

	PROCEDURA INDIVIDUAZIONE E PREVENZIONE ABUSI	M_PAR_ABUSI	
		REV	01
		DATA	28/03/2025
		PAG. 1 A 6	

SOMMARIO

SOMMARIO	1
APPROVAZIONI	1
CAMPO DI APPLICAZIONE	1
RESPONSABILITÀ.....	1
SCOPO	1
OBIETTIVI.....	2
AMBITO DI APPLICAZIONE	3
DEFINIZIONI.....	3
FASI OPERATIVA	4
DOCUMENTAZIONE RICHIAMATA	6

APPROVAZIONI

	Cognome e Nome	Funzione
Approvato da	Roberta Fogli	Presidente
	Carla Carli	Direttore
	CDA	Consiglio di Amministrazione

CAMPO DI APPLICAZIONE

Le presenti procedure si applicano alle attività e i processi aziendali di Coop.va Sociale Girogirotondo, con l'obiettivo di garantire la parità di genere e promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso.

Le procedure sono applicabili a tutto il personale, indipendentemente dal livello gerarchico, dalla tipologia di contratto e dalla sede di lavoro.

L'azienda si impegna a rivedere e aggiornare periodicamente le procedure, al fine di garantire la loro efficacia e conformità alla norma UNI/PdR 125:2022.

RESPONSABILITÀ

I processi di individuazione e prevenzione abusi sono gestiti dal Datore di Lavoro, dalla Direzione Risorse Umane e dal Referente dell'Ufficio Personale, dal Comitato.

SCOPO

Lo scopo della presente procedura è perseguire comportamenti scorretti ed eventuali reati commessi. Quando tramite tali accadimenti o informazioni raccolte si configurino violazioni o situazioni pericolose, l'organizzazione interviene tempestivamente, a seconda della gravità:

	PROCEDURA INDIVIDUAZIONE E PREVENZIONE ABUSI	M_PAR_ABUSI	
		REV	01
		DATA	28/03/2025
		PAG. 2 A 6	

- istituire un procedimento interno (informale e formale) di indagine per raccogliere le informazioni su casi segnalati/verificatisi di abusi e molestie con il coinvolgimento delle funzioni aziendali interne al fine di attuare azioni correttive per sanare situazioni non conformi e violazioni;
- ricorso delle autorità competenti.

Allo stesso tempo definire un sistema di azioni che consentano di prevedere una valutazione dei rischi individuati e l'analisi degli eventi avversi segnalati, per identificare le aree di miglioramento e prevenire ulteriori incidenti.

OBIETTIVI

Coop.va Sociale Girogirotondo a tutti coloro che prestano servizio (dipendenti a tempo indeterminato, dipendenti a tempo determinato, associate/i, collaboratrici/tori, tirocinanti stagiste/i e tutte/i coloro che, a vario titolo, prestano il proprio lavoro):

- riconosce il diritto ad un contesto lavorativo basato sul rispetto reciproco, libero dalla violenza e dalle molestie, comprese quelle di genere. Ogni comportamento discriminatorio od offensivo che integri discriminazione, molestia, molestia sessuale e/o mobbing sul lavoro costituisce un'intollerabile violazione della dignità della persona, rappresentando elementi inaccettabili ed incompatibili all'interno del contesto lavorativo.
- garantisce e riconosce a ognuna/o sui luoghi di lavoro il diritto all'identità personale, sessuale, di genere e all'orientamento sessuale, qualunque essi siano, tutelandola/o da ogni possibile forma di discriminazione
- garantisce e riconosce a ciascuna/o il diritto alla salute e alla sicurezza sui luoghi di lavoro e la valorizzazione del benessere di chi lavora
- ha disposto modalità che consentono a tutti i soggetti sopra indicati di collaborare all'interno al fine di assicurare il raggiungimento di tali finalità.

Le vittime di discriminazioni, molestie, molestie sessuali e/o mobbing hanno il diritto di ottenere l'interruzione del comportamento molesto e la rimozione delle sue conseguenze, anche mediante l'accesso a procedure idonee a tale scopo.

Coop.va Sociale Girogirotondo si impegna a rimuovere ogni ostacolo, in modo da garantire un ambiente di lavoro in cui donne e uomini rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.

Coop.va Sociale Girogirotondo si propone di:

- informare, tramite la presente procedura, e sensibilizzare tutte/i coloro che ne sono destinatarie/i sui loro diritti e sui loro obblighi in merito alla prevenzione e alla rimozione dei suddetti comportamenti;
- incentivare e sviluppare, al proprio interno, una cultura delle pari opportunità e del rispetto reciproco tramite percorsi di formazione continui;
- integrare le valutazioni inerenti gli aspetti di violenza e abuso sul luogo di lavoro con le previsioni prevenzione e sicurezza sul lavoro, sviluppando una strategia di tipo preventivo e di difesa contro discriminazioni, molestie, molestie sessuali e mobbing ricomprendendoli tra i rischi legati ai luoghi

	PROCEDURA INDIVIDUAZIONE E PREVENZIONE ABUSI	M_PAR_ABUSI	
		REV	01
		DATA	28/03/2025
		PAG. 3 A 6	

- di lavoro come previsto dal D. Lgs. 81/2008, oggetto di approfondimenti e analisi all'interno delle riunioni annuali effettuati dal Datore di Lavoro, congiuntamente al RSPP e i preposti dei vari servizi;
- predisporre appositi interventi di sensibilizzazione e formazione e indagini valutative.

AMBITO DI APPLICAZIONE

Le misure di contrasto ad abusi e violenze trovano applicazione:

- nel posto di lavoro, ivi compresi spazi pubblici e privati laddove questi siano un luogo di lavoro, in luoghi in cui la lavoratrice o il lavoratore riceve la retribuzione, in luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo, nei luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari, negli spogliatoi;
- durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali correlate con il lavoro;
- a seguito di comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
- durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro.

DEFINIZIONI

DISCRIMINAZIONE DIRETTA quando un qualsiasi atto, patto o comportamento produca un effetto pregiudizievole discriminando le/i lavoratrici/tori in ragione del genere di appartenenza, ovvero quando a causa della religione, delle convinzioni personali, della diversa abilità, dell'età, dell'orientamento sessuale, della razza/etnia, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe stata trattata un'altra persona in una situazione analoga;

DISCRIMINAZIONE INDIRETTA quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento, apparentemente neutri, possono mettere le persone in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone:

- appartenenza a un determinato genere;
- professare una determinata religione o ideologia di altra natura;
- situazione di handicap;
- diversa razza/etnia;
- età;
- orientamento sessuale.

MOLESTIA atto di discriminazione che consiste in ogni comportamento indesiderabile, ostile fisicamente o psicologicamente persecutorio, diretto contro una persona. Può configurarsi come molestia anche la discriminazione di genere, di appartenenza etnica, fondata sull'orientamento sessuale, sull'età, sulla diversa abilità o sulla diversa opinione politica, religiosa o sindacale.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo integrano tale fattispecie:

- offese, intimidazioni, calunnie e insulti, diffusione di notizie riservate, insinuazioni su problemi psicologici o fisici della persona e ogni altra azione di discredito tale da esporre il soggetto destinatario delle medesime a critiche infondate, nonché lesive dell'autostima;
- minacce di licenziamento, dimissioni forzate, trasferimenti immotivati, discriminazioni salariali, pregiudizio nella progressione di carriera, ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, attribuzione di compiti impropri e azioni che creano demotivazione o sfiducia nella persona scoraggiando il proseguimento della sua attività;
- emarginazione e isolamento con intento persecutorio, cambiamento immotivato e indesiderato dei compiti di servizio e limitazione della facoltà di espressione o eccessi di controllo;

	PROCEDURA INDIVIDUAZIONE E PREVENZIONE ABUSI	M_PAR_ABUSI	
		REV	01
		DATA	28/03/2025
		PAG. 4 A 6	

- commenti sulle condizioni personali offensivi o discriminatori;
- sono circostanze aggravanti della molestia la sua reiterazione, la sua provenienza da un superiore gerarchico, la sua commissione in ragione del sesso o dell'orientamento sessuale (ove non qualificabile come molestia sessuale), dell'origine etnica, della religione, delle convinzioni personali o politiche, della diversa abilità e dell'età.

