



E-LEARNING

Livello 3



**Cofinanziato
dall'Unione europea**

Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.

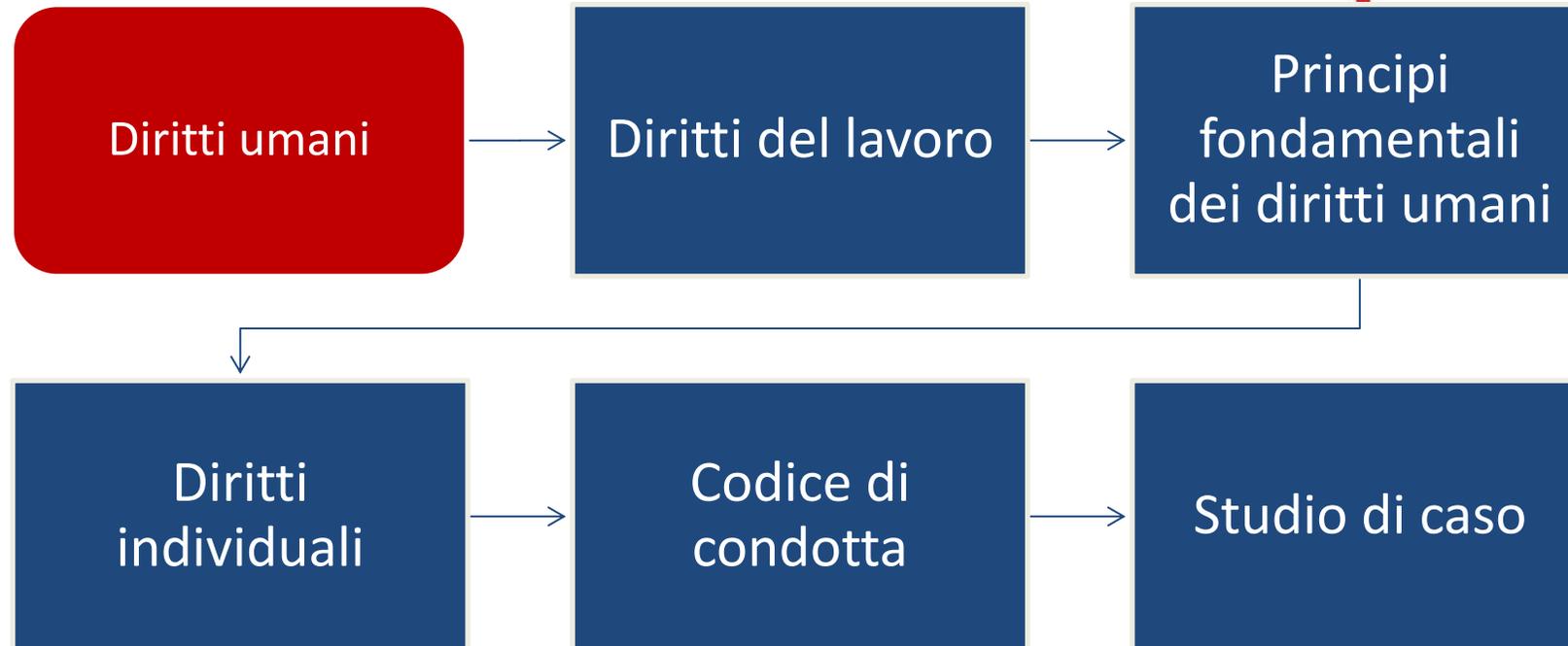
WA12: Apertura mentale e disponibilità al cambiamento

3.23 Diritti individuali, cultura e consapevolezza della diversità - Parte A

- LO3.62 Dimostrare la capacità di comprendere e rispettare i diritti e le responsabilità individuali nell'ambito della politica e del codice di condotta dell'organizzazione e della descrizione del lavoro.
- LO3.63 Dimostrare la capacità di applicare i diritti e le responsabilità individuali nell'ambito della politica aziendale, del codice di condotta aziendale e della descrizione del lavoro.



