



POLICY PSEA

PROTEZIONE CONTRO LO SFRUTTAMENTO E L'ABUSO SESSUALE

(30 GIUGNO 2021)

AIDOS POLICY PSEA

Titolo della policy: Protezione contro lo Sfruttamento e l'Abuso Sessuale

Obiettivo della policy: promuovere una politica di tolleranza zero verso ogni forma di Sfruttamento e Abuso Sessuale (SEA) tra le risorse umane¹ di AIDOS e dei partner e garantire che i ruoli, le responsabilità e gli standard di condotta attesi in relazione a quanto qualificato come SEA siano noti all'interno di AIDOS; creare e mantenere un ambiente sicuro, libero da SEA, adottando misure appropriate, internamente e nei paesi e comunità in cui AIDOS opera, attraverso un solido lavoro di prevenzione e risposta.

Destinatari: tutto il personale di AIDOS e quello delle organizzazioni partner.

Acronimi

FP	Focal point
IASC	Comitato Permanente Inter-agenzie
PSEA	Protezione dallo sfruttamento e dall'abuso sessuale
SEA	Sfruttamento e abuso sessuale
SOP	Procedure operative standard
NU	Nazioni Unite

Definizioni

Beneficiari	Individui, gruppi o organizzazioni che direttamente o indirettamente beneficiano di un'intervento, progetto o programma.
Bambino/a	Persona di età inferiore ai 18 anni, indipendentemente dall'età in cui si diventa maggiorenni odall'età del consenso stabilita a livello locale.
Consenso informato	L'adesione volontaria di una persona che ha la capacità di dare il consenso e che esercita una scelta libera e informata.
Sopravvissuto/a	Una persona che è o è stata sfruttata o abusata sessualmente.

1. Dichiarazione politica

1.1. Qualsiasi atto qualificato come SEA viola norme giuridiche e standard internazionali universalmente riconosciuti e costituisce comportamento inaccettabile e proibito per tutti/e gli/le

¹ Il termine "risorse umane" comprende il personale, i/le volontari/e, i membri associati, i/le consulenti e altre figure professionali, così come le risorse umane delle organizzazioni partner, che interagiscono con i/le beneficiari/e nel contesto dei progetti AIDOS.

operatori/trici umanitari/e e dello sviluppo², comprese le risorse umane di AIDOS e quelle delle organizzazioni partner.

1.2. AIDOS adotta una politica di tolleranza zero verso gli atti di SEA. Tutto il personale di AIDOS e dei partner è tenuto ad adottare in ogni momento i più alti standard di condotta personale e professionale, e a fornire assistenza e servizi umanitari e di sviluppo che rispettino e promuovano i diritti dei/le beneficiari/e e di altre persone vulnerabili delle comunità locali.

2. Ambito di applicazione

Questa policy definisce l'approccio di AIDOS nella prevenzione e risposta a ogni atto qualificato come SEA. La Policy si applica a tutte le risorse umane, sia durante che oltre l'orario di lavoro.

3. Definizioni di SEA³:

3.1. Ai fini della presente Policy, il termine "**Sfruttamento sessuale**" indica ogni reale o tentato abuso nei confronti di una persona in posizione di vulnerabilità, fiducia o verso cui sussista uno squilibrio di potere, a fini sessuali, ivi inclusi (ma non limitati a) i comportamenti volti a trarre profitto economico, sociale o politico dallo sfruttamento sessuale di un'altra persona.

3.2. Allo stesso modo, il termine "**Abuso sessuale**" indica l'intrusione fisica di natura sessuale, realizzata o tentata, perpetrata con la forza o comunque in condizioni coercitive o di disuguaglianza.

4. Impegni verso la PSEA:

4.1. AIDOS farà ogni sforzo per creare, rendendolo permanente, un ambiente sicuro e libero da SEA, e adotterà a tal fine misure appropriate nei paesi e nelle comunità in cui opera attraverso un solido quadro di riferimento della Policy PSEA, che comprende misure di prevenzione e risposta.

4.2. Il quadro di riferimento della Policy PSEA conferma l'impegno di AIDOS al rispetto delle norme contenute nel Bollettino del Segretario Generale delle Nazioni Unite sulle "Misure speciali per la protezione dallo sfruttamento e dall'abuso sessuale (ST/SGB/2003/13)" e al raggiungimento della piena e permanente attuazione dei Sei Principi Fondamentali dello IASC relativi allo sfruttamento e all'abuso sessuale⁴

4.3. Inoltre, AIDOS si impegna a perseguire un **approccio incentrato sul/la sopravvissuto/a** per rispondere alla violenza di genere, compresi gli atti di SEA. Questo approccio cerca di aumentare la consapevolezza dei/le sopravvissuti/e e ne promuove la resilienza dando priorità ai loro diritti, bisogni e desideri. Le norme chiave per l'applicazione di questo approccio includono:

- **Sicurezza:** la sicurezza e la protezione del/la sopravvissuto/a è la preoccupazione primaria.
- **Riservatezza:** i/le sopravvissuti/e hanno il diritto di scegliere a chi raccontare o meno la loro esperienza di sfruttamento o abuso sessuale, e le informazioni dovrebbero essere condivise solo con il loro consenso informato.
- **Rispetto:** il rispetto delle scelte, dei desideri, dei diritti e della dignità del/la sopravvissuto/a dovrebbe guidare le decisioni delle organizzazioni. Il ruolo di chi ha la responsabilità del caso (*case manager*) è quello di fornire a chi sopravvive le informazioni di cui ha bisogno per

² Bollettino del Segretario Generale delle NU ST/SGB/2003/13, 2003. Disponibile qui: <https://undocs.org/en/ST/SGB/2003/13>

³ Entrambe le definizioni sono tratte dal Bollettino del Segretario Generale delle NU ST/SGB/2003/13, 2003. Disponibile qui: <https://undocs.org/en/ST/SGB/2003/13>

⁴ "IASC Six Core Principles relating to SEA, 2002". Disponibile qui: <https://interagencystandingcommittee.org/inter-agency-standing-committee/iasc-six-core-principles-relating-sexual-exploitation-and-abuse>

AIDOS POLICY PSEA

prendere decisioni informate e facilitare il proprio recupero.

- **Non discriminazione:** i/le sopravvissuti/e dovrebbero ricevere un trattamento uguale ed equo indipendentemente dalla loro età, sesso, razza, religione, nazionalità, etnia, orientamento sessuale o qualsiasi altra caratteristica.

