GUIDELINES

POLICY PER LA PREVENZIONE DELLO SFRUTTAMENTO SESSUALE, DEGLI ABUSI E DELLE MOLESTIE SESSUALI

Revisione	Data	Redazione	Controllo	Approvazione
1	20/11/2023	Maya Rechdane	Lucia Castelli	CdA

Contenuto

1. PREAMBOLO.....3
2. SCOPO E RIFERIMENTI 3
3. CAMPO DI APPLICAZIONE.....4
4. PRINCIPI GUIDA.....4
5. DEFINIZIONI PRINCIPALI.....5
6. STANDARD DI COMPORTAMENTO..... 6
7. DEFINIZIONI DELLE RESPONSABILITA'.....6
8. ATTUAZIONE DELLA POLICY.....7
   8.1 Prevenzione.....8
      8.1.1 Misure relative al personale di AVSI.....8
      8.1.2 Misure relative alla progettazione sicura di AVSI.....8
      8.1.3 misure relative alle collaborazioni di AVSI con partner.....9
   8.2 Segnalazione.....9
   8.3 Risposta.....10
      8.3.1 Assistenza e orientamento verso i Servizi (referral).....10
      8.3.2 Processo di indagine.....10
9. ALLEGATI.....11

1. PREAMBOLO

Nella sua visione e missione, la Fondazione AVSI riconosce la persona come una risorsa dotata di valore e dignità, senza mai definirla sulla base delle circostanze in cui vive. Avvicinarsi in questo modo a ogni persona, sia essa un bambino o un adulto, significa porre la tutela della persona come massima priorità, riconoscendo i suoi diritti a essere protetta dallo sfruttamento e dagli abusi sessuali e da ogni forma di molestie sessuali sul lavoro, (di seguito "SEAH").

Lo standard minimo richiesto a tutti gli amministratori e dipendenti della Fondazione e a tutti gli altri soggetti terzi che collaborano a vario titolo con la stessa consiste in un approccio basato sulla tutela e sull'attenzione alle persone.

Creare una cultura improntata alla tutela (cd. "*safeguarding culture*") in un'organizzazione è una missione a lungo termine, specialmente in un'organizzazione che opera in numerosi paesi, in contesti e culture differenti. A tal fine, AVSI si impegna a:

- allineare tutte le sue policy in modo che tutti gli amministratori e dipendenti di AVSI e dei suoi partner e collaboratori possano averne una comprensione completa.
- imparare dagli incidenti di SEAH al fine di rafforzare tutte le attività del ciclo di progetto in materia di PSEAH (Prevenzione dello sfruttamento sessuale e abusi sessuali).
- collaborare con i partner di progetto per l'adozione da parte loro di questa stessa cultura di tutela.
- rivedere questo documento ogni tre anni.

2. SCOPO E RIFERIMENTI

La Policy di AVSI per la prevenzione dello sfruttamento, degli abusi sessuali e delle molestie sessuali ha gli obiettivi di:

- dichiarare un impegno di Tolleranza Zero verso ogni forma di violenza in generale, nonché verso lo sfruttamento sessuale, gli abusi sessuali e le molestie sessuali, sia nei confronti dei beneficiari e dei membri della comunità, che tra lo staff di AVSI e il personale di partner e collaboratori.
- fornire indicazioni chiare sul Codice Etico di AVSI relativamente alle SEAH, in particolare sull'obbligo di segnalare qualsiasi sospetto;
- dimostrare l'impegno di AVSI nella prevenzione, segnalazione e risposta al SEAH attraverso la messa in opera di misure appropriate.

La PSEAH è una delle policy che lo staff di AVSI e dei suoi partner sono impegnati a seguire ed applicare a tutti i livelli; pertanto, essa è allineata con la altre policy di AVSI nei confronti di tutti i beneficiari e dello staff secondo i riferimenti seguenti:

Codice Etico
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (ai sensi del D.Lgs. 231/2001)
DIGE 3/2020 Child Safeguarding Policy
GP-DHRG-30 Whistleblowing Policy
DIGE 11/2020 Accountability Policy towards affected population
DIGE 12/2020 Reclutamento e assunzione di nuove risorse umane
GP-DERM-11 Enterprise Risk Management
GL-DAMP-03 Data Protection Policy
GL-DSSA-01 Linee Guida Salute e Sicurezza - sedi estere
GP-DSSA-12 Procedure Generali Salute e Sicurezza - Sedi Estere

Questi documenti definiscono il comportamento minimo atteso dallo staff di AVSI e dal personale dei partner e collaboratori nei confronti dei beneficiari e tra di loro.

3. CAMPO DI APPLICAZIONE

La PSEAH definisce il metodo seguito da AVSI per prevenire e rispondere allo sfruttamento, agli abusi e alle molestie sessuali. Questa policy e i suoi obblighi vincolano tutto lo staff di AVSI e tutto il personale associato ad AVSI indipendentemente dal rapporto contrattuale. Per personale associato ad AVSI, si intende qualsiasi persona che svolga un compito per conto di AVSI, ovvero stagisti, volontari, consulenti, fornitori di servizi, ricercatori, fotografi, giornalisti, visitatori, partner, donatori, sponsor e qualsiasi persona che rappresenti AVSI. Questa policy si applica a tutte queste persone in tutti i contesti legati o derivanti dal lavoro, sia all'interno che all'esterno dell'ambiente di lavoro, durante e al di fuori dell'orario di lavoro.

