



**Protocollo sulle segnalazioni  
di violazione della Parità di Genere**



# Protocollo sulle segnalazioni di violazione della Parità di Genere

<b>Codice del protocollo: PG001</b>	<b>Revisione: 0</b>
<b>Redazione:</b> Comitato Guida	
<b>Approvazione:</b> Presidente/AD _____	

Rev.	Sostituisce	Data approvazione	Data decorrenza
0	-	30/07/2024	30/07/2024



**Protocollo sulle segnalazioni  
di violazione della Parità di Genere**



## **Indice**

<b>1. PREMESSA.....</b>	<b>3</b>
<b>2. FINALITA'.....</b>	<b>3</b>
<b>3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE.....</b>	<b>3</b>
<b>4. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE.....</b>	<b>5</b>
<b>4.1 Presentazione della segnalazione.....</b>	<b>5</b>
<b>4.2 Acquisizione e valutazione delle segnalazioni ed eventuali misure correttive.....</b>	<b>5</b>
<b>4.3 Tutele del/della segnalante e del/della segnalato/a.....</b>	<b>6</b>
<b>5. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI.....</b>	<b>6</b>
<b>6. ALLEGATI.....</b>	<b>7</b>



## Protocollo sulle segnalazioni di violazione della Parità di Genere



### 1. PREMESSA

La Parità di Genere e l'*empowerment* di tutte le donne è un obiettivo comune e trasversale agli impegni assunti verso un modello di sviluppo sostenibile dai maggiori organismi internazionali: l'Agenda 2030 dell'ONU e la *Gender Equality Strategy 2020-2025* dell'Unione Europea. In Italia la Parità di Genere è una delle priorità trasversali del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), che con la «Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021- 2025» rappresenta lo schema di valori, la direzione delle politiche da realizzare ed il punto di arrivo in termini di Parità di Genere.

Roma Servizi per la Mobilità ha adottato un sistema di gestione ispirato ai principi della Parità di Genere contenuti nella Prassi di Riferimento UNI/ PdR 125:2022, e attraverso la costituzione del Comitato Parità di Genere (di seguito CPG) istituito con Ordine di Servizio n. 12 del 13.12.2023, e con il conseguimento della Certificazione di conformità del proprio sistema di gestione alla Prassi di Riferimento UNI/ PdR 125:2022, mira a rendere fondativi all'interno della propria organizzazione:

- la costruzione di un ambiente di lavoro rispettoso delle diversità di genere, allontanando dallo stesso stereotipi, discriminazioni ed ogni forma di abuso fisico, verbale e digitale;
- l'incremento della presenza femminile e la garanzia di pari opportunità di carriera;
- il riconoscimento di pari trattamento economico e le migliori condizioni di work-life balance.

In relazione alle proprie politiche e risorse, Roma Servizi per la Mobilità è impegnata nel contrasto verso qualsiasi forma di discriminazione, abuso e molestia nel luogo di lavoro, condotte che costituiscono violazione dei principi di Parità di Genere sanciti dalla UNI/PdR e dalle norme di legge.

### 2. FINALITA'

Il presente documento disciplina le modalità e gli strumenti attraverso i quali effettuare una segnalazione in relazione a fatti e accadimenti aventi natura di abuso, condotte illecite e/o l'adozione di comportamenti in contrasto con i valori e i principi della Parità di Genere, a cui RSM s.r.l. si ispira nella conduzione delle proprie attività.

### 3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Costituisce oggetto di segnalazione qualsiasi fatto, accadimento, trattamento e comportamento in violazione o in contrasto con i valori e i principi di Parità di Genere contenuti nella UNI /PdR 125:2022 e con le disposizioni normative di riferimento applicabili, tra cui il D. Lgs.198/2006.

