

Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto di molestie, abusi e sfruttamento sessuali

In osservanza alla normativa nazionale e internazionale in materia di cooperazione allo sviluppo e di tutela dei diritti fondamentali, la Fondazione MAGIS adotta il presente Codice:

Indice

Art. 1 - Finalità, principi e ambito di applicazione.

Art. 2 - Molestia, abuso e sfruttamento sessuali.

Art. 3 - I ruoli nella struttura di tutela.

Art. 4 - Iter procedurale in caso di segnalazione o accusa.

Art. 5 – Riservatezza.

Art. 6 – Pubblicità.

Art. 7 – Formazione.

Art. 8 - Monitoraggio e valutazione del funzionamento del sistema di prevenzione e contrasto a molestie, abusi e sfruttamento sessuali.

Art. 9 - Disposizione finale.

Art. 1 - Finalità, principi e ambito di applicazione.

1. Il presente codice, che costituisce parte integrante del Codice etico e di comportamento della Fondazione MAGIS, di seguito indicata come MAGIS, raccoglie e riunisce i principi, i valori e le regole che devono improntare la condotta di tutto il personale del MAGIS, religioso e laico, dirigenziale e non, i collaboratori, consulenti, stagisti o volontari, con qualsiasi tipologia di contratto e incarico e a qualsiasi titolo in servizio presso la sede nazionale del MAGIS o in missione all'estero. Esso fornisce orientamenti pratici per prevenire ogni forma di molestia, intimidazione, discriminazione, ritorsione, persecuzione, violenza, abuso o sfruttamento o qualsiasi altra condotta a sfondo sessuale contraria alla normativa vigente e/o ai principi del presente codice, e, laddove esse si manifestino, per contrastarle e impedirne la reiterazione.

2. La tutela della dignità e dell'integrità della salute fisica e morale nell'ambiente di lavoro e nella realizzazione di interventi di cooperazione internazionale è un diritto inviolabile della persona, di cui il MAGIS s'impegna a garantire il rispetto. Le condotte a sfondo sessuale di cui al primo comma del presente articolo sono lesive di tale diritto ed inammissibili e comportano per gli individui e le comunità che le subiscono conseguenze deleterie, traumatiche e persistenti.

3. Tali condotte, laddove poste in essere da parte degli operatori del settore degli aiuti internazionali, vanno a minare l'integrità, l'efficacia e la credibilità di tutta la comunità della cooperazione internazionale.

4. Le relazioni sessuali tra i soggetti di cui all'art. 1, comma 1, del presente codice e beneficiari diretti o indiretti sono fortemente sconsigliate in quanto sono basate su dinamiche intrinseche di disuguaglianza di potere e compromettono la credibilità e l'integrità del lavoro in favore dei Paesi Partner.

5. Ai soggetti di cui all'art. 1, comma 1, 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 ai beneficiari, diretti o indiretti.

6. Il presente codice ha lo scopo di promuovere 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 morale della persona e compromettono la prestazione lavorativa di chi le subisce.

7. Tutti i soggetti tenuti all'applicazione del presente codice sono tenuti a collaborare per assicurare un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e garantita l'osservanza dei principi del presente codice.

8. Il MAGIS s'impegna ad attuare misure diversificate, tempestive ed imparziali per prevenire e contrastare ogni condotta contraria ai principi del presente codice, anche attraverso il ricorso agli opportuni strumenti disciplinari offerti dalla normativa vigente, e secondo un approccio incentrato sulle esigenze della vittima di 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 di coloro che appartengano ai gruppi vulnerabili.

9. 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. Si riportano qui di seguito le definizioni formulate in ambito onusiano in materia di molestie, abusi e sfruttamento sessuali al mero 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 sconvenienti 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 sesso 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;
- 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 - I ruoli nella struttura di tutela.

Per prevenire e contrastare atti contrari ai principi del presente codice, il MAGIS si avvale di una struttura di tutela – la stessa prevista per la tutela dei minori e delle persone vulnerabili - composta dai seguenti ruoli:

1. Il Presidente promuove all'interno del MAGIS una cultura di prevenzione e contrasto del fenomeno delle molestie, abusi e sfruttamento sessuali; vigila sulla corretta attuazione delle misure di prevenzione e contrasto ai comportamenti contrari ai valori del presente codice; designa e supervisiona il Responsabile della tutela dei minori e delle persone vulnerabili; mantiene i contatti con il Comitato per la tutela dei minori e delle persone vulnerabili.

2. Il Responsabile della tutela dei minori e delle persone vulnerabili designato dal MAGIS (in appresso denominato il Responsabile) ha 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 beneficiari; funge da persona centrale di riferimento per segnalazioni e indagini interne o esterne; monitora l'attuazione delle misure di prevenzione e contrasto ai comportamenti contrari ai valori del presente codice; convoca il Comitato per la tutela dei minori e delle persone vulnerabili.

3. Il Comitato per la tutela dei minori e delle persone vulnerabili è composto dal Responsabile, dal Responsabile delle risorse umane e da un professionista esterno (idealmente un consulente legale con esperienza nelle risorse umane e/o nella tutela dei minori e delle persone vulnerabili). In caso di necessità il Comitato può avvalersi anche di professionisti esterni nelle materie rilevanti. Offre assistenza al Responsabile. Nei casi dubbi, valuta se vi è solo infrazione del presente codice o anche della legislazione nazionale e stabilisce se il Responsabile deve procedere ad un'indagine interna o rivolgersi alle autorità competenti.

