



# **POLITICA SULL'UGUAGLIANZA DI GENERE ACRA**

Giugno 2023

## SOMMARIO

INTRODUZIONE	3
SCOPO	3
AMBITI DI APPLICAZIONE	3
DEFINIZIONI	4
<hr/>	
PRINCIPI E IMPEGNI DELL'ORGANIZZAZIONE	6
<hr/>	
PRINCIPI DI UGUAGLIANZA DI GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE	6
<hr/>	
PRINCIPI FONDAMENTALI	6
<hr/>	
IMPLEMENTAZIONE DELLA POLITICA	8
<hr/>	
RUOLI E RESPONSABILITÀ	9
REVISIONE DELLA POLICY	9

## ALLEGATI

- Glossario e definizioni: tipologie di violenza di genere
- Dichiarazione di adesione alla Politica sull'uguaglianza di genere di ACRA per i partner
- Dichiarazione di conformità e adesione alla Politica sull'uguaglianza di genere di ACRA per il personale
- Abstract della Politica sull'uguaglianza di genere

## FONTI

- Commissione Europea**, *La strategia per la parità di genere 2020-2025*
- Ministero dell'Interno**, *Violenza di genere*
- Comune di Venezia – Centro Antiviolenza**, *Tipologie di violenza di genere*
- Terre des hommes**, *Policy on Gender and Diversity*
- OXFAM**, *Sexual Diversity and Gender Identity Rights Policy, 2015*
- Mercy Corps**, *Gender approach, 2018*
- UNHCR**, *Policy on Age, Gender and Diversity, 2018*
- ARCS**, *Gender Policy, 2019*
- COOPI**, *Gender Policy, 2020*
- CUAMM**, *Policy sull'uguaglianza di genere, 2019*
- PLAN INTERNATIONAL**, *Gender Equality and Inclusion, 2017*

## INTRODUZIONE

Le presente politica mira a tradurre in azione il concetto di equità e non discriminazione, a indicare uno standard che aiuterà la struttura gestionale e il personale di ACRA ad implementare una corretta politica di genere e prevenire e contrastare forme di discriminazione/violenza basate sul genere. Queste disposizioni cercheranno di creare nell'organizzazione un ambiente favorevole per donne, uomini, ragazzi, ragazze e persone LGBTQ+, nonché tra le organizzazioni partner e le comunità con cui ACRA collabora.

## SCOPO

Lo scopo di questa politica è stabilire una visione chiara, una direzione, un linguaggio comune e un messaggio coerente per rendere operativo e comunicare l'impegno di ACRA per la promozione dell'uguaglianza di genere, dei diritti e dell'inclusione di tutte le persone che lavorano e collaborano con ACRA, nei paesi e nei luoghi dove opera e a tutti i livelli.

La disuguaglianza e l'esclusione di genere variano nella loro espressione da un luogo all'altro ma, in tutti i paesi in cui ACRA opera, si possono incontrare diverse forme di discriminazione basata sul genere, stereotipi e un'ineguale distribuzione di potere tra donne, uomini, ragazze, ragazzi e generi non binari, così come l'esclusione e disuguaglianza basata su molteplici fattori, come, ad esempio, etnia, classe, abilità, lingua, orientamento sessuale. ACRA riconosce che gli individui hanno identità multiple che modellano le loro esperienze. Il lavoro di ACRA per affrontare la disuguaglianza di genere può essere rafforzato osservando come queste identità si intersecano e utilizzando questa conoscenza per dare forma a programmi e progetti più equi. La disuguaglianza di genere intensifica gli effetti negativi di tutte le altre forme di esclusione e, di conseguenza, agisce/si esercita con più forza su donne, bambine e persone di genere non binario. Le ragazze, le bambine, le donne e le persone non binarie spesso affrontano ostacoli significativi all'esercizio dei propri diritti, motivo per cui l'uguaglianza di genere si configura come prioritaria nel lavoro di ACRA.

