



Incontro fra i Popoli

**CODICE DI CONDOTTA PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO DI MOLESTIE, ABUSI E
SFRUTTAMENTO SESSUALI PER LA TUTELA DELLA DIGNITÀ DEI BENEFICIARI DEGLI INTERVENTI DI
COOPERAZIONE ALLO SVILUPPO E DELLE PERSONE CHE LAVORANO E OPERANO NELL'OSC
"INCONTRO FRA I POPOLI ETS" E CON L'OSC STESSA
("CODICE PSEAH - *Protection from Sexual Exploitation, Abuse and Harassment*")**

Art. 1 Finalità e principi

1. Il presente codice, che costituisce parte integrante del codice etico e di comportamento dell'OSC "Incontro fra i Popoli ETS" (d'ora in poi "IFP"), fornisce regole, raccomandazioni e orientamenti pratici per prevenire, contrastare e rispondere a ogni forma di molestia, intimidazione, discriminazione, ritorsione, persecuzione, violenza, abuso o sfruttamento o qualsiasi altra condotta a sfondo sessuale contraria alla normativa vigente applicabile al singolo caso di specie e/o ai principi del presente codice, posta in essere dai soggetti tenuti al rispetto del presente codice ai sensi del successivo art. 3 e, laddove esse si manifestino, per contrastarle e impedirne la reiterazione.
2. I soggetti di cui all'art. 3, commi 1 e 2, del presente codice che svolgano il servizio fuori Italia sono tenuti a rispettare anche le leggi e gli usi locali nelle materie di cui al presente codice, in armonia con i principi e gli standard internazionali sui diritti umani.
3. La tutela della dignità e dell'integrità della salute fisica e morale negli ambienti di lavoro e nella realizzazione della propria mission è un diritto inviolabile della persona, di cui IFP s'impegna a garantire il rispetto. Le condotte a sfondo sessuale di cui al primo comma del presente articolo sono lesive di tale diritto, inammissibili e comportano per gli individui e le comunità che le subiscono conseguenze deleterie, traumatiche e persistenti.
4. Tali condotte, laddove poste in essere da parte degli/delle operatori/operatrici del settore degli aiuti internazionali, vanno a minare l'integrità, l'efficacia e la credibilità di tutta la comunità della cooperazione internazionale. Analogo discorso vale per gli altri settori d'azione, rispetto al fronte delle OSC / ONG / Terzo settore.
5. Le relazioni sessuali tra i soggetti di cui all'art. 3, commi 1 e 2, del presente codice e beneficiari/ie - diretti o indiretti - sono fortemente sconsigliate in quanto condizionate da dinamiche intrinseche di disuguaglianza di potere e possono compromettere la credibilità e l'integrità dell'operato.
6. Sono vietate le attività sessuali dei soggetti di cui all'art. 3, commi 1 e 2, del presente codice con beneficiari/ie - dirette/i o indirette/i - minorenni.
7. Ai soggetti di cui all'art. 3, commi 1 e 2, del presente codice è altresì fatto divieto di scambiare lavoro, beni o servizi verso atti sessuali, compresi favori sessuali o altre forme di sfruttamento, ivi inclusa la fornitura di aiuti e ogni altra forma di assistenza destinate a beneficiari/ie, diretti o indiretti.
8. Il codice ha lo scopo di prevenire, contrastare e rispondere a ogni forma di molestia, abuso e sfruttamento sessuale, proteggere i/le beneficiari/ie, promuovendo lo sviluppo e l'attuazione di politiche e prassi volte ad assicurare un ambiente di lavoro in cui le relazioni interpersonali siano



improntate a correttezza, dignità e rispetto reciproci. I comportamenti a sfondo sessuale contrari ai principi del presente codice ledono l'inviolabilità e l'integrità fisica e/o morale della persona e compromettono la prestazione lavorativa di chi le subisce.

9. Tutti i soggetti tenuti all'applicazione del presente codice secondo il successivo art. 3, sono tenuti a collaborare per assicurare un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno /a e garantita l'osservanza dei principi del presente codice.

