POLITICA PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE SESSUALI, AL MOBBING E ALLE DISCRIMINAZIONI A TUTELA DELL'INTEGRITÀ E DELLA DIGNITÀ DELLE PERSONE (PPCMSMD)

Indice generale

Premessa	2
Articolo 1, Finalità	2
Articolo 2, Destinatari e ambito di applicazione	2
Articolo 3, Definizione di mobbing	3
Articolo 4, Definizione di molestia sessuale	3
Articolo 5, Definizione di discriminazione (diretta e indiretta)	4
Articolo 6, Procedura di segnalazione	4
Articolo 7, Riservatezza e divieto di ritorsione.	6
Articolo 8, Diffusione	6
Articolo 9, Revisione	6

Ultima revisione: Maggio 2025

Premessa

La normativa nazionale ed europea focalizza l'attenzione sulla necessità che gli ambienti di lavoro siano improntati al rispetto reciproco e a corrette relazioni interpersonali, per migliorare il clima interno, la sicurezza dei lavoratori e il loro rendimento professionale.

ASIA attua una gestione delle risorse umane improntata alla tutela dei principi di pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni e al mobbing. Tale gestione risponde a fondamentali esigenze di equità e costituisce una leva importante per potenziare la qualità stessa dell'azione associativa, influenzando positivamente l'ambiente di lavoro nel quale è garantito lo svolgimento delle attività su un piano di correttezza reciproca, attraverso anche l'adozione di misure volte a prevenire, rilevare e superare situazioni, reali o potenziali, di conflitto e disagio.

In tale prospettiva, ASIA adotta questa Policy per la prevenzione e il contrasto alle molestie sessuali, al mobbing e ad ogni forma di discriminazione a tutela dell'integrità e della dignità delle persone.

Articolo 1, Finalità

La presente Policy costituisce strumento di garanzia diretto a prevenire e contrastare qualunque forma di molestia sessuale, di mobbing e di discriminazione ai danni di chiunque entri in contatto con le attività di ASIA nel rispetto assoluto della riservatezza.

In particolare, con l'adozione di questa Policy ASIA intende:

a. Assicurare che il luogo di lavoro sia un ambiente sicuro per i beneficiari, dipendenti e collaboratori
b. tutelare la dignità e la parità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro promuovendo e incentivando l'adozione di decisioni e comportamenti ispirati ai principi di equità, rispetto, pari opportunità, collaborazione e correttezza;
c. definire le condotte che, al di là di sensibilità individuali, costituiscano situazioni di molestia, mobbing o discriminazione;
d. assicurare, in caso di segnalazione di condotte lesive, il ricorso immediato a procedure tempestive e imparziali, volte a comporre, con discrezione ed efficacia, i casi di molestia sessuale, di mobbing e di discriminazione e a prevenirne la reiterazione;
e. identificare gli attori coinvolti e i rispettivi ruoli, nell'ambito dell'azione di prevenzione e contrasto delle condotte lesive disciplinata dalla Policy;
f. individuare e monitorare gli episodi di molestia sessuale, di mobbing o di discriminazione, al fine di predisporre adeguate strategie gestionali di prevenzione e contrasto;
g. favorire la conoscenza e l'applicazione della normativa vigente a tutela della parità e delle pari opportunità per tutti i lavoratori e promuovere l'informazione sulle norme in tema di molestia sessuale, di mobbing e di discriminazione sul luogo di lavoro.

Articolo 2, Destinatari e ambito di applicazione

I principi, le regole e le tutele contenute nella presente Policy sono diretti a tutti i collaboratori di ASIA, indipendentemente dal tipo di rapporto di lavoro e dall'inquadramento professionale.

I collaboratori di ASIA hanno il dovere di contribuire alla promozione e al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite corrette relazioni interpersonali.

I responsabili delle strutture, anche all'estero, devono prestare adeguata attenzione per prevenire atti e comportamenti lesivi della dignità delle persone.

Articolo 3, Definizione di mobbing

Per mobbing si intende una condotta del superiore gerarchico, del collega o dei colleghi, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti di un collaboratore/collaboratrice nell'ambiente di lavoro, che si esprime in sistematici e reiterati comportamenti ostili che assumono forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del collaboratore/collaboratrice, con effetto lesivo del suo equilibrio psicofisico e del complesso della sua personalità.

