

CODE OF CONDUCT

Deliberato dal Comitato Esecutivo

Il 13/06/2022

Revisione	Motivo/Modifiche della revisione	Entrata in vigore
Rev. 1.0		gg/mm/2022

Sommario

Premessa	3
Introduzione	4
Standards di Condotta e principi fondamentali	5
Allegato I. – Forme di comportamento inaccettabile, terminologia	16
Dichiarazione	26

Premessa

Il Codice di condotta CILD è pienamente applicabile a tutto il personale ed a chi collabora con CILD: staff (dipendenti, collaboratori, stagisti), volontari, attivisti, soci e consiglieri, consulenti, visitatori di progetti, persone che accompagnano lo staff nelle attività e i partner che lavorano nelle comunità (da adesso in poi ognuno) ed è vincolante. In generale tutti i portatori di interesse.

Il Codice di condotta CILD è applicabile anche alle organizzazioni partner, a meno che non dispongano di un proprio Codice di condotta contenente tutti i principi chiave del Codice di condotta di CILD. I principi chiave sono applicabili anche ai fornitori di CILD.

CILD promuove un ambiente dove tutti siano rispettati e protetti, con particolare riferimento alle persone vulnerabili con le quali l'Ente lavora, nel pieno rispetto e promozione delle convenzioni internazionali [Universal Declaration of Human Rights (UDHR), the UN Convention on the Rights of the Child (CRC), the UN Convention for the Elimination of all Forms of Discrimination against Women (CEDAW), ILO International Labour Organization delle Nazioni Unite].

CILD prenderà tutte le misure necessarie per proteggere chi segnali possibili violazioni del presente Codice.

Introduzione

CILD un'organizzazione non governativa senza scopo di lucro nata a Roma nel 2014. La Coalizione Italiana per le Libertà e i Diritti civili (CILD) è una rete di organizzazioni della società civile che lavora per difendere e promuovere i diritti e le libertà di tutti, unendo attività di advocacy, campagne pubbliche e azione legale.

Lo scopo del Codice di Condotta di CILD è fornire una guida chiara sugli standard di comportamento richiesti.

Qualsiasi comportamento che violi il presente Codice costituisce inadempimento contrattuale e/o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge.

Pur riconoscendo che le leggi e le culture differiscono notevolmente da un paese all'altro, il Codice si basa su standard legali internazionali, principi universali di codici di condotta e diritti umani fondamentali.

Documenti complementari da leggere insieme al Codice di Condotta CILD sono:

Modello Organizzativo e Codice Etico ai sensi del D.Lgs. 231/2001

Safety and Security Policy

Safeguarding Policy

Anticorruption Policy

Child Protection Policy

Conflict of Interest Policy

Protection from Sexual Exploitation and Abuse Policy

Whistleblowing Policy

Standards di Condotta e principi fondamentali

Il personale di CILD è tenuto rispettare i seguenti principi:

- il più alto standard di condotta personale e professionale in linea con le attività, le politiche, i valori, la missione e la visione di CILD;
- il proprio comportamento, durante e al di fuori del lavoro, deve garantire la reputazione positiva dell'Ente. Tutte le persone devono essere trattate con rispetto e dignità. Qualsiasi forma di comportamento discriminatorio sulla base di razza, genere, religione, stato sociale, colore, origine nazionale o etnica, età, disabilità, orientamento sessuale e altro è inaccettabile;
- ognuno deve osservare le leggi locali e le norme culturali e comportarsi in modo culturalmente sensibile. Al personale è vietato partecipare ad attività politiche o alla promozione dei propri valori religiosi in un modo che possa influire negativamente sugli obiettivi lavorativi dell'organizzazione o danneggiare la percezione della neutralità di CILD;
- La qualità ed efficienza dell'organizzazione e la sua immagine costituiscono un patrimonio inestimabile. Ciascun dipendente e collaboratore è tenuto con il proprio comportamento a contribuire alla salvaguardia di tale patrimonio, tutelando l'immagine dell'Associazione sia nei luoghi di lavoro che al di fuori di essi.
- I componenti degli organi dell'Associazione devono improntare la propria attività ai principi di correttezza, integrità, autonomia ed indipendenza.