10. IFP s'impegna ad attuare misure diversificate, tempestive ed imparziali per prevenire, contrastare e rispondere a ogni condotta contraria ai principi del presente codice, anche attraverso il ricorso agli opportuni strumenti disciplinari offerti dalle normative vigenti. Tali misure seguiranno un approccio incentrato sulle esigenze, diritti e bisogni della vittima/sopravvissuta a molestie, abusi o sfruttamento sessuali, e basato sul rispetto dei diritti umani, così come sui principi di riservatezza, sicurezza e non discriminazione e ponendo altresì una particolare attenzione alle specifiche esigenze delle persone in condizione di particolare vulnerabilità o rischio, in particolare alle donne, ai minori, alle persone con disabilità, e altre categorie soggette a discriminazioni multiple.

11. Chi è esposto ai suddetti comportamenti ha diritto all'inibizione, ovvero alla cessazione della condotta contraria ai principi del presente codice, anche avvalendosi di procedure tempestive ed imparziali di cui IFP cura ed assicura l'adempimento.

12. Chi segnala o denuncia trasgressioni dei principi del presente codice ha diritto alla riservatezza e alla tutela nei confronti di ritorsioni o intimidazioni.

Art. 2 Molestia, abuso e sfruttamento sessuali

1. Fatte salve le definizioni e relative discipline delle singole condotte a connotazione sessuale di cui all'art. 1, comma 1, del presente codice, previste dalla normativa vigente applicabile al singolo caso di specie, si riportano qui di seguito le definizioni formulate in ambito onusiano in materia di molestie, abusi e sfruttamento sessuali al fine di fornire un inquadramento generale delle tre principali categorie delle suddette condotte.

2. Per molestie sessuali si intendono quei comportamenti e pratiche reiterati, indesiderati e inaccettabili di natura sessuale, ivi inclusi inviti, domande, richieste di favori sessuali, comportamenti verbali o fisici o gesti, che possano essere ragionevolmente percepiti come offensivi o umilianti. A titolo indicativo, e non esaustivo, si configurano come molestie sessuali, atti o comportamenti quali:

- a) richieste - implicite o esplicite - di prestazioni sessuali non gradite;
- b) attenzioni a sfondo sessuale svenevoli e offensive per chi ne è oggetto;
- c) contatti fisici indesiderati;
- d) atteggiamenti, scritti ed espressioni verbali denigratori e/o offensivi rivolti alla persona per la sua appartenenza a un determinato genere o in ragione della diversità di espressione della sessualità;
- e) esposizione nei luoghi di lavoro di materiale pornografico, anche in formato elettronico;
- f) estorsione di prestazioni sessuali in cambio di agevolazioni, privilegi, avanzamenti di carriera;



Incontro fra i Popoli

- g) minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di attenzioni sessuali;
 - h) gesti o ammiccamenti a sfondo sessuale offensivi e disdicevoli.
3. Si definisce, invece, abuso sessuale ogni comportamento o minaccia consistente in una intrusione fisica di natura sessuale, perpetrata con la forza o comunque in condizioni coercitive o di disuguaglianza.
4. Nel concetto di sfruttamento sessuale, infine, rientra ogni comportamento, anche soltanto tentato, di abusare di posizioni di vulnerabilità, di squilibrio in termini di potere o fiducia, per fini sessuali, ivi inclusi i comportamenti volti a trarre profitto momentaneamente, socialmente o politicamente dallo sfruttamento sessuale altrui.

Art. 3 Ambito di applicazione

1. Sono tenuti all'osservanza del presente codice tutti gli operatori di IfP, dirigenti e non, retribuiti e benevoli, nonché stagisti e tirocinanti e volontari occasionali
2. Per quanto compatibili, gli obblighi di condotta previsti dal presente codice si applicano anche ai/alle collaboratori/collaboratrici e consulenti di IFP, con qualsiasi tipologia di contratto e incarico e a qualsiasi titolo in servizio presso le sedi italiane ed estere, nonché ai/alle collaboratori/collaboratrici a qualsiasi titolo delle imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzino opere in favore di IFP.
3. Tutti i soggetti indicati nei commi precedenti hanno l'obbligo di creare e mantenere un ambiente che prevenga le molestie, lo sfruttamento e l'abuso sessuali ed ogni altra condotta a sfondo sessuale contraria ai principi del presente codice e di promuovere l'applicazione del presente codice.
4. I/le responsabili di uffici e strutture hanno il dovere di vigilare sull'osservanza del presente codice e di prevenire molestie, abusi e sfruttamento sessuali nell'ambiente di lavoro e nei rapporti con i/le beneficiari/ie – diretti e indiretti.

