



# **POLICY E POSIZIONAMENTO SU PARI OPPORTUNITÀ E NON DISCRIMINAZIONE**

Versione: 1.0/2021

Approvata da: Comitato di Gestione in data 24.01.2022

Elaborazione: Comitato di Gestione

## INDICE

1. INTRODUZIONE	3
1.1 VALORI	3
1.2 MISSION	3
1.3. ATTIVITÀ	3
1.4 SETTORI DI INTERVENTO	4
2. FINALITÀ	4
2.1. POSIZIONAMENTO DI PROGETTOMONDO SU PARI OPPORTUNITÀ E NON DISCRIMINAZIONE	4
3. IMPEGNO	5
3.1. IMPLEMENTAZIONE DELLE POLITICHE	7
4. AMBITO DI APPLICAZIONE	7
4.1. FASE DI RECLUTAMENTO E SELEZIONE	7
4.2. VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI	8
4.3. ELABORAZIONE DEI PROGETTI DI COOPERAZIONE E REALIZZAZIONE DI ATTIVITÀ	8
4.4 COMUNICAZIONE E IMMAGINE PUBBLICA	8
4.5 ISTRUTTORIA DI VERIFICA	9
5. STRUMENTI DI MONITORAGGIO E CONTROMISURE	10
6. SEGNALAZIONE E RISPOSTA ALLE SEGNALAZIONI	11
6.1 SEGNALAZIONI	11
6.2 RESPONSABILITÀ PER EVENTUALI SEGNALAZIONI	11
6.3 COME FARE LE SEGNALAZIONI	12
6.4 SEGNALAZIONI AL DI FUORI DEL CAMPO DI APPLICAZIONE	12
7. ATTUAZIONE E RIESAME	12
8. DOCUMENTAZIONE	14
ALLEGATO I – MODULO DI SEGNALAZIONE	14

## 1. INTRODUZIONE

Progettomondo è una ONG nata nel 1966, impegnata a contrastare le diverse forme di povertà e di disuguaglianza a livello globale. Abbiamo iniziato in America Latina, ed oggi siamo attivi con i nostri interventi di sviluppo e di difesa dei diritti umani anche in Nord Africa e nell’Africa Subsahariana. In Italia e in Europa promuoviamo attivamente l’Educazione alla Cittadinanza Globale (ECG) e altre forme di mobilitazione e sensibilizzazione intorno ai cambiamenti climatici, a favore del dialogo interculturale e per il contrasto a tutte le forme di discriminazione, razzismo e xenofobia. Nel corso della nostra storia abbiamo coinvolto circa 1.000 operatori e volontari, impegnati in oltre 450 progetti in 24 paesi. La nostra sede principale è a Verona e abbiamo uffici di rappresentanza in tutti i paesi in cui interveniamo. Partecipano alla nostra vita associativa gruppi territoriali in diverse regioni italiane. Siamo promotori e membri attivi di numerose reti e piattaforme locali, nazionali e internazionali, tra cui la Federazione degli Organismi Cristiani di Servizio Internazionale di Volontariato (FOCSIV) e l’Associazione delle Organizzazioni Italiane di cooperazione e solidarietà internazionale (AOI).

### 1.1 Valori

Superando la logica assistenzialista, rispondiamo ai bisogni delle comunità e dei paesi dove operiamo a partire dal potenziamento delle risorse esistenti e dalla valorizzazione delle diversità, per ottenere un impatto che duri nel tempo. Per questi motivi, lavoriamo insieme alle associazioni e istituzioni locali, ad altri attori della cooperazione e della solidarietà internazionale, costruendo un sistema di partenariato che condivide gli obiettivi e si impegna a raggiungerli insieme a noi. Pensiamo che i fenomeni globali come i cambiamenti climatici, le migrazioni e le disuguaglianze nei paesi e tra paesi riguardino tutti e che ognuno di noi sia chiamato a impegnarsi per contribuire a superarli.

### 1.2 Mission

Progettomondo intende essere agente di cambiamento, costruttore di alleanze, promotore di scambi tra i popoli e di dialogo tra le culture, affermando il principio della corresponsabilità. Ci mobilitiamo per ridurre le disuguaglianze economiche e sociali nei singoli Paesi e tra le diverse aree del mondo. Ci attiviamo affinché coloro che soffrono povertà, violenze e discriminazioni, e le nuove generazioni in generale, diventino protagonisti del proprio sviluppo e contribuiscano a migliorare le condizioni delle società dove vivono e della comunità globale.

