



Incontro fra i Popoli

**CODE DE CONDUITE POUR LA PRÉVENTION ET LA LUTTE CONTRE LES HARCÈLEMENTS, LES ABUS ET L'EXPLOITATION SEXUELS POUR LA PROTECTION DE LA DIGNITÉ DES BÉNÉFICIAIRES DES INTERVENTIONS DE COOPÉRATION AU DÉVELOPPEMENT ET DES PERSONNES QUI TRAVAILLENT ET OPÈRENT DANS « INCONTRO FRA I POPOLI ETS » ET AVEC L'OSC ELLE-MÊME
("CODICE PSEAH - *Protection from Sexual Exploitation, Abuse and Harassment*")**

Art.1 Finalités et principes

- 1 Le présent code, qui fait partie intégrante du code éthique et de comportement de l'OSC « Incontro fra i Popoli ETS » (ci-après « IFP »), fournit des règles, des recommandations et des directives pratiques pour prévenir, combattre et répondre à toutes les formes de harcèlement, d'intimidation, de discrimination, de représailles, de persécution, de violence, d'abus ou d'exploitation ou toute autre conduite sexuelle contraire à la législation en vigueur applicable au cas individuel et/ou aux principes du présent code, mis en place par les parties tenues de se conformer au présent code en application de l'article 3 ci-dessous et, le cas échéant, de les combattre et d'en prévenir la réitération.
- 2 Les sujets visés à l'art. 3, paragraphes 1 et 2, du présent code qui effectuent le service en dehors de l'Italie sont également tenus de respecter les lois et coutumes locales dans les matières visées dans le présent code, en harmonie avec les principes et normes internationaux sur les droits de l'homme.
- 3 La protection de la dignité et de l'intégrité de la santé physique et morale sur le lieu de travail et dans l'accomplissement de sa mission est un droit inviolable de la personne, que IFP s'engage à faire respecter. Les conduites à caractère sexuel visés au premier paragraphe de cet article sont préjudiciables à ce droit, inadmissibles et entraînent pour les individus et les communautés qui les subissent des conséquences délétères, traumatisantes et persistantes.
- 4 Telles conduites, lorsqu'elles sont commises par des opérateurs dans le domaine de l'aide internationale, portent atteinte à l'intégrité, à l'efficacité et à la crédibilité de toute la communauté de la coopération internationale. Il en va de même pour les autres secteurs d'action, en ce qui concerne les OSC/ONG/Tiers-secteur.
- 5 Les relations sexuelles entre les sujets visés à l'art. 3, paragraphes 1 et 2, du présent code et bénéficiaires- directes ou indirectes - sont fortement découragées car elles sont conditionnées par des dynamiques intrinsèques d'inégalité de pouvoir et peuvent compromettre la crédibilité et l'intégrité de l'œuvre.
- 6 Les activités à caractère sexuelle des sujets visés à l'art. 3, paragraphes 1 et 2, du présent code avec des bénéficiaires – directs ou indirects – mineurs sont interdites.
- 7 Aux sujets visés à l'art. 3, paragraphes 1 et 2, du présent code, il est également interdit d'échanger du travail, des biens ou des services contre des actes sexuels, y compris des faveurs sexuelles ou d'autres formes d'exploitation, y compris la fourniture d'aide et toute autre forme d'assistance destinée aux bénéficiaires, directe ou indirecte.



Incontro fra i Popoli

8 Le code vise à prévenir, combattre et répondre à toutes les formes de harcèlement, d'abus et d'exploitation sexuels, à protéger les bénéficiaires, en promouvant le développement et la mise en œuvre de politiques et de pratiques visant à garantir un environnement de travail dans lequel les relations interpersonnelles sont fondées sur l'équité, la dignité et le respect mutuel. Les comportements à caractère sexuel contraires aux principes du présent code portent atteinte à l'inviolabilité et à l'intégrité physique et/ou morale de la personne et compromettent la prestation du travail de ceux qui les subissent.

9 Toutes les personnes tenues d'appliquer le présent code conformément à l'article 3 ci-dessous, sont tenues de collaborer pour assurer un environnement de travail dans lequel la dignité de chaque personne est respectée et le respect des principes du présent code est garanti.

