

***PIANO DI DIVERSITÀ E INCLUSIONE
DELL'LGTTBI***



GLOBAL DAIRY VENTURES

- I. INTRODUZIONE**
- II. QUADRO DI RIFERIMENTO LEGISLATIVO INTERNAZIONALE**
- III. QUADRO DI RIFERIMENTO A LIVELLO COMUNITARIO**
- IV. CONCETTI E DEFINIZIONI DI BASE**
- V. OBIETTIVI DEL PIANO E PRINCIPI GUIDA**
- VI. AMBITO PERSONALE, TERRITORIALE E TEMPORALE**
- VII. COSTITUZIONE DELLA COMMISSIONE PER L'ATTENZIONE ALLE MOLESTIE BASATE SULL'ORIENTAMENTO SESSUALE, L'IDENTITÀ DI GENERE E/O L'ESPRESSIONE DI GENERE**
- VIII. VALIDITÀ**

I) Introduzione

Il movimento LGTTBI è nato come conseguenza delle situazioni di disuguaglianza e discriminazione subite da questo gruppo, che ha iniziato una lotta efficace per la difesa dei propri diritti all'inizio del XX secolo, in seguito alla necessità di esprimere liberamente un'identità affettivo-sessuale diversa da quella riconosciuta.

Il riconoscimento e il rispetto della diversità sessuale e di genere è un principio fondamentale per la costruzione di una società inclusiva, equa e priva di discriminazioni. Il collettivo LGTTBI è storicamente vulnerabile all'esclusione sociale, alla violenza e alla discriminazione, il che ha generato l'urgente necessità di politiche pubbliche che promuovano i loro diritti e il loro benessere.

L'obiettivo principale di questo Piano LGTTBI è garantire la parità di diritti e la piena integrazione delle persone LGTTBI nella nostra azienda, eliminando le eventuali barriere sociali, culturali, economiche e legali. Attraverso un approccio globale e multidisciplinare, cerca di creare un ambiente più sicuro, più rispettoso e più equo, in cui tutte le persone, indipendentemente dal loro orientamento sessuale o dalla loro identità di genere, possano vivere senza timore di essere respinte o perseguitate.

Il Piano si articola in diverse linee di azione che vanno dalla sensibilizzazione ed educazione alla diversità sessuale e di genere, al rafforzamento delle politiche che proteggono la comunità LGTTBI da qualsiasi tipo di violenza o discriminazione, allo sradicamento dell'omofobia, lesbofobia, transfobia, bifobia e intersexfobia, alla generazione di azioni per promuovere l'autonomia delle persone LGTTBI. Inoltre, promuove la visibilità della diversità come valore positivo, favorendo il rispetto e l'accettazione nella nostra società.

Il presente Piano LGTTBI si basa sul rispetto dei diritti umani e sulla lotta per l'uguaglianza, con l'obiettivo che tutte le persone possano vivere con dignità, libertà e senza temere di essere discriminate a causa della loro identità o orientamento sessuale. Attraverso questo impegno, cerchiamo di muoverci verso una società più plurale, giusta e libera per tutte le persone.

II) Quadro di riferimento legislativo internazionale

La **Dichiarazione Universale dei Diritti Umani (DUDU)**, adottata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite nel 1948, stabilisce i diritti fondamentali che devono essere garantiti a tutte le persone, indipendentemente dalla loro origine, sesso, religione, etnia, ecc. Articolo 27: Diritto di partecipare alla vita culturale e pubblica: "Ogni individuo ha il diritto di partecipare liberamente alla vita culturale della comunità, di godere delle arti e di condividere il progresso scientifico e i suoi benefici".

La **Dichiarazione del 2008 contro l'omofobia e la discriminazione basata sull'orientamento sessuale** rappresenta un'importante pietra miliare nella lotta per i diritti delle persone LGTTBI a livello globale. Sebbene non sia vincolante, esprime la volontà internazionale di progredire nell'eliminazione della discriminazione e della violenza contro le persone a causa del loro orientamento sessuale. Con questa dichiarazione, le Nazioni Unite hanno riaffermato il loro impegno per l'uguaglianza, la non discriminazione e il rispetto dei diritti umani di tutte le persone, indipendentemente dal loro orientamento sessuale.

I punti principali di questa Dichiarazione sono la manifestazione dell'universalità e dell'indivisibilità dei diritti umani, il rifiuto dell'omofobia, il diritto alla protezione legale e contro la violenza, la promozione dell'educazione e della consapevolezza, l'accompagnamento internazionale e la promozione di un ambiente libero dalla discriminazione.

La risoluzione dell'Assemblea generale delle Nazioni Unite sui diritti umani, l'orientamento sessuale e l'identità di genere, adottata il 4 giugno 2012, ha rappresentato un passo fondamentale verso il riconoscimento globale dei diritti umani delle persone LGTTBI. Con questa risoluzione, le Nazioni Unite hanno ribadito che l'orientamento sessuale e l'identità di genere non devono essere motivo di discriminazione e hanno invitato tutti i Paesi ad adottare misure efficaci per proteggere le persone LGTTBI dalla violenza, dalla discriminazione e dalla criminalizzazione. Sebbene la risoluzione non vincoli legalmente gli Stati ad apportare cambiamenti immediati, è stata uno strumento prezioso per spingere a riforme e politiche più inclusive e rispettose dei diritti umani delle persone LGTTBI; i punti principali della risoluzione sono i seguenti:

a) Diritti umani universali e non discriminazione

La risoluzione ribadisce che tutti gli esseri umani hanno gli stessi diritti e libertà, indipendentemente dal loro orientamento sessuale o identità di genere.

Sottolinea che l'orientamento sessuale e l'identità di genere non dovrebbero essere alla base di discriminazioni in nessuna parte del mondo, riaffermando che i diritti umani sono universali e che tutti gli individui hanno diritto a godere degli stessi diritti, senza eccezioni, come stabilito nella Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo (UDHR).

b) Eliminazione della criminalizzazione

La risoluzione invita i Paesi che ancora criminalizzano l'omosessualità o qualsiasi altra forma di identità sessuale diversa ad abrogare queste leggi e sollecita gli Stati a garantire che le leggi non criminalizzino l'orientamento sessuale o l'identità di genere e a rimuovere le leggi che favoriscono la persecuzione delle persone LGTTBI.

c) Protezione dalla violenza e dalla discriminazione

La risoluzione chiede con forza agli Stati membri dell'ONU di proteggere le persone LGTTBI dalla violenza e dalla discriminazione in tutte le sue forme, compresa la violenza fisica, psicologica, sessuale, nonché strutturale e legale, particolarmente diffusa nei contesti in cui esistono leggi omofobiche o transfobiche, esortando i Paesi ad adottare misure legali e politiche concrete per proteggere i diritti delle persone LGTTBI e garantire la loro sicurezza in tutte le sfere della vita, come il lavoro, l'istruzione e la salute.

d) Promozione dell'istruzione e della sensibilizzazione

La risoluzione sottolinea la necessità di sensibilizzare ed educare la società sui diritti delle persone LGTTBI e contro l'omofobia e la transfobia. Questa educazione dovrebbe concentrarsi sulla tolleranza e sul rispetto per la diversità, al fine di combattere i pregiudizi e le stigmatizzazioni esistenti.

e) Sostegno alla risoluzione delle Nazioni Unite

 GLOBAL DAIRY VENTURES	PIANO DI DIVERSITÀ E INCLUSIONE DELL'LGTTBI	Codice: PDIL Data: 25/03/25 Pagina 5 di 23
---	--	--

La risoluzione invita gli Stati membri delle Nazioni Unite a sostenere gli sforzi della comunità internazionale per proteggere i diritti delle persone LGTTBI e a impegnarsi nella promozione dei loro diritti all'interno dei propri confini.

f) **Appello all'azione della comunità internazionale**

La risoluzione si conclude con un appello a tutti gli Stati membri delle Nazioni Unite affinché adottino politiche attive e misure legali per promuovere l'uguaglianza e la protezione dei diritti delle persone LGTTBI.

III) **Quadro di riferimento a livello comunitario**

L'**articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea del 2000**, che tratta il diritto alla non discriminazione, un principio essenziale che vieta qualsiasi tipo di discriminazione sulla base di vari fattori, tra cui l'orientamento sessuale, pone le basi per una politica più inclusiva e rispettosa dei diritti delle persone LGTTBI.

Le **risoluzioni del 18 gennaio 2006 e del 24 maggio 2012 del Parlamento europeo** hanno contribuito a promuovere la parità di diritti e la tutela giuridica delle persone LGTTBI nell'Unione europea. Entrambe le risoluzioni condannano la discriminazione, la violenza e i crimini d'odio contro le persone LGTTBI ed esortano gli Stati membri ad adottare politiche inclusive e protettive.

La **Direttiva 2000/78/CE del Consiglio d'Europa**, nota come Direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, è una componente chiave della legislazione dell'Unione Europea (UE) volta a garantire la parità di diritti e la non discriminazione nel campo dell'occupazione, con la protezione dell'orientamento sessuale che è rilevante, introducendo esplicitamente il divieto di discriminazione diretta e indiretta sulla base dell'orientamento sessuale. La direttiva contribuisce a garantire che le persone LGTTBI non siano svantaggiate o discriminate nell'accesso all'occupazione, alla formazione professionale, alle condizioni di lavoro o alla promozione sul posto di lavoro a causa del loro orientamento sessuale.

In Francia, la protezione delle persone LGTTBI è garantita da:

- **Il Codice del lavoro** (CODE DU TRAVAIL), che vieta la discriminazione basata sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere (art. L1132-1).
- **Legge 2008-496** sulla parità di trattamento, che recepisce le direttive europee nel diritto francese.
- **La legge contro le molestie morali** (Loi sur le harcèlement moral) che include l'orientamento sessuale e l'identità di genere come motivi protetti.
- **Il Défenseur des Droits**, che agisce come organo indipendente responsabile di garantire la non discriminazione nella sfera lavorativa e sociale.

In Italia, le normative applicabili comprendono:

- **Il Decreto Legislativo 198/2006** (Codice delle Pari Opportunità), che vieta la discriminazione basata sull'orientamento sessuale.
- **Decreto legislativo 216/2003**, che attua la direttiva 2000/78/CE sulla parità di trattamento in materia di occupazione.
- **Legge 76/2016**, che riconosce le unioni civili tra persone dello stesso sesso.
- **L'organo di riferimento è l'UNAR** (Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali), che interviene anche sulle questioni di discriminazione per orientamento sessuale e identità di genere.

In Spagna

Costituzione spagnola (1978)

La Costituzione spagnola del 1978 non menziona specificamente le persone LGTTBI, ma stabilisce principi fondamentali come l'uguaglianza davanti alla legge, il rispetto della dignità e la protezione dei diritti fondamentali, che sono stati essenziali nella lotta per i diritti delle persone LGTTBI in Spagna.

Statuto dei lavoratori

Sebbene lo Statuto dei Lavoratori non menzioni esplicitamente le persone LGTTBI, la parità di trattamento e il divieto di discriminazione che stabilisce sono fondamentali per tutelare le persone LGTTBI sul posto di lavoro. Nel corso degli anni, la giurisprudenza e altre leggi, come la Legge 3/2007 e la Legge 15/2022, sono state fondamentali per consolidare i diritti delle persone LGTTBI sul posto di lavoro, garantendo che non subiscano discriminazioni o molestie a causa dell'orientamento sessuale o dell'identità di genere, compresi i seguenti principi fondamentali della legge in relazione alle persone LGTTBI:

a) **Non discriminazione in ambito lavorativo**

L'articolo 17 dello Statuto dei lavoratori stabilisce il divieto di discriminazione sul posto di lavoro, che comprende qualsiasi tipo di discriminazione basata su sesso, età, razza, orientamento sessuale, disabilità, religione o origine sociale. Questo divieto è uno dei pilastri per la protezione dei diritti delle persone LGTTBI sul posto di lavoro.

b) **Diritto alla parità di retribuzione e di condizioni di lavoro**

Il principio della parità di retribuzione e di condizioni di lavoro, sancito dall'articolo 28, stabilisce che i lavori di pari valore devono essere retribuiti allo stesso modo. Ciò significa che non possono esserci differenze di retribuzione o di condizioni di lavoro basate sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere di un lavoratore.

c) **Protezione dalle molestie sul lavoro (molestie sessuali e molestie legate all'orientamento sessuale)**

Lo Statuto dei lavoratori non menziona specificatamente le molestie basate sull'orientamento

sessuale o sull'identità di genere, ma la Legge 3/2007 sull'effettiva parità tra donne e uomini, stabilisce una chiara normativa sulle molestie sul lavoro e protegge le vittime di molestie basate sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere, vietandole e stabilendo misure per combatterle, indicando che le molestie basate sull'orientamento sessuale (omofobia) e sull'identità di genere (transfobia) sono forme di discriminazione e devono essere trattate con la stessa severità delle molestie sessuali e delle molestie basate sul sesso. Inoltre, il Codice penale spagnolo punisce le molestie sul lavoro in generale e quelle specifiche basate sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere.

Legge 3/2007, del 22 marzo, per l'effettiva parità tra donne e uomini.

Questa legge stabilisce un quadro giuridico per la parità di trattamento e di opportunità nel lavoro e regola le misure per combattere le molestie sessuali e di orientamento sessuale sul posto di lavoro. Riconosce che la discriminazione basata sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere è una forma di discriminazione basata sul sesso.

Legge 4/2023, del 28 febbraio, per l'uguaglianza reale ed effettiva delle persone trans e per la garanzia dei diritti delle persone LGTTBI.

Decreto reale 1026/2024, dell'8 ottobre, che sviluppa la serie di misure previste per l'uguaglianza e la non discriminazione delle persone LGTTBI nelle aziende.

IV) Concetti e definizioni di base

4.1 Condotta discriminatoria

La condotta discriminatoria LGTTBI si riferisce a qualsiasi atteggiamento, azione o comportamento che tratta in modo diseguale, svantaggia o emargina una persona o un gruppo a causa del suo orientamento sessuale (lesbica, gay, bisessuale, ecc.), della sua identità di genere (transgender, non binario, ecc.) o di qualsiasi altro aspetto legato alla diversità sessuale o di genere.

