

REGOLAMENTO PREVENZIONE MOLESTIE DISCRIMINAZIONI ED AGGRESSIONI SUI LUOGHI DI LAVORO



INDICE

1. SCOPO E DESTINATARI	3
1.1. SCOPO	3
L'OBIETTIVO DEL REGOLAMENTO È DI SENSIBILIZZARE TUTTO IL PERSONALE DI ARCOBALENO IN MATERIA DI MOLESTIE, DISCRIMINAZIONI E DI AGGRESSIONI/VIOLENZE SUL LUOGO DI LAVORO.	
1.2 DESTINATARI	3
2. PRINCIPI:	3
3. DEFINIZIONE DI MOLESTIA E DI VIOLENZA (AGGRESSIONE) SUI LUOGHI DI LAVORO	4
3.1. VIOLENZA E MOLESTIE	4
3.2. MOLESTIA DI GENERE	4
3.3 VIOLENZA SUL LAVORO	4
3.4 LUOGHI IN CUI SI VERIFICANO O POSSONO VERIFICARSI LE MOLESTIE E LE VIOLENZE	5
4. PREVENZIONE:	5
4.1. PROGRAMMA DI PREVENZIONE ADOTTATO DALL'AZIENDA	5
4.2 REGOLE DI CONDOTTA GENERALI AL FINE DELLA PREVENZIONE DI MOLESTIE E ABUSI	6
5. SEGNALAZIONE E GESTIONE	7
5.1 A CHI RIVOLGERSI IN CASO DI VIOLENZA O MOLESTIA	7
5.2 GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE	8
5.3 NESSUNA RITORSIONE	9
6. CONTATTI E CHIARIMENTI	9
7. RIFERIMENTI:	9
7.1 RIFERIMENTI INTERNI	9
7.2 RIFERIMENTI ESTERNI	9

1. SCOPO E DESTINATARI

1.1. *Scopo*

L'obiettivo del Regolamento è di sensibilizzare tutto il personale di Arcobaleno in materia di molestie, discriminazioni e di aggressioni/violenze sul luogo di lavoro.

In accordo con la Politica e la Policy Parità di Genere la cooperativa intende mantenere un ambiente di lavoro che garantisca pari opportunità, rispetto e sicurezza per tutto il personale dipendente, indipendentemente dal genere, dall'orientamento sessuale, dalle scelte religiose, dalla nazionalità o da qualsiasi altra caratteristica personale.

Molestie, aggressioni, violenze e qualsiasi altro comportamento inappropriato sono considerati inaccettabili dalla cooperativa.

Il presente documento intende fornire un quadro di principi, condotte e azioni concrete che Arcobaleno pone in essere al fine di prevenire o gestire molestie o aggressioni sul luogo di lavoro.

1.2 *Destinatari*

La presente informativa si applica a tutto il personale dell'azienda, nello svolgimento delle proprie mansioni sia all'interno che all'esterno delle sedi di lavoro.

Il regolamento si rivolge a tutti/e i/le dipendenti, collaboratori e collaboratrici, a prescindere dal sesso, dal ruolo, dal livello e dalla forma contrattuale.

2. PRINCIPI:

Si riepilogano i più importanti principi di riferimento che guidano l'azienda Arcobaleno nella conduzione delle proprie attività, per garantire la piena pari opportunità ed inclusione di tutti i lavoratori e le lavoratrici:

- **Tolleranza zero:** la cooperativa rifiuta qualsiasi comportamento che costituisca o possa costituire violenza fisica o psicologica o molestie, inclusa anche quella sessuale, o qualsiasi altro atteggiamento riconducibile a pratiche di mobbing o di molestia;
- **La nostra risorsa più importante sono le persone** che lavorano con noi e che contribuiscono al raggiungimento dei nostri obiettivi. Per questo motivo ci impegniamo a creare le migliori condizioni possibili nell'ambiente di lavoro, accompagnando il personale in tutto il loro percorso all'interno dell'organizzazione;
- La cultura di Arcobaleno è **basata sul rispetto, sulla professionalità, sulla non discriminazione e sulle parità opportunità;**

- Arcobaleno, inoltre, **proibisce esplicitamente qualsiasi comportamento che condiziona l'impiego, la remunerazione o l'opportunità di carriera basata su qualsiasi forma di attività sessuale o avente natura sentimentale.**

3. DEFINIZIONE DI MOLESTIA E DI VIOLENZA (AGGRESSIONE) SUI LUOGHI DI LAVORO

Di seguito si definisce cosa si intende per aggressione (violenza) e per molestia, per permettere a tutti i destinatari del presente regolamento di riconoscere queste condotte.

