

Codice di condotta FOSIT per prevenire e contrastare abusi di potere e irregolarità

Il presente Codice è basato sul Codice di Condotta approvato da FEDERESO, la Rete di federazioni cantonali per la cooperazione internazionale nella Svizzera latina

1. Introduzione

Lo scopo del codice di condotta per la prevenzione di abusi di potere e irregolarità è quello di stabilire il comportamento che ci si aspetta da qualsiasi persona o organizzazione che collabora con la FOSIT. Questo codice di condotta riflette i valori della FOSIT, che si impegna ad agire con integrità e responsabilità, rispettando le norme giuridiche vigenti in Svizzera e nei Paesi partner, nonché le buone pratiche delle organizzazioni attive nella cooperazione internazionale. La FOSIT condanna l'abuso di potere e le irregolarità in tutte le loro forme.

Pertanto, il presente codice di condotta si applica a tutte le persone che lavorano o interagiscono con la FOSIT indipendentemente dalla loro funzione o dal loro mandato. Deve essere rispettato anche dalle organizzazioni aderenti alla Federazione. Di conseguenza, esso costituisce parte integrante di tutti i contratti di lavoro, contratti e mandati stipulati dalla FOSIT. È applicabile in ogni momento.

Tutte le persone che lavorano per conto della FOSIT e delle sue organizzazioni affiliate sono tenute ad agire con tolleranza, sensibilità e rispetto per la diversità. Non devono cercare di trarre vantaggi personali dai privilegi che possono essere associati alla loro posizione.

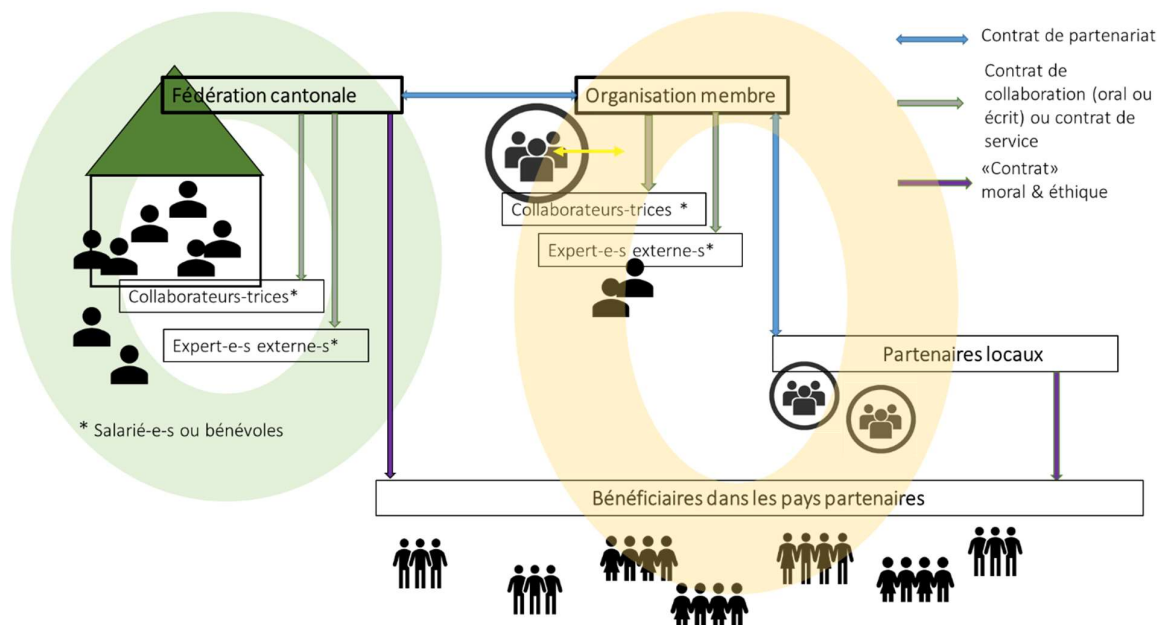
2. Ambito di applicazione

Il presente codice di condotta si applica a tutte le persone impiegate dalla FOSIT, agli esperti volontari membri degli organi della federazione e agli stagisti, nonché ai consulenti. Nel presente codice di condotta, tutte queste persone sono indicate come “persone impiegate”. Il presente codice di condotta deve essere rispettato anche dalle organizzazioni aderenti alla FOSIT. Di conseguenza, indipendentemente dal fatto che sia stato firmato o meno, esso costituisce parte integrante di tutti i contratti di lavoro, contratti e mandati stipulati da FOSIT. È applicabile in ogni momento.