4.2 Caratteristiche del comportamento discriminatorio di LGTTBI

- **Discriminazione LGTTBI:** la discriminazione LGTTBI si verifica quando una persona o un gruppo viene trattato in modo diverso o ingiusto perché LGTTBI, anche se le sue capacità o la sua situazione non lo giustificano. Questo può andare da commenti sprezzanti fino all'esplicita negazione dei loro diritti.
- **Esclusione ed emarginazione:** Le persone LGTTBI possono essere escluse da alcune attività sociali, lavorative, educative o familiari solo a causa della loro identità o espressione di genere o del loro orientamento sessuale. Ad esempio, non vengono accettate sul posto di lavoro o non possono accedere a determinati servizi o luoghi pubblici.
- **Violenza e molestie:** la discriminazione può sfociare in violenza fisica, psicologica o sessuale o in molestie verbali (come insulti, scherzi, minacce) a causa dell'orientamento sessuale o dell'identità di genere di una persona. Può anche esprimersi attraverso il bullismo a scuola o il mobbing sul posto di lavoro.
- **Stereotipi e pregiudizi:** i comportamenti discriminatori sono spesso basati su pregiudizi o stereotipi su ciò che significa essere LGTTBI. Ciò può includere l'idea errata che le persone

LGTTBI siano "anormali", "meno abili", "pericolose" o che il loro modo di vivere sia qualcosa che deve essere corretto o nascosto.

- **Invisibilità e mancanza di riconoscimento:** i comportamenti discriminatori possono anche comportare l'invisibilizzazione o la cancellazione delle identità LGTTBI, come il rifiuto di riconoscere una relazione omosessuale o il mancato rispetto del genere e dei pronomi di una persona transgender.
- **Negazione dei diritti:** La condotta discriminatoria delle LGTTBI può comportare la negazione dell'accesso a diritti fondamentali come il matrimonio (laddove non sia ancora consentito), l'adozione, la salute o l'occupazione. Può anche verificarsi in situazioni in cui vengono violati i diritti delle persone transgender, come nel caso del mancato riconoscimento dell'identità di genere o del mancato accesso alle cure mediche relative alla transizione.

4.3 Discriminazione diretta

La discriminazione diretta LGTTBI si riferisce a qualsiasi trattamento ineguale o sfavorevole che una persona o un gruppo di persone riceve direttamente a causa del proprio orientamento sessuale, identità di genere o espressione di genere, senza una giustificazione oggettiva a supporto. Questo trattamento discriminatorio si basa sul fatto che la persona fa parte della comunità LGTTBI e non sul suo comportamento, sulle sue capacità o sui suoi meriti.

4.4 Caratteristiche della discriminazione diretta delle LGTTBI

- **Trattamento diseguale o sfavorevole:** la persona LGTTBI è sottoposta a un trattamento diverso e sprezzante rispetto ad altre persone in situazioni simili, semplicemente a causa del suo orientamento sessuale o della sua identità di genere.
- **Mancanza di giustificazione oggettiva:** la differenza di trattamento non è giustificata sulla base di criteri legittimi o oggettivi (come le prestazioni lavorative, le capacità o le qualifiche). La disparità di trattamento è dovuta esclusivamente al fatto di essere LGTTBI.
- **Pregiudizi o stereotipi:** questa discriminazione è spesso basata su pregiudizi sociali o stereotipi sulle persone LGTTBI, come idee preconcepite sul loro comportamento, sulle loro capacità o sui loro valori.
- **Violazione dei diritti:** la discriminazione diretta viola i diritti umani delle persone LGTTBI, in quanto impedisce loro di accedere a pari opportunità e trattamento in vari ambiti della vita sociale, lavorativa ed economica.

4.5 Discriminazione indiretta

La discriminazione indiretta LGTTBI si verifica quando una norma, una regola o una pratica apparentemente neutra colpisce in modo sproporzionato le persone LGTTBI, anche se non si tratta esplicitamente di una distinzione basata sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere.

4.6 Caratteristiche della discriminazione indiretta LGTTBI

- **Apparentemente neutrale:** la pratica o la norma non fa riferimento diretto all'orientamento sessuale o all'identità di genere, ma ha effetti negativi su queste persone

a causa delle particolarità della loro identità.

- **Impatto sproporzionato:** sebbene la norma o la regola si applichi in generale a tutti, il suo effetto è più dannoso o svantaggioso per le persone LGTTBI rispetto alle altre persone non LGTTBI.
- **Non è oggettivamente giustificata:** anche se la norma è neutra nella sua formulazione, il suo impatto deve essere giustificato da un motivo oggettivo e proporzionato per non essere considerato discriminatorio. Se non esiste una giustificazione valida, la norma è considerata discriminatoria.

4.7 Ordine di discriminazione

L'ordine di discriminazione LGTTBI si riferisce ad atti o decisioni esplicite che stabiliscono o permettono la discriminazione sistematica di individui o gruppi a causa del loro orientamento sessuale, identità di genere o espressione di genere.

4.8 Caratteristiche del decreto sulla discriminazione LGTTBI

- **Strutturale e sistemica:** non si tratta di un atto isolato o di un atteggiamento individuale, ma la discriminazione è incorporata in strutture sociali, legali o politiche che creano un ambiente in cui la disuguaglianza e l'emarginazione delle persone LGTTBI sono accettate, promosse o tollerate.
- **Legittimazione formale o informale:** può essere legittimata dalla legge (ad esempio, attraverso leggi che vietano il matrimonio tra persone dello stesso sesso, che non riconoscono i diritti delle persone transgender o che criminalizzano l'omosessualità) o può essere accettata socialmente attraverso lo stigma e il pregiudizio culturalmente radicati nella società. In entrambi i casi, la discriminazione diventa normalizzata.
- **Perpetuazione della disuguaglianza:** l'ordine di discriminare non solo mantiene le disuguaglianze esistenti, ma le rafforza, rendendo difficile per le persone LGTTBI accedere agli stessi diritti, opportunità e riconoscimenti del resto della società.
- **Resistenza al cambiamento:** spesso questo tipo di discriminazione si manifesta nella resistenza alle riforme legali o sociali che promuovono l'uguaglianza per le persone LGTTBI, a causa dell'influenza delle norme eteronormative e cisnormative che dominano le strutture di potere.

4.9 Ritorsioni discriminatorie

La ritorsione discriminatoria LGTTBI si riferisce a qualsiasi azione punitiva o punizione intrapresa contro una persona a causa del suo orientamento sessuale, della sua identità di genere o della sua espressione di genere, come forma di vendetta o ritorsione per aver esercitato o difeso i propri diritti.

Questa rappresaglia avviene di solito in risposta a una denuncia di discriminazione, a un reclamo di trattamento ingiusto o a un tentativo della persona interessata di difendere la propria identità e i propri diritti di fronte ad atteggiamenti o pratiche discriminatorie.

4.10 Caratteristiche delle ritorsioni discriminatorie nei confronti di LGTTBI

- **Vendetta per l'esercizio dei diritti:** le rappresaglie discriminatorie si verificano spesso come reazione a una denuncia o a un'azione legale da parte della persona LGTTBI che è stata discriminata. Possono anche verificarsi quando qualcuno decide di esprimere pubblicamente la propria identità di genere o il proprio orientamento sessuale, e questo comporta una punizione dovuta ai pregiudizi di chi detiene il potere.
- **Punizione o trattamento sfavorevole:** le ritorsioni comportano un trattamento negativo nei confronti della persona colpita, che può includere misure quali il licenziamento dal lavoro, le molestie, l'isolamento sociale, il rifiuto di fornire servizi o persino la violenza fisica o psicologica. Queste punizioni hanno lo scopo di scoraggiare la persona colpita dal rivendicare i propri diritti, creare un'atmosfera di paura o mettere a tacere altri che potrebbero denunciare situazioni simili.
- **Violazione dei diritti fondamentali:** le rappresaglie discriminatorie non sono solo una forma di discriminazione indiretta o diretta, ma anche una grave violazione dei diritti fondamentali delle persone LGTTBI, in particolare del loro diritto all'uguaglianza e alla non discriminazione. Queste pratiche sono vietate in numerosi ordinamenti giuridici, sia nazionali che internazionali.
- **Impatto psicologico e sociale:** le rappresaglie discriminatorie possono avere effetti devastanti sulla salute mentale ed emotiva della persona colpita, che può provare sentimenti di ansia, depressione, isolamento, bassa autostima o addirittura traumi post-traumatici a causa del trattamento ingiusto e punitivo subito.