Mappa del percorso



DEFINIZIONE

I DIRITTI UMANI sono i diritti che tutte le persone hanno in virtù del fatto di essere esseri umani.



Diritti umani

I DIRITTI UMANI derivano dalla *dignità* intrinseca della persona umana e sono definiti a livello internazionale, nazionale e locale da vari organismi legislativi.

I DIRITTI UMANI sono definiti come i diritti supremi, intrinseci e inalienabili alla vita, alla dignità e all'autosviluppo.

I DIRITTI UMANI sono stati conati da Eleanor Roosevelt in sostituzione dei *Diritti dell'Uomo*.

NATURA: "Nessuna causa è più degna della causa dei diritti umani. I diritti umani sono più che concetti giuridici: sono l'essenza dell'uomo. Sono ciò che rende un uomo umano. Ecco perché si chiamano diritti umani: negandoli si nega l'umanità dell'uomo". José Diokno



Jose Diokno



Eleanor Roosevelt

DIRITTI - potere morale di detenere (diritti alla vita, alla nazionalità, alla proprietà, al riposo e al tempo libero), di fare (diritti di sposarsi, di riunirsi pacificamente, di candidarsi a cariche pubbliche, di istruzione), di omettere (libertà dalla tortura e da pene crudeli, inumane o degradanti, libertà dall'arresto, dalla detenzione o dall'esilio arbitrari) o di esigere qualcosa (uguale protezione della legge, uguale accesso al servizio pubblico, uguale retribuzione per uguale lavoro).



Caratteristiche dei diritti umani

- Universale
- Garantito a livello internazionale
- Legalmente protetto
- Tutela gli individui e i gruppi
- Non può essere tolto
- Uguale e indivisibile
- Obblighi degli Stati e degli attori statali

Cinque categorie di diritti umani.

1. Civile: il diritto di essere trattati come persone uguali a chiunque altro nella società.
2. Politico: il diritto al voto, alla libertà di parola e all'informazione.
3. Economico: il diritto a partecipare a un'economia che vada a beneficio di tutti e a un lavoro desiderabile.



Cinque categorie di diritti umani:

4. Sociale: diritto all'istruzione, all'assistenza sanitaria, al cibo, al vestiario, all'alloggio e alla sicurezza sociale.
5. Culturale: il diritto alla libertà di religione, di parlare la lingua e di praticare la cultura di propria scelta.



DIRITTI CIVILI

- La vita
- Credere nella propria religione
- Opinione
- Libertà di parola
- Sposarsi
- Gara
- Il contesto culturale

