

## Policy di prevenzione e protezione da molestie, abusi e violenza sul lavoro

### 1. Obiettivo

Amnesty International Italia (d'ora in avanti AIIT) promuove e tutela un ambiente di lavoro fondato sulla dignità, sul rispetto e sulla non discriminazione. L'Organizzazione riconosce che episodi di violenza e molestie nel mondo del lavoro inclusi *mobbing* (molestie morali) e *molestie sessuali o di genere*, in forma fisica, psicologica, economica o digitale possono verificarsi. AIIT garantisce che qualsiasi segnalazione sarà gestita in modo serio, tempestivo, imparziale e rispettoso dei diritti di tutte le persone coinvolte, con misure adeguate di protezione, supporto e, se del caso, azioni correttive e disciplinari proporzionate.

Scopo della policy è comunicare chiaramente che qualsiasi comportamento che abbia lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona o creare un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo - o che arrechi danni fisici, psicologici, sessuali o economici — è inaccettabile e non sarà tollerato.

### 2. Ambito di applicazione

La policy si applica a tutte le persone nel mondo del lavoro di AIIT, a prescindere dalla forma del rapporto: dipendenti, collaboratrici, tirocinanti, apprendiste, personale distaccato, consulenti, collaboratrici esterne, candidate (in fase di selezione), fornitrici e appaltatrici, nonché terze parti con cui il personale interagisce (es. persone portatrici di diritti, partner, visitatori/trici, pubblico).

La policy si applica in tutti i luoghi e momenti connessi al lavoro (*mondo del lavoro*, secondo ILO 190), tra i quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: sedi e uffici; spazi di pausa e servizi; trasferte, missioni, eventi, formazione e attività sociali legate al lavoro; comunicazioni e interazioni mediate da ICT (e-mail, chat, piattaforme); percorsi casa-lavoro-.

La policy è vincolante sul piano interno. Non costituisce clausola contrattuale in sé, ma la violazione può comportare provvedimenti gestionali e disciplinari nel rispetto del CCNL applicato e della normativa vigente. Riguardo alla prevalenza delle tutele, AIIT applica le fonti internazionali e la legislazione nazionale o, se queste prevedono condizioni meno favorevoli per la persona, le clausole più garantiste previste dalla presente policy.

### 3. Principi chiave - metodi - strumenti

*Tolleranza zero verso violenza e molestie nel mondo del lavoro*, inclusa la dimensione digitale e la violenza di genere.

*Dovere di segnalazione e di cura*: ogni persona è incoraggiata (e, per chi ha ruoli di responsabilità, tenuta) a segnalare fatti o sospetti, anche se non direttamente coinvolta.

*Non -ritorsione*: divieto assoluto di ritorsioni verso segnalanti, testimoni o persone coinvolte in buona fede; monitoraggio conseguente.

*Approccio graduato*: quando appropriato e sicuro, si favorisce una risoluzione informale; se non idonea o inefficace, si attivano i canali formali.

*Comitato guida (Parità di genere)*: composto da Direzione generale e Responsabile ODHR e, ove possibile, altre figure sia interne che esterne.

*Focal Point Triage Segnalazioni (FPTS)*: la figura, componente esterna del Comitato Guida, cura le seguenti attività di processo della segnalazione: ricezione, triage, e archiviazione, garantendo riservatezza e coerenza procedurale. Le attività istruttorie, l'indagine e la valutazione dei casi restano di esclusiva competenza dei componenti interni del Comitato Guida.

*Ombudsperson*: una figura, esterna all'organizzazione, che fornisce servizi informali di risoluzione delle controversie riguardanti discriminazione e molestia alle persone lavoratrici subordinate e parasubordinate di AIIT, nonché alle persone tirocinanti di AIIT. Costoro possono chiedere assistenza all'Ombudsperson in merito a controversie e questioni di discriminazione e molestia, senza costi. Le persone che ritengono di aver subito discriminazione o molestia, e che hanno preoccupazioni o domande su atti o situazioni, presunti o reali, di molestia e discriminazione vengono ricevute in modo confidenziale. L'Ombudsperson non ha l'obbligo di segnalazione al datore di lavoro se non su espressa e formale autorizzazione della figura interessata.