Art. 4 Organi di prevenzione ed ascolto

1. Per prevenire e contrastare le molestie sessuali IFP si avvale di un/una "Referente per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (d'ora in poi "Referente"), che agisce secondo quanto stabilito dalle norme vigenti in materia.
2. Il/la referente è il primo presidio di supporto per chiunque, dipendente, collaboratore a qualsiasi titolo, volontario/a o beneficiario/a di IFP, ritenga di essere vittima/sopravvissuta a molestie, abusi o sfruttamento sessuali nell'ambito delle attività realizzate o finanziate da IFP. Il/la referente, nominato/a dal CdA di IFP, attiva la procedura più idonea alla soluzione del caso segnalato, seguendo un approccio incentrato sulla vittima/sopravvissuta, e informando il CdA al fine dell'adozione degli opportuni provvedimenti di carattere organizzativo e/o disciplinare.

Art. 5 Procedure

1. *Procedura informale*
 - 1.1. Il/la referente accoglie le segnalazioni provenienti dai/dalle beneficiari/ie - diretti o indiretti - e dalle persone che lavorano e operano nelle strutture di IfP e con IfP stessa relative ad atti o comportamenti indesiderati a sfondo sessuale commessi dai soggetti tenuti all'applicazione del



Incontro fra i Popoli

presente codice secondo il precedente art. 3, commi 1, 2.

1.2. Il/la referente può essere contattato/a per via telematica, tramite telefono oppure a mezzo e-mail, e può ricevere, su appuntamento, anche in presenza, con la dovuta tempestività richiesta in base all'esigenza manifestata.

1.3. La trattazione della questione avverrà nel rispetto della riservatezza personale, nei limiti della sfera di intervento individuata; una dichiarazione di consenso al trattamento dei dati dovrà essere sottoscritta dall'interessato.

1.4. La procedura informale dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.

1.5. È comunque fatto salvo il diritto dell'interessato di avvalersi in ogni momento — indipendentemente dallo svolgimento delle procedure informali — di ogni forma di tutela prevista dalla normativa vigente.

2. *Procedura formale*

2.1. IFP qualora ritenga fondata la denuncia, adotterà, le misure ritenute più idonee a salvaguardare l'interessato e a ripristinare un ambiente di lavoro in cui sia tutelata l'integrità fisica e morale della persona.

3. Le procedure descritte nei precedenti commi del presente articolo devono essere gestite dal personale incaricato secondo un approccio incentrato sulle esigenze di chi abbia subito molestie, abusi o sfruttamento sessuali, e basato sul rispetto dei diritti umani, così come sui principi di riservatezza, sicurezza e non discriminazione e ponendo altresì una particolare attenzione alle specifiche esigenze delle persone in condizione di particolare vulnerabilità o rischio, in particolare alle donne, ai minori, alle persone con disabilità, e altre categorie soggette a discriminazioni multiple. Qualora uno dei soggetti indicati all'art. 3, commi 1 e 2, del presente codice, abbia sospetti su molestie, sfruttamento e abusi sessuali da parte di uno dei soggetti indicati all'art. 3, commi 1, 2, del presente codice, deve riferire attraverso i meccanismi previsti dal presente articolo.

4. Ai soggetti indicati all'art. 3, commi 1 e 2, del presente codice autori di segnalazioni, è assicurata adeguata tutela secondo i principi e le disposizioni della normativa italiana vigente in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato (decreto legislativo 24/2023), per quanto applicabile.

