

Procedura Prevenzioni Abusi e Molestie

Creazione

Data 11/11/2024

Firma

Paolo Bonafè

Verifica

Data 11/11/2024

Firma

Comitato Guida

Approvazione

Data 11/11/2024

Firma

Comitato Guida

Stato delle revisioni

Versione	Data	Descrizione	Autore
00	11/11/2024	Prima emissione	Paolo Bonafè

INDICE DELLA PROCEDURA

1	Scopo
2	Riferimenti della procedura
3	Analisi dei fattori di processo
4	Attività operative
5	Informazioni documentate

1 SCOPO

Lo scopo della procedura di prevenzione di abusi e molestie è quello di prevenire e gestire le situazioni di molestie e abusi nei luoghi di lavoro. Ciò include la creazione di un ambiente lavorativo sicuro e rispettoso, la promozione della parità di trattamento e l'educazione sui comportamenti inappropriati

La procedura prevede anche l'utilizzo di canali di denuncia sicuri e confidenziali per i dipendenti, l'investigazione delle denunce e l'adozione di misure appropriate per proteggere i dipendenti e prevenire ulteriori abusi o molestie. L'obiettivo è quello di garantire un ambiente di lavoro equo e sicuro per tutti i dipendenti

2 RIFERIMENTI DELLA PROCEDURA

Il riferimento della procedura è l'Art.26 Molestie e molestie sessuali del codice delle pari opportunità

Il codice delle pari opportunità considera molestie e molestie sessuali come discriminazioni. Le molestie sono comportamenti indesiderati che violano la dignità di un lavoratore e creano un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo

Le molestie sessuali sono comportamenti indesiderati connotati sessualmente, sia verbali che non verbali, che violano la dignità di un lavoratore e creano un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo

Inoltre, i trattamenti meno favorevoli subiti da un lavoratore a causa del rifiuto di tali comportamenti sono considerati discriminazioni. I datori di lavoro sono tenuti a garantire condizioni di lavoro che tutelano la dignità e l'integrità morale e fisica dei lavoratori, e devono prendere iniziative per prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro

3 ANALISI DEI FATTORI DI PROCESSO

Rischi, opportunità e vantaggi per la parità di genere nel processo di prevenzione di abusi e molestie:

I rischi:

Per identificare con maggiore dettaglio i rischi connessi ad abusi, molestie e molestie sessuali che potrebbero manifestarsi all'interno dell'organizzazione, abbiamo riportato, in sintesi e a titolo di esempio quali sono i comportamenti da prevenire per evitare:

- Commenti sessualmente espliciti o offensivi
- Avances o richieste sessuali non desiderate
- Toccamenti o contatto fisico non consenziente
- Mostrare immagini o materiali sessualmente espliciti
- Minacce o ricatti sessuali
- Bullismo o comportamenti intimidatori basati sul genere
- Espressioni di bias o stereotipi di genere
- Mancanza di rispetto per i confini personali
- Ignorare o minimizzare le denunce di molestie e molestie sessuali
- Sfruttamento professionale o economico basato sul genere
- Molestie sessuali online o tramite mezzi digitali

- Discriminazione nell'assegnazione delle mansioni o nella valutazione delle prestazioni basate sul genere

Le opportunità:

L'organizzazione, intende prevenire abusi e molestie sfruttando le opportunità offerte dagli strumenti disponibili forniti dal sistema di gestione che sono:

- Formazione e sensibilizzazione sull'argomento degli abusi e delle molestie per tutto il personale, in modo che tutti (uomini e donne) siano in grado di riconoscere e denunciare comportamenti inappropriati
- Creazione di un canale sicuro e confidenziale per la segnalazione e la denuncia degli abusi e delle molestie
- Incoraggiare la denuncia degli abusi e delle molestie attraverso la creazione di un ambiente di lavoro in cui tutti si sentono al sicuro e supportati nell'esprimere le loro preoccupazioni

Vantaggi per le parti interessate:

- Maggiore produttività: le donne che si sentono al sicuro e rispettate sul lavoro possono essere più motivate e produttive

