




<i>koinè</i>	<i>Manuale del Sistema di Gestione Integrato</i> <i>ISO 9001 - ISO 14001 - ISO 45001 - D.lgs. 231 - DGRT 29/r- UNI PDR125:2022</i>	
	PROCEDURA CONTRO LA VIOLENZA E LE MOLESTIE SUL LAVORO	
	PDG 01	Rev. 00
		22/05/2024

PROCEDURA

PDG 01 PROCEDURA CONTRO LA VIOLENZA E LE MOLESTIE SUL LAVORO

EMISSIONE		Oggetto	Responsabili di emissione		
Rev	Data		ELABORATO	VERIFICATO	APPROVATO
0	22/05/2024	Prima emissione documento			
1					
2					
3					
4					

<i>koinè</i>	<i>Manuale del Sistema di Gestione Integrato</i> <i>ISO 9001 - ISO 14001 - ISO 45001 - D.lgs. 231 - DGRT 29/r- UNI PDR125:2022</i>	
	PROCEDURA CONTRO LA VIOLENZA E LE MOLESTIE SUL LAVORO	
	PDG 01	Rev. 00
		22/05/2024

INDICE

1.	SCOPO	3
2.	RIFERIMENTO	3
3.	DEFINIZIONI	3
4.	PROCEDURA.....	4
4.1	IDENTIFICAZIONE SITUAZIONI DI VIOLENZE E MOLESTIE.....	4
4.2	IMPEGNO DI KOINÈ.....	6
4.3	PREVENZIONE DEI CASI DI VIOLENZA E MOLESTIE	6
4.4	PROMOZIONE DI UNA CULTURA BASATA SUL RISPETTO	6
4.5	SEGNALAZIONI.....	6
5.	RESPONSABILITÀ	7
6.	DIFFUSIONE	7

<h1>koinè</h1>	<i>Manuale del Sistema di Gestione Integrato</i> ISO 9001 - ISO 14001 - ISO 45001 - D.lgs. 231 - DGRT 29/r- UNI PDR125:2022	
	PROCEDURA CONTRO LA VIOLENZA E LE MOLESTIE SUL LAVORO	
	PDG 01	Rev. 00
		22/05/2024

1. SCOPO

La presente procedura ha lo scopo di definire, in coerenza con i principi del Codice Etico e della Politica per la diversità equità ed inclusione, le norme generali ed imprescindibili di comportamento e le condotte vietate in Koinè, al fine di creare un ambiente di lavoro libero da violenza e da molestie di qualsiasi natura.

Tutti i collaboratori di Koinè, i membri degli organi di controllo e di governo, tutti i soci e tutti i dipendenti sono tenuti al rispetto dei principi e delle regole contenute nel Codice Etico, nella politica DEI e nella presente procedura.

2. RIFERIMENTO

La presente procedura fa riferimento a:

- Codice Etico Koinè
- Politica per la diversità, equità ed inclusione
- Manuale integrato
- Modello di Organizzazione e Gestione ex 231/01
- CCNL applicabile ed eventuali accordi integrativi territoriali
- Legislazione in materia di contratti e lavori pubblici
- D.Lgs. 196/03 e Reg. UE 679/2016 (normativa sulla privacy)
- Convenzione ILO n.190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro
- Legge n.4 del 15/01/2021 di ratifica ed esecuzione della Convenzione ILO n.190
- Raccomandazione ILO n.206 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro
- Linee Guida INAIL "Riconoscere per prevenire i fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro", 2021
- Accordo Quadro 26/04/2007 sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro
- Accordo interconfederale in tema di discriminazioni e per il contrasto delle molestie e delle violenze di genere nei luoghi di lavoro tra A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L., U.I.L.
- Legge del 15 ottobre 2013 n. 119 Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, recante, tra l'altro, disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere
- Legge del 23 aprile 2009 n. 38 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge del 23 febbraio 2009, n. 11, recante misure urgenti in materia di sicurezza pubblica e di contrasto alla violenza sessuale, nonché in tema di atti persecutori"
- Decreto legislativo dell'11 aprile 2006 n. 198 (c.d. codice delle pari opportunità tra uomo e donna).

3. DEFINIZIONI

Molestia

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, offensivo)

Molestia Sessuale

comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale, non verbale, 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.

