

## **CODICE DI CONDOTTA**

### **PER IL CONTRASTO DELLE MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO**

#### ***DIACONIA VALDESE CSD***

#### **INDICE**

1. <u>PREMESSA</u>	2
2. <u>OBIETTIVI DEL DOCUMENTO</u>	3
3. <u>AMBITO DI APPLICAZIONE E PERSONE DESTINATARIE</u>	3
4. <u>RIFERIMENTI NORMATIVI</u>	4
4.1 Normativa Interna	
4.2 Normativa Italiana	
4.3 Riferimenti di settore	
4.4 Riferimenti esterni	
5. <u>CODICE DI CONDOTTA: I PRINCIPI GENERALI</u>	5
6. <u>PROGRAMMA DI PREVENZIONE</u>	6
7. <u>PROMOZIONE DI UNA CULTURA BASATA SUL RISPETTO: FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE</u>	6
8. <u>CONSIGLIERE/A DI FIDUCIA</u>	7
9. <u>SEGNALAZIONI, PROCEDURA INFORMALE, FORMALE</u>	7
9.1 Segnalazione	
9.2 Procedura informale	
9.3 Procedura formale	
10. <u>GLOSSARIO</u>	10
11. <u>DEFINIZIONI</u>	11

## 1. PREMESSA

*Non c'è qui né Giudeo né Greco; non c'è né schiavo né libero; non c'è né maschio né femmina, poiché voi tutti siete uno in Cristo Gesù. (Galati 3.28)*

*Credete in Gesù Cristo senza fare distinzioni di persone (Giacomo 2.1)*

La Diaconia Valdese CSD, parte costitutiva della Chiesa Valdese, Unione delle Chiese metodiste e valdesi, richiamandosi al principio evangelico dell'amore per il prossimo, pone al centro del suo operato i diritti e la dignità degli esseri umani e il loro accompagnamento in percorsi di emancipazione, di liberazione dalla sofferenza e dall'ingiustizia proponendo il coraggio del mutamento, l'apertura al nuovo e la voglia di sperimentare.

Premesso che la Diaconia Valdese CSD svolge attività di interesse generale, quali:

- promozione e gestione - senza alcuna imposizione confessionale - di interventi e servizi sociali, socio-sanitari e sanitari;
- promozione e organizzazione di iniziative e servizi di volontariato;
- promozione e tutela dei diritti umani, civili, sociali e politici;
- organizzazione e gestione di attività culturali, artistiche, ricreative, ed editoriali di interesse sociale;
- sviluppo di progetti sociali e culturali volti alla diffusione delle sensibilità evangeliche connesse ai temi della pace, della giustizia e della salvaguardia del creato;
- organizzazione e gestione di attività turistiche di interesse sociale, culturale e religioso;

che la propria organizzazione è articolata in quattro aree operative che sono Servizi Salute, Servizi Inclusione, Servizi Educativi e Case Valdesi – Hotel e foresterie;

che nel solco dei propri principi e valori fondanti, sottesi all'esercizio di ogni attività, assumendo che:

- *“l'Unione Europea si fonda sui valori indivisibili e universali della dignità umana, della libertà, dell'uguaglianza e della solidarietà; essa si basa sul principio della democrazia e sul principio dello Stato di Diritto. Pone la Persona al centro della sua azione istituendo la Cittadinanza dell'Unione e creando uno spazio di libertà, sicurezza e giustizia”* (Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, Carta di Nizza);
- esistono *“diritti inviolabili e inalienabili della persona”* e valori fondamentali del vivere civile sono *“il rispetto della dignità umana, della libertà, della democrazia, dell'uguaglianza”, valori comuni in una “società caratterizzata dal pluralismo, dalla non discriminazione, dalla tolleranza, dalla giustizia, dalla solidarietà e dalla parità tra donne e uomini”* (Trattato di Lisbona);
- *“la violenza e le molestie nel mondo del lavoro possono costituire un abuso o una violazione dei diritti umani e che la violenza e le molestie rappresentano una minaccia alle pari opportunità e che sono inaccettabili e incompatibili con il lavoro dignitoso”* (Convenzione OIL 190/2019);

tali principi devono trovare reale applicazione anche sul luogo di lavoro e ogni persona risponde del proprio operato, in considerazione del ruolo che nell'organizzazione esercita;

tutto ciò premesso, la Diaconia Valdese CSD esprime il proprio impegno nel sostenere un ambiente lavorativo sereno, partecipativo e professionale, privo di qualsiasi forma di discriminazione, di molestia, di comportamenti sessualmente inappropriati e di violenza.