Raggiungere l'uguaglianza di genere, promuovere la giustizia di genere, realizzare i diritti di tutte le persone e promuovere una società inclusiva sono obiettivi fondamentali per ACRA e per l'impegno di ACRA.

## AMBITI DI APPLICAZIONE

La presente policy si applica a tutte le persone che lavorano per ACRA o per suo conto a qualsiasi titolo, in Italia e all'estero, incluso lo staff a tutti i livelli, i membri del consiglio di amministrazione, le persone che effettuano periodi di tirocinio e volontariato. Si applica anche alle persone ed enti che prestano consulenza esterna o lavoro a prestazione occasionale, enti che hanno servizi in appalto, fornitori individuali e aziendali, il cui personale entra in contatto diretto con i beneficiari e le beneficiarie dei progetti. Si applica parimenti agli enti e allo staff degli enti che hanno stipulato una partnership con ACRA, agli sponsor, alle ed ai testimonial delle campagne di ACRA.

La politica, inoltre, si intende valida durante e al di fuori dell'orario di lavoro, tutti i giorni dell'anno. Nei paesi in cui la policy di ACRA dovesse risultare più severa di quella locale, ACRA applicherà la propria policy mentre, nei paesi in cui la policy si dovesse trovare in contrasto con la legislazione locale, una commissione

interna/gruppo di lavoro interno, costituito dai referenti paese, esperti di genere e direttivo, valuterà la situazione caso per caso e individuerà le strategie d'azione più adatte al contesto.

Questa politica sarà riesaminata periodicamente, tenendo conto degli insegnamenti che saranno tratti dall'implementazione della stessa, dal monitoraggio continuo, dai cambiamenti nell'organizzazione e dalle politiche e normative nazionali e internazionali.

## DEFINIZIONI

**Genere:** si riferisce alle caratteristiche socialmente costruite di donne e uomini. È un concetto culturalmente specifico e dinamico che varia da società a società. Le norme, i ruoli e le relazioni di genere influenzano il godimento di una buona salute mentale, fisica e il benessere delle persone.

**Sesso:** si riferisce alle caratteristiche biologiche o fisiologiche che definiscono maschi e femmine.

**Violenza di genere (GBV):** si riferisce a qualsiasi atto perpetrato contro la volontà di una persona e si basa su norme di genere e relazioni di potere disuguali. Può essere di natura fisica, emotiva, psicologica o sessuale, e può anche assumere la forma di una negazione o di risorse o di accesso ai servizi.

**Uguaglianza di genere:** si riferisce a pari diritti, responsabilità e opportunità per donne e uomini. L'uguaglianza di genere implica che siano presi in considerazione gli interessi, le priorità e le esigenze di tutti, riconoscendo la diversità dei diversi gruppi di donne e uomini e persone non binarie. La parità di genere è intesa sia come una questione di diritti umani, sia come condizione preliminare e indicatore di uno sviluppo sostenibile incentrato sulle persone.

**Gender mainstreaming:** approccio strategico adottato in campo internazionale che nasce per rispondere alla sfida dell'uguaglianza di genere. Indica l'integrazione della prospettiva di genere (ovvero la valutazione delle implicazioni per donne e uomini di qualsiasi azione pianificata) all'interno di tutte le politiche, i processi e le azioni, dall'elaborazione all'attuazione degli stessi, incluse il monitoraggio e la valutazione, affinché le prospettive di genere e l'attenzione all'obiettivo dell'uguaglianza di genere siano integrate in tutte le attività.

**Women empowerment:** processo grazie al quale le donne (ri)acquistano potere e controllo sulle proprie vite acquisendo, di conseguenza, la capacità di fare scelte strategiche per loro stesse. Comprende l'aumento del senso di autostima di una donna, il suo potere decisionale, l'accesso a opportunità e risorse, il potere e controllo sulla sua stessa vita – dentro e fuori casa – e la sua capacità di attuare il cambiamento. Rappresenta un aspetto critico per il raggiungimento dell'uguaglianza di genere.