Rispetto delle diversità

L'assenza di atti, prassi o comportamenti discriminatori basati sull'età, sul genere, sull'orientamento affettivo, sullo stato di salute, sulla disabilità, sulla neurodiversità, sull'origine

<i>koinè</i>	<i>Manuale del Sistema di Gestione Integrato</i> <i>ISO 9001 - ISO 14001 - ISO 45001 - D.lgs. 231 - DGRT 29/r- UNI PDR125:2022</i>	
	PROCEDURA CONTRO LA VIOLENZA E LE MOLESTIE SUL LAVORO	
	PDG 01	Rev. 00
		22/05/2024

etnica, sul colore della pelle, sulla nazionalità, sulle convinzioni politiche, sulla fede religiosa, sulla cultura, sulla affiliazione sindacale, sullo stato civile o su qualunque altra caratteristica personale.

Discriminazione

Assenza di pari opportunità e trattamento, operata in seguito ad un giudizio o a una classificazione

Violenza di genere

Ogni atto di violenza indesiderata fondata sul genere che produca un danno o una sofferenza fisica, psicologica o sessuale

Luogo di lavoro

Contesto costituito dalle relazioni tra le persone in tutte le occasioni di lavoro nel cui ambito possono manifestarsi i citati comportamenti

Persona Molestata

Persona nei cui confronti la violenza o la molestia sul lavoro è diretta

Segnalante

Persona che effettua una segnalazione riguardo ad una condotta o episodio di violenza o molestia sul lavoro

Segnalazione

condotta o episodio di violenza o molestia sul lavoro segnalato dal segnalante (testimone o vittima)

4. PROCEDURA

4.1 Identificazione situazioni di violenze e molestie

Le violenze e le molestie che rientrano nell'ambito della procedura sono quelle che avvengono sul lavoro, intese come violenze e molestie che si verificano nei confronti di persone tutelate in occasione del lavoro.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, sono violenze e molestie sul lavoro quelle che avvengono:

- nel posto di lavoro, ivi compresi spazi pubblici e privati laddove questi siano un luogo di lavoro
- In luoghi in cui la lavoratrice o il lavoratore riceve la retribuzione, in luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo, oppure nei luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari o negli spogliatoi
- Durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali correlate al 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.

Con violenza e molestie si intende qualsiasi condotta - in forma fisica, verbale o non verbale - o laminaccia di parola in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefigga, causi o possa comportare un danno fisico, psicologico o economico.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, si intendono:

- Le espressioni verbali o visive abusive, offensive o comunque improntate a confidenzialità non gradita e non collimante con la natura della connessione con l'interlocutore
- Le espressioni verbali o visive che risultino denigratorie e offensive o comunque riferite a elementi identificativi della persona (sull'età, sul genere, sull'orientamento affettivo, sullo stato di salute, sulla disabilità, sulla neurodiversità, sull'origine etnica, sul colore della pelle, sulla nazionalità, sulle

<i>koinè</i>	<i>Manuale del Sistema di Gestione Integrato</i> ISO 9001 - ISO 14001 - ISO 45001 - D.lgs. 231 - DGRT 29/r- UNI PDR125:2022	
	PROCEDURA CONTRO LA VIOLENZA E LE MOLESTIE SUL LAVORO	
	PDG 01	Rev. 00
		22/05/2024

convinzioni politiche, sulla fede religiosa, sulla cultura, sulla affiliazione sindacale, sullo stato civile o su qualunque altra caratteristica personale)

- Atti di bullismo, mobbing, o comportamenti tali da provocare una modificazione in negativo, costante e permanente, della situazione lavorativa, atta ad incidere sul diritto alla salute o qualsiasi altra forma di manipolazione o abuso psicologico
- Il costruire un rapporto di fiducia e di connessione emotiva tramite cui manipolare, sfruttare o abusare di un'altra persona
- La violenza fisica o la minaccia di violenza fisica
- La molestia/stalking digitale/online
- La violenza e le molestie di genere.

Le violenze e molestie di genere sono violenze e molestie poste in essere nei confronti delle persone in ragione del loro genere/sex, o che colpiscono persone di un genere/sex specifico, comprese le molestie sessuali.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, si intendono:

- La violenza perpetrata, in forma fisica e/o psicologica, nei confronti di una persona per motivi legati al suo genere, identità di genere o orientamento sessuale, inclusa la violenza contro le donne e contro persone LGBTQIA+1,
- gli atti persecutori, c.d. "stalking"
- La diffusione di immagini intime
- Le molestie sessuali e la violenza sessuale, tentata o effettiva.