4.4. AIDOS definisce **chiare responsabilità e aspettative** per tutti gli attori direttamente coinvolti nell'attuazione della Policy PSEA e li supporta nella comprensione e attuazione della stessa:

- **L'Amministratore/ric** (*The Administrator*) ha la responsabilità principale dello sviluppo, della revisione e dell'attuazione delle linee guida e delle procedure PSEA.
- **Il Consiglio Direttivo di AIDOS** ha la responsabilità di supervisionare l'attuazione della Policy.
- **Il/La Presidente** è la **Persona di collegamento designata** (*Designated Liaison Person - DLP*) e ha la responsabilità principale di garantire che le procedure di segnalazione dell'organizzazione e le misure da adottare siano attuate correttamente e tempestivamente. Agisce come persona di collegamento con il Consiglio Direttivo, i/le "*Focal point*" e con le autorità competenti, ove richiesto.
- **Il/La Vicepresidente** (*Deputy Designated Liaison Person – DDLP*) sostituisce il/la DLP e agisce per suo conto nel caso in cui questo/a non sia disponibile (ad esempio per ferie annuali, malattia, ecc.).
- **Il personale che ricopre ruoli chiave (Responsabili dei progetti/Project manager)** è designato a livello centrale e regionale/nazionale come "*Focal point*", con ruoli e responsabilità chiaramente definiti per garantire che qualsiasi timore relativo a un caso di SEA sia gestito e indagato mantenendo il massimo grado di fiducia, e per assicurare che tutte le risorse umane coinvolte nei progetti comprendano quali siano le responsabilità delle persone designate e ne abbiano i contatti.

Qualsiasi sospetto sulla condotta del personale di AIDOS e di quello delle organizzazioni partner deve essere sottoposto a indagine. In caso di sospetti relativi al/la DLP, questi devono essere segnalati al/la Vicepresidente che sostituisce il/la DLP, o direttamente al Consiglio Direttivo per ulteriori azioni.

Tutto il personale, i/le volontari/e e i/le collaboratori/rici a diretto contatto con i/le beneficiari/e saranno messi/e a conoscenza della Policy e riceveranno supporto e/o formazione secondo necessità.

In quanto titolari di diritti alla protezione non negoziabili, i/le beneficiari/e devono essere informati del loro diritto ad essere protetti/e da abusi e devono ricevere supporto e consigli su come mantenersi al sicuro, comprese le informazioni su dove cercare aiuto.

5. Sei principi fondamentali⁵:

5.1. Episodi di SEA da parte dello staff di AIDOS o delle organizzazioni partner costituiscono atti gravi di cattiva condotta e sono quindi motivo di risoluzione del rapporto di lavoro⁶ per le risorse umane di AIDOS e dell'accordo di partenariato nel caso di risorse umane delle organizzazioni partner.

⁵ Modificati ai fini di questa Policy PSEA. La lista non vuole essere esaustiva.

⁶ Include tutte le forme di accordo contrattuale, come ad esempio gli incarichi su base volontaria.

5.2. L'attività sessuale con bambini/e (persone di età inferiore ai 18 anni) è vietata, indipendentemente dall'età in cui si diventa maggiorenni o dall'età del consenso stabilita a livello locale. L'errata convinzione sull'età del/la bambino/a non è considerata una valida giustificazione. L'impegno di AIDOS a proteggere bambini/e da qualunque tipo di danno, compresi l'abuso, l'abbandono, lo sfruttamento e la violenza, è regolato anche dalla Policy per la Tutela di bambini/e e adolescenti (*Child Safeguarding Policy - CSP*) dell'organizzazione.

5.3. È vietato lo scambio di denaro, lavoro, beni o servizi (inclusa l'assistenza dovuta ai/le beneficiari/e) per prestazioni di sesso, compresi favori sessuali o altre forme di comportamento umiliante, degradante o di sfruttamento.

5.4. È proibita qualsiasi relazione sessuale tra le risorse umane di AIDOS e dei partner e i/le beneficiari/e dei progetti, o altre persone vulnerabili della comunità locale, che implichi un uso inappropriato del proprio grado o della propria posizione. Queste relazioni minano la credibilità e l'integrità dell'azione umanitaria e di sviluppo.

5.5. Nel caso in cui una risorsa umana di AIDOS abbia dubbi o sospetti in merito ad abusi sessuali o sfruttamento da parte di un/a collega di lavoro, che sia o meno nella stessa organizzazione, deve segnalare gli stessi attraverso le procedure stabilite.

5.6. Tutte le risorse umane di AIDOS e dei partner sono tenute a creare e mantenere un ambiente di lavoro che prevenga atti di SEA e promuova l'implementazione della presente Policy. I/Le manager a tutti i livelli hanno responsabilità nel supportare e sviluppare sistemi per mantenere tale ambiente.

6. Quadro di riferimento della PSEA:

6.1. Prevenzione

6.1.1. Controllo: AIDOS controlla sistematicamente tutti/e i/le potenziali candidati/e ad un lavoro secondo le procedure di selezione stabilite (cfr. **Allegato 1 - Lista di controllo per il rispetto della PSEA nelle fasi di assunzione, contrattualizzazione e gestione delle performance**).

6.1.2. Formazione: AIDOS organizza corsi obbligatori di introduzione e di aggiornamento⁷ sulla Policy e sulle procedure PSEA per tutte le sue risorse umane⁸.

6.2. Risposta

6.2.1. Segnalazione e indagine: per segnalare casi di SEA, AIDOS dispone di meccanismi e procedure sicuri, confidenziali e accessibili per le risorse umane, i/le beneficiari/e e le comunità, compresi/e i/le bambini/e, e garantisce che i/le beneficiari/e ne siano a conoscenza. Dispone inoltre di una procedura di indagine sui casi di SEA segnalati e condurrà, adeguatamente e in modo tempestivo, un'indagine sugli atti di SEA commessi dalle proprie risorse umane o farà riferimento a un apposito organismo investigativo se l'autore è affiliato a un'altra organizzazione (cfr. **Allegato 2 - Procedure di segnalazione e risposta**).

6.2.2. Invio alle autorità nazionali: se, dopo un'adeguata indagine, vi sono prove a sostegno delle accuse di SEA, i relativi casi possono essere deferiti alle autorità nazionali per il procedimento penale.

6.2.3. Assistenza ai/le sopravvissuti/e: AIDOS dispone di una procedura per indirizzare tempestivamente i/lesopravvissuti/e ad atti di SEA ai servizi disponibili, in base alle loro esigenze e con il loro consenso.