Se un caso si verifica in Svizzera o in un Paese d'intervento, la responsabilità rientra nell'ambito di competenza. Ciò significa che FOSIT è responsabile della gestione dei casi che si verificano nella sua sfera di responsabilità, ossia all'interno del Segretariato e degli organi. Lo stesso vale per le ONG membri che sono responsabili per i casi che concernono le persone che impiegano,

i loro volontari e i loro consulenti. Tuttavia, le ONG membri sono tenute a informare la o le federazioni cantonali a cui la loro organizzazione è affiliata, tenendo conto del rispetto dei dati personali.

Tabella 1: Aree di responsabilità



Se in un caso specifico si applica anche un altro codice di condotta, ad esempio quello di un finanziatore partner, questo non sostituisce il codice di condotta della FOSIT. In questo caso, tutte le regole devono essere rispettate.

Una violazione del codice di condotta da parte di una persona impiegata della FOSIT o di un'ONG membro può portare, dopo un'indagine e in conformità con il contratto, all'applicazione di misure disciplinari definite in base alla natura del comportamento e secondo la scala di gravità prevista dalle procedure e dalle politiche interne della federazione e/o dai contratti, a seconda dei casi. Inoltre, FOSIT può essere tenuta a denunciare la situazione alle autorità penali competenti.

3. Principi guida

FOSIT e le sue organizzazioni affiliate rispettano la dignità, l'integrità e il valore di ogni individuo, promuovono e praticano la comprensione, la tolleranza e il rispetto, ed esercitano la discrezione e la riservatezza.

Ogni persona impiegata deve dimostrare fedeltà all'organizzazione condividendo i valori della FOSIT e rispettando tutte le regole. In cambio, ha diritto a un trattamento equo, cortese e

rispettoso da parte di colleghi, superiori e subordinati. I dirigenti hanno chiare responsabilità nel prevenire e combattere gli abusi di potere e le irregolarità. Devono mantenere una cultura istituzionale di tolleranza zero. La politica di tolleranza zero si basa sul principio che un'entità non rimane in silenzio o passiva di fronte ai casi segnalati, indipendentemente da chi siano i responsabili. Pertanto, FOSIT e le organizzazioni che ne fanno parte compiono ogni sforzo per prevenire i casi attraverso la formazione, la sensibilizzazione, le procedure, ecc.

Nei luoghi di lavoro della FOSIT e delle organizzazioni che ne fanno parte, le persone impiegate devono poter lavorare in un ambiente rispettoso che promuova il benessere, la resilienza, la salute e la produttività. È responsabilità della leadership di queste entità creare e coltivare tale ambiente.

FOSIT e le sue organizzazioni affiliate trattano tutte le persone allo stesso modo, con dignità e rispetto. La Federazione e le sue organizzazioni affiliate si impegnano per l'uguaglianza e contro la discriminazione o le disuguaglianze di genere, nello spirito dell'obiettivo di sviluppo sostenibile numero 5 dell'Agenda 2030.

4. Standard da rispettare¹

Ogni persona impiegata della FOSIT e delle sue organizzazioni associate è tenuta a osservare i più alti standard di condotta e integrità.

Mobbing, minacce e molestie psicologiche
Condotta da adottare

Ogni persona impiegata della FOSIT e delle sue organizzazioni associate deve sempre trattare tutte le persone con rispetto e dignità, senza distinzioni di razza, origine etnica, nazionalità, religione, lingua, sesso, orientamento sessuale, età, orientamento politico o qualsiasi altra caratteristica distintiva.

In un contesto internazionale o quando viaggia all'estero per conto della FOSIT o di un'organizzazione associata, ogni persona impiegata rispetta le leggi, i costumi, le culture e le tradizioni locali. Non assume comportamenti che siano inaccettabili in un determinato contesto culturale e si assicura che il suo comportamento non getti discredito sull'operato delle organizzazioni di cooperazione internazionale.

Il consumo di alcol e di droghe legali è sconsigliato nell'esercizio delle attività professionali. Deve essere moderato e non deve in alcun modo influenzare il comportamento delle persone impiegate. Nelle missioni internazionali, l'uso di alcol o di droghe legali in pubblico può risultare molto impopolare o essere soggetto a multe e/o reclusione.

Molestie, sfruttamento e abusi sessuali

Ogni persona impiegata deve comportarsi in modo libero da qualsiasi forma di molestia che possa causare sofferenze fisiche o psicologiche ai suoi colleghi. Qualsiasi tipo di contatto ravvicinato si basa sul mutuo accordo tra le due persone.