*Canali formali e informali*: le segnalazioni possono essere presentate sia tramite canali dedicati (piattaforma di segnalazione dedicata) e sia attraverso contatti diretti (es. Presidente, Comitato guida).

*Indagini imparziali e tempestive*: affidate a persone qualificate, prive di ruoli o relazioni che possano influire sulla valutazione, e senza conflitti di interesse, con standard probatori coerenti con il contesto disciplinare (*balance of probabilities* – la valutazione delle segnalazioni viene effettuata, sulla base delle informazioni raccolte, ossia un fatto è considerato accertato quando risulta più probabile che sia avvenuto rispetto all'ipotesi contraria), tutela della privacy e parità di trattamento delle parti.

*Protezione e supporto*: misure temporanee di protezione; accompagnamento psicologico e legale; misure organizzative o operative temporanee adottate per ridurre l'esposizione a rischi o stress, senza oneri sproporzionati per l'organizzazione; attenzione a evitare vittimizzazione secondaria, ossia conseguenze ulteriori o aggravamenti subiti dalla persona a causa di reazioni o modalità di gestione inadeguate dopo la segnalazione; considerazione degli impatti della violenza domestica sul lavoro (es. flessibilità oraria, sicurezza).

*Sanzioni proporzionate*: in caso di fatti accertati, si applicano misure correttive e disciplinari proporzionate; se una segnalazione è manifestamente infondata e in malafede, possono essere adottati provvedimenti verso chi l'ha presentata.

*Miglioramento continuo*: valutazione e gestione dei rischi psicosociali; formazione periodica; monitoraggio KPI; riesame della policy.

#### **4. Definizioni: cosa costituisce “molestia, abuso, e violenza sul lavoro”**

Per violenza e molestie nel mondo del lavoro si intende l'insieme di comportamenti inaccettabili, pratiche o minacce - anche se episodici - che mirano a causare, causano o sono suscettibili di causare danni fisici, psicologici, sessuali o economici. La definizione include la violenza e le molestie di genere. Rientrano, tra gli altri:

- molestie: tutti quei comportamenti indesiderati – verbali, non verbali, fisici o digitali – che hanno lo scopo o l'effetto di ledere la dignità di una persona, creare disagio, intimidazione, umiliazione o un clima lavorativo ostile. Rientrano in questa definizione anche le molestie di genere e le molestie sessuali, comprese quelle di tipo *quid pro quo* (quando un trattamento favorevole è subordinato all'accettazione di comportamenti indesiderati) e quelle che contribuiscono alla creazione di un ambiente ostile, degradante o offensivo”;
- mobbing: molestie morali ripetute e protratte. In particolare: mobbing orizzontale ((tra persone con ruoli equivalenti, senza relazione gerarchica), mobbing verticale discendente ((da chi ha un ruolo di supervisione verso una persona del team, sfruttando la posizione gerarchica), mobbing verticale ascendente (da una o più persone nei confronti della persona che esercita un ruolo di coordinamento, con effetti di delegittimazione o ostacolo al ruolo);

- abuso di autorità/potere, minacce, intimidazioni, ostracismo organizzato;
- violenza online come, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, cybermolestie e doxing (diffusione non autorizzata di informazioni personali o identificative di una persona, con potenziali effetti di esposizione, rischio o intimidazione);
- violenza da parte di terzi (clienti, pubblico, partner, beneficiari/e);
- condotte discriminatorie che creano clima ostile, degradante o umiliante;
- comportamenti che ledono la sensibilità personale, la dignità o il benessere della persona, generando disagio, esclusione o un clima non rispettoso.

La valutazione considera il contesto oggettivo e gli effetti sulla dignità e sulla sicurezza, nonché eventuali asimmetrie di potere e vulnerabilità.

N.B. La gestione appropriata e documentata della performance o della condotta, basata su criteri oggettivi e rispettosi non costituisce mobbing o molestia.

## 5. Azioni di prevenzione e corretto comportamento

Tutte le persone che lavorano per AIIT:

- mantengono comportamenti rispettosi e professionali;
- si astengono da atti, o prassi, che possano costituire violenza o molestie;
- segnalano situazioni rischiose o incidenti;
- partecipano alla formazione prevista.