⁷ La formazione include almeno: 1) la definizione di SEA (sulla base della definizione ONU); 2) il divieto di compiere atti di sfruttamento sessuale o abuso; 3) azioni che le risorse umane sono tenute a intraprendere (ad esempio la pronta segnalazione dei presunti casi e l'invio dei/le sopravvissuti/e ai servizi disponibili).

⁸ Si fa riferimento al corso di formazione online PSEA dell'UNICEF, disponibile al link: agora.unicef.org

6.3. Accordi di cooperazione

I contratti e gli accordi di partenariato includono una clausola standard che richiede a fornitori, consulenti e sub-appaltatori di impegnarsi in una politica di tolleranza zero nei confronti di atti di SEA e di adottare misure per prevenirli e perseguirli (rif. **Allegato 3 - Dichiarazione di conformità alla PSEA**). La mancata adozione, da parte di tali soggetti o individui, di misure preventive contro lo sfruttamento e l'abuso sessuale e di indagine sulle relative accuse, o di azioni correttive quando gli atti di SEA si sono verificati, costituisce motivo di risoluzione di qualsiasi accordo di collaborazione.

6.4 Attuazione e revisione

Al fine di attuare e rispettare i principi inclusi nella presente Policy, ogni *Focal point* di AIDOS per la PSEA è tenuto/a a diffondere la Policy a livello locale.

AIDOS deve:

- Sostenere i/le suoi/e *Focal point* nell'attuazione e nel rispetto della Policy.
- Monitorare e riferire al Consiglio Direttivo di AIDOS i progressi della sua attuazione.
- Fornire supervisione e supporto nella gestione dei presunti casi di SEA di Tipo 2.
- Aggiornare la presente Policy ogni cinque anni.

ALLEGATO 1 - LISTA DI CONTROLLO PER IL RISPETTO DELLA POLICY PSEA NELLE FASI DI ASSUNZIONE, CONTRATTUALIZZAZIONE E GESTIONE DELLE PERFORMANCE

Pubblicazione dell'offerta di lavoro e candidatura

- Includere la clausola PSEA e/o la CSP in tutti gli annunci di lavoro o nei termini di riferimento per la posizione offerta (vedere un esempio nell'allegato A).
- Richiedere ai/le candidati/e di auto-dichiarare eventuali casi pregressi di cattiva condotta sessuale o di altro tipo che hanno portato alla cessazione del precedente rapporto di lavoro e di acconsentire, nel modulo di candidatura, alla raccolta di eventuali informazioni dai precedenti datori di lavoro su cattive condotte o sui motivi della cessazione della collaborazione.
- Se il/la candidato/a risponde affermativamente a precedenti atti di cattiva condotta o non acconsente alla rivelazione di comportamenti inappropriati, o se, durante il processo di selezione, si scopre una precedente cattiva condotta, prendere in considerazione di rifiutare la candidatura.

Fase del colloquio

- Includere nell'intervista domande sulla PSEA e/o sulla CSP (vedere esempi di domande per l'intervista nell'allegato B).

Controllo delle referenze

- Verificare le referenze e controllare attentamente una eventuale precedente cattiva condotta (ad esempio attraverso impronte digitali, precedenti penali, ricerche su Google) in conformità con le leggi locali in materia di occupazione, privacy e protezione dei dati (vedere esempi di domande di controllo delle referenze nell'allegato C). *Per le posizioni di alto livello, valutare l'utilizzo di verifiche verbali/orali delle referenze a integrazione di quelle scritte.*

Procedura di assunzione/inserimento

- Richiedere ai/le candidati/e selezionati/e di firmare il Codice Etico e la Policy PSEA di AIDOS (forniti in una lingua che sia per loro comprensibile) al momento dell'accettazione del contratto.
- Includere una clausola PSEA nei contratti di lavoro, anche in caso di subappalto. Nel contratto, indicare le misure disciplinari (ad esempio, risoluzione del contratto) in caso di accuse comprovate di SEA.
- Includere la formazione sulla presente Policy e/o sulla Policy per la Tutela di bambini/e e adolescenti (CSP) come parte del processo obbligatorio di assunzione ed erogare corsi di aggiornamento a intervalli regolari per tutta la durata del rapporto di lavoro.

Gestione delle performance

- Includere l'adesione al Codice Etico (ad esempio, la partecipazione ai corsi di formazione PSEA) nelle valutazioni delle prestazioni del personale.
- Limitare le opportunità di avanzamento professionale delle persone sotto indagine.
- Nei casi in cui sia confermato un comportamento inappropriato, adottare misure disciplinari severe (ad es. licenziamento, sospensione, richiamo ufficiale o altre misure amministrative/correttive) e, laddove si configuri un possibile crimine, segnalare il caso all'autorità giudiziaria.
- Mantenere una banca dati delle misure disciplinari intraprese nei confronti delle risorse umane, compresi i licenziamenti, per evitare di riassumere le stesse in un momento successivo (vedi esempio nell'allegato D). Garantire la protezione e l'inclusione di tali dati nel processo di passaggio di consegne.
- Prendere in considerazione lo sviluppo di una politica di divulgazione dei comportamenti inappropriati in modo che le informazioni su qualsiasi risorsa umana nota per aver commesso atti di SEA siano condivise con le organizzazioni che sono in cerca di personale specifico, per evitare di assumere nuovamente i trasgressori.

Allegato A: Esempio di clausola PSEA per le offerte di lavoro

AIDOS ha tolleranza zero verso lo sfruttamento e l'abuso sessuale dei/le beneficiari/e. La protezione dallo sfruttamento e dall'abuso sessuale è responsabilità di ciascuno/a e tutte le risorse umane di AIDOS sono tenute a rispettare il Codice Etico, che sancisce i principi della PSEA, in ogni momento (sia durante che al di fuori dell'orario di lavoro). La conoscenza e il rispetto del Codice Etico e della Policy PSEA, oltre alla formazione obbligatoria sulla PSEA, sono requisiti essenziali per tutte le risorse umane di AIDOS. Tutto il personale di AIDOS deve assicurare di comprendere e agire in conformità con questa clausola.

Allegato B: Esempi di domande per l'intervista sulla PSEA

Di seguito sono riportati alcuni esempi di domande. Non è necessario porle tutte.

