

AMCA – ASSOCIAZIONE PER L’AIUTO MEDICO AL CENTRO AMERICA

Codice di condotta

per prevenire e contrastare abusi di potere e irregolarità

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 AMCA. Questo codice di condotta riflette i valori di AMCA 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. AMCA 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 AMCA, indipendentemente dalla loro funzione o dal loro mandato. Deve essere rispettato anche dalle organizzazioni aderenti a AMCA. Di conseguenza, esso costituisce parte integrante di tutti i contratti di lavoro, i contratti e i mandati stipulati da AMCA. È applicabile in ogni momento.

Tutte le persone che lavorano per conto di AMCA 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 da AMCA, agli esperti volontari, ai cooperanti in Svizzera e all'estero, nonché ai consulenti. Nel presente codice di condotta, tutte queste persone sono indicate come dipendenti. Il presente codice di condotta deve essere rispettato anche dalle organizzazioni aderenti a AMCA. Di conseguenza, indipendentemente dal fatto che sia stato firmato o meno, esso costituisce parte integrante di tutti i contratti di lavoro, i contratti e i mandati stipulati da AMCA. 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 AMCA è responsabile della gestione dei casi che si verificano nella sua sfera di responsabilità, *ossia* all'interno del Segretariato e dei suoi organi e del Coordinamento locale al Sud, tenendo conto del rispetto dei dati personali.

Tarbel 1: Aree di responsabilità

Se in un caso specifico si applica anche un altro codice di condotta, ad esempio quello di un locatore, questo non sostituisce il codice di condotta di [Nome del CF]. In questo caso, tutte le regole devono essere rispettate.

Una violazione del codice di condotta da parte di un dipendente di **AMCA** o di un'organizzazione affiliata 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 gradazione prevista dalle procedure e dalle politiche interne della federazione e/o dai contratti, a seconda dei casi. Inoltre, **AMCA** può essere tenuto a denunciare la situazione alle autorità penali competenti.

3. Principi guida

AMCA e i suoi dipendenti 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 laddove necessario.

Ogni dipendente deve dimostrare fedeltà all'organizzazione condividendo i valori di **AMCA** 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 agli incidenti segnalati, indipendentemente da chi siano i responsabili. Pertanto, **AMCA** compie ogni sforzo per prevenire gli incidenti attraverso la formazione, la sensibilizzazione, le procedure, ecc.

Nei luoghi di lavoro di **AMCA** i dipendenti 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.

AMCA tratta tutte le persone allo stesso modo, con dignità e gentilezza e si impegna per l'uguaglianza e contro la discriminazione o la disuguaglianza di genere, nello spirito dell'obiettivo di sviluppo sostenibile numero 5 dell'Agenda 2030.

4. Standard da rispettare¹

Ogni dipendente di **AMCA** è tenuto a osservare i più alti standard di condotta e integrità.

Mobbing, minacce e molestie psicologiche

Ogni dipendente di **AMCA** 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 di **AMCA** o di un'organizzazione associata, ogni membro del personale rispetta le leggi, i costumi, le culture e le tradizioni locali. Non assume comportamenti inaccettabili in un determinato contesto culturale e si assicura che il suo comportamento non getti discredito sull'operato delle organizzazioni di cooperazione internazionale.

