

Politica in materia di abusi sessuali e molestie

Sintesi della politica e scopo

La nostra politica in materia di abusi e molestie sessuali mira a proteggere gli uomini e le donne della nostra azienda da avance sessuali indesiderate e a fornire loro linee guida per segnalare gli incidenti. Spiegheremo inoltre come gestiamo le denunce, puniamo le molestie sessuali e aiutiamo le vittime a riprendersi.

Non tolleremo molestie sessuali sul nostro posto di lavoro in nessuna forma o modo. La nostra cultura si basa sul rispetto reciproco e sulla collaborazione. Le molestie sessuali costituiscono una grave violazione di tali principi. Ribadiamo inoltre il nostro impegno a rispettare le leggi relative alla legge sulla prevenzione degli abusi e delle molestie sessuali (16/2014).

Ambito di applicazione

Questa politica si applica a tutte le persone della nostra azienda, indipendentemente dal sesso, dall'orientamento sessuale, dal livello, dalla funzione, dall'anzianità, dallo status o da altre caratteristiche protette. Siamo tutti tenuti a rispettare questa politica.

Inoltre, non tolleremo molestie sessuali all'interno o all'esterno dell'azienda. I dipendenti, gli investitori, gli appaltatori, i clienti e tutti coloro che interagiscono con la nostra azienda sono coperti dalla presente politica.

1. Elementi della politica

Che cos'è la molestia sessuale?

Ai fini della presente politica, il termine "molestia sessuale" sarà interpretato come descritto nella Legge sulla prevenzione degli abusi e delle molestie sessuali (16/2014) e indicherà un atto sessuale compiuto contro o in relazione a una persona, da parte di un'altra persona, senza il consenso della prima. Le molestie sessuali possono assumere diverse forme di gravità variabile. Una persona molesta sessualmente un'altra persona quando:

- Insinua, propone o richiede favori sessuali di qualsiasi tipo.
- Invade lo spazio personale di un'altra persona (ad esempio, con contatti fisici inappropriati).
- Persegue, intimidisce, costringe o minaccia un'altra persona per indurla a compiere atti sessuali.
- Invia o mostra oggetti o messaggi sessualmente espliciti.
- Commenta l'aspetto, l'abbigliamento, la sessualità o il genere di qualcuno in modo dispregiativo o oggettivante o in un modo che lo mette a disagio.
- Fa commenti, battute o gesti osceni che umiliano o offendono qualcuno.
- Perseguire o flirtare con un'altra persona in modo persistente senza la sua volontaria partecipazione. Inoltre, flirtare con qualcuno in un momento inappropriato (ad esempio, durante una riunione di gruppo) è considerato molestia sessuale, anche quando tali avance sarebbero state ben accette in un contesto diverso. Questo perché tali azioni possono danneggiare la reputazione professionale di una persona ed esporla a ulteriori molestie.

La forma più estrema di molestia sessuale è la violenza sessuale. Si tratta di un reato grave e la nostra azienda sosterrà i dipendenti che desiderano sporgere denuncia contro i responsabili.