Per promuovere e diffondere tali principi, a seguito di deliberazione della Commissione Sinodale per la Diaconia del 20 aprile 2024, la Diaconia Valdese CSD adotta il presente Codice di Condotta.

## 2. OBIETTIVI DEL DOCUMENTO

L'obiettivo del presente documento è definire i principi generali e imprescindibili di riferimento e le condotte non tollerate per assicurare un ambiente di lavoro libero dalle discriminazioni di genere, dalla violenza e dalle molestie di qualsiasi forma o tipo, al cui rispetto devono impegnarsi tutte e tutti i componenti della Commissione Sinodale, le responsabili e i responsabili di ogni struttura e servizio, le direzioni di Area, nonché qualunque persona che lavori per la Diaconia Valdese CSD.

Il Codice di Condotta fornisce indicazioni sul divieto delle violenze e molestie sul lavoro, secondo il dettato normativo contenuto all'interno della Legge n. 4 del 15 gennaio 2021 di ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del lavoro n. 190 del 2019 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro.

La finalità del presente Codice di Condotta è prevenire, individuare, vietare e monitorare costantemente fenomeni riconducibili a discriminazioni di genere, molestie, violenza ed a comportamenti sessualmente inappropriati, nonché fornire supporto alle persone che segnalano gli stessi, proteggendole da qualsivoglia atto ritorsivo.

Il Codice di Condotta rafforza l'impegno che la Diaconia Valdese CSD ha da sempre assunto per garantire un contesto lavorativo e di vita ispirato al rispetto della parità di trattamento e della pari dignità per tutti e tutte, indipendentemente dall'età, dalla provenienza, dalla cittadinanza, dalle caratteristiche fisiche, dalle opinioni politiche, dalla religione, dallo stato civile, dal genere, dall'orientamento e dall'identità sessuale, dalla disabilità e da qualsiasi altra categoria protetta dalla legge, e gestendo i propri servizi secondo principi di trasparenza, qualità ed efficacia degli interventi, senza alcuna imposizione confessionale.

La Diaconia Valdese CSD promuove la cultura del benessere organizzativo, dell'uguaglianza delle persone e delle pari opportunità e si impegna a rimuovere ogni ostacolo all'attuazione di questi valori.

Ritiene inoltre inaccettabile ogni forma di molestia che assuma carattere di intimidazione e/o di ricatto, anche in relazione a decisioni adottate nell'esercizio delle proprie funzioni, o che venga posta in essere approfittando della propria posizione di vantaggio o di potere.

## 3. AMBITO DI APPLICAZIONE E PERSONE DESTINATARIE

Il presente Codice di Condotta trova applicazione nei confronti di tutte le Persone che svolgono un'attività lavorativa, anche di fatto, all'interno della Diaconia Valdese CSD, indipendentemente dallo status contrattuale, sia in quanto Persone Tutelate, sia in quanto soggetti tenuti al rispetto del presente Codice di Condotta.

Si applica pertanto anche alle volontarie e ai volontari, collaboratori e collaboratrici, enti fornitori di servizi di contiguità (pulizie; mense; ecc.) e alle persone in formazione, incluse quelle in tirocinio, nonché quelle legate da un contratto di somministrazione. Si applica, in quanto Persone Tutelate, anche alle lavoratrici e ai lavoratori

con cui è cessato il rapporto di lavoro, rispetto ad episodi avvenuti nel periodo in cui lavoravano per la Diaconia Valdese CSD.