DIRITTI SOCIALI

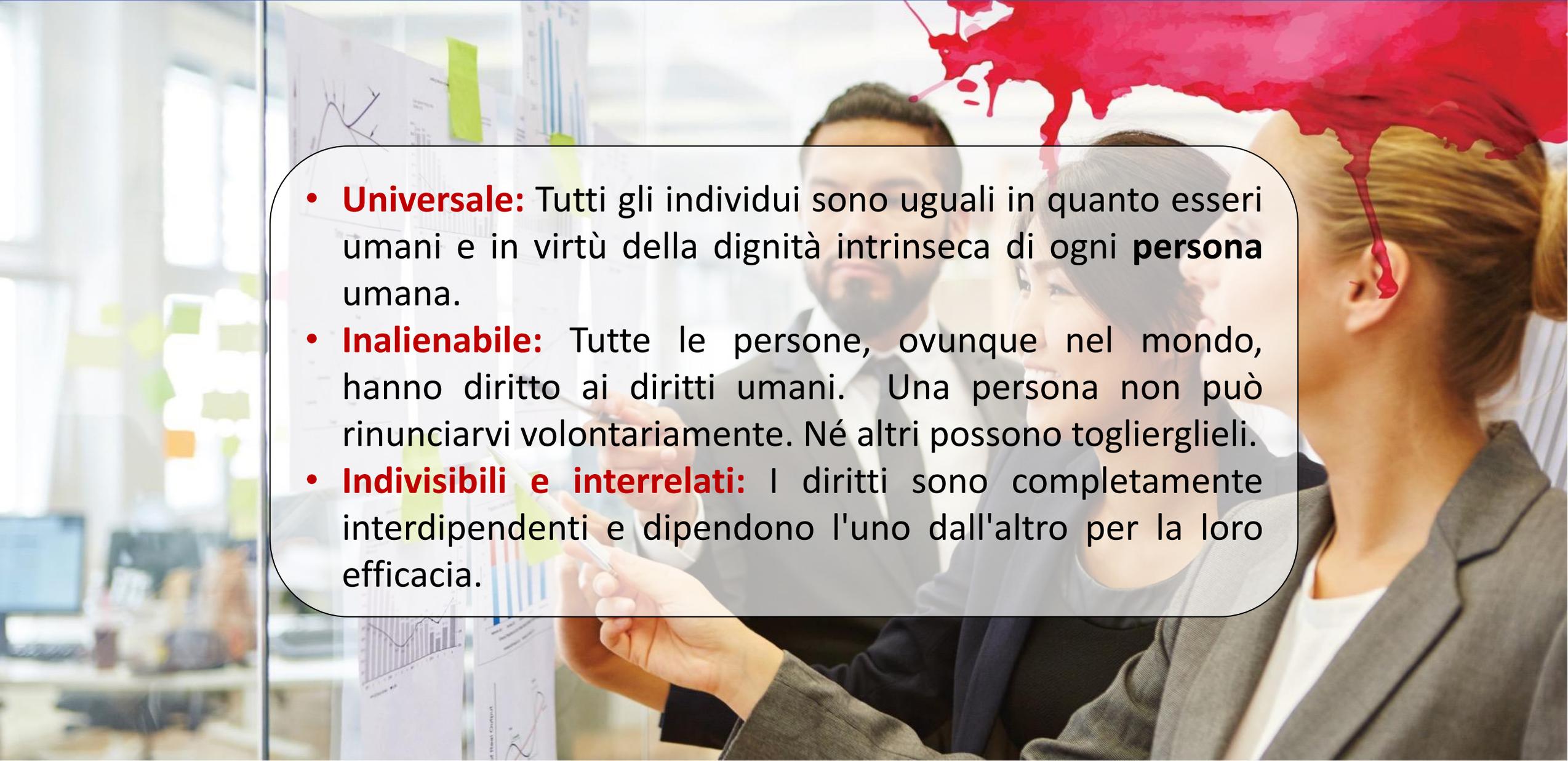
- Alloggiamento
- Istruzione
- Servizi sanitari
- Strutture ricreative
- Ambiente pulito
- Sicurezza sociale

DIRITTI POLITICI

- Votare alle elezioni
- Formare o aderire liberamente a partiti politici
- Vivere in un paese indipendente
- Candidarsi a una carica pubblica
- Dissentire liberamente dalle opinioni e dalle politiche dei leader politici.

DIRITTI ECONOMICI

- Offerte di lavoro
- Lavoro senza sfruttamento
- Salario equo
- Condizioni di lavoro sicure
- Formare sindacati
- Avere un'alimentazione adeguata
- Protezione contro le pratiche di lavoro scorrette

- 
- **Universale:** Tutti gli individui sono uguali in quanto esseri umani e in virtù della dignità intrinseca di ogni persona umana.
 - **Inalienabile:** Tutte le persone, ovunque nel mondo, hanno diritto ai diritti umani. Una persona non può rinunciarvi volontariamente. Né altri possono toglierglieli.
 - **Indivisibili e interrelati:** I diritti sono completamente interdipendenti e dipendono l'uno dall'altro per la loro efficacia.

- **Non discriminazione:** Ogni persona ha diritto ai diritti umani senza discriminazioni
- **Empowerment/partecipazione:** Questi diritti conferiscono alle persone il potere di rivendicarli ai loro governi, a differenza della carità che è un atto di generosità. I diritti umani sono di *proprietà* di tutti.
- **Responsabilità:** I governi hanno determinati doveri e obblighi di *rispettare, proteggere e soddisfare* i diritti umani. (Anche gli individui e gli attori non statali hanno dei doveri nei confronti degli altri).