Esempi:

- isolamento nell'ambiente lavorativo ed esclusione da riunioni, corsi di aggiornamento, attività, comunicazioni aziendali
- umiliazioni, battute, insulti, diffamazione e calunnia
- demansionamenti e dequalificazioni, perché il lavoratore viene assegnato a mansioni inferiori oppure sottoposto a carichi di lavoro eccessivi e intollerabili
- mancata assegnazione di compiti lavorativi, che rende totalmente inattivo il lavoratore
- controllo assillante, eccessivo e irragionevole del lavoro
- negazione ingiustificata di permessi, ferie o privazione dei benefit aziendali
- minacce di licenziamento o di perdita di opportunità lavorative.

Articolo 4, Definizione di molestia sessuale

Costituisce molestia sessuale ogni atto o comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di un collaboratore/collaboratrice e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. I trattamenti meno favorevoli subiti da un collaboratore/collaboratrice, per il fatto di avere rifiutato i predetti comportamenti o di esservisi sottomesso, costituiscono una discriminazione ai sensi e per gli effetti del seguente Articolo 5.

esempi:

- commenti o atteggiamenti non graditi o di natura violenta, diretti ad un individuo e basati su appartenenza culturale, etnica o religiosa, sesso, genere orientamento sessuale, stato di gravidanza, nazionalità, disabilità, altre caratteristiche;
- parole sessualmente degradanti, violenza verbale di natura sessuale, scherzi, battute o domande;
- toccare, pizzicare, carezzare in altro modo indesiderato il corpo di un'altra persona;
- lettere indesiderate, email e chiamate telefoniche sessualmente allusive;
- pressione indesiderata per ottenere appuntamenti; avance sessuali non gradite o offensive;

- sollecitazione di favori sessuali o altri comportamenti legati al sesso in cambio di una ricompensa, coercizione di attività sessuale per minaccia o punizione;

- l'accettazione o il rifiuto di tale condotta influenza implicitamente o esplicitamente il lavoro di un individuo;

Articolo 5, Definizione di discriminazione (diretta e indiretta)

Costituisce discriminazione diretta qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole e discriminatorio su una persona in ragione:

1. del sesso, dell'età, origine etnica, dell'orientamento sessuale;
2. della religione, dell'ideologia, dell'orientamento politico o sindacale;
3. dei motivi di salute (situazioni di disabilità, malattia, ecc.)
4. dello stato di maternità o paternità, anche adottive.

Si ha discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutro metta o possa mettere taluni lavoratori in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altri in ragione delle cause sopra citate.

È altresì discriminazione il trattamento sfavorevole da parte del capo ufficio come reazione ad un reclamo o ad un'azione legittimi volti a ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento. Non costituisce discriminazione la differenza di trattamento riconducibile a requisiti essenziali per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché la motivazione sia legittima e i mezzi impiegati siano proporzionati allo scopo.

Articolo 6, Procedura di segnalazione

ASIA si impegna per una cultura aperta in cui sia naturale sollevare preoccupazioni nella normale quotidianità senza che questo venga considerato una denuncia. Chiunque sia associato ad ASIA dovrebbe sentirsi a proprio agio nel sollevare preoccupazioni sia minori che importanti con la persona di contatto nell'organizzazione. Questo aiuta a garantire che i problemi siano affrontati e risolti al livello più appropriato.

Nel caso in cui un collaboratore/collaboratrice si ritenga oggetto di attività discriminatorie, di mobbing o di molestie sessuali, salvo atti configurati come reati dalla legislazione italiana e dei paesi in cui ASIA opera, può segnalarlo **all'Organismo di Vigilanza di ASIA,** avvalendosi o meno dell'assistenza dei referenti locali, attraverso i canali di segnalazione previsti dalla Whistleblowing Policy di ASIA.

La segnalazione viene presa in carico e gestita dal Consigliere di fiducia identificato in seno all'Organismo di Vigilanza.

