

	<b>DIREZIONE GENERALE</b>  <b>HEAD QUARTER</b>	<b>Signature</b>  <b>Giampaolo Silvestri</b>		<b>Norma n°.</b>  <b>DIGE 5/2018</b>
<b>Title</b>  <b>PREVENTION OF SEXUAL EXPLOITATION, ABUSE AND HARRASSMENT POLICY (PSEAH)</b>  <b>Policy di prevenzione dello sfruttamento sessuale, degli abusi e delle molestie</b>		<b>Substitute</b>	<b>Level</b>  <b>2</b>	<b>Date:</b>  <b>02/08/2018</b>

## 1. Preambolo

Fondazione AVSI è una organizzazione internazionale non-governativa fondata in Italia nel 1972. La visione di AVSI è lavorare per un mondo in cui la persona, consapevole del suo valore e della sua dignità, sia protagonista/attore dello sviluppo integrale suo e della sua comunità, anche in contesti di crisi ed emergenza.

Oggi AVSI opera in 31 paesi nel mondo, in particolare in Africa, America Latina, Europa dell'Est e Medio Oriente, con più di 169 progetti e circa 2.600.000 beneficiari in vari settori.

AVSI fonda la sua missione e i suoi progetti di cooperazione nei diversi settori, su un'attenzione preferenziale per l'educazione, intesa come accompagnamento della persona alla scoperta di sé e al riconoscimento dell'altro come un bene.

Ogni progetto è quindi concepito come strumento volto a promuovere tale consapevolezza in tutti i soggetti coinvolti, ha in sé un'esigenza di comunicazione e condivisione, ed esercita un impatto capace di generare un cambiamento positivo.

Per realizzare i progetti AVSI opera secondo questi criteri:

- Partire dal valore della persona, mai definita dalle circostanze in cui vive
- Considerare la persona sempre nel suo contesto familiare e comunitario
- Fare con: accompagnare e lasciarsi accompagnare, riconoscendo che tutti abbiamo in comune la stessa esperienza umana
- Coinvolgere gli stakeholders: favorire il concorso di tutti, beneficiari, operatori, partner, donatori, settore privato
- Imparare dall'esperienza e capitalizzare le lezioni apprese.

Questo porta AVSI a fare in modo che tutti gli individui siano assistiti, protetti ed educati attraverso interventi che favoriscano i fattori protettivi e minimizzino i fattori di rischio all'interno della loro comunità, famiglia ed ambiente scolastico.

La presente policy si basa sui Sei Principi Fondamentali IASC (Inter Agency Standing Committee) sullo Sfruttamento Sessuale e l'Abuso:

- Gli operatori umanitari possono subire sanzioni disciplinari o essere anche licenziati in caso di comportamenti sessuali inaccettabili. Le regole a cui gli addetti si devono attenere sono le seguenti:
- Gli operatori umanitari non sono autorizzati a intrattenere rapporti sessuali con bambini (persone minori di anni 18), anche qualora questo sia legale nel proprio paese. Affermare di non conoscere l'età effettiva della persona non sarà considerata come una scusa valida.
- Agli operatori umanitari non è consentito di pagare prestazioni sessuali con denaro o dando in cambio un impiego, beni o servizi, inclusi i beni e servizi intesi come aiuti alle popolazioni in difficoltà. Non è loro consentito di promettere nulla di quanto sopra menzionato affinché altre persone accettino qualsivoglia comportamento teso a umiliarle o a sfruttarle. Questo include il pagare o l'offrire soldi in cambio di prestazioni sessuali con lavoratori e/o lavoratrici sessuali.
- Gli operatori umanitari sono in grado di influenzare coloro che ricevono beni e servizi. Pertanto, questo li pone in una posizione di potere rispetto alle persone bisognose di assistenza. In conseguenza di ciò, le organizzazioni umanitarie raccomandano vivamente al proprio personale di non avere rapporti sessuali con chiunque sia vittima di un'emergenza umanitaria. Simili relazioni sminuiscono infatti le azioni umanitarie, facendole sembrare meno oneste e credibili.
- Qualora un operatore umanitario o un'operatrice umanitaria tema o sospetti che una persona all'interno della propria organizzazione o facente parte di un'altra organizzazione umanitaria stia infrangendo le regole relative alla condotta sessuale, deve notificarlo immediatamente, attenendosi alle procedure adottate dalla propria agenzia.
- Gli operatori umanitari devono creare e mantenere un ambiente lavorativo tale da prevenire comportamenti sessuali inaccettabili e da incoraggiare il personale ad attenersi strettamente alle regole dettate dal proprio codice di condotta. Tutti i dirigenti sono responsabili del supporto e dello sviluppo di sistemi atti a mantenere in essere tale ambiente.