### 1.3. Attività

Promuoviamo progetti e iniziative di cooperazione e solidarietà internazionale, in Africa e America Latina, e di Educazione alla Cittadinanza Globale (ECG) in Italia ed Europa, oltre a campagne di sensibilizzazione ed esperienze di volontariato che ci consentono di realizzare il nostro *progettomondo*. Progettiamo e realizziamo le nostre azioni sempre insieme ai partner dei Paesi e dei territori dove operiamo, e le inseriamo in programmi di medio e lungo termine volti a produrre cambiamenti duraturi. Giustizia, Sviluppo Sostenibile, Migrazioni ed Educazione alla Cittadinanza Globale (ECG) sono le quattro aree di intervento che ci

impegnano attualmente. Nel nostro ProgettoMondo Mlal tutte le persone affermano la propria dignità, senza distinzioni e senza ostacoli all'esercizio dei propri diritti.

## 1.4 Settori di intervento

### *Sviluppo Sostenibile*

Nei Paesi di intervento incentiviamo la sostenibilità economica tramite lo sviluppo dei mercati locali e una crescita collettiva delle comunità; la sostenibilità sociale, con la promozione dell'educazione, della cultura e il miglioramento delle condizioni di sicurezza; la sostenibilità ambientale grazie alla tutela delle risorse naturali, minacciate da modelli produttivi inadeguati e dai cambiamenti climatici.

### *Giustizia*

Siamo impegnati nella difesa dei diritti umani, in situazioni e contesti diversi. Questo significa garantire l'accesso alla giustizia in particolare per i gruppi, settori e popoli a cui viene negata, ma anche promuovere l'esercizio dei diritti di cittadinanza, la giustizia riparativa per i giovani in conflitto con la legge e la prevenzione della radicalizzazione.

### *Migrazioni*

Siamo convinti che il fenomeno delle migrazioni vada affrontato in una logica integrale, che agisca sulle cause – povertà, guerre e cambiamenti climatici ma consideri anche le questioni della disegualianza economica globale e le sproporzioni demografiche. Operiamo in particolare in Marocco e Perù, mentre in Europa promuoviamo la lotta alla discriminazione e l'integrazione socioculturale dei migranti.

### *Global Education*

L'educazione allo sviluppo e ai diritti umani, l'apprendimento interculturale, l'educazione alla pace e la risoluzione dei conflitti, l'educazione ambientale e l'educazione alla sostenibilità: la Global Education è fondamentale nel processo per una maggiore coesione sociale, la costruzione di un mondo sostenibile e di un rinnovato modello di cittadinanza globale.

## 2. FINALITÀ

### 2.1. Posizionamento di Progettomondo su Pari Opportunità e Non Discriminazione

In linea con la legislazione nazionale e comunitaria in materia, Progettomondo sostiene attivamente il Principio di Pari Opportunità e il Principio di Non Discriminazione per tutti e mira a prevenire e contrastare pratiche e politiche discriminatorie.

Col presente documento, Progettomondo si impegna con tutto il proprio personale ad attuare i seguenti principi:

- **Parità di Trattamento** - assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su sesso, razza e appartenenza etnica, credo religioso, convinzioni personali, disabilità, età, stato civile, genitorialità e orientamento sessuale.

- **Pari Opportunità** - parità di trattamento tra le persone negli ambiti di lavoro, di accesso alla formazione e di aggiornamento professionale.

A tal fine Progettomondo riconosce come **discriminazione diretta** qualsiasi atto, patto o comportamento che, non seguendo il principio di pari opportunità, produca un effetto pregiudizievole discriminando l'individuo in ragione del suo sesso, razza e appartenenza etnica, credo religioso, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale. O comunque qualsiasi atto, patto o comportamento che determini un trattamento meno favorevole di un individuo rispetto a un altro in situazione analoga. Riconosce inoltre come **discriminazione indiretta** qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento apparentemente neutro che metta, o possa mettere, qualsiasi individuo in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altri, salvo che ciò non riguardi requisiti essenziali allo svolgimento di un'attività lavorativa e purché l'obiettivo di tale attività sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento appropriati e necessari.