- È mai stato/a indagato/a per una violazione del Codice Etico, della Policy per la Tutela di bambini/e e adolescenti (CSP) o della Policy PSEA della sua organizzazione?
- Il Codice Etico dell'organizzazione si applica a tutto il personale, durante e fuori l'orario di lavoro. Ha qualche problema al riguardo?
- Ci parli di un'occasione in cui è stato/a testimone di un caso di abuso di potere sul posto di lavoro. Quali azioni, se ce ne sono state, ha intrapreso? Che cosa ha imparato?
- Alcune persone possono essere più vulnerabili di altre allo sfruttamento e all'abuso sessuale. In relazione alla posizione per cui si è candidato/a, quali gruppi o individui pensa che siano più a rischio?
- Consideri questo scenario: una persona del suo team, Maria, le dice in confidenza che un'altra persona del team, Mario, si è comportato in modo inappropriato con alcune beneficiarie. Tuttavia, Maria chiede di non fare nulla, perché ha paura che si possa danneggiare il rapporto di lavoro con Mario se questi viene a sapere che è stata lei a

AIDOS POLICY PSEA

denunciarlo. Lei cosa farebbe? Chi altro dovrebbe essere coinvolto/a?

Allegato C: Esempio di domande di controllo delle referenze sulla PSEA

In generale, dovrebbero essere contattate solo le referenze fornite; tuttavia, in alcuni casi, al fine di avere un punto di vista più obiettivo su una precedente condotta negativa, per ottenere referenze può essere contattato/a il/la responsabile delle risorse umane o un membro del personale dirigente dell'ultima sede di lavoro del/la candidato/a. *Prendere in considerazione di controllare le referenze verbali per integrare quelle scritte, in quanto chi dà le referenze può sentirsi più a suo agio a parlare di violazioni passate piuttosto che a scriverne.*

- Come ha conosciuto il/la candidato/a?
- Da quanto tempo conosce il/a candidato/a?
- Ha qualche sospetto che il/a candidato/a abbia violato il Codice Etico della sua organizzazione, ivi inclusa la norma contro lo sfruttamento e l'abuso sessuale e le molestie sessuali sul posto di lavoro?
- Ipotesicamente, vorrebbe assumere o lavorare di nuovo con il/a candidato/a? Perché o perché no?

Allegato D: Esempio di banca dati delle misure disciplinari

Se l'organizzazione non ha già un database per la registrazione dei provvedimenti disciplinari, possono essere usate le seguenti voci. Garantire la protezione dei dati archiviando il file in modo sicuro (ad es. protetto da password, in una cartella non condivisa e accessibile solo a persone selezionate); se l'organizzazione ha una copia cartacea del database, assicurarsi che sia conservata in un armadio chiuso a chiave.

Nome della persona dello staff	Data di inizio contratto	Data di fine contratto	Tipo di condotta inappropriata sospetta	Sospetto motivato/non motivato	Nome del/la responsabile delle risorse umane o supervisore/a	Commenti

ALLEGATO 2 – PROCEDURE DI SEGNALAZIONE E RISPOSTA

Acronimi

<p>CSP - Policy per la Tutela di bambini/e e adolescenti</p> <p>DLP - Persona di collegamento designata</p> <p>FP - Focal point</p> <p>SEA – Sfruttamento e abuso sessuale</p> <p>SOP – Procedure operative standard</p>

Introduzione

È essenziale che tutte le risorse umane di AIDOS e dei partner⁹, così come i/le beneficiari/e e le comunità target, comprendano che:

1. Gli atti di SEA possono essere compiuti da staff, volontari/e, membri dei comitati comunitari, stagisti/e, consulenti all'interno di AIDOS, membri delle organizzazioni partner o associate ad AIDOS.
2. Gli atti di SEA possono essere compiuti da altro personale impegnato in attività di cooperazione allo sviluppo e/o di aiuto umanitario.
3. Gli atti di SEA possono essere compiuti da autorità o responsabili istituzionali.
4. Gli atti di SEA possono avvenire all'interno di famiglie, comunità, istituzioni o altre strutture di assistenza.
5. Anche i/le beneficiari/e possono commettere atti di SEA.

Nei limiti del suo mandato e delle sue capacità e possibilità, AIDOS fornirà supporto a qualsiasi beneficiario/acoinvolto/a nei suoi progetti al fine di garantirgli/le protezione da danni ulteriori.

I casi identificati e/o sospetti di SEA devono essere riferiti immediatamente a servizi specializzati esterni di protezione e/o alle autorità competenti, come indicato nella presente Policy, assicurando che siano rispettati i principi dell'approccio incentrato sul/la sopravvissuto/a, incluso il loro consenso informato o il loro assenso. Le informazioni devono essere condivise solo con chi fornisce i servizi affinché sia a conoscenza dei fatti, ed è fondamentale garantire la sicurezza del/la beneficiario/a e delle altre persone coinvolte.

Come stabilire se fare o meno una segnalazione

Le preoccupazioni su una determinata condotta e le segnalazioni possono essere ricevute da diversi soggetti, tra cui le risorse umane di AIDOS, il personale delle organizzazioni partner, i/le volontari/e, i/le bambini/e, le famiglie e i membri della comunità. Tutte le preoccupazioni e le segnalazioni devono essere considerate seriamente. Tuttavia, a meno che un abuso non sia stato provato, si

⁹ Il termine "risorse umane" comprende il personale, i/le volontari/e, i membri associati, i/le consulenti e altre figure professionali, così come le risorse umane delle organizzazioni partner, che interagiscono con i/le beneficiari/e nel contesto dei progetti AIDOS.

AIDOS POLICY PSEA

raccomanda di parlare di "caso sospetto".

Un reclamo, una preoccupazione o un sospetto di danno perpetrato nei confronti di un/a beneficiario/a dei programmi di AIDOS o di un/a beneficiario/a non direttamente coinvolto/a nelle attività di AIDOS, devono essere gestiti secondo le procedure illustrate di seguito.

I casi di SEA sono di due tipi:

- **Tipo 1:** qualsiasi atto di SEA che non è commesso da una risorsa umana di AIDOS (membro dello staff, membro del Consiglio Direttivo, volontario/a, stagista, consulente, fornitore/appaltatore, collaboratore/ricerca, ecc.) da un donatore, sponsor, partner o altro associato ad AIDOS. Può essere perpetrato, da un membro della comunità interessata o della comunità locale, nei confronti di un/a beneficiario/a dei programmi AIDOS o di un altro membro della comunità non coinvolto nelle attività di AIDOS.
- **Tipo 2:** qualsiasi violazione della Policy PSEA e dei relativi standard di comportamento commessa da una risorsa umana di AIDOS (membro dello staff, del Consiglio Direttivo, volontario/a, stagista, consulente, fornitore/appaltatore, collaboratore/ricerca, etc.), da un donatore, sponsor, partner o altro associato ad AIDOS. Anche il danno commesso da un/a altro/a operatore/trice umanitario/a è considerato un caso di Tipo 2.

