Sant’Ubaldo Soc. Coop.

Informativa Parità di Genere



RICONOSCERE E PREVENIRE I FENOMENI DI VIOLENZA E MOLESTIE SUL LAVORO

Sant'Ubaldo Soc. Coop. evita e non tollera qualsiasi forma di discriminazione in base all'età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute, razza, nazionalità, opinioni politiche e credenze religiose dei suoi interlocutori.
Sant'Ubaldo Soc. Coop. non ammette molestie di alcun genere, ivi incluse quelle di tipo sessuale, da intendersi come qualsiasi atto o comportamento che possa ledere la dignità della persona cui è indirizzato.
In particolare, Sant'Ubaldo Soc. Coop. condanna e vieta espressamente ai propri dipendenti e collaboratori qualsiasi condotta di propaganda di idee fondate sull'odio razziale od etnico, istigazione alla discriminazione, violenza per motivi etnici, nazionali o religiosi, partecipazione od assistenza ad organizzazioni o gruppi aventi tra i propri scopi l'incitamento alla discriminazione od alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi.

VIOLENZA SUL LAVORO COS'E'

Il termine "violenza" comprende tutte le forme di abuso, cioè di comportamento che degrada, umilia o danneggia la dignità, il valore o la salute dell'uomo.
In base alla la Convenzione del 2019 sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro (n. 190) (art. 1) recentemente ratificata anche dall'Italia, l'espressione «violenza e molestie» nel mondo del lavoro indica un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere.
Con la ratifica italiana della Convenzione ILO, lo Stato riconosce che violenza e molestie sul luogo di lavoro possono costituire violazione dei diritti umani, rappresentano minaccia alle pari opportunità e risultano incompatibili con il lavoro dignitoso.

Le forme sotto le quali la violenza si può manifestare sono molteplici: si va dalla **molestia (harassment)** intesa come comportamento caratterizzato da insistenti richieste, messaggi, telefonate o qualsivoglia contatto indebito causa di fastidio e preoccupazione in chi subisce l'evento.

Il **bullismo (bullying)** e **il mobbing** sono comportamenti molesti ripetuti che determinano un deterioramento delle condizioni di lavoro e compromettono dignità, salute mentale, fisica nonché carriera del lavoratore.

Lo stalking è una forma di molestia petulante, prolungata nel tempo, che può originarsi nel luogo di lavoro, o nascere al di fuori di esso ma influenzarlo

La violenza può altresì essere distinta in:

- Una forma "interna", intesa questa come azione che si verifica tra lavoratori, compresi dirigenti e supervisori
- una forma "esterna" comprendente generalmente insulti, minacce o forme di aggressione fisica e psicologica praticate sul posto di lavoro da soggetti esterni all'organizzazione, compresa la clientela, tali da mettere a repentaglio la salute o il benessere dell'individuo; può esservi presente una componente razziale o sessuale.

La prevenzione della violenza avviene su due livelli:

1. **prevenzione o riduzione degli atti di violenza**
2. **forme di sostegno** alla vittima nel caso di episodi di violenza che si siano già verificati. Il sostegno dovrebbe essere volto a **contenere al minimo gli effetti dannosi dell'incidente** e **prevenire i sensi di colpa** che possono insorgere nella vittima in seguito all'aggressione e che potrebbero indurla a non denunciare l'episodio.

Di seguito il piano per la prevenzione e la gestione delle molestie sul lavoro realizzato in base alle indicazioni fornite dall'Unione europea; l'applicazione e l'efficacia del Piano saranno controllati dal Comitato Guida in occasione del Rapporto di Revisione Periodica annuale