## 4. RIFERIMENTI NORMATIVI

### 4.1 Normativa Interna

- Politica della Diaconia Valdese CSD
- Manuale di Gestione del Sistema Integrato di CSD
- Certificazione della Parità di Genere UNI PdR 125:2022
- Piano Strategico per UNI PdR 125:2022
- Linee Guida per un linguaggio inclusivo di genere
- Riesame della Direzione della Diaconia Valdese CSD su Gestione Parità
- Organigramma CSD
- Regolamento per lo svolgimento dell'attività lavorativa presso la Diaconia Valdese CSD
- Bilancio Sociale
- Dichiarazione della Diaconia Valdese sulla Cura del Creato
- Documento di Valutazione dei Rischi

### 4.2 Normativa Italiana

- Legge n. 125/1991 (Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro)
- D. Lgs. n. 196/2003 e smi (Protezione e trattamento dei dati personali)
- D. Lgs. n. 198/2006 e smi (Codice delle pari opportunità)
- D. Lgs. n. 81/2008 e smi (Testo unico salute e sicurezza)
- Legge n. 4/2021 (di ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190/2019 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro)

### 4.3 Riferimenti di settore

- CCNL per il Personale dipendente da enti, opere e Istituti Valdesi
- Guida INAIL – “Riconoscere per prevenire i fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro” (2021)
- UN Global Compact and UN Women, Women’s Empowerment Principles (and Gender-Based Violence and Harassment at Work Codice di Condotta Template) (2010)
- Rapporto ISTAT sulla Violenza sul luogo di lavoro (2018)
- UNI PdR 125:2022 Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere

### 4.4 Riferimenti esterni

- Convenzione OIL del 22/06/1981 n.155 sulla salute e sicurezza dei lavoratori
- Raccomandazione 92/131/CEE su mobbing e molestie sul luogo di lavoro
- Risoluzione A3-0043/94 del Parlamento Europeo per l’istituzione del ruolo di Consigliere/a di fiducia a prevenzione e contrasto delle molestie di genere e molestie sessuali sui luoghi di lavoro

- Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea (o Carta di Nizza) 20/12/2000
- Direttiva 2000/43/EU per il contrasto alle discriminazioni su base razziale o etnica
- Direttiva 2000/78/EU per il contrasto alle discriminazioni
- Risoluzione A5-0283/2001 per l'attuazione di politiche di prevenzione del mobbing nel mondo del lavoro
- Direttiva 2002/73/EU e Direttiva 2006/54/EU entrambe in tema di parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego
- Accordo Quadro Europeo sullo stress nei luoghi di lavoro 08/10/2004
- Convenzione OIL 15/06/2006 n. 187 su salute e sicurezza sul lavoro
- Trattato di Lisbona 13/12/2007 “Carta dei Diritti fondamentali”
- Convenzione del Consiglio d’Europa di Istanbul dell’11/05/2011 su contrasto e prevenzione della violenza sulle donne
- Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro n. 190/2019 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro
- Raccomandazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro n. 206/2019 sulla violenza e sulle molestie nel mondo del lavoro

## 5. CODICE DI CONDOTTA: I PRINCIPI GENERALI

Attraverso il presente Codice di Condotta, la Diaconia Valdese CSD rifiuta in termini espliciti qualsiasi comportamento che costituisca violenza fisica o psicologica, minaccia, molestia (inclusa la molestia di carattere sessuale comunque realizzata), discriminazione di genere.

Il Codice di Condotta è fondato sui seguenti imprescindibili principi generali:

1. La Diaconia Valdese CSD, parte costitutiva della Chiesa, richiamandosi al principio evangelico dell’amore per il prossimo, pone al centro del suo operato i diritti e la dignità degli esseri umani garantendone il rispetto, la non-discriminazione e le pari opportunità.
2. Le Persone della Diaconia Valdese CSD sono chiamate a rispettare e promuovere i principi contenuti nel presente Codice di Condotta.
3. Le Persone Tutelate hanno il diritto ad un luogo di lavoro libero dalla violenza e dalle molestie. Le Persone della Diaconia Valdese CSD hanno la responsabilità di collaborare per creare un ambiente improntato al rispetto, di supportare coloro che segnalano condotte o episodi di violenza e molestie e di cooperare nelle relative istruttorie. La **Commissione Sinodale per la Diaconia, i Comitati e gli altri organismi** hanno il compito di promuovere una cultura di “tolleranza zero” della violenza e molestie sul lavoro e di garantire la disponibilità di appositi canali di segnalazione per la tempestiva gestione delle situazioni. Ogni direttore e direttrice di area ha il compito di vigilare sul rispetto del Codice di Condotta, di diffonderne i principi e di adottare misure per prevenire, identificare e riferire le potenziali violazioni.
4. Le Persone Tutelate sono invitate a segnalare episodi di violenza o molestia sul lavoro di cui vengano a conoscenza, seguendo i canali di segnalazione descritti alla Sezione dedicata. Tali segnalazioni devono essere effettuate in buona fede e senza il timore di ritorsioni. Si garantisce che nessuna persona segnalante subirà atti ritorsivi collegati alla segnalazione.