3.1. ***violenza e molestie***

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.

3.2. ***molestia di genere***

Le ***molestie di genere*** sono 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.

Le ***molestie sessuali***, sono 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. (Direttiva UE 73/2002)

A titolo di esempio, sono considerate molestie:

- Le espressioni verbali offensive o comunque improntate a confidenzialità non gradita;
- Allusioni sessuali commenti o scherzi non graditi;
- Toccare, pizzicare, accarezzare, baciare, abbracciare, afferrare, sfiorare il corpo di un altro/a;
- Messaggi, mail, sms, offendibili o sessualmente esplicita, avances inappropriate;
- Gesti, battute sessuali, provocazioni, ammiccamenti volgari o sconvenienti;
- Richieste esplicite di favori sessuali;
- Utilizzare aneddoti, barzellette o racconti a sfondo sessuale che possano mettere a disagio l'interlocutore/interlocutrice.

3.3 ***Violenza sul lavoro***

Per violenza sul lavoro si fa riferimento ad incidenti nei quali il personale è **abusato, minacciato o aggredito in circostanze relative al lavoro**, incluso il pendolarismo da e verso il lavoro, con esplicite o implicite conseguenze su salute, sicurezza e benessere (OMS Organizzazione Mondiale della Sanità).

A titolo di esempio, sono considerati violenza sul lavoro:

- Toccare, pizzicare, baciare, abbracciare, afferrare, colpire il corpo di un altro;
- Atti di mobbing o comportamenti tali da incidere sul diritto alla salute o qualsiasi altra forma di manipolazione o abuso psicologico;
- Violenza fisica, nel caso specifico si parla di **aggressione**;
- Violenza verbale e psicologica;
- Atti di bullismo, urla e insulti;
- Minaccia di ritorsioni o conseguenze negative di qualsiasi tipo.

3.4 Luoghi in cui si verificano o possono verificarsi le molestie e le violenze

Si considerano violenze e molestie sul luogo di lavoro quelle che si verificano:

- Negli spazi pubblici, privati, uffici, vetture luoghi connessi al lavoro;
- Luoghi destinati alla pausa;
- Luoghi di servizi igienico sanitari;
- Durante gli spostamenti o viaggi di lavoro;
- Luoghi di formazione;
- Eventi sociali.

4. PREVENZIONE:

4.1. Programma di prevenzione adottato dall'azienda

Arcobaleno, al fine di prevenire episodi di molestia, violenza o discriminazione, ha predisposto un programma di prevenzione che prevede le seguenti azioni:

- **FORMAZIONE ED INFORMAZIONE**

A tutto il personale è richiesto un impegno esplicito ad agire nell'ambito della propria attività professionale nel rispetto del presente regolamento e dei principi richiamati nella politica parità di genere, per tale ragione la azienda promuove costantemente formazione specifica a tutti i livelli.

- **DVR: VALUTAZIONE RISCHIO VIOLENZA E MOLESTIA**

Al fine di mitigare il rischio Arcobaleno, con il supporto del proprio Comitato Guida e dell'RSPP effettua costantemente la valutazione del rischio di ogni forma di violenza fisica, verbale e digitale sul luogo di lavoro al fine di prevedere tale rischio all'interno del DVR aziendale. Annualmente il Comitato Guida si impegna ad effettuare una valutazione dei rischi inerenti alle attività espletate dal proprio personali e i locali utilizzati come sede operativa. Ad oggi il rischio è stato considerato basso.

- **SURVEY ANNUALE**

Su base annua il Comitato Guida invia a tutto il personale, una survey al fine di analizzare le condizioni lavorative e gli ambienti di lavoro, ma soprattutto verificare l'accadimento di

episodi o esperienze di molestie, disagio, turbamento all'interno o all'esterno durante lo svolgimento del proprio lavoro.

La survey è anonima, ed ha lo scopo di intercettare qualsiasi segnale di molestia o disagio e sarà uno degli elementi alla base della rivalutazione del rischio specifico e della definizione del piano di prevenzione e gestione delle molestie.

