

## POLITICA ANTI-MOLESTIE

### Introduzione.

L'obiettivo della presente politica è quello di rafforzare i messaggi chiave e le aspettative di **Teach for Italy – Insegnare per l'Italia** rispetto alla garanzia di un ambiente di lavoro sicuro per tutti i collaboratori e partecipanti al programma di fellowship, con particolare attenzione alle tematiche/molestie sessuali.

### 1. Politica e impegno.

**Teach for Italy** (in seguito anche solo “**TFI**” o l’ “**Organizzazione**”) si impegna a garantire a tutti coloro che lavorano per l’organizzazione e a chiunque entri in contatto con il suo personale e i suoi rappresentanti, compresi i fellows e i membri delle comunità in cui e con cui **TFI** lavora, un ambiente di lavoro sicuro, costruito su rapporti di dignità e rispetto, privo di discriminazioni, e di qualsiasi altra forma di comportamento inappropriato. **Teach for Italy** ritiene che questo impegno non possa essere soltanto dell’organizzazione, ma che appartenga a chiunque lavora per noi e con noi a qualsiasi titolo. Per garantire l’attuazione degli standard di condotta stabiliti nella presente politica, **TFI** adotta un approccio di tolleranza zero nei confronti delle molestie sessuali e di qualsiasi comportamento discriminatorio o irrispettoso nei confronti degli altri e garantisce che tutte le segnalazioni che verranno avanzate saranno trattate in modo rapido ed efficace, con la dovuta attenzione per la riservatezza di coloro che solleveranno un problema.

### 2. Campo di applicazione.

Questa politica si applica a tutti coloro che lavorano per o rappresentano **TFI** a qualsiasi titolo, compresi i Fellows, i consulenti, i volontari e gli stagisti.

### 3. Definizioni.

#### 3.1. "Molestie sessuali"

Per “molestia sessuale” deve intendersi qualsivoglia comportamento, fisico, verbale o non verbale di natura sessuale, indesiderato, che ha lo scopo o comunque l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare una situazione intimidatoria, ostile, degradante, umiliante o comunque un ambiente offensivo. Tale comportamento può concretizzarsi in un atto unico o in più comportamenti, isolati o reiterati nel tempo.

Nei predetti comportamenti rientrano, tra gli altri, anche:

- le forme verbali di molestie sessuali, comprese insinuazioni, commenti con sfumature sessuali, battute o insulti legati al sesso, richieste di informazioni indesiderate e inappropriate sulla vita sessuale e sull'orientamento sessuale di una persona;
- messaggi indesiderati di natura sessuale inviati via e-mail, SMS, skype, messaggi vocali e altri mezzi elettronici.

I suindicati comportamenti costituiscono un elenco meramente esemplificativo, senza nessuna pretesa di completezza.

#### 3.2. "Comportamento discriminatorio e irrispettoso"

Altre forme di molestie possono riguardare il sesso, lo stato civile, la razza, la lingua, la nazionalità o l'origine etnica, la religione, l'orientamento sessuale, l'età, eventuali disabilità e possono comportare:

- intimidazione: l'uso irragionevole dello status o dell'autorità per richiedere a un individuo di eseguire un'azione o compito che l'individuo sa essere inappropriato, illegale o in diretto conflitto con le politiche e le procedure di **TFI**;
- bullismo: qualsiasi comportamento offensivo, abusivo, malizioso o offensivo che faccia sentire il destinatario sconvolto, minacciato, umiliato o comunque in una condizione di vulnerabilità.

#### **4. Segnalazioni e procedure.**

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

In tutti i casi, i predetti soggetti saranno protetti, per quanto ragionevolmente possibile, contro vittimizzazione, ritorsioni o false accuse che possono sorgere in seguito alla denuncia di molestie sessuali o di altro tipo.

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/o [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 punto 4.3. della presente policy.

I soggetti all'attenzione dei quali sono state portate le molestie, sia che ci sia stato o meno un reclamo formale devono:

- prendere sul serio tutte le lamentele o le preoccupazioni relative a presunte o possibili molestie o discriminazioni;
- assicurarsi che le molestie o i comportamenti inappropriati siano immediatamente denunciati al Direttore Generale o al Presidente dell'**Organizzazione**, in modo che si possa svolgere un'indagine tempestiva.

**4.2.** I dipendenti, collaboratori, volontari e stagisti o chiunque rappresenti **TFI** a qualsivoglia titolo, in caso di violazione della presente policy, 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, nel caso di violazione della presente policy saranno soggetti a reclami e, previa valutazione della gravità del comportamento da parte del Direttore Generale e/o del Presidente dell'**Organizzazione**, potranno essere esclusi dal programma, così come previsto dal Patto di Leadership e Cambiamento.

**4.3.** Per risolvere questioni legate a violazioni della presente policy, se la questione sarà considerata di basso impatto dal Direttore Generale o dal Presidente dell'**Organizzazione**, allora la questione potrà essere trattata in modo informale, con un avvertimento verbale che verrà annotato dal Direttore Generale.

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, **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 nazionali e delle previsioni stabilite nelle forme contrattuali che regolano il singolo rapporto.