2. Le regole del nostro resort in materia di molestie sessuali

- **Nessuno ha il diritto di molestare sessualmente i nostri dipendenti.** Qualsiasi persona all'interno del nostro resort ritenuta colpevole di molestie gravi sarà immediatamente licenziata. Nei casi in cui siano coinvolti rappresentanti di appaltatori o fornitori di servizi, richiederemo al loro datore di lavoro di adottare severe misure disciplinari e/o di garantire che la persona in questione sia definitivamente allontanata dal nostro ambiente di lavoro.
- **Le molestie sessuali non sono mai troppo lievi per essere ignorate.** Qualsiasi tipo di molestia può logorare i dipendenti e creare un ambiente di lavoro ostile. Ascolteremo ogni denuncia e puniremo i trasgressori in modo adeguato.
- **Le molestie sessuali riguardano il modo in cui facciamo sentire gli altri.** Molti non considerano comportamenti come il flirt o i commenti a sfondo sessuale come molestie sessuali, ritenendoli troppo innocenti per essere etichettati in questo modo. Ma se qualcosa che fai mette a disagio i tuoi colleghi o li fa sentire insicuri, devi smettere.
- **Presumiamo che ogni denuncia di molestia sessuale sia legittima, salvo prova contraria.** Ascoltiamo le vittime di molestie sessuali e conduciamo sempre le nostre indagini in modo adeguato. Le occasionali segnalazioni false non compromettono questo principio.
- **Non permetteremo ulteriori vittimizzazioni dei dipendenti molestati.** Sosterremo pienamente i dipendenti che hanno subito molestie sessuali e non intraprenderemo alcuna azione negativa nei loro confronti. Ad esempio, non li trasferiremo a posizioni con retribuzioni o benefici inferiori, né permetteremo ad altri di vendicarsi contro di loro.
- **Coloro che sostengono o ignorano le molestie sessuali sono colpevoli tanto quanto i responsabili.** I dirigenti e il reparto Risorse umane, in particolare, hanno l'obbligo di prevenire le molestie sessuali e di agire quando hanno sospetti o ricevono segnalazioni. Lasciare che questo comportamento continui o incoraggiarlo comporterà un'azione disciplinare. Chiunque sia testimone di un episodio di molestia sessuale o ne abbia altre prove deve segnalarlo al reparto Risorse umane.

3. Comitato per la prevenzione degli abusi sessuali e delle molestie

Come previsto dalla legge sulla prevenzione degli abusi sessuali e delle molestie (16/2014), il Dipartimento Risorse Umane istituirà un comitato con il compito di garantire la protezione contro gli abusi sessuali e le molestie sul posto di lavoro, nonché di prevenire e risolvere le denunce di molestie sessuali e le questioni connesse o accessorie. Una politica e una procedura specifiche per l'istituzione del Comitato per la prevenzione degli abusi e delle molestie sessuali sono riportate nell'Allegato 1 della presente politica.

4. Come segnalare una molestia sessuale

Se sei vittima di molestie sessuali (o sospetti che un'altra persona lo sia), segnalalo al responsabile delle risorse umane o al tuo responsabile. In casi gravi come quello di violenza sessuale, informa le risorse umane che intendi sporgere denuncia e verrà coinvolta la polizia. Siamo consapevoli che spesso è difficile denunciare questi episodi, ma abbiamo bisogno del tuo aiuto per creare un ambiente di lavoro equo e sicuro per te e i tuoi colleghi.

Se desideri segnalare un caso di molestia sessuale all'interno del nostro resort, hai due opzioni:

- **Richiedi un incontro urgente con il responsabile delle risorse umane o con il tuo supervisore.** Durante l'incontro, spiega la situazione nel modo più dettagliato possibile. Se disponi di prove concrete (ad esempio e-mail), inoltralo o portalo con te all'incontro.
- **Invia la tua denuncia via e-mail.** Se la indirizzi al tuo supervisore, metti in copia l'ufficio Risorse umane e allega qualsiasi prova o informazione che possa essere utilizzata nell'indagine. L'ufficio Risorse umane e il tuo supervisore discuteranno la questione e ti contatteranno il prima possibile. Se denunci un'aggressione alla polizia, la nostra azienda ti fornirà tutto il supporto possibile fino alla risoluzione della questione. In ogni caso, faremo in modo che tu non sia vittima di ritorsioni e che tu

abbia accesso alle prove rilevanti ammissibili in tribunale, come filmati di videosorveglianza o e-mail (senza rivelare informazioni riservate su altri dipendenti).

5. Molestie involontarie

A volte, le persone che molestano gli altri non si rendono conto che il loro comportamento è sbagliato. Comprendiamo che ciò sia possibile, ma ciò non rende il responsabile meno responsabile delle proprie azioni.