Responsabili/Line Manager:

- monitorano e intervengono su rischi e segnali precoci;
- promuovono un clima non esclusivo e contrastano attivamente comportamenti impropri;
- adottano, ove necessario, misure cautelari e tempestive a tutela di un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso (es. separazione temporanea delle persone coinvolte, richiami comportamentali), fermo restando il successivo svolgimento degli accertamenti formali.
- collaborano con la divisione ODHR, che può avvalersi di esperti/e esterni/e.

Datore di lavoro/Divisione ODHR:

- integra la presente policy nel sistema interno;
- valuta i rischi psicosociali (anche stress lavoro -correlato) e pianifica misure di prevenzione;
- assicura formazione periodica a tutto il personale, con moduli specifici per ruoli chiave;
- garantisce canali sicuri di segnalazione, tutela della privacy e assenza di ritorsioni;
- considera e gestisce gli impatti della violenza domestica sul lavoro (sicurezza, orari, contatti).

## 6. Modalità e canali di segnalazione - gestione dei casi

- Modalità di segnalazione: confidenziale o anonima;
- Canale di segnalazione: 1) formale, attraverso la piattaforma di segnalazione dedicata con accesso esclusivo da parte della figura *Focal Point Triage Segnalazioni (FPTS)* 2) altri canali informali, come mail o colloqui (es. Presidente, Direzione generale, ODHR e Ombudsperson);
- Processo di gestione dei casi:
  1. raccolta della segnalazione e triage (ammissibilità, urgenza, misure protettive) della figura *Focal Point Triage Segnalazioni (FPTS)*;
  2. presa in carico della segnalazione da parte del Comitato Guida, solo in caso riguardi una di queste figure verrà condivisa con il/la Presidente;
  3. eventuale tentativo di mediazione se appropriato e sicuro;
  4. indagine formale a fronte di una prima raccolta di informazioni circostanziate che evidenzino un

- possibile caso di abuso;
5. archiviazione del caso;
  6. comunicazione esito in piattaforma di segnalazione dedicata, nel rispetto della privacy delle persone interessate;

Le indagini formali saranno condotte da soggetti indipendenti e competenti.

Durante il processo di gestione dei casi viene garantita l'informazione alle parti, inoltre si garantisce il tracking delle evidenze raccolte e delle audizioni; viene garantita la protezione dei dati e la minimizzazione.

È possibile anche la segnalazione da parte di un/a "testimone", ma questa verrà presa in carico solo con il consenso della persona coinvolta.

Esiti (tipologie): potranno avere la forma di raccomandazioni, di misure correttive/disciplinari proporzionate.

Verranno garantiti i feedback alle parti nel rispetto della riservatezza e con la possibilità di ricorso/revisione delle azioni intraprese.

### **7. Dichiarazione di equità**

AIIT assicura che tutte le politiche e prassi di gestione delle persone siano libere da discriminazioni basate su origine etnica o razziale, genere, identità di genere, orientamento sessuale, età, disabilità, religione o convinzioni e altre caratteristiche personali.

L'Organizzazione monitora l'attuazione della presente policy per individuare eventuali impatti differenziati su specifici gruppi e adotta tempestivamente misure correttive.

Tali principi valgono parimenti anche per le persone attiviste. Casi di molestie e violenze riguardanti le persone attiviste vengono gestiti con apposita procedura.

### **8. Comunicazione e attuazione**

La policy è pubblicata sul sito istituzionale e sul portale HR, illustrata nell'on-boarding e richiamata nella formazione periodica. Sono comunicati i canali di segnalazione e le garanzie di non ritorsione.

Eventuali aggiornamenti sono comunicati con adeguata evidenza e con le relative date di efficacia.

### **9. Data di entrata in vigore e revisioni**

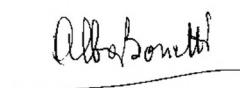
Entrata in vigore: 01/04/2026

Revisioni: (I) // \_\_\_\_ – (II) // \_\_\_\_ – (III) // \_\_\_\_

Riesame periodico: la policy è riesaminata almeno annualmente o al verificarsi di modifiche normative/raccomandazioni internazionali rilevanti.

Responsabili del riesame: Comitato Guida. Saranno consultati: RSPP/RLS, RSA, Area Legale e Ombudsperson.

