

Policy per il contrasto agli episodi di Violenza, Molestie e Discriminazione nel contesto lavorativo

Premessa

Con il presente documento, l'associazione di promozione sociale Sex & the City si impegna nel riconoscere la dignità di ogni persona e il suo diritto a vivere e operare in un contesto professionale libero da violenza, molestie e discriminazioni.

La finalità della presente Policy è prevenire, individuare e contrastare fenomeni riconducibili a violenza, molestie e discriminazioni, nonché fornire supporto alle persone che segnalano gli stessi (anche in qualità di testimoni o perché informate dei fatti), proteggendole da qualsivoglia atto ritorsivo.

La Policy sul Contrasto agli episodi di Violenza, Molestie e Discriminazione nel contesto lavorativo si ispira ai seguenti documenti:

- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, Parigi 10 dicembre 1948
- Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, STE n° 5, Roma 4 novembre 1950
- Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) n. 190 e alla raccomandazione n. 206, 21 giugno 2019
- Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, Istanbul 11 maggio 2011
- Declaration on the Elimination of Violence against Women, ONU - Organizzazione delle Nazioni Unite, Adottata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite con risoluzione 48/104 del 20 dicembre 1993.
- Sustainable Development Goals dell'Agenda 2030 dell'ONU, e in particolare agli obiettivi 5 ("Gender Equality") e 8 ("Decent Work and Economic Growth"), sottoscritti dai governi dei 193 Paesi membri dell'ONU, settembre 2015.

Sex & the City rispetta le norme internazionali e nazionali applicabili in materia di contrasto alla Violenza, alle Molestie e alle Discriminazioni nei luoghi di lavoro. Inoltre, esige il rispetto delle regole previste dalla presente Policy, anche qualora le stesse siano più restrittive rispetto a quanto previsto dalla normativa nazionale di riferimento.

Campo di applicazione

La Policy si applica a tutte le persone che svolgono la propria attività lavorativa o di volontariato all'interno di Sex & the City APS, indipendentemente dallo status contrattuale, ai Terzi¹, alle persone in formazione inclusi tirocinanti, e a qualsiasi altra persona che entri in contatto l'Associazione o con Terzi nello svolgimento delle loro attività lavorative (di seguito complessivamente la "Destinatari").

La Policy si applica:

- in ogni sede o luogo di lavoro dell'Associazione;
- in luoghi destinati alla pausa pranzo, oppure nei luoghi di utilizzo di servizi igienico sanitari (ove fuori dalle predette sedi);
- durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali correlate con il lavoro;
- durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro;
- a ogni comunicazione di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (es. e-mail, chat, social, videochiamate).

Definizioni

Molestia

Qualsiasi condotta fisica o verbale che mira a denigrare, mostrare ostilità e avversione, ledere la dignità della persona a causa dell'identità o espressione di genere, dell'orientamento sessuale, dell'etnia o origine nazionale, della religione, dell'età, della disabilità, delle opinioni politiche, dell'aspetto fisico e/o dell'estrazione sociale, con lo scopo o l'effetto di interferire con la prestazione lavorativa, con le abitudini di vita o con la dignità personale, e che possa causare uno stato generale di paura, ansia, disagio, tale da influenzare le decisioni riguardanti l'occupazione e lo sviluppo professionale o comunque idonea a creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, degradante, umiliante, offensivo o disagiata.

A titolo di esempio, non esaustivo:

- espressioni verbali offensive e/o denigratorie
- epiteti
- ingiurie
- minacce
- intimidazioni
- atti ostili
- calunnie

¹ Qualunque terza parte che collabori o che lavori in nome e per conto o nell'interesse di Sex & the City APS, quali clienti, fornitori, appaltatori, partner di progetto.

- atti diffamatori o svilenti della dignità e capacità di una persona
- insulti
- aggressioni
- derisione
- diffusione di informazioni riservate afferenti alla propria sfera personale
- limitazione della libertà di espressione
- qualsiasi altra condotta o comportamento denigratorio o ostile

Violenza e molestie di genere

Costituiscono un sottoinsieme delle “Violenze e Molestie” e includono tutti quei comportamenti indesiderati connessi all’identità di genere e sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale nei confronti di persone in ragione del genere o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, e che provocano o possono provocare danni fisici, sessuali o psicologici, incluse le minacce di tali atti, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà.

A titolo di esempio, non esaustivo:

- la violenza perpetrata, in forma fisica e/o psicologica, nei confronti di una persona per motivi legati al suo genere, identità di genere o orientamento sessuale²;
- la diffusione di immagini intime.