Se sospetti che qualcuno non si renda conto che il proprio comportamento costituisce molestia sessuale secondo la definizione di questa politica, faglielo sapere e chiedigli di smettere. È preferibile farlo tramite e-mail, in modo da avere una traccia scritta. Ti preghiamo di non utilizzare questo approccio nei seguenti casi:

- Il responsabile è il tuo manager, un manager di livello superiore, un investitore o un ospite.
- La molestia sessuale va oltre i limiti di commenti improvvisati, flirt o battute.

Nei casi sopra indicati, segnalare il prima possibile all'ufficio Risorse umane.

6. Responsabilità dei dirigenti, delle risorse umane e del comitato

Le risorse umane (HR) e i manager hanno la responsabilità fondamentale di promuovere una cultura aziendale basata sul rispetto, la dignità e la fiducia. Il loro compito principale è quello di prevenire gli abusi sessuali e le molestie promuovendo la consapevolezza, la responsabilità e un comportamento rispettoso a tutti i livelli del resort.

Tuttavia, se si verifica un incidente e viene presentata una denuncia, sia le risorse umane che i manager sono tenuti a rispondere in modo tempestivo, equo e in conformità con la legge e la politica del resort.

Responsabilità dei manager

Al ricevimento di un reclamo, i responsabili devono immediatamente informare l'ufficio Risorse umane e guidare il reclamante spiegandogli le procedure del resort e assicurandosi che si senta supportato durante l'intero processo.

Responsabilità delle risorse umane e del comitato

Quando l'ufficio Risorse umane riceve una denuncia, deferisce la questione al Comitato per la prevenzione degli abusi e delle molestie sessuali. L'ufficio Risorse umane, in collaborazione con il Comitato, adotterà le seguenti misure:

- **Raccolta di informazioni:** ottenere una descrizione dettagliata scritta o verbale dal denunciante, comprese date, orari, luoghi, testimoni e qualsiasi prova disponibile.
- **Conservazione dei documenti riservati:** documentare in modo sicuro la segnalazione in un fascicolo riservato, separato dai documenti personali del dipendente, e aggiornare continuamente tale fascicolo con tutte le azioni, i risultati e le comunicazioni relative al caso.
- **Avvio dell'indagine:** condurre un'indagine equa e imparziale in linea con le procedure stabilite. Per i casi complessi, l'ufficio Risorse umane può deferire la questione a un dirigente di livello superiore.
- **Verificare la presenza di schemi ricorrenti:** verificare se sono state presentate denunce simili contro il presunto autore del reato. In tal caso, informare il suo responsabile che, a seguito dell'indagine, potrebbero essere intraprese azioni disciplinari, fino al licenziamento.
- **Informare il denunciante dei suoi diritti e delle opzioni disponibili:** spiegare chiaramente le procedure del resort, i servizi di supporto e i rimedi legali disponibili.
- **Rispettare i desideri del denunciante:** tenendo conto delle circostanze e della gravità del caso, l'ufficio Risorse umane dovrebbe valutare attentamente se il denunciante preferisce una risoluzione informale (ad esempio, mediazione, gestione discreta) o un'azione correttiva formale (ad esempio, trasferimento, procedimento disciplinare).

- **Coinvolgere il convenuto:** incontrare il presunto molestatore per comunicargli la denuncia e intimargli di cessare immediatamente il comportamento.
- **Percorsi di risoluzione:**
 - Organizzare sessioni di mediazione (solo se il denunciante è d'accordo).
 - Avviare procedimenti disciplinari, se necessario. In caso di violenza sessuale, coercizione o minacce, il molestatore sarà licenziato immediatamente. I dipendenti condannati da un tribunale per violenza sessuale saranno licenziati indipendentemente dall'esito di un'indagine interna.

