

ASPEM^{onlus}

ASSOCIAZIONE SOLIDARIETÀ PAESI EMERGENTI

Socio FOCSIV - ONLUS, legge 460/97

Iscritta nell'elenco delle O.S.C. legge 125/2014

Decreto n° 2016/337/000138/2



Norme di pari opportunità e non discriminazione

In linea con la legislazione nazionale e comunitaria in materia, A.S.P.Em. 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.

Con questo documento, A.S.P.Em. 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.S.P.Em. riconosce come **discriminazione diretta** qualsiasi atto o comportamento che 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. Riconosce inoltre come **discriminazione indiretta** qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto 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 A.S.P.Em. stabilisce che nessun collaboratore 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.

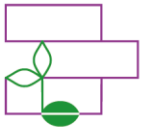
A.S.P.Em. riconosce che l'adesione a tale principio, unito a politiche e buone pratiche in ambito lavorativo, sia nell'interesse dei collaboratori e dell'organizzazione stessa.

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 alla presente Carta, adottando comportamenti adeguati, rispettosi e valorizzanti le *diversità* sia in Italia che all'estero.

Procedure applicative dei principi

Il personale A.S.P.Em. si impegna a rispettare ed applicare queste norme nel comportamento quotidiano e nel reclutamento, selezione, formazione ed impiego di personale.



ASPEM^{onlus}

ASSOCIAZIONE SOLIDARIETÀ PAESI EMERGENTI

Socio FOCSIV - ONLUS, legge 460/97

Iscritta nell'elenco delle O.S.C. legge 125/2014

Decreto n° 2016/337/000138/2



In particolare:

Fase di reclutamento e selezione

Le descrizioni delle opportunità di impiego A.S.P.Em. devono rispettare il Principio di Pari Opportunità ed essere descritte in modo chiaro e semplice per mettere i potenziali candidati nella condizione di comprendere se il proprio profilo di competenze coincida 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 A.S.P.Em., 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 A.S.P.Em. ai principi di Pari Opportunità e di Non Discriminazione, nonché dell'esistenza del presente documento e sulla sua operatività per tutto il personale.

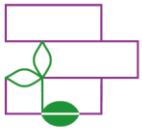
Condizioni di impiego

A.S.P.Em. si attiene alle norme nella distribuzione del lavoro e delle responsabilità tra il personale di pari competenza.

Adotta misure necessarie a favorire il personale disabile.

Tutto lo staff è considerato sulla base delle norme 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.



ASPEM^{onlus}

ASSOCIAZIONE SOLIDARIETÀ PAESI EMERGENTI

Socio FOCSIV - ONLUS, legge 460/97

Iscritta nell'elenco delle O.S.C. legge 125/2014

Decreto n° 2016/337/000138/2



Formazione

Dove necessario, lo staff riceve una formazione appropriata alla posizione lavorativa, senza distinzioni e sulla base delle norme di Pari Opportunità e Non Discriminazione.

Applicazione e monitoraggio

Il Segretario di A.S.P.Em. deve assicurarsi che tutti gli aspetti del presente documento siano rispettati ed applicati nell'operato di A.S.P.Em. e che le norme siano sempre aggiornate alle normative nazionali e comunitarie vigenti.

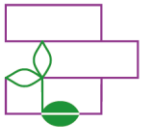
Deve inoltre informare, consigliare e supportare il personale A.S.P.Em. su buone pratiche e aggiornamenti normativi nel settore delle pari opportunità.

Nel caso in cui non siano rispettate le norme, la segnalazione va inoltrata al Segretario di A.S.P.Em., 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 Segretario di A.S.P.Em. e, se confermata, saranno adottate le eventuali azioni in conformità con la legge in accordo con la Presidenza.

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.



ASPEM^{onlus}

ASSOCIAZIONE SOLIDARIETÀ PAESI EMERGENTI

Socio FOCSIV - ONLUS, legge 460/97

Iscritta nell'elenco delle O.S.C. legge 125/2014

Decreto n° 2016/337/000138/2



- 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.
- 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.