



# Carta Progettomondo su Pari Opportunità e Non Discriminazione

Posizionamento su Pari Opportunità e Non Discriminazione

**PROGETTOMONDO**

**Diventa cambiamento**

Il presente documento è stato redatto sulla base del Documento Focsiv – Consiglio Nazionale FOCSIV (Roma, 5 Novembre 2016)

## 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 personale ad attuare i seguenti principi:

- **Parità di Trattamento** ovvero 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** vale a dire 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 impiegati e dell'organizzazione stessa, inoltre sottolinea il valore aggiunto derivante dall'eterogeneità socioculturale dei propri operatori 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 e aderire alla presente Carta, adottando comportamenti adeguati, rispettosi e valorizzanti le diversità sia in Italia che all'estero.

## Procedure applicative dei principi

Il personale Progettomondo – Direttore, Coordinatori delle attività e delle risorse umane e Responsabili delle attività – si impegna a rispettare ed applicare la presente Carta nel comportamento quotidiano e nel reclutamento, selezione, formazione ed impiego di personale.

In particolare:

### ***Fase di reclutamento e selezione***

Le descrizioni delle opportunità di impiego di 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 della presente Carta, ed includere solamente i requisiti necessari e giustificabili all'effettivo svolgimento dell'attività. Tutte le opportunità di impiego devono essere visibili sul sito [www.progettomondo.org](http://www.progettomondo.org), nell'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.

### **Condizioni di impiego**

Progettomondo si attiene ai principi della Carta 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.

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.

## **Formazione**

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.

## **Applicazione e monitoraggio**

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 Carta 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 della Carta, la segnalazione va inoltrata al Responsabile delle Risorse umane che approfondirà l'esistenza di pratiche o criteri lesivi dell'equità tra il personale.

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 la Direzione.

## 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.