Molestie sessuali

Costituiscono un sottoinsieme delle molestie di genere e includono qualsiasi condotta, a connotazione sessuale – espressa in forma fisica, verbale o non verbale –, o la minaccia di porla in essere, sia in un’unica occasione, sia ripetutamente, che si prefigga di causare, causi o possa essere percepita come violazione della dignità della persona molestata o di creazione di un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

A titolo di esempio, non esaustivo:

- contatti fisici fastidiosi e indesiderati;
- apprezzamenti indesiderati, verbali o non verbali;
- commenti inappropriati con riferimenti alla sessualità della persona;

² Con “genere” si intende l’insieme di ruoli, comportamenti, attività e attributi socialmente costruiti che una determinata società considera appropriati per persone appartenenti a un determinato sesso. Il genere è da distinguersi dal “sesso”, inteso invece come sesso assegnato alla nascita, ossia l’insieme di caratteristiche fisiche e biologiche che contraddistinguono le femmine, i maschi e le persone intersex. Infatti, l’identità di genere di una determinata persona (intesa come l’esperienza soggettiva del percepire sé stessi come appartenenti a un genere) non necessariamente corrisponde al sesso assegnato alla nascita: quando l’identità di genere non corrisponde al sesso assegnato, si parla di persone trans/transgender. Con “orientamento sessuale” si intende l’attrazione fisica, romantica e/o emotiva che una persona prova nei confronti di altre persone, fra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo l’omosessualità, l’eterosessualità e la bisessualità.

- scritti ed espressioni verbali sulla presunta inferiorità della persona in quanto appartenente a un determinato sesso o denigratori in ragione della diversità di espressione della sessualità;
- gesti, proposte o "scherzi" offensivi, denigratori e/o inappropriati a sfondo sessuale;
- domande invadenti su relazioni personali;
- invio di immagini o e-mail inappropriate;
- approcci fisici di natura sessuale, o richieste di rapporti fisici quando l'altra persona non mostra alcun interesse;
- intimidazioni, minacce e ricatti subiti per aver respinto comportamenti finalizzati al rapporto sessuale.

Violenza sessuale

Costituiscono violenza sessuale tutti quei comportamenti caratterizzati da un uso illecito della propria forza, della propria autorità o di un mezzo di sopraffazione costringendo con atti, prevaricazione o minaccia (esplicita o implicita) a compiere o a subire atti sessuali contro la propria volontà.

A titolo di esempio, non esaustivo:

- invasione non consensuale³ del corpo della vittima tramite penetrazione, anche di ridotta entità, di ogni parte del corpo della vittima;
- minacce, ricatti e comportamenti coercitivi finalizzati a compiere atti sessuali non consensuali.

Discriminazione

Costituiscono discriminazione tutti i comportamenti – diretti o indiretti – che causano un trattamento non paritario di una persona o di un gruppo di persone, in virtù della loro appartenenza a una determinata categoria. Si ha una discriminazione diretta quando si agisce per mettere una persona o un gruppo di persone in una situazione o in una posizione di svantaggio. Si ha una discriminazione indiretta quando una norma, un regolamento, una prassi, un criterio o un parametro apparentemente neutri mettono – di fatto – in una situazione di svantaggio una persona o una categoria di persone.

A titolo di esempio, non esaustivo:

- limitare le possibilità lavorative, o di crescita personale, e riservare trattamenti diversi sulla base di gruppi o categorie di appartenenza;

³ Il consenso sessuale è un accordo tra persone che intendono intraprendere un qualsiasi tipo di attività sessuale: senza consenso, l'attività sessuale è considerata violenza o stupro. Il consenso, per essere definito tale, deve essere sempre comunicato in modo chiaro e libero. Per esprimere il consenso si deve quindi essere pienamente informati sull'attività sessuale che si sta per intraprendere. Il consenso è sempre revocabile: anche se una persona ha acconsentito a un'attività sessuale in precedenza, ha il pieno diritto di non dare il consenso per ripetere quell'attività o qualsiasi altro tipo di attività sessuale. Le persone hanno anche il pieno diritto di ritirare il consenso in qualsiasi momento durante l'attività sessuale.

- mettere in atto comportamenti che portano all'esclusione sociale di persone appartenenti a gruppi o categorie minoritarie.

Discriminazione sessuale e di genere

Costituiscono discriminazione sessuale e di genere tutti quei comportamenti che attuano distinzione, diversificazione o differenziazione sulla base dell'identità di genere, dell'identità sessuale o dell'orientamento sessuale, e che abbiano lo scopo o l'effetto di distruggere o di compromettere il riconoscimento, il godimento o l'esercizio, in condizioni di parità, dei diritti umani e delle libertà fondamentali.

A titolo di esempio, non esaustivo:

- limitare le possibilità lavorative, o di crescita personale, e riservare trattamenti diversi sulla base del genere, del sesso o dell'orientamento sessuale;
- mettere in atto comportamenti che portano all'esclusione sociale di persone appartenenti a determinati gruppi o categorie di genere, sessuali o di orientamento sessuale.