4. PRINCIPI GUIDA

I principi guida sono:

1. **Tolleranza zero** verso lo Sfruttamento e l'Abuso Sessuale (SEA) perpetrato nei confronti dei beneficiari o dei membri della comunità e per le Molestie Sessuali (SH) perpetrate nei confronti di dipendenti di AVSI o di collaboratori.
2. La **Accountability nei confronti delle popolazioni colpite** (AAP) a cui viene riconosciuta capacità e facoltà di valutare la condotta e le prestazioni del personale di AVSI e collaboratori segnalando casi di sfruttamento e abuso sessuale e altre questioni sensibili[1]. In effetti, lo sfruttamento e l'abuso sessuale (SEA) costituisce la violazione più grave in termini di responsabilità nei confronti delle popolazioni colpite (AAP)[2].
3. L'**Approccio centrato sul/la "sopravvissuto/a"** di sfruttamento e abuso sessuale (SEA) e di molestie sessuali sul lavoro (SH) che stabilisce che il/la sopravvissuto/a sia trattato/a con dignità e rispetto, senza alcuna discriminazione, venga dotato/a di informazioni complete, coinvolto/a attivamente nel processo decisionale, in rispetto del suo diritto di scelta. La sua privacy e riservatezza saranno protette[3] e la sua sicurezza sarà di primaria importanza.
4. **Responsabilità condivisa** si riferisce al riconoscimento del fatto che più individui, dipartimenti e livelli di un'organizzazione, nonché i suoi partner esterni e ogni altro attore interessato hanno tutti un ruolo da svolgere nella prevenzione e nella risposta a episodi di sfruttamento, abuso sessuale e molestie sessuali. Il principio sottolinea come affrontare e prevenire lo sfruttamento, gli abusi e le molestie sessuali non sia responsabilità di un solo gruppo o di un solo individuo, ma richieda uno sforzo coordinato tra tutte le parti interessate.
5. La **Riservatezza** dei denuncianti, dei sopravvissuti e di tutte le parti interessate è sempre rispettata. Tutte le informazioni relative a segnalazioni e casi di SEAH sono mantenute riservate, le identità protette e le informazioni personali dei sopravvissuti raccolte e condivise solo con il consenso informato della persona interessata. La divulgazione delle informazioni avverrà nel rispetto del principio cd. "*need to-know*", ossia nei limiti del necessario per lo svolgimento dei compiti e il raggiungimento degli scopi della presente procedura.

---

[1] Tratto da IASC COLLECTIVE AAP FRAMEWORK, DRAFT – ultimo aggiornamento 19.04.2021, disponibile su: https://interagencystandingcommittee.org/system/files/2021-05/DRAFT-%20Collective%20AAP%20Framework%20-%20INTRODUCTION%2C%20April%202021.pdf

[2] The IASC AAP/PSEA Task Team, results of collaborative actions / linkages between AAP and PSEA, disponibile su: PowerPoint Presentation (interagencystandingcommittee.org)

[3] Tratto da INTER-AGENCY MINIMUM STANDARDS for Gender-Based Violence in Emergencies Programming, 2019 p.5, disponible su: https://gbvaor.net/gbviems; come riferimento per gli standard chiave per implementare un approccio basato sulla/l sopravvissuta/o: Protection from Sexual Exploitation and Abuse (PSEA): A Practical Guide and Toolkit for UNICEF and Partners, April 2020, disponibile su: Tool 10.1 PSEA Practical Guide and Toolkit (unicef.org)

5. DEFINIZIONI PRINCIPALI

Per la presente policy, verranno adottate le seguenti definizioni, in linea con il Bollettino del Segretario Generale delle Nazioni Unite e le successive linee guida delle Nazioni Unite[4]:

Segnalazione di possibile cattiva condotta: informazioni fornite, da qualsiasi persona (fonte), che indicano una condotta che potrebbe violare gli standard di condotta PSEAH o qualsiasi altro standard di condotta correlato ad altre politiche di AVSI.

Abuso sessuale: l'intrusione fisica effettiva o minacciata di natura sessuale sia con la forza che in condizioni coercitive o di disuguaglianza. Ciò include l'abuso sessuale online e senza contatto (come l'esposizione indesiderata e/o non invitata a pornografia, testi, immagini, richieste di fotografie a sfondo sessuale, ecc.)
Ogni attività sessuale con un bambino è considerata un abuso sessuale.

Sfruttamento sessuale: qualsiasi comportamento, effettivo o tentato, di abusare di posizioni di vulnerabilità, di squilibrio in termini di potere o fiducia, per fini sessuali, ivi inclusi comportamenti volti a trarre profitto momentaneamente, socialmente o politicamente dallo sfruttamento sessuale altrui.
Lo sfruttamento sessuale è un termine ampio, che comprende una serie di atti come "sesso transazionale", "istigazione a sesso transazionale" e "relazione di sfruttamento".

Secondo questa policy, la definizione di sfruttamento sessuale e abuso sessuale si applica ogni volta che la condotta inappropriata viene commessa dal personale di AVSI o da personale di partner/collaboratori contro coloro che ricevono servizi o assistenza e altri membri delle comunità locali.

Molestie sessuali: ai sensi di questa policy, la molestia sessuale è un abuso sessuale che comporta qualsiasi approccio sessuale indesiderato, richiesta di favore sessuale, condotta o gesto verbale o fisico di natura sessuale, o qualsiasi altro comportamento di natura sessuale che si possa ragionevolmente prevedere o percepire come causa di offesa o umiliazione nei confronti di un altro collega, specialmente quando tale condotta interferisce con il lavoro, creando un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o offensivo.

Beneficiari: sono considerate beneficiari tutte le persone che ricevono servizi e assistenza da AVSI.

