

CROCE ROSSA ITALIANA

**CODICE DI CONDOTTA PER LA PREVENZIONE ED IL
CONTRASTO ALLE MOLESTIE SESSUALI**

Revisione 0 del __ 9 novembre 2018



Croce Rossa Italiana
Organizzazione di Volontariato

CODICE DI CONDOTTA PER LA PREVENZIONE ED IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE SESSUALI





Indice

1. Premesse.....	3
2. Principi e finalità.....	4
3. Definizioni e regole di condotta.....	5
4. Ambito di applicazione.....	6
5. Attuazione della politica di prevenzione.....	7
6. Gestione delle segnalazioni di violazioni del Codice di Condotta.....	7
7. Obblighi di informativa.....	8
8. Riservatezza e protezione dei dati.....	8
9. Informazione e formazione.....	9
10. Disposizioni finali.....	9



1. Premesse

1.1 L'Associazione della Croce Rossa Italiana, nell'intento di promuovere azioni volte a tutelare la dignità e l'inviolabilità della persona e a garantire la parità di trattamento tra uomini e donne nello svolgimento di ogni attività che veda coinvolto personale appartenente alla Croce Rossa Italiana, in Italia e all'estero, adotta il presente Codice di Condotta¹ richiamandosi:

- ai principi costituzionalmente sanciti di parità tra uomini e donne, a tutela della persona e del lavoratore;
- alla normativa comunitaria sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro e sulle molestie sessuali;
- alla normativa nazionale vigente in materia;
- alla contrattazione collettiva vigente;
- alle linee guida contro le molestie e alla policy di prevenzione e risposta allo sfruttamento sessuale e agli abusi della Federazione Internazionale della Croce Rossa;
- allo Statuto e al Codice Etico, dei provvedimenti disciplinari e collegi disciplinari dell'Associazione;

¹ Il Codice fa riferimento alla seguente normativa:

- Artt. 2, 3, 4, 32, 35, 36 e 37 della Costituzione della Repubblica Italiana;
- Risoluzione del 29 maggio 1990 sulla tutela della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro (GUCE n. C/157 del 27 giugno 1990);
- Raccomandazione 92/131/CEE della Commissione del 27 novembre 1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro (GUCE n. L/49 del 24 febbraio 1992), con l'allegato_codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali;
- Risoluzione del Parlamento europeo A3-0043/94 dell'11 febbraio 1994 sulla designazione di un consigliere nelle imprese (GUCE n. C 61 del 28 febbraio 1994);
- Direttiva 2002/73/CE del 23 settembre 2002 relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (GUCE n. L 269/15 del 5 ottobre 2002);
- Comunicazione della Commissione al Consiglio e al Parlamento europeo del 8 novembre 2007 che presenta l'accordo quadro europeo sulle molestie e la violenza sul luogo di lavoro;
- Risoluzione del Parlamento Europeo dell'11 settembre 2018 sulle misure per prevenire e contrastare il mobbing e le molestie sessuali sul posto di lavoro, nei luoghi pubblici e nella vita politica nell'UE;
- Art. 2087, Codice civile (Tutela delle condizioni di lavoro);
- Artt. 521, 527, 594, 660, Codice penale;
- Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246) - Art. 26 e 50 bis (GU n. 125 del 31 maggio 2006 - Supplemento Ordinario n. 133);
- IFRC Secretariat Policy on Prevention and Response to Sexual Exploitation and Abuse, pubblicato il 6 settembre 2018;
- Anti-Harassment Guidelines of International Federation of Red Cross del 12 ottobre 2007;
- Statuto della C.R.I.;
- Codice Etico, provvedimenti disciplinari e collegi disciplinari;
- Regolamento sull'organizzazione, le attività, la formazione e l'ordinamento dei volontari;
- CCNL Servizi assistenziali - A.N.P.AS.2010- 2012



1.2 Con il presente Codice l'Associazione intende dotarsi di un ulteriore strumento, ad integrazione delle disposizioni del Codice Etico, dei provvedimenti disciplinari e collegi disciplinari, volto a prevenire e/o contrastare comportamenti che configurino molestie sessuali nei confronti dei soci, dei dipendenti e dei terzi destinatari delle attività della Croce Rossa Italiana².