Alba Bonetti  
La Presidente  
*Amnesty International ODV sezione italiana*



## Allegato A - Glossario

Violenza e molestie (ILO 190) - Comportamenti, pratiche o minacce che mirano a causare, causano, o sono suscettibili di causare danni fisici, psicologici, sessuali o economici a una persona nel mondo del lavoro, anche se si verificano in un singolo episodio.

Includono molestie, molestie di genere, molestie sessuali, mobbing, abusi di potere, violenza fisica e psicologica, violenza economica, violenza online.

Riferimenti: ILO 190/2019; Raccomandazione 206/2019.

### Mondo del lavoro

Qualsiasi luogo, contesto o momento in cui si svolgono attività lavorative o correlate: uffici, missioni, eventi, trasferte, alloggi forniti dall'organizzazione, formazione, attività sociali legate al lavoro, percorsi casa-lavoro (ove riconosciuto dalla normativa), nonché spazi digitali e comunicazioni mediate da tecnologie ICT.

Riferimenti: ILO 190/2019.

### Violenza di genere

Qualsiasi violenza o molestia diretta contro una persona a causa del suo genere, identità di genere o espressione di genere, o che colpisce in modo sproporzionato le persone di un determinato genere. Comprende comportamenti sessualizzati, discriminazioni, minacce, coercizioni, isolamento, svalutazione del ruolo o delle competenze.

Riferimenti: ILO 190/2019; Convenzione di Istanbul; Direttiva 2006/54/CE.

### Violenza online / Cybermolestie

Comportamenti vessatori o aggressivi agiti attraverso strumenti digitali (email, chat, piattaforme interne, social media), inclusi invio indesiderato di contenuti, minacce, campagne coordinate, molestie, insulto pubblico, *cyberstalking*, diffusione non autorizzata di immagini o informazioni.

Riferimenti: ILO 190/2019 (estensione digitale della violenza); Raccomandazione 206/2019.

### Doxxing

Raccolta, pubblicazione o diffusione non autorizzata di dati personali o sensibili relativi a una persona (indirizzi, contatti, immagini, informazioni familiari o lavorative), con l'obiettivo o l'effetto di esporla a rischi, intimidazioni, molestie o danni.

Riferimenti: ILO 190/2019; Direttiva 2012/29/UE; GDPR.

### Abuso

Qualsiasi comportamento, atto o omissione che provoca o può provocare danni fisici, psicologici, morali, economici o professionali. Include abuso di potere, abuso di autorità e abuso emotivo.

Riferimenti: ILO 190/2019; Convenzione di Istanbul.

### Ambiente di lavoro

Luogo fisico o virtuale in cui si svolge l'attività lavorativa o volontaria: uffici, missioni, eventi, trasferte, spazi online, piattaforme digitali e ogni interazione connessa al lavoro.

Riferimenti: ILO 190/2019.

### Accomodamento ragionevole

Modifica o adattamento necessario e appropriato, che non comporti un onere sproporzionato per l'organizzazione, per garantire alle persone con disabilità pari opportunità e accesso al lavoro.

Riferimenti: CRPD (Convenzione ONU sui Diritti delle Persone con Disabilità); Direttiva 2000/78/CE.

### Condotta inappropriata

Comportamento non conforme ai valori, ai codici di condotta o agli standard professionali dell'organizzazione, anche quando non costituisce violazione di legge. Può includere linguaggio irrispettoso, atteggiamenti degradanti, esclusione intenzionale.

Discriminazione - Trattamento meno favorevole basato su caratteristiche reali o percepite quali origine etnica, genere, identità di genere, orientamento sessuale, età, disabilità, convinzioni personali, religione. Include discriminazione diretta, indiretta e multipla.

Riferimenti: Direttive UE 2000/43/CE e 2000/78/CE; CEDAW; CERD.

Molestia - Comportamento indesiderato, ripetuto o anche episodico, che viola la dignità di una persona e crea un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Può essere verbale, non verbale, fisica, digitale.

Riferimenti: Direttiva 2006/54/CE; ILO 190/2019.

Molestia di genere - Comportamento indesiderato fondato sul genere di una persona, che produce effetti lesivi o crea un clima ostile. Non coincide necessariamente con la molestia sessuale.

Riferimenti: Direttiva 2006/54/CE; Convenzione di Istanbul.