¹ Per la definizione precisa dei termini utilizzati, si vedano le disposizioni di legge e il glossario.

Nessuna persona impiegata deve avere relazioni sessuali con i beneficiari degli aiuti o con i membri delle comunità in cui FOSIT o l'organizzazione associata è coinvolta, poiché queste si basano su dinamiche di potere intrinsecamente diseguali. Allo stesso modo, qualsiasi atto di tipo sessuale su persone di età inferiore ai 18 anni è proibito. La mancata conoscenza dell'età effettiva della persona non può essere usata come difesa.

Nessuna persona impiegata può scambiare denaro, lavoro, beni o servizi per sesso, compresi i favori sessuali, o per qualsiasi altra forma di comportamento umiliante, degradante o servile.

Corruzione, frode Ogni persona impiegata agisce con onestà, integrità e trasparenza. Non deve dare - direttamente o indirettamente - a terzi, né ricevere vantaggi indebiti, di qualsiasi tipo e con qualsiasi mezzo, al fine di ottenere o mantenere un trattamento preferenziale. Tali vantaggi possono includere, a titolo esemplificativo, denaro, prestiti, omaggi, riduzioni di prezzo, oggetti di valore o contratti.

L'eccezione consentita è lo scambio di doni simbolici di scarso valore, secondo le usanze di cortesia locali.

Conflitti di interesse Ogni persona impiegata dichiara qualsiasi interesse - finanziario, personale, familiare o intimo - in questioni di affari ufficiali che possono avere un impatto sul lavoro della FOSIT o dell'organizzazione associata. Non partecipa all'assegnazione di prestazioni, contratti per beni o servizi, impieghi o promozioni a persone con cui ha un interesse - finanziario, personale, familiare o intimo, interessi personali, familiari o intimi.

Salute e sicurezza Ogni persona impiegata deve rispettare tutti i requisiti legali e organizzativi in materia di salute e sicurezza in vigore sul luogo di lavoro. Deve comportarsi in modo da evitare qualsiasi rischio che possa mettere a repentaglio la propria incolumità fisica o psicologica o quella degli altri.

Utilizzo di risorse e beni Ogni persona impiegata utilizza in modo responsabile le risorse e i beni della FOSIT o dell'organizzazione associata che gli sono stati affidati.

Non utilizza le apparecchiature informatiche, i software, le piattaforme di posta elettronica e di social media della FOSIT o di un'organizzazione associata per intraprendere attività illegali secondo la legge svizzera o attività che incoraggiano comportamenti che costituirebbero un reato. Ciò include qualsiasi materiale che intimidisca o molesti un gruppo sulla base di caratteristiche protette o che incoraggi l'estremismo.

Nessuna persona impiegata deve utilizzare le apparecchiature informatiche per visualizzare, caricare, creare, distribuire o archiviare in qualsiasi formato materiale inappropriato o abusivo, incluso, ma non solo, materiale pornografico o rappresentazioni di abusi su persone e animali.

Confidenzialità Ogni persona impiegata deve esercitare discrezione quando si tratta di informazioni sensibili o riservate.

Esercita la dovuta diligenza in tutte le questioni di lavoro ufficiali. Deve assicurarsi di non divulgare informazioni riservate relative ai colleghi, a questioni legate al lavoro o sensibili, a meno che non sia obbligato per legge e dopo aver ottenuto l'autorizzazione esplicita del suo datore di lavoro.

5. Attuazione

Il codice di condotta non deve essere una semplice dichiarazione di intenti. È un documento vivo e dinamico che deve essere ampiamente distribuito a tutto il personale e a tutte le organizzazioni affiliate alla federazione, per garantire che gli standard in esso stabiliti siano ampiamente applicati.

A livello di gestione Gli organi direttivi della FOSIT/organizzazione associata sono tenuti a dare l'esempio dall'alto, instaurando una cultura istituzionale in linea con i principi descritti nel presente codice di condotta. Essi sono responsabili della sua corretta applicazione.

Gli organi direttivi sono responsabili della sua valutazione periodica. I risultati della valutazione possono rendere necessario un aggiornamento del codice di condotta.

All'entrata in vigore del codice di condotta, e in seguito di maniera regolare la FOSIT organizzerà una sessione informativa per il proprio personale e per le organizzazioni aderenti, al fine di garantire una buona comprensione dei principi in esso contenuti.

A livello individuale Le persone impiegate devono leggere, comprendere e rispettare il codice di condotta. In caso di domande o dubbi, le persone impiegate devono rivolgersi al proprio responsabile di linea o al responsabile delle risorse umane.