Per tale ragione Arcobaleno chiede che sia compilata da tutti con attenzione e correttezza, indicando ogni elemento utile a migliorare la sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici.

- **LINGUAGGIO**

La cooperativa Arcobaleno si impegna a mantenere un linguaggio parlato e scritto paritario e conforme ai principi seguiti dall'organizzazione. La cooperativa richiede impegno linguistico anche da parte del proprio personale al fine di non urtare la suscettibilità di nessuno e quindi mantenere un ambiente di lavoro inclusivo e non giudicante.

- **RIUNIONI IN EQUIPE**

Durante le riunioni di equipe, viene offerta la possibilità di affrontare eventuali problematiche interne o rischi emersi, nonché di esprimere opinioni e pareri su tematiche legate alla parità di genere. Questo spazio di confronto mira a promuovere il dialogo aperto e costruttivo, incoraggiando la partecipazione attiva di tutti i membri e garantendo un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso.

- **RESPONSABILE SISTEMA DI GESTIONE PARITÀ DI GENERE E INTERO COMITATO GUIDA**

In qualsiasi momento il personale ed i/le collaboratori/collaboratrici della cooperativa potranno richiedere un colloquio individuale con le figure facenti parte del Comitato Guida di Arcobaleno

Di seguito si riportano i relativi nominativi:

- Conticelli F.A
- Casadei E
- Pelamatti S.

In qualsiasi occasione il comitato guida potrà essere contattato anche attraverso apposita email: comitatoguida@cooparcobaleno.com

4.2 Regole di condotta generali al fine della prevenzione di molestie e abusi

Per evitare il crearsi di condizioni sul luogo di lavoro, che possano favorire molestie o violenze si richiamano le seguenti regole di condotta:

- Fatto divieto a tutti i lavoratori e lavoratrici di usare un linguaggio che non sia rispettoso degli altri;
- Mantenere porte aperte negli uffici e nei luoghi di lavoro;
- Garantire illuminazione, accesso e adeguata separazione nei locali di servizio igienico;
- Partecipare con attenzione ed impegno agli eventi formativi in materia di Codice Etico e prevenzione di molestie e abusi.

Le violazioni del seguente regolamento saranno perseguite con tempestività mediante l'adozione dei provvedimenti disciplinari previsti dal Sistema Disciplinare, che costituisce parte integrante del Modello, in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di riferimento e dal Codice Civile.

5. SEGNALEZIONE E GESTIONE

5.1 A chi rivolgersi in caso di violenza o molestia

È fondamentale per la protezione di tutte le persone che le stesse segnalino eventuali atti di molestie, violenza o discriminazione o qualsiasi altro comportamento anche sessuale inappropriato. **Pertanto, Arcobaleno sottolinea l'importanza di segnalare tali comportamenti e di sostenere i segnalanti e le vittime da qualsiasi ritorsione.**

Nell'ipotesi in cui si verifichi un atto di molestia, violenza, discriminazione o qualsiasi altro comportamento inappropriato il personale, fatta salva la possibilità di ricorrere direttamente alle autorità competenti, può segnalarlo:

- Direttamente ai membri del comitato guida oralmente o tramite apposita mail: comitatoguida@cooparcobaleno.com
- Mediante i canali previsti per la procedura di whistleblowing raggiungibile nello specifico: tramite apposita cassetta postale identificabile con la scritta "Segnalazioni Violazioni Whistleblowing" collocata all'esterno dell'ufficio segreteria nell'immobile sede di Via Croce nr. 1 a Breno (BS).

Per quanto attiene all'oggetto della segnalazione effettuata tramite il canale whistleblowing e alle modalità di gestione delle stesse si rimanda alla procedura whistleblowing adottata dalla cooperativa.

In caso di segnalazione non anonima, è garantita la riservatezza e la tutela del segnalante, come espressamente previsto dalla normativa whistleblowing. Tali tutele sono estese anche alle segnalazioni pervenute con canali diversi da quello whistleblowing.

La segnalazione può riguardare i seguenti argomenti:

- abuso fisico o verbale;
- abuso digitale (molestie digitali, via e mail, social etc);
- mobbing;
- non inclusività;
- discriminazione di genere, di razza di relazione di orientamento sessuale etc;

- disparità retributiva;
- utilizzo di linguaggio non appropriato;
- comportamenti contrari ai principi e alla policy aziendale.