Procedure di segnalazione

- Chi denuncia deve segnalare il caso al/la Focal Point (FP) PSEA entro 24 ore dal momento in cui sorge il reclamo, la preoccupazione o il sospetto.
- Chi denuncia deve compilare al più presto il modulo di denuncia/segnalazione del caso (**allegato A**) e presentarlo al/la FP PSEA.

È **OBBLIGATORIO** per tutte le risorse umane di AIDOS gestire i reclami, le preoccupazioni o i sospetti di SEA, siano essi atti o omissioni che mettono una persona a rischio di SEA o un atto di SEA vero e proprio, in conformità con le procedure stabilite¹⁰. Quando una risorsa umana di AIDOS è a conoscenza di un caso di SEA che coinvolge risorse umane della propria organizzazione, delle organizzazioni partner o associati/e, o altri operatori/trici impegnati in azioni di cooperazione allo sviluppo e/o aiuto umanitario e non lo segnala, può essere soggetta ad azioni disciplinari, compreso il licenziamento. Qualsiasi dichiarazione o accusa intenzionalmente falsa, maliziosa o vessatoria nei confronti di un'altra risorsa umana di AIDOS o di un partner o di terzi sarà anch'essa considerata un caso grave di cattiva condotta.

¹⁰ Quando un reclamo, una preoccupazione o un sospetto di danno viene perpetrato contro un/a bambino/a o adolescente che beneficia dei programmi AIDOS o un/a bambino/a o adolescente che non è coinvolto/a nelle attività di AIDOS, questo deve essere gestito in conformità con la Policy per la Tutela di bambini/e e adolescenti di AIDOS (CSP).

AIDOS POLICY PSEA



Procedure di risposta

Colloqui con i/le sopravvissuti/e a SEA

La ripetizione dei colloqui con i/le sopravvissuti/e può contribuire ad aggravare il trauma da questi/e vissuto. Pertanto, è necessario un coordinamento con tutte le altre parti interessate per evitare la duplicazione dei colloqui. Quando si intervistano sopravvissuti/e a presunti atti di SEA si devono osservare i seguenti protocolli:

- I/le sopravvissuti/e saranno informati sullo scopo del colloquio e prima che questo avvenga deve essere richiesto il loro consenso informato.
- Gli/Le intervistatori/rici assicureranno che i/le sopravvissuti/e si sentano sempre al sicuro.
- I colloqui non devono essere condotti in spazi che possano creare sospetti tra gli estranei (includere le autorità, i membri della comunità, ecc.).
- Saranno fatti tutti gli sforzi per assicurare che i/le sopravvissuti/e non si sentano in pericolo e/o vulnerabili durante il colloquio.
- Le tecniche e le metodologie di intervista dovrebbero essere adeguate all'età, alla cultura e al genere dell'intervistato/a.
- Per quanto possibile, i colloqui di follow-up saranno condotti dallo/a stesso/a intervistatore/rici.

AIDOS POLICY PSEA

- I/Le sopravvissuti/e saranno informati/e di tutte le possibili fasi e degli obblighi del procedimento, compreso l'invio/il riferimento a servizi/autorità esterni/e per l'assistenza e l'eventuale indagine.
- Gli/Le intervistatori/rici devono sempre garantire il rispetto del principio del "Non nuocere".

Saranno prese misure appropriate per garantire la sicurezza e la protezione dei/le sopravvissuti/e, così come dei presunti autori di SEA e di chi denuncia, se diverso/a dalla persona sopravvissuta. In caso di conflitto di interessi tra il/la sopravvissuto/a e un'altra parte coinvolta, la volontà del/lla sopravvissuto/a deve essere l'elemento principale da tenere in considerazione nella gestione del caso, in particolare quando c'è il rischio di ulteriori danni fisici e/o emotivi.

Invio/riferimento dei casi di SEA per assistenza

Devono essere stabiliti meccanismi adeguati a garantire che i/le sopravvissuti/e a SEA abbiano un accesso tempestivo e appropriato ad assistenza e cure complete. Ogni FP PSEA avrà la responsabilità di garantire che i sistemi di riferimento PSEA e le relative Procedure Operative Standard (SOP) siano operativi e regolarmente aggiornati in ogni ufficio/sede nel paese in cui viene attuato il progetto, come segue:

- Mappare i servizi di gestione dei casi di SEA erogati da diverse agenzie, organizzazioni o strutture a livello locale, da aggiornare regolarmente.
- Applicare le SOP per l'invio e il riferimento dei casi che ogni agenzia, organizzazione e struttura a cui AIDOS indirizzerà gli stessi, ha già in essere.
- Assicurarsi che le agenzie, le organizzazioni e i servizi a cui AIDOS riferisce i casi agiscano secondo un approccio incentrato sui/le sopravvissuti/e e sui principi guida pertinenti. In linea con il principio del "Non nuocere", quando ci sono serie preoccupazioni relative al rispetto degli standard di cura e dei principi guida pertinenti, AIDOS dovrebbe cercare una soluzione alternativa.

Il personale interessato deve essere formato sull'invio sicuro ed eticamente corretto, come anche sui sistemi di riferimento e sulle SOP delle agenzie che ne fanno parte.