A livello di entità FOSIT e ogni organizzazione associata è tenuta ad agire in risposta a sospette o identificate irregolarità o abusi di autorità.

6. Segnalazione

L'istituzione di meccanismi di segnalazione sicuri e affidabili è essenziale. Questi meccanismi mirano a mettere in grado il personale della FOSIT e i loro partner esecutivi, nonché le comunità beneficiarie, di denunciare abusi di potere e irregolarità e di garantire che le loro segnalazioni siano gestite in modo da rispettare i diritti e il giusto processo.

Tutti le persone impiegate della FOSIT / dell'organizzazione associata devono segnalare qualsiasi accusa, voce o sospetto di abuso di potere o irregolarità. Possono farlo verbalmente

o per iscritto. Le persone impiegate non devono svolgere alcuna raccolta di informazioni o indagini preliminari di propria iniziativa.

La mancata segnalazione di abusi di autorità o irregolarità comporterà responsabilità legali e penali per le persone impiegate. Lo stesso vale per le false accuse o le informazioni fuorvianti. Ciò può portare al licenziamento o alla disdetta del contratto di collaborazione.

Le persone impiegate che segnalano problemi sono protetti. Le ritorsioni sono motivo di azione disciplinare, fino al licenziamento. Chiunque ritenga di essere stato vittima di ritorsioni deve informare la FOSIT/l'organizzazione associata utilizzando le opzioni di segnalazione elencate di seguito.

Le persone impiegate che ricevono reclami o segnalazioni sono tenuti ad agire tempestivamente o a trasmettere immediatamente la segnalazione o il reclamo.

**FOSIT: reporting
interno ed esterno**

Le persone impiegate della FOSIT sono tenute a portare all'attenzione del/della Segretario/a Generale della Federazione, non appena possibile, qualsiasi incidente, preoccupazione o potenziale abuso di cui siano testimoni, di cui vengano a conoscenza o che sospettino possa violare le norme contenute nel presente Codice di Condotta.

Se non desidera fare questa segnalazione al proprio superiore - ad esempio se ritiene che la segnalazione non sarà presa sul serio o se la persona in questione è preoccupata dall'incidente - può fare la segnalazione a qualsiasi altra persona impiegata appropriata (membri del Comitato) o a qualsiasi altra persona identificata dalla FOSIT per ricevere un reclamo o una segnalazione.

Le persone impiegate della FOSIT possono segnalare qualsiasi tipo di abuso di autorità o irregolarità tramite la piattaforma di segnalazione del DFAE all'indirizzo <https://eda.integrityline.org>.

**ONG membro:
reporting interno
ed esterno**

Le persone impiegate delle organizzazioni aderenti sono tenute a portare all'attenzione dell'organo direttivo della propria organizzazione, non appena possibile, qualsiasi incidente, preoccupazione o potenziale abuso di cui siano testimoni, di cui siano a conoscenza o che sospettino possa violare gli standard contenuti nel presente codice di condotta.

Se non desiderano fare questa segnalazione al proprio superiore - ad esempio se ritengono che la segnalazione non sarà presa sul serio o se la persona in questione è relazionata all'incidente - può fare la segnalazione a qualsiasi altra persona impiegata appropriata (membri del Consiglio/Comitato o membro delle Risorse Umane) o a qualsiasi altra persona identificata dall'organizzazione membro per ricevere un reclamo o una segnalazione.

Inoltre, tenendo conto del rispetto dei dati personali, l'organizzazione membro è tenuta a informare la FOSIT del caso segnalato e delle misure adottate per porvi rimedio.

L'organizzazione membro può aderire alle piattaforme di segnalazione esistenti che dispongono di una *linea diretta per* le denunce.

7. Le sanzioni

Una violazione del codice di condotta da parte di una persona impiegata della FOSIT o di un'organizzazione affiliata può comportare, dopo un'indagine e in conformità con il contratto, l'applicazione di misure disciplinari graduali determinate in base alla natura del comportamento. Le procedure, le politiche interne della federazione e i contratti, e a seconda dei casi, le basi legali e le decisioni degli organi dirigenti, permettono di determinare queste misure.

Può trattarsi di un ammonimento scritto con possibilità di licenziamento, di licenziamento immediato o di allontanamento. Inoltre, FOSIT / organizzazione associata può essere tenuto a segnalare la situazione alle autorità giudiziarie competenti.

Codice di condotta approvato dal Comitato FOSIT il 25 maggio 2023, sulla base del Codice di Condotta approvato da FEDERESO.