



LA PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI DI MOLESTIE E ABUSI

In relazione alle proprie politiche e risorse, la LADISA srl ha dato piena attuazione alle previsioni di legge e agli accordi collettivi, sottoscritti dalle organizzazioni imprenditoriali cui aderisce, in materia di contrasto alle molestie sui luoghi di lavoro.

In particolare, la LADISA srl ha:

individuato il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro;

preparato un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro;

previsto una specifica formazione a tutti i livelli, con frequenza definita, sulla “tolleranza zero” rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (sexual harassment) in ogni forma;

Come riconoscere situazioni di molestie e violenze

Queste situazioni si possono verificare in diverse situazioni e luoghi:

- sul posto di lavoro;
- in luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo o nei luoghi di utilizzo dei servizi igienico-sanitari;
- durante spostamenti o viaggi di lavoro;
- durante eventi di lavoro, anche a distanza e attraverso strumenti digitali;
- durante gli spostamenti per recarsi al lavoro o per il rientro a casa.

Generalmente, si è di fronte a una molestia a sfondo sessuale o psicologica quando si verificano:

- contatti fisici fastidiosi e/o indesiderati;
- apprezzamenti indesiderati, verbali o non verbali;

- commenti inappropriati con riferimenti alla sessualità della persona;
- gesti o proposte a sfondo sessuale;

- invio di immagini o e-mails inappropriate;
- intimidazioni, minacce e ricatti subiti per aver respinto comportamenti finalizzati al rapporto sessuale;
- utilizzo di un linguaggio offensivo o sarcastico;
- offendere e/o criticare continuamente il/la lavoratore/trice;
- assegnare al/alla lavoratore/trice troppi compiti, troppo difficili, degradanti o troppo facili.

È quindi possibile affermare che un atto di violenza insorge generalmente in situazioni caratterizzate da forte tensione o tensione repressa, nonché laddove siano in gioco questioni personali. Dove sono presenti le succitate condizioni, bisogna quindi considerare che il rischio di molestie sia elevato.

In particolare, ha previsto una metodologia di segnalazione di questa tipologia di accadimenti a tutela dei/delle dipendenti che segnalano.

Nello specifico ogni dipendente potrà attraverso il proprio sito web, nella sezione whistleblowing, effettuare una segnalazione cliccando **www.whistleblowing.ladisaristorazione.it**

In questo modo, la ricezione della segnalazione col modulo relativo sarà in possesso del Comitato Guida, il quale avrà la possibilità di indagare sui fatti descritti.

Tale informativa e procedura è sempre disponibile sul sito web aziendale