Il reparto Risorse umane o i dirigenti non devono, in nessun caso, incolpare la vittima, nascondere una segnalazione o scoraggiare i dipendenti dal segnalare casi di molestie sessuali. Se il reparto Risorse umane o un dirigente si comportano in questo modo, inviate un'e-mail al loro superiore o a un dirigente senior delle Risorse umane spiegando la situazione.

7. Azioni disciplinari e recidivi

I dipendenti ritenuti colpevoli di violenza sessuale saranno licenziati dopo la prima denuncia e indagine. I dipendenti ritenuti colpevoli di molestie sessuali (ma non di violenza) per la prima volta potranno:

- Essere ammoniti.
- Ricevere una valutazione delle prestazioni "al di sotto delle aspettative".
- Vedere congelate per un anno le promozioni e/o gli aumenti salariali previsti.

Potremmo anche trasferire i molestatori o intraprendere altre azioni appropriate per proteggere le loro vittime. Licenzieremo i recidivi dopo la seconda denuncia nei loro confronti, se la nostra indagine concluderà che sono effettivamente colpevoli.

Applichiamo queste azioni disciplinari in modo uniforme. I dipendenti di qualsiasi orientamento sessuale o altre caratteristiche protette saranno penalizzati allo stesso modo per gli stessi reati.

8. Aiutare le vittime di molestie

Oltre a indagare sulle denunce e punire i responsabili, vogliamo sostenere le vittime di molestie sessuali. Se soffri di traumi, stress o altri sintomi a causa delle molestie, prendi in considerazione quanto segue:

- Prenditi qualche giorno di congedo per malattia per ripristinare il tuo benessere mentale.
- Chiedi all'ufficio Risorse umane assistenza medica per coprire i servizi di salute mentale.

Il tuo lavoro e i tuoi benefici non saranno compromessi o modificati se scegli una di queste opzioni o altri mezzi di recupero.

9. Parla, ti ascoltiamo

Le molestie sessuali possono logorare chi le subisce. Parlare apertamente di questo problema è spesso difficile per paura di non essere ascoltati, di turbare i dirigenti e di sfidare la cultura aziendale.

Non lasciate che queste paure vi scoraggino. La nostra azienda farà tutto il possibile per impedire che si verifichino molestie sessuali e qualsiasi altro tipo di molestia, sostenendo al contempo i dipendenti molestati. Abbiamo bisogno di sapere cosa sta succedendo per poter agire. E facendo sentire la vostra voce su questo tema, aiutate la nostra azienda a creare un ambiente di lavoro felice e prospero.

Peter Gremes

Direttore generale

Istituzione del Comitato per la prevenzione degli abusi sessuali e delle molestie

1. Scopo

Lo scopo della presente politica è quello di istituire un Comitato per la prevenzione degli abusi e delle molestie sessuali in conformità con la **legge sulla prevenzione degli abusi e delle molestie sessuali** (16/2014). La presente politica mira a promuovere un ambiente sicuro, rispettoso e dignitoso per tutti i dipendenti e gli ospiti, garantendo al contempo meccanismi chiari ed efficaci per la prevenzione, la segnalazione, l'indagine e la risoluzione dei reclami.

2. Istituzione del Comitato

- a) Il Comitato per la prevenzione degli abusi sessuali e delle molestie sarà istituito dal Dipartimento Risorse Umane.
- b) Il comitato sarà composto da tre membri, nominati tra i dirigenti senior del luogo di lavoro o dell'istituzione.
- c) Almeno un membro sarà di sesso femminile.
- d) I membri eleggeranno un presidente tra di loro.
- e) Qualsiasi persona che sia stata sottoposta a provvedimenti disciplinari per molestie sessuali non potrà essere membro del comitato.
- f) Se necessario, potranno essere nominati membri esperti esterni.
- g) Il comitato avrà una durata di un anno, rinnovabile.