- Alcuni diritti civili includono la garanzia dell'integrità fisica e della sicurezza delle persone.
- Protezione dalla discriminazione per motivi quali la disabilità fisica o mentale, il sesso, la religione, la razza, l'origine nazionale, lo status di membro dei servizi in uniforme, l'orientamento sessuale o l'identità di genere.
- Diritti individuali come la privacy, le libertà di pensiero e di coscienza, di parola e di espressione, di religione, di stampa e di movimento.

Valori.

- il valore e la dignità di ogni persona
- la ricerca della verità
- devozione all'eccellenza
- acquisizione di conoscenze
- la promozione della cittadinanza democratica

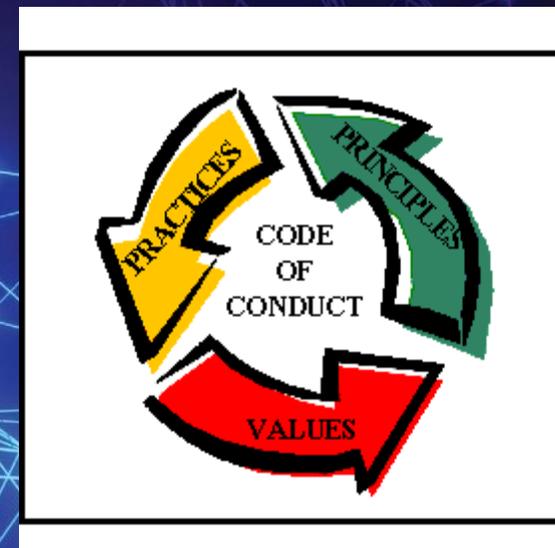
PRINCIPI DI CONDOTTA PROFESSIONALE

OBBLIGHI VERSO IL PUBBLICO

Distinguere tra le opinioni personali e quelle dell'azienda.

RIFIUTARE di accettare regali o favori che possano influenzare il giudizio professionale.

EVITARE di utilizzare la propria posizione professionale per guadagno o vantaggio personale.



Discriminazione e molestie sul posto di lavoro

- 
- Razza, colore e origine nazionale.
 - Genere (include le condizioni legate alla gravidanza).
 - Religione.
 - Età (dai 40 anni in su).
 - Disabilità.
 - Qualsiasi altro gruppo protetto

La discriminazione è

Un supervisore o una persona con autorità che prende decisioni in materia di assunzione, licenziamento, trasferimento, promozione, retrocessione, benefit, compensi e altri termini e condizioni di impiego, a causa delle caratteristiche di un dipendente relative a:

- Genere
- La religione
- Età
- Orientamento sessuale
- Etnia
- Colore della pelle
- ecc.

Esempi di discriminazione

- Un supervisore che rifiuta di assumere una candidata ben qualificata perché incinta.
- Dopo aver "scoperto" l'età di un dipendente, un supervisore trasferisce un dipendente di 45 anni, ben qualificato, a un'altra persona.

Le molestie sul posto di lavoro sono

Condotta sgradita, indesiderata o offensiva



Esempi.

Un dipendente si rivolge ripetutamente ai colleghi con commenti sprezzanti o stereotipi legati alla loro razza o religione. Il dipendente chiama un collega che indossa un turbante "Testa di asciugamano", un collega ispanico "Fagiolo" e un collega ebreo "Pattino a buon mercato".

Un dipendente cerca di convincere un collega a dimettersi diffondendo pettegolezzi non veritieri e malevoli sul collega, a causa della sua disabilità.

Le molestie sessuali sono

Avance sessuali sgradite, indesiderate o offensive, richieste di favori sessuali e altri comportamenti verbali o fisici di natura sessuale quando:

1. La sottomissione alla condotta è resa esplicitamente o implicitamente un termine o una condizione dell'impiego dell'individuo; o è utilizzata come base per qualsiasi decisione di impiego (concessione di richieste di ferie, promozione, valutazione favorevole delle prestazioni, ecc.



