

 <b>ARCA DI NOÈ</b> Società Cooperativa Sociale	<b>CODICE DI CONDOTTA PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE SESSUALI</b>	Rev: 0
		Data:
		Pagina: 1/6

## **Policy sulla Protezione e Prevenzione dello Sfruttamento e degli Abusi sessuali - Protection From Sexual Exploitation and Abuse (PSEA/PSAS)**

### **Art. 1 - Premessa**

Con la presente PSAS policy Arca di Noè adotta una politica di tolleranza zero nei confronti dello sfruttamento e l'abuso sessuale (SAS) e verso qualsiasi forma di discriminazione con 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 alla correttezza, dignità e rispetto reciproci. I comportamenti a sfondo sessuale contrari ai principi della presente policy ledono l'inviolabilità e l'integrità fisica e morale della persona e compromettono la prestazione lavorativa di chi le subisce. **ARCA DI NOÈ** con questo documento adotta misure appropriate per *prevenire e combattere lo sfruttamento e l'abuso sessuale nei confronti* dei dipendenti, soci, collaboratori/trici interni ed esterni, *dei/le beneficiari/e*, dei consulenti, operatori ed operatrici dei servizi di ARCA DI NOÈ o nei quali ARCA DI NOÈ è operativa, compresi fornitori e appaltatori.

### **Art. 2 - Destinatari**

Il presente documento si rivolge a tutto il personale di ARCA DI NOÈ ovvero personale a contratto indeterminato e determinato, consulenti, collaboratori, stagisti, volontari del Servizio Civile e non, ai soci e a tutti gli altri attori che hanno delle relazioni e collaborazioni con la Cooperativa (fornitori, collaboratori esterni, appaltatori, partner ecc.). I principi e le norme stabiliti nel presente documento, si applicano sempre, durante il tempo lavorativo (indipendentemente da luogo, grado, tipo o durata dell'incarico) e durante il tempo libero, senza eccezioni.

### **Art. 3 - Definizioni**

#### **SAS (Atti di Sfruttamento o Abuso Sessuali):**

- **Sfruttamento sessuale:** ogni abuso, realizzato o tentato, nei confronti di una posizione di vulnerabilità, potere differenziale, o fiducia, a fini sessuali, ivi compreso il vantaggio sociale, monetario o sociale ottenuto dallo sfruttamento sessuale di un'altra persona (per esempio tratta, prostituzione).
- **Abuso sessuale:** l'intrusione di natura sessuale fisica o psicologica, non consensuale, realizzata o tentata, con la forza o in condizioni ineguali o di coercizione (ad esempio per via dell'età, di una particolare condizione psicofisica, etc.).

#### **MOLESTIE:**



- **Molestia morale:** ogni comportamento ostile, psicologicamente persecutorio, diretto contro un individuo, in grado di creare un ambiente non rispettoso, umiliante o lesivo dell'integrità psico-fisica della persona. Può configurarsi come molestia morale anche la discriminazione di genere, di appartenenza etnica e/o religiosa, età, nazionalità, disabilità, cultura, orientamento sessuale, opinione politica o convinzioni personali. La violenza morale può essere esercitata da un singolo soggetto, a volte coadiuvato da un "coro" di persone, che concorre in maniera più o meno consapevole alla violenza psicologica, mediante: attacchi alla persona e alla vita privata; attacchi alla situazione lavorativa; azioni punitive pretestuose e infondate.
- **Molestia sessuale:** qualsiasi comportamento sgradito di natura sessuale a causa del quale una persona si sente offesa, umiliata e/o intimorita. Può tradursi in situazioni che incidono esplicitamente o implicitamente sul lavoro di un individuo, interferiscono con le prestazioni lavorative, creano un ambiente intimidatorio, ostile o offensivo. Possono verificarsi molestie sessuali tra persone di sesso opposto o dello stesso sesso e possono essere coinvolti dipendenti (di pari o diverso livello), soci, tirocinanti, volontari, collaboratori, beneficiari. Le molestie sessuali possono verificarsi in uno o più episodi; possono essere fisiche, verbali e non verbali.
- **Mobbing:** si configura il fenomeno del "mobbing" quando le molestie morali sono protratte e reiterate nel tempo. Nello specifico, nell'assenza di una previsione normativa e giuridica precisa e definita, la giurisprudenza identifica la condotta lesiva allorquando:
  - la molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, attuati in maniera prolungata e sistematica nei confronti del lavoratore con intento vessatorio;
  - l'evento lesivo della salute e della personalità del dipendente;
  - il nesso eziologico tra le condotte offensive ed il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore;
  - l'intento persecutorio dei comportamenti lesivi.

