



Policy Contro le Molestie

Istituto di Diritto Cinese

Informativa

L'Istituto di Diritto Cinese si impegna a fornire un ambiente sicuro a tutti i suoi membri, libero da discriminazioni di qualsiasi tipo e da molestie sul lavoro, comprese le molestie sessuali. L'Istituto di Diritto Cinese adotterà una politica di tolleranza zero per qualsiasi forma di molestia sessuale nel contesto associativo, tratterà tutti gli incidenti con serietà e indagherà prontamente su tutte le accuse di molestie sessuali. Chiunque risulti aver molestato sessualmente un'altra persona dovrà affrontare un'azione disciplinare, fino alla rimozione dal proprio incarico.

Tutte le denunce di molestie sessuali saranno prese sul serio e trattate con rispetto. Nessuno sarà vittimizzato per aver presentato una denuncia di questo tipo.

Definizione di Molestia

La molestia sessuale denota qualsiasi comportamento indesiderato di natura sessuale che faccia sentire una persona offesa, umiliata e/o intimidita. Include situazioni in cui si chiede a una persona di impegnarsi in attività sessuali come condizione per il suo ingresso nell'organizzazione, nonché situazioni che creano un ambiente ostile, intimidatorio o umiliante per il destinatario.

Le molestie sessuali possono riguardare uno o più episodi e azioni che costituiscano molestie fisiche, verbali o non verbali. Esempi di condotte o comportamenti che costituiscono molestie sessuali sono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

Condotta fisica

- Contatti fisici indesiderati, come pacche, pizzicotti, carezze, baci, abbracci;
- Violenza fisica, compresa l'aggressione sessuale;
- L'uso di minacce o ricompense legate al lavoro per sollecitare favori sessuali.

Condotta verbale

- Commenti sull'aspetto, l'età, la vita privata di un lavoratore, ecc.;
- Commenti, racconti e battute a sfondo sessuale;
- Avance sessuali;
- Inviti sociali ripetuti e indesiderati per appuntamenti o intimità fisica;
- Insulti basati sul sesso;
- Commenti condiscendenti o paternalistici;
- Invio di messaggi sessualmente espliciti (per telefono o per e-mail);

Condotta non verbale

- Visualizzazione di materiale sessualmente esplicito o suggestivo;
- Gesti a sfondo sessuale;
- Fischi;
- Fissare in maniera inappropriata;

Chiunque può essere vittima di molestie sessuali, indipendentemente dal proprio sesso e dal sesso del molestatore. L'Istituto di Diritto Cinese riconosce che le molestie sessuali possono verificarsi anche tra persone dello stesso sesso. L'elemento fondamentale è che il comportamento sessuale sia indesiderato e non gradito dalla persona cui è diretto.

L'Istituto di Diritto Cinese riconosce che le molestie sessuali sono una manifestazione dei rapporti di potere e spesso si verificano nell'ambito di relazioni ineguali sul posto di lavoro, ad esempio tra manager o supervisor e altri membri.

Chiunque, compresi i membri dell'Istituto di Diritto Cinese, i collaboratori, gli appaltatori o i visitatori, molesti sessualmente gli altri sarà rimproverato in conformità con questa Policy interna.

Qualsiasi forma di molestia sessuale è vietata a prescindere dal fatto che avvenga all'interno dei locali dell'Istituto di diritto cinese o all'esterno, anche in occasione di eventi sociali, viaggi, sessioni di formazione o conferenze sponsorizzate dall'Istituto di Diritto Cinese.

Procedure di Reclamo

Chiunque sia soggetto a molestie sessuali dovrebbe, se possibile, informare il presunto molestatore che il comportamento è indesiderato e non gradito.

Tuttavia, l'Istituto di Diritto Cinese riconosce che le molestie sessuali possono verificarsi in rapporti non paritari (ad esempio, tra un supervisore e un membro) e che potrebbe non essere possibile per la vittima informare il presunto molestatore.

Se la vittima non può rivolgersi direttamente al presunto molestatore, può rivolgersi a uno dei membri del personale incaricati di ricevere le denunce di molestie sessuali.

In particolare, l'Istituto di Diritto Cinese ha creato un Consiglio incaricato di ricevere tali denunce. Questo Consiglio è composto da quattro membri, in particolare due uomini - uno dei quali è il Presidente - e due donne. Essi devono essere selezionati in modo da rappresentare tutti i gruppi di lavoro (gruppo di organizzazione, gruppo di redazione, gruppo di comunicazione).

