



Policy contro discriminazioni, violenza e molestie sul luogo di lavoro

11/05/2026

Rev.0

La presente politica è definita dall'Alta Direzione della Cooperativa in collaborazione con il *Comitato Guida* per la parità di genere e stabilisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni che determinano l'impegno di OSA nei confronti dei temi relativi alle molestie (*comprese quelle digitali*) e alle discriminazioni sul posto di lavoro.

I principi alla base del documento sono contenuti all'interno del codice etico e del regolamento interno della Cooperativa. L'obiettivo della *Policy* è quello di dare maggior rilievo all'impegno di OSA nel combattere ed impedire qualsiasi forma di discriminazione e violenza in tutti i processi e gli ambiti aziendali.

I valori che si vogliono diffondere e sviluppare sono:

- **Rispetto e Inclusività:** tutti i lavoratori e le lavoratrici devono tenere un comportamento e un linguaggio inclusivo e rispettoso della dignità di tutte le persone, interne ed esterne alla Cooperativa;
- **Tolleranza zero:** verso qualsiasi forma di discriminazione, molestia, bullismo, mobbing, abuso o violenza di genere o di altro tipo sul luogo di lavoro. Nessuna tolleranza anche verso qualsiasi forma di ritorsione conseguente ad eventuali segnalazioni e reclami;
- **Riservatezza e Privacy** nei confronti di tutte le persone che dovessero essere coinvolte o che dovessero segnalare atti di discriminazione, molestia, bullismo, mobbing, abuso o violenza sul luogo di lavoro, anche nelle fasi di accertamento delle situazioni segnalate.

OSA si impegna a contrastare ogni forma di discriminazione, molestia e ritorsione nei luoghi di lavoro e garantire, così come stabilito dal Codice Etico, il diritto del personale e dei/delle collaboratori/trici a lavorare in un ambiente sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali su un piano di uguaglianza, rispetto e reciproca correttezza.

La Cooperativa mette in atto le azioni e le misure preventive per garantire un luogo di lavoro sicuro e scevro da comportamenti discriminatori, da molestie e/o violenze attraverso la:

- ✓ diffusione delle varie politiche aziendali;
- ✓ analisi del contesto lavorativo e la valutazione dei rischi correlati a violenze e/o molestie;
- ✓ promozione e la realizzazione di azioni di sensibilizzazione, di comunicazione e di formazione nei confronti di tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici sui temi di pregiudizi e stereotipi (*bias cognitivi*), molestia e violenza sui luoghi di lavoro e sulla tolleranza zero;
- ✓ promozione di azioni e progetti quali strumenti concreti per prevenire e combattere la violenza di genere e nei luoghi di lavoro.



Policy contro discriminazioni, violenza e molestie sul luogo di lavoro

11/05/2026

Rev.0

Definizioni

Molestia sul lavoro: 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;

Violenza sul lavoro: riguarda gli "incidenti" in cui il personale 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;

Discriminazione diretta: si verifica quando una lavoratrice o un lavoratore viene 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 in attività lavorativa.

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, nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa;

Molestia sessuale: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare, creando un clima intimidatorio, ostile, degradante umiliante o offensivo.

Molestia digitale: tutte quelle forme di violenza rese possibili dalle tecnologie digitali come le piattaforme social, le app di messaggistica, i forum online e gli ambienti di gioco virtuali.

Reclami&Segnalazioni

Tutti i lavoratori, le lavoratrici e le altre parti interessate (*stakeholder*) che venissero a conoscenza o fossero vittime di discriminazione, molestia o violenza, possono inoltrare la segnalazione attraverso i meccanismi e le modalità già indicate nella documentazione afferente alla Responsabilità Sociale d'Impresa (SA8000) e la Parità di Genere (PDR 125). Per i casi comprovati di discriminazione, bullismo, mobbing, molestia e/o violenza la Cooperativa procederà con azioni correttive e sanzioni nei confronti di chi, tra i/lavoratori/lavoratrici, sarà individuato/a con certezza come fautore/ fautrice dell'azione, così come previsto dalle procedure interne.



Policy contro discriminazioni, violenza e molestie sul luogo di lavoro

11/05/2026

Rev.0

La Policy è revisionata contestualmente alla Politica per la Parità di Genere e per le Pari Opportunità dall'Alta Direzione e dal Comitato Guida e – se del caso - modificata in ragione di specifiche esigenze di aggiornamento e delle mutate situazioni.

La Politica si integra con le altre politiche aziendali di Qualità, Sicurezza, Ambiente, Energia, Responsabilità Sociale d'Impresa, Parità di Genere e Sicurezza dei Dati.

Legale Rappresentante

Massimo Proverbio