Violenza basata sul genere: termine generico per indicare la violenza diretta o quella che colpisce in modo sproporzionato qualcuno a causa della sua identità di genere effettiva o percepita. Il termine "violenza di genere" è utilizzato principalmente per sottolineare il fatto che gli squilibri di potere strutturali e di genere nel mondo pongono le donne e le ragazze a rischio di molteplici forme di violenza: ciò include atti che infliggono danni o sofferenze fisiche, sessuali o mentali, minacce di tali atti, coercizione e altre privazioni della libertà, sia che si verifichino nella vita pubblica che privata. Anche se le donne e le ragazze soffrono in modo sproporzionato a causa della violenza di genere, anche gli uomini e i ragazzi possono essere presi di mira. Il termine è utilizzato anche per descrivere la violenza mirata contro le persone lesbiche, gay, bisessuali, transgender e intersessuali (LGBTQIA2S+): in questi casi quando si fa riferimento alla violenza correlata alle norme di mascolinità/femminilità e/o norme di genere.

Per **sopravvissuta/o/vittima** si intende una persona che è, o è stata, sfruttata, abusata o molestata sessualmente. Il termine "sopravvissuto" implica forza, resilienza e capacità di sopravvivere. Il termine "vittima" indica chi ha subito delle azioni dal presunto autore del reato.

[4] Tratto da United Nations (2017): Glossary on Sexual Exploitation and Abuse: Thematic Glossary of current terminology related to Sexual Exploitation and Abuse (SEA) in the context of the United Nations, disponibile su: http://pseataskforce.org/uploads/tools/1501161761.pdf, no.51

6. STANDARD DI COMPORTAMENTO

Nella presente Policy, AVSI adotta principalmente i Sei Principi Fondamentali IASC[5] relativi allo sfruttamento e agli abusi sessuali, che costituiscono norme sulla condotta sessuale per tutto il personale di AVSI e per tutto il personale associato in ogni momento, durante e al di fuori dell'orario di lavoro, nella vita personale e professionale.

Tutto il personale di AVSI e dei partner/collaboratori devono riconoscere che lo Sfruttamento e l'Abuso Sessuale (SEA), le Molestie Sessuali (SH) costituiscono condotte gravi e pertanto motivo di provvedimenti disciplinari, compresa la risoluzione del rapporto di lavoro.

Oltre ai principi fondamentali IASC relativi allo sfruttamento e agli abusi sessuali, i principi etici di condotta di AVSI descritti nel Codice Etico sono vincolanti e devono essere rispettati da tutto il personale. Di seguito i principi etici di condotta inerenti la presente Policy:

1. Lo sfruttamento e l'abuso sessuale e le molestie sessuali da parte dei dipendenti di AVSI e del personale correlato costituiscono atti di colpa grave e sono pertanto causa di risoluzione del rapporto di lavoro.

2. L'attività sessuale con minori (persone di età inferiore a 18 anni) è vietata indipendentemente da quale sia la maggiore età o l'età del consenso stabilita legalmente nei paesi e contesti locali di intervento.

3. È vietato lo scambio di denaro, lavoro, beni o servizi in cambio di sesso, compresi favori sessuali o altre forme di comportamento umiliante, degradante o di sfruttamento. Ciò include lo scambio dell'assistenza destinata ai beneficiari.

4. È vietato qualsiasi rapporto sessuale tra personale o collaboratori di AVSI e persona beneficiaria dell'assistenza e dei servizi di AVSI che comporti un uso improprio del proprio grado o posizione. Tali rapporti minano la credibilità e l'integrità di AVSI come organizzazione.

5. Qualora un dipendente di AVSI o qualsiasi membro del personale associato sviluppi sospetti riguardanti lo sfruttamento e l'abuso sessuale o le molestie sessuali da parte di un/a collega di lavoro, ha l'obbligo di segnalare tale sospetto tramite i meccanismi di segnalazione stabiliti da AVSI. L'obbligo di denuncia sussiste anche nel caso in cui la condotta scorretta sia posta in essere da un dipendente di un'altra organizzazione umanitaria.

6. Il personale di AVSI e quello dei partner/collaboratori sono tenuti a creare e mantenere un ambiente che prevenga qualsiasi forma di violenza inclusa la violazione della tutela dei minori, lo sfruttamento e l'abuso sessuale e le molestie sessuali. Devono trattare tutti i colleghi con cortesia e rispetto, essere consapevoli di come il proprio comportamento può essere percepito e prendere misure ove opportuno. Ogni staff e collaboratore di AVSI promuove l'attuazione del codice di condotta. I manager a tutti i livelli hanno particolari responsabilità nel sostenere e sviluppare sistemi che garantiscano il completo rispetto di questo codice.

7. DEFINIZIONE DELLE RESPONSABILITÁ

Per essere efficace, la policy PSEAH definisce le responsabilità dello staff e del personale associato di AVSI in merito all'impegno di tolleranza zero nei confronti dello sfruttamento e degli abusi sessuali e delle molestie sessuali, come segue:

Staff AVSI e personale associato	Lo staff AVSI e il personale associato sono sempre tenuti a rispettare il disposto di questa Policy e sono tenuti a segnalare qualsiasi sospetto, preoccupazione o informazione di cui siano venuti a conoscenza relativi a sfruttamento e abuso sessuale e molestie sessuali da parte di colleghi attraverso il canale di segnalazione designato

[5] Tratto da IASC Six Core Principles Relating to Sexual Exploitation and Abuse, 2019, disponibile su: https://interagencystandingcommittee.org/inter-agency-standing-committee/iasc-six-core-principles-relating-sexual-exploitation-and-abuse-2019

