



CERTIFICATO N.

CERTIFICATE No.

22184/10/S

INFORMATIVA GESTIONE PARITA' DI GENERE

PREMESSA

La cooperativa Sottosopra riconosce il ruolo fondamentale della promozione delle pari opportunità, della parità ed in particolare della parità di genere al fine di creare un ambiente di lavoro il più possibile inclusivo e rispettoso di tutte le diversità, improntato al benessere organizzativo. A questo scopo e in conformità a quanto disposto dalla Prassi UNI PdR 125/2022, si è dotata di un sistema di gestione per la Parità di genere e per questo:

- Ha adottato una Politica per la parità di genere;
- Ha istituito il Comitato guida per la parità di genere per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della Politica per la Parità di Genere;
- Ha predisposto un sistema di segnalazione anonima delle molestie sul lavoro.

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

Si rinvia al documento trasmesso

COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITA'

Il Comitato Guida per la parità di genere è istituito dalla Direzione Generale per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della Politica per la Parità di Genere.

Obiettivi e compiti del **Comitato Guida per la parità di genere** sono volti anche alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e integrazione, in modo che tale Comitato possa espletare le proprie attività di supporto all'applicazione di tutti i KPI (Key Performance Indicator) utilizzati per il monitoraggio degli obiettivi stabiliti dalla Politica di parità di genere.

Il Consiglio di Amministrazione della Cooperativa Sottosopra ha nominato in data 6 giugno 2023 i membri del Comitato Guida: **Monica Rossi**, delegata dalla presidente, **Stefano Pedrocchi**, direttore, **Edi Oprandi**, referente qualità e parità di genere, **Corinne Di Pietro**, referente comunicazione, **Mara Guerinoni**, coordinatrice di servizio. Coordinatrice del comitato è Edi Oprandi che può essere contattato alla mail edioprandi@cooperativasottosopra.it o al numero 3391081236

MODALITA' DI SEGNALAZIONE DELLE MOLESTIE SUL LAVORO

La cooperativa Sottosopra ha elaborato una specifica procedura per regolamentare la presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ed episodi di violenza, molestie o mobbing ma anche per episodi di bullismo, micro-aggressioni, ritorsioni, discriminazioni. Obiettivo della **prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro** è evitare che si verifichino molestie nell'ambiente di lavoro e, qualora succeda, di garantire che siano messe in atto procedure adeguate per affrontare il problema ed evitare che si ripeta.

L'obiettivo è creare una cultura del lavoro in cui tutti si sentono ascoltati e rispettati. La molestia invece viola la dignità della persona, creando sul luogo di lavoro un ambiente intimidatorio, ostile, degradante o umiliante.



CERTIFICATO N.

CERTIFICATE No. 22184/10/S

TERMINI E DEFINIZIONI¹

Molestia sul lavoro: quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni anche connesse al sesso con 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 (d.lgs 198/2006, articolo 26, comma 1). Costituisce circostanza aggravante il fatto che la molestia sessuale sia accompagnata da minacce implicite od esplicite o da ricatti da parte di superiori gerarchici o di persone che possano comunque influire sulla costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del rapporto di lavoro.

Violenza sul lavoro: riguarda gli "incidenti" in cui 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 (Organizzazione Mondiale della Sanità).

Discriminazione diretta: si verifica quando una lavoratrice od un lavoratore trattato/a meno favorevolmente di un altro che si trovi in situazione analoga, in ragione del genere, della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa. In particolare, è discriminazione di genere l'utilizzo di criteri sessisti nelle relazioni interpersonali in attività lavorativa.

Discriminazione indiretta: si intende una situazione nella quale una disposizione, una prassi, un criterio, atto, patto o comportamento apparentemente neutro ponga o possa porre la lavoratrice od il lavoratore in una situazione di particolare svantaggio, in ragione del genere della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale, nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa.

La cooperativa Sottosopra rifiuta qualsiasi violenza morale, psicologica o fisica, che comprometta la dignità morale e professionale nonché l'integrità fisica e psichica dei lavoratori e delle lavoratrici deprimendone l'autostima e la motivazione. Sottosopra ha previsto un modello organizzativo che registri episodi di molestia, violenza, mobbing, incoraggiando, ovviamente, la denuncia di eventuali atti conclamati, ma anche la segnalazione di fatti o comportamenti subdoli, reiterati e meno rilevanti che siano comunque offensivi della dignità della persona. Per tali motivi ha predisposto un metodo di segnalazioni anonime, a cui tutte le persone che lavorano in Sottosopra possono ricorrere per denunciare episodi di molestie o mobbing in totale sicurezza e nel pieno rispetto della propria privacy.

La persona vittima o testimone di un episodio di violenza, molestia o mobbing può inviare il modulo precompilato MOD SA Segnalazione anonima di Molestie sul lavoro (qui allegato) mediante servizio postale all'indirizzo via Grumella 2/a, 24020 Parre, o lasciarlo nella cassetta posta della Cooperativa o nelle cassette raccolta reclami presenti nelle sedi della Sottosopra, della Comunità Socio Sanitaria e del Centro Socio Educativo a Ponte Selva, oppure inviare modulo google (che non raccoglie i dati dell'inviante)- https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScjWK3Zgh7PQrPibKEiffatEDOZaSwasHAHGH1_Ty--eM7_kQ/viewform?vc=0&c=0&w=1&flr=0

È sempre possibile effettuare la segnalazione di persona ad uno dei membri del Comitato per la parità di Genere, che si impegna a non divulgare i dati del segnalante

¹ Fonte: Inail 2021