Cooperativa Lotta contro l'Emarginazione Onlus

POLICY PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI PER IL CONTRASTO AI FENOMENI DI DISCRIMINAZIONE, MOLESTIE E MOBBING

cooplotta

Indice

- QUADRO GIURIDICO DI RIFERIMENTO
- DEFINIZIONI
- DESTINATARI E CAMPO DI APPLICAZIONE
- LE SEGNALAZIONI

Redatta da:	Maria Pia Premoli	Responsabile Gestione Sistema Qualità
Verificata da:	Sidartha Canton	Responsabile Sistemi di Gestione
Approvata da:	Riccardo De Facci	Presidente
Codice documento	PRO-DMM	Edizione del: 28.01.2025

cooplotta

Quadro giuridico di riferimento

cooplotta

Livello internazionale

- Convenzione OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro) n. 190 – l. n. 4/2021
- Convenzione di Istanbul - Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica

Livello europeo

- Direttiva 2002/73/CE
- Convenzione OIL del 22/06/1981 n.155 sulla salute e sicurezza dei lavoratori.
- Raccomandazione 92/131/CEE del 27/11/1991
- Accordo quadro europeo sullo stress nei luoghi di lavoro dell'08/10/
- Convenzione OIL del 15/06/2006 n.187 sul quadro promozionale per la salute e la sicurezza sul lavoro.
- Accordo Quadro Europeo sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro del 26/04/2007,
- Convenzione del Consiglio d'Europa di Istanbul dell'11/05/2011 sulla prevenzione e lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, ratificata dall'Italia con legge 27 giugno 2013 n. 77;
- Convenzione OIL del 21/06/2019 n. 190 - Sulla eliminazione delle violenze e le molestie sul luogo di lavoro.

Livello nazionale

- Articolo 2087 del codice civile;
- Codice del 1942: "*un generale obbligo di sicurezza sul lavoro, imponendo all'imprenditore di adottare tutte le misure necessarie per proteggere non solo l'integrità fisica, ma anche il benessere psicologico del lavoratore*";
- Decreto legislativo del 20/03/2001 n. 165 - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche – all'articolo 30 comma 1 bis: percorsi di protezione per lavoratrici/lavoratori vittime di violenze o molestie di genere;
- Decreto legislativo del 11/04/2006 n. 198 (c.d. codice delle pari opportunità tra uomo e donna): all'articolo 26 sancisce una equiparazione tra molestie sessuali e discriminazioni di genere (Cass. civ. Sez. lavoro, Sentenza 15/11/2016, n. 23286;
- Decreto legislativo del 9/04/2008 n. 81 - Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro: all'articolo 28, assorbe e valorizza il generale obbligo di cui all'articolo 2087 del codice civile in quanto colloca, fra i rischi lavorativi oggetto della valutazione che ogni datore di lavoro è obbligato ad effettuare, quelli "*riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui (...) quelli connessi alle differenze di genere*";
- Legge del 23/04/2009 n. 38 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge del 23/02/2009, n. 11, recante misure urgenti in materia di sicurezza pubblica e di contrasto alla violenza sessuale, nonché in tema di atti persecutori";
- Legge del 15/10/2013 n. 119 Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 14/08/2013, n. 93, recante, tra l'altro, disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere;
- Decreto legislativo del 15/06/2015 n. 80 - Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10/12/2014, n. 183;
- Accordo quadro su molestie e violenza nei luoghi di lavoro del 25/01/2016, recependo l'accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro raggiunto nel 2007 dalle rispettive rappresentanze a livello europeo (Businesseurope, Ceep, Ueapme e Etuc);
- Legge del 27/12/2017, n. 205 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020) ha modificato l'articolo 26 del codice delle pari opportunità.

cooplotta

Definizioni

cooplotta

discriminazione diretta un qualsiasi atto, patto o comportamento produca un effetto pregiudizievole discriminando le/i lavoratrici/tori in ragione del genere di appartenenza, ovvero quando a causa della religione, delle convinzioni personali, della diversa abilità, dell'età, dell'orientamento sessuale, della etnia, della provenienza geografica o a causa di stereotipi, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe stata trattata un'altra persona in una situazione analoga;

discriminazione indiretta quando una disposizione, criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone appartenenti a un determinato genere, le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone diversamente abili, le persone di diversa etnia, le persone di una particolare età o di un determinato orientamento sessuale, in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.

cooplotta

La **molestia** è un atto di discriminazione e consiste in ogni comportamento indesiderato, ostile, fisicamente o psicologicamente persecutorio, diretto contro una persona.