	(sezione 8.2). Tutto lo staff e il personale associato devono dichiarare di aver letto e compreso la policy, firmandola (Allegato 1-GL05) Tutto lo staff AVSI e il personale associato sono tenuti a partecipare alla formazione obbligatoria SEAH e alle azioni di sensibilizzazione a sostegno della diffusione dei materiali PSEAH tra i beneficiari. Sono responsabili di identificare e mitigare/prevenire i rischi SEAH legati alle attività implementate nei progetti. Se opportuno e quando richiesto, viene loro chiesto di partecipare alle indagini sulle segnalazioni di SEAH.
Managers	Tutti i manager di AVSI (dipartimento programmi, operazioni e focal point) hanno la responsabilità di dare l'esempio, dimostrando tolleranza zero nei confronti dello sfruttamento e dell'abuso sessuale (SEA) e delle molestie sessuali (SH) attraverso una leadership coerente e costante. Devono inoltre garantire che tutto lo staff AVSI e il personale associato siano consapevoli dei loro obblighi ai sensi della presente Policy.
Child protection & girls and women empowerment Unit (DPRW)	L'Unità DPRW ha la responsabilità di aiutare i Rappresentanti Paese e i Dipartimenti delle Risorse Umane locali a identificare i Safeguarding Focal Point, formarli, monitorare il loro lavoro riguardo al PSEAH e alla Child Safeguarding Policy e sostenerli nelle loro responsabilità e nei relativi doveri.
Dipartimento Delle Risorse Umane (DHRG)	Il Dipartimento Risorse Umane a livello di sede centrale e negli uffici nazionali di AVSI è responsabile di tutte le misure e le procedure dettagliate nella sezione 8.1.1. Il dipartimento collabora con il Responsabile della Sicurezza nominato in ciascuna sede AVSI insieme al Safeguarding Focal Point per garantire che tutto lo staff segnali qualsiasi fatto relativo a un rischio di molestie, subito da uno staff o da personale associato.
Safeguarding Focal Point	Il Safeguarding Focal Point è una o più persone nominate in ciascun Paese in cui AVSI opera. È responsabile dell'attuazione di tutte le misure preventive relative alla forza lavoro di AVSI nel Paese, in stretta collaborazione con il Dipartimento Risorse Umane e l'Unità DPRW. È responsabile della formazione e della sensibilizzazione del personale e di altri soggetti su PSEAH, riceve le segnalazioni di accuse SEA e coordina la risposta relativa all'assistenza e al referral, riporta le segnalazioni al Whistleblowing Committee e si coordina con altri attori rilevanti su PSEAH (descrizione del ruolo del Focal Point nell'Allegato 2-GL05).
Dipartimento di Comunicazione (DCOG)	Il Dipartimento di Comunicazione supporta l'Unità DPRW e i Focal Point nello sviluppo di materiali di comunicazione relativi alla PSEAH e alle violazioni della tutela dei minori, adattati per età, lingua e capacità. Particolare attenzione sarà posta agli strumenti rivolti ai minori, così che siano in linea con la Child Safeguarding Policy di AVSI.
Dipartimento MEAL nei Paesi	Il Dipartimento MEAL è responsabile della messa in opera del Meccanismo di Feedback e Reclami (FCM) che consente ai beneficiari di essere protagonisti attivi nell'implementazione del progetto e delle attività. Poiché i reclami di PSEAH sono sensibili e potrebbero essere ricevuti anche dall'FCM, è necessaria una stretta collaborazione tra il dipartimento MEAL e il Safeguarding Focal Point.
Whistleblowing Committee	A tale Whistleblowing Committee, seguendo la Whistleblowing Policy, è affidata la gestione dei canali di segnalazione e quindi la ricezione, l'indagine e la gestione delle segnalazioni.

8. ATTUAZIONE DELLA POLICY

Una PSEAH efficace richiede un approccio organizzativo completo. A tal fine vengono esplicati i diversi ambiti organizzativi di lavoro presentando, per ciascuno, adeguate misure adottate per le fasi di prevenzione, reporting e risposta. Questo quadro è approvato dalla sede centrale di AVSI e applicato in tutte le sedi paese in cui AVSI opera.

8.1 Prevenzione

8.1.1 Misure relative al Personale di AVSI

Il personale di AVSI deve aderire pienamente all'impegno di AVSI a tolleranza zero per lo sfruttamento e l'abuso sessuali, e molestie sessuali. A tal fine, il Dipartimento delle Risorse Umane adotterà le seguenti misure per garantire la prevenzione di SEAH in ogni fase del ciclo di vita dello staff all'interno di AVSI.

Selezione del personale

Una misura chiave del processo di selezione è l'adesione di AVSI all' *Inter-Agency Misconduct Scheme (MDS,* Sistema di regolamento Comune per i Comportamenti Scorretti tra le Agenzie),

- Durante il colloquio, vengono poste domande relative a SEAH e, dopo il secondo colloquio, per i candidati in short list, vengono verificate e confermate le referenze dei precedenti impieghi, seguendo il modello "Reference check". Inoltre, viene fatta firmare una autodichiarazione riguardante eventuali accuse pendenti o relative a sfruttamento e abuso sessuali (Allegato 3-GL05).
- Viene effettuato un controllo dei precedenti penali, quando possibile.
- Il dipartimento delle risorse umane di AVSI – in quanto firmataria dell'MDS - effettua controlli con i precedenti datori di lavoro riguardo alle questioni SEAH relative ai candidati selezionati per un periodo di almeno cinque anni precedenti alla richiesta (come da NORMA DIGE 12/2020 Reclutamento e assunzione di nuove risorse umane).
- Il nuovo personale riceve copia della presente policy, del Codice Etico, della Child Safeguarding Policy e di tutte le policy in vigore, e con la sottoscrizione del contratto di lavoro si impegna a rispettare e a far rispettare ad eventuali suoi collaboratori, tutti i principi contenuti nella suddetta documentazione. Questi documenti saranno conservati nel fascicolo di ciascun dipendente presso il dipartimento delle risorse umane.