5. Le Persone Tutelate hanno il diritto alla riservatezza. Le informazioni segnalate ed emerse durante una eventuale istruttoria rimarranno confidenziali. Tale diritto va integrato con il diritto di essere informati di qualsivoglia pericolo presente sul luogo di lavoro.
6. È fatto divieto di commettere qualsiasi atto di ritorsione o di vittimizzazione secondaria nei confronti di Persone Segnalanti, Persone Discriminate o Molestate, Testimoni.
7. Le condotte poste in essere da parte delle Persone della Diaconia Valdese CSD che, a seguito di istruttoria, si stabilisce rientrino nella definizione di discriminazione di genere, violenza o molestie sul lavoro di cui al presente documento, saranno oggetto di misure adeguate per assicurare l'interruzione della condotta e saranno sanzionate, in coerenza con quanto previsto dagli strumenti normativi applicabili, ivi inclusi quelli disciplinari di cui al Titolo V del CCNL per il personale dipendente da Enti, Opere e Istituti Valdesi, o con la rescissione degli accordi in relazione a volontarie e volontari, collaboratrici e collaboratori, partner commerciali e enti fornitori, e alle persone in formazione, incluse quelle in tirocinio, nonché quelle legate da un contratto di somministrazione. Tutte le misure e azioni saranno intraprese tenendo in considerazione i diritti della Persona Tutelata.
8. Verranno inoltre intrapresi rimedi contrattuali nei confronti di Terzi, nonché di tutte le Persone che svolgono attività lavorativa per la Diaconia Valdese CSD, indipendentemente dallo status contrattuale, che violino le disposizioni del presente Codice di Condotta a loro applicabili secondo le previsioni contrattuali, fra cui la sospensione, la risoluzione del contratto, il divieto di intrattenere rapporti commerciali con la Diaconia Valdese CSD e/o le richieste di risarcimento danni.

## 6. PROGRAMMA DI PREVENZIONE

La Convenzione OIL 190/2019 riconosce che la violenza e le molestie sul lavoro *“hanno ripercussioni sulla salute psicologica, fisica e sessuale, sulla dignità e sull'ambiente familiare e sociale della persona”*. Per questo la Convenzione richiede che, tra le varie misure, siano identificati i pericoli e valutati i rischi relativi alla violenza e le molestie sul lavoro, e che siano adottate misure per prevenirli e tenerli sotto controllo.

Tali misure dovranno essere adeguate e proporzionate al rispettivo livello di controllo dell'organizzazione, e dovranno prevedere obiettivi misurabili. Per questo motivo la Diaconia Valdese CSD si impegna ad istituire programmi di contrasto e di prevenzione alle discriminazioni di genere, alla violenza e alle molestie, all'interno dei quali siano valutati pericoli e rischi, misure ed obiettivi in linea con gli strumenti normativi interni applicabili.

## 7. PROMOZIONE DI UNA CULTURA BASATA SUL RISPETTO: FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

A tutte le Persone della Diaconia Valdese CSD è richiesto un impegno ad agire nell'ambito della propria attività lavorativa nel rispetto del presente Codice di Condotta e dei valori e principi in esso contenuti.

Le Persone della Diaconia Valdese CSD devono essere informate e formate sui contenuti di questo documento e sulle normative applicabili in materia, nonché sulla responsabilità condivisa delle stesse nel promuovere una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco e sulla dignità dell'essere umano.