- è severamente vietato il possesso, la distribuzione o il consumo di sostanze illegali sul luogo di lavoro, *in itinere* o in servizio. Qualsiasi tipo di attività sotto l'influenza di alcol, droghe o qualsiasi sostanza illegale non è accettabile e sarà oggetto di possibile azione sanzionatoria.

Etica

CILD sviluppa le proprie attività seguendo logiche di efficienza ed eticità, rigettando qualsiasi comportamento collusivo e abusivo a danno di terzi.

L'Ente sostiene attivamente le misure politiche intraprese contro la corruzione, volte anche ad accrescere la consapevolezza pubblica in merito alla stessa.

CILD, inoltre, sostiene la valorizzazione e il riconoscimento delle capacità dell'individuo e scoraggia ogni forma di favoritismo.

L'Ente, infine, si impegna, in ogni modo, a non favorire l'immigrazione clandestina nelle zone dove svolge le proprie attività, in particolare nella gestione delle risorse umane, nella gestione degli acquisti nonché delle attività di assistenza prestate in materia di lotta alla povertà, tutela dei diritti delle donne e integrazione e accoglienza dei migranti.

Corruzione e conflitto di interessi

Non viene tollerato alcun comportamento fraudolento volto alla corruzione o alla violazione delle procedure interne o leggi dei Paesi in cui CILD opera.

Nello svolgimento di ogni attività, CILD metterà in campo ogni azione volta ad evitare di incorrere in situazioni di conflitto di interesse, reale

o anche soltanto potenziale. Tale principio vige anche nei confronti delle persone che operano in nome e/o per conto di CILD o che ricoprono incarichi sociali.

Ogni situazione potenzialmente idonea a generare un conflitto di interessi o comunque a pregiudicare la capacità del Destinatario di assumere decisioni nel migliore interesse dell'Associazione, deve essere immediatamente comunicata al proprio Referente interno o al proprio Responsabile, all'Unità Risorse Umane e determina, per il Destinatario in questione, l'obbligo di attenersi alle decisioni assunte e comunicate da CILD, intese a regolare la gestione dello specifico caso di potenziale conflitto d'interessi.

In particolare l'Associazione adotta nelle relazioni con la Pubblica Amministrazione, gli enti e le istituzioni pubbliche le organizzazioni e le istituzioni nazionali comunitarie ed internazionali un comportamento trasparente e chiaro.

La gestione di trattative, l'assunzione di impegni e l'esecuzione di rapporti, di qualsiasi genere, con gli enti sopra citati sono riservate esclusivamente ai soggetti a ciò preposti ed autorizzati.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione l'Associazione, e per suo conto ciascun dipendente, collaboratore o consulente, non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni dell'istituzione interessata, al fine di ottenere il compimento di atti non conformi o contrari ai doveri di ufficio.

È vietato offrire o promettere, direttamente o indirettamente, doni, denaro, favori o utilità di qualunque genere.

Il dipendente o il collaboratore che dovesse ricevere indicazioni di operare in tal senso è tenuto a darne immediata comunicazione all'Organismo di Controllo.

Sfruttamento o abuso sessuale

CILD condanna qualsiasi condotta che sfrutti le dinamiche di potere per ottenere favori sessuali di qualsiasi genere.

Il rapporto sessuale con minori (persone di età inferiore ai 18 anni) è vietato. CILD condanna qualsiasi forma di sfruttamento.

Per molestie sessuali si intendono quei comportamenti e pratiche reiterati, indesiderati ed 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 esemplificativo e non esustivo sono vietati I seguenti comportamenti:

- richieste - implicite o esplicite - di prestazioni sessuali non gradite;
- attenzioni a sfondo sessuale sconvenienti e offensive;
- contatti fisici indesiderati;
- 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;
- esposizione nei luoghi di lavoro di materiale pornografico, anche in formato elettronico;
- estorsione di prestazioni sessuali in cambio di agevolazioni, privilegi, avanzamenti di carriera;
- minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di attenzioni sessuali;

- gesti o ammiccamenti a sfondo sessuale offensivi e disdicevoli.