Il Consigliere di fiducia dovrà valutare il contenuto della segnalazione, per iniziare un'indagine conoscitiva volta a circostanziare o acquisire le informazioni necessarie a poter prendere qualsiasi decisione in modo motivato e adeguato per ogni soggetto coinvolto. La valutazione può avere i seguenti esiti:

- archiviazione della segnalazione per irrilevanza dei fatti segnalati;
- avvio di un'azione di gestione della segnalazione

Il Consigliere di fiducia deve definire e attuare uno specifico piano di gestione, in cui sono individuate:

- le modalità di presa in carico della situazione oggetto della segnalazione;
- le modalità di svolgimento di eventuali indagini interne (richieste di integrazioni/chiarimenti al Segnalante, svolgimento degli accertamenti ritenuti necessari, etc.) in linea con la legislazione vigente;
- le funzioni organizzative competenti sulla materia;
- le tempistiche entro cui concludere le indagini interne.
- le misure di protezione e supporto alle persone coinvolte sino alla completa chiusura della gestione del caso.

Il consigliere di fiducia, nella gestione della segnalazione può:

a. raccogliere le istanze e fornire informazioni sul fenomeno del mobbing, sulle discriminazioni e sulle molestie sessuali;
b. informare il collaboratore/collaboratrice, in relazione alla rilevanza e gravità dei fatti segnalati, sulle possibili forme di tutela previste dall'ordinamento giuridico;
c. acquisire le informazioni necessarie per la trattazione e valutazione del caso, nel rispetto dei diritti sia del denunciante che del presunto responsabile. elaborare e proporre la soluzione di eventuali conflitti di lieve entità e incomprensioni tra le persone direttamente interessate. Valutare l'opportunità di un confronto diretto, alla propria presenza, tra chi denuncia e il presunto responsabile e/o l'opportunità di un coinvolgimento del responsabile della struttura;
d. relazionarsi, ove necessario, con le figure preposte alla tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro..
e. suggerire ogni altra azione opportuna al fine di assicurare un ambiente di lavoro rispettoso della libertà e dignità delle persone coinvolte nel caso: promuovere azioni di prevenzione, informazione e sensibilizzazione dei lavoratori e monitorare le situazioni a rischio.

Il Consigliere di fiducia comunica gli esiti dell'attività di gestione della segnalazione all'organismo di vigilanza e alla persona segnalante.

L'organismo di vigilanza potrà richiedere al rappresentante legale che venga avviato un procedimento disciplinare (inclusa l'interruzione del rapporto di lavoro) nei confronti della persona colpevole se ne sussistono i presupposti. Nel caso in cui i fatti riportati si configurino anche come reato, ASIA potrà segnalare i fatti alle autorità competenti.

Resta salva la responsabilità, sul piano disciplinare, del segnalante, nel caso quest'ultimo denunci consapevolmente fatti inesistenti, allo scopo di nuocere a qualcuno o, comunque, di ottenere vantaggi.

Articolo 7, Riservatezza e divieto di ritorsione.

Le persone coinvolte nella gestione dei casi di cui alla presente Policy sono tenute alla totale riservatezza sui fatti e sulle notizie di cui vengano a conoscenza nel corso della trattazione del caso, fatti salvi la tutela di interessi giuridicamente rilevanti. È assicurata inoltre l'assoluta tutela dei dati personali dei soggetti coinvolti, relativi alle circostanze, ai dettagli, ai contenuti, alle dichiarazioni, e a tutto quanto sia emerso nelle singole fasi di gestione delle segnalazioni formali o informali.

È vietata ogni forma di ritorsione contro chiunque denunci comportamenti lesivi della dignità della persona. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni. Ogni forma di ritorsione, diretta o indiretta, sarà valutabile anche sotto il profilo disciplinare ai sensi della normativa vigente.

Articolo 8, Diffusione

ASIA si impegna a diffondere tra i suoi collaboratori la conoscenza della presente Policy (e di sue eventuali successive modifiche o revisioni) e a favorire un'estesa e sistematica informazione dei suoi contenuti. Copia della presente Policy verrà allegata a ogni contratto di collaborazione/dipendenza.

Articolo 9, Revisione

Il rappresentante legale, qualora necessario, sentito l'Organismo di vigilanza, propone al Consiglio direttivo eventuali modifiche, aggiornamenti o integrazioni alla presente Policy.