10 IfP s'engage à mettre en œuvre des mesures diversifiées, opportunes et impartiales pour prévenir, combattre et répondre à tout comportement contraire aux principes du présent code, y compris par l'utilisation des outils disciplinaires appropriés offerts par la réglementation en vigueur. Ces mesures suivront une approche axée sur les besoins, les droits et les besoins de la victime/survivante de harcèlement, d'abus ou d'exploitation sexuels, et fondée sur le respect des droits de l'homme, ainsi que sur les principes de confidentialité, de sécurité et de non-discrimination, et avec un accent particulier sur les besoins spécifiques des personnes en situation de vulnérabilité ou de risque particulier, en particulier les femmes, les enfants, les personnes en situation de handicap, et d'autres catégories faisant l'objet de discriminations multiples.

11 Toute personne exposée à un comportement susmentionné a le droit d'être inhibée ou de cesser un comportement contraire aux principes du présent code, également en utilisant des procédures opportunes et impartiales dont l'IfP s'occupe et veille à ce qu'elles soient respectées.

12 Toute personne qui signale ou dénonce des violations des principes de ce code a droit à la confidentialité et à la protection contre les représailles ou l'intimidation.

Art. 2 Harcèlement, abus et exploitation sexuels

1. Sans préjudice des définitions et des disciplines connexes des comportements à caractère sexuel individuels visés à l'art. 1, paragraphe 1, du présent Code, prévu par la législation en vigueur applicable au cas d'espèce, les définitions formulées au sein de l'ONU sur le harcèlement, les abus et l'exploitation sexuels sont reproduites ci-dessous afin de fournir un cadre général des trois principales catégories de tels comportements.

2. Le harcèlement sexuel est défini comme un comportement et une pratique sexuels répétés, non désirés et inacceptables, y compris des invitations, des questions, des demandes de faveurs sexuelles, des comportements verbaux ou physiques, ou des gestes, qui pourraient raisonnablement être perçus comme offensants ou humiliants. À titre d'exemple, et de manière non exhaustive, le harcèlement sexuel est défini comme des actes ou des comportements tels que :

- a) demandes - implicites ou explicites - de services sexuels non désirés;
- b) attentions sexuelles inappropriées et offensantes pour les personnes qui en font l'objet;
- c) contacts physiques non désirés;



Incontro fra i Popoli

- d) attitudes, écrits et expressions verbales dénigrants et/ou offensants pour la personne en raison de son appartenance à un certain genre ou de la diversité d'expression de la sexualité;
 - e) l'exposition de matériel pornographique sur le lieu de travail, y compris sous forme électronique ;
 - f) extorsion de services sexuels en échange de facilités, de privilèges, d'avancement professionnel;
 - g) menaces ou représailles pour avoir refusé des relations sexuelles;
 - h) gestes ou clins d'œil sexuels offensants et inconvenants.
3. L'abus sexuel, d'autre part, est défini comme tout comportement ou menace consistant en une intrusion physique de nature sexuelle, perpétrée par la force ou, en tout cas dans des conditions coercitives ou d'inégalité.
4. Enfin, la notion d'exploitation sexuelle comprend tout comportement, même s'il n'est qu'une tentative, d'abuser de positions de vulnérabilité, de déséquilibre en termes de pouvoir ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris les comportements visant à tirer profit momentanément, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'autrui.

Art. 3 Champ d'application

1. Tous les opérateurs de IfP, qu'ils soient cadres ou non, rémunérés et bénévoles, ainsi que les stagiaires et les bénévoles occasionnels sont tenus de respecter le présent code.
2. Dans la mesure où cela est compatible, les obligations de conduite prévues par le présent code s'appliquent également aux collaborateurs et aux consultants de IfP, avec tout type de contrat et de mission et à quelque titre que ce soit en service dans les sièges italiens et étrangers, ainsi qu'aux collaborateurs à quelque des entreprises fournisseurs des biens ou des services ou effectuant des travaux en faveur de IfP.
3. Tous les sujets indiqués dans les paragraphes précédents ont l'obligation de créer et de maintenir un environnement qui prévient le harcèlement, l'exploitation et l'abus sexuels et tout autre comportement à caractère sexuel contraire aux principes du présent code et de promouvoir l'application de ce code.
4. Les responsables de bureaux et de structures ont le devoir de veiller au respect de ce code et de prévenir le harcèlement, les abus et l'exploitation sexuelle sur le lieu de travail et dans les relations avec les bénéficiaires, directs et indirects.

