntato sul rispetto, di supportare quanto possibile coloro che segnalano condotte o episodi di violenza e molestie e di collaborare nelle relative istruttorie.

Il Management di ICM ha il compito di promuovere una cultura di zero-tolerance della violenza e molestie sul lavoro e un ambiente di lavoro libero da violenza e molestie e di garantire la messa a disposizione di appositi canali di segnalazione per la tempestiva gestione delle situazioni segnalate.

Ciascun responsabile ha il compito di vigilare sul rispetto della Policy da parte dei propri collaboratori, di diffonderne i principi, e di adottare misure per prevenire, identificare e riferire le potenziali violazioni.

### **DIRITTO DI RISERVATEZZA**

Le Persone hanno il diritto al rispetto della propria vita privata e familiare e alla riservatezza.

Le informazioni segnalate ed emerse durante una eventuale istruttoria devono rimanere confidenziali, fatto salvo il diritto di essere informati di qualsiasi pericolo presente sul luogo di lavoro.

### **DIVIETO DI RITORSIONE**

È vietato commettere qualsiasi atto di ritorsione o di vittimizzazione nei confronti di Persone Segnalanti, Persone Molestare, Bystander, testimoni o informatori.

### **TUTELA DELLA PERSONA MOLESTATA E SANZIONI**

Qualsiasi condotta da parte delle Persone di ICM che, a seguito di istruttoria, risulti rientrare nella definizione di violenza e molestie sul lavoro di cui alla presente Policy sarà oggetto di misure adeguate, per assicurarne l'interruzione; possono inoltre essere previste misure disciplinari in coerenza con quanto previsto negli strumenti normativi applicabili.

Tutte le misure e azioni sono intraprese tenendo in considerazione la tutela della Persona Molestata. Ai Terzi e a tutte le Persone che svolgono attività lavorativa in ICM indipendentemente dallo status contrattuale, che violino le disposizioni della presente Policy sono applicati i rimedi contrattuali previsti negli accordi stipulati, fra cui la sospensione, la risoluzione del contratto, il divieto dall'intrattenere rapporti con ICM.

### SEGNALAZIONI

ICM raccomanda alle sue Persone di adottare nei confronti delle persone che subiscono 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.

Qualunque Persona che senta di essere stata soggetta a condotte che possano costituire violenza o molestia sul lavoro, al pari di qualsiasi Bystander, è invitata a segnalare tale circostanza tramite i canali messi a disposizione dall'Organizzazione.

A tal fine è messa a disposizione la apposita email **wecare@icmmediterraneen.com** per le segnalazioni. Le segnalazioni inerenti a possibili violenze o molestie sul lavoro sono gestite da un team sensibilizzato e formato sul tema.

Il processo di gestione delle segnalazioni garantisce la equa tutela sia del segnalante che del segnalato; a tal fine, le segnalazioni devono dettagliare fatti, eventi o circostanze che costituiscono gli elementi fondanti dell'asserita molestia o violenza ed essere effettuate con un grado di dettaglio sufficiente a consentire in concreto, sulla base degli strumenti di indagine a disposizione, di verificare la fondatezza o meno dei fatti o circostanze segnalati.

In ogni caso, le attività e le istanze svolte da ICM sono autonome rispetto alle attività ordinarie poste in essere dalle autorità competenti o da altre eventuali strutture esterne, che possono sempre essere attivate dalle Persone Molestate.

# ICM

**La Certificazione,  
un impegno verso  
l'eccellenza.**





SEGUICI SU



[www.icmmediterraneen.org](http://www.icmmediterraneen.org)



16 Rue de Syrie,  
Immeuble Epi Center Bloc C  
1002 Tunis - Tunisia

**Institut de Certification Méditerranéen S.a.r.l.**