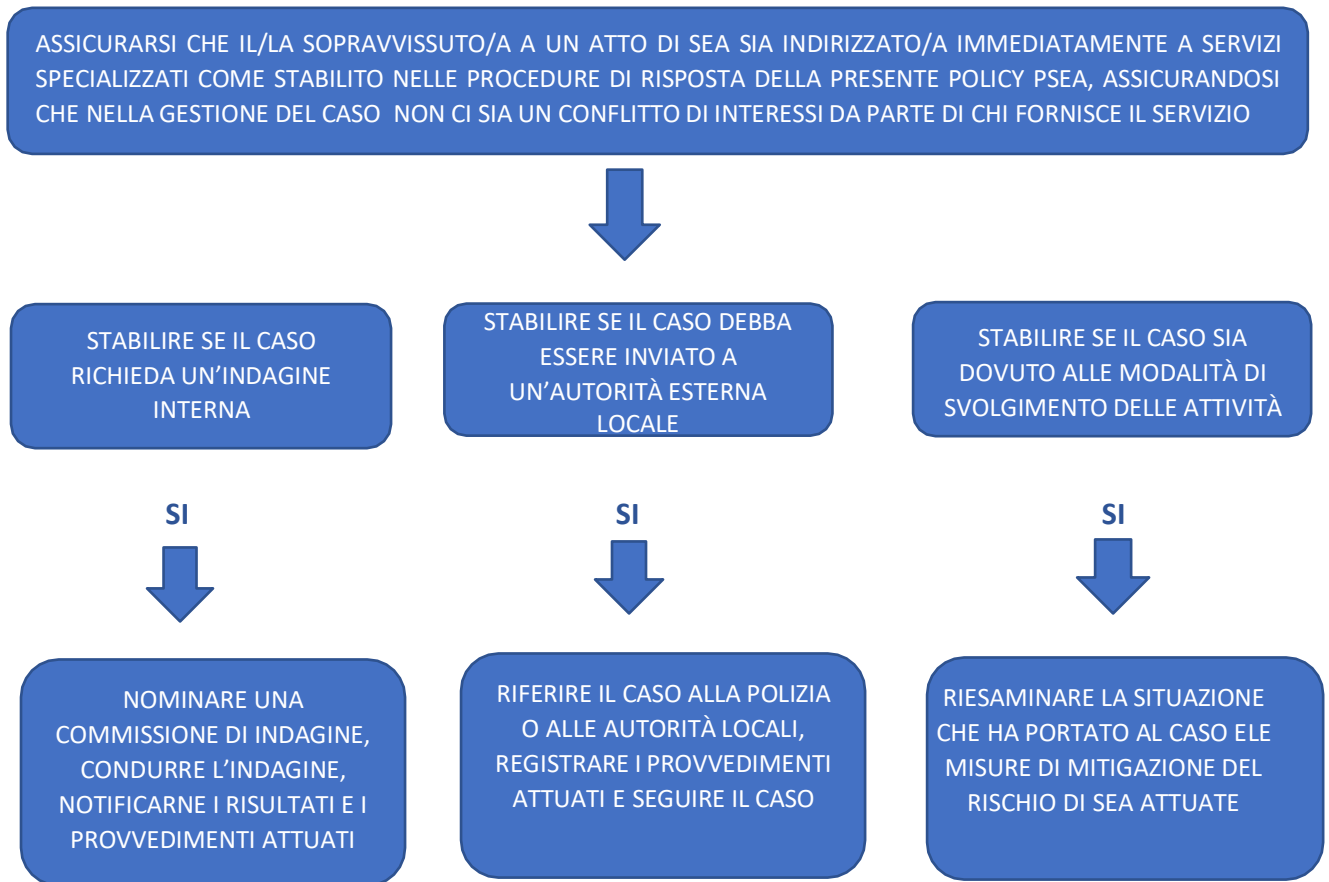
Quando i casi di SEA coinvolgono le risorse umane di AIDOS, il personale dei partner o membri associati, poiché AIDOS potrebbe conoscere il/la presunto/a colpevole, si raccomanda l'invio/il riferimento a un fornitore di servizi di terze parti, anche qualora AIDOS o uno dei suoi partner fossero in grado di gestire direttamente il caso.

Ove possibile, il/la FP PSEA sarà responsabile del follow-up del caso, insieme al team esterno specializzato nella gestione dello stesso, e terrà aggiornato/a il/la DLP.

Indagine sui sospetti di SEA

Quando si stabilisce che un caso di SEA costituisce un presunto caso di Tipo 2, questo deve essere gestito secondo le procedure illustrate nel seguente diagramma di flusso.

AIDOS POLICY PSEA



Il/La FP PSEA informerà il/la DLP entro 24 ore dalla segnalazione del caso.

- Le risorse umane di AIDOS coinvolte nel caso saranno immediatamente sospese a stipendio pieno e non avranno più contatti con i/le beneficiari/e fino al completamento di tutte le indagini. Nel caso di un sospetto che implichi un reato penale, la persona oggetto della denuncia sarà informata che, oltre all'azione disciplinare, il caso potrà essere trasmesso alle autorità locali competenti per ulteriori indagini.
- Un primo accertamento sarà condotto dal/la FP PSEA, dal/la Responsabile del programma, dal/la DLP (il Consiglio Direttivo designerà un/a investigatore/rice indipendente nel caso in cui uno di questi soggetti sia coinvolto nel fatto), che registreranno tutte le informazioni, indagheranno sui fatti e valuteranno le condizioni del/lla sopravvissuto/a o dei/lle sopravvissuti/e entro 48 ore, se possibile.
- Se il risultato del primo accertamento richiede un'indagine approfondita, verrà convocata una Commissione composta da tre membri del Consiglio Direttivo per svolgere l'indagine e decidere se il caso debba essere trasmesso alle autorità locali. I membri della Commissione di Indagine si impegneranno alla massima riservatezza (vedi **allegato B: Giuramento di riservatezza per i soggetti che svolgono l'indagine**), le informazioni saranno messe a disposizione solo delle persone coinvolte nell'indagine e la documentazione sarà archiviata in modo sicuro secondo i protocolli di protezione dei dati.
- La Commissione di Indagine riferirà al Consiglio Direttivo di AIDOS. Tutti i membri del Consiglio Direttivo che esamineranno il caso si impegneranno a mantenere la massima riservatezza

AIDOS POLICY PSEA

firmando il “Giuramento di riservatezza per i soggetti che svolgono l’indagine”.