Per un approfondimento del punto in questione si rimanda alla Policy per la protezione dallo sfruttamento sessuale, l'abuso, le molestie

Bullismo, molestie, discriminazioni, intimidazioni o abusi

CILD promuove e rispetta i diritti fondamentali delle persone tutelandone l'integrità morale e garantendo eguali opportunità.

CILD rigetta ogni forma di abuso, maltrattamento e violenza nei confronti dei minori, adolescenti, donne e persone vulnerabili e promuove ogni azione per rimuovere e prevenire condizioni ambientali e sociali a rischio.

Nelle relazioni sia interne che esterne non sono ammessi comportamenti che abbiano un contenuto discriminatorio della dignità personale, della sfera privata e dei diritti della personalità individuale basato sulle opinioni politiche e sindacali, la religione, il genere, l'etnia, la nazionalità, l'orientamento sessuale, lo stato di salute e in genere qualsiasi caratteristica intima della persona umana.

L'Ente opera attivamente per superare qualsivoglia tipo di discriminazione. Ciascun Destinatario, pertanto, lavora con donne e uomini di nazionalità, culture, religioni, orientamenti sessuali ed etnie diverse.

CILD promuove la dignità, l'uguaglianza, il benessere di ciascun individuo, rifiutando ogni forma di lavoro minorile o forzato.

CILD rigetta e persegue qualsiasi forma di molestia e violenza sulle donne, fisica, verbale e psicologica anche sostenendo campagne di sensibilizzazione rivolte a staff e volontari. Lavora attivamente e costantemente per intervenire sulle politiche internazionali, nazionali e

locali battendosi per i diritti delle donne, gli stereotipi di genere e l'ingiustizia economica (*gender pay gap*).

Nella gestione dei rapporti caratterizzati da gerarchia di ruolo e/o funzionale, l'Ente richiede che l'attività sia esercitata nel rispetto di principi di equità, correttezza e buona fede, evitando ogni comportamento che possa in qualche modo ledere la dignità personale e la professionalità del collaboratore, valorizzandone i talenti e le competenze.

CILD si impegna a garantire il rispetto della Privacy, specie in merito alle informazioni attinenti la sfera privata e le opinioni di ciascuno dei propri dipendenti e, più in generale, di quanti con essa interagiscono, curando l'allineamento dei propri protocolli e delle proprie procedure ai dettami normativi.

Benessere delle risorse umane

CILD si impegna, attraverso policy e buone prassi, a tutelare il benessere delle proprie risorse umane, fattore centrale e vero *asset* dell'Ente. La conciliazione tra la vita professionale e la vita privata è al centro delle politiche di gestione dei lavoratori.

Sicurezza dell'ambiente di lavoro e della salute dei lavoratori

L'Ente ritiene di primaria importanza la salvaguardia della sicurezza e della salute dei lavoratori, ponendosi come obiettivo non solo il rispetto di quanto richiesto dalle specifiche normative in materia, ma anche un'azione costante volta al miglioramento continuo delle condizioni di lavoro, al fine di prevenire qualsivoglia rischio per la sicurezza e per la salute dei lavoratori e dell'intera collettività.

CILD pertanto garantisce l'adeguamento alle vigenti normative in materia di sicurezza ed igiene dell'ambiente di lavoro e alle disposizioni in materia di sicurezza internazionale, elaborando un efficiente sistema di prevenzione dei rischi e tenendo in costante considerazione i progressi tecnologici in materia.