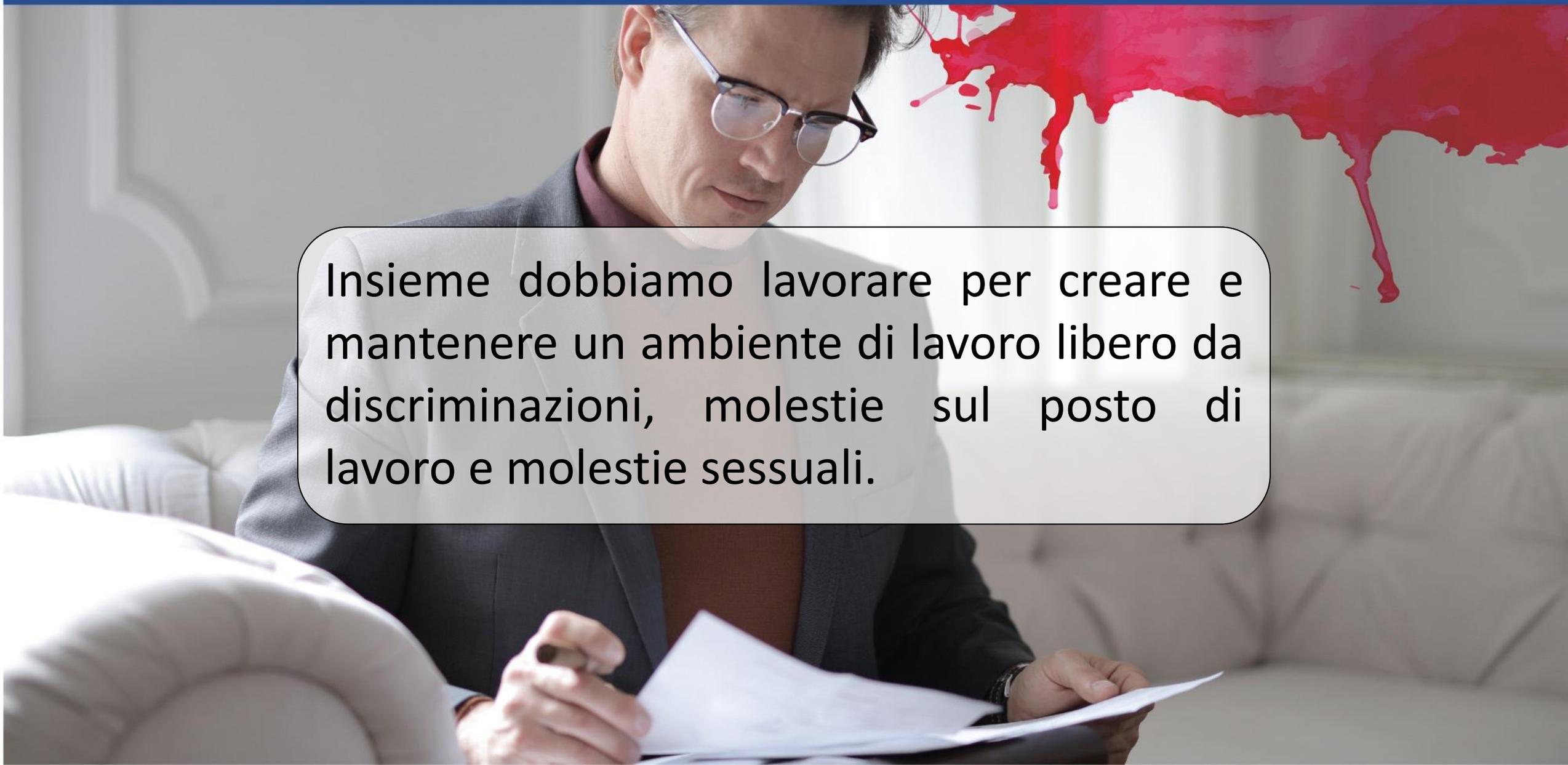
2. La condotta è sgradita, indesiderata o offensiva e ha lo scopo o l'effetto di interferire in modo irragionevole con le prestazioni lavorative di un individuo o di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o offensivo.