In base al D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" sono identificate violazioni delle pari opportunità nel lavoro le seguenti condotte:



**Protocollo sulle segnalazioni  
di violazione della Parità di Genere**



- **discriminazione diretta** (art. 25, co.1): qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un trattamento meno favorevole di una lavoratrice / di un lavoratore rispetto ad un'altra/o in una situazione analoga.
- **discriminazione indiretta** (art.25, co.2): una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, patto o comportamento apparentemente neutri che metta o possa mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto ai lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo ed i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

Costituisce discriminazione ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità dell'esercizio dei relativi diritti.

- **molestie (art.26)**: ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Le molestie possono includere commenti sessisti o razzisti, minacce verbali o fisiche, isolamento sociale, ostracismo, umiliazioni o insulti ripetuti. Per molestie morali (mobbing) è intesa qualsiasi condotta o violenza psicologica perpetrata in modo sistematico e continuativo con lo scopo discreditarlo, ignorare o isolare una persona. Sono altresì considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, e sono considerati come discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti per il fatto di aver rifiutato i comportamenti sopra citati o di esservi sottomessi.

Sono da considerarsi, infine, sempre discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

Tenuto conto dei principi UNI/ PdR 125:2022 e delle norme di riferimento, a titolo esemplificativo, la segnalazione può avere per oggetto i seguenti aspetti:

- Molestia fisica, verbale e/o digitale
- Mobbing
- Non inclusività
- Discriminazione (di genere, di razza, di religione, orientamento sessuale, etc.)
- Disparità retributiva
- Utilizzo di linguaggio non appropriato
- Comportamenti contrari ai Principi e alla Policy aziendale e comunque qualunque altra condotta che possa ledere la dignità della persona



## Protocollo sulle segnalazioni di violazione della Parità di Genere



Le segnalazioni dovranno essere circostanziate, fondate su elementi precisi e riscontrati direttamente dal segnalante e dovranno contenere tutti gli elementi utili per l'individuazione dell'autore della condotta illecita. A tale fine è previsto a supporto l'utilizzo di apposita modulistica, come meglio descritto al successivo paragrafo 4.1 *“Presentazione della Segnalazione”*.

## 4. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

### 4.1 Presentazione della segnalazione

La segnalazione, anche in forma anonima, può essere effettuata dal/dalla dipendente o da soggetti terzi aventi rapporti professionali con la Società (collaboratori, consulenti, fornitori, ecc.) utilizzando l'apposito modulo *“Modulo di segnalazione”* che è possibile scaricare dalla sezione del sito aziendale - Azioni per la Parità di Genere - <https://romamobilita.it/it/azienda>

Il modello, una volta compilato, va inviato attraverso i seguenti canali (alternativamente):

- all'indirizzo di posta elettronica [paritadigenere@romamobilita.it](mailto:paritadigenere@romamobilita.it);
- per posta ordinaria inserita in una busta chiusa ed indirizzata a Roma Servizi per la Mobilità - Comitato Parità di Genere – Ufficio Presidente e Amministratrice Delegata – Via Silvio D'Amico n. 40 - 00145 Roma con la dicitura *“riservata/personale”*

Nella compilazione del modello dovranno essere rintracciabili tutti gli elementi utili alla verifica della fondatezza e veridicità della segnalazione, con una puntuale descrizione dell'evento/condotta, del luogo e di quant'altro consenta di risalire all'autore e all'abuso messo in atto.

La segnalazione può essere effettuata anche richiedendo un incontro diretto con il CPG.

### 4.2 Acquisizione e valutazione delle segnalazioni ed eventuali misure correttive

Le segnalazioni inviate all'indirizzo di posta elettronica [paritadigenere@romamobilita.it](mailto:paritadigenere@romamobilita.it) e quelle arrivate per lettera sono acquisite dal Comitato Parità di Genere, che ricevuta la segnalazione si riunisce per:

- analizzare il contenuto della segnalazione e delle eventuali evidenze prodotte dal segnalante;
- procedere con la relativa istruttoria per verificare la veridicità delle violazioni segnalate e per valutare oggettivamente l'accaduto
- decidere quali azioni intraprendere o provvedimenti attivare.