Inserimento del personale e formazione

La Child Protection and Girls and Women Empowerment Unit (DPRW) presso la sede centrale di AVSI, in collaborazione con il Dipartimento delle Risorse Umane, è responsabile della progettazione di tutte le seguenti attività:

- Un briefing sulla PSEAH nell'ambito del programma di orientamento per il personale di nuova assunzione
- Una formazione obbligatoria sulla PSEAH policy per tutto il personale di nuova assunzione.
- Una sessione di aggiornamento annuale per tutto il personale.

L'Unità formerà i Safeguarding Focal Point in ciascun paese in cui AVSI opera; i Safeguarding Focal Point in ogni paese, formeranno tutto il personale, secondo un piano di formazione concordato e condiviso. Un elenco delle presenze a questi corsi di formazione viene compilato su Dynamics (un sistema di tracciamento online) e la presenza deve essere registrata nel fascicolo individuale di ogni staff.

Valutazione del personale

L'aderenza alla Policy PSEAH è considerata parte integrante nel processo di valutazione di tutto il personale AVSI. Il Dipartimento delle Risorse Umane è responsabile di garantire che gli obiettivi fissati per ciascuno includano l'aderenza a tutte le procedure e politiche di AVSI.

8.1.2 Misure relative alla progettazione sicura di AVSI

È necessario progettare programmi sicuri in qualsiasi settore e progetto. La prima responsabilità ricade sul livello della stesura delle proposte; a tal fine, durante la fase di progettazione, è fondamentale includere una valutazione dei rischi di SEAH, che si baserà sul processo di gestione dei rischi aziendali (eseguito mediante autovalutazione su base annuale durante il terzo trimestre).

Oltre alle definizioni delle responsabilità (capitolo 7), durante la fase di implementazione, il team di progetto (e in particolare i responsabili) si assicurerà dell'attuazione delle seguenti azioni:

- In coordinamento con il Dipartimento delle Risorse Umane, verificare che tutto il personale del progetto abbia ricevuto formazione o aggiornamento sulla PSEAH.
- Prevedere piani di progetto che includeranno attività di sensibilizzazione sulla PSEAH per i beneficiari/membri della comunità, compresa l'elaborazione tempestiva di materiale a tal riguardo.

- Ovunque possibile, includere nel budget del progetto linee di finanziamento per la formazione, la comunicazione e l'attuazione della PSEAH (linee telefoniche dedicate gratuite, meccanismi di Feedback e Reclamo, costi correlati alle risorse umane, ecc.).
- Introdurre progressivamente nel quadro di monitoraggio almeno due indicatori legati a PSEA: uno legato alla prevenzione (ad esempio: Numero di beneficiari raggiunti attraverso attività di sensibilizzazione su PSEAH) e uno per la risposta (ad esempio: numero di segnalazioni legati a SEAH inviati al Whistleblowing Committee che ricevono risposta entro 7 giorni, disaggregati per età, sesso e tipo di segnalazione).
- Ovunque applicabile, durante la fase di chiusura progetto, documentare le lezioni apprese relative a PSEAH e condividerle con il Dipartimento delle Risorse Umane e l'Unità DPRW.

8.1.3 Misure relative alle collaborazioni di AVSI con partner
AVSI si impegna per una tolleranza zero verso lo sfruttamento e l'abuso e le molestie sessuali e si aspetta che tutti i suoi partner e collaboratori condividano questo stesso impegno. Per questo motivo, le clausole sulla PSEAH sono incluse in tutti gli accordi contrattuali. il rispetto e i comportamenti di attenzione all'ambito PSEAH di tutti i potenziali partner e collaboratori saranno oggetto di valutazione e in base alle esigenze riscontrate verranno fornite formazione e sviluppo di competenze specifiche riguardo a PSEAH.

8.2 Segnalazione
La segnalazione di un'accusa di SEAH è un passo importante, oltre a rappresentare un obbligo. Il mancato rispetto dell'obbligo di segnalazione da parte di un dipendente di AVSI o del personale associato costituisce una violazione della presente policy e può risultare in un comportamento sanzionabile.

I canali di segnalazione devono garantire la possibilità di effettuare segnalazioni sicure e confidenziali sia da parte del personale che delle comunità di intervento. Qualsiasi persona che segnali **in buona fede**[6] un sospetto o un'accusa di SEAH sarà protetta da qualsiasi forma di ritorsione.

Inoltre, a chiunque effettui una segnalazione sarà garantita la protezione della propria identità e dei suoi dati personali come stabilito dalla Whistleblowing Policy e dalla Policy per la Protezione dei Dati e loro relative procedure. Non verrà effettuato alcuno scambio di informazioni personali, compresi dati identificativi, senza il consenso della persona interessata.

I canali di segnalazione per le accuse di SEAH saranno diversi a seconda del profilo del segnalante:

- **Profilo 1**: Staff di AVSI o personale associato che è stato testimone di una cattiva condotta relativa alla SEAH o ha ricevuto una denuncia da parte di una vittima/sopravvissuto/a o da un membro della comunità.
  La segnalazione in tutti questi casi è un obbligo e deve essere effettuata direttamente al Whistleblowing Committee tramite i canali identificati dalla Whistleblowing Policy. Nell'unico caso in cui tali canali di segnalazione non siano accessibili, il/i Safeguarding Focal Point nel paese potrà/potranno assistere il segnalante nella presentazione della denuncia.
  Una volta ricevuta la denuncia da parte del Comitato Whistleblowing, le informazioni verranno condivise con il Safeguarding Focal Point nel paese interessato perché possa aiutare nelle indagini, nel rispetto del principio cd. "need to-know", ossia nei limiti del necessario per lo svolgimento dei compiti e il raggiungimento degli scopi della presente procedura.