Le molestie sessuali sono un sottoinsieme di quelle di genere e includono qualsiasi condotta, a connotazione sessuale - espressa in forma fisica, verbale e non verbale - o la minaccia di porla in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefigga, causi o possa essere percepita come causa di violazione della dignità della Persona molestata o di creazione di un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Rappresenta una 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.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, rientrano fra le molestie sessuali:

- Fissare in modo sessualmente suggestivo o fare gesti sessuali inappropriati;
- Utilizzare aneddoti, barzellette o racconti a sfondo sessuale o lascivo che mettano a disagio l'interlocutore
- Esprimere nei confronti della persona valutazioni sulla sessualità o attrazione fisica, o fare commenti sessuali sull'aspetto, sull'abbigliamento o su parti del corpo
- Fare commenti sprezzanti o degradanti sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere di una persona, o usare insulti con una connotazione di genere/sexuale
- Contattare ripetutamente una persona (es. telefonate o messaggistica insistente) oppure chiederle ripetutamente un appuntamento
- Fare avance sessuali indesiderate
- Inviare comunicazioni sessualmente suggestive in qualsiasi formato, o condividere o mostrare immagini o video sessualmente inappropriati in qualsiasi formato
- Tocco indesiderato, incluso pizzicare, accarezzare, strofinare o sfiorare di proposito un'altra persona
- Promettere vantaggi di qualsiasi tipo - personali o di lavoro - in cambio di favori sessuali
- Minacciare ritorsioni o conseguenze negative di qualsiasi tipo - personali o di lavoro - laddove favori sessuali non vengano concessi.

4.2 Impegno di Koinè

In linea con quanto previsto dal Codice etico e dalla Politica sulla diversità, equità ed inclusione, **Koinè non tollera alcun atto di bullismo, molestia psicologica, fisica o sessuale, discriminazione, intimidazione, minaccia, offesa o vittimizzazione a danno di qualsiasi collaboratore o parte interessata.**

<i>koinè</i>	<i>Manuale del Sistema di Gestione Integrato</i> ISO 9001 - ISO 14001 - ISO 45001 - D.lgs. 231 - DGRT 29/r- UNI PDR125:2022	
	PROCEDURA CONTRO LA VIOLENZA E LE MOLESTIE SUL LAVORO	
	PDG 01	Rev. 00
		22/05/2024

Koinè crede nei valori della diversità, equità ed inclusione e -nel proprio agire quotidiano- intende creare un contesto lavorativo consapevole e aperto alle diversità, in cui le relazioni siano ispirate al rispetto della dignità umana, dando autentico valore all'unicità di ciascuno/a.

Tutte le persone che lavorano in Koinè hanno la responsabilità di lavorare insieme con rispetto reciproco, affermando una cultura contraria ad ogni forma di discriminazione, violenza e molestia. La direzione garantisce la messa a disposizione di idonei canali e strumenti per consentire la segnalazione di eventuali comportamenti non conformi e per assicurare la gestione e soluzione delle segnalazioni, nella massima tutela del segnalante e della vittima.

Chiunque risulti vittima di atti di questa natura o ne sia direttamente testimone è tenuto a segnalarlo al proprio responsabile o al comitato DEI o alla funzione risorse umane o all'organismo di vigilanza, che si faranno carico di quanto riportato.

Qualsiasi dipendente trovato coinvolto in ritorsioni contro un dipendente per aver registrato un reclamo nell'ambito di questa procedura o per aver prestato assistenza nell'indagine su qualsiasi reclamo registrato sarà soggetto a un'azione disciplinare immediata fino alla sospensione dal lavoro.

4.3 Prevenzione dei casi di violenza e molestie

Koinè si impegna ad istituire programmi di prevenzione della violenza e delle molestie sul lavoro, all'interno dei quali siano valutati pericoli e rischi, misure ed obiettivi, in linea con gli strumenti normativi interni applicabili. A tale scopo:

- è stato valutato il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di lavoro
- sono state inserite alcune domande mirate su queste tematiche nell'indagine periodica sull'inclusione
- sono state definite specifiche misure di prevenzione e protezione
- sono state individuate specifiche azioni di miglioramento.

4.4 Promozione di una cultura basata sul rispetto

A tutte le persone di Koinè è richiesto l'impegno ad aderire al Codice Etico ed a quanto previsto dalla politica per la diversità, equità ed inclusione.

Le persone di Koinè sono informate e formate sui contenuti del Codice etico, della politica DEI e dei contenuti della presente procedura, nonché sulla normativa applicabile in materia.

Il rispetto passa anche dal linguaggio, è per questo motivo che tutti coloro che lavorano in Koinè sono chiamati a prestare particolare attenzione al linguaggio utilizzato, per una comunicazione gentile, neutrale e rispettosa della dignità e sensibilità di ogni persona.