MOLESTIA SESSUALE atto di discriminazione esercitato nei confronti di persone in ragione della loro identità sessuale, di genere e/o del loro orientamento sessuale e consiste in ogni indesiderabile comportamento a connotazione sessuale, messo in atto anche una sola volta ed espresso in forma fisica, verbale o non verbale, che abbia lo scopo o comunque l'effetto di violare la dignità e la libertà della persona che lo subisce e/o di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

La molestia sessuale ha a che fare con le ineguaglianze sessuali e di genere nell'accesso al potere e con la loro intersezionalità rispetto a razza/etnia, età, diversa abilità e orientamento sessuale. Nella definizione di "indesiderabilità" è pertanto necessario focalizzarsi sulla percezione della persona oggetto di tale comportamento. A titolo meramente esemplificativo, e non esaustivo, integrano la fattispecie di cui ai commi precedenti:

- le richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali, o attenzioni a sfondo sessuale, non gradite e ritenute sconvenienti e offensive da chi ne è oggetto;
- le promesse, implicite od esplicite, di agevolazioni e privilegi o avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali e ritorsioni, discriminazioni, e le minacce per aver negato tali prestazioni;
- i contatti fisici non voluti e inopportuni e i gesti a sfondo sessuale;
- i commenti sul corpo, l'aspetto fisico, l'abbigliamento e la sessualità ritenuti offensivi da chi ne è oggetto;
- le espressioni verbali o gli scritti denigratori e/o offensivi rivolti alla persona in ragione dell'appartenenza ad un determinato sesso o dell'orientamento sessuale;
- le minacce, i ricatti e le ritorsioni subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale, che incidono, direttamente o indirettamente, sulla costituzione del rapporto di lavoro, il suo svolgimento, la progressione di carriera e/o l'estinzione del rapporto di lavoro;
- l'esposizione nei luoghi di lavoro di materiale pornografico e la condivisione, con qualunque mezzo e in ogni formato, di materiale a sfondo sessuale;
- le barzellette e/o le c.d. "battute" a sfondo sessuale;
- l'uso di insulti o nomignoli con una caratterizzazione denigratoria sessuale o di genere;
- fare commenti denigratori o umilianti sull'identità sessuale, di genere e sull'orientamento sessuale di qualcuna/o;
- sono circostanze aggravanti della molestia sessuale la sua reiterazione, la sua provenienza da un superiore gerarchico, la sua commissione in ragione del sesso o dell'orientamento sessuale, dell'origine etnica, della religione, delle convinzioni personali o politiche, della disabilità e dell'età.

MOBBING serie inaccettabile di atti, atteggiamenti o comportamenti persecutori, ripetuti e reiterati nel tempo, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e/o vessatorie, tali da comportare nella persona che ne è vittima una sofferenza psichica e/o fisica che può compromettere la sua dignità, la professionalità e la salute, fino all'ipotesi di una sua esclusione dal luogo di lavoro.

FASI OPERATIVA

Le segnalazioni possono essere effettuate sia in modo personale/nominativo come di seguito indicato oppure in modo anonimo (tramite sito internet tramite il link <https://www.coopgirogirotondo.com/parita-di-genere>)

	PROCEDURA INDIVIDUAZIONE E PREVENZIONE ABUSI	M_PAR_ABUSI	
		REV	01
		DATA	28/03/2025
		PAG. 5 A 6	

SPORTELLO DI ASCOLTO

È istituito presso Coop.va Sociale Girogirotondo lo Sportello d'Ascolto rivolto alle lavoratrici ed ai lavoratori per segnalare situazioni di disagio lavorativo, di disagio psicologico in ambito lavorativo, di conflittualità, discriminazioni, molestie, molestie sessuali, mobbing.