2. Principi e finalità

2.1 Il Codice si prefigge di attuare una politica di prevenzione delle molestie a sfondo sessuale e, nel caso in cui esse si verificano, di garantire un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate per affrontare il problema e prevenirne il ripetersi.

2.2 Con il presente Codice si intende, pertanto, incoraggiare lo sviluppo e l'attuazione di politiche e prassi intese a creare un ambiente di lavoro scevro da ricatti a connotazione sessuale e un clima all'interno dell'Associazione in cui uomini e donne rispettino reciprocamente la dignità e l'inviolabilità della loro persona.

2.3 L'Associazione ripudia la violenza, di ogni genere e forma, le molestie, il bullismo, il mobbing e si adopera costantemente al fine di rafforzare la propria responsabilità ed al fine di affrontare e gestire le segnalazioni in modo responsabile e trasparente.

2.4 L'Associazione assicura la coerenza morale e il rispetto dei valori della persona all'interno e all'esterno dell'Associazione, tutela la dignità, la parità di genere, la diversità, l'inclusione, così come il rispetto della normativa vigente in materia di lavoro, come investimento a vantaggio dello sviluppo associativo e al servizio delle fasce più vulnerabili. L'Associazione promuove, altresì, il rapporto sinergico ed il mutuo rispetto tra volontari e dipendenti.

2.5 Secondo quanto sancito dallo Statuto e dal Codice Etico dell'Associazione, gli appartenenti alla Croce Rossa Italiana hanno diritto ad essere trattati nel rispetto dei principi di uguaglianza e parità di trattamento e alla protezione da parte dell'Associazione contro ogni ingerenza o aggressione dei quali siano vittime in ragione della loro funzione.

2.6 Tutti gli appartenenti alla Croce Rossa Italiana hanno diritto ad un clima associativo e organizzativo sicuro, sereno e favorevole allo sviluppo delle relazioni interpersonali in cui donne e uomini rispettino reciprocamente la dignità e i diritti della persona, ispirando i propri comportamenti a valori di uguaglianza e correttezza.

2.7 Ciascun appartenente alla Croce Rossa Italiana, socio o dipendente, deve mantenere un comportamento corretto e degno dell'Associazione cui appartiene, tale da mantenere ed incrementare la fiducia della comunità nei confronti dell'Associazione, offrendo il miglior servizio possibile nel rispetto della dignità dei volontari, dei dipendenti e dei destinatari delle attività della Croce Rossa Italiana.

2.8 Ogni comportamento discriminatorio o offensivo che integri molestia sessuale costituisce un'intollerabile violazione della libertà e della dignità della persona e può compromettere l'integrità psicofisica, la fiducia, il morale e la motivazione al lavoro, incidendo negativamente sul clima associativo, sulla prestazione lavorativa e sull'immagine dell'Associazione.

² In attuazione di quanto deciso nella seduta del Consiglio Direttivo Nazionale del 16 febbraio 2018.



2.9 Tutti i soci e i dipendenti hanno il dovere di collaborare all'interno e all'esterno dell'Associazione al fine di assicurare il raggiungimento di tali finalità. Ogni violazione del presente Codice costituisce un'ipotesi di illecito disciplinare.

2.10 La persona oggetto di molestie sessuali ha il diritto di ottenere l'interruzione del comportamento molesto e la rimozione delle sue conseguenze, anche mediante l'accesso a procedure idonee a tale scopo.

2.11 Tale Codice ha, infatti, la finalità di:

a) informare e sensibilizzare il personale appartenente alla Croce Rossa Italiana, soci e dipendenti, sui loro diritti e sui loro obblighi in merito alla prevenzione e alla rimozione dei suddetti comportamenti;

b) incoraggiare la segnalazione in buona fede di abusi, discriminazioni o molestie, o comunque condotte non in linea con i principi del presente Codice, di cui si è oggetto o di cui si è avuta altrimenti conoscenza, assicurando la tutela del segnalante da possibili ritorsioni, la trattazione di ogni segnalazione con sollecitudine e garantendone la riservatezza;

b) informare circa le procedure vigenti, ai sensi del Codice Etico per il personale volontario e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente, per la gestione delle denunce di molestie sessuali, nonché sugli strumenti di tutela e di ricorso a livello di organizzazione, fatta salva ogni altra forma di tutela giurisdizionale.