A tal fine, la Diaconia Valdese CSD assicura che i contenuti di questo documento siano inclusi nei programmi di formazione e informazione che con cadenza regolare vengono erogati a tutte le Persone della Diaconia Valdese CSD, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: la formazione sul Codice di Condotta obbligatoria per tutte le persone dipendenti, incluse le persone neo-assunte; le iniziative formative specifiche al fine di incrementare la sensibilizzazione sul tema; i programmi di formazione in ambito di Salute e Sicurezza per quanto di competenza; la formazione di volontarie e volontari; la previsione di clausole contrattuali specifiche per enti fornitori di servizi di contiguità (pulizie; mense; ecc.); le iniziative di formazione e comunicazione legate a eventi/ricorrenze specifiche (es: giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, workshop su tematiche valoriali).

## **8. CONSIGLIERE/CONSIGLIERA DI FIDUCIA**

Il Consigliere/la Consigliera di Fiducia è una persona esterna all'organizzazione, esperta in violenza, discriminazioni di genere, molestie e molestie sessuali, il cui compito è fornire ascolto, supporto e consulenza su tutte le situazioni a lei segnalate e riferibili al presente Codice di Condotta.

La sua attività consulenziale è rivolta alle Persone Segnalanti e a tutte le persone direttamente o indirettamente coinvolte.

Il Consigliere/la Consigliera di Fiducia gestisce l'accoglienza per le Persone Segnalanti, valuta i diversi casi e fornisce consulenza e assistenza predisponendo idonee strategie di intervento.

Nel caso in cui lo ritenga necessario e previo consenso della persona interessata, il Consigliere/la Consigliera di Fiducia può interagire con la funzione di direzione di Area e/o con il Segretario Esecutivo/la Segretaria Esecutiva, per eventuali seguiti di competenza.

Il Consigliere/la Consigliera di Fiducia garantisce l'anonimato e la tutela della privacy delle Persone Segnalanti e di quelle coinvolte a vario titolo.

Rientra altresì tra i compiti del Consigliere/della Consigliera di Fiducia quello di formulare pareri e/o raccomandazioni, agli organismi di volta in volta interessati, su loro richiesta, ovvero suggerire azioni opportune volte a promuovere un clima organizzativo idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà delle persone all'interno della Diaconia Valdese CSD, nonché partecipare attivamente alle iniziative di informazione, formazione e sensibilizzazione promosse sui temi del presente Codice di Condotta.

Il Consigliere/la Consigliera di Fiducia presenta alla Commissione Sinodale per la Diaconia, con cadenza annuale, una relazione in merito all'attività svolta, avendo riguardo di omettere i dati identificativi dei soggetti coinvolti per garantirne la riservatezza. Nel documento dovranno essere illustrati il numero di casi trattati, risolti, oggetto di rinuncia o ancora in corso, oltre alle misure adottate, all'esito, nonché ogni altra utile informazione.

Il nominativo ed i contatti relativi al Consigliere/alla Consigliera di Fiducia sono pubblicati sul sito web.

## **9. SEGNALAZIONI, PROCEDURA INFORMALE, FORMALE**

La Diaconia Valdese CSD adotta e raccomanda di adottare nei confronti di coloro che subiscono discriminazioni

di genere, molestie o violenza sul lavoro un approccio scevro da ogni pregiudizio, per creare un ambiente di lavoro in cui le persone possano segnalare in modo confidenziale e sicuro eventuali episodi lesivi della propria dignità.

Qualunque Persona Tutelata che senta di essere soggetta a condotte che possano costituire discriminazione di genere, violenza o molestia sul lavoro, al pari di qualsiasi Testimone, è invitata a segnalare tale circostanza tramite i canali messi a disposizione dalla Diaconia Valdese CSD, secondo la procedura di segnalazione di seguito descritta.

Il processo di gestione delle segnalazioni garantirà l'equa tutela sia della persona segnalante che di quella segnalata; a tal fine, le segnalazioni dovranno dettagliare fatti, eventi o circostanze che costituiscono gli elementi fondanti dell'asserita discriminazione, 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, contrastando un eventuale uso strumentale degli stessi.