Ciascun Destinatario deve porre la massima attenzione nello svolgimento della propria attività, osservando strettamente tutte le misure di sicurezza e di prevenzione stabilite e fornite dall'Ente per il luogo di lavoro, per il lavoro fuori ufficio e per le trasferte, al fine di evitare ogni possibile rischio per sé, per i propri collaboratori e colleghi e per la collettività. In particolare, devono osservarsi tutte le disposizioni dettate con riferimento al Testo Unico sulla Sicurezza (Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.) e di ogni altra norma di legge applicabile all'Associazione; ogni Destinatario deve attenersi alle policy, alle istruzioni ed alle direttive fornite dai soggetti ai quali CILD ha delegato l'adempimento degli obblighi in materia di sicurezza.

CILD cura la formazione e la sensibilizzazione dei lavoratori alle tematiche della sicurezza.

Tutela dell'ambiente

CILD è sensibile e impegnata nella salvaguardia dell'ambiente. A tale scopo, orienta le proprie scelte in modo da garantire la compatibilità tra le proprie iniziative e le esigenze ambientali, non solo nel rispetto della normativa vigente, ma anche tenendo conto dello sviluppo della ricerca scientifica e delle migliori esperienze in materia.

Antiriciclaggio

CILD esercita la propria attività nel pieno rispetto delle vigenti normative antiriciclaggio e delle disposizioni emanate dalle Autorità

competenti e si impegna ad evitare di porre in essere operazioni sospette sotto il profilo della correttezza e della trasparenza.

È fatto divieto, inoltre, di acquistare, sostituire o trasferire denaro, beni o altre utilità nella consapevolezza della provenienza delittuosa degli stessi, ovvero compiere in relazione ad essi altre operazioni, in modo da ostacolare l'identificazione della loro provenienza.

Responsabilità nei confronti di risorse, risorse finanziarie o materiali

Il personale di CILD è tenuto a utilizzare risorse, finanziarie o di altro tipo, in modo responsabile e sostenibile seguendo le politiche e le procedure pertinenti.

Le attrezzature dell'Ente in dotazione ai Destinatari non deve essere utilizzata per alcuna attività illegale, inclusa qualsiasi forma di molestia, intimidazione, attività o commenti degradanti.

Tutti i beni e servizi affidati, a vario titolo, ai Destinatari devono essere utilizzati in modo appropriato. Non è consentito causare danni intenzionalmente o per negligenza grave a qualsiasi proprietà di CILD o a qualsiasi dispositivo direttamente connesso con i progetti ed il lavoro dell'Ente.

Qualsiasi informazione privata o confidenziale relativa al lavoro di CILD deve essere gestita con la massima riservatezza e condivisa al di fuori dell'organizzazione verbalmente, in forma scritta, attraverso i media, i social network o altro, solo con approvazione dell'Ente o se ciò venisse richiesto dalla legge.

Tutela della privacy e riservatezza

CILD tutela la riservatezza e la confidenzialità delle informazioni e dei dati, relativi a dipendenti, collaboratori, volontari, attivisti, sostenitori, beneficiari, fornitori, aziende, raccolti in ragione o in occasione dello svolgimento delle attività ed ogni Destinatario, nell'esercizio delle proprie funzioni, è tenuto a conformarsi a tali principi e alla normativa di volta in volta vigente.

Tutte le informazioni ottenute dai Destinatari in relazione al proprio rapporto di lavoro e di collaborazione sono di proprietà di CILD. Per informazioni di proprietà dell'Ente si intendono:

- Dati Personali di Destinatari e di terzi. È considerato “dato personale” qualsiasi informazione relativa a persona fisica o giuridica, ente o associazione, identificati o identificabili, anche indirettamente, mediante riferimento a qualsiasi altra informazione, ivi compreso un numero identificativo personale;
- Informazioni riservate. È considerata “informazione riservata” qualunque notizia inerente i Terzi di natura confidenziale, che, se divulgata in maniera non autorizzata o involontaria, potrebbe causare danni agli stessi. È, a titolo esemplificativo, da considerarsi riservata la conoscenza di un progetto, una proposta, un'iniziativa, un evento, una trattativa, un'intesa, un impegno, un accordo, un fatto o un atto, anche se futuro o incerto, attinente la sfera di attività di CILD, che non sia di dominio pubblico.