Si distingue tra il c.d. mobbing verticale, condotta posta in essere dal superiore gerarchico, dal c.d. mobbing orizzontale, condotta posta in essere dal collega.

- **Straining:** forma attenuata di mobbing che si configura come una situazione lavorativa conflittuale "di stress forzato", in cui la vittima subisce azioni ostili limitate nel numero e/o distanziate nel tempo, ma tale da provocarle una modificazione in negativo costante e permanente della condizione lavorativa.

 <b>ARCA DI NOÈ</b> Società Cooperativa Sociale	<b>CODICE DI CONDOTTA PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE SESSUALI</b>	Rev: 0
		Data:
		Pagina: 3/6

- **Stalking:** rientrano tra le molestie anche le condotte reiterate, le minacce o le molestie finalizzate a cagionare un perdurante e grave stato di ansia o di paura ovvero ad ingenerare un fondato timore per l'incolumità propria o di un prossimo congiunto o di persona al medesimo legata da relazione affettiva ovvero da costringere lo stesso ad alterare le proprie abitudini di vita. A titolo esemplificativo e non esaustivo, la persecuzione avviene nel contesto lavorativo, solitamente, mediante: lettere, biglietti, telefonate insistenti; reiterate comunicazioni verbali e scritte a carattere sessuale, anche con l'utilizzo dello strumento informatico; appostamenti nella sede di lavoro ed intrusioni anche nella vita privata.

#### **Art. 4 - Principi fondamentali**

I seguenti principi discendono dal documento "UN Secretary-General's Bulletin on Special Measures for Protection from Sexual Exploitation and Abuse (ST/SGB/2003/13)". Sono stati modificati sulla base delle caratteristiche di Arca di Noè:

1. Gli atti SAS perpetrati dal personale dipendente o dai collaboratori di Arca di Noè costituiscono gesti di condotta grave e provocano delle azioni disciplinari e/o il termine del contratto di lavoro.
2. È vietato avere relazioni sessuali con i beneficiari dei progetti di ARCA DI NOÈ per evitare l'instaurarsi di conflitti di interesse e potenziali situazioni di abuso di potere, poiché queste situazioni potrebbero avere impatti negativi sull'equità degli interventi e la qualità dei servizi di ARCA DI NOÈ. Nell'eventualità, il soggetto interessato deve immediatamente riportare l'accaduto al proprio responsabile.
3. È vietata l'attività sessuale con minorenni (persone al di sotto di 18 anni). Un'errata considerazione riguardante l'età di un bambino non è una difesa e non è mai accettata come giustificazione.
4. È assolutamente vietato lo scambio di denaro, lavoro, beni o servizi (inclusa l'assistenza dovuta ai beneficiari) finalizzato ad ottenere favori o servizi sessuali così come altre forme di comportamento umiliante e degradante.
5. È fatto assoluto divieto al personale di ARCA DI NOÈ di supportare o prendere parte in qualsiasi modo a qualsiasi forma di sfruttamento o abuso, incluso il traffico di esseri umani o la pornografia.
6. Tutto il personale, a tutti i livelli e come riportato nell'art.2, è tenuto a mantenere e implementare un ambiente che prevenga lo sfruttamento, l'abuso e le molestie sessuali e che promuova l'attuazione della presente Policy. Tutti i livelli di coordinamento e dirigenza della Cooperativa hanno particolari responsabilità nel portare avanti e tutelare il suddetto ambiente.