Pertanto, Progettomondo stabilisce che nessun collaboratore, né aspirante tale, riceva un trattamento meno favorevole o pregiudizievole in virtù del suo *status* e si impegna a promuovere il Principio di Pari Opportunità in tutti gli aspetti lavorativi. Progettomondo riconosce che l'adesione a tale principio, unito a politiche e buone pratiche in ambito lavorativo, sia nell'interesse degli/le operatori/trici e dell'organizzazione stessa. Inoltre sottolinea il valore aggiunto derivante dall'eterogeneità socioculturale dei/le propri/e operatori/trici in Italia e all'estero.

L'offerta di qualsiasi posizione lavorativa, la formazione e l'aggiornamento professionale saranno quindi proposti a tutto lo staff in base alle esigenze di lavoro, alle competenze individuali ed al merito.

Anche il personale, dipendente e non dipendente, è chiamato a conoscere ed aderire al presente Documento, adottando comportamenti adeguati, rispettosi e valorizzanti le *diversità* sia in Italia che all'estero.

### 3. IMPEGNO

Le politiche e le strategie di Progettomondo sono basate sugli ideali di uguaglianza ed equità e sulla ferma condanna di qualsiasi forma di discriminazione. Progettomondo fonda il proprio operato sul riconoscimento e la condivisione dei principi fondamentali contenuti all'interno delle Convenzioni, dei Trattati internazionali e delle Carte Costituzionali e agisce in sintonia con gli obiettivi di sviluppo sostenibili stabiliti dall'Agenda 2030.

Raccoglie stimoli e sfide lanciate da documenti quali il report "Turning promises into action: Gender equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development<sup>1</sup>" ed è impegnato insieme ai suoi numerosi partner nella lotta per la realizzazione della parità di genere intesa come

---

<sup>1</sup> <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/2/gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018>

condizione essenziale per un completo sviluppo umano e come uno dei fondamentali e primari beni dell'umanità.

Progettomondo si impegna:

- promuovere l'uguaglianza di genere come un diritto umano universalmente accettato;
- aderire alle norme sull'uguaglianza di genere che garantiscono l'equa rappresentanza e la diversità equilibrata in tutte le funzioni del Comitato di Gestione, della Direzione e del personale;
- integrare le opportune competenze di genere nelle descrizioni delle mansioni in tutte le unità dei diversi programmi che l'Organizzazione porta avanti in Italia e all'estero;
- riferire sull'impegno di genere attraverso i processi di assunzione, selezione e promozione a tutti i livelli;
- garantire che il personale, uomini e donne, abbiano pari accesso alle risorse organizzative per lo sviluppo e la crescita personale;
- utilizzare la Policy come strumento per l'orientamento del personale e la valutazione delle prestazioni dei cooperanti e del personale locale di Progettomondo;
- predisporre luoghi di lavoro sicuri per le donne dipendenti, liberi da molestie sessuali, nonché istituire meccanismi per affrontare qualsiasi forma di molestia e violenza;
- creare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne possano soddisfare le proprie esigenze (es. in ogni luogo di lavoro offrire servizi igienici separati per gli uomini e per le donne);
- garantire la sicurezza di uomini e donne sul posto di lavoro, in ufficio o sul campo;
- garantire che tutto il nuovo personale sia orientato verso la politica di genere e il comportamento previsto sul luogo di lavoro.

Progettomondo concentra gli sforzi dedicati al raggiungimento di questo obiettivo, agendo attraverso iniziative, campagne, progetti, attività di lobbying ed advocacy, programmi dedicati a:

- difendere i diritti delle donne e dei bambini, lottare contro ogni forma di violenza di genere o di sfruttamento, contro ingiustizie, pregiudizi, paradigmi culturali o tradizionali che siano da ostacolo alla realizzazione di una vera parità di genere;
- sostenere l'empowerment di donne, bambine e bambini con ogni strumento a disposizione;
- affrontare le sfide strutturali (culturali o tradizionali) che creano ostacoli alla realizzazione dei diritti delle donne e delle ragazze, nonché per le altre persone discriminate in base al genere, tra cui la violenza di genere e altre forme di sfruttamento sessuale;
- garantire la pari rappresentanza e il contributo di uomini e donne in tutte le strutture di gestione di Progettomondo, alle politiche e ai processi decisionali;

