

**PROCEDURA DOCUMENTATA****PREVENZIONE DEGLI ABUSI E DELLE MOLESTIE****PR.PdG/16**
Ed.00 Rev.00
DEL 03.06.2024

Stato delle revisioni del documento				
REV.	DATA	Motivazione	PARAGRAFI	PAG.
00	03.06.2024	PRIMA EMISSIONE	TUTTI	TUTTI
REDATTO RSGI 			APPROVAZIONE DIR 	



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

1. CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura si applica a tutti i lavoratori e a tutti i processi gestiti dalla **NOTARO GROUP SERVIZI SRL**.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

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. ACRONIMI

DIR	Direzione
RSGI	Responsabile del Sistema di Gestione Integrato
PR	Procedura
MOD	Moduli

4. RESPONSABILITÀ

La responsabilità per la gestione del processo di prevenzione delle molestie e degli abusi in azienda è affidata da DIR a RSGI che ha il compito di assicurare la massima divulgazione della presente procedura e di accertare, attraverso la pianificazione e l'erogazione di specifiche sessioni formative/informative, che tutti i lavoratori, presso tutti i cimiteri in gestione, conoscano e recepiscano l'idea che la ispirano e gli obiettivi che intende perseguire.

5. ANALISI DEI FATTORI DI PROCESSO

I rischi, le opportunità e i vantaggi per la parità di genere, nel processo di prevenzione di abusi e molestie sono riassunti come di seguito:

5.1 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

5.2 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

5.3 Vantaggi per le parti interessate

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

5.4 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

6. MODALITÀ 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	Coinvolgere periodicamente tutto il personale nel riconoscere i possibili rischi attraverso la redazione del modulo MOD-6326-A Rischi abusi e molestie	Responsabile sistema di gestione	Mod.PdG.16.01 Rischi 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 relativa al modulo formativo N°5: PROCEDURE PER LA PARITÀ DI GENERE pianificato nel modulo MOD-03-A Moduli formativi Focalizzare l'attenzione sui rischi emersi e documentati nel modulo MOD-6326-A Rischi abusi e molestie	Responsabile gestione risorse umane	Mod.PdG.16.01 Rischi abusi e molestie

<p>Incoraggiare la segnalazione anonima</p>	<p>Prevedere una metodologia di segnalazione anonima per le molestie, per garantire la protezione dei/delle dipendenti che segnalano questi comportamenti</p>	<p>l'organizzazione raccoglie informazioni più specifiche che possono riguardare anche episodi riguardanti abusi, violenze e altre situazioni non conformi al sistema e alla legge.</p> <p>Attenzione: Per evitare che l'impiego di moduli differenti permetta di riconoscere l'autore di segnalazioni, l'organizzazione impiega un unico modulo dalla denominazione generica "Comunicazioni di servizio" che viene utilizzato anche per esporre opinioni</p> <p>Il modulo reca anche la seguente indicazione:</p> <p>Ove la comunicazione facesse riferimento ad eventuali aspetti patologici del funzionamento dell'organizzazione quali "violazioni" oppure "rischi", la preghiamo di fornire:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ I riferimenti esatti e/o elementi concordanti, per consentirci di intervenire con tempestività ▪ Indicazioni su persone che potrebbero fornire ulteriori informazioni o confermare le tesi sostenute 	<p>Responsabile gestione risorse umane</p>	<p>Whistleblowing – riferimento alla procedura del sistema della responsabilità sociale</p>
<p>Individuare rischi non segnalati</p>	<p>Attuare verifiche periodiche presso i/le dipendenti per indagare se hanno vissuto personalmente esperienze di molestie o comportamenti inappropriati</p>	<p>La verifica periodica viene compiuta attraverso il Questionario inclusività.</p> <p>L'ultima parte del questionario include delle domande che, ai fini della verifica, intendono esplorare la presenza di eventuali rischi presenti (e</p>	<p>Responsabile gestione risorse umane</p>	<p>Mod.PdG.05.01 Questionario per la parità di genere</p>

		<p>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 		
<p>Analizzare e valutare i risultati non desiderati</p>	<p>Prevedere una valutazione dei rischi individuati e l'analisi degli eventi avversi segnalati, per identificare le aree di miglioramento e prevenire ulteriori incidenti</p>	<p>Analizzare i dati acquisiti dal modulo Questionario inclusività attraverso la metodologia impiegata nel modulo Performance parità di genere</p> <p>Analizzare e valutare episodi segnalati attraverso il modulo MOD-06-B Comunicazioni di servizio</p>	<p>Alta direzione</p>	<p>Mod.PdG.05.01 Questionario per la parità di genere</p> <p>Mod.PdG.05.02 Workers Performance Analysis</p>
<p>Perseguire comportamenti scorretti ed eventuali reati commessi</p>	<p>Quando tali informazioni raccolte riferiscono di violazione o situazioni pericolose, l'organizzazione interviene tempestivamente, a seconda della gravità dei casi a:</p>	<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</p>	<p>Alta direzione</p>	<p>Mod.PdG.16.02 Indagini su abusi e molestie</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	abusi e molestie per poi decidere in merito alla denuncia		
--	--	---	--	--

7. DOCUMENTAZIONE ALLEGATA

Cod.	TITOLO	TEMPI DI ARCHIVIAZIONE
MOD.PDG.16.01	RISCHI ABUSI E MOLESTIE	10 ANNI
MOD.PDG.16.02	INDAGINI SU ABUSI E MOLESTIE	10 ANNI