
 Finanziaria Tosinvest	PRO DEI 2	SR
		San Raffaele
	Rilevazione delle condotte discriminatorie e gestione del sistema di denunce	Rev. 00 01.04.2025

Rilevazione delle condotte discriminatorie e gestione del sistema di denunce

REDAZIONE, VERIFICA ED APPROVAZIONE DEL DOCUMENTO			
	NOME	RUOLO	FIRMA
Redatta da:	Dott. Diego Giorgini	Direttore Risorse Umane	<i>Firmato digitalmente</i>
Verificato da:	Dott. Diego Giorgini	Responsabile del Sistema di Gestione delle Pari Opportunità	<i>Firmato digitalmente</i>
Approvato da:	Carlo Trivelli	Presidente Comitato Pari Opportunità	<i>Firmato digitalmente</i>

STATO DELLA REVISIONE		
REVISIONE N.	DATA	MOTIVO DELL'AGGIORNAMENTO
00	01.04.2025	Prima emissione



"Questa è l'unica versione ufficiale della procedura. Qualsiasi copia cartacea o digitale al di fuori del portale della documentazione aziendale non è controllata e potrebbe non essere aggiornata. Fare sempre riferimento alla versione pubblicata sul portale ufficiale."

 Finanziaria Tosinvest	PRO DEI 2	SR
		San Raffaele
	Rilevazione delle condotte discriminatorie e gestione del sistema di denunce	Rev. 00 01.04.2025

INDICE

Sommario

1. SCOPO	3
2. CAMPO DI APPLICAZIONE	3
3. RUOLI E RESPONSABILITÀ – DEFINIZIONI – NORMATIVA E ATTI DI RIFERIMENTO	3
3.1 Ruoli e Responsabilità.....	3
3.1.1 Comitato Pari Opportunità	3
3.1.2 Responsabile del Sistema di Gestione delle Pari Opportunità	4
3.1.3 Direzione Risorse Umane.....	4
3.2 Definizioni	4
3.3 Normativa e atti di riferimento.....	7
4. DESCRIZIONE DEL PROCESSO	9
4.1 Norme generali, Norme di comportamento e condotta.....	9
4.1.1 Violenze e molestie sul lavoro.....	9
4.1.2 Prevenzione dei casi di violenza e molestie.....	11
4.1.3 Promozione di una cultura basata sul rispetto	12
4.2 SEGNALAZIONI.....	12
4.2.1 Le segnalazioni interne	12
CHI	12
COSA	12
A CHI	13
COME.....	13
4.2.2 Segnalazione alla Consigliera di parità.....	14
5. RIFERIMENTI E COLLEGAMENTI.....	15

 Finanziaria Tosinvest	PRO DEI 2	 San Raffaele
		Rev. 00
	Rilevazione delle condotte discriminatorie e gestione del sistema di denunce	01.04.2025

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:

1. le norme generali ed imprescindibili di comportamento e le condotte vietate tra le Società collegate e/o controllate da San Raffaele Spa (anche di seguito “Gruppo San Raffaele”), al fine di creare un ambiente di lavoro libero da violenza e da molestie di qualsiasi natura.
2. La procedura delle segnalazioni, anche anonime, da parte di chiunque venga a conoscenza di atti e/o fatti, anche solo potenzialmente, contrari alla legge o alle normative interne aziendali e le modalità di gestione, trattamento e risoluzione delle stesse da parte delle funzioni interne a ciò preposte.

Il Gruppo San Raffaele si impegna attivamente a contrastare ogni forma di discriminazione, molestia e comportamento illecito sul lavoro, promuovendo una cultura basata sul rispetto della dignità e valorizzando la diversità, l'equità e l'inclusione. In linea con il Codice etico e le politiche interne, il Gruppo non tollera alcun atto discriminatorio, intimidatorio o offensivo, ed esige che tutti i collaboratori mantengano relazioni rispettose e inclusive. Sono previsti strumenti e canali specifici per segnalare comportamenti impropri, garantendo tutela e riservatezza a chi denuncia. Eventuali ritorsioni contro chi segnala o collabora ad indagini sono punibili disciplinarmente, fino alla sospensione dal lavoro.

Destinatari della presente procedura:

- Personale del Gruppo San Raffaele e candidati all’assunzione
- Membri degli Organi di governo e di controllo
- Collaboratori e tirocinanti
- Società partner.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE



La presente Procedura si applica al Gruppo San Raffaele, o semplicemente “Gruppo”, e si intende la holding San Raffaele, le sue controllate e il socio di minoranza Finanziaria Tosinvest spa e in particolare alle strutture del perimetro di certificazione del sistema di gestione della parità di genere.