- promuovere l'integrazione dell'uguaglianza di genere e dell'equità in tutti i programmi e progetti a garantire pari benefici a uomini e donne, ragazzi e ragazze;
- sviluppare strategie che consentano a donne e ragazze di essere partner chiave per migliorare l'assistenza sanitaria nelle loro comunità, porre fine alla povertà e alla malnutrizione e promuovere la giustizia;
- creare programmi che coinvolgano attivamente l'intera comunità, compresi uomini e ragazzi, come alleati nella promozione della parità di genere;
- collaborare con i nostri partner (membri della comunità, donors, governi, altre organizzazioni non governative e organismi internazionali) per promuovere e sostenere la parità di genere;
- utilizzare quadri standard di analisi di genere e strumenti sensibili al genere come dati disaggregati per sesso e indicatori di genere per ottenere pari benefici in termini di accesso, controllo e processo decisionale nel ciclo del progetto;
- impegnarsi continuamente per diventare un'Organizzazione dinamica e di apprendimento che ponga l'uguaglianza di genere e l'emancipazione delle donne al centro dell'essere e del fare di Progettomondo.

### 3.1. Implementazione delle politiche

Progettomondo implementerà, monitorerà e valuterà questa Policy su base periodica. Ogni regione e paese in cui Progettomondo opera dovrà sviluppare piani di attuazione specifici e realistici che riflettono le finalità di questa Policy.

## 4. AMBITO DI APPLICAZIONE

### 4.1. Fase di reclutamento e selezione

Le descrizioni delle opportunità di impiego presso Progettomondo devono rispettare il Principio di Pari Opportunità ed essere espresse in modo chiaro e semplice per mettere i potenziali candidati nella condizione di comprendere se il proprio profilo di competenze coincide con quello richiesto.

Le descrizioni delle opportunità di impiego devono sempre contenere una formula che assicuri equità e non discriminazione, secondo i principi del presente documento, ed includere solamente i requisiti necessari e giustificabili all'effettivo svolgimento dell'attività. Tutte le opportunità di impiego devono essere visibili sul sito Progettomondo, in un'apposita sezione.

Le procedure di assunzione non si basano su una preferenza per un candidato/gruppo di candidati, a meno che non siano necessari dei requisiti specifici per il ruolo che devono essere indicati chiaramente nella descrizione dell'opportunità di impiego. Inoltre, la selezione dei candidati deve essere condotta in base ad indicatori chiari e secondo trasparenza, per comprendere l'idoneità alla posizione offerta. Dove si renda necessario porre domande su

questioni personali, queste possono essere relative solamente a requisiti lavorativi e vanno poste per equità a tutti i candidati.

Dove possibile e a parità di competenze ed esperienze, per l'individuazione del candidato idoneo sono utilizzate azioni positive volte a ristabilire i principi di equità.

Al momento dell'assunzione, il candidato è ulteriormente informato sull'adesione di Progettomondo ai principi di Pari Opportunità e di Non Discriminazione, nonché dell'esistenza del presente documento e sulla sua operatività per tutto il personale.

Progettomondo si attiene ai principi di questa Policy nella distribuzione del lavoro e delle responsabilità tra il personale di pari competenza. Adotta misure necessarie a sostenere ed accompagnare equamente le persone diversamente abili. Tutto lo staff è considerato sulla base dei principi di Pari Opportunità, Non Discriminazione e di merito nell'avanzamento professionale.

#### 4.2. Valutazione delle prestazioni

La remunerazione, eventuali benefici e le condizioni di lavoro seguono i principi di Pari Opportunità e Non Discriminazione e sono definiti in base al ruolo ricoperto. Dove necessario, lo staff riceve una formazione appropriata alla posizione lavorativa, senza distinzioni e sulla base dei principi di Pari Opportunità e Non Discriminazione. Tutto lo staff è incoraggiato a discutere dello sviluppo delle proprie competenze e dell'eventuale necessità di formazione con la Direzione e il Responsabile delle Risorse umane.

#### 4.3. Elaborazione dei progetti di cooperazione e realizzazione di attività

Progettomondo raccoglie dati disaggregati per sesso per tutti i programmi e progetti, utilizza le informazioni per pianificare, progettare, attuare, monitorare e riferire sull'analisi delle pari prestazioni da parte di uomini e donne, incluso il processo decisionale. Garantisce un'eguale rappresentanza di uomini e donne in tutti i suoi progetti e quelli dei partner, soprattutto nel processo decisionale e incentiva il proprio personale e quelli dei partner ad affrontare le questioni della disuguaglianza di genere nell'ambito di tutti i progetti e attività.