**Ruoli di genere:** indica l'insieme delle norme e delle credenze socialmente e culturalmente associate al "maschile" e al "femminile". Ogni contesto storico e socioculturale attribuisce determinati comportamenti e attitudini a un genere, generando stereotipi sociali che influenzano i comportamenti e le aspirazioni delle persone, arrivando nel caso delle donne, a limitare la libertà di azione ed espressione.

**LGBTQ+:** acronimo di origine anglosassone utilizzato per indicare le persone lesbiche, gay, bisessuali, transessuali, transgender, queer e, più in generale, a tutte quelle persone che non si sentono pienamente rappresentate sotto l'etichetta di donna o uomo eterosessuale. Nel corso del tempo, grazie agli studi di

genere e alla maggiore sensibilità della società su questi temi, alla sigla originale si sono aggiunte altre lettere, a indicare altri orientamenti sessuali e identità di genere. Da cui la sigla LGBTQ+.

**Consenso informato:** chiedere il permesso della persona direttamente interessata o ottenere il consenso proprio o se minore di una persona genitore/tutore per le immagini, anche per la conservazione e l'uso dell'immagine. Ciò significa garantire che tutti e tutte siano pienamente consapevoli di dove, quando e come le immagini saranno utilizzate.

## PRINCIPI E IMPEGNI DELL'ORGANIZZAZIONE

L'impegno di ACRA si ispira al quadro dei diritti umani e ai principi concordati a livello globale, come quello della non discriminazione. Si basa su standard internazionali e regionali, in particolare la Convenzione di Istanbul, la Convenzione sui diritti del fanciullo (CRC), la Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne (CEDAW) e la Convenzione sui diritti delle persone con disabilità (CRPD), così come le leggi in vigore non vincolanti e le ambizioni globali stabilite negli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG).

L'attenzione alle violazioni dei diritti specifici di genere è chiara negli SDG, come evidenziato dall'obiettivo che invita il mondo a "raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze" (Obiettivo 5) e dall'obiettivo per "ridurre la disuguaglianza all'interno e tra i paesi" (Obiettivo 10). Tali impegni forniscono una solida base per l'attenzione di ACRA alla parità di genere, ai diritti delle ragazze e all'inclusione.

ACRA promuove l'equità tra i generi e combatte la violenza di genere attraverso la progettazione di interventi di cooperazione in tutti i suoi Paesi di intervento, nonché iniziative di awareness e *advocacy* finalizzati a eliminare la disparità di genere e la violenza.

ACRA si fa garante di un ambiente sicuro per tutte le persone, che hanno il diritto di vivere la propria vita libera da qualsiasi forma di discriminazione per motivi di sesso, genere e orientamento sessuale. Anche le persone dipendenti, volontarie, fornitrici e partner di ACRA hanno la responsabilità di favorire attivamente tale ambiente.

ACRA è consapevole che le donne e le persone LGBTQ+ affrontano sfide, minacce e barriere complesse e sono spesso esposte a discriminazioni, abusi, pregiudizi e violenze: per questo adotta una politica di **tolleranza zero nei confronti di qualsiasi condotta discriminatoria fondata sul sesso, sul genere, sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere.**

Tutte le denunce di discriminazione di genere saranno trattate con rispetto e riservatezza e prontamente indagate. Qualsiasi violazione sarà debitamente esaminata e comporterà l'adozione di misure disciplinari, compreso il licenziamento e qualsiasi altro procedimento legale attuabile.

Questa politica consente ad ACRA di prevenire, identificare, segnalare e rispondere alle segnalazioni relative alla discriminazione di genere, al fine di assicurare responsabilità e trasparenza in ogni momento.

ACRA si impegna inoltre a sostenere le vittime, denunciare i colpevoli, nonché a prevenire le condotte discriminatorie.