4.11 Molestie dall'alto

Le molestie LGTTBI verso il basso si riferiscono a una forma di molestia che proviene da persone in posizioni di potere o autorità, come supervisori, datori di lavoro, insegnanti, leader religiosi o qualsiasi altra figura con influenza gerarchica sulla vittima. Questo tipo di molestie si verifica quando la persona di potere, consapevolmente o inconsapevolmente, molesta o perseguita una persona LGTTBI a causa del suo orientamento sessuale, della sua identità di genere o della sua espressione di genere, il che può avere gravi conseguenze sul benessere emotivo, sociale e professionale della vittima.

4.12 Caratteristiche delle molestie verso il basso da parte di LGTTBI

- **Relazione gerarchica di potere:** il bullismo LGTTBI verso il basso si verifica quando il bullo occupa una posizione di superiorità nella gerarchia rispetto alla persona oggetto di bullismo. Questo potere può essere lavorativo, educativo, sociale o istituzionale.
- **Motivazione basata sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere:** le molestie si basano sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere della vittima. Può includere commenti dispregiativi, esclusione, scherno, minacce o qualsiasi forma di intimidazione o maltrattamento che derivi dalla diversità sessuale o di genere.
- **Impatto psicologico e sociale:** le vittime di bullismo LGTTBI possono subire gravi effetti sulla loro salute mentale ed emotiva, come ansia, depressione, bassa autostima, isolamento o addirittura traumi a lungo termine. Inoltre, l'ambiente lavorativo, accademico o sociale può

diventare ostile e insicuro per la vittima.

- **Abuso di potere:** le molestie verso il basso da parte di LGTTBI comportano generalmente uno sfruttamento dell'autorità da parte di una persona in posizione superiore, che usa il proprio potere per intimidire o creare un ambiente oppressivo, che può essere sia psicologico che fisico.
- **Normalizzazione e occultamento:** in molti casi, le vittime di molestie LGTTBI si sentono impotenti a denunciare, poiché l'aggressore ha il controllo della situazione e può rivalersi sulla vittima, creando un'atmosfera di paura e silenzio.

4.13 Molestie verso l'alto

Le molestie LGTTBI verso l'alto si riferiscono a una forma di molestia in cui la vittima, che fa parte del collettivo LGTTBI, è soggetta a molestie o persecuzioni da parte di persone che occupano una posizione gerarchica inferiore. Nonostante questa differenza, l'impatto psicologico e sociale delle molestie rimane ugualmente grave, in quanto la vittima continua ad affrontare un ambiente ostile o tossico a causa del proprio orientamento sessuale, identità di genere o espressione di genere.

4.14 Caratteristiche delle molestie verso l'alto da parte di LGTTBI

- **Relazione gerarchica di potere invertita:** le molestie verso l'alto si verificano quando il molestatore occupa una posizione inferiore nella gerarchia di un'organizzazione (ad esempio, un subordinato, un dipendente o uno studente) e dirige le sue aggressioni verso qualcuno in una posizione superiore o autorevole (come un capo, un insegnante o un leader). Tuttavia, la molestia è ancora ingiustificata e deriva dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere della vittima.
- **Motivazione omofobica, lesbofobica o transfobica:** come altre forme di molestie, il bullismo LGTTBI si basa su pregiudizi e stigma legati all'identità di genere o all'orientamento sessuale della vittima. Gli attacchi possono essere verbali, fisici o psicologici e si concentrano sull'identità sessuale o di genere della persona molestata.
- **Impatto emotivo e professionale:** anche se la vittima si trova in una posizione di autorità, le molestie verso l'alto possono avere gravi effetti psicologici, come stress, ansia, depressione, e possono anche influire negativamente sulle sue prestazioni lavorative o sulla sua posizione. Ciò può portare all'isolamento o a difficoltà nell'esercizio dell'autorità a causa dell'ambiente ostile creato dalle molestie.
- **Sfida all'autorità:** le molestie verso l'alto possono anche essere un tentativo deliberato di screditare la vittima o di minare la sua autorità all'interno di un'organizzazione o istituzione. Spesso i subordinati cercano di minare la fiducia nella persona molestata, non solo a causa della sua identità di genere o del suo orientamento sessuale, ma anche per la posizione di potere che ricopre.

4.15 Molestie orizzontali

Il bullismo orizzontale LGTTBI si riferisce a una forma di bullismo che si verifica tra persone di pari gerarchia o status, ovvero quando il bullo e la vittima occupano posizioni simili in una struttura sociale, lavorativa, educativa o istituzionale.

 GLOBAL DAIRY VENTURES	PIANO DI DIVERSITÀ E INCLUSIONE DELL'LGTTBI	Codice: PDIL Data: 25/03/25 Pagina12 di 23
---	--	--

Il bullismo orizzontale LGTTBI è spesso un riflesso della discriminazione e dell'intolleranza che persiste in molte società e comunità e può manifestarsi in varie forme, come commenti omofobici, transfobici o di odio, isolamento sociale, bullismo o persino violenza fisica o psicologica.

4.16 Caratteristiche delle molestie orizzontali LGTTBI

- **Rapporto gerarchico paritario:** nel bullismo orizzontale, sia la vittima che il bullo si trovano in una situazione gerarchica paritaria all'interno di un ambiente, come ad esempio colleghi di lavoro, studenti della stessa classe o membri di una comunità. La differenza fondamentale rispetto ad altri tipi di bullismo (come il bullismo dall'alto verso il basso o dal basso verso l'alto) è che non c'è una differenza di potere gerarchico.
- **Motivazione basata sull'identità LGTTBI:** le molestie LGTTBI orizzontali sono motivate da pregiudizi verso l'orientamento sessuale o l'identità di genere della vittima. L'autore può molestare la vittima semplicemente a causa della sua identità di genere (ad esempio, transgender, non binaria) o a causa del suo diverso orientamento sessuale (ad esempio, omosessuale, bisessuale).
- **Manifestazioni di molestie:** le molestie orizzontali possono assumere varie forme, tra cui:
 - Commenti omofobici, lesbofobici o transfobici: insulti, battute o commenti sprezzanti sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere della vittima.
 - Isolamento sociale: esclusione della persona LGTTBI da attività, conversazioni o dinamiche sociali all'interno del suo gruppo di pari.
 - Intimidazioni o minacce: minacce di violenza o gesti intimidatori basati sull'identità di una persona.
 - Diffusione di voci: diffusione di informazioni false o malevole con l'obiettivo di danneggiare la reputazione della vittima.
 - Violenza fisica o psicologica: atti di violenza, fisica o psicologica, motivati dall'identità LGTTBI della vittima, come aggressioni verbali o fisiche.
 - Esclusione professionale o accademica: nell'ambiente di lavoro o educativo, i coetanei possono rendere difficile l'inclusione della vittima nei progetti di lavoro, collaborare meno con lei o negarle opportunità professionali o accademiche.
- **Ripercussioni emotive e sociali:** come per altri tipi di bullismo, il bullismo orizzontale LGTTBI può avere gravi conseguenze psicologiche per la vittima. Può portare a stress, ansia, depressione, isolamento sociale e diminuzione dell'autostima. Inoltre, la vittima può provare sfiducia nei confronti dei coetanei e sviluppare un senso di insicurezza nel proprio ambiente sociale o professionale.
- **Normalizzazione delle molestie:** in alcuni contesti, soprattutto quelli in cui prevale una cultura eteronormativa o tradizionalista, le molestie orizzontali alle LGTTBI possono essere tollerate o addirittura minimizzate. Questo può rendere difficile per la vittima denunciare il comportamento, in quanto può percepire che la sua denuncia non sarà presa sul serio o che i suoi pari non la considereranno come una questione rilevante.

