

UNI/PdR 125:2022

Procedura antimolestie e modalità di segnalazione

Sommario

1. PREMESSA	3
2. SCOPO	3
3. DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE	3
4. PRINCIPI GENERALI	4
5. SEGNALAZIONI	5
6. RISERVATEZZA	6
7. MISURE DI PROTEZIONE E DIVIETO DI ATTI RITORSIVI	7
8. AZIONI DISCIPLINARI	7
9. AGGIORNAMENTI, FORMAZIONE E INFORMAZIONE	7
10. PROTEZIONE DATI PERSONALI	7

1. Premessa

Confcooperative Terre d'Emilia e B.MORE Servizi per le imprese soc. coop.va ispirano la propria *policy* anti-molestie alle politiche delle Nazioni Unite nonché alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e intendono ribadire il proprio impegno nel creare le condizioni per un ambiente di lavoro sereno, inclusivo e privo di forme di molestia, comportamenti sessualmente inappropriati e atti di bullismo.

2. Scopo

La presente *policy* ha come scopo la prevenzione, l'individuazione, il divieto e il monitoraggio di tutti i comportamenti che configurano molestie, bullismo, o che siano sessualmente inappropriati, nonché la previsione di un supporto alle persone che segnalano tali comportamenti, apprestando una protezione da qualsiasi atto di natura discriminatoria o ritorsiva.

La *policy* consolida e ribadisce l'impegno delle organizzazioni nel perseguire i principi sanciti dalla Politica per la Parità di Genere, con l'obiettivo di promuovere l'uguaglianza tra i generi e di rimuovere gli ostacoli di natura socio-culturale e psicologica che possono costituire un freno all'effettivo raggiungimento della parità dei diritti.

In tale prospettiva, Confcooperative Terre d'Emilia e B.MORE Servizi per le imprese soc. coop.va si pongono, altresì, come garanti della tutela delle persone contro ogni forma di abuso, sia esso di natura fisica, verbale o digitale, contribuendo così a un ambiente inclusivo e rispettoso delle diversità.

Scopo della seguente *policy* è altresì quello di definire le modalità operative per garantire a tutto il personale e a tutte le parti interessate una semplice comunicazione di rilievi e suggerimenti in merito agli aspetti inerenti al rispetto dello standard della UNI/PdR 125:2022 Parità di Genere.

3. Destinatari e ambito di applicazione

La presente *policy* si rivolge a tutti i dipendenti e alle parti interessate (stakeholder) di Confcooperative Terre d'Emilia e B.MORE Servizi per le imprese soc. coop.va, nella piena consapevolezza che le condotte e le espressioni adottate debbano sempre rispettare le sensibilità e le peculiarità delle persone che operano presso le due organizzazioni.

Sebbene Confcooperative Terre d'Emilia e B.MORE Servizi per le imprese soc. coop.va non possano esercitare un controllo diretto sui comportamenti di terzi, si riservano il diritto di adottare misure adeguate a prevenire e reprimere eventuali azioni non conformi alla presente *policy* da parte di soggetti esterni.

Tale *policy* trova applicazione in relazione a comportamenti tenuti sia all'interno degli uffici sia al di fuori dei luoghi di lavoro, inclusi trasferte, eventi, riunioni e situazioni sociali legate alle organizzazioni stesse.

4. Principi Generali

Confcooperative Terre d'Emilia e B.MORE Servizi per le imprese soc. coop.va si impegnano attivamente a creare e mantenere un ambiente di lavoro improntato al rispetto, in cui siano banditi comportamenti intimidatori, umilianti, offensivi o degradanti, promuovendo un contesto lavorativo in cui ogni individuo sia tutelato nel rispetto dei propri diritti, valore e dignità personale in ogni relazione professionale.