## PRINCIPI DI UGUAGLIANZA DI GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

La politica di ACRA in materia di uguaglianza di genere è guidata dai seguenti principi:

- Promozione dell'uguaglianza di genere come diritto umano universalmente accettato, aderendo agli strumenti internazionali e alle carte ONU che lo includono;

- Impegno nelle sfide socio-culturali che ostacolano la realizzazione dei diritti delle donne e di tutte le persone discriminate in base al genere, tra cui la violenza di genere e tutte le forme di sfruttamento sessuale;
- Equa rappresentanza di genere per garantire il contributo di donne e uomini in tutte le strutture di gestione, politiche e processi decisionali di ACRA;
- Promozione dell'integrazione dell'uguaglianza di genere in tutti i programmi e progetti al fine di garantire pari benefici e opportunità, senza distinzione di genere;
- Elaborazione di progetti che coinvolgono attivamente l'intera comunità nella promozione della parità di genere;
- Coinvolgimento di tutti i partner di ACRA nella promozione e sostegno della parità di genere;
- Utilizzo di *framework* standard di analisi di genere e strumenti sensibili al genere come dati disaggregati per sesso e indicatori di genere (WEAI, ...) per ottenere pari benefici in termini di accesso, controllo e processo decisionale nel ciclo dei programmi e progetti;
- Impegno a trattare tutti i beneficiari e tutte le beneficiarie dei progetti di cooperazione internazionale con rispetto, indipendentemente dal colore della pelle, sesso, lingua, religione, opinioni, nazionalità, etnia, origine sociale, abilità, orientamento sessuale o altro status.

Al fine di soddisfare i suddetti standard il personale di ACRA si assicurerà di:

- Rispettare i principi internazionali sull'emancipazione e sui diritti delle donne;
- Garantire l'accesso universale ai servizi di salute sessuale e riproduttiva a tutti e tutte, senza distinzione di sesso;
- Supportare le donne di qualsiasi età e condizione sociale come agenti di cambiamento;
- Promuove un approccio strategico coordinato per prevenire e rispondere ai casi di GBV;
- Prendere in seria considerazione qualsiasi segnalazione sollevata;
- Adottare misure per garantire la pronta risposta a donne oggetto di qualsiasi discriminazione;
- Agire in modo appropriato ed efficace per aprire un'inchiesta o collaborare a successivi processi di indagine.

ACRA rispetterà il suo impegno a prevenire e contrastare ogni forma di violenza di genere attraverso i seguenti **mezzi**:



#### CONSAPEVOLEZZA

ACRA si assicurerà che tutto il personale, rappresentanti e terze persone collegate ad ACRA siano informate sui temi di violenza e discriminazione di genere e rese consapevoli di dover rispettare la presente politica.



#### PREVENZIONE

ACRA si assicurerà, attraverso la consapevolezza e le buone pratiche, che il personale e coloro che lavorano con ACRA riducano al minimo i rischi di qualsiasi forma di violenza di genere.



#### SEGNALAZIONE

ACRA si assicurerà che il personale sia consapevole delle misure da adottare nel caso si subisca o si sia testimoni di qualsiasi tipo di discriminazione e/o violenza di genere.



#### RISPOSTA

ACRA si assicurerà che vengano prese misure appropriate e tempestive per prendere in carico casi di discriminazione di genere; sostenere coloro che sollevano tali casi; indagare, o cooperare per qualsiasi indagine successiva; e adottare azioni correttive appropriate per prevenire il ripetersi di tali azioni.

## IMPLEMENTAZIONE DELLA POLITICA

Nel promuovere l'equità e l'uguaglianza di genere come strumenti per il raggiungimento di uno sviluppo socioeconomico sostenibile, ACRA garantirà che tutto il personale comprenda la politica di genere e disponga di strumenti adeguati ad attuarla nella sfera di lavoro. Questa politica sarà parte integrante della formazione e indirizzo del personale. Più specificamente:

### A. Comunicazione

- Utilizzare un linguaggio che non riproduca discriminazioni e stereotipi;
- Promuovere l'immagine e coinvolgere donne e uomini come agenti attivi per il cambiamento;
- Evitare l'uso di immagini e comportamenti stereotipati, negativi e discriminatori;
- Nella comunicazione e rappresentazione esterna di ACRA, promuovere una visione equilibrata delle questioni relative all'uguaglianza di genere, anche attraverso materiali stampati in termini di contenuti, materiali e illustrazioni utilizzate.