4.5 Segnalazioni

Koinè adotta e raccomanda alle sue persone di adottare nei confronti delle persone che subiscono molestie o violenza sul lavoro un approccio libero da ogni pregiudizio, per creare un ambiente di lavoro in cui le persone possano segnalare in modo confidenziale e sicuro eventuali episodi.

Qualunque collaboratore, dipendente, socio di Koinè che senta di essere stato soggetto a condotte che possano costituire violenza o molestia sul lavoro, al pari di qualsiasi testimone di tali episodi, è invitato a segnalare tale circostanza tramite i canali messi a disposizione dall'azienda.

In particolare, scegliendo il canale di segnalazione più idoneo tra quelli disponibili, quali:

- Il proprio diretto responsabile
- Il comitato DEI o uno dei suoi componenti
- La direzione della cooperativa
- La funzione risorse umane
- L'indirizzo mail dedicato comitatodei@Koinè.org

Il processo di gestione delle segnalazioni garantirà la equa tutela sia del segnalante che del segnalato; a tal fine, le segnalazioni dovranno dettagliare fatti, eventi o circostanze che costituiscono gli elementi fondanti dell'asserita molestia o violenza ed essere effettuate con un grado di dettaglio sufficiente a consentire in concreto, sulla base degli strumenti di indagine a disposizione, di verificare la fondatezza o meno dei fatti o circostanze segnalati.

<i>koinè</i>	<i>Manuale del Sistema di Gestione Integrato</i> ISO 9001 - ISO 14001 - ISO 45001 - D.lgs. 231 - DGRT 29/r- UNI PDR125:2022	
	PROCEDURA CONTRO LA VIOLENZA E LE MOLESTIE SUL LAVORO	
	PDG 01	Rev. 00
		22/05/2024

In ogni caso, le attività di gestione delle segnalazioni messe in atto da Koinè sono del tutto autonome rispetto alle attività ordinarie poste in essere dalle autorità competenti o da altre strutture esterne di supporto, che possono sempre essere attivate dalle persone molestate.

In particolare, se la gestione della segnalazione portasse a rilevare un effettivo caso di molestia o violenza sul lavoro, verranno messe in atto le seguenti attività:

- Non lasciare solo/a il/la lavoratore/trice che ha subito o che ha assistito a un atto di violenza nelle ore successive all'avvenimento;
- Garanzia di partecipazione, solidarietà e appoggio del personale dirigenziale alla vittima;
- Nel caso la responsabilità sia in capo ad un dipendente della Cooperativa Koinè, procedere secondo quanto previsto dal contratto a livello disciplinare. Nel caso la responsabilità sia in capo a terzi, presso i quali Koinè presta servizio, segnalare ufficialmente quanto accaduto
- Fornire un sostegno psicologico alla vittima nell'immediato e nelle fasi successive in caso di sindrome post traumatica;
- Offrire sostegno alla vittima per il disbrigo delle formalità amministrative e giuridiche (denuncia, azioni legali, ecc.);
- Informare gli altri lavoratori per evitare che si diffondano voci infondate;
- Riesaminare la valutazione dei rischi per individuare le misure aggiuntive da adottare.

5. RESPONSABILITÀ

DIREZIONE

- Redige ed approva il Codice etico e la Politica DEI
- Verifica l'efficacia delle attività di prevenzione della violenza e delle molestie sul lavoro
- Analizza le segnalazioni pervenute e si attiva per la loro risoluzione
- Collabora alla formazione informazione del personale sul valore di una cultura organizzativa basata sul rispetto reciproco

RSPP

- Valuta il rischio di molestie e violenze sul luogo di lavoro;
- Verifica l'efficacia delle attività di prevenzione della violenza e delle molestie sul lavoro

COMITATO DEI

- Verifica la corretta attuazione della Politica DEI
- Riceve e gestisce le segnalazioni
- Promuove azioni di miglioramento e preventive sulle tematiche in oggetto

RSGI

- Tiene aggiornata la documentazione di sistema
- Provvede alla formazione del personale sulla procedura in oggetto e sulla normativa di riferimento
- Tiene traccia delle segnalazioni e delle attività di risoluzione delle stesse.

6. DIFFUSIONE

La presente procedura è stata redatta dal Responsabile del Sistema di Gestione Integrato, verificata e approvata dalla Direzione della Società **Koinè Cooperativa Sociale**. Deve essere inviata in modo controllato ai collaboratori interessati che devono prenderne atto per garantirne la completa applicazione. La presente procedura non può essere divulgata all'esterno senza l'autorizzazione della Direzione.