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

	<p>Il consumo di alcol e di droghe legali è tollerato nell'esercizio delle attività professionali. Deve essere moderato e non deve in alcun modo influenzare il comportamento dei dipendenti. 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.</p>
Molestie, sfruttamento e abusi sessuali	<p>Ogni dipendente 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.</p> <p>Nessun membro del personale deve avere relazioni sessuali con i beneficiari degli aiuti o con i membri delle comunità in cui AMCA è coinvolta, poiché queste si basano su dinamiche di potere intrinsecamente diseguali. Allo stesso modo, si asterrà da qualsiasi atto sessuale su persone di età inferiore ai 18 anni. La mancata conoscenza dell'età effettiva della persona non può essere usata come difesa.</p> <p>Non scambiano denaro, lavoro, beni o servizi per sesso, compresi i favori sessuali, o per qualsiasi altra forma di comportamento umiliante, degradante o servile.</p>
Corruzione, frode	<p>Ogni dipendente 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.</p> <p>L'eccezione consentita è lo scambio di doni simbolici di scarso valore, secondo le usanze di cortesia locali.</p>
Conflitti di interesse	<p>Ogni membro del personale dichiara qualsiasi interesse - finanziario, personale, familiare o intimo - in questioni di affari ufficiali che possono avere un impatto sul lavoro di AMCA. Non partecipa all'assegnazione di benefici, 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.</p>
Salute e sicurezza	<p>Ogni dipendente 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.</p>
Utilizzo di risorse e beni	<p>Ogni membro del personale utilizza in modo responsabile le risorse e i beni di AMCA che gli sono stati affidati.</p> <p>Non utilizza le apparecchiature informatiche, i software, le piattaforme di posta elettronica e di social media di AMCA per intraprendere attività illegali secondo la legge svizzera o attività che incoraggiano comportamenti che costituirebbero un reato. Ciò include anche l'uso di piattaforme sociali proprie con la pubblicazione di qualsiasi materiale che</p>

intimidisca o molesti un gruppo sulla base di caratteristiche protette o che incoraggi l'estremismo.

Nessun dipendente 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 bambini o persone vulnerabili.

La privacy

Ogni dipendente 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. Metodi di 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 **AMCA** 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 successivamente una volta all'anno, **AMCA** organizzerà una sessione informativa per il proprio personale, al fine di garantire una buona comprensione dei principi in esso contenuti.

A livello individuale I dipendenti devono leggere, comprendere e rispettare il codice di condotta. In caso di domande o dubbi, i dipendenti devono rivolgersi al proprio responsabile di linea o al responsabile delle risorse umane.

A livello di entità **AMCA** è tenuta ad agire in risposta a sospette o identificate irregolarità o abusi di autorità.

6. Rendicontazione

L'istituzione di meccanismi di segnalazione sicuri e affidabili è essenziale. Questi meccanismi mirano a mettere in grado il personale di **AMCA** 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 i dipendenti di **AMCA** devono segnalare qualsiasi accusa, voce o sospetto di abuso di potere o irregolarità. Possono farlo verbalmente o per iscritto. I membri del personale 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 i dipendenti. Lo stesso vale per le false accuse o le informazioni fuorvianti. Ciò può portare al licenziamento o alla risoluzione del contratto di collaborazione.

I dipendenti 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 **AMCA** utilizzando le opzioni di segnalazione elencate di seguito.

I membri del personale che ricevono reclami o segnalazioni sono tenuti ad agire tempestivamente o a trasmettere immediatamente la segnalazione o il reclamo.

AMCA : reporting interno ed esterno

I dipendenti di **AMCA** sono tenuti a portare all'attenzione del Segretario Generale o ai membri di Comitato, 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 altro membro del personale appropriato (membri del Comitato o membri delle Risorse Umane) o a qualsiasi altra persona identificata da **AMCA** per ricevere un reclamo o una segnalazione.

I dipendenti di **AMCA** possono segnalare qualsiasi tipo di abuso di autorità o irregolarità tramite la piattaforma di segnalazione del DFAE all'indirizzo <https://eda.integrityline.org>

AMCA può aderire alle piattaforme di segnalazione esistenti che dispongono di una *linea diretta* per le denunce, come ad esempio

Safecall (<https://www.safecall.co.uk/fr/>) o attraverso Unité

7. Le sanzioni

Una violazione del codice di condotta da parte di un dipendente di **AMCA** può comportare, dopo un'indagine e in conformità con il contratto, l'applicazione di misure disciplinari definite

in base alla natura del comportamento e alla gradazione prevista dalle procedure e dalle politiche interne della federazione e/o dai contratti, a seconda dei casi.

Può trattarsi di un ammonimento scritto con possibilità di licenziamento o di licenziamento immediato o di rimozione. Inoltre, **AMCA** può essere tenuto a segnalare la situazione alle autorità giudiziarie competenti.

Bozza 10.5.2023