Molestia discriminatoria - Molestia determinata da un fattore protetto (es. razza, origine etnica, religione, età, disabilità, orientamento sessuale).

Riferimenti: Direttive UE 2000/43/CE e 2000/78/CE.

Molestia sessuale - Comportamento a connotazione sessuale, fisico, verbale o non verbale, indesiderato dalla persona destinataria, idoneo a offendere la dignità o creare un ambiente ostile o intimidatorio.

Riferimenti: Direttiva 2006/54/CE; Convenzione di Istanbul.

Mobbing - si intende comunemente una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità.

Tipologie:

- Verticale (da superiore a subordinato/a)
- Ascendente (dal gruppo verso un/a superiore)
- Orizzontale (fra pari)

Riferimenti: Risoluzione A5-0283/2001; Accordo Quadro sullo Stress 2004, Cass n. 22393/2012

Ritorsione / Vittimizzazione - Qualsiasi trattamento sfavorevole verso una persona che ha effettuato una segnalazione, partecipato a un'indagine, supportato un/a collega o espresso preoccupazioni in buona fede, anche se la segnalazione risulta poi infondata.

Riferimenti: ILO 190/2019; Direttiva UE 2019/1937 (whistleblowing).

Vittimizzazione secondaria - Danno psicologico, emotivo o reputazionale provocato da procedure o comportamenti inadeguati durante o dopo la segnalazione o un'indagine (es. esposizione non necessaria, domande inappropriate, mancanza di misure di protezione).

Riferimenti: Direttiva 2012/29/UE ("Direttiva Vittime").

## Allegato B - Riferimenti normativi standard di settore e fonti interne

### Riferimenti normativi e standard di settore

- Dichiarazione universale dei diritti umani (ONU, 1948), che sancisce il principio fondamentale dell'uguaglianza e della dignità di ogni persona, senza discriminazioni di alcun tipo.
- Convenzioni delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne (CEDAW), sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale (CERD), sui diritti dell'infanzia (CRC), sui diritti delle persone con disabilità (CRPD).
- Dichiarazione sui principi e diritti fondamentali nel lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) e relative dieci Convenzioni fondamentali, che promuovono l'uguaglianza di opportunità e il trattamento equo in ambito lavorativo.
- Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (Carta di Nizza, 20/12/2000).
- Direttiva 2000/43/CE, per il contrasto alle discriminazioni fondate sulla razza o l'origine etnica.
- Direttiva 2000/78/CE, per il contrasto alle discriminazioni fondate su religione o convinzioni personali, disabilità, età, orientamento sessuale.
- Risoluzione A5-0283/2001 sull'attuazione di politiche di prevenzione del mobbing nel mondo del lavoro.
- Direttiva 2002/73/CE e Direttiva 2006/54/CE in materia di parità di trattamento tra uomini e donne in tema di occupazione e impiego, incluse le definizioni di molestie di genere e molestie sessuali.
- Accordo quadro europeo sullo Stress nei luoghi di lavoro (08/10/2004).
- Trattato di Lisbona (13/12/2007) e Carta dei Diritti Fondamentali dell'UE.
- Convenzione del Consiglio d'Europa di Istanbul (11/05/2011) sulla prevenzione e il contrasto della violenza contro le donne e la violenza domestica.
- Direttiva "Vittime" 2012/29/UE, che istituisce norme minime in materia di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato.
- Agenda ONU 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (2015): in particolare SDG 5 (parità di genere), SDG 8 (lavoro dignitoso e crescita economica) e SDG 10 (riduzione delle disuguaglianze).
- Convenzione ILO n. 190/2019 e Raccomandazione n. 206/2019 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, con approccio integrato alla prevenzione, protezione, risarcimento e formazione.

### Integrazioni in riferimento alla normativa italiana

- D.Lgs. 81/2008 (Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro), con riferimento alla valutazione e alla prevenzione dei rischi psicosociali, incluso lo stress lavoro correlato, collegato a molestie e mobbing.
- D.Lgs. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna), per la prevenzione e il contrasto alla discriminazione e alle molestie di genere nei luoghi di lavoro.

### Fonti interne

- "Io non discrimino" - Carta dei Valori della Sezione Italiana di Amnesty International
- Codice Etico (Dlgs 231/01)