4.17 Altre voci

- **Discriminazione multipla:** la discriminazione multipla si verifica quando una persona viene

discriminata, simultaneamente o consecutivamente, per due o più motivi, e/o per un altro o più motivi di discriminazione, come previsto dalla Legge 15/2022, del 12 luglio, che prevede la parità di trattamento e la non discriminazione. Si riferisce all'esperienza di discriminazione affrontata da una persona a causa della combinazione di diverse identità sociali e caratteristiche personali che interagiscono simultaneamente, come il genere, la razza, la classe sociale, l'orientamento sessuale, la disabilità, tra le altre.

- **Molestie discriminatorie:** è una forma di molestia o trattamento intimidatorio che si verifica perché una persona appartiene a un gruppo specifico o a una categoria sociale che viene discriminata. Questo tipo di molestie si basa su pregiudizi o stereotipi legati a caratteristiche personali o di gruppo, come sesso, razza, etnia, religione, orientamento sessuale, disabilità, età, ecc. Può manifestarsi in vari modi, tra cui commenti offensivi, atteggiamenti sprezzanti, esclusione sociale, minacce, insulti, scherni, aggressioni fisiche o verbali e altre forme di comportamento che mirano a umiliare, sminuire o emarginare la vittima a causa della sua identità o delle sue caratteristiche personali.
- **La discriminazione per associazione** si verifica quando una persona viene trattata in modo sfavorevole o le vengono negati dei diritti a causa della sua relazione o associazione con un'altra persona o gruppo che appartiene a una categoria protetta dalla legge, come la razza, il genere, l'orientamento sessuale, la disabilità, ecc. Questa forma di discriminazione si basa sull'associazione con qualcuno che ha queste caratteristiche.
- **Discriminazione per errore:** si verifica quando una persona viene trattata in modo diseguale o le vengono negati dei diritti a causa di una supposizione errata sulla sua identità, sulle sue caratteristiche o sulla sua situazione personale. Questo tipo di discriminazione si verifica quando una persona viene percepita in modo errato (ad esempio, la sua razza, il suo genere, il suo orientamento sessuale, ecc.)
- **Misure di azione positiva:** misure volte a prevenire, eliminare e, se del caso, compensare qualsiasi forma di discriminazione o svantaggio nella sua dimensione collettiva o sociale. Tali misure si applicano finché persistono le situazioni di discriminazione o svantaggio che le giustificano e devono essere ragionevoli e proporzionate rispetto ai mezzi per il loro sviluppo e agli obiettivi che perseguono.
- **Intersex:** è una condizione biologica in cui una persona nasce con caratteristiche sessuali (come cromosomi, genitali o gonadi) che non rientrano strettamente nelle categorie tradizionali di "maschio" o "femmina". Le persone intersessuali possono avere una combinazione di caratteristiche maschili e femminili, o caratteristiche che non si allineano completamente alle definizioni convenzionali di sesso.
- **Orientamento sessuale:** si riferisce all'attrazione emotiva, romantica, sessuale o affettiva che una persona prova verso altre persone. Questa attrazione può essere diretta verso persone dello stesso sesso, del sesso opposto o di entrambi i sessi e può variare in base a una serie di fattori biologici, psicologici, sociali e culturali.
- **Identità sessuale:** è un aspetto dell'identità personale che riguarda il modo in cui una persona si percepisce in termini di genere e come vive l'attrazione per gli altri. Anche se spesso viene confusa con termini come "orientamento sessuale" o "genere", l'identità sessuale è una categoria più ampia e complessa che comprende sia il modo in cui ci identifichiamo internamente con il nostro genere, sia il modo in cui ci rapportiamo alla

 GLOBAL DAIRY VENTURES	PIANO DI DIVERSITÀ E INCLUSIONE DELL'LGTTBI	Codice: PDIL Data: 25/03/25 Pagina 14 di 23
---	--	---

sessualità e alle aspettative sociali su questi temi.

- Espressione di genere: manifestazione dell'identità sessuale di ogni persona.
- Persona trans: persona la cui identità sessuale non corrisponde al sesso assegnato alla nascita.
- Famiglia LGTTBI: una famiglia in cui uno o più dei suoi membri sono persone LGTTBI, comprese le famiglie di genitori dello stesso sesso, cioè quelle composte da persone lesbiche, gay o bisessuali con discendenti minorenni che sono sotto tutela, protezione o autorità parentale stabile, o con discendenti adulti con disabilità affidati alle loro cure.
- LGTTBifobia: termine utilizzato per descrivere il rifiuto, il pregiudizio, la discriminazione, la violenza o l'avversione nei confronti delle persone che si identificano come parte della comunità LGTTBI (lesbiche, gay, bisessuali, transgender, intersessuali, queer e altre identità correlate). Questa fobia può manifestarsi in diverse forme, da atteggiamenti di intolleranza e commenti dispregiativi ad aggressioni fisiche e psicologiche, e ha profonde implicazioni sia a livello individuale che sociale. Queste includono:
 - Omofobia: paura, rifiuto o pregiudizio nei confronti di gay e lesbiche. Spesso si manifesta con stereotipi negativi, discriminazione o violenza nei confronti di persone di orientamento sessuale omosessuale.
 - Transfobia: si riferisce all'ostilità, alla paura o alla discriminazione nei confronti delle persone transgender, cioè di coloro la cui identità di genere non corrisponde al sesso che è stato loro assegnato alla nascita. La transfobia può includere derisione, negazione dei diritti, violenza fisica o verbale e patologizzazione delle persone transgender.
 - Bifobia: la bifobia è il rifiuto o il pregiudizio nei confronti delle persone bisessuali, che sono attratte da persone di più di un genere. Questa fobia può provenire sia da persone eterosessuali che omosessuali e spesso si basa sull'idea errata che le persone bisessuali siano indecise, promiscue o non facciano "realmente" parte della comunità LGTTBIQ+.
 - Interfobia: l'interfobia è il rifiuto o la discriminazione delle persone intersessuali, cioè di coloro che sono nati con caratteristiche sessuali (cromosomiche, gonadiche o genitali) che non rientrano nelle definizioni tradizionali di "maschio" o "femmina". L'interfobia può anche includere l'imposizione di interventi medici non consensuali per "normalizzare" i corpi delle persone intersessuali.
 - Queerfobia: Discriminazione o avversione nei confronti di persone che si identificano come queer, ovvero che rifiutano le rigide categorie di genere e sessualità. Le persone queer possono identificarsi con una varietà di orientamenti sessuali e/o identità di genere non normativo.