Considera la questione di genere come componente in tutti gli aspetti del ciclo di progetto (pianificazione, progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione) e stabilisce che tutta la formazione di Progettomondo (interna ed esterna) sia sensibile al genere in termini di contenuti, materiali e immagini utilizzate.

#### 4.4 Comunicazione e immagine pubblica

Progettomondo in ogni sua comunicazione utilizza un linguaggio che non promuove in alcun modo la discriminazione e gli stereotipi; promuove donne e uomini come agenti attivi per il cambiamento ed evita l'uso di immagini e comportamenti stereotipati negativi che discriminino donne, uomini, ragazzi o ragazze.

La comunicazione esterna di Progettomondo, anche attraverso materiali stampati, promuove una visione equilibrata delle questioni relative all'uguaglianza di genere.

#### 4.5 Istruttoria di verifica

Il personale Progettomondo – Coordinatore e Responsabili Unità e Referenti attività– si impegna a rispettare ed applicare il presente documento nel comportamento quotidiano e nel reclutamento, selezione, formazione ed impiego di personale.

Il Coordinatore, i Responsabili Paesi e i dirigenti senior saranno responsabili di assicurare l'attuazione della Policy all'interno dell'Organizzazione. Il Responsabile delle Risorse umane deve assicurarsi che tutti gli aspetti del presente documento siano rispettati ed applicati nell'operato di Progettomondo e che la Policy sia sempre aggiornata alle normative nazionali e comunitarie vigenti.

Egli/Ella deve inoltre informare, consigliare e supportare il personale Progettomondo su buone pratiche e aggiornamenti normativi nel settore delle pari opportunità.

Nel caso in cui non siano rispettati i principi del presente documento, la segnalazione va inoltrata al Responsabile delle Risorse umane che approfondirà l'esistenza di pratiche o criteri lesivi dell'equità tra il personale e che riferirà all'Organo di vigilanza individuato nel Comitato di Gestione.

Ritenendo inaccettabile una condotta discriminatoria basata su sesso, razza e appartenenza etnica, credo religioso, convinzioni personali, disabilità, età, stato civile, genitorialità ed orientamento sessuale, qualsiasi segnalazione e reclamo a riguardo sarà opportunamente investigata dal Responsabile e, se confermata, saranno adottate le eventuali azioni in conformità con la legge in accordo con gli organi direttivi.

Indice normativo:

- *Costituzione della Repubblica Italiana, Principi Fondamentali, art. 3, 37.*
- *Legge n.654/1975 – Ratifica ed esecuzione della convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale, aperta alla firma a New York il 7 marzo 1966.*
- *Legge n.205/1993 – Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 26 aprile 1993, n. 122, recante misure urgenti in materia di discriminazione razziale, etnica e religiosa.*
- *Decreto-legge n.215/2003 – Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica.*
- *Decreto-legge n.216/2003 – Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.*
- *Decreto-legge n.151/2015 – Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.*
- *Trattato di Maastricht, art. 119.*
- *Trattato di Amsterdam, art. 2, 3, 13, 118, 119, 136, 137, 141, 251.*

- *Trattato di Lisbona, art. 6, 2.*
- *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, art. 21, 23.*
- *Direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002, che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro.*
- *Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.*

## 5. STRUMENTI DI MONITORAGGIO E CONTROMISURE

Progettomondo opera su due livelli: da un lato si impegna a creare le condizioni per prevenire (pre) i casi di discriminazione, attraverso metodi di controllo precauzionale; dall'altro crea un sistema di supporto (post) per la gestione delle stesse discriminazioni.

Nei casi in cui viene presentata una segnalazione (allegato I), la Policy per le Pari Opportunità e Non Discriminazione prevede le seguenti fasi di gestione (durante): segnalazione, documentazione, indagine e azioni da intraprendere dopo la conferma di avvenuta discriminazione.

