

| | | |
|---|---|--------------------|
|  | SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO | Prc 001_24 |
| | Gestione segnalazioni discriminazioni, violenze di genere e tutela segnalante | Rev. 01 10/06/2024 |
| | | LIV. 1 |

1.Scopo

La presente procedura definisce le casistiche e le modalità attraverso le quali lavoratori, liberi professionisti, fornitori e persone strettamente collegate alla Cooperativa Promozione Lavoro possono effettuare delle segnalazioni di discriminazioni e violenze di genere attraverso i canali messi a disposizione dalla Cooperativa.

2.Riferimenti

D.lgs 231/01

Sr 10: 2015 Gestione della responsabilità sociale d'impresa

UNI/Pdr 125/2022 Parità di genere

Informativa privacy

3.Soggetti deputati ad applicare la procedura

- DL
- Rspg
- Sentinelle

4.Procedimento

Soggetti che possono effettuare le segnalazioni

Tutti coloro che ritengono di essere stati oggetto di discriminazione o di violenza di genere nell'ambito dei rapporti con la Cooperativa Promozione Lavoro.

I fatti che possono essere oggetto di segnalazione sono:

Episodi di molestie, violenze, discriminazioni commesse da un/una figura di superiore gerarchico o da un/una collega.

In particolare, ai sensi del Codice delle pari opportunità (D.Lgs. 198/2006, art. 26), si definiscono:

- **Molestie:** *“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.”*
- **Molestie sessuali:** *“ogni comportamento di carattere sessuale o fondato sull'appartenenza di genere, che risulta indesiderato ad una delle parti, e ne offende la sua dignità.”*

Nella specie, la **molestia sessuale** può manifestarsi con gesti, atti parole, insinuazioni, per esempio:

- contatti fisici indesiderati;
- inviti indesiderati con un chiaro intento sessuale;
- molestie attuate con mezzi informatici, sms, invio di foto e messaggi vocali;
- insinuazioni e commenti equivoci sull'aspetto esteriore di colleghe e colleghi;
- “avances” in cambio di promesse di vantaggi o minacce di svantaggi;
- osservazioni e barzellette che riguardano le caratteristiche, il comportamento e l'orientamento sessuale di donne e uomini;
- presentazione, affissione di materiale pornografico nel luogo di lavoro;

| | | |
|---|---|--------------------|
|  | SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO | Prc 001_24 |
| | Gestione segnalazioni discriminazioni, violenze di genere e tutela segnalante | Rev. 01 10/06/2024 |
| | | LIV. 1 |

- atti sessuali, coazione sessuale o violenza.

Le modalità con cui effettuare le segnalazioni sono le seguenti:

-Segnalazioni anonime od non anonime.

Le segnalazioni anonime sono possibili tramite la piattaforma **Whistleblowing** che è accessibile dal sito della Cooperativa Promozione lavoro.

Si rimanda alle istruzioni per questo tipo di segnalazioni presenti nella piattaforma **Whistleblowing**.

-Le segnalazioni non anonime sono possibili tramite l'utilizzo delle seguenti mail:

sentinelle@promo-lavoro.it

odv@promo-lavoro.it

Possono essere inviate comunicazioni alla direzione della Cooperativa presso le sue sedi amministrative e legali desumibili dal sito internet:

www.promo-lavoro.it.

Qualora il Segnalante intenda effettuare la segnalazione di persona, può chiedere un incontro presso la mail sentinelle@promo-lavoro.it.

Tutela del segnalante

A seguito della segnalazione fatta pervenire ai predetti soggetti da parte dell'interessato/a, il "segnalante" non potrà subire alcuna discriminazione collegata alla propria segnalazione. In particolare, il dipendente che segnala gli illeciti che abbia conosciuto in ragione del rapporto di lavoro non potrà essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altre misure ritorsive. Gli **atti discriminatori** eventualmente subiti saranno, infatti, dichiarati **nulli**: si prevede il reintegro nel posto di lavoro in caso di **licenziamento** e la nullità di ogni atto discriminatorio o ritorsivo. L'onere della prova è invertito, nel senso che spetta al **datore di lavoro** dimostrare l'estraneità della misura discriminatoria eventualmente adottata rispetto alla segnalazione. È chiaro che ogni tutela a favore del soggetto segnalante verrà meno nel caso in cui si scopra che la segnalazione integri – in realtà – una **calunnia**, una diffamazione, altri reati o quando sia accertata la responsabilità civile del dipendente per dolo o colpa grave.