3. Definizioni e regole di condotta

3.1 La molestia sessuale è un atto di discriminazione ai sensi dell'articolo 26, comma 1 e 2 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e consiste in ogni comportamento a connotazione sessuale espresso in forma fisica, verbale o non verbale, che sia indesiderato e che abbia lo scopo o comunque l'effetto di violare la dignità e la libertà della persona che lo subisce e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

3.2 Rientrano nella definizione di molestia sessuale anche l'abuso sessuale, che fa riferimento a qualsiasi intrusione fisica o psicologica di natura sessuale effettiva o minacciata, posta in essere sia con l'uso della forza, sia profittando delle condizioni di squilibrio e di coercizione nei confronti dei beneficiari e lo sfruttamento sessuale, che consiste in qualsiasi abuso, effettivo o minacciato, delle condizioni di vulnerabilità, dello squilibrio di potere o della fiducia per scopi sessuali nei confronti delle persone beneficiarie.

3.3 La molestia sessuale si configura anche laddove il comportamento dell'autore non sia accompagnato da ricatto o minacce, ma sia egualmente offensivo e indesiderato per chi lo subisce. Anche un singolo atto isolato, non ripetuto, può costituire molestia sessuale.

3.4 A titolo esemplificativo e non esaustivo sono da considerare molestie sessuali:

a) espliciti o impliciti riferimenti o allusioni a sfondo sessuale, che risultino offensivi o turbino la serenità del destinatario;

b) intenzionale ricorso a contatti fisici indesiderati, impropri o sconvenienti e/o a gestualità allusive e provocatorie;

c) utilizzo intenzionale ed esplicito di frasi o comunicazioni scritte, a sfondo sessuale che risultino indesiderate e offensive, apprezzamenti di tipo fisico inopportuni, offensivi o comunque indesiderati;



d) ricorso a gesti e comportamenti a chiaro riferimento sessuale, anche non verbali, tali da ledere la dignità del destinatario;

e) richieste di prestazioni sessuali dietro promesse di vantaggi professionali ed economici;

f) minacce, ricatti e ritorsioni subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale, che incidono, direttamente o indirettamente, sulla costituzione del rapporto di lavoro, il suo svolgimento, la progressione di carriera, l'estinzione del rapporto di lavoro, la formazione e l'attività di volontariato.

3.5 Ai fini del presente Codice è considerata discriminazione aggravata la molestia sessuale perpetrata nei confronti dei soci, dei dipendenti e dei terzi destinatari delle attività di pubblico interesse demandate alla Croce Rossa Italiana, in ragione del sesso o dell'orientamento sessuale, dell'origine etnica, della religione, delle convinzioni personali o politiche, dell'handicap e dell'età o con il coinvolgimento di trafficanti di essere umani e delle vittime del traffico finalizzato allo sfruttamento sessuale. Costituisce, altresì, discriminazione aggravata, ai fini del presente Codice, la molestia sessuale reiterata e quella perpetrata da parte di un superiore gerarchico.

3.6 A titolo esemplificativo sono proibite le seguenti condotte, che non esauriscono le ipotesi in cui possono estrinsecarsi le condotte vietate ai sensi del presente Codice:

- commettere atti di abuso o sfruttamento sessuale;
- compiere atti sessuali con persone di età minore degli anni 18 (a prescindere dal numero di anni in cui si raggiunge la maggiore età nel paese in cui ci si trova ad operare) o con adulti che beneficiano o hanno beneficiato della protezione o dell'assistenza della Croce Rossa;
- offrire denaro, opportunità lavorative o progressioni di carriera, beni o servizi per ottenere prestazioni sessuali o mettere in atto altre forme di comportamento umiliante, degradante e di sfruttamento sessuale (la proibizione si applica a prescindere dalla normativa in tema di prostituzione vigente nell'ordinamento del paese di origine o nella sede lavorativa degli appartenenti alla Croce Rossa);
- produrre, procurare, distribuire o usare materiale pornografico nelle sedi della Croce Rossa o con attrezzature e risorse della Croce Rossa; visionare materiale pornografico o navigare su siti o forum pornografici o su forum o inviare e ricevere email a contenuto pornografico.