L'Ente garantisce, in conformità alle disposizioni di legge, la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e richiede a tutti i Destinatari l'utilizzo delle stesse per scopi esclusivamente connessi all'esercizio delle proprie attività professionali.

CILD rispetta altresì i principi di parità di accesso e trasparenza nella divulgazione delle informazioni riservate, nel pieno rispetto della legge.

Utilizzo dei sistemi informativi

CILD utilizza le risorse informatiche assegnate esclusivamente per l'espletamento della propria attività, nel pieno rispetto delle normative in materia di utilizzo e gestione dei sistemi informativi e delle procedure aziendali definite.

In nessun caso è consentito di utilizzare le risorse informatiche e di rete per finalità contrarie a norme di legge, all'ordine pubblico o al buon costume, o comunque volte all'intolleranza razziale, all'esaltazione della violenza o alla violazione di diritti umani, nonché per commettere o indurre alla commissione di reati, danneggiare o alterare i sistemi informativi o le informazioni di terze parti private o pubbliche o ottenere illegalmente informazioni di carattere riservato.

A nessun dipendente è, inoltre, consentito installare software privi di licenza sui computer dell'Ente ovvero utilizzare e/o copiare documenti e materiale protetto da copyright (registrazioni o riproduzioni audiovisive, elettroniche, cartacee o fotografiche) senza l'autorizzazione espressa del detentore.

È fatto, infine, esplicito divieto di effettuare *download* illegali o trasmettere a soggetti terzi contenuti protetti dalla normativa sul diritto d'autore.

Whistleblowing

I dipendenti possono essere le prime persone a rendersi conto di violazioni o di *mala gestio* all'interno dell'organizzazione o dell'area per

la quale lavorano; tuttavia a volte si sentono inibiti nell'esprimere la loro preoccupazioni per timore di ritorsioni. CILD incoraggia una politica di denuncia delle irregolarità e fornisce mezzi e diversi canali per segnalare le irregolarità, tutelando l'anonimato del segnalante.

Incidenti, dubbi o sospetti relativi ad eventuali violazioni del presente Codice devono essere portati all'attenzione delle funzioni competenti o, nel caso di nomina, dell'Organismo di Vigilanza 231.

Non sono accettabili accuse false o dolose in relazione al Codice che possono essere oggetto di irrogazione sanzionatoria.

Tutte le informazioni sulle violazioni del Codice di Condotta devono essere gestite con la massima discrezione in linea con la Politica di Whistleblowing.

Allegato I. – Forme di comportamento inaccettabile, terminologia

Definizioni chiare sono essenziali per il modo coerente di comprendere, categorizzare, segnalare e rispondere alle singole violazioni del Codice di condotta CILD. Tutte le forme di comportamento elencate di seguito sono utilizzate nella Politica Interna e Codice di Condotta di CILD come “comportamenti inaccettabili”.

Abuso

L'abuso è un cattivo uso, uso eccessivo, smodato, illegittimo di una cosa, di un'autorità o un trattamento sbagliato e improprio di qualcosa o qualcuno che causa danno, offesa o angoscia. Esistono diverse forme di abuso (come abuso fisico, abuso verbale, abuso sessuale e abuso emotivo), alcune o tutte possono essere perpetrate a causa di intento deliberato, negligenza o ignoranza.

Bullismo

Il bullismo sul posto di lavoro è un comportamento inappropriato ripetuto (verbale, fisico o altro), condotto da una o più persone nei confronti di un altro, che potrebbe ragionevolmente essere considerato lesivo del diritto dell'individuo alla dignità sul lavoro.

Un incidente isolato di tale comportamento può essere un affronto alla dignità sul lavoro, ma un incidente occasionale non è considerato bullismo. L'esercizio di diritti o doveri legittimi di gestione/dipendente non costituisce bullismo.

