Procedura di parità di genere **UNI/PdR 125:2022**

Sistema di gestione per la parità di genere

Master	√
Copia controllata	√
Copia non controllata	×
Numero della copia	01

Creazione	Data	14/01/2025	Firma	
Verifica	Data	14/01/2025	Firma	
Approvazione	Data	14/01/2025	Firma	Scuderi Costruzioni s.r.l. L'amministratore unico (Gaetano Matteo Scuderi)

Stato delle revisioni

Versione	Data	Descrizione	Autore
00	*14/01/25*	Prima emissione	**Alberto Tiriolo**

INDICE DELLA PROCEDURA

1	Scopo
2	Riferimenti della procedura
3	Analisi dei fattori di processo
4	Attività operative
5	Informazioni documentate

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

2 RIFERIMENTI DELLA PROCEDURA

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 ANALISI DEI FATTORI DI PROCESSO

Rischi, opportunità e vantaggi per la parità di genere nel processo di prevenzione di abusi e molestie:

I 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

Le 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

Vantaggi per le parti interessate:

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

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

4 ATTIVITÀ 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-6326-A 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	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	Responsabile gestione risorse umane	MOD-6326-A Rischi abusi e molestie

	confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali in ogni forma	Focalizzare l'attenzione sui rischi emersi e documentati nel modulo MOD-6326-A Rischi abusi e molestie		
Incoraggiare la segnalazione anonima	Prevedere una metodologia di segnalazione anonima per le molestie, per garantire la protezione dei/delle dipendenti che segnalano questi comportamenti	Con il modulo MOD-06-B Comunicazioni di servizio, invece, l'organizzazione raccoglie informazioni più specifiche che possono riguardare anche episodi riguardanti abusi, violenze e altre situazioni non conformi al sistema e alla legge. 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 Il modulo reca anche la seguente indicazione: Ove la comunicazione facesse riferimento ad eventuali aspetti patologici del funzionamento dell'organizzazione quali "violazioni" oppure "rischi", la preghiamo di fornire: ▪ 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	Responsabile gestione risorse umane (Maurizio Scutieri o suoi incaricati)	MOD-06-B Comunicazioni di servizio, Cassette esterne anonime o mail dedicate)
Individuare rischi non segnalati	Attuare verifiche periodiche presso i/le dipendenti per indagare se hanno vissuto personalmente esperienze di molestie o comportamenti inappropriati	La verifica periodica viene compiuta attraverso il Questionario inclusività del MOD-05-B. L'ultima parte del questionario include delle domande che, ai fini della verifica, intendono esplorare la presenza di eventuali rischi presenti (e non segnalati) relativi ad abusi e molestie. La persona, infatti, non è invitata a fare una segnalazione, ma a valutare: ▪ 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	Responsabile gestione risorse umane	MOD-05-B Questionario inclusività

		dell'identità di genere		
Analizzare e valutare i risultati non desiderati	Prevedere una valutazione dei rischi individuati e l'analisi degli eventi avversi segnalati, per identificare le aree di miglioramento e prevenire ulteriori incidenti	Analizzare i dati acquisiti dal modulo MOD-05-B Questionario inclusività attraverso la metodologia impiegata nel modulo MOD-05-C Performance parità di genere Analizzare e valutare episodi segnalati attraverso il modulo MOD-06-B Comunicazioni di servizio	Alta direzione	MOD-05-B Questionario inclusività MOD-05-C Performance parità di genere MOD-06-B Comunicazioni di servizio
Perseguire comportamenti scorretti ed eventuali reati commessi	Quando tali informazioni raccolte riferiscono di violazione o situazioni pericolose, l'organizzazione interviene tempestivamente, a seconda della gravità dei casi a: ▪ Provvedere alle azioni correttive (situazioni non conformi e violazioni) ▪ Istituire un procedimento interno di indagine ▪ Riferire l'accaduto all'autorità competente	Le azioni correttive devono essere intraprese facendo riferimento alla procedura PROC-08 Gestione delle situazioni non conformi L'indagine interna mira a raccogliere le informazioni su casi segnalati/verificatisi di abusi e molestie per poi decidere in merito alla denuncia	Alta direzione	MOD-6326-B Indagini abusi e molestie

4 INFORMAZIONI DOCUMENTATE

Le informazioni documentate di seguito indicate sono considerate evidenze oggettive nell'ambito della verifica di conformità effettuata presso i corrispondenti responsabili

Codice identificativo	Tipologia	Check	Titolo
MOD-6326-A	Modulo	☑	Rischi abusi e molestie
MOD-6326-B	Modulo	☑	Indagini abusi e molestie