[6] Si considerano segnalazioni in buona fede quelle effettuate dalla persona segnalante nella ragionevole convinzione, fondata su specifici elementi di fatto, che la condotta illecita si sia verificata, sulla base delle informazioni disponibili al momento della segnalazione stessa, anche se queste non fossero successivamente corroborate dall'indagine.
Sono, invece, considerate segnalazioni in mala fede quelle che risultino prive di fondamento e fatte al mero scopo di arrecare un danno ingiusto nei confronti della persona segnalata.

- **Profilo 2:** Beneficiari e membri della comunità.

a. La denuncia deve essere effettuata attraverso i canali previsti dalla Whistleblowing Policy.
b. Le denunce possono essere fatte anche attraverso uno o più canali identificati nel paese dal dipartimento MEAL in consultazione con la comunità; questi canali possono essere specifici per il SEA o integrati nel Meccanismo di Feedback e Reclami (FCM), se in vigore. La configurazione e l'accessibilità di questi canali dovrebbe privilegiare al massimo l'inclusività. In questo caso, la denuncia di SEAH verrà indirizzata esclusivamente al Safeguarding Focal Point, il quale è tenuto a trasmetterla tempestivamente al Whistleblowing Committee tramite i canali stabiliti dalla Whistleblowing Policy. Inoltre, una volta ricevuta un'accusa correlata a Sfruttamento e Abuso Sessuale (SEA), il Safeguarding Focal Point assicurerà che il Rappresentante del Paese informi il donatore in conformità con i requisiti specifici di ciascun donatore.

8.3 Risposta

La risposta avviene a due livelli:

1. supporto alla vittima/sopravvissuta/o: assistenza e orientamento verso i servizi;
2. conduzione dell'indagine.

È importante notare che la vittima/sopravvissuta/o ha diritto di ricevere assistenza, indipendentemente dal fatto che alla denuncia faccia seguito un'indagine. L'assistenza sarà assicurata a prescindere dall'esito dell'indagine.

8.3.1 Assistenza e orientamento verso i servizi (referral)

Il/I Safeguarding Focal Point nominato/i in ciascuna sede di AVSI di un determinato paese è/sono la/e persona/e responsabile/i dell'assistenza alla vittima/sopravvissut/a/o, previo suo consenso:

- Quando la denuncia viene ricevuta attraverso la Piattaforma Whistleblowing a livello centrale, il Whistleblowing Committee darà al Focal Point le informazioni strettamente necessarie per sostenere la vittima/sopravvissuta/o.
- Quando la denuncia viene ricevuta attraverso un canale FCM a livello nazionale, il Safeguarding Focal Point sarà informato dall'Unità di Accountability.

Il Safeguarding Focal Point, formato su come orientare in modo sicuro e confidenziale i casi di violenza basata sul genere e di SEAH verso i servizi di assistenza, inclusi i casi che coinvolgano dei minori, assicurerà il proprio intervento entro 48 ore. È sua responsabilità contattare la vittima/sopravvissuta/o e ottenere il suo consenso per ricevere assistenza, valutarne le necessità e indirizzarla/lo verso i servizi necessari.

Nel caso in cui non siano disponibili fornitori di servizi nella zona per assistere la vittima/sopravvissuto, AVSI assumerà la responsabilità di garantire i servizi necessari attraverso le sue risorse interne.

Il Safeguarding Focal Point è l'unica persona incaricata di comunicare con la vittima/sopravvissuta/o riguardo all'assistenza. Le Linee guida sull'accoglienza delle denunce e sull'assistenza alle vittime fanno parte della documentazione fornita a ciascun Safeguarding Focal Point per svolgere adeguatamente il proprio ruolo.

8.3.2 Processo di Indagine

Tutte le denunce devono essere esaminate e trattate, tuttavia non tutte richiederanno un processo di indagine formale. Il Whistleblowing Committee determinerà se:

- La segnalazione costituisce una potenziale violazione della policy PSEAH di AVSI.
- Vi siano identificati una vittima e un soggetto dell'accusa.
- Sia necessaria ulteriore informazione per determinare uno dei punti sopra citati.

Il Whistleblowing Committee sarà responsabile di condurre l'indagine circa la denuncia ricevuta. L'obiettivo principale dell'indagine è raccogliere informazioni che confermino o smentiscano l'accusa.

Il Whistleblowing Committee può richiedere l'assistenza del segnalante e/o di altre persone selezionate, compreso il Safeguarding Focal Point, nella partecipazione all'indagine. Il Committee chiederà

sistematicamente alle persone che partecipano all'indagine di firmare la Dichiarazione di impegno alla riservatezza nell'ambito delle indagini SEAH (Allegato 4-GL05). Il Committee fornirà al segnalante una conferma formale per comunicare che l'accusa è in fase di trattamento. In conformità al principio di riservatezza, alcune informazioni potrebbero non essere divulgate al soggetto dell'accusa.

Alla fine del processo di indagine, le denunce confermate comporteranno provvedimenti disciplinari coerenti; infatti, qualsiasi dipendente di AVSI che sia stato ritenuto colpevole di SEA e/o SH dovrà rispettare le misure disciplinari previste.

Un diagramma di flusso con tutti i punti procedurali per avviare un'indagine e l'assistenza alle vittime a seguito di una denuncia di PSEAH si trova nell'Allegato 5-GL05. Questo documento deve essere contestualizzato in ciascun paese, in collaborazione con il Safeguarding Focal Point della sede centrale.