Discriminazione razziale

Costituiscono discriminazione razziale tutti quei comportamenti che direttamente o indirettamente, comportano una distinzione, esclusione, restrizione o preferenza basata sulla razza, il colore, l'ascendenza o l'origine nazionale o etnica, la convinzione e le pratiche religiose, e che abbiano lo scopo o l'effetto di distruggere o di compromettere il riconoscimento, il godimento o l'esercizio, in condizioni di parità, dei diritti umani e delle libertà fondamentali (art. 43 del D.lgs. n. 286/1998).

A titolo di esempio, non esaustivo:

- commenti inappropriati e indesiderati con riferimenti all'etnia della persona;
- scritti, espressioni verbali, gesti o "scherzi" sulla presunta inferiorità della persona, o denigratori, in quanto appartenente a un determinato gruppo etnico;
- domande invadenti sul proprio background etnico-culturale.

L'impegno di Sex & the City APS

Nel promuovere la diffusione di una cultura inclusiva incentrata sulle pari opportunità, Sex & the City APS adotta una politica di tolleranza zero verso ogni forma di Violenza, Molestia e Discriminazione.

Sex & the City APS si impegna a garantire il rispetto dei diritti dei lavoratori e dei volontari e offrire a tutte le persone pari opportunità di lavoro, in funzione delle rispettive caratteristiche professionali e delle capacità di rendimento, senza alcuna discriminazione, condannando ogni comportamento delittuoso contro la personalità

individuale e impegnandosi ad adottare le misure di vigilanza più opportune. Inoltre, si impegna a garantire un contesto lavorativo ispirato al rispetto della parità di trattamento e alla pari dignità per tutti, indipendentemente da genere, età, etnia, cultura, abilità, religione e nazionalità di appartenenza, esperienze, stile di pensiero, orientamento e identità sessuale, opinioni politiche e di ogni altra caratteristica soggettiva.

Sex the City APS vieta senza alcuna eccezione ogni forma di Violenza, Molestia e Discriminazione nell'intero contesto lavorativo, per assicurare un ambiente di lavoro in cui i rapporti tra colleghi siano improntati alla lealtà, correttezza, collaborazione, rispetto reciproco e fiducia.

Sex the City APS si impegna a:

- monitorare le cause degli eventuali comportamenti riconducibili a Violenza, Molestie e Discriminazione, per poter individuare le azioni di risposta più efficaci per contrastare i suddetti comportamenti;
- a proteggere le vittime di Violenza, Molestie e Discriminazione tutelandone la privacy ed escludendo qualsiasi attività ritorsiva;
- interrompere i rapporti lavorativi, o le collaborazioni di volontariato, con qualsiasi persona metta in atto comportamenti di Violenza, Molestia e Discriminazione all'interno del contesto lavorativo.

L'impegno di ogni persona

A tutti i Destinatari è richiesto un impegno ad agire nell'ambito della propria attività professionale contribuendo a creare e mantenere un ambiente di lavoro rispettoso e armonioso, evitando parole e comportamenti intimidatori, ostili, degradanti, umilianti o offensivi, anche nella consapevolezza che la percezione e l'interpretazione delle parole e dei comportamenti può variare da persona a persona.

A ognuno è richiesto di contribuire a garantire il rispetto dei diritti, del valore e della dignità della persona e di promuovere una cultura in cui le violenze, le molestie e le discriminazioni non sono accettate né accettabili. È inoltre dovere di tutti segnalare atti, comportamenti e comunicazioni in contrasto con quanto espresso dalla Policy attraverso i canali messi a disposizione da Sex & the City APS.

Segnalazioni

Sex & the City protegge le vittime di Violenza, Molestie e Discriminazione con la tutela della privacy e contrastando qualsiasi attività ritorsiva. Le segnalazioni potranno avvenire attraverso l'invio di una mail alla casella di posta genderatlas@gmail.com, o attraverso l'invio di comunicazione scritta indirizzata a Sex & the City APS, via della Moscova 58, 20121 Milano, anche in forma anonima. Il processo di gestione delle

segnalazioni garantirà la equa tutela sia deø segnalante che deø segnalatø; a tal fine, le segnalazioni dovranno dettagliare fatti, eventi o circostanze che costituiscono gli elementi fondanti dell'asserita molestia, violenza o atto di discriminazione, ed essere effettuate con un grado di dettaglio sufficiente a consentire in concreto, sulla base degli strumenti di indagine a disposizione, di verificare la fondatezza o meno dei fatti o circostanze segnalati.

Approvazione e aggiornamento

Il Consiglio Direttivo approva la Policy e le eventuali successive modifiche e integrazioni che si dovessero rendere necessarie.

Diffusione

Sex & the City APS si impegna a comunicare la presente Policy a tutta l'organizzazione e a diffonderla in tutte le lingue necessarie alla sua comprensione.