Art. 4 - Iter procedurale in caso di segnalazione o accusa.

1. Chiunque può presentare una segnalazione riguardo a un fatto vissuto o di cui sia stato testimone, o di cui sia venuto a conoscenza.

2. Il Responsabile può essere contattato tramite telefono, via mail o di persona: le sue coordinate (indirizzo di posta elettronica, recapito telefonico, sede) figurano in un Manifesto per la tutela dei minori e delle persone vulnerabili esposto in modo visibile nella sede del MAGIS e nei luoghi in cui si svolgono le attività del MAGIS, nonché sul sito istituzionale.

3. Data la natura delicata della materia, i segnalanti devono essere ascoltati con attenzione e qualsiasi accusa o segnalazione (anche anonima) di abuso deve essere gestita con tempestività, empatia, efficacia, professionalità e riservatezza al fine di tutelare i diritti di tutte le parti coinvolte.

4. Una volta che la segnalazione è stata trasmessa al Responsabile, questi deve attenersi alle seguenti procedure:

4.1. Accertare le informazioni iniziali: aprire un fascicolo e raccogliere tutta la documentazione relativa al caso; incontrare il segnalante assicurandogli la riservatezza e protezione dei dati; incontrare il segnalato, informarlo dell'accusa e della procedura avviata, e informarlo sul suo diritto alla consulenza legale.

4.2. Convocare il Comitato per la tutela dei minori e delle persone vulnerabili qualora necessiti di ulteriore supporto o consiglio.

4.3. Condurre un'indagine interna per raccogliere e valutare tutte le informazioni disponibili ed eventuali testimonianze.

4.4. Contattare le autorità competenti laddove sia accertato che l'accusa o la segnalazione riguardi una potenziale violazione delle leggi nazionali, affinché sia avviata un'azione legale.

4.5. Procedere nei confronti del segnalato:

Qualora, dall'indagine interna, risulti che il segnalato abbia violato il presente codice, questi sarà oggetto di provvedimenti disciplinari interni adottati dal Responsabile delle risorse umane in coordinamento con il Consiglio di Amministrazione, che potrebbero includere il licenziamento senza preavviso o la risoluzione del contratto.

Qualora l'accusa risulti infondata, si farà ogni sforzo per ripristinare la reputazione del segnalato e offrirgli sostegno psicosociale per qualsiasi trauma legato all'accusa e all'indagine. Egli sarà reintegrato nel suo ruolo con discrezione e senza indugio. Si metteranno per iscritto nel suo fascicolo i motivi per cui l'accusa è stata ritenuta infondata.

5. È comunque fatto salvo il diritto del segnalante di rivolgersi in ogni momento alle autorità competenti – indipendentemente dallo svolgimento dell'indagine interna – avvalendosi di ogni forma di tutela prevista dalla normativa vigente.

6. Nel caso in cui i comportamenti oggetto della segnalazione o della denuncia siano imputati ad un membro della dirigenza la denuncia potrà essere inoltrata direttamente al Consiglio di Amministrazione e al Provinciale della Provincia Euro-Mediterranea della Compagnia di Gesù (o suo delegato).

7. 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 di coloro che appartengano ai gruppi vulnerabili.

8. Qualora uno dei soggetti indicati all'art. 1 comma 1, del presente codice, abbia sospetti su molestie, sfruttamento e abusi sessuali da parte di uno dei soggetti indicati all'art. 1, comma 1, del presente codice, deve riferire attraverso i meccanismi previsti dal presente articolo.

Art. 5 – Riservatezza.

1. Tutti i soggetti coinvolti a qualsiasi titolo nella trattazione dei casi di molestie 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 si ritengono vittime di molestie sessuali, e si rivolgono alle competenti istanze, hanno altresì il diritto all'assoluta riservatezza dei propri dati personali e a richiedere l'omissione del proprio nominativo in ogni documento soggetto per qualsiasi motivo a diffusione.

Art. 6 – Pubblicità.

1. Al presente codice sarà data ampia diffusione attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale del MAGIS ed ogni altra modalità utile alla condivisione con gli stakeholders.

Art. 7 – Formazione.

1. Il MAGIS offre regolarmente a tutto il personale dei corsi di formazione e di aggiornamento al fine di diffondere una cultura di prevenzione e contrasto del fenomeno delle molestie, abusi e sfruttamento sessuali e di miglioramento della qualità e della sicurezza dell'ambiente lavorativo.

Art. 8 - Monitoraggio e valutazione del funzionamento del sistema di prevenzione e contrasto a molestie, abusi e sfruttamento sessuali.

1. L'attuazione del presente codice viene regolarmente monitorata.

2. Il MAGIS, 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 il funzionamento del proprio sistema di prevenzione e contrasto a molestie, abusi e sfruttamento sessuali.

Art. 9 - Disposizione finale.

1. La validità del presente codice è triennale e verrà tacitamente prorogata anche per i trienni successivi, salvo l'adozione di modifiche che saranno opportunamente rese pubbliche.

Roma, 1 luglio 2020