### 9.1 Procedura di segnalazione

Chiunque ritenga di essere oggetto o sia testimone dei comportamenti inappropriati descritti nel presente Codice di Condotta può avviare una procedura di segnalazione.

Chi ha incarico di responsabilità gerarchiche (coordinamento, responsabile, ecc.) ed è testimone di comportamenti descritti nel presente Codice di Condotta ha l'obbligo di segnalazione.

La segnalazione può avvenire tramite il Consigliere/la Consigliera di Fiducia o tramite i/le proprie responsabili. La persona segnalante può scegliere il percorso che preferisce.

La **segnalazione al Consigliere/alla Consigliera di Fiducia** avviene tramite segnalazione in forma riservata mandando una mail al seguente indirizzo [consiglieradifiducia@4hers.it](mailto:consiglieradifiducia@4hers.it) ove richiedere un colloquio di approfondimento.

Verrà dato un rapido riscontro e comunque entro le 48 ore successive.

A seguito della segnalazione, il Consigliere/la Consigliera di Fiducia valuterà, d'intesa con la Persona Segnalante, se avviare una procedura informale o formale a partire da una valutazione di gravità dei fatti segnalati e del pericolo di recidiva degli stessi.

In conformità al diritto alla riservatezza, tutti i colloqui svolti dal Consigliere/dalla Consigliera di Fiducia con le persone segnalanti, quelli con le persone interessate del caso (presunto autore o autrice, colleghi o colleghe, ecc.), sono vincolati alla riservatezza da parte di tutti i soggetti coinvolti e devono essere previamente concordati e autorizzati in maniera espressa dalla Persona Segnalante.

La segnalazione interna può anche avvenire:

- a. rivolgendosi direttamente alla propria/al proprio responsabile;
- b. rivolgendosi alla Direttrice/al Direttore di Area;
- c. i responsabili/le responsabili, quando il caso coinvolgesse la Direttrice/il Direttore, si rivolgono alla Segretaria Esecutiva/al Segretario Esecutivo;
- d. Le direttrici/i direttori, quando il caso coinvolgesse la Segretaria Esecutiva/il Segretario Esecutivo, si rivolgono al Presidente/alla Presidente.

La modalità per avviare un colloquio di segnalazione è attraverso una mail indirizzata alla persona con cui la persona segnalante intende confrontarsi e ottenere un successivo colloquio di dettaglio dei fatti segnalati. L'incontro può avvenire in presenza o in forma telematica (da remoto).

Chi accoglie la segnalazione deve proporre alla persona, se lo desidera, di essere assistita fin da subito dal Consigliere/dalla Consigliera di Fiducia.

Chi accoglie la segnalazione dovrà tenere traccia dei colloqui attraverso una relazione di sintesi riservata, riportante date, fatti segnalati e nomi delle persone coinvolte riportando la soluzione gestionale individuata, ai fini del monitoraggio interno dei fattori di rischio.

Chi accoglie la segnalazione è tenuto comunque a confrontarsi con il Consigliere/la Consigliera di Fiducia.

Chi accoglie e gestisce la segnalazione deve tutelare la sicurezza della persona segnalante e la massima riservatezza, compatibilmente con gli obblighi di legge connessi alle responsabilità del datore di lavoro.

Qualora la segnalazione provenga da altri canali rispetto a quelli sopra indicati (ad esempio attraverso la procedura "whistleblowing", o segnalazioni informali/colloquiali, ecc.), sarà cura delle relative/dei relativi responsabili indicare alle Persone Segnalanti procedure e modalità di accesso corrette.

## 9.2 Procedura informale

Si avvia la procedura informale per le situazioni di lieve entità, riconducibili a comportamenti perlopiù inconsapevoli e risolvibili attraverso un intervento di sensibilizzazione o di mediazione.