 <b>ARCA DI NOÈ</b> Società Cooperativa Sociale	<b>CODICE DI CONDOTTA PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE SESSUALI</b>	Rev: 0
		Data:
		Pagina: 4/6

7. Il personale di ARCA DI NOÈ che sviluppa preoccupazioni o sospetti riguardanti un atto o un rischio potenziale di SAS, è tenuto a segnalare attraverso la procedura individuata dalla Cooperativa (art.6).

#### **Art. 5 - Azioni positive**

La Cooperativa è impegnata nella prevenzione e nell'individuazione precoce dei casi di discriminazioni e molestie e intraprende le seguenti azioni necessarie a garantire uno stile manageriale e organizzativo e un ambiente di lavoro esenti da discriminazioni e molestie:

- Istituzione della figura del Consigliere di fiducia per la procedura di segnalazione delle discriminazioni e delle molestie e impegno del Consiglio di amministrazione a sostenere chiunque si avvalga del suo intervento o che sporga denuncia di episodi di discriminazione e/o molestia.
- Inclusione delle discriminazioni e delle molestie e dei rischi psicosociali correlati, nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro.
- A garanzia dell'attuale policy la Cooperativa porta avanti un'attenta procedura di selezione del personale dipendente e dei collaboratori con verifiche e approfondimenti sui/sulle candidati/e e mediante sottoscrizione di un'autocertificazione in occasione della firma del contratto di lavoro. ARCA DI NOÈ si riserva altresì di revocare qualsiasi offerta di lavoro o di risolvere qualsiasi forma di relazione contrattuale se il candidato ha fornito informazioni false riguardo una qualsiasi condanna per atti di SAS. La presente policy viene fatta firmare a tutti i dipendenti e sottoposta per presa visione, in caso di attivazione di tirocini o collaborazioni volontarie e al momento della stipula del patto di accoglienza dei beneficiari.
- Formazione dei/delle responsabili e del personale operativo e di coordinamento sull'individuazione precoce, gestione e presa in carico di situazioni SAS;
- Aggiornamento costante del Consigliere di fiducia, dei dirigenti e del personale delle risorse umane sul tema delle discriminazioni e delle molestie soprattutto in merito alle diverse tipologie e livelli, alle circostanze in cui possono verificarsi, alla legislazione in materia e alle procedure disponibili.
- Adozione di una politica di "tolleranza zero" per prevenire e combattere discriminazioni e molestie sul luogo di lavoro e fornitura di materiale informativo di sensibilizzazione sulla tematica al personale ad ogni livello tramite la stretta collaborazione con enti attivi nel contrasto alle discriminazioni e alle molestie.

#### **Art. 6 - Consigliere di fiducia**

In applicazione del presente Codice, è istituita la figura del Consigliere di fiducia che svolge le sue funzioni in piena autonomia. È nominato dal CDA ed è scelto tra persone che possiedono sensibilità ed esperienza riguardo la tematica della lotta alle discriminazioni e alle molestie, oltre che competenze professionali adatte a svolgere il compito previsto. Il Consigliere di fiducia rimane in carica tre anni.

L'atto di nomina del Consigliere di fiducia, così come i relativi contatti telefonici e e-mail attraverso cui effettuare la segnalazione, si trovano nell'Allegato al presente Codice, pubblicato anch'esso sul sito web della Cooperativa e aggiornato qualora intervengano modifiche.

 <b>ARCA DI NOÈ</b> Società Cooperativa Sociale	<b>CODICE DI CONDOTTA PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE SESSUALI</b>	Rev: 0
		Data:
		Pagina: 5/6

Il Consigliere di fiducia riceve un'apposita formazione sul tema dell'assistenza a vittime o testimoni di discriminazioni e molestie. Esercita il suo ruolo a titolo gratuito e in orario ordinario di lavoro, con un impegno temporale compatibile con il carico lavorativo e le esigenze di servizio.