Indipendentemente da chi viene denunciato, il rapporto verrà comunicato direttamente al Responsabile delle Risorse Umane fornendo informazioni su quanto accaduto: la data, il luogo e il nome del testimone. Una volta che un reclamo viene segnalato, il Responsabile delle Risorse Umane riferirà all'Organo di Vigilanza individuato dal Comitato di Gestione.

L'Organo di Vigilanza deve seguire le procedure stabilite e garantire che venga effettuata un'indagine confidenziale, approfondita, immediata e imparziale.

Le azioni procedurali di Progettomondo svolte dagli organi competenti comprendono:

- 1) raccogliere informazioni e documentazione sull'incidente;
- 2) condurre un'indagine interna (comprese le versioni dei testimoni);
- 3) sospendere temporaneamente la persona segnalata dalle sue attività durante lo svolgimento dell'indagine;
- 4) informare l'interessato dei reclami presentati nei suoi confronti;
- 5) dare all'indagato la possibilità di presentare la propria versione dei fatti, prima che venga stabilita qualsiasi imputazione di colpevolezza o innocenza;
- 6) garantire che la vittima riceva protezione e sostegno psicologico e/o socioeconomico (se, e nella misura in cui sia necessaria);
- 7) garantire che coloro che hanno redatto la relazione siano informati del processo della procedura attivata;
- 8) in caso di ipotesi di reato, segnalare il reclamo alle Autorità competenti.

Tutte le parti a cui si applica questa Policy di Pari Opportunità e Non Discriminazione hanno l'obbligo di segnalare abusi, e nessuna forma di coercizione, intimidazione o ritorsione contro di loro sarà tollerata.

## 6. SEGNALAZIONE E RISPOSTA ALLE SEGNALAZIONI

### 6.1 Segnalazioni

La procedura di notifica deve essere chiara, facilmente accessibile e deve garantire in primo luogo il rispetto della persona d'interesse. È essenziale che, in questa fase, siano garantiti due valori chiave:

- **Riservatezza:** il nome delle persone che hanno segnalato, l'oggetto del rapporto e l'identità della persona segnalata non saranno resi pubblici, a meno che il caso arrivi davanti al giudice e i testimoni debbano essere ascoltati;
- **Lealtà:** la persona segnalata che fa parte dello staff di Progettomondo troverà il sostegno dell'organizzazione nelle sue massime capacità e possibilità, e in virtù del principio giuridico di presunzione di innocenza, sarà ritenuta innocente fino a prova contraria.

Per facilitare l'esposizione di problemi e/o segnalazioni di presunti abusi, il personale di Progettomondo deve:

- creare un ambiente in cui tutti/e si sentano liberi di parlare, di esprimersi, di ricevere informazioni sui propri diritti e su come esercitarli. È fondamentale che tutti/e si sentano al sicuro e protetti;
- promuovere un ambiente adatto all'ascolto, soprattutto in relazione a questioni che riguardano il tema delle discriminazioni;
- garantire la condivisione e la diffusione di un senso di responsabilità comune tra i membri del personale, compresi i volontari, in materia di non discriminazione;
- essere vigili nell'individuare situazioni che possono comportare rischi e sapere come gestirli;
- segnalare qualsiasi sospetto, preoccupazione o certezza riguardante una possibile discriminazione;
- organizzare il lavoro e il luogo di lavoro in un modo tale da minimizzare i rischi.

### 6.2 Responsabilità per eventuali segnalazioni

I membri del Comitato di Gestione, il personale, i consulenti, gli stagisti, i volontari o altri devono informare Progettomondo qualora abbiano la ragionevole convinzione che esista una situazione di rischio o di danno, specialmente:

- se ciò è imputabile dalle azioni dei membri del Comitato di Gestione di Progettomondo, del personale, dei consulenti, degli stagisti e dei volontari, o di altri rappresentanti dell'organizzazione;

- se ciò è dovuto alle azioni del personale o dei rappresentanti dei partner locali.

Le preoccupazioni che devono essere sollevate includono:

- osservazione o divulgazione di atti discriminatori effettivi;
- suggerimenti o indicazioni di un potenziale atto discriminatorio;
- violazione della policy di tutela delle pari opportunità o delle sue procedure;
- presentazione di prove credibili su una possibile vittima di discriminazione da parte di una persona non collegata a Progettomondo.

### 6.3 Come fare le segnalazioni

Entro 24 ore dal momento in cui si viene a conoscenza del fatto, il Responsabile delle Risorse Umane deve essere informato per poterlo segnalare all'Organo di Vigilanza.