- Esempi di molestie sessuali:
- Un supervisore che dice a un dipendente subordinato che se accompagna il supervisore per un weekend di vacanza, il supervisore potrebbe organizzare un periodo di ferie retribuito per il dipendente, o valutare una promozione per il dipendente.
- Una persona autorevole che minaccia di screditare un dipendente subordinato se non partecipa a una festa con lui dopo il lavoro.



Qualsiasi dipendente che ritenga di essere stato oggetto di discriminazione, molestie sul posto di lavoro o molestie sessuali deve riferire tale comportamento al proprio supervisore diretto o a un altro membro della direzione.

Di norma, il reclamo può essere presentato verbalmente o per iscritto.



Insieme dobbiamo lavorare per creare e mantenere un ambiente di lavoro libero da discriminazioni, molestie sul posto di lavoro e molestie sessuali.

- Le 9 diapositive successive sono estratti dal codice di condotta della Carleton University, che delinea i diritti e le responsabilità e le procedure relative alla discriminazione e alle molestie.
- **Rivedere i punti principali e discutere.**

- **13.0 Reati di condotta: Discriminazione e molestie**
- **13.1 Politica dei diritti umani dell'Università Carleton**
- L'Università ha adottato politiche e procedure per affrontare le accuse di discriminazione e molestie, comprese le molestie sessuali. Tali politiche e procedure sono descritte in dettaglio nella Carleton University Human Rights Policies and Procedures, in vigore dal 1° maggio 2001. La politica è disponibile all'indirizzo: carleton.ca/equity.



Carleton
UNIVERSITY

13.2 Condotta **inaccettabile**

I comportamenti inaccettabili sono delineati nella politica e comprendono la discriminazione o le molestie basate su razza, ascendenza, luogo di origine, colore della pelle, origine etnica, cittadinanza, credo, affiliazione o credo politico, sesso, orientamento sessuale, identità di genere, età, stato civile, stato di famiglia o disabilità/handicap ai sensi del Codice dei diritti umani dell'Ontario. La condotta inaccettabile comprende anche le minacce, lo stalking e le comunicazioni indesiderate sia di persona che attraverso mezzi elettronici o di altro tipo. Per le tre sezioni della politica riportate di seguito, la definizione di comportamento vietato è descritta nella sezione in corsivo che segue.

Caso di studio: Codice di condotta della Carleton University

- Dalla *Politica antirazzista e delle relazioni etnoculturali*
- L'Università proibisce la discriminazione e le molestie, compresi i comportamenti basati sulla razza, l'ascendenza, il luogo di origine, il colore, l'origine etnica e la cittadinanza.

Caso di studio: Codice di condotta della Carleton University

Dalla Politica per *la parità di genere*

L'Università proibisce la discriminazione e le molestie, compresi i comportamenti basati sul sesso, sul genere o sull'identità di genere.

Caso di studio: Codice di condotta della Carleton University

- Dalla Politica per *la parità di orientamento sessuale*
- L'Università proibisce la discriminazione e le molestie, compresi i comportamenti basati sull'orientamento sessuale o sull'orientamento sessuale percepito che:
 - 5.1 sono offensivi, avvilenti o minacciosi, compresi i comportamenti come l'insulto, i commenti dispregiativi, i gesti e gli attacchi fisici, o l'esposizione di immagini e graffiti dispregiativi o sminuenti; oppure
 - 5.2 Pregiudizio delle decisioni amministrative e di nomina, delle pratiche di impiego e del luogo di lavoro, delle decisioni in materia di incarico, promozione, nomina, congedo e retribuzione; oppure
 - 5.3 Pregiudizi nelle decisioni accademiche, quali l'ammissione, la valutazione, l'applicazione dei regolamenti e la programmazione delle attività accademiche; oppure
 - 5.4 Abuso di potere, autorità o influenza; o
 - 5.5 *Discrimina nella fornitura di beni e servizi o nell'accesso a locali, alloggi e altre strutture*".

Caso di studio: Codice di condotta della Carleton University

- Dalla Politica di *prevenzione delle molestie sessuali*
- Le molestie sessuali si verificano quando un individuo mette in atto un comportamento sessualmente molesto o una condotta inappropriata di natura sessuale che è nota, o dovrebbe ragionevolmente essere nota, come sgradita, e che:
 - 6.1 interferisce con il rendimento accademico o lavorativo o con la partecipazione a un'attività legata all'Università per la persona molestata; e/o
 - 6.2 È associata a una promessa espressa o implicita di conseguenze occupazionali o accademiche per la persona molestata (compresi premi, rappresaglie o condizioni di studio o di impiego); e/o
 - 6.3 Fornisce una base per decisioni accademiche o lavorative che riguardano la persona molestata; e/o
 - 6.4 Crea un ambiente di studio, di lavoro o di vita abusivo, avvilente o minaccioso per la persona molestata; e/o
 - 6.5 Esclude la persona molestata da diritti e/o privilegi che le spettano.

Caso di studio: Codice di condotta della Carleton University

- Il comportamento molesto può essere fisico, verbale o psicologico. Può essere trasmesso direttamente o per telefono, per iscritto o per via elettronica. Esempi di comportamenti sessuali inappropriati sono: 7.1 sollecitazioni, flirt o avances sessuali indesiderate; commenti, gesti, minacce o abusi verbali sessualmente suggestivi.
- 7.2 Tocco o contatto fisico ingiustificato di natura sessuale, consenso forzato al contatto sessuale o aggressione sessuale.
- 7.3 Visualizzazione o trasmissione inappropriata di immagini, poster, oggetti o graffiti sessualmente suggestivi o espliciti.
- 7.4 Fastidiose occhiate, inviti compromettenti o richieste di favori sessuali.
- 7.5 Commenti o contenuti sessuali degradanti, avvilenti o offensivi, compresi commenti indesiderati, scherzi, battute o allusioni sul corpo, la sessualità, l'orientamento sessuale o la condotta sessuale di una persona.
- 7.6 Abuso di posizione o autorità per ottenere favori sessuali.
- 7.7 Attenzioni persistenti e indesiderate o richieste di contatto sessuale dopo la fine di una relazione consensuale; oppure
- 7.8 Una serie di commenti o comportamenti sessuali che interferiscono con la dignità o la privacy di un individuo o di un gruppo".

Caso di studio: Codice di condotta della Carleton University

- **13.3** Esecuzione
- L'applicazione di questa politica avviene secondo le procedure stabilite nella politica stessa. Le procedure prevedono la fornitura di consulenza e informazioni a chi presenta un reclamo e a chi lo riceve e consentono vari metodi di risoluzione informale, tra cui la mediazione.
- Gli studenti che nutrono preoccupazioni in merito a discriminazioni, molestie, stalking, comportamenti sessisti o razzisti o qualsiasi altra azione vietata, come indicato nella Politica sui diritti umani, devono chiamare o incontrare un membro dei Servizi per l'equità per ricevere consigli e indicazioni su come gestire la situazione. Questo servizio è riservato e non obbliga lo studente a intraprendere ulteriori azioni.
- I reclami formali devono essere presentati per iscritto e indirizzati al decano o al vicepresidente responsabile dell'area in cui si è verificato il reclamo. Il personale dei Servizi per le pari opportunità è disponibile ad assistere nella preparazione di un reclamo formale. I reclami devono essere presentati entro 12 mesi dall'ultimo presunto episodio di discriminazione o molestia, a meno che non si verifichino circostanze eccezionali, nel qual caso la Segreteria dell'Università può concedere una proroga fino ad altri 12 mesi.

- **13.4 Procedure formali**

- La procedura per i reclami formali è descritta di seguito.
- La denuncia deve essere presentata per iscritto al Decano della Facoltà a cui appartiene il programma a cui l'intervistato è stato ammesso o, nel caso in cui l'intervistato non sia stato ammesso a un programma, al Decano della Facoltà in cui viene gestita la maggior parte dei corsi a cui l'intervistato si è iscritto. Una denuncia contro uno studente in residenza, se fatta da un altro studente in residenza, che coinvolga il godimento dell'alloggio da parte del denunciante, deve essere presentata al Vicepresidente (Accademico). Il Decano o il Vicepresidente (Accademico), a seconda dei casi, farà condurre un'indagine e, una volta ricevuto il rapporto dell'indagine, 1) respingerà l'accusa per insufficienza di prove o per mancanza di giurisdizione da parte dell'Università, oppure 2) accetterà che l'accusa è fondata e cercherà di ottenere l'accordo dell'intervistato per un rimedio, oppure 3) rinverrà la questione al Presidente. L'archiviazione dell'accusa da parte di un Decano può essere impugnata, entro dieci giorni lavorativi, dal Vicepresidente (Accademico), che a sua volta può 1) archiviare nuovamente l'accusa, oppure 2) accettare che l'accusa è fondata e proporre un rimedio all'intervistato, oppure 3) deferire la questione al Presidente. Nel caso di studenti in residenza, se l'accusa originaria è stata presentata al Vicepresidente (Accademico) ed è stata respinta, il ricorso è diretto al Presidente, che può 1) respingere nuovamente l'accusa, o 2) accettare che l'accusa è fondata e proporre un rimedio alla parte lesa, o 3) deferire la questione a un tribunale nominato dal Senato.

Caso di studio: Codice di condotta della Carleton University

- Nel caso in cui la questione sia stata sottoposta al Presidente, quest'ultimo deciderà se l'Università dovrà condurre un'audizione davanti a un tribunale nominato dal Senato. Se l'accusa è provata, il tribunale decide una delle seguenti sanzioni: Lo studente può essere.
 - espulso.
 - sospeso per un periodo di tempo da tutti gli studi presso l'università.
 - limitare l'uso delle strutture dell'Università; e/o
 - un'ammonizione.
- Nel caso in cui il Presidente decida di non svolgere un'udienza davanti a un tribunale, l'accusa si considererà archiviata, ma il Presidente dovrà motivare per iscritto tale decisione, che sarà comunicata alle parti interessate.
- Nel caso in cui il reclamante desideri un risarcimento da parte dell'Università senza il coinvolgimento dell'intervistato, o nel caso in cui l'intervistato sia sconosciuto o non sia un membro della comunità universitaria, e/o nel caso in cui si sostenga che l'Università abbia mancato o sia stata negligente nel fornire un ambiente sicuro e non ostile, la denuncia di un reato deve essere presentata per iscritto al Presidente, che farà condurre un'indagine. Una volta ricevuta la relazione dell'indagine, il Presidente può ordinare qualsiasi provvedimento che ritenga opportuno, motivando per iscritto la decisione; le motivazioni saranno comunicate al denunciante.



**Promuovere un luogo di lavoro sicuro
e inclusivo**

E-EUPA_LO_3.62_M_001



**Risposte efficaci dei supervisori a
scenari sensibili**

E-EUPA_LO_3.63_M_001

Domande di riepilogo

Domanda 1

Siete in grado di individuare le aree di lavoro in cui i diritti individuali sono rilevanti?

Domanda 2

Può descrivere i diritti umani più essenziali?

- **Punto chiave 1**

I DIRITTI UMANI sono i diritti che tutte le persone hanno in virtù del fatto di essere esseri umani.

- **Punto chiave 2**

I diritti umani:

- Universali
- Garantito a livello internazionale
- Legalmente protetto
- Tutela gli individui e i gruppi
- Non può essere tolto
- Uguale e indivisibile
- Obblighi degli Stati e degli attori statali

- **Punto chiave 3**

Un codice di condotta dovrebbe promuovere.

- il valore e la dignità di ogni persona
- la ricerca della verità
- devozione all'eccellenza
- acquisizione di conoscenze
- la promozione della cittadinanza democratica



BEN FATTO

Hai completato l'Unità 3.23 - Parte A



**Cofinanziato
dall'Unione europea**

Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.