In questo caso chi accoglie la segnalazione (responsabile, direzione di area, Consigliera/Consigliere di Fiducia) a seguito del colloquio con la Persona Segnalante, valuterà, insieme a quest'ultima, i successivi interventi da intraprendere. La segnalazione interna potrebbe anche prevedere un coinvolgimento diretto del Consigliere/della Consigliera di Fiducia nella gestione della situazione, che:

- 1) potrà sentire informalmente la persona indicata come autrice dei comportamenti lesivi ed acquisire eventuali testimonianze e/o documentazione;
- 2) si attiverà, d'intesa con i/le responsabili interni, per porre rimedio alla situazione creatasi, individuando le soluzioni gestionali più adatte al contesto organizzativo, per interrompere la condotta e il conseguente disagio, compreso un eventuale colloquio chiarificatore tra le persone coinvolte o una vera e propria mediazione del conflitto.

La procedura informale deve concludersi nel più breve tempo possibile, in relazione alla delicatezza e alla complessità della situazione concreta, ragionevolmente entro 45 giorni, prorogabili per non più di altri 45 giorni e dovrà prevedere, da parte di chi l'ha gestita, dei monitoraggi successivi ("follow up") per verificarne il buon esito.

Nel caso il comportamento segnalato si ripeta e/o si attuino comportamenti ritorsivi verso la Persona Segnalante e/o verso chi testimonia, si potrà proseguire con la procedura formale.

### 9.3 Procedura formale

Si avvia la procedura formale per le situazioni ritenute di rilevante entità, riconducibili a gravi molestie o discriminazioni di genere o comportamenti violenti, particolarmente lesivi della dignità della persona ovvero reiterati o che rappresentino un fattore di rischio per la vittima e/o per la Diaconia Valdese CSD.

La procedura formale viene gestita dalla Direttrice/dal Direttore di Area.

Qualora la segnalazione venga fatta al proprio/alla propria responsabile o al Consigliere/alla Consigliera di Fiducia, questi valuta i fattori di rischio della situazione e comunica tempestivamente, i fatti alla direzione di Area o se una Direttrice/ un Direttore è coinvolto al Segretario Esecutivo/alla Segretaria Esecutiva, che provvede all'eventuale messa in sicurezza della persona che subisce il comportamento segnalato e avvia una fase istruttoria finalizzata ad accertare i fatti.

Durante la fase istruttoria, la direzione di Area raccoglie in forma scritta la dichiarazione della persona segnalante ed assume tutte le prove a disposizione per avviare un'indagine: mail, messaggistica (anche su canali privati, es. whatsapp) e nomi di persone informate sui fatti, che provvederà ad ascoltare.

È sempre possibile per la vittima essere affiancata dalla Consigliera/dal Consigliere di Fiducia nell'intera procedura.

La fase istruttoria si dovrà svolgere nel massimo della riservatezza possibile di tutte le persone coinvolte, compresa la persona segnalata.

Dovrà concludersi nel più breve tempo possibile, in relazione alla delicatezza e alla complessità della situazione concreta e nel rispetto dei termini previsti per l'eventuale procedura disciplinare che verrà intrapresa.

A seguito dell'esito dell'indagine si prenderanno i provvedimenti disciplinari del caso, nel rispetto della legge e del CCNL vigente.

## 10. GLOSSARIO

**Persone della Diaconia Valdese CSD:** coloro che svolgono la loro attività lavorativa per la Diaconia Valdese CSD, indipendentemente dalla tipologia di rapporto, dipendenti, tirocinanti, stagisti e stagiste, candidati e candidate, volontari e volontarie, nonché le persone legate alla Diaconia Valdese CSD da rapporti di collaborazione, consulenza.

**Persona Discriminata o Molestata o Vittima:** persona nei cui confronti la discriminazione di genere o la violenza o molestia sul lavoro è diretta.

**Persone Tutelate:** tutte le Persone della Diaconia Valdese CSD, indipendentemente dallo status contrattuale, le persone in formazione, inclusi tirocinanti, lavoratori e lavoratrici con cui è cessato il rapporto di lavoro rispetto ad episodi avvenuti nel periodo in cui lavoravano per la Diaconia Valdese CSD, persone candidate che entrano nel processo di selezione, persone volontarie e enti fornitori di servizi di contiguità (pulizie; mense; ecc.).

**Persona Segnalante:** persona che effettua una segnalazione riguardo ad una o più condotte discriminatorie (riguardo al genere) o uno o più episodi di violenza o di molestia sul lavoro.