La comunicazione può avvenire con un documento scritto - Allegato I - con una telefonata, una e-mail, un colloquio, una lettera o una qualsiasi altra valida modalità. Le modalità di segnalazione verbali dovrebbero essere seguite per iscritto il prima possibile. Le informazioni di contatto sono disponibili in calce a questo documento.

Nel caso in cui sia un minore a segnalare direttamente l'abuso, il Responsabile delle Risorse Umane completerà il modulo di reclamo e attiverà la procedura di risposta segnalando la questione all'Organo di Vigilanza.

### 6.4 Segnalazioni al di fuori del campo di applicazione

Progettomondo non è legalmente incaricato di indagare sui casi. Tuttavia, il pubblico o altre parti possono rivolgersi a Progettomondo per sollevare problemi di tutela dei minori, non strettamente collegati all'organizzazione, per esempio, fatti che le persone notano nelle proprie scuole, quartiere o online. Le preoccupazioni portate all'attenzione di Progettomondo, non importa attraverso quale canale, possono essere trasmesse alle autorità competenti, ai fornitori di servizi e verranno documentate.

Come indicato nella sezione del campo di applicazione della Policy di Pari Opportunità e Non Discriminazione, quando vengono recepite segnalazioni credibili tramite Progettomondo, che però non coinvolgono le sue attività o le persone in contatto con l'organizzazione, l'organizzazione si deve considerare comunque impegnata a rispondere a tutte le esigenze di tutela identificando e collegandosi ad un adeguato supporto, assistendo eventualmente le autorità competenti.

## 7. ATTUAZIONE E RIESAME

Progettomondo valuterà l'applicazione della presente Policy di Pari Opportunità e non Discriminazione e, se necessario, la rivedrà ogni due anni e in modo partecipativo, per monitorare e rivedere le proprie misure di salvaguardia. I progressi, le prestazioni e le lezioni apprese saranno riferiti alla Direzione di Progettomondo. L'apprendimento dell'esperienza

pratica in casi concreti costituirà la base per l'esame della policy ed eventuali modifiche delle misure di tutela.

## 8. DOCUMENTAZIONE

*Allegato I – Modulo di segnalazione*

### MODULO DI SEGNALAZIONE

#### CONFIDENZIALE

#### Informazioni su di te

Nome – Cognome – indirizzo E-mail– Numero di telefono

---

---

Il tuo rapporto con Progettomondo:

---

---

Il tuo rapporto con la persona in questione, se pertinente:

---

---

#### Informazioni sulla vittima

Nome

---

Data e luogo di nascita

---

Indirizzo/luogo di residenza (e numero di telefono, se disponibile):

---

---

#### Informazioni sulle tue preoccupazioni:

Stai segnalando le tue preoccupazioni o quelle di un'altra persona? Spiega in dettaglio:

---

---

---

Breve descrizione di ciò che ha provocato le preoccupazioni (includere date e orari di qualsiasi fatto specifico):

---

---

---

Osservazioni fatte da te: Danni fisici? Segnali comportamentali? Segnali indiretti?

---

---

---

Hai mai parlato con la vittima? Se sì, cosa è stato detto?

---

---

---

Qualcuno è stato accusato di essere l'aggressore? In caso affermativo, fornire dettagli:

---

---

---

Hai consultato un dipartimento governativo o qualsiasi altra agenzia o segnalato la questione a qualcun altro? Fornire i dettagli (nome della persona, organizzazione, data e ora):

---

---

---

Ha bisogno di cure mediche?

---

---

---

Progettomondo ti informerà sullo stato della segnalazione.

Progettomondo utilizza i tuoi dati personali solo per la procedura di segnalazione degli abusi.

I dati personali sono trattati nel rispetto della normativa sulla privacy (GDPR 2016/679)

Firma \_\_\_\_\_ Data \_\_\_\_\_

ONG iscritta all'elenco delle Organizzazioni della Società Civile  
ai sensi dell'art. 26 della legge n. 125 dell'11.08.2014 con decreto n. 2016/337/000228/1  
CF: 80154990586

Viale Palladio, 16 – 37138 Verona

 **PROGETTOMONDO**  
Diventa cambiamento  
Tel: +39 045 8102105- Fax +39 045 810318