Art. 4 Organes de prévention et d'écoute

1. Pour prévenir et lutter contre les harcèlements sexuels, IfP fait appel à un/e « Référent/e pour l'égalité des chances, la valorisation du bien-être des travailleurs et contre les discriminations » (ci-après « Référent/e »), qui agit conformément aux dispositions de la réglementation en vigueur en la matière.
1. Le/la Référent/e est le premier point de soutien pour toute personne, employé, collaborateur à quelque titre, bénévole ou bénéficiaire de l'EFP, qui s'estime victime/survivant de harcèlement, d'abus



Incontro fra i Popoli

ou d'exploitation sexuels dans le cadre des activités menées ou financées par IfP. Le/la référent/e, nommé/e par le CdA de IfP, active la procédure la plus appropriée pour la solution du cas signalé, en suivant une approche centrée sur la victime/survivante, et informe le CdA afin d'adopter les mesures organisationnelles et/ou disciplinaires appropriées.

Art. 5 Procédures

1. Procédure informelle

- 1.1. Le/la référent/e reçoit les signalements des bénéficiaires - directs ou indirects - et des personnes qui travaillent et opèrent dans les établissements de IfP et avec IfP elle-même concernant des actes ou des comportements non désirés de nature sexuelle commis par les sujets tenus à l'application du présent code conformément à l'article 3, paragraphes 1 et 2.
- 1.2. Le/la référent/e peut être contacté/e par voie électronique, par téléphone ou par e-mail, et peut recevoir, sur rendez-vous, même en personne, dans les délais requis en fonction du besoin exprimé.
- 1.3. Le traitement de la question aura lieu dans le respect de la confidentialité personnelle, dans les limites de la sphère d'intervention identifiée ; une déclaration de consentement au traitement des données devra être signée par l'intéressé.
- 1.4. La procédure informelle doit être conclue dans un délai raisonnablement court compte tenu de la sensibilité du sujet abordé.
- 1.5. Dans tous les cas, le droit de la personne concernée de se prévaloir à tout moment – indépendamment du déroulement des procédures informelles – de toute forme de protection prévue par la législation en vigueur est réservé.

2. Procédure formelle

- 2.1. Si IfP estime que la plainte est fondée, elle prendra les mesures jugées les plus appropriées pour protéger la personne concernée et rétablir un environnement de travail dans lequel l'intégrité physique et morale de la personne est protégée.
3. Les procédures décrites aux paragraphes précédents du présent article doivent être gérées par le personnel responsable selon une approche centrée sur les besoins des personnes qui ont subi des harcèlements, des abus ou l'exploitation sexuels, et fondée sur le respect des droits de l'homme, ainsi que sur les principes de confidentialité, de sécurité et de non-discrimination, et en accordant également une attention particulière aux besoins spécifiques des personnes en condition de vulnérabilité ou de risque particulier, notamment les femmes, les enfants, les personnes handicapées et d'autres catégories faisant l'objet de discriminations multiples. Si l'un des sujets indiqués à l'art. 3, paragraphes 1 et 2, du présent code, a des soupçons de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels de la part de l'un des sujets indiqués à l'article 3, paragraphes 1 et 2, du présent code, doit le signaler à travers les mécanismes prévus au présent article.
- 3.1. Aux sujets indiqués à l'art. 3, paragraphes 1 et 2, du présent code lanceurs d'alerte, une protection adéquate est assurée conformément aux principes et aux dispositions de la législation italienne en vigueur sur la protection des lanceurs d'alerte contre les illicites dont ils ont eu



Incontro fra i Popoli

connaissance dans le cadre d'une relation de travail publique ou privée (décret législatif 24/2023), selon le cas.