V) Obiettivi del piano e principi ispiratori

Un piano per la diversità e l'inclusione delle LGTTBI mira a garantire che tutte le persone LGTTBI possano godere dei loro diritti e delle loro opportunità a parità di condizioni, senza che il loro

 GLOBAL DAIRY VENTURES	PIANO DI DIVERSITÀ E INCLUSIONE DELL'LGTTBI	Codice: PDIL Data: 25/03/25 Pagina15 di 23
---	--	--

orientamento sessuale o la loro identità di genere siano fattori di esclusione o discriminazione.

I principali obiettivi generali del piano sono illustrati di seguito:

- Garantire pari opportunità senza discriminazioni sulla base dell'orientamento sessuale o dell'identità di genere.
- Garantire alle persone LGTTBI pari opportunità di accesso all'occupazione, alla formazione, allo sviluppo professionale e alla promozione, senza che il loro orientamento sessuale, la loro identità di genere o la loro espressione di genere costituiscano un fattore di discriminazione.
- Eliminare la discriminazione, le molestie e la violenza basate sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere.
- Prevenire ed eliminare qualsiasi forma di molestia, discriminazione o violenza nei confronti delle persone LGTTBI sul posto di lavoro, nell'istruzione e nella sfera sociale. Ciò include l'attuazione di protocolli chiari ed efficaci per la segnalazione e la risoluzione dei casi di molestie o discriminazione.
- Promuovere un ambiente inclusivo e rispettoso
- Promuovere una cultura organizzativa, educativa o sociale che valorizzi e rispetti la diversità sessuale e di genere, creando un ambiente inclusivo in cui le persone LGTTBI si sentano sicure, rispettate e supportate. Ciò include l'adozione di politiche che rendano visibile la diversità e promuovano il rispetto reciproco.
- Divulgare e promuovere la diversità sessuale e di genere
- Promuovere la visibilità delle persone LGTTBI all'interno dell'organizzazione o della comunità, promuovendo campagne, eventi e azioni che aiutino a ridurre i pregiudizi e lo stigma e che mettano in evidenza la ricchezza della diversità sessuale e di genere.
- Garantire l'inclusione delle persone trans e intersessuali
- Sviluppare misure specifiche per garantire l'inclusione delle persone trans e intersessuali, proteggendo il loro diritto all'identità di genere e assicurando che possano accedere agli stessi diritti e alle stesse opportunità delle persone cisgender, senza subire discriminazioni.
- Prevenire e affrontare i discorsi d'odio e la violenza LGTTBifobica
- Attuare strategie per prevenire i discorsi d'odio e la violenza LGTTBifobica, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro, della scuola o della comunità, tra cui formazione, campagne di sensibilizzazione e politiche di tolleranza zero nei confronti della discriminazione.
- Promuovere l'inclusione a tutti i livelli del processo decisionale.
- Assicurare che le persone LGTTBI siano rappresentate negli organi decisionali, promuovendo la partecipazione della comunità LGTTBI alla leadership, alla direzione e alla gestione dell'organizzazione o dell'istituzione.

- Garantire la parità di retribuzione e di accesso alle posizioni di responsabilità
- Eliminare i divari retributivi o di accesso alle posizioni di responsabilità per le persone LGTTBI, garantendo che tutte le persone siano trattate equamente in termini di retribuzione e opportunità di carriera, indipendentemente dal loro orientamento sessuale o identità di genere.
- Tutela dei diritti delle persone LGTTBI nei loro rapporti di lavoro
- Garantire che le persone LGTTBI non siano discriminate sulla base del loro orientamento sessuale o della loro identità di genere negli aspetti legati all'assunzione, alla promozione, alla formazione, alla retribuzione o a qualsiasi altro aspetto dell'ambiente di lavoro o educativo.
- Formazione e sensibilizzazione sulla diversità sessuale e di genere
- Promuovere programmi di formazione e sensibilizzazione sulla diversità sessuale e di genere, sia per il personale che per la comunità in generale, con l'obiettivo di ridurre pregiudizi e stereotipi e favorire un atteggiamento inclusivo e rispettoso nei confronti delle persone LGTTBI.
- Sviluppare meccanismi di supporto e risorse specifiche per le persone LGTTBI.
- Offrire risorse e servizi di supporto specifici per le persone LGTTBI, come consulenza legale e psicologica e orientamento professionale, per garantire il loro benessere e la loro protezione nel caso in cui abbiano bisogno di sostegno in situazioni di discriminazione o molestie.
- Facilitare la transizione delle persone trans all'interno dell'organizzazione o dell'istituzione.
- Stabilire protocolli per sostenere le persone transgender nel loro processo di transizione, assicurando che possano farlo senza incontrare ostacoli o discriminazioni e garantendo che la loro identità di genere, il loro nome e i loro pronomi siano rispettati, sia sul posto di lavoro che a livello sociale.
- Revisione e valutazione continua del piano
- Implementare i meccanismi di monitoraggio e valutazione del piano per l'uguaglianza LGTTBI al fine di garantirne l'efficacia e apportare modifiche e miglioramenti, se necessario, per continuare a promuovere un ambiente inclusivo e privo di discriminazioni.

Sulla base di questi obiettivi generali, vengono fissati i seguenti obiettivi specifici:

- Effettuare una diagnosi per analizzare e rendere visibili le disuguaglianze esistenti in azienda e le opportunità di implementare strategie e azioni per contribuire a superarle.
- Progettare, sulla base della diagnosi effettuata, un piano d'azione che preveda strategie e azioni sistematiche volte a promuovere l'equità e la diversità.

- Stabilire un sistema di monitoraggio e valutazione delle azioni e delle misure per promuovere l'equità e la diversità.
- Trasparenza e responsabilità: qualsiasi persona all'interno dell'azienda potrà accedere alle informazioni sull'attuazione del piano LGTTBI. Il principio della trasparenza e della responsabilità richiede che le istituzioni, le organizzazioni e gli enti incaricati di attuare i piani di parità LGTTBI agiscano in modo chiaro, aperto e responsabile. Devono disporre di meccanismi per monitorare, valutare e riferire sui progressi compiuti nell'attuazione del piano ed essere disposti ad adeguare le proprie azioni, se necessario.
- Solidarietà e alleanze: è fondamentale promuovere il principio di solidarietà e cooperazione tra diverse comunità e collettivi LGTTBI e altri gruppi sociali (come femministe, migranti, persone con disabilità, ecc.). Lavorare insieme rafforza la lotta per l'uguaglianza e permette di sviluppare una rete di sostegno reciproco.
- Non regressione: questo principio garantisce che i diritti già ottenuti dalle persone LGTTBI non vengano annullati o ridotti. Il principio di non regressione si concentra sull'avanzamento costante della tutela dei diritti delle persone LGTTBI, senza fare passi indietro o permettere l'eliminazione delle conquiste precedenti.
- Sostenibilità ed evoluzione continua: il piano LGTTBI deve essere sostenibile e adattabile, in modo da potersi evolvere nel tempo. Le politiche devono essere concepite non solo per rispondere alle esigenze attuali della comunità LGTTBI, ma anche per anticipare le sfide future e adattarsi ai cambiamenti sociali e culturali.
- Comunicazione: La comunicazione è un processo fondamentale per la corretta attuazione del Piano. Deve essere pianificata e gli obiettivi, i canali e i messaggi devono essere adattati alle esigenze della popolazione.
- Processo di miglioramento continuo: il modello di gestione del Piano per la diversità e l'inclusione LGTTBI è incentrato sulla qualità e sul miglioramento continuo, alla ricerca di una maggiore efficienza ed efficacia delle politiche volte a raggiungere la normalizzazione e l'uguaglianza per le persone LGTTBI.