Piano per la prevenzione e la gestione delle molestie sul lavoro			
Processi	**Azioni**	**Monitoraggi annuali**	**Responsabilità attuazione e verifica**
L'ambiente sul posto di lavoro	Misure per la sicurezza fisica: serrature, divisori, illuminazione adeguata, uscite di sicurezza, telecamere, sistemi d'allarme, limitazione delle aree senza uscita e oggetti potenzialmente strumenti di aggressione; Migliorare posti a sedere, arredi, fornire informazioni regolari sui ritardi.	Verifica Conformità rispetto alle azioni definite	CG – Datore di Lavoro
Organizzazione del lavoro e definizione dei compiti	Regolare rimozione del contante e degli oggetti di valore, uso di alternativa al contante; accompagnamento dei visitatori negli uffici; Controllo credenziali dei visitatori; Evitare di far lavorare i dipendenti in condizioni di isolamento e, qualora non possibile, mantenere i contatti con loro;	Verifica Conformità rispetto alle azioni definite	CG – Datore di Lavoro
Formazione e informazione del personale	Riconoscere i comportamenti e i segnali precoci di aggressività; Strategie per gestire le situazioni difficili con i clienti; Seguire le procedure istituite per tutelare i dipendenti: applicare le istruzioni di sicurezza, garantire comunicazioni adeguate, intervenire per contenere l'aggressione, individuare i clienti con precedenti di violenza; Gestire lo stress insito nella situazione per controllare le reazioni emotive.	Verifica Conformità rispetto alle azioni definite	CG

MOLESTIE SUL LAVORO COSA SONO

Per **molestie**: si intende una *"situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di tale persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo" (art.1 Codice delle Pari Opportunità).*

Molestie sul lavoro: definizione

In base al Codice delle Pari Opportunità (artt. 25 e 26 dedicati alle Pari opportunità sul lavoro) sono **considerate come discriminazioni** anche le molestie, definite come "quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo".

Cosa si intende per molestie sessuali?

Sempre nel **Codice delle pari Opportunità (art. 26)** si specifica che sono considerate come discriminazioni anche **le molestie sessuali**, ovvero "*quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo".*

Cosa si intende per Discriminazione sul lavoro

In base alla Direttiva 2006/54, recepita dal Codice Pari Opportunità (**art.25**) si distingue:

- **discriminazione diretta**: situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso di quanto un'altra persona sia, sia stata o sarebbe trattata in una situazione analoga;
- **discriminazione indiretta**: situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che detta disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

Cosa costituisce discriminazione sul lavoro?

Oltre a quanto sopra riportato, secondo il Codice delle pari opportunità costituisce discriminazione sul lavoro (art.25):

- ogni trattamento meno favorevole in ragione dello **stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità**, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.
- I trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

Violenza e molestie psicologica sul lavoro: cosa sono?

Secondo INAIL, siamo di fronte ad una molestia psicologica nel caso di un collega o un gruppo di colleghi che tengono in modo continuato un comportamento scorretto nei confronti di un altro lavoratore, di un gruppo di colleghi, di un superiore o di un sottoposto individuato come vittima, umiliato, offeso, minacciato.

Quando c'è molestia psicologica?

La molestia si concretizza nel caso di specifici comportamenti quali:

- urlare;
- usare un linguaggio offensivo o sarcastico;
- offendere;
- criticare continuamente il/la lavoratore/trice;
- escludere il/la lavoratore/trice da eventi sociali o dai coffee breaks;
- nascondere informazioni importanti;
- assegnare al/alla lavoratore/trice troppi compiti, troppo difficili, degradanti o troppo facili.

Quali sono gli effetti della violenza/molestia psicologica?

Secondo INAIL le conseguenze per il singolo possono variare notevolmente ma si possono individuare come conseguenze:

• demotivazione per il lavoro;
• stress (ciò vale anche per chi è indirettamente vittima, chi assiste all'atto o all'episodio di violenza);
• danni alla salute fisica o psicologica;
• sintomi post traumatici come paure, fobie e disturbi del sonno;
• incremento, apparentemente immotivato, delle assenze.