Vantaggi per l'organizzazione:

- Minori costi legali e assicurativi: l'organizzazione che previene gli abusi e le molestie sessuali può ridurre i costi legati alle cause legali e alle polizze assicurative
- Migliore reputazione dell'azienda: l'organizzazione che previene gli abusi e le molestie può migliorare la reputazione come luogo di lavoro equo e inclusivo, attirando così dipendenti di talento e clienti fedeli

4 ATTIVITÀ OPERATIVE

ATTIVITÀ	DESCRIZIONE	CRITERI	RESPONSABILE	INFORMAZIONI DOCUMENTATE
Individuare i rischi	Identificare i possibili rischi di ogni forma di abuso, sia fisico che verbale e digitale, alla luce della salute e sicurezza sul luogo di lavoro	Elenco nella presente procedura	Responsabile sistema di gestione	PROC-12 Prevenzione Abusi e Molestie
Formare il personale sui comportamenti scorretti	Fornire una formazione specifica a tutti i livelli, con una frequenza definita, sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali in ogni forma	Effettuare la formazione secondo la procedura PROC-03 Formazione	Responsabile gestione risorse umane	MODUL O3A e Registro Formazione

Incoraggiare la segnalazione anonima	Prevedere una metodologia di segnalazione anonima per le molestie, per garantire la protezione dei/delle dipendenti che segnalano questi comportamenti	<ul style="list-style-type: none"> Utilizzo canale Whistleblowing 	ODV	Ralazione ODV
Individuare rischi non segnalati	Attuare verifiche periodiche presso i/le dipendenti per indagare se hanno vissuto personalmente esperienze di molestie o comportamenti inappropriati	<p>La verifica periodica viene compiuta attraverso il Questionario inclusività del MOD-05-B.</p> <p>L'ultima parte del questionario include delle domande che, ai fini della verifica, intendono esplorare la presenza di eventuali rischi presenti (e non segnalati) relativi ad abusi e molestie. La persona, infatti, non è invitata a fare una segnalazione, ma a valutare:</p> <ul style="list-style-type: none"> L'attenzione che l'organizzazione ripone nel prevenire abusi e molestie La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie La tutela fornita dall'organizzazione nei confronti delle persone che segnalano abusi e molestie L'efficacia della maniera con cui esamina e persegue gli episodi di abusi e molestie L'attenzione riposta nel linguaggio rispettoso della sensibilità femminile e dell'identità di genere 	Responsabile gestione risorse umane	MOD-05-B Questionario inclusività
Analizzare e valutare i risultati non desiderati	Prevedere una valutazione dei rischi individuati e l'analisi degli eventi avversi segnalati, per identificare le aree di miglioramento e prevenire ulteriori incidenti	Analizzare i dati acquisiti dal modulo MOD-05-B Questionario inclusività	Alta direzione	MOD-05-B Questionario inclusività Pdr Score
Perseguire comportamenti scorretti ed eventuali reati commessi	<p>Quando tali informazioni raccolte riferiscono di violazione o situazioni pericolose, l'organizzazione interviene tempestivamente, a seconda della gravità dei casi a:</p> <ul style="list-style-type: none"> Provvedere alle azioni correttive (situazioni non conformi e violazioni) Istituire un procedimento interno di indagine Riferire l'accaduto all'autorità competente 	<p>Le azioni correttive devono essere intraprese facendo riferimento alla procedura PROC-08 Gestione delle situazioni non conformi</p> <p>L'indagine interna mira a raccogliere le informazioni su casi segnalati/verificatisi di abusi e molestie per poi decidere in merito alla denuncia</p>	Alta direzione	PROC-08



PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

PROC-12

--	--	--	--	--

4 INFORMAZIONI DOCUMENTATE

Le informazioni documentate di seguito indicate sono considerate evidenze oggettive nell'ambito della verifica di conformità effettuata presso i corrispondenti responsabili

Si precisa che le segnalazioni all'ODV tramite il canale Whistleblowing saranno gestite in rispetto della normativa privacy ed in particolar modo al fine di tutelare l'anonimato del segnalante