Esso opera attraverso tutte le modalità che potranno essere individuate (in presenza, mail, telefono, videoconferenza) e che garantiranno l'anonimato dell'interessato fino a che si dia avvio alla procedura informale o formale.

Il Referente dello Sportello d'Ascolto collabora con il Comitato Guida, i quali esercitano le proprie attività nel rispetto della dignità di tutti i soggetti coinvolti garantendo la totale riservatezza delle notizie e dei fatti di cui vengono a conoscenza.

Il tempo che le/i lavoratrici/tori utilizzano per i contatti con lo Sportello sono compresi, se svolti in orario lavorativo, nell'orario di lavoro stesso.

PROCEDURA FORMALE INTERNA

Chi ritiene di essere vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali e/o mobbing, può rivolgersi al Comitato Guida per avviare una procedura formale interna nel tentativo di dare soluzione al caso.

L'intervento del Comitato Guida, sentita la Direzione aziendale, dovrà avere le caratteristiche di tempestività, rapidità, sensibilità e imparzialità richieste dalla delicatezza dell'argomento affrontato.

Il Comitato Guida dispone delle seguenti facoltà, da esercitarsi nel rispetto del vincolo di riservatezza e anche nella garanzia del diritto all'anonimato:

- assume in carico il caso e informa il soggetto asserito leso sulla modalità più idonea per affrontarlo;
- può convocare l'asserito autore dei comportamenti molesti per sentirlo e acquisisce, in forma scritta, eventuali testimonianze;
- può convocare i responsabili di struttura di appartenenza delle persone coinvolte o richiedere loro informazioni per iscritto;
- può promuovere incontri congiunti tra la persona destinataria di molestie e l'autore;
- può diffidare l'autore delle molestie a non reiterarle;
- può proporre a chi di competenza il trasferimento di una delle persone implicate.

Il Comitato Guida esercita le sue facoltà previo esplicito consenso scritto rilasciato da colei/colui che ritiene di essere vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali e/o mobbing.

Il Comitato Guida si astiene dalla prosecuzione della trattazione del caso quando colei/colui che ritiene di essere vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali e/o mobbing rinunci alla segnalazione. La segnalazione può essere ritirata in qualsiasi momento.

PROCEDURA FORMALE ESTERNA

L'avvio della procedura formale interna NON DEVE in alcun modo intendersi come obbligatoria. Essa è piuttosto pensata come opportunità che Coop.va Sociale Girogirotondo offre a chi ritiene di essere vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali e/o mobbing, fatto salvo il suo diritto di rivolgersi alle organizzazioni sindacali e/o all'autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento di eventuali responsabilità civili, penali, amministrative o di altra natura.

DIRITTO ALLA RISERVATEZZA E TUTELA DA RITORSIONI

Tutte le fattispecie previste nella presente procedura dovranno essere gestite nel più rigoroso rispetto della legislazione vigente in materia di tutela della riservatezza. Chi ritiene di essere vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali e/o mobbing ha diritto a mantenere la riservatezza dei suoi dati, degli episodi

	PROCEDURA INDIVIDUAZIONE E PREVENZIONE ABUSI	M_PAR_ABUSI	
		REV	01
		DATA	28/03/2025
		PAG. 6 A 6	

segnalati e di qualunque elemento che possa renderla/o riconoscibile sia al momento della segnalazione che successivamente.

Coop.va Sociale Girogirotondo ha il dovere di tutelare la vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali e/o mobbing da eventuali ritorsioni e rappresaglie. Tale diritto alla tutela da ritorsioni si estende anche a coloro che siano testimoni di tali episodi.

DOCUMENTAZIONE RICHIAMATA

- M_PAR_COMIT_GUIDA - Nomina Comitato Guida
- M_PAR_INF_COMIT_GUIDA - Informativa Comitato Guida
- M_PAR_CAND_COMIT_GUIDA_ Modalità Candidatura Comitato Guida
- M_PAR_SEGN_ABUSI - Modulo Segnalazione Abusi

Segnalazione Abusi tramite Sito Internet

<https://www.coopgirogirotondo.com/parita-di-genere>