- Se il caso di SEA coinvolge un membro dello staff di un partner di AIDOS, allora il/la DLP solleverà la questione con la persona responsabile all’interno dell’organizzazione partner che dovrà riferire ad AIDOS su come si sta indagando e seguendo il caso. Sarà responsabilità del/la FP PSEA di AIDOS, e del/la Responsabile di programma, monitorare questo aspetto.
- Se il caso di SEA coinvolge un/a altro/a operatore/ricce della cooperazione allo sviluppo e/o umanitario/a al di fuori di AIDOS e dei suoi partner, il/la DLP solleverà la questione con la persona responsabile all’interno dell’organizzazione per cui lavora il/la presunto/a colpevole.
- Se si ritiene che qualsiasi risorsa umana di AIDOS o associata abbia violato la Policy PSEA, il Codice Etico e i relativi standard di comportamento, verranno prese misure immediate che possono includere:
 - » **Personale** - azioni disciplinari fino al licenziamento. Il personale internazionale sarà rimpatriato nel proprio paese d’origine e potrà essere sporta denuncia alla polizia.
 - » **Volontari/e, membri dei comitati comunitari e stagisti/e** - cessazione della collaborazione con AIDOS.
 - » **Consulenti** - risoluzione del contratto di collaborazione con AIDOS. I/le consulenti internazionali saranno rimpatriati/e nel loro paese d’origine e potrà essere sporta denuncia alla polizia.
 - » **Partner**- se la segnalazione di SEA è stata gestita in modo inappropriato, ritiro del finanziamento/supporto e rescissione dell’accordo (o sub-accordo) di partenariato con AIDOS. A seconda del tipo di sospetto di SEA, il caso può essere segnalato al donatore.
 - » **Fornitori/appaltatori** - risoluzione dell’accordo contrattuale con AIDOS.
 - » **Visitatori/rici** - sospensione della visita e rimpatrio nel proprio paese d’origine.
- Per tutte le risorse umane di AIDOS e associate, il caso può essere trasmesso alla polizia o alle autorità locali per il procedimento penale qualora sia stato commesso un possibile reato. La decisione di inoltrare il caso alla polizia o alle autorità locali per la prosecuzione del procedimento penale deve essere presa solo se il/la sopravvissuto/a dà il suo consenso informato e se si ritiene, dopo aver analizzato i rischi, che ciò sia nel suo migliore interesse.
- Le informazioni sull’esito dell’indagine e le azioni intraprese saranno registrate e conservate secondo i protocolli di protezione dei dati.
- Le conclusioni negative di un’indagine devono poter essere impugnate mediante appello al Consiglio Direttivo di AIDOS.
- Tutte le parti interessate saranno messe al corrente tempestivamente dei procedimenti di AIDOS, dell’esito dell’indagine e delle azioni intraprese.
- Le comunicazioni con i media saranno gestite esclusivamente dall’Unità di Comunicazione di AIDOS presso la sede di Roma, che sarà costantemente guidata dal Consiglio Direttivo.
- Sarà condotta una revisione dei rischi di SEA precedentemente identificati e delle misure di attenuazione del rischio previste, e saranno definite nuove azioni per ridurre ulteriormente i rischi di SEA da parte delle risorse umane di AIDOS e dei suoi partner. Questo processo deve essere condotto e documentato entro 2 settimane dalla fine dell’indagine.
- Un rapporto finale sull’indagine e sulle azioni intraprese sarà presentato al Consiglio Direttivo di AIDOS.

Follow-up della segnalazione:

La segnalazione può comportare un’azione disciplinare per le risorse umane di AIDOS e la risoluzione immediata dell’accordo di partenariato nel caso in cui risorse umane di AIDOS e delle organizzazioni partnersiano coinvolte nel caso di SEA.

A seconda delle circostanze specifiche del presunto caso di SEA, la persona che fa la segnalazione potrebbe essere contattata, per ulteriori informazioni, dai servizi e/o dalle organizzazioni specializzate nella protezione e/o presa in carico di casi di abuso a cui il caso in questione è stato inviato. AIDOS farà ogni sforzo per monitorare il caso riferito/inviato, ma è anche possibile che la persona che segnala il caso non venga informata dei risultati dell'indagine avviata in risposta alla segnalazione.

Riservatezza e protezione dei dati

La riservatezza delle informazioni è estremamente importante quando si lavora con sopravvissuti/e ad atti di SEA e deve essere assicurata con la massima attenzione. È essenziale che tutte le risorse umane di AIDOS e associate comprendano l'importanza di questo principio e garantiscano il rispetto dei protocolli di protezione e condivisione dei dati di seguito descritti. Qualsiasi violazione dei protocolli di protezione e condivisione dei dati può essere soggetta ad azioni disciplinari, compreso il licenziamento.

È essenziale mantenere un'adeguata riservatezza e condivisione delle informazioni che potrebbero identificare un/a sopravvissuto/a a SEA o un/a presunto/a responsabile dell'atto di SEA. Tuttavia, la riservatezza non dovrebbe essere promessa alle persone che segnalano l'abuso, in quanto non può essere sempre garantita (potrebbe essere necessario la denuncia alle autorità competenti in base alle leggi locali).

Quando i/le sopravvissuti/e rivelano informazioni personali alle risorse umane di AIDOS, è essenziale che queste comprendano che tali informazioni possono essere sensibili e assicurino che le stesse siano condivise solo quando vi sia necessità di conoscere i fatti, sempre con il consenso o l'assenso informato e nel migliore interesse del/la sopravvissuto/a.

Le informazioni relative ad atti di SEA che coinvolgono risorse umane di AIDOS o dei suoi partner, o altri operatori/trici della cooperazione allo sviluppo e/o umanitari/e, sono particolarmente sensibili e saranno condivise solo con il/la DLP o il/a suo/a Vice, che prenderà in carico il caso e informerà immediatamente il Consiglio Direttivo di AIDOS per stabilire come procedere.

Tutto il materiale relativo a denunce e segnalazioni di presunti atti di SEA che coinvolgono risorse umane di AIDOS, dei partner e/o altri/e operatori/trici della cooperazione allo sviluppo e/o umanitari/e, compresa l'identità di chi denuncia e le circostanze relative all'osservazione del fatto, al sospetto o alla rivelazione del caso, sarà trattato con la massima riservatezza al fine di proteggere i diritti di tutte le persone coinvolte.

Ogni Rappresentante paese di AIDOS sarà responsabile dello sviluppo di un sistema di protezione dei dati per la registrazione, l'archiviazione e la condivisione delle informazioni relative ai casi di SEA e ai/le sopravvissuti/e, nonché della protezione delle informazioni a livello di ufficio/sede e paese.

Nella gestione dei dati relativi ai/le sopravvissuti/e e a casi di SEA (compresi i fascicoli, le foto e altri dettagli personali), devono essere osservati i seguenti protocolli:

- I dati non saranno condivisi con persone non autorizzate e non riveleranno mai l'identità o caratteristiche che possono far identificare i/le sopravvissuti/e.
- Le informazioni relative a un/a sopravvissuto/a possono essere discusse per le finalità delle riunioni relative all'invio/riferimento dei casi o ad altri meccanismi di supporto, ma le informazioni identificative (incluso il nome della persona interessata) NON saranno divulgate ad

AIDOS POLICY PSEA

altre organizzazioni o enti governativi.

- Se i dati devono essere condivisi per uno scopo specifico, prima che le informazioni vengano condivise deve essere richiesta l'autorizzazione al/la Responsabile del progetto. I dati dovrebbero essere condivisi solo laddove ci sia la necessità di raccogliere informazioni e nel migliore interesse del/la sopravvissuto/a.