È deputato all'ascolto, alla gestione e all'assistenza di tutte le persone che, a qualunque titolo, lavorano per la Cooperativa e che si ritengono vittime di discriminazioni e/o molestie sul luogo di lavoro, in attuazione di quanto previsto nel presente Codice. È altresì presente ogni anno ad un'Assemblea dei soci per presentare una relazione generale sull'applicazione del presente Codice.

Può proporre azioni e iniziative di informazione e formazione volte a sensibilizzare tutto il personale al rispetto della dignità delle persone.

### **Art. 7 - Procedura di segnalazione (whistleblowing)**

Fatta salva la facoltà di adire l'Autorità Giudiziaria, qualora si verifichi un comportamento configurabile come discriminazione e/o molestia, la persona che si ritenga oggetto di siffatti comportamenti o l'eventuale testimone, può avviare una segnalazione via e-mail al Consigliere di Fiducia nominato.

Rispetto alla segnalazione dovrà essere garantito il più assoluto riserbo, salvaguardando l'interesse primario della dignità delle persone coinvolte nella vicenda, tutelandone la riservatezza e garantendo il rispetto dei diritti sia della presunta vittima, che del presunto autore della discriminazione e/o della molestia. Alla persona che effettua la segnalazione, se esplicitamente richiesto, dovrà essere garantito l'anonimato, al fine di evitare che possa essere oggetto di successive recriminazioni o discriminazioni.

Coloro che effettuano una segnalazione o denuncia (*whistleblowing*), sono protetti da ritorsioni a livello legale e organizzativo, e il loro anonimato viene garantito. ARCA DI NOÈ farà tutto il possibile per proteggere la *privacy* delle persone coinvolte e per garantire che il/la denunciante e l'accusato/a siano trattati in modo equo. L'informazione sulle singole segnalazioni è strettamente confidenziale e come tale viene trattata. Eventuali ritorsioni accertate saranno punite da sanzioni disciplinari.

Nel caso di segnalazione o denuncia di casi di SAS, veri o presunti, ARCA DI NOÈ mette in atto un tempestivo sistema di risposta e azione.

La denuncia viene tempestivamente presa in carico dall'ufficio risorse umane, dai consulenti legali e, valutato il grado di urgenza, viene avviata un'indagine interna per acquisire gli elementi necessari all'analisi della situazione. Qualora la situazione di crimine presenti elementi di immediata evidenza, viene riportata la denuncia/segnalazione all'autorità competente.

Qualora una vittima di SAS effettui una denuncia, questa viene prima di tutto messa in sicurezza e al contempo vengono attivati sistemi di gestione della denuncia anche da punto di vista legale, con valutazione dei consulenti legali in merito alla necessaria attivazione delle competenti Autorità pubbliche da parte della cooperativa.

La persona accusata viene messa al corrente della denuncia/segnalazione che la riguarda e garantita la possibilità di riferire la propria versione dei fatti.

 <b>ARCA DI NOÈ</b> Società Cooperativa Sociale	<b>CODICE DI CONDOTTA PER LA PREVENZIONE E          IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE SESSUALI</b>	Rev: 0
		Data:
		Pagina: 6/6

La documentazione prodotta viene conservata e archiviata in fascicoli dei dipendenti, fornitori o utenza, a seconda del caso, e resa disponibile qualora ne venga fatta richiesta da autorità terze, quali istituzioni giudiziarie.

#### **Art. 8 - Monitoraggio e valutazione**

Arca di Noè Cooperativa Sociale riconosce l'importanza del monitoraggio della presente policy e si adopera per raccogliere in forma anonima dati statistici e informazioni sul numero di casi di molestie e discriminazioni, come sono state gestite e quali azioni sono state intraprese. Il monitoraggio ha l'obiettivo di verificare come la policy sia stata utilizzata, se è risultata efficace ed eventualmente apportare eventuali modifiche e integrazioni.

#### **Contatti del Consigliere di fiducia**

Agnese Agostini  
 psea@arcacoop.com