5.2 Gestione della segnalazione

Le segnalazioni inviate, anche in forma anonima, con qualsiasi strumento messo a disposizione dalla cooperativa, potranno riguardare comportamenti inappropriati in tale ipotesi la cooperativa richiede cortesemente di fornire il maggior numero di dettagli possibili che possano permettere alla stessa di intraprendere le azioni necessarie volte a risolvere il problema e ad individuare il responsabile della condotta.

Al fine di gestire in maniera ottimale le segnalazioni il Comitato Guida procederà nel modo che segue:

1. Segnalazioni non anonime

Quando una segnalazione viene inviata tramite email non anonima o comunicata oralmente ai membri del Comitato guida, il Comitato si impegna a:

- Comunicare tempestivamente al segnalante, attraverso i canali email, l'avvenuta presa in carico della segnalazione.
- Riservarsi la possibilità di richiedere chiarimenti ulteriori al segnalante, ove necessario, per una comprensione più approfondita della situazione.
- Procedere con l'analisi della segnalazione e condurre interviste con le persone coinvolte o altre figure ritenute rilevanti, al fine di raccogliere informazioni utili a valutare la questione.
- Il Comitato avrà a disposizione un massimo di 6 mesi per gestire la segnalazione, completare l'analisi e prendere eventuali decisioni.

2. Segnalazioni anonime

Nel caso in cui la segnalazione pervenga in forma anonima tramite i canali previsti dalla procedura di whistleblowing, il Comitato guida seguirà questa prassi:

- Invierà una comunicazione generale, rivolta a tutto il personale, informando della presa in carico di una segnalazione anonima.
- Avrà sei mesi di tempo per completare l'analisi della segnalazione e condurre le interviste necessarie.
- Al termine del processo, la chiusura della segnalazione verrà comunicata internamente attraverso i canali tipici della cooperativa, con una comunicazione generale che non conterrà dettagli specifici, in modo da garantire l'anonimato del segnalante.
- Il Comitato avrà a disposizione un massimo di 6 mesi per gestire la segnalazione, completare l'analisi e prendere eventuali decisioni.

Nel caso in cui una segnalazione riguardi il comportamento di un membro del comitato guida, quest'ultimo è tenuto a non partecipare alle attività di indagine e alla successiva risoluzione della segnalazione, al fine di prevenire ogni possibile conflitto di interesse.

In questa sede preme ricordare che le segnalazioni saranno gestite garantendo la massima riservatezza e non saranno tollerate o ammesse forme di ritorsione o discriminazione nei confronti

di chi effettua una segnalazione. Saranno di contro presi provvedimenti in caso di segnalazioni false e volutamente calunniose o diffamatorie.

5.3 Nessuna ritorsione

Arcobaleno riconosce che i/le dipendenti ed i/le collaboratori/collaboratrici possono avere difficoltà a presentare denunce di molestie; pertanto, questo regolamento intende incoraggiare gli/le stessi/e a farsi avanti con le loro preoccupazioni senza temere ritorsioni o qualsiasi altra azione negativa che scoraggerebbe una persona ragionevole dal denunciare molestie o discriminazioni percepite.

6. CONTATTI E CHIARIMENTI

Per qualsiasi informazione o chiarimento in merito al contenuto del presente documento l'interessato/a potrà contattare i membri del comitato guida sopra riportati.

7. RIFERIMENTI:

7.1 Riferimenti interni

- Politica per la parità di genere
- Procedura Whistleblowing
- Codice etico

7.2 Riferimenti esterni

- Convenzione OIL n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro;
- Legge n.4 del 15 gennaio 2021 di ratifica ed esecuzione della convenzione OIL n.190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro;
- Dlgs 196/2003 e il Regolamento UE 2016/ 679 del Parlamento Europeo e del Consiglio relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali;
- D.lgs 198/2006 codice delle parti opportunità;
- D.lgs 81/08 testo unico salute e sicurezza;
- Uni/ Pdr 125/2022.
- Decreto Legislativo 24 / 2023 TRASPOSIZIONE DELLA DIRETTIVA EUROPEA SUL WHISTLEBLOWING 1937/2019.