9. ALLEGATI

Allegato 1-GL05 Firmatari PSEAH

Allegato 2-GL05 Job Description Safeguarding Focal Point

Allegato 3-GL05 Autocertificazione carichi pendenti SAS

Allegato 4-GL05 Dichiarazione Riservatezza SEAH

Allegato 5-GL05 Diagramma di flusso PSEAH

La presente GUIDELINE annulla e sostituisce:

- *Norma DIGE 5/2018 PREVENTION SEXUAL EXPLOITATION ABUSE and HARRASSEMENT POLICY (PSEAH)*

Allegato 1

GL05 Firmatari della Policy per la Prevenzione dello Sfruttamento Sessuale, degli Abusi e delle Molestie Sessuali di AVSI

(i) La Policy per la Prevenzione dello Sfruttamento Sessuale, degli Abusi e delle Molestie Sessuali di AVSI, firmata per conto di Fondazione AVSI:

Nome: _____ Firma _____

Nomina: Country Representative Data _____

(ii) Firmata dal personale/collaboratore/partner di AVSI

Io,
_____

appongo la mia firma per, irrevocabilmente e incondizionatamente, accetto i termini e le condizioni indicate nella Policy per la Prevenzione dello Sfruttamento Sessuale, degli Abusi e delle Molestie Sessuali di AVSI che ho letto, compreso e mi impegno di rispettare

Firma _____ Data _____

Allegato 2-GL05

Job Description del/la Safeguarding Focal Point

Introduzione

L'impegno di AVSI verso la tolleranza zero nei confronti dello sfruttamento sessuale e degli abusi verso i beneficiari (inclusi bambini, donne, ragazze e ragazzi), il personale di AVSI e i collaboratori è dimostrato dalla presenza di un insieme di documenti, come il Codice Etico, la Child Safeguarding Policy, la politica PSEAH e la Whistleblowing Policy, che la direzione di AVSI si è impegnata a promuovere e diffondere tra il suo personale a tutti i livelli. Tutte queste politiche forniscono al personale di AVSI linee guida chiare per un comportamento appropriato in linea con le aspettative professionali di AVSI nei confronti di tutti i suoi dipendenti, collaboratori e beneficiari.

Per sostenere l'attuazione della politica e delle relative procedure, ogni ufficio paese di AVSI designa un Safeguarding Focal Point, responsabile dell'attuazione delle politiche PSEAH e di Child Safeguarding e della formazione permanente del personale al riguardo; questi sarà la persona di riferimento per segnalare eventuali abusi e sospetti, secondo le indicazioni fornite in queste due policy.

Ruoli e Responsabilità

- Partecipare alla formazione annuale organizzata dal Safeguarding Focal Point dell'HQ.
- Condurre attività obbligatorie di formazione e sensibilizzazione sulla Policy a intervalli regolari per tutto il personale, in collaborazione e con il supporto del Safeguarding Focal Point dell'HQ.
- Assicurarsi che il personale dei progetti compili il modulo di valutazione del rischio per la Child Safeguarding, come richiesto dalla politica, e aggiorni i rischi correlati alla PSEAH, verificando con loro la possibilità di ridurre tali rischi e, se necessario, inviare i moduli al Safeguarding Focal Point dell'HQ.
- Supportare il personale dei progetti nel contestualizzare materiali informativi (forniti dall'AVSI HQ) per beneficiari e comunità locali sulla definizione di SEA, sugli standard di condotta attesi dal personale AVSI e sui vari meccanismi per segnalare presunte violazioni o preoccupazioni legate a SEA, incluse le informazioni di contatto.
- Fornire supporto al Safeguarding Focal Point dell'HQ per l'attuazione di altre attività correlate alle policy, se richiesto.
- Ricevere segnalazioni di presunti abusi e coordinare la risposta, seguendo le procedure stabilite nelle politiche.
- Stabilire e/o rafforzare i percorsi interni AVSI di referral per i servizi di assistenza alle vittime e mantenere aggiornate le mappe dei servizi esterni di assistenza legati a prevenzione dello sfruttamento e abuso sessuale.

Allegato 3-GL05

Autocertificazione carichi pendenti SAS

Il sottoscritto/a (cognome e nome_____),

nato/a a (luogo di nascita e provincia _____) il (data di nascita_____),

residente in (luogo di residenza_____), codice fiscale _____,

consapevole delle sanzioni penali e civili, nel caso di dichiarazioni mendaci, di formazione o uso di atti falsi, richiamate dall'art. 76 del DPR n. 445 del 28/12/2000, sotto la propria responsabilità

dichiara

di non aver subito condanne penali e di non avere in corso procedimenti giudiziari per atti di violazione diritti umani, in particolare per atti di "sfruttamento e abuso sessuale", laddove per sfruttamento si intende qualsiasi abuso, reale o tentato, di una posizione di vulnerabilità, di potere o di fiducia a fini sessuali, compreso, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, il trarre profitto monetario, sociale o politico dallo sfruttamento sessuale di un'altra persona. Analogamente, per "abuso sessuale" si intende l'intrusione fisica, reale o minacciata, di natura sessuale, con l'uso della forza o in condizioni di disuguaglianza o coercizione.

In fede,

firma

Luogo e data

Allegato 4-GL05

Dichiarazione di impegno alla Riservatezza per indagini SEAH

Scopo: la riservatezza è una parte importante nelle indagini SEAH e garantisce che le informazioni raccolte durante l'indagine siano condivise solo con le persone autorizzate. Questo strumento viene pertanto utilizzato con i traduttori, i referenti dei sopravvissuti, il c.d. "support-system" e tutte le persone esterne alla squadra investigativa principale.

Come utilizzare questo strumento: i traduttori, le persone che si rapportano con i sopravvissuti, il c.d. "support-system" e qualsiasi altra persona non direttamente coinvolta nell'indagine devono leggere e firmare il patto di riservatezza in presenza di un investigatore prima di partecipare a colloqui e/o incontri e/o di condividere informazioni. Anche l'investigatore firma il documento in oggetto, assicurandosi che sia adeguatamente archiviato e conservato insieme agli altri documenti dell'indagine. Se l'indagine è condotta a distanza, la dichiarazione di impegno sarà idealmente sottoscritta in presenza di un membro del team investigativo locale. Se ciò non è possibile, il documento deve essere firmato in videoconferenza alla presenza degli investigatori.