PREVENIRE LA VIOLENZA/MOLESTIA SUL LAVORO

Per prevenire ulteriori danni e limitare le conseguenze negative INAIL indica che i responsabili aziendali dovrebbero:

- collaborare all'instaurarsi e al consolidarsi di un ambiente di lavoro privo di pregiudizi, nel rispetto della professionalità dei colleghi e dei soggetti terzi con cui si viene a contatto nello svolgimento dei propri compiti,
- non lasciare solo/a il/la lavoratore/trice che ha subito o che ha assistito a un atto di violenza nelle ore successive all'avvenimento; • la partecipazione, la solidarietà e l'appoggio del personale dirigenziale alla vittima;
- fornire un sostegno alla vittima nell'immediato e nelle fasi successive in caso di sindrome post traumatica;
- offrire sostegno alla vittima per il disbrigo delle formalità amministrative e giuridiche (denuncia, azioni legali, ecc.);
- informare gli altri lavoratori per evitare che si diffondano voci infondate;
- riesaminare la valutazione dei rischi per individuare le misure aggiuntive da adottare.

IL COMITATO GUIDA

La Direzione ha eletto un Comitato Guida che tra l'altro ha il compito di raccogliere le Vostre segnalazioni, consigli, reclami su aspetti che riguardano la Parità di Genere.

Il personale che rilevi degli abusi, deve darne comunicazione, scritta o verbale al Comitato Guida per gli aspetti della Parità di Genere che si attiverà, in base alle proprie competenze, per la relativa risoluzione (secondo la procedura per la gestione dei reclami/segnalazioni, resa disponibile a tutto il personale).

Il Comitato Guida:

a) informa la persona segnalante, in relazione alla rilevanza e gravità dei fatti segnalati, sulle possibilità e sulle forme di tutela previste dal presente Manuale, dal codice etico e dall'ordinamento giuridico;
b) acquisisce, tramite canali di comunicazione protetta o di elevata riservatezza, le informazioni necessarie per la trattazione e valutazione del caso, nel rispetto dei diritti sia della persona segnalante sia della presunta persona responsabile, che, ove opportuno, deve essere sentita con canali di comunicazione parimenti protetti;
c) valuta l'opportunità di un confronto diretto, alla propria presenza, tra le parti coinvolte con modalità riservate;
d) propone soluzioni per superare eventuali conflitti e incomprensioni fra le persone direttamente interessate;
e) propone alle parti interessate ogni altra azione opportuna per risolvere la situazione e per assicurare un ambiente di lavoro rispettoso della libertà e dignità delle persone coinvolte;
f) resta in contatto con la persona segnalante per verificare l'efficacia delle iniziative eventualmente intraprese

Il Comitato Guida può essere assistito, nella cura del caso, da persone che vi collaborano.

L'intervento avviene con carattere di urgenza mantenendo la riservatezza che il caso richiede. La procedura informale termina in tempi ragionevolmente brevi.

LA PROCEDURA PER I RECLAMI

I reclami che intendete rivolgere alla Società, ma anche semplici segnalazioni o consigli che riguardano i punti della norma sulla Parità di Genere possono essere anonimi e possono essere inviati in Azienda all'attenzione sia del Comitato Guida che del Datore di Lavoro in qualità di Presidente del Comitato Guida stesso, con le seguenti modalità:



PER ISCRITTO: avete a Vostra disposizione sul sito aziendale il modulo per la segnalazione. Dovete consegnare tali moduli al CG; o, se volete mantenere l'anonimato, potete inserire tali moduli nelle cassette appositamente istituite all'ingresso; sarà compito del CG raccogliere periodicamente tali segnalazioni;



PER POSTA: le comunicazioni possono essere inviate all'indirizzo di Sant'Ubaldo Soc. Coop. - Via delle Macere 20 00060 Formello (RM) indicando sulla busta "all'attenzione del Comitato Guida"



E-MAIL: le comunicazioni e-mail devono essere inviate all'indirizzo segnalazioni@santubaldo.it o, se volete mantenere l'anonimato, sul sito internet nella sezione "segnala un illecito"



COMUNICAZIONI VERBALI: nel caso di segnalazioni verbali (anche telefoniche), il Comitato Guida ha il dovere di mantenere l'anonimato, se richiesto, del lavoratore da cui riceve la comunicazione.

Il CG ha il compito di valutare i reclami/segnalazioni e, se necessario, attivare le opportune azioni per la loro risoluzione.