



*Agenzia Italiana
per la Cooperazione allo Sviluppo*

**CODE DE CONDUITE POUR LA PRÉVENTION ET LA LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT, LES ABUS ET L'EXPLOITATION SEXUELLE AFIN DE PROTÉGER LA DIGNITÉ DES BÉNÉFICIAIRES DES INTERVENTIONS DE COOPÉRATION AU DÉVELOPPEMENT ET DES PERSONNES QUI ŒUVRENT ET TRAVAILLENT AVEC L'AGENCE ITALIENNE POUR LA COOPÉRATION AU DÉVELOPPEMENT ET DANS SES STRUCTURES
(« CODE PSEAH – *Protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels* »)**

TABLE DES MATIÈRES

Art. 1 – Objectifs et principes	Page 2
Art. 2 – Harcèlement, abus et exploitation sexuelle	Page 3
Art. 3 – Domaine d'application	Page 4
Art. 4 – Organes paritaires de prévention et d'écoute	Page 5
Art. 5 – Procédures	Page 5
Art. 6 – Responsabilités résultant de la violation des obligations du présent code	Page 7
Art. 7 – Mesure et évaluation des performances.....	Page 7
Art. 8 – Confidentialité	Page 8
Art. 9 – Publicité	Page 8
Art. 10 – Formation	Page 8
Art. 11 – Suivi et évaluation du fonctionnement du système de prévention et de lutte contre le harcèlement, les abus et l'exploitation sexuelle	Page 9
Art. 12 – Norme de coordination	Page 9



Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo

Art. 1 Objectifs et principes

1. Le présent code, qui fait partie intégrante du Code d'éthique et de conduite de l'Agence italienne pour la coopération au développement (ci-après dénommée « AICS » ou « Agence »), fournit des règles, des recommandations et des orientations pratiques visant à prévenir, combattre et répondre à toute forme de harcèlement, d'intimidation, de discrimination, de représailles, de persécution, de violence, d'abus ou d'exploitation ou tout autre comportement de nature sexuelle contraire aux lois en vigueur applicables au cas d'espèce et / ou aux principes du présent code, exercé par des personnes tenues de respecter le présent code en vertu de l'art. 3 ci-dessous et visent, le cas échéant, à faire cesser de tels comportements et à en prévenir la réapparition.
2. Les personnes visées à l'article 3, alinéas 1 et 2, du présent code, en poste à l'étranger, sont également tenues de respecter les lois et coutumes locales dans les domaines couverts par le présent code, en harmonie avec les principes et les normes internationales en matière de droits humains.
3. La protection de la dignité et de l'intégrité de la santé tant physique que morale dans l'environnement de travail et dans la mise en œuvre des interventions de coopération internationale constitue un droit inviolable de toute personne, dont l'AICS s'engage à garantir le respect. Les comportements à connotation sexuelle visés au premier alinéa du présent article portent atteinte à ce droit, sont inadmissibles et entraînent des conséquences délétères, traumatisantes et persistantes pour les individus et les communautés qui en sont victimes.
4. De tels comportements, lorsqu'ils sont le fait de travailleurs humanitaires internationaux, portent atteinte à l'intégrité, à l'efficacité et à la crédibilité de l'ensemble de la communauté de la coopération internationale.
5. Les relations sexuelles entre les personnes visées à l'article 3, alinéas 1 et 2 du présent code et les bénéficiaires – direct(e)s ou indirect(e)s – sont fortement découragées car elles sont conditionnées par une dynamique intrinsèque d'inégalité de pouvoir et peuvent compromettre la crédibilité et l'intégrité du travail en faveur des pays partenaires.
6. Les activités sexuelles des personnes visées à l'article 3, alinéas 1 et 2, du présent code avec des bénéficiaires – direct(e)s ou indirect(e)s – mineur(e)s sont interdites.
7. Il est également interdit aux personnes visées à l'article 3, alinéas 1 et 2, du présent code d'échanger du travail, des biens ou des services contre des actes sexuels, y compris des faveurs sexuelles ou d'autres formes d'exploitation, notamment la fourniture d'une aide ou de toute autre forme d'assistance destinée à des bénéficiaires direct(e)s ou indirect(e)s.
8. Le code vise à prévenir, lutter et répondre à toutes les formes de harcèlement, d'abus et d'exploitation sexuelle, et à protéger les bénéficiaires en promouvant le développement et la mise en