**Testimone:** persona che è a conoscenza dei fatti, perché presente o informata da una vittima di una condotta di discriminazione, violenza o molestia sul lavoro.

**Volontario/volontaria:** persona iscritta negli appositi registri.

## 11. DEFINIZIONI

### Discriminazioni di genere

È discriminazione di genere ogni atto, prassi o comportamento, anche non voluto, che produca un effetto pregiudizievole, in quanto discrimini le persone in ragione del genere (compresi identità o espressione di genere, orientamento sessuale/sentimentale).

La discriminazione è diretta quando una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe stata trattata un'altra persona in situazione analoga.

La discriminazione è indiretta qualora una disposizione, un criterio o una prassi, apparentemente neutri, possono mettere in una posizione di svantaggio categorie di persone o una singola persona, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il conseguimento della finalità stessa siano appropriati e necessari.

### Violenza e Molestie sul lavoro

Rientrano nell'ambito di applicazione del presente Codice di Condotta le violenze e le molestie sul lavoro, intese come violenze e molestie che si verificano nei confronti delle Persone Tutelate in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscono dal lavoro.

Sono pertanto considerate violenze e molestie sul lavoro le violenze e molestie che, a titolo esemplificativo e non esaustivo, si verificano:

- nel posto di lavoro, ivi compresi spazi pubblici e privati laddove questi siano un luogo di lavoro o luoghi connessi con il lavoro;
- 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, anche sociali, correlate con il lavoro;
- a seguito di o durante comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
- all'interno di alloggi messi a disposizione dai datori di lavoro;
- durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro.

### Molestie di genere

Sono molestie quei comportamenti indesiderati, ostili, aggressivi, denigratori o vessatori, diretti contro un individuo in ragione del genere, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un ambiente intimidatorio, degradante, umiliante o offensivo. In ogni caso non

rispettoso dell'integrità psicofisica della persona. Si configura come molestia morale o psicologica anche la condotta che possa causare danni all'immagine personale e/o professionale dell'individuo.

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

- Le espressioni verbali o visive abusive, offensive o comunque improntate a confidenzialità non gradita e non collimante con la natura della relazione con l'interlocutore/interlocutrice.
- Le espressioni verbali o visive che risultino denigratorie e offensive o comunque riferite a elementi identificativi della persona, come il genere, l'identità e/o l'orientamento sessuale.
- Molestie di genere ripetute o comportamenti tali da provocare una modificazione in negativo, costante e permanente, della situazione lavorativa, atta ad incidere sul diritto alla salute.

### **Molestie sessuali**

Sono molestie sessuali quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale e qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso, espressi in forma fisica, verbale o 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.

Le molestie sessuali, in quanto discriminazioni fondate sul sesso, violano il principio della parità di trattamento fra le persone.

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

- Fissare in modo sessualmente evocativo o fare gesti sessuali inappropriati;
- Utilizzare aneddoti, barzellette o racconti a sfondo sessuale, che mettano a disagio l'interlocutore/interlocutrice;
- 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 insistentemente un appuntamento;
- Fare avances sessuali indesiderate;
- Inviare comunicazioni sessualmente suggestive o condividere o mostrare immagini o video sessualmente inappropriati in qualsiasi formato;
- Toccare, pizzicare, accarezzare, strofinare o sfiorare di proposito un'altra persona senza consenso;
- Promettere vantaggi di qualsiasi tipo o minacciare ritorsioni o conseguenze negative in caso di rifiuto in cambio di favori sessuali.

### **Violenze**

Per violenza si intende qualsiasi condotta – espressa in forma fisica, verbale o non verbale – o la minaccia di porla in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefigga, causi o possa comportare un danno fisico, psicologico o economico.

Rientrano fra le violenze, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

<b>CC 01 D&amp;I - Codice di Condotta Molestie</b>	UNI EN ISO 9001 e PdR 125:2022	Revisione 01 del 14.01.2025
Documento di proprietà della CSD. Sono vietate riproduzione e diffusione non autorizzate		Pagina 12 di 13

- 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+;
- Le micro-aggressioni;
- La diffusione di immagini intime;
- La violenza sessuale, anche in forma attenuata.