

	Sistema di Gestione per la Parità di Genere	Rev.00
	Procedura Segnalazioni	18/02/2025
		Pagina 1 di 3

1. PREMESSA

La ratifica da parte dell'Italia della Convenzione OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro) n. 190 – l.n. 4/2021 segna un passaggio fondamentale nel contrasto alle violenze e alle molestie sul luogo di lavoro: è importante anche ricordare che l'Italia è stato uno dei primi paesi europei a ratificare con la legge n.77/2013 la Convenzione sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica – meglio nota come Convenzione di Istanbul – adottata dal Consiglio d'Europa nel maggio 2011.

La convenzione e la relativa Raccomandazione del 21/06/2019 n. 206 arricchiscono il codice internazionale del lavoro e promuovono il rafforzamento della legislazione, delle politiche e delle istituzioni nazionali al fine di rendere effettivo il diritto ad un mondo del lavoro libero da violenza e molestie. Viene riconosciuto che la violenza e le molestie nel mondo del lavoro sono inaccettabili e incompatibili con il lavoro dignitoso (OIL).

Tra le principali novità della Convenzione, figurano la definizione di violenza e molestie nel mondo del lavoro, l'individuazione dei soggetti protetti, la specifica degli ambiti lavorativi di applicazione e l'identificazione delle misure di prevenzione e contrasto da adottare, nonché i soggetti responsabili per la loro attuazione. (OIL)

La convenzione richiede agli Stati un approccio inclusivo, integrato e incentrato sulla prospettiva di genere per la prevenzione e l'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, in base ai diversi ruoli e funzioni svolti da governi, datori di lavoro, lavoratori e rispettive organizzazioni, tenendo conto della diversità della natura e della portata delle rispettive responsabilità.

La convenzione e la raccomandazione si articolano su tre pilastri principali:

1. protezione e prevenzione;
2. verifica dell'applicazione e meccanismi di ricorso e di risarcimento;
3. orientamento, formazione e sensibilizzazione.

2. QUADRO GIURIDICO DI RIFERIMENTO

Si rimanda al documento [Normativa Esterna agg. 05/11/2024](#).

3. DESTINATARI/E DELLA PROCEDURA

La presente procedura si applica a tutto il personale di Spazio Aperto Servizi, inclusi i collaboratori e le collaboratrici.

4. RESPONSABILE DELLA PROCEDURA

Le funzioni responsabili per i processi di cui alla presente procedura sono le seguenti:

- Comitato parità di genere
- Focal Point

00	18/02/2025	Procedura Segnalazioni	Francesca Panaioli RQ	Maria Grazia Campese PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	Sistema di Gestione per la Parità di Genere	Rev.00
	Procedura Segnalazioni	18/02/2025
		Pagina 2 di 3

5. OBIETTIVO DELLA PROCEDURA

L'obiettivo della presente procedura è quello di predisporre degli strumenti idonei alla verifica e al monitoraggio del livello di inclusione e pari opportunità all'interno dell'organizzazione e, in particolare, implementare dei processi interni atti a identificare, approfondire e gestire forme di non inclusività e/o discriminazione.

6. MODALITÀ OPERATIVE

Per garantire quanto sopra, Spazio Aperto Servizi ha istituito il Focal Point per il monitoraggio, la raccolta e l'analisi delle segnalazioni di eventuali situazioni di non inclusività, di discriminazione o di veri e propri casi di abusi e molestie (mobbing) all'interno dell'organizzazione con l'obiettivo di verificare le casistiche segnalate e procedere con azioni di correzione e miglioramento o procedimenti disciplinari nei casi più gravi.

A tale fine, sono stati predisposti due canali di raccolta delle segnalazioni, la cui esistenza è stata comunicata a tutto il personale. Nello specifico, si tratta di un Form online nel quale la persona potrà segnalare l'accaduto e di un indirizzo mail (focalpoint@spazioapertoservizi.org) a cui indirizzare eventuali mail.

La gestione delle segnalazioni si articola nelle seguenti fasi:

- Fase 1 > invio della segnalazione tramite FORM o con mail;
- Fase 2 > presa in carico della segnalazione da parte del Focal Point;
- Fase 3 > colloquio con il segnalante
- Fase 4 > monitoraggio e indagine interna condotta in forma riservata;
- Fase 5 > confronto interno, se ritenuto necessario, con il Comitato Guida
- Fase 6 > identificazione della possibile soluzione e/o azione correttiva e migliorativa da intraprendere;
- Fase 7 > ove necessario e dopo aver appurato le circostanze del caso, si riporta ai vertici del problema e la possibile soluzione/azione;
- Fase 8 > attuazione della soluzione/azione condivisa;
- Fase 9 > messa a disposizione del segnalante e/o della vittima di eventuale supporto psicologico;
- Fase 10 > colloquio di Follow Up a 6 mesi dalla chiusura del caso.

La procedura è stata oggetto di formazione a tutto il personale ed è pubblicata sul Gecos, il portale per i dipendenti.

7. RISERVATEZZA DEI DATI PERSONALI

Il Focal Point garantisce la riservatezza delle informazioni acquisite durante i processi di gestione della segnalazione e l'anonimato del/della segnalante. Le informazioni che costituiscono dati

00	18/02/2025	Procedura Segnalazioni	Francesca Panaioli RQ	Maria Grazia Campese PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	Sistema di Gestione per la Parità di Genere	Rev.00
	Procedura Segnalazioni	18/02/2025
		Pagina 3 di 3

personali sono trattate nel rispetto della vigente normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali, incluso il Regolamento Europeo UE 2016/679 ("GDPR"), nonché di eventuali altre leggi e/o regolamenti applicabili, ed in conformità con la specifica informativa privacy resa agli interessati e pubblicata sulla piattaforma. Il Comitato, nella conduzione dei colloqui e nel trattamento dei dati personali delle risorse opera nel rispetto delle disposizioni di legge applicabili, ivi inclusi, in particolare, i principi di necessità, proporzionalità e liceità del trattamento così come previsti nel GDPR.

00	18/02/2025	Procedura Segnalazioni	Francesca Panaioli RQ	Maria Grazia Campese PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione