

CODICE DI CONDOTTA

PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO DI MOLESTIE, ABUSI E SFRUTTAMENTO SESSUALI

PER LA TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLE PERSONE CHE LAVORANO E OPERANO CON E PER LO IAI

(racc.ne della Commissione del 27.11.1991, n.92/131/CEE - L. 49 del 24 febbraio 1992 – GUCE

Conv. ILO n. 190 del 10.06.2019 – Racc.ne n. 206 del 21.06.2019)

Sommario

Art. 1 (Finalità e principi).....	2
Art. 2 (Divieto di abuso di sostanze alcoliche e stupefacenti)	3
Art. 3 (Molestia, abuso e sfruttamento sessuali)	3
Art. 4 (Ambito di applicazione).....	5
Art. 5 (Organo designato).....	5
Art. 6 (Responsabilità disciplinari).....	7
Art. 7 (Riservatezza).....	7
Art. 8 (Pubblicità)	8
Art. 9 (Formazione)	8
Art. 10 (Monitoraggio e valutazione del funzionamento del sistema di prevenzione e contrasto a molestie, abusi e sfruttamento sessuali).....	9
Art. 11 (Disposizioni finali)	9

Art. 1 (Finalità e principi)

1. Il presente codice, fornisce raccomandazioni e 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 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. 4, comma 1, e, laddove esse si manifestino, per contrastarle e impedirne la reiterazione.

2. I soggetti di cui all'art. 4, comma 1, del presente codice che svolgano il servizio all'estero sono tenuti a rispettare anche le leggi e gli usi locali.

3. La tutela della dignità e dell'integrità della salute fisica e morale nell'ambiente di lavoro è un diritto inviolabile della persona, di cui lo IAI s'impegna a garantire il rispetto. Le condotte a sfondo sessuale di cui al primo comma del presente articolo sono lesive di tale diritto, inaccettabili e incompatibili con il lavoro dignitoso e hanno ripercussioni sulla salute psicologica, fisica e sessuale, sulla dignità e sull'ambiente familiare e sociale della persona.

4. Le relazioni sessuali tra i soggetti di cui all'art. 4, comma 1, del presente codice sono fortemente sconsigliate in quanto sono basate su dinamiche intrinseche di disuguaglianza di potere e compromettono la credibilità e l'integrità dell'azione dello IAI.

5. Ai soggetti di cui all'art. 4, 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.

6. Il 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'invulnerabilità 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 secondo il successivo art. 4, comma 1, 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. Lo IAI 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 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 lo IAI cura ed assicura l'adempimento.

10. 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 (Divieto di abuso di sostanze alcoliche e stupefacenti)

Lo IAI al fine di evitare che si presentino condizioni favorevoli alla condotta di offesa della dignità e dell'integrità della salute fisica e morale sul luogo di lavoro, ed in generale in via precauzionale, vieta che nel corso dell'attività lavorativa e nei luoghi di lavoro, si operi sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto. Tale divieto è parimenti applicabile fuori dall'orario di servizio, presso tutti i luoghi utilizzati dallo IAI per fini istituzionali. È fatto altresì divieto assoluto di detenere, su supporti informatici o cartacei, presso i locali dell'organizzazione e le pertinenze di essa, o in qualsiasi altro luogo che comunque sia riconducibile allo IAI, materiale pornografico ovvero divulgare tale materiale mediante il sito web, la casella di posta dell'organizzazione o le strutture informatiche dell'Istituto.

È fatto divieto assoluto di ottenere prestazioni sessuali dietro compensi in denaro o favori in natura sia sul luogo di lavoro sia in ambienti affini, tali da creare un danno reputazionale allo IAI.

Art. 3 (Molestia, abuso e sfruttamento sessuali)

1. Ai fini della Convenzione n. 190 l'espressione "violenza e molestie" nel mondo del lavoro

indica un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere.

2. Ferma la definizione generale di violenza e molestie, si riportano qui di seguito le definizioni formulate in materia di molestie, abusi e sfruttamento sessuali al mero fine di fornire un inquadramento generale delle tre principali categorie delle suddette condotte.

3. 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.

4. 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.

5. Nel concetto di sfruttamento sessuale infine, rientra ogni comportamento, anche soltanto tentato, di chi in occasione dell'attività lavorativa e/o nei luoghi di lavoro, partecipa al trasferimento, trasporto, cessione di una persona sulla quale è esercitato il controllo e la coercizione, con inganno, violenza, minaccia, abuso di autorità o approfittamento di una

situazione di vulnerabilità, di inferiorità fisica, psichica o di necessità, o mediante promessa o dazione di denaro o di altri vantaggi, e la induce o la costringe a prestazioni sessuali in uno stato di soggezione.

Art. 4 (Ambito di applicazione)

1. È tenuto all'osservanza del presente codice tutto il personale dello IAI, dirigenziale e non, i collaboratori ed i consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto e incarico, ed i fornitori di beni o servizi, che operano in favore dello IAI.
2. Tutti i soggetti indicati al comma precedente 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. Le/i 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 beneficiari – diretti e indiretti - degli interventi di cooperazione.

Art. 5 (Organo designato)

1. Per prevenire e contrastare le molestie sessuali lo IAI ha designato l'Organismo di Vigilanza, che agisce secondo quanto stabilito dalle norme vigenti in materia.
2. L'ODV è la struttura di supporto per chiunque ritenga di essere vittima di molestie, abusi o sfruttamento sessuali. Esso attiva la procedura più idonea alla soluzione del caso, informando il Direttore al fine dell'adozione degli opportuni provvedimenti di carattere organizzativo e/o disciplinare.
3. *Procedura informale*
 - 3.1. L'ODV accoglie le segnalazioni provenienti da chiunque, relative ad atti o comportamenti indesiderati a sfondo sessuale commessi dai soggetti tenuti all'applicazione del presente codice.
 - 3.2. L'ODV può essere contattato tramite telefono al numero 066976831, oppure a mezzo e-mail all'indirizzo di posta elettronica org.vigilanza@iai.it, fornendo le coordinate (indirizzo di

posta elettronica e recapito telefonico) da utilizzare nei successivi contatti, oppure concordando successive modalità di contatto alternative.

3.3. Sarà, quindi, cura dell'ODV ricontattare tempestivamente la persona, al fine di approfondire la comprensione del caso e di valutarne in maniera condivisa gli sviluppi.

3.4. 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'interessata/o.

3.5. Lo scopo sarà quello di favorire il superamento della situazione di disagio di ripristinare un ambiente di lavoro che garantisca il diritto all'integrità della salute fisica e morale della persona.

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

3.7. L'ODV, nello svolgimento delle sue funzioni, ha facoltà di acquisire elementi che ritenga utili per la soluzione del caso, anche sentendo persone informate dei fatti.

3.8. E' comunque fatto salvo il diritto dell'interessata/o di avvalersi in ogni momento — indipendentemente dallo svolgimento delle procedure informali — di ogni forma di tutela prevista dalla normativa vigente (es. denuncia all'Autorità Giudiziaria).

4. Procedura formale

4.1. Nel caso in cui l'interessata/o sia in servizio presso lo IAI, può — anche in concomitanza con lo svolgimento della procedure di cui al punto precedente — sporgere formale denuncia al dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza.

4.2. Nel caso in cui i comportamenti oggetto della denuncia siano imputati al dirigente dell'ufficio di appartenenza e nel caso in cui l'interessata/o non sia in servizio presso lo IAI, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente all'Ufficio competente dei procedimenti disciplinari.

4.3. Lo IAI, qualora nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondata la denuncia adotterà, le misure ritenute più idonee a salvaguardare l'interessata/o e a ripristinare un ambiente di lavoro in cui sia tutelata l'integrità fisica e morale della persona.

5. 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.

6. Qualora uno dei soggetti indicati all'art. 4, comma 1, del presente codice, abbia sospetti su molestie, sfruttamento e abusi sessuali da parte di uno dei soggetti indicati all'art. 4, comma 1, del presente codice, deve riferire attraverso i meccanismi previsti dal presente articolo.

7. Ai soggetti indicati all'art. 4, comma 1, 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 reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato, per quanto applicabile.

8. Ai soggetti esterni autori di segnalazioni in pendenza di rapporto con lo IAI, è assicurata, al fine di evitare l'adozione di misure discriminatorie o ritorsive nei loro confronti durante la prestazione lavorativa, 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 reati o irregolarità di cui al precedente comma.

Art. 6 (Responsabilità disciplinari)

1. Ferme restando le eventuali responsabilità di natura civile, amministrativa, contabile e penale disciplinate dalla legge, la violazione delle disposizioni del presente codice integra fattispecie di responsabilità disciplinare, alle quali si applicano le disposizioni previste dalle norme vigenti e dalla contrattazione collettiva per le diverse categorie di personale destinatarie del codice stesso.

Art. 7 (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, così come modificato dal d.lgs. 10 agosto 2018, n. 101, 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 funzioni, 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. 8 (Pubblicità)

1. Al presente codice sarà data ampia diffusione attraverso la pubblicazione, sul sito istituzionale dello IAI, e 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 IAI e i soggetti di cui all'art. 4, commi 1, del presente codice.

Art. 9 (Formazione)

1. Lo IAI predispone iniziative di informazione e formative ai lavoratori/trici ed ad altri soggetti interessati¹, in merito ai fattori (pericoli e rischi) che aumentano la probabilità della violenza e delle molestie sessuali compromettono l'ambiente di lavoro e con il fine di individuare le misure di prevenzione e protezione che contribuiscono a rendere un ambiente di lavoro esente da siffatti comportamenti (molestie, abusi e sfruttamento sessuali) e a sensibilizzare i partecipanti alle proprie responsabilità nell'ambito della politica del datore di lavoro e di qualsiasi problema che essi possano incontrare; oltre che a migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente lavorativo.

2. Saranno organizzati programmi che intervengano sui fattori che aumentano la probabilità della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, inclusi la discriminazione, l'abuso dei rapporti di potere e le norme sul genere, quelle culturali e sociali che favoriscono la violenza e le molestie².

1 Conv. 190 art 9 lett d

2 Racc 206 art. 23 lett a

3. Particolare attenzione formativa sarà destinata all'Organismo di Vigilanza al fine di assicurare che chi si rivolge ad esso riceva adeguata assistenza psicologica, legale e amministrativa.

Art. 10 (Monitoraggio e valutazione del funzionamento del sistema di prevenzione e contrasto a molestie, abusi e sfruttamento sessuali)

1. Lo IAI, 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. 11 (Disposizioni finali)

1. Il presente codice è adottato dal Comitato Direttivo su proposta dell'Organismo di Vigilanza ed è soggetto a revisione su proposta dell'ODV cui è demandata l'attività di verifica e controllo sull'applicazione del codice.