A tal fine, potrà anche far ricorso ad interviste dirette al segnalante o/e colleghi con l'obiettivo di circostanziare l'evento e appurare l'effettiva condotta illecita.

Il CPG potrà avvalersi, eventualmente, anche del supporto e della collaborazione di strutture interne



**Protocollo sulle segnalazioni  
di violazione della Parità di Genere**



all'Organizzazione, quando per la natura e la complessità delle verifiche e/o delle misure per la risoluzione della segnalazione risulti necessario un loro coinvolgimento.

Nella gestione della segnalazione, il CPG assicura:

- la massima riservatezza sui fatti contenuti all'interno della segnalazione;
- la massima riservatezza dei dati identificativi dei segnalanti, evitando la comunicazione dei dati acquisiti a soggetti estranei al CPG e al processo di gestione delle segnalazioni;
- il diritto al mantenimento dell'anonimato.

Il CPG garantisce, che in fase di definizione delle misure da intraprendere per porre rimedio alla problematica segnalata, saranno prese in considerazione, per quanto legalmente e professionalmente possibile, quelle più favorevoli nei confronti del lavoratore/lavoratrice ed inoltre si impegna, attraverso la formazione e sensibilizzazione del personale e di tutte le parti interessate, a rendere lo strumento della segnalazione un mezzo positivo ed attivo con cui l' Organizzazione intende migliorare il proprio Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

Entro **30 giorni** dalla ricezione della segnalazione, il CPG provvederà a dare risposta direttamente al firmatario/a della segnalazione (in caso di segnalazione non anonima) o tramite altri strumenti informativi a disposizione dell'Azienda nel caso di segnalazioni anonime.

È prevista una reportistica periodica sullo stato delle segnalazioni ricevute e gestite a cura del CPG. Le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o recare pregiudizio alla persona segnalata, nonché ogni altra forma di abuso del presente documento sono fonte di responsabilità del segnalante, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, qualora venga accertata la volontaria falsità di accuse, rilievi, ecc.

### **4.3 Tutele del/della segnalante e del/della segnalato/a**

Il presente protocollo è teso a garantire la riservatezza dei dati personali del/della segnalante e del presunto/a responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto di segnalazione, o comunque i procedimenti disciplinari in caso di segnalazioni effettuate in malafede.

Il CPG mette in capo tutte le azioni necessarie alla tutela del soggetto segnalante contro condotte ritorsive e/o discriminatorie dirette o indirette per motivi collegati "direttamente o indirettamente" alla segnalazione e vigila sull'effettiva cessazione dei comportamenti lesivi. Nel caso in cui dalla segnalazione emergano comportamenti con potenziale rilevanza penale, il CPG valuterà eventualmente con la vittima l'azione da intraprendere.

## **5. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI**

Il trattamento dei dati personali nell'ambito delle Segnalazioni è svolto ai sensi del Regolamento UE 2016/679 relativo alla protezione dei dati personali delle persone fisiche (GDPR) nonché di eventuali



**Protocollo sulle segnalazioni  
di violazione della Parità di Genere**



altre leggi e/o regolamenti applicabili. Nell'ambito della gestione delle Segnalazioni possono essere trattati dati personali del segnalante, dati personali del soggetto segnalato e dati personali di eventuali terzi soggetti, nonché ogni ulteriore informazione raccolta nel contesto delle analisi che sia necessaria per accertare e verificare la fondatezza o meno della segnalazione.

L'informativa estesa, è allegata alla presente procedura e pubblicata nel sito di Roma Servizi per la Mobilità nell'apposita Sezione Privacy e nella sezione Azioni per la Parità di Genere

## **6. ALLEGATI**

- ✓ Modulo di segnalazione al Comitato Guida per la Parità di Genere
- ✓ Informativa sul trattamento dei dati personali