VI) Ambito personale, territoriale e temporale

6.1 Sfera personale

Le disposizioni si applicano a tutti, indipendentemente dal rapporto giuridico che li lega all'azienda, e si applicano quindi non solo ai dipendenti ma anche a qualsiasi altro personale che possa avere un rapporto analogo, purché svolga la propria attività nell'ambito organizzativo dell'azienda.

Si applica anche ai dipendenti di aziende in subappalto, a condizione che, nell'ambito della cooperazione tra aziende derivante dall'articolo 24 della legge 31/1995, dell'8 novembre, sulla prevenzione dei rischi professionali, essi prestino i loro servizi in quest'ultima e che sia coinvolto personale dell'azienda.

Infine, dovrebbe applicarsi anche alle persone che non fanno parte della forza lavoro, ma che sono collegate ad essa a causa del loro lavoro (clienti, fornitori, candidati, ecc.).

Nel caso in cui sia coinvolto personale esterno all'azienda, le rispettive società devono essere informate dell'incidente in modo che possano prendere le misure che ritengono appropriate.

6.2 Ambito territoriale

Il presente Piano per la diversità e l'inclusione LGTTBI si applica a tutti i luoghi di lavoro della nostra azienda.

Nel caso in cui vengano istituiti nuovi posti di lavoro durante il periodo del Piano per la diversità e l'inclusione LGTTBI, la sua applicazione sarà estesa anche a questi.

6.3 Ambito temporale

Il periodo di validità del Piano per la Diversità e l'Inclusione LGTTBI sarà di 4 anni dalla data di approvazione e firma, e potrà essere prorogato per periodi uguali nel caso in cui scada e nessuna delle parti ne richieda la modifica entro due mesi dalla scadenza.

VII) Costituzione della Commissione per l'attenzione alle molestie basate sull'orientamento sessuale, l'identità di genere e/o l'espressione di genere.

Al fine di garantire un ambiente di lavoro rispettoso dei diritti di coloro che fanno parte di questa organizzazione, l'azienda e i rappresentanti legali del personale si impegnano a creare un comitato per le molestie che si occupi con la massima diligenza di qualsiasi situazione di molestia che possa verificarsi all'interno dell'organizzazione.

7.1 Funzioni della Commissione (Comitato per le diversità)

- Modalità di incontro
- Preparazione del verbale
- Adozione degli accordi
- Durata della commissione
- Riservatezza
- Risoluzione extragiudiziale delle controversie
- Pianificazione di una formazione specifica sulla prevenzione della discriminazione del collettivo LGTTB sul posto di lavoro per tutto il personale.

7.2 Denuncia o segnalazione di una situazione di molestie

Ai fini della presentazione del reclamo o della denuncia disciplinati nel presente protocollo, si considerano legittimati:

- Chiunque si ritenga vittima di molestie a causa dell'orientamento sessuale, dell'identità di genere e/o dell'espressione di genere.
- Chiunque venga a conoscenza di molestie per motivi di orientamento sessuale, identità di genere e/o espressione di genere. In questo caso, l'organismo che riceve la denuncia deve richiedere l'esplicito consenso scritto della presunta vittima per poter proseguire la procedura.
- Organizzazioni sindacali rappresentate in azienda, a condizione che possano dimostrare il consenso espresso e scritto della persona offesa.

- Chiunque riceva un'istruzione che comporti una discriminazione basata sull'orientamento sessuale, sull'identità di genere e/o sull'espressione di genere.

Le parti coinvolte in reclami o accuse di molestie basate sull'orientamento sessuale, l'identità di genere e/o l'espressione di genere devono ricevere un'assistenza adeguata.

Il reclamo o la denuncia devono in ogni caso essere presentati per iscritto, secondo il modulo fornito in allegato, e devono essere firmati dalla persona o dall'organizzazione che li presenta.

La comunicazione deve essere indirizzata a qualsiasi membro della Commissione per richiamare l'attenzione sulle molestie basate sull'orientamento sessuale, l'identità di genere e/o l'espressione di genere.

7.3 Principi guida per le procedure

- **Rispetto e protezione delle persone:** deve essere esercitata un'adeguata discrezione per proteggere la privacy e la dignità delle persone interessate. Le azioni o i procedimenti devono essere condotti con la massima prudenza e con il dovuto rispetto per tutte le persone coinvolte, che non possono in nessun caso essere trattate in modo sfavorevole per questo motivo. Le persone coinvolte possono, su loro richiesta, essere assistite da una persona che le rappresenti o le consigli in ogni momento della procedura.
- **Riservatezza:** le persone coinvolte nella procedura sono tenute a mantenere la massima riservatezza e a non trasmettere o divulgare informazioni sul contenuto delle denunce presentate nel processo di indagine. La Commissione per la perenzione delle molestie basate sull'orientamento sessuale, l'identità di genere e/o l'espressione di genere deve informare espressamente tutte le persone coinvolte dell'obbligo di riservatezza.
- **Diligenza e celerità:** l'indagine e la risoluzione della condotta segnalata devono essere condotte senza indebiti ritardi, in modo che la procedura possa essere completata nel più breve tempo possibile, nel rispetto delle opportune garanzie.
- **Contraddizione:** la procedura garantisce un'udienza equa e un trattamento equo per tutte le parti interessate. Tutte le parti coinvolte devono cercare in buona fede di arrivare alla verità e di chiarire i diritti lamentati.
- **Restituzione delle vittime:** se le molestie hanno comportato un peggioramento delle condizioni di lavoro della vittima, l'azienda deve reintegrarla negli stessi termini e condizioni, se la vittima lo richiede.
- **Tutela della salute delle vittime:** la direzione aziendale deve adottare, d'ufficio o su richiesta del Comitato di Attenzione alle Molestie per orientamento sessuale, identità di genere e/o espressione di genere, o di uno dei suoi membri, o della vittima, le misure che ritiene opportune per garantire il diritto alla tutela della salute dei lavoratori colpiti.
- **Divieto di ritorsioni:** sono espressamente vietate le ritorsioni nei confronti di chi presenta un reclamo, compare come testimone o assiste o partecipa a un'indagine sulle molestie.

Se un membro di questa Commissione viene denunciato o è un denunciante, non può intervenire

 GLOBAL DAIRY VENTURES	PIANO DI DIVERSITÀ E INCLUSIONE DELL'LGtBI	Codice: PDIL Data: 25/03/25 Pagina 20 di 23
---	---	---

in altri procedimenti fino alla completa risoluzione del proprio caso.

L'incompatibilità di un membro della Commissione a partecipare ad una determinata procedura può essere invocata da tale persona, da qualsiasi altro membro della Commissione o da una qualsiasi delle parti coinvolte nel processo. In caso di divergenza, la Commissione mista per l'interpretazione e il monitoraggio dell'Accordo/Commissione per la parità, dopo aver ascoltato le parti interessate, deciderà secondo il suo miglior giudizio.

7.4 Procedura di intervento

Al fine di garantire la massima indipendenza nell'espletamento di tali procedure, l'azienda ha affidato le stesse al Segretario dell'Organismo di Vigilanza, che fungerà da Istruttore in tali procedure.

I reclami possono essere presentati in tre modi:

- Lettera in busta chiusa indirizzata all'attenzione di "Istruttore di molestie".
- E-mail all'indirizzo indicato nel modulo di reclamo
- Attraverso il canale dei reclami dell'ente sul suo sito web.