5. Ai/alle beneficiari/ie di interventi dell'OSC autori di segnalazioni è assicurata, al fine di evitare l'adozione di misure discriminatorie o ritorsive nei loro confronti durante la realizzazione dell'intervento di cooperazione, adeguata tutela, in particolare sotto il profilo della riservatezza e dell'identità del segnalante, secondo i medesimi principi della normativa vigente in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti di cui al precedente comma.

Art. 6 Responsabilità conseguenti alla violazione dei doveri del presente codice

1. Ferme restando le eventuali responsabilità di natura civile, amministrativa, contabile e penale disciplinate dalla legge, la violazione delle disposizioni del presente codice da parte di dipendenti di IFP integra fattispecie di responsabilità disciplinare, alle quali si applicano le disposizioni previste dalle



Incontro fra i Popoli

norme vigenti e dalla contrattazione collettiva per le diverse categorie di personale destinatarie del codice stesso.

2. Le violazioni gravi o reiterate del codice comportano l'applicazione quale sanzione del licenziamento disciplinare.

3. Per i soggetti di cui all'art. 3, comma 2, del presente codice, la responsabilità conseguente alle violazioni del codice è disciplinata dai rispettivi contratti, incarichi, titoli di collaborazione, consulenza o ogni altro tipo di rapporto instaurato con IFP.

Art. 7 Valutazione della performance

Le violazioni del presente codice rilevano anche in ordine alla valutazione della *performance* individuale.

Art. 8 Riservatezza

1. Nel rispetto di quanto disposto dal Regolamento (UE) 2016/679 in materia di protezione dei dati personali (*General Data Protection Regulation* - GDPR) e dal d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e ss.mm. e ii., tutti i soggetti coinvolti a qualsiasi titolo nella trattazione dei casi di molestie, abusi o sfruttamento sessuali, in particolare coloro che operano nelle strutture istituite a tal fine, sono tenuti alla più assoluta riservatezza su dati personali, fatti, informazioni e notizie di cui vengano a conoscenza nel corso della trattazione.

2. Coloro che ritengono di aver subito molestie, abusi o sfruttamento sessuali e si rivolgono alle competenti istanze, hanno altresì il diritto all'assoluta riservatezza dei propri dati personali ed a richiedere l'omissione del proprio nominativo in ogni documento soggetto per qualsiasi motivo a diffusione.

Art. 9 Pubblicità

1. Al presente codice sarà data ampia diffusione attraverso la pubblicazione, sia in italiano che nelle lingue veicolari dei Paesi di intervento, sul sito istituzionale di IFP ed ogni altra modalità utile alla condivisione con i propri *partner* e con le comunità locali.

2. In particolare, IFP s'impegna a diffondere le informazioni relative alle modalità di reperibilità dello Referente tramite il proprio sito istituzionale ed ogni altra modalità utile alla condivisione con i propri *partner* e con le comunità locali.

3. Contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, o di altro atto idoneo ad instaurare il rapporto di collaborazione tra l'IFP e i soggetti di cui all'art. 3, commi 1 e 2 del presente codice, viene consegnata copia del presente codice per la sottoscrizione.

Art. 10 Formazione

1. IFP predispone idonei moduli formativi e di aggiornamento, al fine di diffondere una cultura di prevenzione e contrasto del fenomeno di molestie, abusi e sfruttamento sessuali e per il miglioramento della qualità e della sicurezza dell'ambiente lavorativo.



Incontro fra i Popoli

Art. 11 Monitoraggio e valutazione del funzionamento del sistema di prevenzione e contrasto a molestie, abusi e sfruttamento sessuali

1. IFP, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di tutela dell'autore della segnalazione o denuncia e della protezione dei dati personali, tiene un archivio delle segnalazioni o denunce ricevute, nonché delle azioni e procedimenti posti in essere a seguito delle stesse al fine di monitorare e valutare, anche attraverso il coordinamento e lo scambio di informazioni con altri enti e organizzazioni nazionali ed internazionali, il funzionamento del proprio sistema di prevenzione e contrasto a molestie, abusi e sfruttamento sessuali.

Art. 12 Norma di coordinamento

1. Per quanto non disciplinato dal presente Codice si applica quanto previsto dal vigente codice etico e di comportamento di IFP.