

Garantire un ambiente di lavoro rispettoso e inclusivo, non è solo un principio fondante e fondamentale per la Cooperativa Labirinto ma un impegno quotidiano atto a valorizzare il valore del lavoro di donne e di uomini e con esso il valore delle relazioni di cui si nutrono le attività stesse di Labirinto.

Per **molestie di genere** si intendono 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 lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo (d.lgs. 198/2006, articolo 26, comma 1). Costituisce circostanza aggravante il fatto che la molestia 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.

Le molestie di genere possono assumere forma fisica, verbale o non verbale (es. informatica) e spesso assumono la forma di molestie sessuali.

Ciò che distingue la molestia di genere da una molestia è la connotazione sessuale del comportamento subito.

Si è di fronte ad una molestia di genere quando si verificano, ad esempio:

- apprezzamenti allusivi, verbali o non verbali
- commenti, allusioni, domande, inappropriati con riferimento alla sessualità
- contatti fisici indesiderati
- approccio fisico di natura sessuale
- avances e inviti insistenti e indesiderati
- telefonate, e-mails, messaggi, invio immagini, non desiderate, inappropriate e con riferimenti al piano sessuale
- intimidazioni, minacce e ricatti subiti per aver respinto comportamenti finalizzati al rapporto sessuale

Per prevenire tali comportamenti la Coop Labirinto si impegna a:

- formare e informare i lavoratori sui temi della legalità, trasparenza, correttezza, indipendenza, dignità e rispetto nei rapporti interpersonali, comunicazione non violenta, diffondendo la conoscenza della Politica di parità di genere e degli strumenti adottati dall'azienda;
- vietare e sanzionare qualsiasi forma di molestia come definito anche nel Codice Etico;
- creare una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco;
- dare il buon esempio e richiedere atteggiamenti e comportamenti rispettosi dei lavoratori e delle lavoratrici;
- affrontare precocemente i conflitti tra lavoratori e lavoratrici;
- attuare una politica porte aperte all'interno delle sedi lavorative;
- riesaminare costantemente la valutazione dei rischi per individuare le eventuali;
- misure aggiuntive da adottare esaminando segnalazioni e feedback pervenuti;
- effettuare indagini almeno annuali sul tema delle molestie.

Per le segnalazioni alla Cooperativa Labirinto, ogni lavoratrice e lavoratore che ritenga di essere vittima di molestie sul lavoro, o che abbia assistito ad atti di molestie che vedono coinvolti altre lavoratrici e lavoratori, ha a disposizione i seguenti canali di segnalazione:

- a. Casella mail pariopportunita@labirinto.coop
- b. Servizio postale o Busta Chiusa da recapitarsi alla sede legale di via Milazzo 28 – 61122 Pesaro con la dicitura ‘RISERVATA PariOpportunità’
- c. Labirinto dispone anche di un canale di segnalazione interna “Whistleblowing” affidato a soggetti esterni all’organizzazione (i componenti Organo di Vigilanza), autonomi e indipendenti, al quale possono essere inviate segnalazioni di violazioni normative attraverso l’indirizzo whistleblowing@labirinto.coop o sempre in Busta Chiusa con la dicitura ‘RISERVATA ODV’

Qualora preferito è possibile rivolgersi:

- al numero di pubblica utilità 1522, servizio pubblico promosso dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Il numero è gratuito, attivo 24 ore su 24: operatrici specializzate accolgono le richieste di aiuto e sostegno delle vittime di violenza e stalking.
- Al Centro Antiviolenza PARLA CON NOI al n. 0721 639014.

Se ci si trova in situazioni di pericolo per la propria incolumità chiamare il 112.

In caso di segnalazione alla Cooperativa Labirinto (al Comitato Pari Opportunità o all’O.D.V.) seguirà:

1. Valutazione

Il Comitato Pari Opportunità o l’ODV interverrà tempestivamente nel massimo rispetto della riservatezza dei soggetti coinvolti.

2. Intervento

Il Comitato Pari Opportunità o l’ODV segnalerà alle funzioni eventualmente coinvolte, per il tramite del Datore di Lavoro, l’eventuale necessità di azioni correttive immediate e appropriate la cui natura è da commisurarsi alla gravità del comportamento segnalato.

Qualora l’episodio riguardi una/un dipendente, il Datore di Lavoro, si impegna ad attivare le sanzioni disciplinari previste dalle norme giuslavoristiche e, se del caso, segnalare alle autorità competenti.

3. **Restituzione alla/al segnalante** (per le segnalazioni in forma non anonima) da parte di una/uno dei componenti il Comitato.