### B. Politica e prassi organizzative

- Le risorse umane garantiscono e riferiscono sull'equa rappresentanza e composizione di genere in tutte le funzioni del Consiglio di Amministrazione, della Direzione e del personale;
- Garantire che il personale, uomini e donne, abbia pari accesso alle risorse organizzative per lo sviluppo e la crescita personale.

### C. Il luogo di lavoro

- Predisporre luoghi di lavoro sicuri per tutto il personale dell'organizzazione, liberi da molestie sessuali, nonché istituire meccanismi per affrontare qualsiasi forma di molestia e violenza;
- Garantire la sicurezza di tutte le persone sul posto di lavoro, in ufficio o sul campo;
- Garantire che tutto il nuovo personale segua e applichi le linee guida della presente politica.

### D. Programmi

- Raccogliere dati disaggregati per sesso, ove possibile, per i programmi e progetti e utilizzare le informazioni per pianificare, progettare, attuare, monitorare e riferire sull'analisi delle pari prestazioni, incluso il processo decisionale;
- Garantire un'eguale rappresentanza di uomini e donne in tutti i programmi ACRA e partner, soprattutto nei processi decisionali;
- Sviluppare la capacità del personale, delle persone coinvolte nei programmi e progetti, dei partner di affrontare le questioni della disuguaglianza di genere;
- Considerare le questioni di genere come componente in tutti gli aspetti della pianificazione, progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione di programmi e progetti;
- Stabilire che tutti i corsi di formazione ACRA (interni ed esterni) siano sensibili al genere in termini di contenuti, materiali e illustrazioni utilizzate.

Al fine di promuovere efficacemente la parità di genere, i diritti e l'inclusione di tutte le persone, ACRA si impegna quindi a:

1. Progettare, implementare, monitorare e valutare programmi di sviluppo umanitario e di empowerment di genere trasformativi e inclusivi di qualità nei paesi del Sud Globale e Programmi di sensibilizzazione, contrasto alle discriminazioni e alla violenza di genere in Italia e in EU.
2. Attuare strategie a lungo termine di cambiamento delle norme sociali per porre fine all'ingiustizia, sfidare le relazioni di potere ineguali e affrontare le cause profonde della discriminazione;
3. Integrare misure di uguaglianza di genere e inclusione che integrino e si allineino con il quadro di valori e comportamenti interni organizzativi. ACRA non tollera pratiche che comportino discriminazioni, esclusioni o disuguaglianze basate sul genere o su altre forme di identità;
4. Rafforzare e costruire partenariati che promuovano il rispetto dell'uguaglianza di genere, la diversità e l'inclusione. Coinvolgere i partner in approcci congiunti per promuovere l'uguaglianza

di genere, i diritti delle ragazze e l'inclusione, ed espandere la base di partenariato dando particolare enfasi a gruppi rappresentativi come movimenti per i diritti delle donne e delle ragazze, organizzazioni di persone con disabilità, movimenti per i diritti degli indigeni e reti LGBTIQ+, tra altri;

5. Rafforzare e intensificare gli sforzi per influenzare i decisori politici (decision makers) a tutti i livelli affinché adottino l'approccio all'uguaglianza di genere, i diritti e l'inclusione delle ragazze;
6. Mobilitare e dedicare le risorse umane, tecniche e finanziarie appropriate e necessarie per soddisfare gli impegni in materia di parità di genere, diritti delle ragazze e inclusione;
7. Monitorare e valutare il lavoro dal punto di vista del raggiungimento dell'uguaglianza di genere, dei diritti delle ragazze e dell'inclusione, al fine di migliorare la qualità dei progetti, contribuire all'apprendimento continuo, fornire una base di dati per guidare le decisioni, e garantire la responsabilità nei confronti delle persone con cui e per cui ACRA lavora.