*Agenzia Italiana
per la Cooperazione allo Sviluppo*

œuvre de politiques et de pratiques visant à garantir un environnement de travail dans lequel les relations interpersonnelles sont caractérisées par l'égalité, la dignité et le respect mutuel. Les comportements à caractère sexuel contraires aux principes du présent code portent atteinte à l'inviolabilité et à l'intégrité physique et / ou morale de la personne et compromettent les performances professionnelles de la personne qui en est victime.

9. Toutes les personnes tenues d'appliquer le présent code en vertu de l'article 3 ci-dessous sont tenues de coopérer pour assurer un environnement de travail dans lequel la dignité de chaque individu est respectée et la conformité avec les principes du présent code est garantie.

10. L'AICS s'engage à mettre en œuvre des mesures diversifiées, rapides et impartiales pour prévenir, combattre et répondre à tout comportement contraire aux principes du présent code, y compris par le recours aux instruments disciplinaires appropriés prévus par la réglementation en vigueur. Ces mesures adopteront une approche centrée sur les besoins, les droits et les exigences de la victime / personne survivante de harcèlement, d'abus ou d'exploitation sexuelle, et fondée sur le respect des droits humains, ainsi que sur les principes de confidentialité, de sécurité et de non-discrimination, tout en accordant une attention particulière aux besoins spécifiques des personnes se trouvant dans une situation particulièrement vulnérable ou à risque, notamment les femmes, les mineurs, les personnes handicapées et d'autres groupes exposés à des formes multiples de discrimination.

11. Les personnes exposées aux comportements susmentionnés ont le droit à leur cessation, c'est-à-dire à l'arrêt immédiat de tout comportement contraire aux principes du présent code, également par le biais de procédures rapides et impartiales mises en œuvre et garanties par l'AICS.

12. Les personnes qui signalent ou dénoncent des violations des principes du présent code ont droit à la confidentialité et à la protection contre les représailles ou l'intimidation.

Art. 2 Harcèlement, abus et exploitation sexuelle

1. Sans préjudice des définitions et des règles connexes relatives aux comportements individuels à connotation sexuelle visés à l'article 1, alinéa 1, du présent code, conformément à la législation en vigueur applicable au cas d'espèce, les définitions suivantes sont formulées dans le contexte des Nations Unies en matière de harcèlement sexuel, d'abus sexuel et d'exploitation sexuelle, afin de fournir un cadre général pour les trois principales catégories de ces comportements.

2. Le harcèlement sexuel se définit comme un comportement et des pratiques répétés, non désirés et inacceptables de nature sexuelle, incluant des invitations, des exigences, des demandes de faveurs sexuelles, ainsi que des paroles ou gestes physiques qui peuvent raisonnablement être perçus comme offensants ou humiliants. À titre d'illustration et sans limitation, le harcèlement sexuel comprend des actes ou des comportements tels que :



*Agenzia Italiana
per la Cooperazione allo Sviluppo*

- a) les demandes – implicites ou explicites – de prestations sexuelles importunes ;
- b) les avances sexuelles inappropriées et offensantes pour la personne qui en fait l'objet ;
- c) un contact physique non désiré ;
- d) les attitudes, écrits et paroles désobligeants et / ou insultants à l'égard d'une personne en raison de son sexe ou de la diversité de l'expression de sa sexualité ;
- e) l'exposition de matériel pornographique, y compris sous forme électronique, sur le lieu de travail ;
- f) l'extorsion de services sexuels en échange d'avantages, de privilèges ou de perspective de carrière ;
- g) des menaces ou des représailles suite à un refus d'attention sexuelle ;
- h) des gestes ou des clins d'œil à connotation sexuel, offensants et déshonorants.

3. L'abus sexuel est défini comme tout comportement ou menace impliquant une intrusion physique à caractère sexuel, exercée par la force ou par tout autre moyen dans des conditions coercitives ou inévitables.