La policy dimostra un impegno di tolleranza zero verso sfruttamento e abuso sessuale nei confronti di beneficiari (inclusi bambini, donne, ragazzi e ragazze), staff e collaboratori.

Questo documento quindi va a completare il pacchetto di policy che la direzione di AVSI ed il proprio staff si sono già impegnati a seguire e implementare a tutti i livelli, compresi il Codice Etico, la Child Protection e la Whistleblowing Policy. Insieme, queste policy forniscono linee guida chiare per il comportamento e le aspettative professionali di AVSI nei confronti di dipendenti e collaboratori.

## **2. Obiettivo della PSEAH Policy di AVSI**

1. Assicurare che il luogo di lavoro di AVSI sia un ambiente sicuro e a tolleranza zero verso lo sfruttamento sessuale, l'abuso e altre forme di violenza sul luogo di lavoro nei confronti di beneficiari (inclusi bambini, donne, ragazzi e ragazze), dipendenti e collaboratori.
2. Definire delle procedure di denuncia e/o segnalazione chiare e sicure per coloro che potrebbero essere stati oggetto di abusi o che sospettino qualsiasi forma di abuso che si sia verificato sul luogo di lavoro o durante l'implementazione dei progetti di AVSI.
3. Fornire, con linguaggio chiaro, le definizioni e le modalità per individuare eventuali casi di sfruttamento sessuale, abuso e molestie, in modo che, dipendenti e collaboratori siano in grado in modo libero e sicuro di segnalare tali eventi e inoltre che i dirigenti e responsabili di AVSI siano dotati degli strumenti necessari per favorire e sviluppare sistemi che mantengano un ambiente che prevenga ogni tipo di abuso e si occupi prontamente di tutte le eventuali segnalazioni.

## **3. Applicazione**

La PSEAH Policy di Avsi si applica a tutto lo staff di Avsi indipendentemente da luogo, grado, tipo o durata dell'incarico, e si applica anche a coloro che hanno un incarico temporaneo, tirocinanti e stagisti. Nel suo spirito e nei suoi principi, questa policy si applica anche a tutti i collaboratori di AVSI, a prescindere dal loro stato contrattuale o remunerazione: per esempio, individui che hanno una relazione contrattuale con AVSI, come consulenti, tirocinanti, volontari e anche terzi come fornitori, appaltatori o partner tecnici. Questa policy sarà resa pubblica (pubblicata sul sito internet di AVSI).

## **4. Definizioni**

Sfruttamento sessuale: qualunque minaccia o reale atto di violenza fisica di natura sessuale, attuata con la forza o in condizioni di ineguaglianza o coercizione volta (ma non solo) a conseguire un guadagno economico, sociale o politico derivato dallo sfruttamento sessuale di un'altra persona. Lo sfruttamento rappresenta una forma di coercizione e violenza dannosa per la salute fisica o mentale, lo sviluppo e il benessere di ogni individuo.