Quando uno o più membri del Consiglio ricevono una denuncia di molestie sessuali, questi devono:

- Registrare immediatamente le date, gli orari e i fatti dell'incidente o degli incidenti;
- Accertare il punto di vista della vittima in merito all'esito della procedura;
- Assicurarsi che la vittima comprenda le procedure aziendali per la gestione del reclamo;
- Discutere e concordare i passi successivi: procedere con un reclamo informale o formale, chiarendo che la scelta di risolvere la questione in modo informale non preclude alla vittima la possibilità di presentare un reclamo formale se non è soddisfatta del risultato;
- Tenere un registro confidenziale di tutte le discussioni;
- Rispettare la vittima;
- Assicurarsi che la vittima sia a conoscenza delle procedure legali di denuncia, esterne all'Istituto.

Meccanismo di reclamo informale

Se la vittima desidera trattare la questione in modo informale, la persona designata provvederà a:

- Permettere al presunto molestatore di rispondere alla denuncia;
- Assicurarsi che il presunto molestatore comprenda il meccanismo di reclamo;
- Facilitare la discussione tra le due parti per raggiungere una risoluzione informale accettabile per il denunciante, oppure rinviare la questione a un mediatore designato all'interno dell'azienda per risolvere il problema;
- Garantire l'aggiornamento di un registro riservato;
- Seguire l'esito del meccanismo di reclamo per assicurarsi che il comportamento sia cessato;
- Assicurarsi che quanto sopra sia fatto rapidamente ed entro 10 giorni dalla presentazione del reclamo.

Meccanismo di reclamo formale

Se la vittima desidera presentare un reclamo formale o se il meccanismo di reclamo informale non ha portato a un risultato soddisfacente, la procedura formale viene messa in atto per risolvere la questione.

Il membro o il gruppo designato che ha ricevuto il reclamo sottoporrà la questione al Presidente, il quale - dopo aver consultato l'intero Consiglio e la vittima - deciderà se condurre un'indagine interna, affidarla a un'organizzazione esterna o - nei casi più gravi - avviare un'azione legale.

Le persone che conducono l'indagine devono:

- Interrogare separatamente la vittima e il presunto molestatore;
- Interrogare separatamente altre terze parti interessate;
- Decidere se l'episodio o gli episodi di molestie sessuali hanno avuto luogo o meno;
- Redigere un rapporto che illustri in dettaglio le indagini, i risultati e delle eventuali raccomandazioni;
- Se le molestie sono accertate, decidere quale sia il rimedio appropriato per la vittima, consultando la stessa (ad esempio, scuse, modifica degli accordi di lavoro, promozione

se la vittima è stata retrocessa a causa delle molestie, formazione per il molestatore, disciplina, sospensione, licenziamento);

- Seguire il caso per assicurarsi che le raccomandazioni siano attuate, che il comportamento sia cessato e che la vittima sia soddisfatta del risultato;
- Se impossibilitati dallo stabilire se le molestie hanno avuto luogo, formulare raccomandazioni per garantire il corretto funzionamento dei rapporti lavorativi;
- Tenere un registro di tutte le azioni intraprese;
- Garantire la riservatezza di tutti i documenti relativi alla questione;
- Garantire che la procedura si svolga nel più breve tempo possibile e in ogni caso entro 10 giorni dalla presentazione del reclamo.

Meccanismi di reclamo esterni

Una persona vittima di molestie sessuali può presentare un reclamo anche al di fuori delle procedure aziendali, attraverso i mezzi stabiliti dalla legge.

Sanzioni e provvedimenti disciplinari

Chiunque risulti aver molestato sessualmente un'altra persona secondo i termini di questa Policy è passibile di una delle seguenti sanzioni:

- Ammonizione verbale o scritta;
- Retrocessione;
- Sospensione;
- Rimozione/espulsione;

La natura delle sanzioni dipenderà dalla gravità e dall'entità delle molestie. Verranno applicate sanzioni dissuasive adeguate per garantire che gli episodi di molestie sessuali non vengano trattati come banali. I casi gravi, compresa la violenza fisica, comporteranno l'immediata rimozione del molestatore.

Attuazione di questa politica

L'Istituto di Diritto Cinese garantirà un'ampia diffusione di questa Policy a tutte le persone interessate. Tutti i nuovi dipendenti devono essere formati sul contenuto di questa Policy come parte del loro inserimento all'interno dell'organizzazione.

Ogni anno, l'Istituto di Diritto Cinese richiederà a tutti i dipendenti di partecipare a un corso di aggiornamento sul contenuto di questa Policy.

Monitoraggio e valutazione

L'Istituto di Diritto Cinese riconosce l'importanza del monitoraggio di questa Policy sulle molestie sessuali e farà in modo di raccogliere in modo anonimo statistiche e dati sul suo utilizzo e sulla sua efficacia.

I supervisori, i dirigenti e i responsabili dei casi di molestie sessuali riferiranno annualmente in merito all'osservanza di questa politica, compreso il numero di episodi di molestia, il modo in cui sono stati affrontati e le eventuali raccomandazioni formulate. A seguito di questo rapporto, l'Istituto valuterà l'efficacia di questa Policy e apporterà le modifiche necessarie.