3. Mansioni e responsabilità

1. Il comitato avrà le seguenti responsabilità:
2. Esporre sul posto di lavoro materiale informativo che indichi che gli abusi e le molestie sessuali sono severamente vietati dalla legge.
3. Organizzare programmi di formazione e sensibilizzazione per dipendenti e ospiti sulla prevenzione degli abusi e delle molestie sessuali.
4. Ricevere le denunce e, se necessario, raccogliere prove, testimonianze e documenti pertinenti.
5. Indagare sulle denunce secondo le procedure stabilite.
6. Qualora le denunce costituiscano reati penali, guidare il denunciante nella presentazione di una denuncia alle autorità competenti e fornire il supporto necessario.
7. Assistere il denunciante nel ripristino dei diritti, dei benefici o delle opportunità che gli sono stati ingiustamente negati a seguito delle molestie.

4. Processo di indagine

- a) Tutti i reclami saranno oggetto di indagine secondo le procedure previste dalle normative applicabili.
- b) Le indagini devono essere completate entro 60 giorni, salvo diversamente previsto dalla legge.
- c) Il reclamante ha il diritto di:
 - Presentare una dichiarazione dettagliata del reclamo.
 - Presentare testimoni e prove a sostegno del reclamo.
- d) Il convenuto ha il diritto di:
 - Essere informato dei dettagli della denuncia.
 - Presentare una difesa e presentare prove o testimoni.

5. Misure correttive

Al termine dell'indagine, il Comitato può raccomandare una o più azioni disciplinari, in conformità con la Politica in materia di abusi sessuali e molestie, tenendo conto della gravità e delle circostanze del reato. Tutte le misure adottate devono essere debitamente registrate nel fascicolo del dipendente.

6. Reclami contro un membro del comitato

Nei casi in cui venga presentata una denuncia contro un membro del comitato, si applica una delle seguenti disposizioni:

- a. Il denunciante può rivolgersi direttamente al tribunale competente.
- b. Il membro interessato si ritira e il comitato procede senza di lui.
- c. Il dipartimento delle risorse umane o il funzionario di grado più elevato costituisce un comitato temporaneo con il consenso del denunciante.

7. Riservatezza

Tutti i reclami, le indagini e i relativi esiti saranno trattati con la massima riservatezza al fine di tutelare la privacy e la dignità di tutte le parti coinvolte.

8. Revisione della politica

La presente politica sarà sottoposta a revisione annuale al fine di garantire la conformità alle leggi applicabili e l'efficacia delle misure preventive.



Modulo di reclamo dei dipendenti

Il tuo nome: _____ Data: _____

Titolo: _____ Numero di telefono: _____

Stato: Dipendente _____ Ospite _____ Altro (specificare) _____

Dipartimento: _____

Indirizzo: _____

Informazioni sui reclami

Data dell'incidente: _____ Ora dell'incidente: _____

Luogo dell'incidente: _____

Descrivi l'incidente in dettaglio:

Se ci sono altre persone che hanno assistito all'incidente, si prega di fornire i loro nomi e numeri di telefono qui sotto:

È la prima volta che esprimi questa preoccupazione riguardo a questa persona?

_____ Sì _____ No

Comitato per la prevenzione degli abusi sessuali e delle molestie

Composizione

Il Comitato per la prevenzione degli abusi sessuali e delle molestie presso il Reethi Faru Resort è stato costituito con l'obiettivo di fornire protezione contro gli abusi sessuali e le molestie sul posto di lavoro, nonché di garantire la prevenzione e la risoluzione dei reclami correlati. Di conseguenza, presso il Reethi Faru Resort è stato istituito un Comitato per i reclami, composto dai seguenti membri, con mandato di un anno.

Sr. No.	Nome	Designazione	Numero di contatto
01	Mr. Ahmed Nasih	Responsabile delle risorse umane	7771170
02	Ms. Tanusree Bose	Responsabile del front office	9784709
03	Mr. Ajoy Sreenivasan	Governante esecutiva	7906296