Abuso sessuale: qualunque minaccia o reale atto di violenza fisica di natura sessuale, attuata con la forza o in condizioni di ineguaglianza o coercizione. Ogni attività sessuale con un bambino/a è considerata abuso sessuale. “Violenza fisica” è da intendere come “attività sessuale”. “Abuso sessuale” è un termine generico che include una serie di atti tra i quali: stupro, sesso con un minore, attività sessuale con un minore e atti molesti di natura sessuale, come descritto sotto.

Molestie sessuali: si verificano quando un membro dello staff o un collaboratore di AVSI fa direttamente o indirettamente avances sessuali, richieste di rapporti sessuali o favori sessuali o altri gesti verbali o fisici di natura sessuale nei confronti di un altro membro dello staff, fornitore o beneficiario. Può anche sottendere una promessa implicita o esplicita di trattamento preferenziale, o una minaccia di trattamento sfavorevole, nel caso in cui (in maniera implicita o esplicita) questo diventi condizione per l'impiego della persona e influenzi la valutazione della sua performance o la possibilità di avanzamento di carriera.

**Le molestie sessuali possono includere (ma non solo) i seguenti atti:**

- utilizzare linguaggio scritto o verbale o commenti di natura sessuale non graditi;
- commenti non graditi o di natura violenta, diretti ad un individuo e basati su razza, colore, religione, sesso, stato di gravidanza, nazionalità, disabilità, orientamento sessuale, genetica o altre caratteristiche;
- allusioni sessuali sotto forma di humour per costringere a favori sessuali;
- parole sessualmente degradanti, violenza verbale di natura sessuale, scherzi, battute o domande;
- commenti sessuali, flirt, commenti grafici o allusivi sul corpo, abbigliamento o comportamento di una persona;
- toccare, pizzicare, carezzare in altro modo indesiderato il corpo di un'altra persona;
- guardare in modo ammiccante, lascivo o malizioso;
- lettere indesiderate, email e chiamate telefoniche sessualmente allusive;
- pressione indesiderata per ottenere appuntamenti;
- avances sessuali non gradite o offensive;
- sollecitazione di favori sessuali o altri comportamenti legati al sesso in cambio di una ricompensa,
- coercizione di attività sessuale per minaccia o punizione;
- far mostra nel luogo di lavoro di oggetti, riviste, fumetti, immagini (incluse fotografie di nudi, video o film) sessualmente allusivi;
- l'accettazione o il rifiuto di tale condotta influenza implicitamente o esplicitamente il lavoro di un individuo;
- l'accettazione o il rifiuto di tale condotta da parte di un individuo è utilizzato come criterio per le decisioni lavorative che lo riguardano;
- tale condotta interferisce in maniera irragionevole con la performance lavorativa di un individuo o crea un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o offensivo;

Ogni attività sessuale con i bambini (persone sotto i 18 anni) è proibita a prescindere dalla maggiore età considerata legale nel paese. Affermare di non conoscere l'età effettiva della persona non sarà considerata come una scusa valida.

## **5. Processo per la prevenzione e la risposta a presunti episodi di sfruttamento sessuale, abuso e molestie**

### **5.1 Prevenzione**

#### **5.1.1 Controlli**

Nessun contratto di lavoro potrà essere formalizzato da AVSI prima che il controllo sulle referenze dei candidati sia concluso. A tutti i candidati viene chiesto di rispondere onestamente alle domande standard riguardo l'esistenza di sentenze penali, misure disciplinari o sanzioni imposte dall'attuale o precedente datore di lavoro del candidato e, se rilevante, eventuali sanzioni disciplinari emesse da commissioni disciplinari di organizzazioni professionali di cui il candidato è stato membro. A tutti i candidati è richiesto di mostrare qualsiasi precedente penale o, se rilevante, sanzioni disciplinari in loro possesso, con l'esclusione dei reati minori legati al rispetto del codice della strada (multe etc.). AVSI si riserva di ritirare qualsiasi offerta di lavoro o di terminare qualsiasi forma contrattuale se il candidato ha fornito informazioni false riguardo una qualsiasi condanna per atti di SEAH. AVSI conserverà un registro dei membri dello staff che sono stati condannati per atti di SEAH o che sono stati oggetto di misure disciplinari o sanzionatorie imposte dall'attuale o precedente datore di lavoro o da commissioni disciplinari di organizzazioni professionali. AVSI si riserva il diritto di rivelare informazioni registrate su atti di SEAH riguardanti un membro dello staff, se richiesto da una terza parte in un processo di selezione.