3. RUOLI E RESPONSABILITÀ – DEFINIZIONI – NORMATIVA E ATTI DI RIFERIMENTO

3.1 Ruoli e Responsabilità

3.1.1 Comitato Pari Opportunità

E’ l’organo indipendente, trasversale e comune a tutte le Società collegate o controllate da San Raffaele Spa con il compito di:

 Finanziaria Tosinvest	PRO DEI 2	 San Raffaele
		Rev. 00
	Rilevazione delle condotte discriminatorie e gestione del sistema di denunce	01.04.2025

- monitorare, verificare l'attuazione ed il rispetto della Politica e degli obiettivi inerenti alle tematiche della DE&I e della parità di genere.
- proporre piani di azione per favorire la parità di trattamento sul lavoro e la cultura delle pari opportunità e contrastare le discriminazioni di qualsiasi natura;
- proporre azioni e progetti volti a favorire le condizioni di benessere lavorativo e prevenire e rimuovere il disagio psicologico, la violenza morale e psichica e il mobbing.
- Gestire e monitorare con la dovuta riservatezza la ricezione di segnalazioni a cui il personale del Gruppo San Raffaele può ricorrere per denunciare episodi di discriminazione, molestie o mobbing in totale sicurezza e nel pieno rispetto della propria privacy.

3.1.2 Responsabile del Sistema di Gestione delle Pari Opportunità

Ha il compito di coordinare la politica di parità di genere (generale e collegate) al fine di assicurare che:

- il Sistema di Gestione della Parità di Genere (SGPG) sia implementato in conformità ai requisiti della UNI/PdR 125:2022;
- i processi necessari per il SGPG siano correttamente definiti, attuati e tenuti aggiornati, anche a seguito di cambiamenti normativi significativi e di esigenze formative.

3.1.3 Direzione Risorse Umane


Adotta, in questo ambito, opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione scegliendo, nominando, retribuendo ed organizzando le risorse umane sulla base di criteri di merito, competenza, obiettività e ragionevolezza. Il tutto nel rispetto della sfera privata e delle opinioni delle candidature, senza alcuna discriminazione di religione, differenza di genere, razza, nazionalità, credo politico o sindacale, o altre caratteristiche personali.

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.



Adotta le sanzioni disciplinari ritenute opportune per le condotte discriminatorie in ambito lavorativo, le quali devono essere proporzionate, chiare e coerenti con le normative vigenti e il CCNL di riferimento.

3.2 Definizioni



Molestia sul lavoro	Quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni anche connesse al sesso e aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un
---------------------	---

 Finanziaria Tosinvest	<p>PRO DEI 2</p>	<p>SR</p> <p>San Raffaele</p>
		<p>Rev. 00</p>
	<p>Rilevazione delle condotte discriminatorie e gestione del sistema di denunce</p>	<p>01.04.2025</p>

	<p>lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.</p>
Molestia Sessuale	<p>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.</p>
Rispetto delle diversità	<p>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 etnica, sul colore della pelle, sulla nazionalità, sulle convinzioni politiche, sulla fede religiosa, sulla cultura, sulla affiliazione sindacale, sullo stato civile, sulla genitorialità o su qualunque altra caratteristica personale.</p>
Discriminazione	<p>E' il trattamento ingiusto o sfavorevole di una persona o di un gruppo sulla base di determinate caratteristiche personali, quali etnia, sesso, religione, età, orientamento sessuale, disabilità, convinzioni politiche o altre condizioni</p>
Discriminazione nel contesto lavorativo	<p>Costituisce discriminazione, ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni: a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori; b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali; c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera.</p>

 Finanziaria Tosinvest	<p>PRO DEI 2</p>	 San Raffaele
		Rev. 00
	Rilevazione delle condotte discriminatorie e gestione del sistema di denunce	01.04.2025

Discriminazione diretta	Si verifica quando una lavoratrice od un lavoratore è trattato/a meno favorevolmente di un altro che si trovi in situazione analoga, in ragione del genere della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa. In particolare, è discriminazione di genere l'utilizzo di criteri sessisti nelle relazioni interpersonali nel contesto organizzativo.
Discriminazione indiretta	Si intende una situazione nella quale una disposizione, una prassi, un criterio, atto, patto o comportamento apparentemente neutro ponga o possa porre la lavoratrice od il lavoratore in una situazione di particolare svantaggio, in ragione del genere, della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale o della genitorialità.
Violenza di genere	Ogni atto di violenza indesiderata fondata sul genere che produca un danno o una sofferenza fisica, psicologica o sessuale
Violenza sul lavoro	Riguarda gli "incidenti" in cui il lavoratore è abusato, minacciato o aggredito in circostanze relative al lavoro, incluso il pendolarismo da e verso il lavoro, con esplicite o implicite conseguenze su salute, sicurezza e benessere
Luogo di lavoro	Contesto costituito dalle relazioni tra le persone in tutte le occasioni di lavoro nel cui ambito possono manifestarsi i citati comportamenti



 Finanziaria Tosinvest	<p>PRO DEI 2</p>	 San Raffaele
		Rev. 00
	Rilevazione delle condotte discriminatorie e gestione del sistema di denunce	01.04.2025

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)
Comitato Pari Opportunità	Il Comitato Pari Opportunità è responsabile dell'adozione e della continua ed efficace applicazione della politica di diversità, equità ed inclusione all'interno dell'azienda.
Consigliera di Parità	La Consigliera di Parità è nominata dal Ministero del Lavoro, della Salute e delle politiche sociali e svolge funzione di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza, di opportunità e non discriminazione per donne e uomini nel lavoro. Nell'esercizio delle proprie funzioni è un pubblico ufficiale con obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria per i reati di cui viene a conoscenza. La Consigliera di Parità si occupa della tutela di lavoratori e di lavoratrici nelle ipotesi di discriminazioni sul lavoro.

3.3 Normativa e atti di riferimento



Codice:	Titolo:
Accordo quadro sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro	Accordo quadro sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL del 26/04/2007
Codice Civile art.2087	Tutela delle condizioni di lavoro
Convenzione ILO del 21/06/2019 n. 190	Convenzione Organizzazione internazionale del lavoro del 21/06/2019 n. 190 su eliminazione di violenze e molestie sul luogo di lavoro

"Questa è l'unica versione ufficiale della procedura. Qualsiasi copia cartacea o digitale al di fuori del portale della documentazione aziendale non è controllata e potrebbe non essere aggiornata. Fare sempre riferimento alla versione pubblicata sul portale ufficiale."

 Finanziaria Tosinvest	<p>PRO DEI 2</p>	
		San Raffaele Rev. 00
	Rilevazione delle condotte discriminatorie e gestione del sistema di denunce	01.04.2025

Codice:	Titolo:
Costituzione della Repubblica Italiana	Principi Fondamentali, Art.2 e art. 3
D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24	Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali
D.Lgs 80/2015	Decreto legislativo del 15 giugno 2015 n. 80 - Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro (contempla il congedo retribuito per le donne vittime di violenza)
D.Lgs. 81/2008	D.Lgs. 81/2008 - Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro
D.Lgs. 198/2006	D.lgs 198/2006 - Codice delle Pari Opportunità
Direttiva 97/80/CE	Onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso
Direttiva 2002/73/CE	Direttiva 2002/73/CE del parlamento europeo e del consiglio del 23 settembre 2002 che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro
Direttiva (UE) 2019/1937	Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019
L. 162/2021	Legge 162/2021: le novità in tema di pari opportunità sul lavoro
Legge 15 gennaio 2021, n.4	Ratifica ed esecuzione Convenzione ILO n.190
Legge 38/2009	Legge di conversione del 23 aprile 2009 n. 38 recante misure urgenti in materia di sicurezza pubblica e di contrasto alla violenza sessuale, nonché in tema di atti persecutori
Legge 119/2013	Legge di conversione del 15 ottobre 2013 n. 119 recante disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere
Legge 127/22	Legge 4 agosto 2022, n. 127

"Questa è l'unica versione ufficiale della procedura. Qualsiasi copia cartacea o digitale al di fuori del portale della documentazione aziendale non è controllata e potrebbe non essere aggiornata. Fare sempre riferimento alla versione pubblicata sul portale ufficiale."

 Finanziaria Tosinvest	PRO DEI 2	 San Raffaele
		Rev. 00
	Rilevazione delle condotte discriminatorie e gestione del sistema di denunce	01.04.2025

Codice:	Titolo:
Legge 179/17	Legge 30 novembre 2017, n. 179
Legge 205/2017	Legge del 27 dicembre 2017, n. 205 – modifica dell'articolo 26 del codice delle pari opportunità di cui al d.lgs.198/2006
Raccomandazione CEE 92/131	Tutela dignità delle donne e degli uomini sul lavoro
Raccomandazione ILO n.206	Eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro
UNI PdR 125:2022	Prassi di Riferimento UNI PDR 125:2022: Politiche di parità di genere nelle organizzazioni

4. DESCRIZIONE DEL PROCESSO

4.1 Norme generali, Norme di comportamento e condotta

4.1.1 Violenze e molestie sul lavoro


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

Con “violenza e molestie” si intende qualsiasi condotta – 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.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, si intendono:

 Finanziaria Tosinvest	<p>PRO DEI 2</p>	<p>SR</p> <p>San Raffaele</p>
		<p>Rev. 00</p>
	<p>Rilevazione delle condotte discriminatorie e gestione del sistema di denunce</p>	<p>01.04.2025</p>



- 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 convinzioni politiche, sulla fede religiosa, sulla cultura, sulla affiliazione sindacale, sullo stato civile, sulla genitorialità 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 LGBTQ+,
- 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.

 Finanziaria Tosinvest	<p>PRO DEI 2</p>	 San Raffaele
		Rev. 00
	Rilevazione delle condotte discriminatorie e gestione del sistema di denunce	01.04.2025

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.

4.1.2 Prevenzione dei casi di violenza e molestie

Il Gruppo San Raffaele 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:

- mediante l'analisi stress lavoro correlato viene periodicamente valutato il rischio di mobbing, digitale alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di lavoro
- sono state inserite alcune domande mirate su queste tematiche nell'indagine periodica sulla percezione delle pari opportunità
- sono state definite specifiche misure di prevenzione e protezione, quali ad esempio la formazione/sensibilizzazione a tutto il personale o la presente procedura ed il sistema di segnalazione ad essa connesso.

 Finanziaria Tosinvest	PRO DEI 2	 San Raffaele
		Rev. 00
	Rilevazione delle condotte discriminatorie e gestione del sistema di denunce	01.04.2025

4.1.3 Promozione di una cultura basata sul rispetto

A tutte le persone del Gruppo San Raffaele è richiesto l'impegno di aderire al Codice Etico ed a quanto previsto dalla Politica per la diversità, equità ed inclusione. Le persone del Gruppo San Raffaele 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 nel Gruppo San Raffaele sono chiamati a prestare particolare attenzione al linguaggio utilizzato, per una comunicazione gentile, neutrale e rispettosa della dignità e sensibilità di ogni persona.

4.2 SEGNALAZIONI

4.2.1 Le segnalazioni interne

Il Gruppo San Raffaele adotta e raccomanda ai suoi collaboratori 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, stakeholder del Gruppo San Raffaele, che senta di essere stato oggetto di condotte che possano costituire violenza o molestia sul lavoro, al pari di qualsiasi testimone di tali episodi, è invitato a segnalare quanto accaduto tramite i canali messi a disposizione dall'azienda.



CHI

Di conseguenza, i legittimati ad effettuare la segnalazione sono:

- Personale del Gruppo San Raffaele e candidati all'assunzione
- Membri degli Organi di governo e di controllo
- Collaboratori e tirocinanti

COSA

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.

 Finanziaria Tosinvest	PRO DEI 2	 San Raffaele
		Rev. 00
	Rilevazione delle condotte discriminatorie e gestione del sistema di denunce	01.04.2025

A CHI

Chiunque risulti vittima di atti di questa natura o ne sia direttamente testimone è tenuto a segnalarlo alternativamente:

- al proprio Responsabile gerarchico
- al Responsabile del Sistema di Gestione delle Pari Opportunità
- al Comitato Pari Opportunità
- alla Direzione Risorse Umane

COME

Il segnalante potrà scegliere un canale di segnalazione alternativo tra i seguenti:



- richiesta di colloquio verbale con il proprio diretto Responsabile gerarchico;
- invio di formale mail alla Direzione Risorse Umane all'indirizzo direzionerisorseumane@sanraffaele.it
- invio all'indirizzo mail dedicato del Comitato Pari Opportunità: pariopportunita@sanraffaele.it o mediante posta ordinaria all'indirizzo Comitato Pari Opportunità presso l'Ufficio di sede della San Raffaele S.p.A. Via di Val Cannuta, 247 00166 - Roma (RM)
- richiesta di colloquio allo Sportello antiviolenza (funzionante in modo trasversale per tutte le strutture del Gruppo San Raffaele)

SPORTELLO ANTIVIOLENZA

Da qualche anno vi è un focus importante sulla violenza nei confronti degli operatori sanitari, un fenomeno serio e preoccupante che può assumere diverse forme, tra cui violenza fisica, verbale, psicologica e anche sociale. Gli operatori sanitari possono essere soggetti a violenza da parte dei pazienti, dei loro familiari o persino da colleghi. La creazione dello sportello antiviolenza è un'iniziativa importante che l'IRCCS San Raffaele ha avviato nel 2024, grazie anche alla collaborazione con l'associazione Differenza Donna APS.

L'accordo con l'associazione Differenza Donna, prevede quanto segue: Ruolo dell'IRCCS (o delle altre strutture): Individuerà le situazioni di violenza, previa autorizzazione della Direzione Sanitaria, effettuerà un o più colloqui di sostegno psicologico e successivamente segnalerà l'episodio di violenza all'Associazione Differenza Donna o nei casi più gravi anche agli organi di competenza. Tali segnalazioni avverranno attraverso contatti diretti integrati dall'eventuale presentazione di materiale che possa rivelarsi utile, laddove ne fosse rilevata la necessità.

Ruolo dell'associazione Differenza Donna: Le Operatrici dell'Associazione Differenza Donna APS si rendono disponibili all'accoglienza delle donne e dei minori inviati dall'Ente, per l'attivazione, laddove vi siano presupposti e requisiti, dei servizi di propria competenza e condivisione dell'analisi della domanda con

 Finanziaria Tosinvest	PRO DEI 2	 San Raffaele
		Rev. 00
	Rilevazione delle condotte discriminatorie e gestione del sistema di denunce	01.04.2025

eventuale invio a Risorse Sociali Territoriale. Per maggiori dettagli in merito alla modalità di erogazione del servizio si invita ad inviare una mail al medesimo indirizzo: pariopportunita@sanraffaele.it

I soggetti ricevanti le segnalazioni sono tenuti ad informare prontamente e in via formale all'indirizzo mail dedicato pariopportunita@sanraffaele.it il Comitato Pari Opportunità della denuncia agli stessi pervenuta.

Il Comitato Pari Opportunità si impegna a gestire le segnalazioni secondo tempistiche predefinite:

- presa in carico, entro sette giorni dalla data di ricezione della segnalazione in via diretta o tramite uno dei ricevanti;
- completamento della pratica nei 3 mesi successivi che decorrono dalla data di avvio di essa.

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

Il processo di gestione delle segnalazioni garantirà la equa tutela sia del segnalante che del segnalato.

Eventuali false accuse non sono tollerate e possono dare luogo ad un'azione disciplinare.


In ogni caso, le attività di gestione delle segnalazioni messe in atto dal Gruppo San Raffaele 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.

Il Gruppo San Raffaele si impegna a garantire la protezione da qualsiasi atto di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

4.2.2 Segnalazione alla Consiglieria di parità

Nell'eventualità in cui la segnalazione relativa a discriminazione di genere, violenza e molestie sul lavoro non venga presa in carico nei tempi previsti, è facoltà del segnalante ricorrere alla Consiglieria di Parità del proprio territorio, per la quale si riportano di seguito i contatti:

- consigliereparita@cittametropolitanaroma.it
- sede, Viale G. Ribotta n.41/43 – 00144 Roma
- Tel: 347 3824097
- provincia.matera@cert.ruparbasilicata.it
- Sede: Via Ridola 60, 75100 Matera

 Finanziaria Tosinvest	PRO DEI 2		SR
			San Raffaele
	Rilevazione delle condotte discriminatorie e gestione del sistema di denunce		Rev. 00 01.04.2025

- Tel: 0835 306 001

Nell'ambito delle funzioni di promozione e controllo dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte di tutti i soggetti, pubblici e privati, che operano nel mercato del lavoro, le Consigliere e i Consiglieri di Parità provinciali e regionali hanno facoltà di intraprendere ogni utile iniziativa nell'ambito delle competenze dello Stato e sono legittimate/i ad agire innanzi al Tribunale in funzione di Giudice del Lavoro su delega della persona che vi abbia interesse, ovvero ad intervenire nei giudizi promossi da lavoratrici e lavoratori che lamentino di aver subito una discriminazione di genere (art. 36 D.lgs. 198/2006).

5. RIFERIMENTI E COLLEGAMENTI

- Politica DEI
- Regolamento Comitato Pari Opportunità