4. Ambito di applicazione

4.1 I destinatari del presente Codice sono i soci, i Presidenti, i componenti dei Consigli Direttivi ed i Commissari ad ogni livello, i dirigenti, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti e delegati internazionali e, in generale, chiunque operi per conto della Croce Rossa Italiana.

4.2 Il Codice si applica al verificarsi di casi di molestie sessuali, denunciati o di cui si abbia altrimenti conoscenza, sul luogo di lavoro o nello svolgimento di ogni attività che veda coinvolto personale appartenente alla Croce Rossa Italiana, in Italia e all'estero, a qualunque titolo e qualunque sia la tipologia di rapporto instaurato e il ruolo ricoperto all'interno dell'Associazione.



5. Attuazione della politica di prevenzione

5.1 La politica di prevenzione delle molestie sessuali deve essere attuata a livello decentrato dai singoli Comitati sul territorio e a livello centrale dai Comitati Regionali e dal Comitato Nazionale, sia nei confronti dei soci che dei dipendenti.

5.2 I Comitati a ciascun livello:

- a) hanno il dovere di favorire la prevenzione di abusi e molestie nei luoghi di lavoro e nei luoghi ove si svolgono le attività loro demandate e di attuare una politica basata sulla tutela della dignità e delle pari opportunità;
- b) sono tenuti ad assicurare il rispetto del presente Codice e a promuovere la diffusione dei principi in esso contenuti;
- c) nel caso in cui si verificano comportamenti che configurino molestie sessuali, ai sensi del presente Codice, hanno l'obbligo di assumere le misure ritenute più idonee sotto il profilo organizzativo e gestionale a tutela delle persone coinvolte, ponendo particolare attenzione al ripristino di un ambiente favorevole alle corrette relazioni interpersonali, alla tutela da possibili ritorsioni nei confronti del denunciante e alla tutela della riservatezza di tutte le persone coinvolte;
- d) sotto il profilo disciplinare, hanno, altresì, l'obbligo di trasmettere tempestivamente la denuncia per le valutazioni di natura disciplinare a cura degli organi competenti.

6. Gestione delle segnalazioni di violazioni del Codice di Condotta

6.1 Fatta salva la facoltà di adire l'Autorità Giudiziaria, qualora si verifichi un comportamento che possa integrare molestia sessuale nel luogo di lavoro o nei luoghi e nello svolgimento di ogni attività che veda coinvolto personale appartenente alla C.R.I., la persona che si ritenga oggetto di molestie può denunciare tempestivamente e formalmente l'accaduto all'organo competente in materia disciplinare, che avvierà gli opportuni accertamenti al fine di valutare l'eventuale rilevanza disciplinare dei comportamenti denunciati, fatta salva ogni altra forma di tutela giurisdizionale di cui potrà avvalersi.

6.2 L'organo competente in materia disciplinare che riceve la denuncia, promuove i necessari accertamenti istruttori e, valutata la configurabilità di un comportamento riconducibile a molestia sessuale, porrà in essere tutte le iniziative ritenute idonee alla immediata interruzione del comportamento molesto, salvaguardando l'interesse primario della dignità dei soci, dei dipendenti e dei terzi coinvolti nella vicenda e garantendone la riservatezza. Qualora dalla fase istruttoria preliminare emergano elementi sufficienti, avvia il procedimento disciplinare, che è regolato dal Codice Etico nei confronti dei soci e dal contratto collettivo nazionale di lavoro vigente nei confronti dei dipendenti.

6.3 In attesa della conclusione del procedimento disciplinare, su richiesta di uno o di entrambi gli interessati, l'organo competente per il procedimento disciplinare potrà adottare un provvedimento di trasferimento in via temporanea al fine di ristabilire un clima sereno.

6.4 Gli accertamenti istruttori interni, sollecitati in seguito ad una eventuale segnalazione di abusi o molestie, devono essere svolti con la sensibilità necessaria al suo trattamento e nel rispetto dei diritti sia della presunta vittima, che del presunto autore della molestia.