4. Enfin, la notion d'exploitation sexuelle englobe tout comportement, même s'il ne s'agit que d'une tentative, consistant à abuser d'une situation de vulnérabilité, d'un déséquilibre de pouvoir ou de confiance à des fins sexuelles, y compris tout comportement visant à tirer un bénéfice temporaire, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'autrui.

Art. 3 Domaine d'application

- 1. Tous les membres du personnel de l'Agence, cadres et employés, sont tenus de se conformer à ce code.
- 2. Dans la mesure où elles sont compatibles, les obligations de conduite prévues par le présent code s'appliquent également aux collaborateurs / collaboratrices et aux consultant(e)s de l'AICS, quels que soient leur contrat et leur mandat à n'importe quel titre au service des bureaux nationaux (Rome et Florence) et des bureaux et succursales à l'étranger, ainsi qu'aux collaborateurs / collaboratrices à n'importe quel titre des entités à but non lucratif conformément à l'art. 26, alinéa 2, de la loi 125/2014, et des entreprises fournissant des biens ou des services ou réalisant des travaux en faveur de l'AICS.
- 3. Toutes les entités publiques et privées visées à l'article 23, alinéa 2, de la loi 125/2014, qui participent à des activités de coopération au développement bénéficiant de contributions publiques, doivent également se conformer au présent code.



*Agenzia Italiana
per la Cooperazione allo Sviluppo*

4. Toutes les personnes mentionnées dans les alinéas précédents ont l'obligation de créer et de maintenir un environnement qui empêche le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels et tout autre comportement sexuel contraire aux principes du présent code et de promouvoir l'application du présent code.
5. Les responsables des bureaux et des structures ont le devoir de veiller au respect du présent code et de prévenir le harcèlement, les abus et l'exploitation sexuelle dans l'environnement de travail et dans les relations avec les bénéficiaires – direct(e)s et indirect(e)s – des actions de coopération.

Art. 4 Organes paritaires de prévention et d'écoute

1. Afin de prévenir et de combattre contre le harcèlement sexuel, l'AICS s'appuie sur le Comité unique de garantie pour l'égalité des chances, l'amélioration du bien-être des travailleurs et la lutte contre la discrimination (ci-après « CUG » ou « Comité ») et un Bureau d'écoute au siège de l'AICS à Rome, qui agissent conformément aux dispositions des normes en vigueur en la matière. Des bureaux d'écoute et / ou des personnes de contact PSEAH peuvent également être mis en place et identifiés par l'Agence dans les bureaux AICS à l'étranger. Dans le cas où des bureaux d'écoute ou des personnes de contact PSEAH sont établis dans d'autres bureaux AICS, la personne concernée peut choisir de s'adresser directement au bureau d'AICS de Rome ou à tout autre bureau compétent de l'AICS.
2. Le Bureau d'écoute est la première structure de soutien pour toute personne, employée, collaboratrice à quelque titre que ce soit ou bénéficiaire de l'AICS, qui estime être victime de harcèlement, d'abus ou d'exploitation sexuelle dans le cadre d'activités mises en œuvre ou financées par l'AICS. Le Bureau, géré et coordonné par un(e) conseiller / conseillère de confiance, conformément à l'article 13-ter du code de conduite de l'Agence, active la procédure la plus appropriée pour traiter le cas signalé, en adoptant une approche centrée sur la victime / personne survivante, et en informant l'Administration afin qu'elle adopte les mesures organisationnelles et / ou disciplinaires adéquates.
3. Le CUG est périodiquement informé par le conseiller / la conseillère de l'existence et du type de cas traités par le Bureau d'écoute. Pour les signalements provenant de l'extérieur de l'Administration, le conseiller / la conseillère de confiance fait rapport au Responsable de la Prévention de la Corruption et de la Transparence (RPCT).