## RUOLI E RESPONSABILITÀ

Tutto il personale ACRA, indipendentemente dalla funzione o dall'ubicazione, è responsabile dell'attuazione dei requisiti delineati in questa politica. Questi requisiti si riflettono nei processi di assunzione, nelle descrizioni delle mansioni e nelle revisioni delle prestazioni del personale a tutti i livelli e nel modo in cui ci si ritiene reciprocamente responsabili.

I membri del Consiglio di amministrazione e la Direzione sono responsabili di questa politica, e sono tenuti al monitoraggio della sua attuazione nonché alla sua revisione annuale e periodica, attraverso il lavoro dei responsabili della sede centrale e dei Coordinatori Paese sul terreno.

## REVISIONE DELLA POLICY

Questa politica sarà rivista (possibilmente ogni 24 mesi) con un processo avviato dal CDA. Il processo di revisione terrà in debita considerazione tutte le questioni, le criticità e le migliori pratiche emerse durante l'attuazione di questa politica.

Politica rivista a Maggio 2023

## ALLEGATO 1

### Tipologie della violenza di genere

Secondo l'Alto commissario delle Nazioni Unite per i rifugiati (UNHCR), la violenza di genere è definita come "violenza diretta contro una persona sulla base del genere o del sesso".

Le seguenti definizioni serviranno da guida in relazione alla presente politica di genere.

**Violenza nei confronti delle donne:** indica una violazione dei diritti umani e una forma di discriminazione contro le donne, comprendente tutti gli atti di violenza fondati sul genere che provocano o sono suscettibili di provocare danni o sofferenze di natura fisica, sessuale, psicologica o economica, comprese le minacce di compiere tali atti, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà, sia nella vita pubblica, che nella vita privata.

**Violenza domestica:** indica tutti gli atti di violenza fisica, sessuale, psicologica o economica che si verificano all'interno della famiglia o del nucleo familiare o tra persone legate, attualmente o in passato, da un vincolo di matrimonio o da una relazione affettiva, indipendentemente dal fatto che l'autore di tali atti condivide o abbia condiviso la stessa residenza con la vittima.

**Violenza psicologica:** le forme di violenza psicologica includono le denigrazioni, il controllo dei comportamenti, le strategie di isolamento, le intimidazioni, le forti limitazioni economiche. Si sostanziano in ogni forma di abuso e mancanza di rispetto che lede l'identità della persona come critiche costanti, umiliazioni, insulti, controllo degli spostamenti. È violenza psicologica anche il divieto di vedere familiari o amici o di coltivare interessi. Anche le minacce rientrano forme di violenza psicologica. La minaccia dell'autore di compiere atti autolesionisti può indurre la vittima di violenza in una condizione di limitazione della libertà di autodeterminarsi, altra forma di sofferenza psicologica. La violenza psicologica è la prima e più diffusa forma di violenza, spesso accompagnata da altre forme di violenza. Può portare la vittima a grave prostrazione e minare l'autostima, inducendo a dipendere ancora di più dall'autore di violenza.

**Violenza fisica:** è graduata da forme più lievi a quelle più gravi e comprende: minaccia di essere colpiti fisicamente, essere spinti, afferrati o strattonati, essere colpiti con un oggetto, schiaffeggiati, presi a calci, a pugni o a morsi; tentativo di strangolamento, di soffocamento, ustione; minaccia con armi.

**Violenza economica:** ogni forma di controllo o impedimento di carattere economico, come: imposizione di ostacoli o divieti nella ricerca del lavoro, di disporre di somme di denaro o di avere un proprio conto corrente, estromissione dalla gestione della contabilità familiare.

