FORMAZIONE INTERNA
A CURA DELLA DIREZIONE COMPLIANCE



Gestione delle segnalazioni di discriminazione, molestie e mobbing

Come si attiva e come viene gestito il processo interno nel Gruppo San Raffaele e Finanziaria Tosinvest.

Riferimento: PRO DEI 2 – Rilevazione condotte discriminatorie

.

Finanziaria Tosinvest

San Raffaele

Chi può segnalare e che cosa può essere segnalato

La procedura tutela sia chi è direttamente coinvolto sia chi assiste a un episodio

CHI PUÒ SEGNALARE

- Personale del Gruppo e candidati all'assunzione
- Membri degli Organi di governo e di controllo
- Collaboratori e tirocinanti
- La persona coinvolta oppure un testimone dell'episodio

COSA PUÒ SEGNALARE

Discriminazioni

Trattamento ingiusto o sfavorevole verso una persona per caratteristiche personali o condizioni tutelate.

Molestie e violenza

Condotte fisiche, verbali o non verbali che violano la dignità o creano un clima intimidatorio, ostile, degradante o offensivo.

Mobbing e abuso psicologico

Bullismo, mobbing, manipolazione o comportamenti che incidono negativamente e in modo significativo sulla situazione lavorativa.

Molestie di genere o sessuali

Avance indesiderate, ricatti, commenti o contatti a connotazione sessuale, stalking e condotte collegate al genere.

A chi e come effettuare la segnalazione

La persona può utilizzare il canale più adatto alla situazione

Responsabile gerarchico

Richiesta di colloquio verbale con il proprio diretto responsabile.

RSGPG

Richiesta di colloquio al Responsabile del Sistema di Gestione delle Pari Opportunità.

Direzione Risorse Umane

Richiesta di colloquio al Direttore Risorse Umane

oppure

Invio formale a: direzionerisorseumane@sanraffaele.it

Comitato Pari Opportunità

Invio mail a pariopportunita@sanraffaele.it

oppure

Invio tramite posta ordinaria a Via di Val Cannuta, 247 – Roma (per segnalazioni anonime)

La segnalazione deve descrivere fatti, eventi o circostanze con un livello di dettaglio sufficiente a consentirne la verifica.

+ Sportello antiviolenza

Specifico percorso di ascolto e supporto attivabile trasversalmente, laddove necessario, per le società del Gruppo.
Per informazioni: pariopportunita@sanraffaele.it

I passaggi della ricezione della segnalazione

Il Responsabile Gerarchico, il Direttore Risorse Umane e il Responsabile RSGPG non gestiscono la pratica autonomamente:

la segnalazione infatti deve convergere all'Organo collegiale → Comitato Guida o Pari Opportunità

1

Segnalazione inviata

Al Responsabile gerarchico

Al Direttore Risorse umane

Al Responsabile RSGPG

2

Informazione formale al Comitato Guida

Chi riceve informa prontamente il Comitato

3

Presa in carico centralizzata

il Comitato gestisce e monitora la segnalazione con riservatezza

Il segnalante può adire anche direttamente il Comitato Guida mediante i canali precedentemente indicati

Da evitare: indagini "in proprio", confronti informali tra le parti o diffusione della segnalazione oltre i soggetti autorizzati

Il processo operativo di gestione della segnalazione in 5 passaggi

Una sequenza semplice: ricevere, prendere in carico, approfondire, valutare, chiudere.

01

RICEZIONE

La segnalazione arriva tramite uno dei canali previsti.

02

PRESA IN CARICO

Il Comitato Guida prende in carico la pratica entro 7 giorni dalla ricezione.

03

ISTRUTTORIA

Vengono ascoltate le parti e richiesti gli elementi utili alla verifica dei fatti.

04

VALUTAZIONE

Il Comitato Guida garantisce che il caso sia esaminato con correttezza, imparzialità e tutela di entrambe le parti.

05

CHIUSURA

La pratica è completata entro i 3 mesi successivi all’avvio.

Il Comitato attiva le misure conseguenti se necessarie

Le garanzie durante la gestione

La qualità del processo dipende da come vengono tutelate le persone coinvolte.

Riservatezza

La segnalazione viene gestita in modo confidenziale e sicuro, limitando la circolazione delle informazioni.

Imparzialità

Tutte le parti coinvolte devono essere ascoltate e trattate con correttezza e imparzialità.

Equa tutela

Il processo deve garantire tutela sia al segnalante sia alla persona segnalata.

Divieto di ritorsione

È garantita protezione da ritorsioni, discriminazioni o penalizzazioni collegate alla segnalazione.

Accuse false

Le false accuse non sono tollerate e possono dare luogo ad azione disciplinare.

Canali esterni

La persona può sempre attivare autorità competenti o strutture esterne di supporto (ad esempio la Consigliera Pari Opportunità del territorio).

Comitato Guida o Pari Opportunità : composizione trasversale per il Gruppo

Componenti effettivi e permanenti

Dott. Carlo Trivelli

Presidente del Comitato

Dott. Antonio Vallone

Dott. Diego Giorgini (RSGPG)

Componenti tecnici

Dott.ssa Ines Citrea

Dott.ssa Roberta Pescatori

Dott. Gianluca Uva

Componenti consultivi

Dott.ssa Tiziana Balsamo

Dott. Marco Carusio

Dott.ssa Serena Violante

DA RICORDARE

Il canale esterno (Consigliera Pari Opportunità) non sostituisce la gestione interna e resta autonomamente attivabile dalla persona interessata.

1. Segnala attraverso le figure individuate o direttamente al Comitato mediante i canali previsti
2. Chi riceve inoltra formalmente al Comitato Guida affinchè la gestione della segnalazione sia effettuata in modalità collegiale
3. La segnalazione verrà presa in carico dal Comitato entro 7 giorni lavorativi dalla ricezione da parte dello stesso
4. Il completamento della pratica verrà effettuato entro 3 mesi, anche in assenza di documenti formalmente richiesti dal Comitato utili ad istruire il procedimento
5. Il Sistema di gestione delle segnalazione è improntato alla riservatezza, imparzialità e divieto di ritorsione.