*Agenzia Italiana
per la Cooperazione allo Sviluppo*

Art. 5 Procédure

1.1. Procédure informelle

1.2. Le Bureau d'écoute reçoit les signalements émanant des bénéficiaires – direct(e)s ou indirect(e)s – des interventions de coopération au développement et des personnes œuvrant o travaillant dans les structures de l'AICS et avec l'AICS elle-même concernant des actes ou des comportements indésirables de nature sexuelle commis par des personnes tenues à l'application du présent code, conformément à l'art. 3, alinéas 1, 2 et 3 ci-dessus.

1.3. Le Bureau d'écoute peut être contacté par voie télématique, par téléphone ou par courrier électronique, et peut également être consulté en personne, sur rendez-vous, dans les délais requis en fonction du besoin exprimé.

1.4. Le traitement de la question sera effectué dans le respect de la confidentialité personnelle, dans les limites du domaine d'intervention identifié ; une déclaration de consentement au traitement des données doit être signée par la personne concernée.

1.5. La procédure informelle doit être conclue dans un délai raisonnablement court par rapport à la sensibilité du sujet traité.

1.6. Toutefois, cela ne porte pas atteinte au droit de la personne concernée de se prévaloir à tout moment – indépendamment du déroulement des procédures informelles – de toute forme de protection prévue par la législation en vigueur.

2. Procédure formelle

2.1. La personne concernée peut – également dans le cadre de l'exécution des procédures visées au point précédent – adresser un signalement au RPCT par le biais des outils mis à disposition conformément au décret-loi n° 24/2023.

2.2. Si l'AICS estime que la plainte est fondée, elle prendra les mesures jugées les plus appropriées pour protéger la personne concernée et rétablir un environnement de travail dans lequel son intégrité physique et morale est protégée.

3. Les procédures décrites dans les alinéas précédents du présent article doivent être gérées par le personnel responsable selon une approche centrée sur les besoins des personnes victimes de harcèlement, d'abus ou d'exploitation sexuelle, et fondée sur le respect des droits humains, ainsi que sur les principes de confidentialité, de sécurité et de non-discrimination, tout en accordant une attention particulière aux besoins spécifiques des personnes particulièrement vulnérables ou exposées à un risque accru, notamment les femmes, les mineurs, les personnes handicapées et



*Agenzia Italiana
per la Cooperazione allo Sviluppo*

d'autres groupes confrontées à des formes multiples de discrimination. Si l'une des personnes visées à l'article 3, alinéas 1, 2 et 3, du présent code a des soupçons de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuel par l'une des personnes visées à l'article 3, alinéas 1 et 2, du présent code, elle doit le signaler par le biais des mécanismes prévus dans le présent article.

4. Les personnes visées à l'article 3, alinéas 1, 2 et 3, du présent code, qui ont effectué des signalements, bénéficient d'une protection adéquate conformément aux principes et aux dispositions de la législation italienne en vigueur en matière de protection des auteurs de signalements de délits dont ils ont eu connaissance dans le cadre d'une relation de travail publique ou privée (décret-loi n° 24/2023), dans la mesure où elle est applicable.

5. Afin d'éviter l'adoption de mesures discriminatoires ou de représailles à leur encontre lors de la mise en œuvre des actions de coopération, les bénéficiaires ayant effectué des signalements se voient garantir une protection adéquate, notamment en ce qui concerne la confidentialité et l'identité du rapporteur, selon les mêmes principes que ceux de la législation en vigueur sur la protection des dénonciateurs visés au paragraphe précédent.

Art. 6 Responsabilités résultant de la violation des obligations du présent code

1. Sans préjudice de toute responsabilité civile, administrative, comptable et pénale prévue par la loi, la violation des dispositions du présent code par les employés de l'Agence entraîne des cas de responsabilité disciplinaire, auxquels s'appliquent les dispositions prévues par les règles en vigueur et par la négociation collective pour les différentes catégories de personnel couvertes par le code.

2. Conformément à l'article 54, alinéa 3, du décret-loi n° 165/2001, les violations graves ou répétées du présent code entraînent l'application de la sanction prévue à l'article 55-*quater*, alinéa 1, dudit décret, sans préjudice de l'application, par analogie avec les cas individuels régis par le présent code, de l'article 16, alinéas 2, 3 et 4, du décret présidentiel n° 62/2013.