Qualche esempio:

- offese, intimidazioni, calunnie e insulti, diffusione di notizie riservate, insinuazioni su problemi psicologici o fisici della persona ovvero del gruppo o categoria a cui la persona afferisce e ogni altra azione di discredito tale da esporre il soggetto destinatario delle medesime a critiche infondate, nonché lesive dell'autostima e della reputazione professionale;
- minacce di licenziamento, dimissioni forzate, trasferimenti immotivati, discriminazioni salariali, pregiudizio nella progressione di carriera, ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, attribuzione di compiti impropri e azioni che creano demotivazione o sfiducia nella persona scoraggiando il proseguimento della sua attività;
- emarginazione e isolamento con intento persecutorio, cambiamento immotivato e indesiderato dei compiti di servizio e limitazione della facoltà di espressione o eccessi di controllo;
- commenti sulle condizioni personali offensivi o discriminatori. Sono circostanze aggravanti della molestia la sua reiterazione, la sua provenienza da un superiore gerarchico, la sua commissione in ragione del sesso o dell'orientamento sessuale (ove non qualificabile come molestia sessuale), dell'origine etnica o geografica, della religione, delle convinzioni personali o politiche, della diversa abilità e dell'età.

La **molestia sessuale** è un atto di discriminazione esercitato nei confronti di persone in ragione della loro identità sessuale, di genere e/o del loro orientamento sessuale e consiste in ogni indesiderato comportamento a connotazione sessuale, messo in atto anche una sola volta ed espresso in forma fisica, verbale o non verbale, che abbia lo scopo o comunque l'effetto di violare e limitare la dignità e la libertà di espressione e autodeterminazione della persona che lo subisce e/o di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo. Si fonda e si collega con le ineguaglianze sessuali e di genere nell'accesso al potere e con la loro intersezionalità rispetto a etnia, età, diversa abilità e orientamento sessuale.

Il **mobbing** consiste in una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti persecutori, ripetuti e reiterati nel tempo, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e/o vessatorie, tali da comportare nella persona che ne è vittima una sofferenza psichica e/o fisica che può compromettere la sua dignità, la professionalità e la salute, fino all'ipotesi di una sua esclusione dal luogo/contesto di lavoro.

Destinatari e campo di applicazione

cooplotta

destinatari: gli esponenti della cooperativa, i dipendenti, i soci lavoratori e i collaboratori, le persone che, pur non appartenendo alla cooperativa, operano su mandato o nell'interesse della medesima.

L'**applicazione** avviene in ogni articolazione centrale o periferica dell'organizzazione e per fatti traenti occasione dal rapporto di lavoro, ad esempio:

- nel posto di lavoro, ivi compresi spazi pubblici e privati laddove questi siano un luogo di lavoro;
- i luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo, oppure nei luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari;
- durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali correlate con il lavoro;
- a seguito di comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
- durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro;
- in luoghi extra-lavorativi, qualora la condotta molesta sia connessa all'esistenza del rapporto di lavoro e con le mansioni svolte da chi la subisce.

La Direzione individua le più opportune iniziative per assicurare la massima diffusione della presente Policy ed il corretto recepimento dei suoi contenuti.

Segnalazioni

cooplotta

Le **segnalazioni** devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare inequivocabilmente gli autori della condotta illecita.

Le Segnalazioni devono essere indirizzate alla funzione designata (Consigliere/a di fiducia). Le modalità di contatto con la funzione di Consigliere/a di Fiducia, deputata al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni, sono altresì rese disponibili sul sito internet https://www.cooplotta.org/chi-siamo/#trasparenza

La Direzione individua le più opportune iniziative per assicurare la massima diffusione della presente Policy ed il corretto recepimento dei suoi contenuti.

Modalità di segnalazione

Le Segnalazioni devono essere indirizzate alla funzione designata, utilizzando preferibilmente il modulo al seguente link o inquadrando il qr code:

https://forms.office.com/e/Qycy4DnRcL

Oppure:

- chiedendo un colloquio diretto;
- attraverso contatto al numero di telefono 022400836;
- attraverso l'e-mail parita@cooplotta.org
- all'indirizzo postale via Lacerra,124 20099 Sesto San Giovanni (MI);

cooplotta

Sede legale

via Lacerra 124
20099 Sesto San Giovanni (MI)
t. 02 2400863
f. 02 26226707
p.iva 00989320965
c.f. 94502230157
r.e.a. 1054114
Albo Società Cooperative A 102370
www.cooplotta.org
segreteria@cooplotta.org

Sede Varese

via Walder 39
21100 Varese
t. 0332 335667
f. 0332 333487
sede.varese@cooplotta.org

Sede Sondrio

via Visciastro 1
23100 Sondrio
t. 0342 512291
f. 0342 510031
sede.sondrio@cooplotta.org

Sede Como

via Anzani 9
22100 Como
t. 031 4449795
sede.como@cooplotta.org

cooplotta