Non sono in alcun modo tollerate molestie, atti di bullismo o comportamenti sessualmente inappropriati, per questo motivo Confcooperative Terre d'Emilia e B.MORE Servizi per le imprese soc. coop.va incoraggiano la segnalazione tempestiva di tali episodi ai rispettivi Comitati Guida, garantendo così un intervento appropriato e tempestivo da parte dell'Ente.

a) Molestie

La *molestia* si configura come una condotta indesiderata o inappropriata, che può essere tentata o consumata, isolata o reiterata, verbale o non verbale, psicologica o fisica, volta a generare nella vittima uno stato di paura o ansia per la propria sicurezza o quella dei propri familiari. Tali comportamenti sono suscettibili di interferire con le abitudini di vita della persona, con la sua dignità o con la sua performance lavorativa e le decisioni professionali.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono atti di molestia: insulti, epiteti razziali, stereotipi, minacce e intimidazioni, atti ostili e persecutori, calunnie, aggressioni, derisioni, diffusione di informazioni riservate, limitazione della libertà di espressione, nonché la divulgazione di materiale scritto o grafico con intento denigratorio o ostile nei confronti di una persona a causa del colore della pelle, età, sesso, religione, famiglia, orientamento sessuale, identità di genere, riassegnazione o espressione di genere, stato civile o di unione civile, disabilità.

b) Comportamenti sessualmente inappropriati

Per *comportamento sessualmente inappropriato* si intende qualunque condotta indesiderata di natura sessuale rivolta a una persona in ragione del suo sesso, genere, identità di genere, espressione di genere o orientamento sessuale, la quale risulti offensiva per la dignità della persona.

Tali comportamenti possono manifestarsi quando l'accettazione di tali atteggiamenti, implicita o esplicita, sia considerata una condizione legata al rapporto di lavoro, oppure quando il consenso o il rifiuto della persona diventi elemento determinante per decisioni professionali che la riguardano. In alternativa, la condotta si considera inappropriata se ha lo scopo o l'effetto di interferire con la performance lavorativa o di creare un ambiente di lavoro ostile, intimidatorio o degradante.

I comportamenti sessualmente inappropriati possono verificarsi tra persone di qualsiasi genere o orientamento sessuale e sono categoricamente vietati, indipendentemente dal ruolo ricoperto dall'autore della condotta, sia esso un superiore gerarchico, un collega, un cliente o qualsiasi altra terza parte con cui si crei un'interazione nell'ambito lavorativo.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono essere considerati comportamenti sessualmente inappropriati gli approcci fisici non consensuali, quali toccare, pizzicare,

accarezzare, baciare, abbracciare, afferrare, sfiorare, colpire il corpo di una persona, nonché ogni forma di aggressione fisica a sfondo sessuale che possa configurarsi come reato di violenza sessuale ai sensi del Codice Penale, anche in forma tentata.

Rientrano tra i comportamenti sessualmente inappropriati anche atti ostili diretti contro una persona a causa del suo sesso, orientamento sessuale, identità di genere o condizione di transessualità, come il danneggiamento o il sabotaggio della postazione o del lavoro altrui, così come atti di bullismo, urla e insulti.

Sono altresì considerati comportamenti sessualmente inappropriati gli approcci verbali che si manifestano attraverso *avances* o proposte sessuali indesiderate, quali richieste esplicite o implicite di favori sessuali in cambio di promozioni, benefici o evitamento di svantaggi lavorativi, pressioni per attività sessuali non gradite, battute o commenti volgari, gesti, fischi, provocazioni e ammiccamenti sconvenienti (c.d. *catcalling*), nonché osservazioni basate su stereotipi sessuali o riferimenti all'aspetto fisico o all'abbigliamento della persona, idonei a creare un ambiente di lavoro ostile e discriminatorio.

c) Bullismo

Il bullismo si manifesta attraverso la reiterazione di violenze verbali o fisiche, nonché comportamenti minacciosi, umilianti, intimidatori, di sabotaggio o di danneggiamento delle prestazioni lavorative di una persona. Vi rientrano anche atteggiamenti subdoli, provocatori, oppressivi e ostracizzanti, suscettibili di ledere la dignità dell'individuo.

Tali atti sono espressamente vietati dalla presente policy, configurano una grave violazione delle disposizioni in essa contenute e possono comportare l'avvio di procedimenti disciplinari a carico del responsabile, oltre alle conseguenze previste dalla normativa vigente.

5. Segnalazioni

Confcooperative Terre d'Emilia e B.MORE Servizi per le imprese soc. coop.va hanno istituito dei canali dedicati per la segnalazione di episodi di discriminazione, disparità, molestie e violazioni dei principi stabiliti nella Politica per la Parità di Genere e nelle procedure adottate per garantire il rispetto delle linee guida della UNI/PdR 125:2022.

Tali canali sono concepiti per assicurare la riservatezza delle segnalazioni, in conformità con la normativa applicabile, e prevedono l'utilizzo di indirizzo mail dedicato e/o di un form che consente la segnalazione anonima. In particolare:

	Mail Comitato guida	Form per segnalazione anonima
Confcooperative Terre d'Emilia	comitatoguida@confcooperative.it	https://forms.office.com/e/4LPKfV65Ea
B.MORE Servizi per le imprese soc. coop.va	comitatoguida@bmoreservizi.it	https://forms.office.com/e/hCSEuZ2YPb

Entrambi gli strumenti sono accessibili esclusivamente al Comitato Guida e al Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, garantendo così la protezione delle informazioni e la gestione riservata dei casi segnalati.

Il Comitato Guida è l'organo referente per tutte le segnalazioni riguardanti episodi di discriminazione, disparità, molestie e violazioni dei principi enunciati nella Politica per la Parità di Genere e nelle procedure adottate per garantire il rispetto dei requisiti della UNI/PdR 125:2022. È suo compito verificare la fondatezza delle segnalazioni ricevute, gestire le attività conseguenti. Resta fermo che il potere di adottare sanzioni disciplinari non conservative del rapporto di lavoro competono all'organo di governance. Riguardo al procedimento di segnalazione, si applicano le seguenti prescrizioni:

- **Canali e Modalità di Segnalazione:** Qualsiasi stakeholder (clienti effettivi e potenziali, partner, fornitori, professionisti, enti pubblici compresi i loro consulenti, rappresentanti, funzionari, dipendenti, ecc.) possono segnalare, *anche in forma anonima*, eventuali difformità rispetto ai requisiti degli standard UNI/PdR 125:2022 Parità di Genere.

Tali segnalazioni possono essere indirizzate al Comitato Guida, attraverso i canali predisposti e sopra richiamati (indirizzo mail / link al form di segnalazione anonima).

Entrambi i canali sono accessibili esclusivamente al Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere e al Comitato Guida.

Inoltre, il segnalante può richiedere un incontro con il Comitato Guida per la Parità di Genere, per presentare la segnalazione in forma orale.

- **Contenuti della Segnalazione:** Le segnalazioni devono contenere gli elementi necessari affinché il Comitato Guida possa condurre le opportune verifiche e accertamenti in merito alla fondatezza dei fatti segnalati. È fondamentale che le segnalazioni riguardino comportamenti discriminatori, molesti o violenti.

- **Valutazione delle Segnalazioni:** Il Comitato Guida avrà il compito di accertare la veridicità delle segnalazioni ricevute, attuando un processo di verifica che può includere interviste dirette con la persona interessata e/o con i colleghi, al fine di individuare eventuali episodi di discriminazione, nonché consultando documentazione scritta, fotografica e audiovisiva pertinente.

Il Comitato Guida provvederà a fornire una risposta al segnalante in merito al procedimento aperto, anche in caso di improcedibilità o inammissibilità della segnalazione. Tale riscontro sarà possibile solo in caso siano stati utilizzati canali di segnalazione che diano al Comitato Guida (o al Responsabile del Sistema di Gestione per la parità di Genere) la possibilità di contattarlo.