3. Conformément à l'article 2 du décret présidentiel n° 62/2013 pour les personnes visées à l'article 3, alinéas 2 et 3, du présent code, la responsabilité résultant des violations du code est régie par les contrats, les mandats, les conventions de collaboration, les accords de consultance ou tout autre type de relation établie avec l'Administration.

Art. 7 Mesure et évaluation des performances

Les violations de ce code sont également prises en compte dans l'évaluation des performances individuelles.



Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo

Art. 8 Confidentialité

1. Conformément aux dispositions du règlement (UE) 2016/679 relatif à la protection des données à caractère personnel (*Règlement général sur la protection des données – RGPD*) et du décret-loi n° 196 du 30 juin 2003 tel qu'amendé et complété, toutes les personnes impliquées à quelque titre que ce soit dans le traitement des cas de harcèlement, d'abus ou d'exploitation sexuelle, en particulier celles qui travaillent dans les structures mises en place à cet effet, sont tenues à une confidentialité absolue concernant les données à caractère personnel, les faits, les informations et les éléments dont elles ont connaissance dans le cadre du traitement.
2. Les personnes qui s'estiment victimes de harcèlement, d'abus ou d'exploitation sexuelle et qui s'adressent aux autorités compétentes ont également droit à la confidentialité absolue de leurs données personnelles et peuvent demander l'omission de leur nom dans tout document susceptible d'être divulgué pour quelque raison que ce soit.

Art. 9 Publicité

1. Le présent code sera largement diffusé à travers sa publication, aussi bien en italien que dans les principales langues véhiculaires (anglais, français, espagnol, portugais et arabe), sur le site institutionnel de l'AICS et de ses bureaux à l'étranger ainsi que par tout autre moyen utile permettant le partager avec les partenaires de projets de coopération et les communautés locales.
2. En particulier, l'AICS s'engage à diffuser les informations relatives aux modalités de contact avec le Bureau d'écoute (numéro de téléphone et adresse électronique) à travers son site web institutionnel et sur ceux de ses bureaux à l'étranger ainsi que par tout autre moyen utile à partager avec ses partenaires de projets de coopération et avec les communautés locales.
3. Conjointement à la signature du contrat de travail ou, à défaut, à l'acte d'attribution du mandat, ou à tout autre acte propre à établir la relation de collaboration entre l'AICS et les sujets visés à l'art. 3, alinéas 1, 2 et 3 du présent code, un exemplaire dudit code est remis pour signature.

Art. 10 Formation

1. L'AICS propose des formations et des cours de perfectionnement appropriés (en veillant à ce qu'ils soient accessibles au personnel en service tant au siège national qu'au siège et aux bureaux à l'étranger, ainsi qu'à ses partenaires de projets de coopération et aux communautés locales), afin de diffuser une culture de prévention et de lutte contre le harcèlement, l'abus et l'exploitation sexuelle et d'améliorer la qualité et la sécurité de l'environnement de travail.
2. Des séminaires *ad hoc* seront également organisés périodiquement pour approfondir et mettre à jour la formation du personnel opérationnel des organes de prévention et d'écoute, afin de garantir que les personnes qui s'adressent à eux reçoivent une assistance psychologique, juridique et administrative adéquate.



*Agenzia Italiana
per la Cooperazione allo Sviluppo*

Art. 11 Suivi et évaluation du fonctionnement du système de prévention et de lutte contre le harcèlement, les abus et l'exploitation sexuelle

1. L'AICS, conformément aux dispositions en vigueur en matière de protection de l'auteur du signalement ou de la dénonciation et de protection des données personnelles, conserve les archives des rapports ou des dénonciations reçus, ainsi que des actions et des procédures menées à la suite de ceux-ci, afin de contrôler et d'évaluer, également par le biais de la coordination et de l'échange d'informations avec d'autres organismes et organisations nationaux et internationaux, le fonctionnement de son système de prévention et de lutte contre le harcèlement, l'abus et l'exploitation sexuelle.

Art. 12 Norme de coordination

1. Pour les questions non réglementées par le présent code, les dispositions du code d'éthique et de conduite de l'AICS en vigueur s'appliquent.