- 3.2. Aux bénéficiaires des interventions de l'OSC lanceurs d'alerte il est assuré, afin d'éviter l'adoption de mesures discriminatoires ou de représailles à leur encontre lors de la mise en œuvre de l'intervention de coopération, tutelle adéquate, notamment sur le plan de la confidentialité et de l'identité du lanceur d'alerte, conformément aux mêmes principes de la législation en vigueur en matière de protection des lanceurs d'alerte visée au paragraphe précédent.

Art. 6 Responsabilité résultant de la violation des obligations du présent code

1. Sans préjudice de toute responsabilité civile, administrative, comptable et pénale régie par la loi, la violation des dispositions du présent code par les employés de l'IFP constitue des cas de responsabilité disciplinaire, auxquels s'appliquent les dispositions prévues par la réglementation en vigueur et par la négociation collective pour les différentes catégories de personnel couvertes par le code lui-même.
2. Les violations graves ou répétées du code entraîneront un licenciement disciplinaire à titre de sanction.
3. Pour les sujets visés à l'art. 3, paragraphe 2, du présent code, la responsabilité résultant de violations du code est régie par les contrats, missions, titres de collaboration, conseils ou tout autre type de relation établis avec l'IFP.

Art. 7 Évaluation du rendement

Les violations du présent code sont également pertinentes en ce qui concerne l'évaluation des *performances* individuelles.

Art. 8 Confidentialité

4. Dans le respect des dispositions du règlement (UE) 2016/679 relatif à la protection des données à caractère personnel (*General Data Protection Regulation* - GDPR) et du d.lgs. 30 juin 2003, n. 196 et ss.mm. et ii., toutes les personnes impliquées à quelque titre dans le traitement des cas de harcèlement, d'abus ou d'exploitation sexuelle, en particulier celles qui travaillent dans les structures mises en place à cet effet, sont tenues à la plus stricte confidentialité des données personnelles, faits, informations et nouvelles dont elles ont connaissance au cours de la discussion.
1. Ceux qui estiment avoir été victimes de harcèlement, d'abus ou d'exploitation sexuels et qui s'adressent aux organes compétents ont également le droit à la confidentialité absolue de leurs données personnelles et de demander l'omission de leur nom dans tout document susceptible d'être diffusé pour quelque raison que ce soit.

Art. 9 Publicité

1. Au présent code on donnera la plus vaste diffusion à travers la publication, tant en italien que dans les langues véhiculaires des pays d'intervention, sur le site web institutionnel de l'IFP et de tout autre moyen utile de le partager avec ses *partenaires* et les communautés locales.
2. En particulier, l'IFP s'engage à diffuser des informations relatives aux modalités de contact du



Incontro fra i Popoli

Référent à travers son site internet institutionnel et de tout autre moyen utile à un partage avec ses partenaires et les communautés locales.

3. En même temps que la signature du contrat de travail ou, à défaut, l'acte de mission, ou tout autre acte propre à établir la relation de collaboration entre l'EFP et les sujets visés à l'art. 3, paragraphes 1 et 2 du présent code, une copie du présent code est remise pour signature.

Art. 10 Formation

1. IfP prépare des modules adéquates de formation et de mise à jour appropriés, afin de diffuser une culture de prévention et de lutte contre le phénomène du harcèlement, des abus et de l'exploitation sexuels et pour l'amélioration de la qualité et de la sécurité de l'environnement de travail.

Art. 11 Surveillance et évaluation du fonctionnement du système de prévention et de lutte contre le harcèlement, les abus et l'exploitation sexuels

1. IfP, dans le respect des dispositions en vigueur en matière de protection du lanceur d'alerte ou de plainte et à la protection des données à caractère personnel, conserve un registre des rapports ou des plaintes reçus, ainsi que des actions et procédures mises en place à la suite de ceux-ci afin de suivre et d'évaluer, également par la coordination et l'échange d'informations avec d'autres organismes et organisations nationaux et internationaux, le fonctionnement de son système de prévention et de lutte contre le harcèlement, les abus et l'exploitation sexuels.

Art. 12 Règle de coordination

1. Pour les questions qui ne sont pas régies par le présent code, les dispositions du code de déontologie et de conduite de la formation professionnelle en vigueur s'appliquent.