

## POLITICA ANTI-DISCRIMINAZIONE

### 1. Introduzione.

La politica antidiscriminazione mira a promuovere e proteggere un ambiente di lavoro sicuro per tutti e va letta ed interpretata alla luce di principi e definizioni delineati nella Politica Anti-molestie, di cui costituisce parte integrante, e nel Codice Etico approvati da **Teach for Italy - Insegnare per l'Italia**, nell'ottica della costruzione di un sistema coerente, e ispirato all'idea di dignità e rispetto dell'individuo.

### 2. Politica e impegno.

**Teach For Italy – Insegnare per l'Italia** (in seguito “**TFI**” o l’ “**Organizzazione**”) si impegna a creare un ambiente di lavoro in cui tutti gli individui siano trattati con rispetto e dignità.

Ogni individuo ha il diritto di lavorare in un ambiente professionale che promuova pari opportunità di lavoro e proibisca pratiche discriminatorie. Pertanto, l’**Organizzazione** si aspetta che tutti i rapporti tra i dipendenti, i collaboratori, all'interno e all'esterno dell'ufficio siano privi di pregiudizi e discriminazioni.

**TFI** non discrimina e non tollera discriminazioni sulla base della razza, del colore della pelle, dell'origine nazionale o etnica, dell'aspetto fisico, del sesso, dell'orientamento sessuale, dell'identità o dell'espressione di genere, dello stato civile, della disabilità, della religione, dell'età o di qualsiasi status protetto non solo dalle leggi nazionali, ma anche nei suoi programmi educativi e nelle sue attività o nelle pratiche lavorative. La discriminazione comprende le molestie, che, secondo i termini della relativa politica adottata dall’**Organizzazione**, includono un'ampia gamma di comportamenti verbali o fisici abusivi e/o umilianti, diretti contro una o più persone a causa di una delle suddette qualità, nonché qualsiasi tipo di comportamento discriminatorio, anche sui social media, che può danneggiare l’**Organizzazione** e i suoi componenti.

### 3. Destinatari.

La presente politica si applica al personale dipendente e ai collaboratori, agli stagisti, ai volontari e ai fellows di **Teach For Italy** e comunque a chiunque lavori in, per, o rappresenti **TFI** a qualsiasi titolo.

### 4. Definizione.

La discriminazione si verifica quando la razza, il colore della pelle, l'origine nazionale o etnica, l'aspetto fisico, il sesso, l'orientamento sessuale, l'identità o l'espressione di genere, lo stato civile, la disabilità, la religione, l'età o qualsiasi altro status tra quelli che verranno sotto menzionati viene utilizzato come criterio inappropriato e/o irrilevante per l'azione che si pone in essere.

In particolare la presente politica vieta le discriminazioni basate sui seguenti motivi e qualsiasi combinazione degli stessi:

- Età
- Credo
- Sesso (inclusa la gravidanza)
- Orientamento sessuale
- Identità di genere

- Stato civile (inclusi coniugi, celibi, vedovi, divorziati, separati o che vivono in una relazione coniugale al di fuori del matrimonio)
- Disabilità (comprese le disabilità mentali, fisiche, di sviluppo o di apprendimento)
- Luogo di origine
- Origine etnica
- Cittadinanza
- Colore
- Associazione o rapporto con una persona identificata da uno dei motivi di cui sopra

Inoltre, per preservare un clima di lavoro che favorisca tale fiducia, **TFI** afferma il principio secondo cui i collaboratori devono essere trattati in modo equo e valutati in base al merito, evitando ogni abuso di autorità e/o di potere, così come previsto nel Codice Etico approvato dall'**Organizzazione**.

## **5. Segnalazioni.**

**5.1.** Tutti coloro che lavorano in, per o rappresentano **TFI** a qualsiasi titolo, compresi i Fellows, i consulenti, i volontari e gli stagisti, qualora siano vittime di discriminazione, hanno il diritto di presentare un reclamo, indipendentemente dal fatto che i comportamenti lamentati possano o meno avere conseguenze giuridiche secondo la normativa nazionale.

Il problema potrà essere segnalato al Direttore Generale e/o al Presidente dell'**Organizzazione**, sia verbalmente che per iscritto, rispettivamente all'indirizzo [apastorelli@teachforitaly.org](mailto:apastorelli@teachforitaly.org) e [spulino@johncabot.edu](mailto:spulino@johncabot.edu).

Nel caso in cui uno dei soggetti tutelati sollevi un problema verbalmente, deve dare seguito alla sua richiesta per iscritto al Direttore Generale e/o al Presidente dell'**Organizzazione**.

Qualora il comportamento segnalato rientri tra quelli vietati dalla presente policy, **TFI** si impegna a condurre un'indagine in modo rapido ed equo secondo la procedura illustrata al prossimo punto 5.3.

**5.2.** I dipendenti, collaboratori, consulenti, volontari e stagisti che violano queste norme saranno soggetti ad azioni disciplinari che possono giungere anche al licenziamento o comunque all'interruzione del rapporto, nel rispetto delle discipline previste dalle normative nazionali civilistiche e giuslavoristiche.

I fellows o chiunque rappresenti **TFI** a qualsivoglia titolo, nel caso di violazione della presente policy saranno soggetti a reclami e, previa valutazione della gravità del comportamento da parte del Direttore Generale e delle Risorse Umane potrà essere escluso dal programma così come previsto dal Patto di Leadership e Cambiamento da loro firmato.

**5.3.** In caso di azione formale, il dipendente, collaboratore, stagista, volontario o fellow, sarà informato della natura del reclamo contro di lui e gli sarà data la possibilità di esporre il suo caso prima che venga presa una decisione in una riunione disciplinare.

Prima dell'applicazione di una eventuale sanzione disciplinare **TFI** deve richiedere al dipendente, collaboratore, stagista, volontario o fellow una spiegazione scritta sulla violazione entro un termine ragionevole stabilito da **TFI**.

All'esito di tale procedura potrà essere applicata eventuale sanzione disciplinare, fino al licenziamento e/o all'interruzione di una collaborazione, sempre nel rispetto delle normative nazionale e delle previsioni stabilite nelle forme contrattuali che regolano il singolo rapporto.