Allegati:

Allegato A: Modulo di denuncia/segnalazione del caso

Allegato B: Giuramento di riservatezza per i soggetti che svolgono l'indagine

Allegato A: Modulo di denuncia/segnalazione del caso

Se hai assistito a un caso reale e/o sospetto di SEA e hai motivo di preoccupazione, ti preghiamo di compilare, ove opportuno, il modulo sottostante, specificando se si tratta di un caso reale o di un caso presunto/sospetto.

Paese di intervento:

Numero del caso segnalato:

Informazioni su di te:

Nome e Cognome: _____

Titolo professionale: _____

Luogo di lavoro: _____

La tua relazione con il/a sopravvissuto/a a SEA: _____

Il tuo rapporto con AIDOS: _____

Il/la tuo/a Referente/Supervisore (nel caso in cui il modulo sia compilato da una risorsa umana di AIDOS):

Contatti: _____

Firma: _____

Informazioni sul/la sopravvissuto/a a SEA:

Nome: _____

Genere: _____

Età: _____

Nazionalità: _____

Villaggio/Città: _____

Comune/Distretto: _____

Governatorato/Regione: _____

Paese: _____

Contatti: _____

Come hai saputo del caso di SEA?

- Osservazione diretta
- Sospetto
- Rivelazione di un/a bambino/a
- Rivelazione di un'altra persona (Nome.....)
- Altro (specificare)

AIDOS POLICY PSEA

Dettagli del caso:

C'è qualche collaboratore/trice di AIDOS e/o personale ad esso collegato, staff di un partner di AIDOS o qualsiasi altro/a operatore/trice della cooperazione allo sviluppo e/o umanitario/a coinvolto/a nel caso di SEA come autore/autrice (Caso di Tipo 2) o testimone? Se sì, ti preghiamo di fornire dettagli.

Data del (presunto) caso: _____ Ora del (presunto) caso: _____

Luogo del (presunto) caso: _____

Descrizione del (presunto) caso:

È stata coinvolta qualche altra persona nel presunto caso, compresi i/le testimoni? Se sì, ti preghiamo di fornire dettagli.

Le tue osservazioni personali sul/la sopravvissuto/a (qualsiasi lesione fisica, stato emotivo o altre osservazioni, se applicabile):

Dettagli sul/la presunto/a autore/rice del caso di SEA:

Nome: _____

Sesso: _____ Età _____ Nazionalità: _____

Relazione con AIDOS (se applicabile): _____

Posizione: _____

Dettagli del/la Focal Point AIDOS che riceve il modulo:

Nome: _____

Posizione: _____

Referente/Supervisore: _____

Contatti: _____

Firma: _____

Data: _____

Azione intrapresa:

Follow up (se applicabile):

Firma: **Data:**

Allegato B: Giuramento di riservatezza per i soggetti che svolgono l'indagine

Io sottoscritto/a, con la presente mi impegno a esercitare la massima discrezione in merito al mio coinvolgimento nell'indagine condotta da AIDOS. Terrò segrete tutte le informazioni di cui verrò a conoscenza in virtù delle mie attività per conto della Commissione di Indagine. Non utilizzerò tali informazioni per interessi privati o per favorire o danneggiare terzi.

Sono consapevole che la presente dichiarazione resterà valida anche dopo il termine del mio incarico all'interno della Commissione di Indagine. Sono inoltre consapevole che la divulgazione di informazioni riservate a persone non autorizzate a riceverle può costituire una condotta scorretta e che l'originale firmato della presente dichiarazione sarà conservato nel relativo fascicolo d'indagine.

Firma:

Nome:

Posizione:

Ruolo:

Luogo:

Data:

Da compilare da un/a componente della Commissione di Indagine davanti al/la quale viene prestato il giuramento di riservatezza:

Numero del caso segnalato/paese di intervento:

Firma:

Nome:

Posizione:

Ruolo:

Luogo:

Data:

ALLEGATO 3 - DICHIARAZIONE DI CONFORMITÀ ALLA PSEA

Tutte le risorse umane¹¹ di AIDOS e dei partner devono rispettare i più elevati standard di condotta professionale e personale. In ogni momento, devono trattare le persone con rispetto e dignità.

Lo Sfruttamento e l'Abuso Sessuale (SEA) sono atti di comportamento inaccettabile e proibito per tutte le risorse umane, danneggiano l'integrità e l'immagine di AIDOS e minano la fiducia e l'affidabilità dell'Organizzazione.

Rispetterò rigorosamente tutte le disposizioni del Bollettino del Segretario Generale delle Nazioni Unite ST/SGB/2003/13¹² e la Policy PSEA di AIDOS che ho letto e compreso.

Riconosco e accetto che è severamente vietato a tutte le risorse umane di compiere:

- Qualsiasi atto di SEA, o altra forma di comportamento sessualmente umiliante, degradante o di sfruttamento;
- Attività sessuale con bambini/e (persone di età inferiore ai 18 anni) indipendentemente dalla maggiore età o dall'età del consenso stabilita a livello locale o nel mio paese d'origine. La convinzione errata sull'età del/la bambino/a non costituisce una valida giustificazione;
- Attività sessuale con chiunque, inclusi favori sessuali o altre forme di comportamento umiliante, degradante o di sfruttamento, in cambio di denaro, cibo, lavoro, beni, servizi, favori o qualsiasi altro beneficio. È incluso qualsiasi scambio di assistenza dovuto ai/le beneficiari/e. Lo stesso divieto è valido anche per qualsiasi attività sessuale con lavoratrici e lavoratori del sesso, indipendentemente dal fatto che la prostituzione sia legale nel mio paese o nel paese ospitante;
- Attività sessuale imposta ad altra persona;
- Servirsi di un/a bambino/a o di un adulto per procurare attività sessuali per altre persone.

Tutte le risorse umane di AIDOS devono impegnarsi a creare e mantenere un ambiente che prevenga atti di SEA e sono obbligate a segnalare questi ultimi attraverso i meccanismi previsti.

Qualsiasi atto di SEA sarà considerato colpa grave. I sospetti atti di SEA saranno oggetto di indagine e potranno portare a misure disciplinari, compresa la risoluzione del contratto e il rinvio a giudizio.

Nome: _____

Data: _____

Firma: _____

¹¹ Il termine "risorse umane" comprende il personale, i/le volontari/e, i membri associati, i/le consulenti e altre figure professionali, così come le risorse umane delle organizzazioni partner, che interagiscono con i/le beneficiari/e nel contesto dei progetti AIDOS

¹² Disponibile a: <https://undocs.org/en/ST/SGB/2003/13>