6.5 La procedura deve concludersi nei tempi previsti dalle norme del procedimento disciplinare instaurato e, deve essere tenuta traccia delle operazioni compiute, delle riunioni



e degli accertamenti svolti, dei soggetti intervistati e delle soluzioni individuate per dare seguito alla segnalazione.

6.6 L'organo competente in materia disciplinare, accertata la fondatezza della denuncia, ha cura di tutelare la persona che l'ha presentata da qualsiasi forma di ritorsione e vigila sulla effettiva cessazione del comportamento molesto. Ogni caso di ritorsione è valutabile sotto il profilo disciplinare.

6.7 Le competenti strutture valuteranno eventuali azioni disciplinari nei confronti delle persone che denuncino in malafede casi di molestie, nonché provvederanno all'adozione di opportune iniziative a tutela della persona infondatamente denunciata.

6.8 Nei confronti dei soci e dei dipendenti autori di molestie sessuali si applicano i provvedimenti disciplinari previsti dalle disposizioni normative, contrattuali e regolamentari vigenti.

6.9 I comportamenti che si configurano come molestie sessuali, così come descritte all'articolo 3, hanno una rilevanza disciplinare (fatta salva la eventuale rilevanza civile o penale della condotta) e sono sanzionabili secondo le forme e le modalità previste dal Codice Etico e dei provvedimenti disciplinari nei confronti dei soci e dal vigente CCNL nei confronti dei dipendenti, cui si fa rinvio per quanto non espressamente disciplinato dal presente codice.

7. Obblighi di informativa

7.1 Gli organi competenti in materia disciplinare del Comitato Nazionale e dei Comitati Regionali, anche per i Comitati di propria competenza, annualmente, entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento, inviano al Consiglio Direttivo Nazionale un report con l'indicazione dei procedimenti disciplinari instaurati relativi ad episodi di molestie sessuali, conclusi nell'anno, sia nei confronti del personale volontario che del personale dipendente e delle eventuali sanzioni loro irrogate, nel rispetto della normativa in tema di riservatezza e protezione dei dati. Tale report consentirà di monitorare lo stato di attuazione della politica di prevenzione e contrasto alle molestie sessuali e di valutare la necessità di una sua implementazione.

8. Riservatezza e protezione dei dati

8.1 Tutti i soggetti che, operando nelle strutture preposte o in relazione alle funzioni svolte, vengano a conoscenza, a qualsiasi titolo, di segnalazioni o della trattazione di casi di molestie sessuali, sono tenuti alla più assoluta riservatezza sui dati personali e sulle informazioni e notizie acquisite al riguardo.

8.2 I soggetti di cui sopra si impegnano ad adottare ogni idonea misura di sicurezza atta ad impedire a soggetti terzi non autorizzati di venire a conoscenza delle informazioni trattate.

8.3 Gli stessi soggetti si impegnano, altresì, a limitare l'utilizzo dei dati personali e di quelli identificativi in modo da escluderne il loro trattamento quando non necessario.



9. Informazione e formazione

9.1 L'Associazione della Croce Rossa Italiana si impegna a:

- dare massima diffusione al presente Codice, anche mediante la sua affissione in ogni struttura che riterrà a tal fine idonea, nonché a pubblicarlo sul sito dell'Associazione, al fine di assicurarne la conoscenza;
- promuovere iniziative di formazione finalizzate alla sensibilizzazione ed alla prevenzione dei comportamenti configurabili come molestie sessuali nei luoghi di lavoro e nello svolgimento delle attività dell'Associazione.

10. Disposizioni finali

10.1 Eventuali modifiche e/o integrazioni al Codice, originate da possibili evoluzioni normative nazionali e comunitarie in materia di prevenzione delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro, saranno inserite nel testo del Codice, in modo da garantire la loro diretta applicabilità.

10.2 Il presente codice entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione sul sito web www.cri.it.



TAVOLA DELLE REVISIONI DEL PRESENTE CODICE

<i>N.</i>	<i>Data della delibera del Consiglio Direttivo Nazionale</i>	
0	9.11.2018	<i>Approvazione</i>
1	=====	<i>Prima revisione</i>
2	=====	<i>Seconda revisione</i>
3	=====	<i>Terza revisione</i>
4	=====	<i>Quarta revisione</i>
5	=====	<i>Quinta revisione</i>