#### **5.1.2 Formazione**

Il programma di formazione di un nuovo staff includerà sempre un modulo formativo inteso ad aumentare la consapevolezza e prevenire sfruttamento sessuale, abuso e molestie, e per assicurare che tutti i dipendenti e collaboratori sappiano come inoltrare una segnalazione o compilare una denuncia e si sentano sicuri nel farlo. Documentazione della formazione sull'argomento sarà conservata nei fascicoli personali dei dipendenti. Questo tipo di formazione può includere:

- I) fornitura di testi e materiale audio-visivo o proiezione di film sull'argomento, che abbiano lo scopo di educare i dipendenti al fine di evitare il manifestarsi di potenziali situazioni di sfruttamento sessuale, abuso e molestie.
- II) lo svolgimento, dove possibile, di brevi seminari o workshop dove i dipendenti vengono istruiti sul tipo di comportamento che potrebbe diventare sfruttamento

sessuale, abuso e molestie.

## 5.2 Risposta

### 5.2.1 Meccanismi di segnalazione

AVSI ha adottato meccanismi immediati e confidenziali di segnalazione come riportato nella Whistleblowing Policy di AVSI per i membri dello staff e i collaboratori o qualsiasi persona che possa essere stata vittima di SEAH o che abbia assistito o sia stata informata in altro modo di casi di SEAH che coinvolgano AVSI.

Tutti i membri dello staff, a tutti i livelli dell'organizzazione e in ogni parte del mondo, che hanno ragione di credere che possa essersi verificato un episodio di SEAH da parte di un membro dello staff AVSI o di un collaboratore devono sporgere denuncia immediatamente, come indicato nella Whistleblowing Policy di AVSI, direttamente al Organismo di Vigilanza utilizzando l'apposito modulo, scrivendo via e-mail a [organismodivigilanza@avsi.org](mailto:organismodivigilanza@avsi.org) oppure per posta ordinaria all'indirizzo: Organismo di Vigilanza D.Lgs. 231 c/o Fondazione AVSI Via Legnone 4, 20158 Milano-Italia. Il modulo è disponibile su [www.avsi.org](http://www.avsi.org) e presso l'ufficio delle risorse umane, sia negli uffici locali che negli HQ. Le denunce sono accettate in tutte le lingue. Per ulteriori informazioni sul ruolo e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza, si prega di fare riferimento al Codice Etico di AVSI e al Modello Organizzativo di Gestione e Controllo, disponibili su [www.avsi.org](http://www.avsi.org).

Lo staff può anche decidere di inoltrare la segnalazione direttamente al proprio responsabile, al direttore delle Risorse Umane, al Rappresentante di Paese o al Direttore Regionale a condizione che nessuno di loro sia implicato del caso denunciato. In questo caso il responsabile ricevente la segnalazione deve immediatamente riferire al Organismo di Vigilanza secondo la procedura descritta nella Whistleblowing Policy di AVSI.