L'istruttore sarà incaricato di ricevere le denunce dei lavoratori, di svolgere le indagini e di proporre misure preventive volte a risolvere il problema, con il supporto e la consulenza del servizio di prevenzione dei rischi professionali dell'azienda.

L'istruttore può richiedere l'inclusione nell'indagine della persona dell'azienda che ritiene appropriata, dei membri del CSS, del RLT o di esperti indipendenti se necessario, che costituiranno poi la commissione istruttoria. In nessun caso una persona coinvolta nel reclamo può essere membro della commissione.

Il presente protocollo non impedisce di esercitare il vostro diritto di presentare una denuncia all'Ispettorato del lavoro, così come in un procedimento civile o di lavoro o di presentare una denuncia penale. Se esercitate il vostro diritto di recarvi all'esterno dell'azienda, i procedimenti della commissione d'inchiesta saranno paralizzati, poiché le decisioni prese in quella sede vanno oltre le azioni stabilite nel presente protocollo. 7.4

L'avvio di azioni volte a identificare, indagare-valutare e correggere il rischio di violenza, molestie psicologiche o discriminazioni sul lavoro, ha origine dalla denuncia di queste ultime tramite l'invio del modulo stabilito per iscritto o via e-mail.

Il whistleblower è l'elemento o il canale attraverso il quale una notizia viene trasmessa o riportata o un destinatario viene informato e/o avvertito di un'azione o di un evento che ha avuto luogo.

Tutte le denunce sono soggette al principio di indennizzo contro le rappresaglie nei confronti del denunciante e al principio della presunzione di innocenza della persona denunciata.

Le segnalazioni infondate, se presentate in buona fede, non saranno oggetto di sanzione. Solo le denunce intenzionalmente false e dannose potranno comportare conseguenze disciplinari.

Le persone che possono presentare un reclamo sono le seguenti:

- Chiunque nell'organizzazione ritenga di essere vittima di molestie.
- Qualsiasi lavoratore che osservi una situazione del genere.

Il reclamo può essere presentato oralmente per cercare una soluzione al conflitto attraverso il dialogo tra le parti coinvolte per mezzo di un mediatore o di un istruttore, e solo per informare l'istruttore o il servizio di prevenzione aziendale della gravità della situazione e delle persone coinvolte nel conflitto.

Il reclamo scritto deve essere sempre firmato e deve riportare tale indicazione:

- Il nome e il cognome della persona che presenta il reclamo (ad eccezione dei reclami anonimi).
- Il nome e il cognome della persona che si presume sia stata molestata, se non si tratta della persona che ha fatto la denuncia.
- Identificazione della persona o delle persone che si presume stiano commettendo le molestie.
- Descrizione dei fatti e delle situazioni che hanno portato a questa situazione, con la massima specificità possibile per quanto riguarda la descrizione degli elementi rilevanti (fatti, circostanze, date, eventuali testimoni, ...).

Verrà redatto un verbale di registrazione del reclamo e delle copie dello stesso per le seguenti parti:

- Una copia per il denunciante e/o la persona presumibilmente molestata.
- Una copia per il team di indagine e mediazione
- Una copia per la persona oggetto del reclamo
- Una copia per il servizio di prevenzione dell'azienda.

Una volta che si è in presenza di prove del fatto presunto, si avvierà un'indagine e una pratica di mediazione per cercare di stabilire l'esistenza del fatto presunto.

Da questo momento in poi, sarà l'istruttore ad avere il potere di compiere le azioni che riterrà opportune per chiarire e prendere in considerazione la questione. L'esistenza di un reclamo scritto implica l'apertura del relativo fascicolo per questa causa e autorizza l'istruttore o il team investigativo ad aprire le due vie di risoluzione: formale e informale.

L'istruttore, una volta a conoscenza della questione, inizierà l'indagine sul dossier informativo.

Durante il processo che prevede l'analisi delle informazioni disponibili, nonché i vari colloqui con le diverse parti e con le persone che possono far luce sull'evento in questione, non possono partecipare coloro che, a giudizio dell'investigatore, possono avere rapporti di parentela o di amicizia o di manifesta inimicizia, così come si tiene conto di eventuali rapporti di superiorità o di immediata subordinazione gerarchica tra le persone coinvolte da una parte o dall'altra.

Solo il formatore può determinare la persona o le persone che devono essere intervistate.

Sarà garantita l'audizione personale di tutti i testimoni e delle parti interessate e sarà mantenuta la riservatezza dei reclami e della procedura di trattamento.

Il processo si concluderà entro un periodo massimo di risoluzione di venti giorni di calendario, a partire dal primo giorno lavorativo successivo al ricevimento del reclamo scritto e firmato, a meno

 GLOBAL DAIRY VENTURES	PIANO DI DIVERSITÀ E INCLUSIONE DELL'LGTTBI	Codice: PDIL Data: 25/03/25 Pagina 22 di 23
---	--	---

che l'accertamento dei fatti non renda necessaria una proroga essenziale del termine, nel qual caso la decisione dovrà essere approvata dal numero totale dei membri della Commissione istruttoria.

La delibera, fatte salve eventuali risoluzioni in altri canali con la loro corrispondente efficacia, deve essere motivata, e in essa la commissione procederà a stabilire se, a suo giudizio e in base ai fatti, alle dichiarazioni rese e alle azioni compiute, le stesse siano "costitutive o meno del mancato rispetto del piano di diversità e/o di prevenzione delle molestie", tenendo presente che la commissione è un organo interno privo di poteri sanzionatori e non può sostituirsi al potere disciplinare del datore di lavoro o attribuire poteri corrispondenti all'autorità del lavoro, ai giudici o ai tribunali.

Il fascicolo d'indagine si svolge come sopra indicato, secondo i principi di presunzione di innocenza, riservatezza, celerità, imparzialità, contraddittorio, confidenzialità e uguaglianza, e tutte le persone che vi partecipano sono avvertite dell'obbligo di mantenere la più assoluta riservatezza su tutto ciò di cui possono venire a conoscenza in seguito al loro coinvolgimento in esso, a qualsiasi titolo.

La commissione d'inchiesta deve prestare particolare attenzione all'intervento di persone estranee all'impresa nell'indagine del caso.

Se l'inosservanza del Piano o le molestie si verificano tra lavoratori di aziende diverse che condividono lo stesso luogo di lavoro, le misure da adottare per la loro risoluzione devono essere adottate in modo coordinato tra le aziende interessate, in conformità con le disposizioni dell'articolo 24.1 della Legge spagnola 31/1995 sulla prevenzione dei rischi professionali (Ley de Prevención de Riesgos Laborales), laddove applicabile alle entità del Gruppo GDV.

La Commissione per l'attuazione del Piano monitorerà l'attuazione e l'efficacia delle misure di prevenzione, redigendo una valutazione dell'applicazione del presente piano, delle misure preventive applicate e dell'aggiornamento della valutazione dei rischi psicosociali. Se lo riterrà opportuno, potrà inoltre proporre la revisione e l'aggiornamento del presente Protocollo in funzione della sua efficacia.

Il regime sanzionatorio o disciplinare sarà quello stabilito dal Contratto collettivo di lavoro o dalle norme di legge in vigore in un determinato momento.

VIII) Validità

Il presente Piano entrerà in vigore dopo la sua comunicazione ai lavoratori e rimarrà in vigore fino all'approvazione del Piano successivo.



8.ACCETTAZIONE

Il sottoscritto dichiara di essere a conoscenza e di accettare la presente PIANO DI DIVERSITÀ E INCLUSIONE DELL'LG TBI.