I seguenti comportamenti possono essere considerati esempi di tipi di bullismo:

- abusi o insulti verbali o scritti

- essere trattati in modo meno favorevole rispetto ai colleghi.
Intrusione molestie, spionaggio o stalking
- Comportamento minaccioso
- intimidazione
- eccessivo monitoraggio del lavoro
- umiliazione
- trattenere le informazioni relative al lavoro
- modificare o manipolare irragionevolmente il contenuto e gli obiettivi del lavoro di una persona incolpare per cose che sfuggono al controllo della persona
- manipolazione della reputazione della vittima mediante voci, pettegolezzi o ridicolo
- impedire alla vittima di parlare con critiche o oscenità ad alta voce
- costante indebolimento, derisione o critica che si concentra su una caratteristica personale
- esclusione o vittimizzazione
- Comportamento aggressivo verso gli altri, inclusa rabbia o urla irragionevoli
- manipolazione persistente della natura del lavoro o della capacità della vittima di svolgere il lavoro, ad es. sovraccaricando, fissando obiettivi con scadenze impossibili, nascondendo deliberatamente informazioni sul lavoro o impostando compiti

insignificanti o irraggiungibili

- ripetute critiche al lavoro senza bilanciare questo con feedback positivi ove possibile o fornendo potenziali soluzioni
- criticare le capacità di un individuo o le sue personality in front of others

Abuso di Minore

L'abuso e l'abbandono dei minori, a volte indicato anche come maltrattamento sui minori, è definito come tutte le forme di maltrattamento fisico e/o emotivo, abuso sessuale, negligenza o trattamento negligente o sfruttamento commerciale o di altro tipo che provocano danni effettivi o potenziali alla salute del bambino, sopravvivenza, sviluppo o dignità nel contesto di un rapporto di responsabilità, fiducia o potere.

Conflitto d'interesse

Il conflitto di interessi è una situazione in cui il personale di CILD utilizza la propria posizione di lavoro o il nome, il logo o la reputazione dell'Ente per ottenere profitti o vantaggi personali. Ciò può verificarsi nelle seguenti situazioni:

Il personale di CILD, i suoi familiari o amici fornirebbero beni o servizi a CILD, a meno che non siano sottoposti a un processo di selezione equo e completamente trasparente.

Il personale di CILD assumerebbe o supervisionerebbe direttamente i propri familiari, aggirando un processo regolare e trasparente.

I beneficiari di CILD sarebbero familiari o amici del personale di CILD, aggirando un regolare processo di selezione dei beneficiari.

Prendere prestiti dai beneficiari dell'Ente.

Corruzione

La corruzione è un abuso del potere affidato a vantaggio privato di qualsiasi persona. Ciò include l'offerta, la promessa, la richiesta o la ricezione di doni finanziari o materiali, prestiti, premi, disposizioni o qualsiasi altro vantaggio da/a terzi come incentivo a realizzare qualcosa di disonesto, illegale o lesivo della fiducia nell'ambito dei rapporti contrattuali. Ciò si riferisce in particolare a:

- corruzione e accettazione di tangenti, regali eccessivi o favori in cambio di supporto, beni o servizi
- concedere e ricevere vantaggi, inclusa la restituzione di parti di pagamenti contrattuali (“tangenti”)
- frode e appropriazione indebita (utilizzo dei fondi affidati per uso personale)
- accordi di riduzione della concorrenza
- estorsione e riciclaggio di denaro

Discriminazione

La discriminazione è un trattamento ineguale di individui o gruppi sulla base di caratteristiche personali come disabilità, aspetto e caratteristiche del gruppo, come etnia, religione, ecc. Le forme comuni di discriminazione possono includere, ma non sono limitate a, prendere decisioni di lavoro o programmare in base allo stato di famiglia, razza, gruppo minoritario, sesso, religione o assenza di religione, colore, origine nazionale o etnica, cittadinanza, lingua, stato civile, nascita, orientamento sessuale, età, disabilità, convinzione politica, background socioeconomico, casta, stato di HIV e AIDS o altre malattie e aspetto fisico o stile di vita.