**Violenza sessuale:** situazioni in cui la persona è costretta a fare o a subire contro la propria volontà atti sessuali di diverso tipo: stupro, tentato stupro, molestia, rapporti sessuali con terzi, rapporti sessuali non desiderati, subiti per paura delle conseguenze, attività sessuali degradanti e umilianti.

**Atti persecutori:** sono condotte reiterate nel tempo tese a far sentire la vittima continuamente controllata, in uno stato di pericolo e tensione costante in modo da cagionare un perdurante e grave stato di ansia o di paura, o di ingenerare un fondato timore per la propria incolumità o per quella di persona vicina (parente, amico, ecc.), portandola a modificare le proprie abitudini di vita. Anche gli atti persecutori sono una forma di violenza: telefonate continue ad ogni ora del giorno e della notte, sms, continue visite, e-mail, pedinamenti, irruzioni sul lavoro, minacce, lusinghe, lusinghe che si alternano a minacce.

**Vittima:** si intende qualsiasi persona che subisce gli atti o i comportamenti di cui sopra.

**DICHIARAZIONE DI ADESIONE ALLA POLITICA SULL'UGUAGLIANZA DI GENERE  
DI ACRA PER I PARTNER**

[NOME DELL'ENTITÀ] riconosce di aver ricevuto e letto una copia della Politica sull'uguaglianza di genere di ACRA.

Concorda che tutte le forme di violenza e discriminazione su base di genere violino le norme e gli standard internazionali universalmente riconosciuti e i principi su cui si basa l'azione umanitaria.

Accetta e si impegna a prevenire attivamente gli atti di sfruttamento ed abuso di genere da parte del proprio personale e dei propri collaboratori/rici, e a rispondere agli episodi di molestie o abuso di genere perpetrati nei confronti di beneficiari o di altri membri della comunità, in conformità con la Politica di sull'uguaglianza di genere di ACRA.

Assicura che nessun membro dello staff/personale assunto, impiegato o impegnato in progetti realizzati in collaborazione con ACRA o con il supporto di ACRA, sia mai stato coinvolto in qualsiasi forma di sfruttamento ed abuso di genere.

È pienamente consapevole di essere responsabile della sospensione o della risoluzione anticipata dell'accordo di partnership con ACRA nel caso in cui uno qualsiasi dei membri del personale o dei suoi associati venga trovato/sorpreso in situazione di violazione degli standard/oppure: a violare gli standard.. di comportamento della Politica sull'uguaglianza di genere di ACRA.

[NOME & COGNOME]	
Rappresentante legale di [NOME DELL'ENTITÀ]	
Data	
Luogo	

**DICHIARAZIONE DI CONFORMITÀ E ADESIONE ALLA POLITICA SULL'UGUAGLIANZA DI GENERE  
DI ACRA PER IL PERSONALE**

Io, il sottoscritto/a \_\_\_\_\_, con la presente dichiaro di aver ricevuto, letto e compreso la politica di uguaglianza di genere, e mi impegno a rispettare le aspettative e le disposizioni in esse contenute.

Sono pienamente consapevole che se non dovessi rispettare queste politiche e i relativi standard di comportamento, potrò essere oggetto di sospensione, licenziamento e/o affronterò implicazioni legali commisurate al reato/illecito che avrò commesso.

Dichiaro di non avere precedenti penali legati all'abuso di genere o allo sfruttamento e all'abuso sessuale in nessun paese, e di non essere mai stato coinvolto/a in alcuna forma di abuso di minori o di sfruttamento e abuso sessuale in precedenza.

Mi impegno a rispettare e promuovere l'attuazione di queste politiche in ogni momento durante la collaborazione con ACRA attraverso il mio comportamento e a segnalare qualsiasi violazione dei relativi standard di comportamento di cui dovessi venire a conoscenza.

Per dimostrare la mia accettazione e il mio impegno a rispettare la politica ACRA sull'uguaglianza di genere, firmo questa dichiarazione.