AVSI assicura il funzionamento del meccanismo di segnalazione garantendo che:

- a) le accuse di molestia e abuso sessuale verranno affrontate prontamente;
- b) la direzione di AVSI agirà prontamente per mitigare le conseguenze dell'abuso e darà inizio ad un'azione disciplinare contro i colpevoli. Lo sfruttamento sessuale e l'abuso da parte di un dipendente rappresentano una forma grave di cattiva condotta e giustificano l'interruzione dell'impiego.
- c) Ogni superiore o responsabile ha il dovere di mantenere l'ambiente di lavoro libero da ogni forma di molestia sessuale. I dirigenti a tutti i livelli comprendono e accettano questa responsabilità e si impegnano a sostenere e sviluppare sistemi che conservino un ambiente che previene gli abusi e promuove l'implementazione del codice di condotta dell'organizzazione. I dirigenti riceveranno formazione e supporto adeguati.
- d) In qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza valuterà le denunce e le segnalazioni e fornirà supporto immediato al segnalante su come procedere nell'indagine secondo le

procedure stabilite nella Whistleblowing Policy di AVSI.

### **5.2.2 Indagine e sanzioni**

AVSI attiverà immediatamente una propria indagine interna sulla base delle segnalazioni di SEAH ricevute. L'indagine sarà condotta e coordinata dall'Organismo di Vigilanza. A seconda della gravità della situazione e delle prove a disposizione, AVSI riporterà l'episodio alle autorità nazionali per gli eventuali procedimenti penali garantendo piena collaborazione.

Se l'indagine rivela che si è verificato un caso di molestia sessuale, seguiranno azioni disciplinari come previsto dall'accordo di lavoro generale del paese e/o dai contratti individuali. Accuse intenzionalmente false causeranno azioni disciplinari contro l'accusatore.

## **6. Riservatezza**

Fondazione AVSI farà tutto il possibile per proteggere la privacy delle persone implicate e per garantire che il denunciante e l'accusato siano trattati in modo equo. L'informazione sulle singole segnalazioni sarà strettamente confidenziale. La policy e le procedure relative alla privacy sono dettagliate al punto 3) Appendice della Whistleblowing Policy di AVSI.

La riservatezza verrà omessa solo con il consenso esplicito della segnalante, a meno che non si ritenga che esista un chiaro e imminente pericolo per il segnalante o per un'altra persona coinvolta nella segnalazione. I nomi non verranno rivelati alle persone potenzialmente implicate nella presunta infrazione o ad altri, a meno che l'individuo autorizzi personalmente la divulgazione della propria identità. Questo può diventare necessario in seguito all'apertura di un processo investigativo.

## **7. Protezione contro le ritorsioni**

Ritorsioni contro le persone che segnalano casi di sfruttamento sessuale, abuso o molestie o che forniscono informazioni su tale comportamento è severamente vietata. Le ritorsioni possono assumere la forma di violenza fisica, minacce, insulti, ricatti o minacce di ricatto nei confronti dell'individuo che ha sporto denuncia per molestie sessuali o del testimone. Le ritorsioni rappresentano una colpa grave e saranno trattate con procedimenti disciplinari.

## **8. Documentazione**

Il responsabile delle risorse umane deve documentare i risultati di eventuali reclami o indagini sulle molestie sessuali e le misure disciplinari adottate. Anche la documentazione sulla formazione deve essere conservata nei fascicoli dei dipendenti.

**FIRMATARI DELLA POLICY DI FONDAZIONE AVSI PER LA PREVENZIONE DELLO SFRUTTAMENTO SESSUALE, ABUSI E MOLESTIE (PSEAH)**

PSEAH Policy, firmata da e per conto di Fondazione AVSI

Nome: \_\_\_\_\_ Firma \_\_\_\_\_ Data \_\_\_\_\_

Designazione: Rappresentante **di Paese**

Firmato da dipendente/ collaboratore/partner di Fondazione AVSI

Io, sottoscritto \_\_\_\_\_ con la firma della presente accetto irrevocabilmente e incondizionatamente i termini e le condizioni stabiliti nella Policy PSEAH di AVSI che ho letto, compreso e che mi impegno a rispettare.

Firma \_\_\_\_\_ Data \_\_\_\_\_