

Protocollo di prevenzione e trattamento delle molestie

.1. Introduzione

Con l'intento di identificare, valutare e proporre soluzioni per le relazioni personali all'interno dell'ambiente di lavoro che possano condurre all'insorgenza di patologie di natura psicosociale e per assicurare la permanenza di un ambiente di lavoro sereno, abbiamo ufficializzato il Protocollo per la prevenzione e il trattamento delle situazioni di molestie.

.2. Obiettivo e ambito di applicazione

Lo scopo di questo protocollo è quello di evitare che si verifichino molestie nell'ambiente di lavoro e, qualora succeda, di garantire che siano messe in atto procedure adeguate per affrontare il problema ed evitare che si ripeta. Queste misure mirano a garantire un ambiente di lavoro privo di molestie, in cui tutte le persone rispettino la dignità dei propri colleghi nella sfera professionale e personale.

L'ambito di applicazione di questo protocollo è costituito da tutti gli uffici e i siti in cui la cooperativa opera.

.3. Definizioni

Molestie sessuali

Per molestia sessuale si intende qualsiasi comportamento verbale, non verbale o fisico di natura sessuale con lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare quando genera un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Molestie per motivi di genere

Una situazione in cui si verifica un comportamento, legato al sesso di una persona, che ha lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona e di creare un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

.4. Misure preventive

Contro le molestie sono stabilite le seguenti misure preventive:

- rispettare il principio di non tollerare questi comportamenti, ricorrendo, se necessario, alle misure disciplinari previste dalla legislazione del lavoro applicabile.
- stabilire il principio della corresponsabilità di tutti i lavoratori nel controllo del comportamento del lavoro.
- Definire programmi di comunicazione che favoriscano la comunicazione e la vicinanza a qualsiasi livello dell'organizzazione.

.5. Procedura d'azione

Garantiamo l'attivazione della procedura descritta di seguito quando viene presentata una segnalazione di molestie.

La procedura sarà regolata dai seguenti principi, che devono essere sempre rispettati:

- Garanzia di riservatezza e tutela della privacy e della dignità delle persone coinvolte, garantendo in ogni caso la riservatezza circa l'identità e le circostanze personali di chi effettua la segnalazione.
- Trattamento prioritario e urgente.
- Indagine esaustiva sui fatti.
- Garanzia di agire adottando le misure necessarie, comprese, se del caso, quelle di natura disciplinare, nei confronti della persona o delle persone le cui condotte di molestia risultino provate, nonché nei confronti di chiunque avanzi una falsa accusa o denunci in mala fede.
- Garantire che la presunta vittima possa rimanere nel suo posto di lavoro alle stesse condizioni, se lo desidera.

.6. Gestione della segnalazione

La procedura sarà gestita dal Comitato guida per le Pari opportunità, la comunicazione della situazione di molestia, sempre per iscritto, può essere effettuata dalla presunta vittima o da qualsiasi persona che sia a conoscenza dei fatti.

I membri del Comitato guida nella gestione delle segnalazioni sono soggette all'obbligo del segreto professionale, l'inosservanza di tale obbligo può comportare sanzioni.

In via eccezionale, e tenendo conto di circostanze particolari che possono verificarsi in alcuni casi, la gestione della procedura può essere delegata ad un'altra persona designata dal Comitato guida.

Quando la situazione di molestie viene comunicata, viene automaticamente avviata una procedura il cui scopo è quello di risolvere immediatamente il problema.

In questa fase del procedimento il Comitato guida avrà un colloquio con le parti per chiarire i fatti e raggiungere una soluzione accettata da entrambe le parti.

Una volta avviata la procedura preliminare, qualora il problema relativo alle molestie non si risolva entro quindici giorni di calendario dall'avvio della stessa, si aprirà necessariamente una procedura formale.

Durante la gestione della segnalazione il Comitato guida può richiedere al Coordinamento dell'area in cui il/la operatore/operatrice lavora il cambio di assegnazione del caso, senza che questo comporti una modifica del monte ora lavorato e degli orari precedentemente pattuiti, se questo non fosse possibile il Coordinamento si accorda con il/la operatore/operatrice per una nuova assegnazione che modifichi le condizioni precedenti.

Nel caso in cui le molestie siano perpetrate da parte dell'utente o dai suoi familiari, queste sono analizzate e gestite come comportamenti inadeguati che possono generarsi all'interno della relazione d'aiuto in contesti disfunzionali. Come tali sono condivisi con i referenti del servizio e gestiti in collaborazione con la rete socio sanitaria coinvolta nella presa in carico dell'utente, i quali provvedono a tutelare l'operatore ed intervenire con appropriatezza clinica e/o socio educativa sui singoli casi.

Se la segnalazione non coinvolge dipendenti della cooperativa ma persone che a vario titolo si trovano nei luoghi in cui la cooperativa opera, il Comitato Guida porterà la segnalazione a conoscenza del Consiglio di amministrazione che provvederà ad agire a seconda della situazione consultandosi con i propri legali o per vie informali.

Non potrà avvenire nessuna segnalazione alle forze dell'ordine e nessuna denuncia senza l'autorizzazione dell'interessato/a.

Nel caso in cui si accerti che non vi siano molestie in nessuna delle sue forme, e anche che la denuncia non sia fatta in buona fede, saranno applicate le corrispondenti misure disciplinari.

Roma, 25/10/2023

Comitato guida per la Parità di genere

Maria Victoria, Preside