Io, sottoscritto, garantisco la massima discrezione riguardo alla mia partecipazione nell'indagine condotta da _____ (nome dell'organizzazione). Manterrò riservate tutte le informazioni a me note in ragione delle mie attività. Non utilizzerò tali informazioni per un guadagno privato, né per favorire o pregiudicare terze parti. Coopererò con le indagini e risponderò onestamente e completamente a tutte le domande e richieste degli investigatori. Non cercherò di condurre indagini autonome o avvicinare testimoni, poiché ciò potrebbe disturbare l'indagine in corso.

Comprendo che questa dichiarazione resterà valida anche in seguito al completamento del mio incarico ausiliare al team di indagine di _____ (nome dell'organizzazione). Comprendo inoltre che divulgare informazioni riservate a persone non autorizzate a riceverne potrebbe costituire cattiva condotta e che l'originale firmato di questa dichiarazione sarà conservato nel fascicolo di indagine pertinente.

La conformità a questi requisiti è imperativa. Le violazioni potrebbero potenzialmente comportare severe misure disciplinari.

Se l'intervistato apprende o ricorda qualcosa di rilevante per l'indagine dopo essere stato sentito dall'investigatore, dovrà contattare nuovamente quest'ultimo.

Nome:

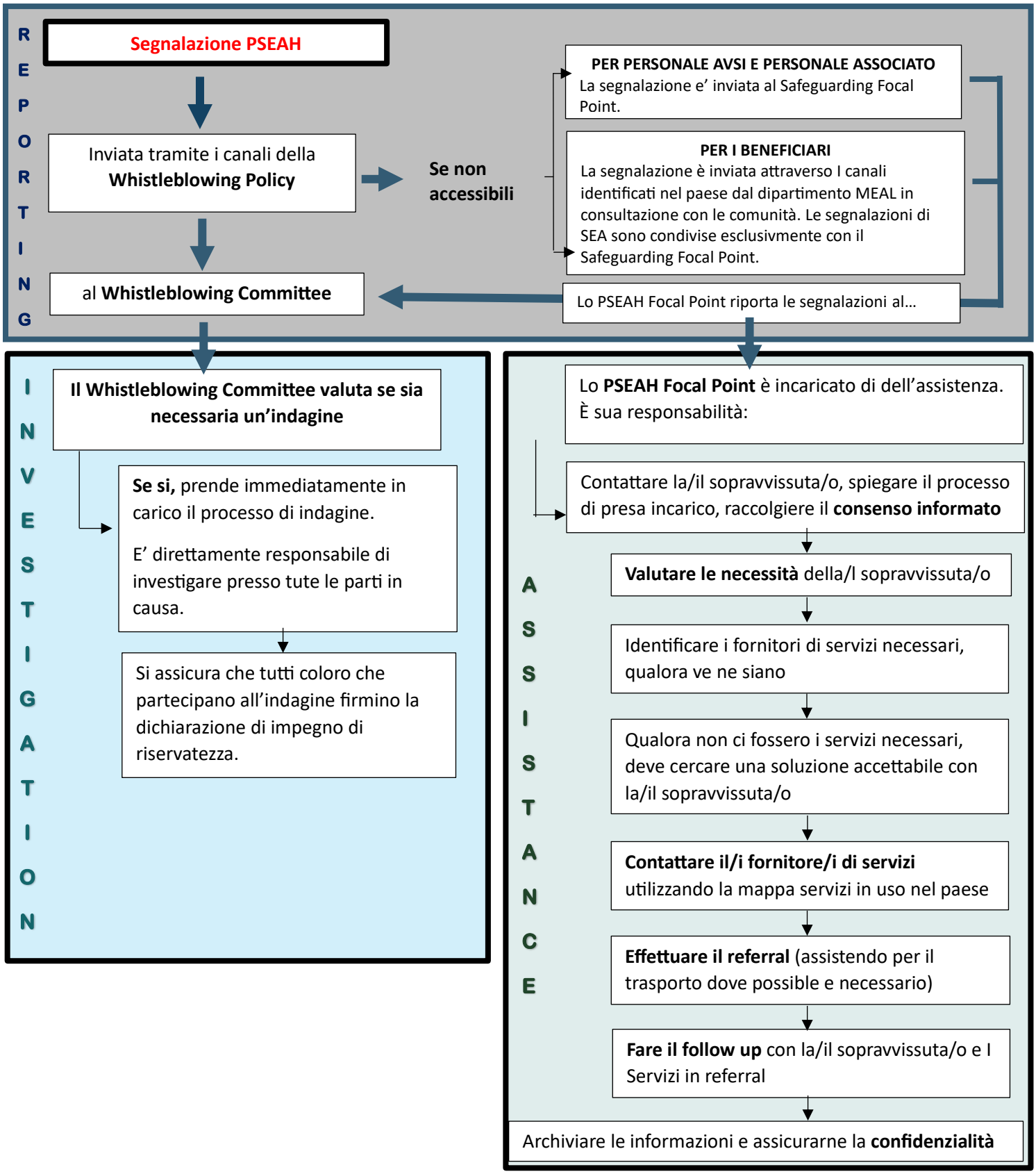
Ruolo:

Firma:

Luogo e data

Sezione da compilare dall'investigatore prima che venga firmato la dichiarazione di impegno alla riservatezza:

Numero fascicolo: Nome e Cognome

Firma: Luogo e Data:

Allegato 5-GL05
Diagramma di flusso per segnalazioni PSEAH