Il Comitato Guida per la Parità di Genere è sempre a disposizione per essere interpellato in merito alle segnalazioni riguardanti episodi discriminatori da parte del personale.

Il Comitato Guida, oltre a facilitare la comunicazione, è chiamato a monitorare che il rilievo sia gestito dal Responsabile del Sistema di Gestione per la parità di Genere collaborando alla verifica della chiusura del rilievo/reclamo.

Qualora si renda necessario, a fronte del trattamento di un rilievo, può essere richiesta una azione correttiva. Le segnalazioni pervenute saranno input per la Revisione Periodica del Sistema di Gestione per la Parità di Genere da parte del Responsabile incaricato.

Il Comitato Guida, inoltre, si impegnerà attraverso la formazione e sensibilizzazione del personale e tutte le parti interessate a rendere lo strumento della segnalazione delle problematiche un mezzo positivo e attivo con cui la stessa organizzazione vuole migliorare il proprio il Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

6. Riservatezza

Tutte le segnalazioni sono gestite garantendo la massima riservatezza sull'identità del segnalante e di tutti i soggetti e fatti segnalati. Sono adottate e utilizzate modalità di comunicazione idonee a tutelare l'identità dei soggetti menzionati nelle segnalazioni, nonché la riservatezza dei dati identificativi dei segnalanti, evitando in ogni caso la comunicazione dei dati acquisiti a soggetti estranei al processo di gestione delle Segnalazioni descritto nella presente Procedura.

7. Misure di protezione e divieto di atti ritorsivi

Confcooperative Terre d'Emilia e B.MORE Servizi per le imprese soc. coop.va assicurano ai segnalanti in buona fede la protezione contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione che possano derivare dalla segnalazione effettuata. Inoltre, garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante, salvo il rispetto degli obblighi di legge e la necessità di tutelare i diritti dell'organizzazione o delle persone eventualmente accusate in modo erroneo o in mala fede.

Per prevenire, indagare e proteggere i segnalanti da possibili atti ritorsivi, Confcooperative Terre d'Emilia e B.MORE Servizi per le imprese soc. coop.va promuovono un ambiente lavorativo in cui tutti i dipendenti si sentano liberi di comunicare in modo aperto e onesto. Si incoraggia ogni individuo a segnalare in buona fede eventuali problematiche, senza timore di ritorsioni, anche in assenza di prove evidenti.

8. Azioni disciplinari

La violazione delle disposizioni previste dalla presente Procedura, così come dei principi, valori, obblighi e norme stabiliti dalla legge e dalla Politica per la Parità di Genere, può dar luogo all'avvio di un procedimento disciplinare.

Tale procedimento potrà comportare, a carico della persona segnalata e ritenuta responsabile, l'adozione di misure disciplinari proporzionate ai fatti accertati, incluso il licenziamento, in conformità con il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) applicabile.

9. Aggiornamenti, formazione e informazione

Confcooperative Terre d'Emilia e B.MORE Servizi per le imprese soc. coop.va si impegnano a effettuare una revisione periodica della presente *Policy*, aggiornandola in base a nuove esigenze sociali, politiche e organizzative. Inoltre, garantirà la diffusione della *Policy* a tutti i destinatari, anche attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.

10. Protezione dati personali

Nell'ambito della gestione delle segnalazioni possono essere trattati sia dati personali del segnalante sia dati personali del soggetto segnalato che dati personali di eventuali terzi soggetti, nonché ogni ulteriore informazione raccolta nel contesto delle analisi che sia necessaria e adeguata ad accertare e verificare la fondatezza o meno della segnalazione.

Il Trattamento dei dati personali nell'ambito delle Segnalazioni è svolto ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 relativo alla protezione dei dati personali delle persone fisiche (GDPR), nonché di eventuali altre leggi e/o regolamenti applicabili.