



## GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI E INFORMATIVA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE NEI LUOGHI DI LAVORO

Documento condiviso con lavoratori/lavoratrici per il tramite di bacheche informative aziendali

**A tutti i/le dipendenti e collaboratori/collaboratrici**

Gestire bene ed in modo efficace le **segnalazioni** di possibili comportamenti non corretti, ivi comprese le **molestie**, è essenziale perché permette di migliorare e di **gestire bene i rischi**. Il servizio di segnalazione è un requisito imprescindibile del **Sistema di Gestione per la Parità di Genere (UNI PDR 125:2022)** che la Cooperativa ha deciso di implementare.

La presente Circolare ricorda le regole per la tutela del/della dipendente o collaboratore/collaboratrice che **segnala illeciti o molestie** di ogni natura. Attraverso la segnalazione le persone contribuiscono all'individuazione di irregolarità e rispettano il loro obbligo di diligenza previsto dalle disposizioni di legge e contrattuali in materia di lavoro.

### Procedura per la segnalazione

La procedura **SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING** pubblicata sul sito <https://www.gabbianoduepuntozero.it/> descrive le modalità per la segnalazione.

Le Segnalazioni relative alle molestie sul luogo di lavoro e alle Non Conformità in violazione della **Parità di Genere** sono inoltrate a **Referente delle molestie Federico Mazzieri** che le analizza, individua i necessari provvedimenti e li condivide con il **Comitato Guida** e quindi con la **Direzione** per l'attuazione delle necessarie Azioni.

### Buone regole di segnalazione

Prima di tutto una segnalazione non deve essere confusa con la denuncia di un reato. La segnalazione ha una valenza preventiva, atta cioè a "sollevare una questione" che riguarda comportamenti individuali, collettivi e mancanze amministrative o problemi che una persona vuole chiarire.

Quando si fa una segnalazione si deve essere convinti che effettivamente ci sia qualche cosa "non corretta", ossia che non rispetti un regolamento, un contratto, una procedura o un principio generale di integrità.

È necessario essere in grado di fornire sufficienti dettagli sulla situazione che possano confermare la fondatezza dei fatti segnalati. È necessario pensare alle conseguenze sulle persone se non sono sì è più che sicuri.

Dopo queste valutazioni si può procedere.

### Informativa prevenzione delle molestie nei luoghi di lavoro

#### **Comportamenti vietati o da evitare**

Alcuni esempi di comportamenti che non possono essere mai considerati "normali" e quindi, non possono mai essere tollerati.

- Una spinta, che è già una molestia fisica!
- Atteggiamenti di mobbing, compresi discredito, isolamento, calunnia, esclusione da informazioni essenziali per il lavoro, obiettivi irraggiungibili, e scadenze impossibili, che sono sempre molestie o violenze psicologiche
- Avance, espliciti o impliciti riferimenti o allusioni a sfondo sessuale che risultino offensivi o turbino la serenità del/della destinatario/a
- Intenzionale ricorso a contatti fisici indesiderati, impropri o sconvenienti e/o a gestualità allusive e provocatorie
- Utilizzo intenzionale ed esplicito di frasi o comunicazioni scritte, a sfondo sessuale che risultino indesiderate e offensive, apprezzamenti di tipo fisico inopportuni, offensivi o comunque indesiderati
- Ricorso a gesti e comportamenti a chiaro riferimento sessuale, anche non verbali, tali da ledere la dignità del/della destinatario/a
- Richieste di prestazioni sessuali dietro promesse di vantaggi professionali ed economici
- Minacce, ricatti e 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, l'estinzione del rapporto di lavoro, la formazione e l'attività di volontariato.

È considerata discriminazione aggravata la molestia sessuale perpetrata nei confronti dei/delle dipendenti e dei/delle terzi/e destinatari/e delle attività demandate alla Cooperativa, in ragione del sesso o dell'orientamento sessuale, dell'origine etnica, della religione, delle convinzioni personali o politiche, della disabilità e dell'età o con il coinvolgimento di trafficanti di essere umani e delle vittime del traffico finalizzato allo sfruttamento sessuale.

Costituisce, altresì, discriminazione aggravata, la molestia sessuale reiterata e quella perpetrata da parte di un/una superiore gerarchico/a.

A titolo esemplificativo e non esaustivo sono proibite le seguenti condotte:

- commettere atti di abuso o sfruttamento sessuale
- compiere atti sessuali con persone di età minore degli anni 18 o con utenti/ beneficiari/e adulti/e
- offrire denaro, opportunità lavorative o progressioni di carriera, beni o servizi per ottenere prestazioni sessuali o mettere in atto altre forme di comportamento umiliante, degradante e di sfruttamento sessuale
- produrre, procurare, distribuire o usare materiale pornografico in tutte le sedi ove opera la Cooperativa o con attrezzature e risorse in uso alla Cooperativa
- visionare materiale pornografico o navigare su siti o forum pornografici o su forum o inviare e ricevere e-mail a contenuto pornografico.

Questo tipo di comportamenti, indipendentemente dal livello di conoscenza personale, sono da considerarsi sempre violenze e molestie perché la loro percezione è molto soggettiva, così come la percezione di quel comportamento indesiderato dall'altra parte.

Quanto detto vale in ogni luogo di lavoro: compresi gli spazi ristoro o i servizi igienico sanitari, durante gli spostamenti e le missioni di lavoro, anche nel periodo di spostamento da casa al lavoro, e ovviamente negli spazi "virtuali".

I comportamenti di cui sopra sono sempre sanzionati in conformità al sistema sanzionatorio interno, fatta salva la richiesta di danni, quelli verso le persone più fragili saranno sanzionati più pesantemente.

Va ricordato che è sempre necessario usare un linguaggio neutro e gentile.

**Riferimenti e contatti**

Comitato Guida Pari Opportunità [comitato.guida@gabbianoduepuntozero.it](mailto:comitato.guida@gabbianoduepuntozero.it)

Tutte le informazioni saranno trattate in stretta confidenza.

Varese, 07/01/2024

*Il Presidente*  
*Marco Santoro*