

Esempio di Codice di Condotta

CODICE DI CONDOTTA IN RIFERIMENTO ALLA TUTELA E SALVAGUARDIA DELLA DIGNITÀ E DIRITTI DEI/LE BENEFICIARI/E DELL'ACCOGLIENZA DIFFUSA

Questo documento intende lo "sfruttamento" come qualsiasi abuso, reale o tentato, di una posizione di vulnerabilità, di potere o di fiducia, compreso, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, il trarre profitto monetario, sociale o politico dallo sfruttamento, anche sessuale, di un'altra persona. L'"abuso sessuale" è l'intrusione fisica, reale o minacciata, di natura sessuale, con l'uso della forza o in condizioni di disuguaglianza o coercizione. Ciò include lo sfruttamento e gli abusi sessuali perpetrati senza contatto fisico e online¹. L'"abuso su minorenni" è qualunque atto, o il mancato compimento di un atto di cura, perpetrato da una persona che abbia un rapporto di fiducia, responsabilità o potere con il/la minorenne, che nuoccia fisicamente o psicologicamente, che procuri direttamente o indirettamente un danno o precluda le prospettive di un salutare e sicuro sviluppo verso l'età adulta. Le principali categorie di abuso sono definite dall'Organizzazione Mondiale della Sanità come violenza fisica, violenza emotiva, negligenza e trattamento negligente, abuso e sfruttamento sessuale. Intendiamo ricomprendere in queste categorie anche quella di violenza assistita².

[Organizzazione] dichiara che qualsiasi atto di, abuso e sfruttamento commesso contro persone di e rifugiate che ricevono servizi di supporto viola norme e standard legali nazionali e internazionali universalmente riconosciuti e rappresenta comportamenti inaccettabili e condotte proibite per tutti gli operatori, compresi i dipendenti di [Organizzazione] e il personale correlato (consulenti, stagisti, volontari, collaboratori occasionali, etc).

Si dichiara inoltre che tutti i dipendenti di [Organizzazione] e il personale correlato sono tenuti a mantenere sempre i più alti standard di condotta personale e professionale e a fornire supporto e servizi in modo da rispettare e promuovere i diritti dei/le beneficiari/e con un'attenzione particolare ai gruppi a rischio.

COMPORAMENTO ATTESO DAL PERSONALE IN SERVIZIO E FUORI SERVIZIO

Ogni membro del personale [Organizzazione] si impegna a rispettare nella propria vita professionale e privata lo standard di comportamento sviluppato dalle politiche internazionali ed europee per prevenire e contrastare ogni forma di sfruttamento e abuso, seguendo i seguenti principi fondamentali di condotta:

- Tutti le persone che ricevono servizi di supporto nel quadro delle nostre attività hanno diritto ad essere trattati con spirito di comprensione ed eguale rispetto e considerazione, e a non essere ingiustamente discriminati, direttamente o indirettamente, in ragione di uno o più fattori, inclusi la religione, il genere, l'orientamento sessuale, la coscienza e le convinzioni personali, l'aspetto fisico e il colore della pelle, la lingua, le origini etniche o sociali, la cittadinanza, le condizioni personali e di salute, le scelte familiari, l'età.
- A nessun componente di [Organizzazione] è consentito utilizzare, direttamente o indirettamente, l'autorevolezza della propria posizione o del suo ufficio al fine di forzare le persone che ricevono servizi di supporto ad eseguire prestazioni o servizi vantaggiosi per i primi, sempre che tale esecuzione non sia configurabile come un obbligo giuridico dei secondi.
- Ogni membro del personale deve garantire un contesto che tuteli e assicuri la sicurezza per tutte le persone migranti e rifugiate e che incoraggi la partecipazione delle donne e dei minorenni e di altri gruppi a rischio, così da contribuire a svilupparne anche la capacità di auto tutela e l'autodeterminazione.
- A nessun componente di [Organizzazione] è consentito infliggere alcuna violenza fisica o psicologica alle persone migranti e rifugiate, né adottare comportamenti tesi a umiliarli e denigrarli o ogni altro comportamento che possa causare un danno morale, inclusi atteggiamenti nei confronti dei minorenni che – anche sotto il profilo psicologico – possano influire negativamente sul loro sviluppo armonico e socio-relazionale.

¹ Definizioni adattate da "Bollettino del Segretario Generale delle Nazioni Unite - Special measures for protection from sexual exploitation and sexual abuse", 9 ottobre 2003.

² Definizione adattata da "Global status report on violence prevention" WHO, UNODC, UNDP (2014).

- Ogni membro del personale deve evitare di ingaggiare minorenni in lavori o attività inappropriata per la loro età e/o maturità o che possano essere di detrimento alla loro salute fisica e mentale e/o agire in modi che possano essere abusivi o che possano porre i minorenni a rischio di sfruttamento o abuso.
- Ogni membro del personale deve impegnarsi a non rivelare a terzi informazioni personali che riguardino persone migranti e rifugiate se non con il loro consenso informato o se incluso negli obblighi e responsabilità giuridiche degli operatori.
- Lo sfruttamento e gli abusi sessuali perpetrati dal personale costituiscono atti di grave inadempienza e sono quindi motivo di licenziamento. Inoltre, se tali atti coinvolgono minorenni dovranno essere segnalati all'autorità competente.
- Qualsiasi atto sessuale su bambini/bambine o adolescenti (persone di età inferiore ai 18 anni) è vietato e costituisce reato. L'errata convinzione circa l'età di un bambino/a o adolescente non costituisce un valido argomento di difesa.
- La concessione di denaro, lavoro, beni o servizi in cambio di sesso, compresi favori sessuali o altre forme di umiliazione, degradazione o sfruttamento sono proibiti. In questo rientra lo scambio di assistenza di fatto dovuta ai/le beneficiari/e.
- Qualsiasi relazione sessuale tra coloro che forniscono servizi e protezione umanitaria e chi beneficia di tale servizi e protezione la quale implichi un uso improprio dell'autorità o posizione è vietata. Tali relazioni mettono a repentaglio la credibilità e l'integrità degli aiuti umanitari.
- Ogni membro del personale che nutre dubbi o sospetti circa abusi o sfruttamenti sessuali da parte di un/a collega, indipendentemente dal fatto che questi lavori per la sua stessa organizzazione, è tenuto a riferire tali dubbi servendosi dei meccanismi di segnalazione stabiliti da [Organizzazione].
- Ogni membro del personale è obbligata/o a creare e mantenere un ambiente che impedisca lo sfruttamento e gli abusi e promuova l'applicazione del presente codice di condotta. I/Le dirigenti e I/le responsabili tutti i livelli hanno specifiche responsabilità per il sostegno e lo sviluppo di sistemi che tutelino questo ambiente.

SANZIONI DISCIPLINARI

La violazione di dette norme comporterà come conseguenza l'applicazione di sanzioni amministrative e disciplinari in linea alla normativa vigente in tema di obbligo di segnalazione da parte dei pubblici dipendenti e dei privati (artt. 331 e 334 c.p.p.), in conformità ai regolamenti interni di [Organizzazione] e in linea con la politica di 'tolleranza zero' verso gli illeciti di natura sessuale.

Il/la sottoscritto/a _____ in qualità di _____ dichiara di aver preso visione del codice di condotta di [Organizzazione] riconoscendone i principi ispiratori e (impegnandosi a rispettarne) i principi fondamentali di condotta.

Firma