Esempi di discriminazione possono includere, ma non sono limitati a:

- programmi non basati su un'adeguata valutazione dei bisogni o analisi situazionali che portano a interventi a vantaggio degli uomini più delle donne, o viceversa
- preferenze di assunzione basate sulla propria religione o gruppo etnico rispetto a membri di altre confessioni o gruppi
- stigmatizzazione o rifiuto del servizio alle persone sulla base del loro stato di HIV e AIDS
- fornitura di servizi solo a particolari gruppi etnici, religiosi o politici.

Sfruttamento

Sfruttamento significa utilizzare una posizione di autorità, influenza o controllo sulle risorse, per fare pressione, forzare, costringere o manipolare qualcuno a fare qualcosa contro la sua volontà o interesse e benessere. Ciò include la minaccia di rifiutare l'assistenza al progetto, la minaccia di fare false affermazioni su una persona in pubblico o qualsiasi altra ripercussione negativa sul posto di lavoro o sulla comunità.

Esempi di sfruttamento includono, ma non sono limitati a:

- offrire vantaggi speciali ai beneficiari o ad altri partecipanti al programma in cambio di favori espressi, impliciti o richiesti (compresi i favori sessuali) o vantaggi, sia al membro del personale che a terzi
- minacce o implicazioni che il rifiuto o la riluttanza di un individuo a sottoporsi a richieste influiranno sul diritto della

persona all'assistenza e al supporto del progetto, o sui termini e le condizioni di impiego

- coinvolgimento dei bambini in ore di lavoro pesanti, pericolose, prolungate o forzate
- vendita, acquisto e trasporto di bambini, donne o uomini mediante la coercizione o l'inganno per guadagni economici o di altro tipo

Frode

La frode è un furto o un uso improprio dei fondi o di altre risorse da parte di un membro del personale o di terzi, che può o meno comportare anche l'errata dichiarazione di documenti finanziari o registrazioni per nascondere il furto o l'uso improprio. Le pratiche fraudolente e corrotte sono inaccettabili.

Esempi di frode includono, ma non sono limitati a, quanto segue:

- furto di fondi o qualsiasi altro bene
- falsificazione di costi o spese Falsificazione o alterazione di documenti
- distruzione o rimozione di atti
- uso personale inappropriato delle risorse o dei fondi
- cercare o accettare denaro, regali o altri vantaggi da terzi in cambio della preferenza dei terzi nei loro rapporti
- ricatti o estorsioni

- pagamento a terzi di prezzi o compensi eccessivi con finalità di guadagno personale

Molestie

La molestia è un comportamento indesiderato relativo a caratteristiche personali quali razza, appartenenza a un gruppo minoritario, sesso, genere, religione o mancanza di religione, colore, origine nazionale o etnica, lingua, stato civile, stato di famiglia, orientamento sessuale, età, disabilità, convinzione politica, contesto socioeconomico, casta, stato di HIV e AIDS o altre malattie e aspetto fisico o stile di vita che hanno lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e creare un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo per il persona. Tali condotte indesiderate possono consistere in atti, richieste, parole, gesti o nella produzione, esposizione o diffusione di testi, immagini o altro materiale.

La molestia comprende anche il trattamento meno favorevole di una persona perché ha rifiutato o si è sottomesso al tipo di condotta sopra descritto.

Chiunque può essere vittima di molestie. Le molestie possono essere un incidente isolato o azioni ripetute. Può assumere molte forme e può comportare documenti scritti, l'uso dell'informatica, inclusi e-mail, messaggi di testo, fotografie o immagini. Molte forme di comportamento possono costituire molestie, tra cui:

- molestie verbali: battute, commenti, scherni o canzoni
- molestie scritte, inclusi messaggi di testo, e-mail o avvisi
- molestie fisiche: spinte, spinte o qualsiasi forma di aggressione

- molestie intimidatorie: gesti, atteggiamenti o pose minacciose
Esibizioni visive come poster, emblemi o distintivi
- isolamento o esclusione dalle attività sociali
- pressione a comportarsi in un modo che l'individuo ritenga inappropriato, ad esempio, essere obbligato a vestirsi in modo non adatto all'origine etnica o religiosa di una persona.