Firma:

Nome:

Luogo e data:

## ABSTRACT DELLA POLITICA SULL'UGUAGLIANZA DI GENERE

### DICHIARAZIONE DI POLITICA

ACRA si impegna a fornire un ambiente sicuro per tutti e tutte, esente da qualsiasi forma di violenza fisica, psicologica, domestica, economica o sessuale. Ogni membro del personale ACRA ha la responsabilità di promuovere attivamente tale ambiente.

ACRA ha una politica di tolleranza zero nei confronti delle molestie sessuali, dello sfruttamento e degli abusi sul posto di lavoro e tratterà tutti gli incidenti in modo serio e indagherà prontamente su tutte le denunce di violenza di genere.

### PRINCIPI E IMPEGNI DELL'ORGANIZZAZIONE

La presente politica si applica a tutte le persone che lavorano per ACRA o per suo conto a qualsiasi titolo, in Italia e all'estero, incluso lo staff a tutti i livelli, membri del consiglio di amministrazione, le persone che effettuano periodi di tirocinio e volontariato. Si applicano durante o al di fuori dell'orario di lavoro, tutti i giorni dell'anno.

Tale politica stabilisce quanto segue:

- **Lo sfruttamento e l'abuso sessuale** da parte del personale di ACRA e del suo personale costituiscono atti di grave scorrettezza e sono, pertanto, motivo di risoluzione del rapporto di lavoro o del contratto/accordo. Le molestie sessuali da parte del personale ACRA e del personale relativo sono motivo di azione disciplinare fino al licenziamento.
- **Sono vietate le relazioni sessuali tra il personale di ACRA e le beneficiarie e i beneficiari dei progetti.** Dati i contesti in cui ACRA opera, tali relazioni possono essere basate su dinamiche di potere intrinsecamente diseguali e possono minare la credibilità e l'integrità del lavoro di aiuto e di sviluppo di ACRA. Il personale di ACRA ed il personale ad esso correlato devono mettere a conoscenza i propri manager di linea o alla sede centrale di ACRA rispetto a qualsiasi rapporto pre-esistente con beneficiari/beneficiarie.
- **Lo scambio di denaro, impiego, beni o servizi in cambio di sesso, inclusi favori sessuali o altre forme di comportamento umiliante, degradante o di sfruttamento da parte del personale di ACRA e del personale relativo è sempre proibito.** Ciò include l'acquisto di sesso o lo scambio di assistenza dovuta.
- **Il personale di ACRA ed il personale correlato hanno la responsabilità di segnalare qualsiasi dubbio o sospetto o di molestie e abusi sessuali.** Ogni individuo può segnalare un sospetto/reclamo ad ACRA in merito ad un incidente che ha vissuto, di cui è stato/a testimone o di cui ha sentito parlare e che riguarda un membro dello staff o un partner di ACRA (fornitori, partner, appaltatori, ecc.) senza timore di essere punito/a.

**ACRA da parte sua si impegna a:**

- **Redigere il Gender Equality Plan**
- **Gestire le segnalazioni e le denunce come da procedura**
- Formare tutto lo staff rispetto alle Policies e alle Procedure
- Monitorare l'implementazione e l'applicazione delle Policies e delle Procedure
- Rivedere periodicamente le Policies e le Procedure

ACRA si impegna a promuovere un ambiente di lavoro privo di stereotipi, discriminazioni e violenze di genere. Qualsiasi violazione di questi standard stabilisce una grave cattiva condotta. La mancata osservanza di questi standard o la mancata segnalazione di casi di violenza di genere può portare ad azioni disciplinari. Tale azione può includere la risoluzione del contratto con ACRA.

L'accettazione e il rispetto degli standard definiti dalla Politica di sull'uguaglianza di genere è una condizione necessaria per concludere qualsiasi accordo o contratto. ACRA si riserva il diritto di non stipulare tali accordi con individui o enti che non riconoscono tali standard.

**Per ulteriori dettagli, si prega di consultare la completa Politica sull'Uguaglianza di Genere di ACRA.**