Tratta di persone

Per tratta di persone si intende il reclutamento, il trasporto (compresa la mancata fornitura del trasporto di ritorno), il trasferimento, l'alloggio o l'accoglienza di persone, mediante la minaccia o l'uso della forza o altre forme di coercizione, in caso di sottrazione, di frode, di inganno, di abuso di potere o di posizione di vulnerabilità o del dare o ricevere pagamenti o benefici per ottenere il consenso di una persona che ha il controllo su un'altra persona, a fini di sfruttamento.

Intimidazione

L'intimidazione è l'atto di rendere volontariamente qualcuno timido, pieno di paura o spaventato alla sottomissione. L'intimidazione implica indurre la paura o un senso di inferiorità in un'altra persona minacciando o inducendo la paura delle conseguenze a suo carico, ai suoi familiari o amici. Gli atti di intimidazione possono essere verbali, non verbali o fisici.

Schiavitù moderna

La schiavitù moderna si riferisce a situazioni in cui una persona ha tolto la libertà a un'altra persona – la sua libertà di controllare il proprio corpo, la sua libertà di scegliere di rifiutare un determinato lavoro o di smettere di lavorare – in modo che possa essere sfruttata. La libertà è

portata via dalle minacce, dalla violenza, dalla coercizione, dall'abuso di potere e dall'inganno.

Abusi sessuali

L'abuso sessuale è una minaccia o un'effettiva intrusione fisica di natura sessuale, sia con la forza, la coercizione o in condizioni disuguali. Include aggressioni sessuali o atti sessuali a cui una persona non ha acconsentito, non ha potuto acconsentire o è stata costretta ad acconsentire.

Sfruttamento sessuale

Lo sfruttamento sessuale è qualsiasi abuso effettivo o tentato di una posizione di vulnerabilità, potere differenziale o fiducia, per fare pressione o chiedere ad altri di fornire favori sessuali, incluso, ma non limitato a, trarre profitto monetario, sociale o politico dallo sfruttamento sessuale di qualcun altro.

Molestie sessuali

La molestia sessuale è qualsiasi forma di condotta verbale, non verbale o fisica indesiderata di natura sessuale. Un singolo incidente può costituire molestia sessuale. Molte forme di comportamento possono costituire molestie sessuali, tra cui:

- comportamento fisico di natura sessuale, inclusi contatti indesiderati come toccarsi, accarezzare, pizzicare o sfiorare non necessari il corpo di un'altra persona, aggressioni e rapporti sessuali coercitivi.
- comportamento verbale di natura sessuale. Ciò può includere avances sessuali indesiderate, proposte o pressioni per attività sessuale, continui suggerimenti per attività sociali al di fuori del luogo di lavoro dopo che è stato chiarito che tali suggerimenti non sono graditi, flirt indesiderati o offensivi, osservazioni

allusive, allusioni o commenti osceni.

- comportamenti non verbali di natura sessuale. Ciò può includere la visualizzazione di immagini, oggetti, materiale scritto, post sui social media, e-mail o messaggi di testo pornografici o sessualmente allusivi. Può anche includere ghignare, fischiare o fare gesti sessualmente allusivi.
- condotta basata sul sesso. Ciò può includere comportamenti che denigrano o ridicolizzano o intimidiscono o abusino fisicamente di un dipendente a causa del suo sesso, come abusi sprezzanti o degradanti o insulti legati al genere.

Dichiarazione

Ho letto attentamente e compreso il Codice di condotta e le politiche chiave di CILD e accetto di attenermi ai loro requisiti e mi impegno a mantenere gli standard di condotta richiesti.

Comprendo che il mancato rispetto di qualsiasi principio del Codice di condotta e delle politiche chiave di CILD può comportare azioni disciplinari fino al licenziamento e, ove applicabile, può sfociare in procedimenti civili o penali contro di me.

Nome e Cognome:

Firma:

Data e luogo: