



# **POLITICA DI PROTEZIONE DA MOLESTIE E ABUSI SESSUALI (PSEA)**

*Settembre 2020*

**INDICE**

<b>PRINCIPI E IMPEGNI DELL'ORGANIZZAZIONE</b>	<b>4</b>
DICHIARAZIONE DI POLITICA	4
SCOPO	5
DEFINIZIONI	5
PRINCIPI PSEA DELL'ORGANIZZAZIONE	6
RUOLI E RESPONSABILITÀ	7
<b>PROCEDURE E RISPOSTE</b>	<b>8</b>
PROCEDURE DI SEGNALAZIONE	8
INDAGINI	9
RISERVATEZZA E PROTEZIONE DEI DATI	10
PROTEZIONE CONTRO LE RITORSIONI	11
RECLUTAMENTO SICURO	11
FORMAZIONE	11
PARTNER E APPALTATORI	11
PROGRAMMAZIONE SICURA	12
REVISIONE DELLA POLITICA	12

**ANNESI**

Esempi di condotte o comportamenti che costituiscono molestie o abusi sessuali
Dichiarazione di adesione alla Politica PSEA di ACRA per i partner
Dichiarazione di conformità e adesione alla politica PSEA e alla Politica di Protezione e Tutela dell'infanzia di ACRA per il personale
Rapporto sull'incidente per la segnalazione delle accuse di molestia o abuso sessuale
Rapporto sulle indagini e sulle azioni intraprese per l'incidente di molestia o abuso sessuale
Rapporto annuale sui reclami di molestie e abusi sessuali
Termini di riferimento del PSEA Focal Point del paese
Termini di riferimento del HQ PSEA Focal Point
Termini di riferimento del Comitato Direttivo PSEA
Estratto della politica PSEA di ACRA

**BIBLIOGRAFIA**

**UNFPA** Prohibition of Harassment, Sexual Harassment, Abuse of Authority and Discrimination, December 2018

**UNICEF** Protection from Sexual Exploitation and Abuse (PSEA): A Practical Guide and Toolkit for UNICEF and Partners, April 2020 [https://www.unicef.org/about/partnerships/index\\_81428.html](https://www.unicef.org/about/partnerships/index_81428.html)

**United Nations** Glossary on Sexual Exploitation and Abuse, July 2017

([https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/SEA%20Glossary%20%20%5BSecond%20Edition%20-%202017%5D%20-%20English\\_0.pdf](https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/SEA%20Glossary%20%20%5BSecond%20Edition%20-%202017%5D%20-%20English_0.pdf))

**United Nations UN** System Model Policy on Sexual Harassment, December 2018

([https://unsceb.org/sites/default/files/UN%20System%20Model%20Policy%20on%20Sexual%20Harassment\\_FINAL.pdf](https://unsceb.org/sites/default/files/UN%20System%20Model%20Policy%20on%20Sexual%20Harassment_FINAL.pdf))

**World Food Program** Protection from Harassment, Sexual Harassment, Abuse of authority and Discrimination, March 2018 ([https://docs.wfp.org/api/documents/WFP-0000073615/download/?\\_ga=2.226483164.795415947.1599734524-680786357.1599734524](https://docs.wfp.org/api/documents/WFP-0000073615/download/?_ga=2.226483164.795415947.1599734524-680786357.1599734524))

**INTERSOS** Protection from Sexual Exploitation and Abuse Policy, September 2017 ([https://www.intersos.org/wp-content/uploads/2018/08/Sexual-Exploitation\\_English\\_Final\\_Online.pdf](https://www.intersos.org/wp-content/uploads/2018/08/Sexual-Exploitation_English_Final_Online.pdf))

**Oxfam** One Oxfam Policy on Protection from Sexual Exploitation and Abuse (PSEA), Last updated on December 2018, Review date on June 2019 ([https://www-cdn.oxfam.org/s3fs-public/one\\_oxfam\\_psea\\_policy\\_en.pdf](https://www-cdn.oxfam.org/s3fs-public/one_oxfam_psea_policy_en.pdf))

**Save the Children** Save the Children's Protection from Sexual Exploitation and Abuse (PSEA) policy, August 2019 ([https://www.savethechildren.net/sites/www.savethechildren.net/files/SCI\\_HR\\_POL\\_PSEA%20External%20policy\\_EN.docx.pdf](https://www.savethechildren.net/sites/www.savethechildren.net/files/SCI_HR_POL_PSEA%20External%20policy_EN.docx.pdf))

**Inter-Agency Standing Committee (IASC)** - Preventing Transgressors Moving Through The Humanitarian System (2018) ([https://interagencystandingcommittee.org/system/files/session\\_1-psea-sha-preventing\\_transgressors\\_moving\\_through\\_the\\_sector-31\\_may\\_2018-principals\\_meeting.pdf](https://interagencystandingcommittee.org/system/files/session_1-psea-sha-preventing_transgressors_moving_through_the_sector-31_may_2018-principals_meeting.pdf))

**Inter-Agency Standing Committee (IASC)** - Learning Package on Protection from Sexual Misconduct for UN partner organizations

(<https://interagencystandingcommittee.org/iasc-learning-package-protection-sexual-misconduct-un-partner-organizations>)

**RINGRAZIAMENTI**

*Pianificazione, coordinamento e scrittura del testo: Elena Scanferla*

*Contributi di: Silvia Ciacci, Sara Marazzini, Silvia Fregoso, Emanuela Bandettini, Laura Fornara, Karen Enríquez, Elina Haincaud*

*Traduzioni: Karen Enriquez (spagnolo), Elina Haincaud (francese), Laura Fornara (inglese e italiano).*

*Design grafico e layout: Laura Fornara*

*Foto: Nadine Shaabana (Unsplash.com)*



## PRINCIPI E IMPEGNI DELL'ORGANIZZAZIONE

### DICHIARAZIONE DI POLITICA

ACRA si impegna a fornire un ambiente sicuro per tutte le persone, che hanno il diritto di vivere la propria vita libera da qualsiasi forma di discriminazione, violenza sessuale e abuso sul posto di lavoro. Anche i dipendenti, i volontari, i fornitori e i partner di ACRA hanno la corrispondente 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. Tutte le denunce di molestie sessuali saranno prese sul serio e trattate con rispetto e riservatezza. Nessuno sarà vittimizzato per aver posto tali denunce. Tutte le denunce di molestie sessuali saranno prontamente indagate. È prevista un'azione disciplinare che può arrivare al licenziamento, qualora il presunto autore della molestia sia riconosciuto colpevole.

ACRA si impegna a sostenere le vittime sopravvissute, a migliorare le capacità di salvaguardia, a denunciare, a indagare, a rispondere e a prevenire le molestie, lo sfruttamento e gli abusi sessuali.

## SCOPO

Questa politica si applica a tutte le persone che lavorano per ACRA o per nostro conto a qualsiasi titolo, incluso lo staff di ACRA a tutti i livelli della sede centrale e degli uffici ACRA, i membri del consiglio di amministrazione, i volontari e gli stagisti. Si applica anche agli appaltatori, i consulenti esterni, i lavoratori a giornata, i fornitori individuali e aziendali, i contraenti e il relativo personale che avranno un contatto diretto con i beneficiari. Si applica anche a sponsor e testimonial di ACRA. Si applica anche enti ed ai loro dipendenti che hanno stipulato una partnership con ACRA, inclusi sponsor e testimonial.

Si applica durante o al di fuori dell'orario di lavoro, tutti i giorni dell'anno. Ad eccezione dei paesi in cui la seguente politica è in contrasto con la legislazione locale, in questi casi, la legislazione locale dovrebbe essere seguita con la guida del PSEA Focal Point.

La politica sarà riesaminata periodicamente (possibilmente ogni 24 mesi), tenendo conto degli insegnamenti tratti dall'implementazione della politica e dal monitoraggio continuo, dai cambiamenti nell'organizzazione e dalle politiche complementari.

## DEFINIZIONI

**Lo staff di ACRA e personale relativo** (indicato anche come "dipendente ACRA"): qualsiasi persona impiegata da ACRA nella sede centrale e negli uffici nazionali di ACRA, compresi i professionisti internazionali, il personale assunto localmente, il personale a breve termine, i volontari e gli stagisti. Ai fini della presente politica, essa include anche qualsiasi altra persona che lavora con ACRA o che si reca sul posto di lavoro, come i lavoratori a contratto, il personale dei fornitori ACRA e dei partner cooperanti, i fornitori, ecc.

**Autore delle presunte molestie:** la persona contro la quale vengono mosse le accuse di comportamento abusivo.

**Vittima/persona colpita:** la persona o le persone sul posto di lavoro o in relazione al lavoro, contro le quali è stata presumibilmente attuata la condotta abusiva.

**Denunciante:** la persona che segnala (o "presenta una denuncia") su molestie e abusi sessuali. Potrebbe trattarsi della vittima/persona colpita o di un'altra persona che viene a conoscenza del comportamento illecito.

**Abuso sessuale:** l'intrusione fisica, reale o minacciata, di natura sessuale o sessualizzata, sia con la forza che in condizioni disuguali o coercitive, violenza sessuale o stupro. Può anche includere la minaccia o la reale intrusione non fisica (esposizione indesiderata e/o non invitata a pornografia, testi, immagini e così via, richiesta di fotografie sessualizzate, ecc.).

**Sfruttamento sessuale:** qualsiasi abuso effettivo o tentato di abuso di una posizione di vulnerabilità, di potere differenziale o di fiducia, per scopi sessuali, incluso, ma non limitato a, trarre profitto monetario, sociale o politico dallo sfruttamento sessuale di un altro. Sfruttamento sessuale è un termine ampio che comprende diversi atti come il sesso transazionale, l'adescamento di sesso transazionale e relazioni di sfruttamento.

**Molestie sessuali:** qualsiasi comportamento indesiderato di natura sessuale che faccia sentire una persona offesa, umiliata e/o intimidita. Comprende le situazioni in cui si chiede a una persona di svolgere attività sessuale come condizione per il suo impiego, nonché le situazioni che creano un ambiente ostile, intimidatorio o umiliante per il destinatario.

**Luogo di lavoro:** comprende qualsiasi struttura ACRA e qualsiasi luogo in cui il personale ACRA e il personale relativo sono presenti durante le loro mansioni ufficiali.

**Politica di tolleranza zero:** La politica di ACRA stabilisce che le molestie sessuali e gli abusi da parte del personale ACRA e del personale relativo sono proibiti e che ogni singola preoccupazione sarà pienamente soddisfatta e saranno intraprese azioni tempestive.

**SEA:** (sexual exploitation and abuse) molestie e abusi sessuali.

**PSEA:** (protection against sexual exploitation and abuse) protezione contro lo sfruttamento e gli abusi sessuali.

**PSEA Focal Point:** (Punto Focale PSEA) the person designated to receive complaints and reports about alleged acts of SEA involving ACRA staff and personnel.

**HQ: (Head Quarters)** Sede centrale.

**HR: (Human Resources)** Risorse umane.

La mera espressione di disaccordo, ammonizione, critica o espressioni simili in merito alle prestazioni lavorative, alla condotta o a questioni correlate nell'ambito di un rapporto di supervisione non sarà normalmente considerata molestia, discriminazione o abuso di autorità ai sensi della presente politica.

## PRINCIPI PSEA DELL'ORGANIZZAZIONE

ACRA si impegna a promuovere un ambiente di lavoro privo di molestie sessuali in cui tutte le persone siano trattate con rispetto, attraverso i seguenti principi e mezzi:

- **Le molestie e l'abuso sessuale** da parte del personale ACRA e del personale relativo 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.
- **L'attività sessuale con bambini** (persone di età inferiore ai 18 anni) è vietata indipendentemente dalla maggiore età o dall'età del consenso locale. Credere erroneamente nell'età del bambino non è una difesa.
- **Lo scambio di denaro, occupazione, beni o servizi in cambio di rapporti sessuali, inclusi favori sessuali o altre forme di comportamento umiliante, degradante o di sfruttamento da parte del personale ACRA e del personale relativo è sempre proibito.** Ciò include l'acquisto di rapporti sessuali o lo scambio di assistenza dovuta ai partecipanti al programma.
- **Sono proibiti i rapporti sessuali tra il personale ACRA ed il personale relativo ed i beneficiari.** 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 soccorso e di sviluppo di ACRA. Il personale di ACRA ed il personale relativo devono dichiarare ai propri manager di linea o alla sede centrale di ACRA qualsiasi rapporto precedentemente esistente con i beneficiari.



### CONSAPEVOLEZZA

Assicurare che tutto il personale, i rappresentanti ed i terzi collegati ad ACRA siano consapevoli degli elevati standard di comportamento e di condotta che ci si aspetta da loro per proteggere gli adulti da qualsiasi forma di abuso e sfruttamento sessuale nella loro vita privata e lavorativa.



### PREVENTION

Assicurare, 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 sfruttamento e abuso sessuale, inclusi, ma non solo, i controlli e le verifiche del personale nell'ambito del processo di assunzione.



### SEGNALAZIONE

Assicurare che tutto il personale e coloro che lavorano con ACRA siano consapevoli riguardo quali passi intraprendere nel caso in cui sorgano sospetti o preoccupazioni in merito ad accuse di sfruttamento o abuso sessuale.



### RESPONDING

Assicurare che vengano prese misure immediate per identificare e affrontare le segnalazioni di sfruttamento ed abuso sessuale e garantire la sicurezza ed il benessere della persona che viene sfruttata o abusata sessualmente. Le segnalazioni verranno prese in considerazione da ACRA al più presto, possibilmente entro 24 ore..

## RUOLI E RESPONSABILITÀ

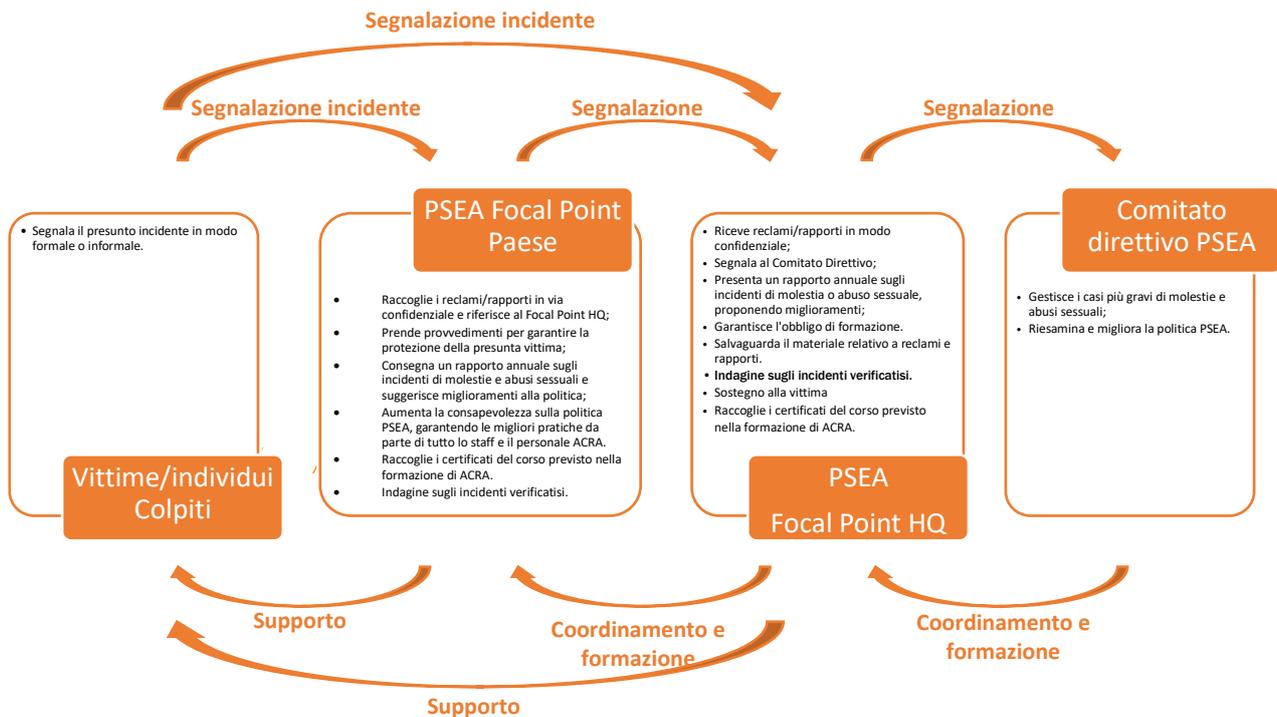
**Tutto il personale ACRA e il personale relativo:** tutti coloro che lavorano per conto di ACRA sono tenuti ad agire rapidamente e immediatamente a riferire i sospetti o la conoscenza di un problema di salvaguardia o di un incidente ad un contatto competente di ACRA. La mancata segnalazione sarà considerata grave e potrà comportare la risoluzione di qualsiasi accordo con ACRA. Non vi è alcun obbligo per un individuo di segnalare qualsiasi incidente che gli sia accaduto.

**Membri del consiglio di amministrazione e amministratore delegato:** sono responsabili di questa politica e della sua attuazione.

**PSEA Focal Point:** fornisce supporto per prevenire e rispondere agli incidenti di molestie e abusi sessuali, aumentando la consapevolezza e promuovendo le migliori pratiche, ricevendo le preoccupazioni, sostenendo le vittime e segnalando i problemi in modo confidenziale. Un Focal Point PSEA sarà designato per ogni ufficio nazionale ACRA (Focal Point PSEA del paese). Il Focal Point HQ coordina il lavoro del comitato direttivo della politica PSEA e guida lo sviluppo di materiali di formazione e di sensibilizzazione sul contenuto della politica PSEA e sui relativi standard di comportamento, in coordinamento con i punti focali PSEA del paese. Il Focal Point HQ PSEA sarà la persona designata a ricevere i reclami e le segnalazioni di presunti Incidenti di molestie e abusi sessuali.

**Consulenti esterni del PSEA:** fornire supporto ai PSEA Focal Point, al personale e ai programmi per prevenire e rispondere agli incidenti di molestie e abusi sessuali, sensibilizzando, conducendo corsi di formazione e promuovendo le migliori pratiche, oltre a ricevere le preoccupazioni, conducendo le segnalazioni ai servizi specializzati e sostenendo le indagini.

**Comitato direttivo della politica PSEA:** è istituito per monitorare e riferire regolarmente al consiglio di amministrazione di ACRA sui progressi compiuti nell'implementazione e nell'adesione alla politica PSEA. Il Comitato direttivo della politica PSEA sarà composto dall'amministratore delegato di ACRA, dal presidente, dal PSEA Focal Point HQ e da un membro del consiglio di amministrazione. Il Comitato Direttivo della Politica PSEA si riunirà ad hoc per fornire supervisione e supporto gestionale per i presunti incidenti di molestie e abusi sessuali. Inoltre, il Comitato direttivo della politica PSEA sarà responsabile della revisione periodica della politica PSEA.





## PROCEDURE E RISPOSTE

### PROCEDURE DI SEGNALAZIONE

Il personale ACRA e il personale relativo hanno la responsabilità di segnalare qualsiasi sospetto o preoccupazione di molestie e abusi sessuali. Qualsiasi individuo può sollevare un sospetto/reclamo ad ACRA in merito ad un incidente che ha vissuto, di cui è stato testimone o di cui ha sentito parlare e che riguarda un membro del personale ACRA o un partner (fornitori, partner, appaltatore, ecc.) senza timore di ripercussioni. Il personale di ACRA ed il personale relativo non deve indagare su accuse o sospetti in prima persona.

Chiunque (inclusi i beneficiari di ACRA) può sollevare un dubbio o presentare una denuncia ad ACRA su un evento che ha sperimentato o di cui è stato testimone senza timore di essere punito. La denuncia può essere fatta verbalmente o per iscritto al Focal Point PSEA del paese, al HQ Focal Point PSEA o alla casella di posta elettronica dedicata [psea@acra.it]. Il personale può anche scegliere di segnalare le proprie preoccupazioni al proprio manager di linea o il direttore di ACRA a livello di sede centrale. I reclami possono essere presentati in modo formale o informale:

#### **i) Denunce formali**

Le denunce formali di possibili molestie o abusi possono essere presentate dalle persone colpite o da un'altra persona che viene a conoscenza dell'incidente. Le denunce formali possono essere fatte in forma anonima e non sono soggette a scadenze.

Una denuncia formale di molestie o abusi sessuali deve descrivere l'incidente o gli incidenti specifici di possibili abusi o molestie. La denuncia formale deve includere il maggior numero possibile di dettagli. Ad esempio, la denuncia potrebbe includere le seguenti informazioni:

- Nome dell'autore delle presunte molestie
- Nome della presunta persona colpita (se la segnalazione viene effettuata da terzi).

- Data (o date) e luogo (o luoghi) dell'incidente (o degli incidenti)
- Descrizione dell'incidente (o degli incidenti)
- Nomi di testimoni, se presenti
- Qualsiasi altra informazione pertinente, comprese le prove documentali, se disponibili.
- Data di presentazione della relazione e nome della persona che la effettua, a meno che la relazione non sia resa anonima.
- Se la persona che effettua la segnalazione sceglie di effettuare la segnalazione in forma anonima, l'autore della segnalazione deve fornire informazioni sufficienti in merito alla base delle accuse e sufficienti dettagli o elementi di fatto a sostegno del fatto che la questione possa essere perseguita in modo responsabile. In caso contrario, la questione non potrà essere perseguita ulteriormente.

### **Denunce informali e mediazione**

Una presunta persona interessata potrebbe voler affrontare la situazione di possibile molestia e/o abuso sessuale in modo informale. In questo caso, la persona interessata può chiedere l'assistenza di un mediatore per cercare una soluzione informale. Con il consenso della persona interessata, il mediatore può incontrare informalmente l'autore delle presunte molestie per fornire informazioni sulla situazione e discutere le modalità di risoluzione. Un tentativo fallito di risolvere la questione in via informale non preclude la possibilità di una denuncia formale.

## **INDAGINI**

Tutte le preoccupazioni o le accuse saranno sempre prese in seria considerazione e saranno oggetto di indagini e di azioni, se del caso, in linea con i principi di salvaguardia di ACRA elencati di seguito

**Gestione solida e responsabile dei casi:** tutte le accuse di molestie e abusi sessuali, e il successivo follow-up, saranno documentate in un database sicuro e riservato per garantire la responsabilità.

**Indagini:** ACRA svolgerà indagini in modo indipendente, sicuro e discreto, attraverso i Focal Point PSEA addestrati di ACRA, riconoscendo i diritti e il dovere di assistenza a tutte le persone coinvolte, inclusi il denunciante e/o la vittima, i testimoni e l'oggetto della denuncia. I seguenti protocolli devono essere osservati quando si intervistano le presunte vittime di molestie o abusi:

- Le vittime saranno informate dello scopo del colloquio e si dovrà chiedere il consenso informato prima di condurre il colloquio stesso.
- I colloqui non saranno condotti in alcun luogo in cui si possano creare sospetti tra gli esterni (comprese le autorità, i membri della comunità, ecc.).
- Si farà tutto il possibile per garantire che le vittime non si sentano esposte o vulnerabili durante il colloquio.
- Le tecniche e le metodologie di intervista devono essere adeguate all'età e alla cultura di genere. Per quanto possibile, le interviste/dibattiti successivi saranno condotti dallo stesso intervistatore.
- Le vittime saranno informate di tutte le fasi possibili, compreso il rinvio per l'assistenza e l'eventuale indagine.
- Saranno adottate misure adeguate a garantire la sicurezza e la protezione delle vittime, nonché dei presunti autori del reato e dei denunciati se diversi dalle vittime. In caso di conflitto di interessi tra la vittima e un'altra parte coinvolta, i desideri della vittima devono essere la considerazione principale in caso di manipolazione, in particolare quando vi è il rischio di ulteriori danni fisici e/o emotivi.
- Anche qualsiasi dichiarazione intenzionalmente falsa, maliziosa o vessatoria, falsa dichiarazione o accusa nei confronti di un altro personale ACRA o di terzi sarà considerata una grave colpa grave.

**Processo decisionale responsabile:** ACRA intraprenderà azioni rapide e appropriate nei confronti dei dipendenti ACRA e del personale relativo che risulta aver effettuato un atto di molestia o abuso sessuale. Ciò può includere azioni amministrative o disciplinari e/o il deferimento alle autorità locali competenti, se opportuno e sicuro. Se necessario, il processo decisionale sarà soggetto al controllo di consulenti esterni della PSEA.

Il PSEA Focal Point del paese sarà responsabile del follow-up del caso insieme alla squadra specializzata (interno o esterno) se necessario, registrerà le azioni intraprese e il supporto fornito, sempre in coordinamento con il Focal Point HQ. Tutte le strategie di risposta devono essere sviluppate in modo da bilanciare il rispetto del giusto processo con un approccio incentrato sulla vittima, in cui i desideri, la sicurezza e il benessere della vittima rimangono una priorità in tutte le questioni e procedure.

**Sostegno ai sopravvissuti:** ACRA si impegna a indirizzare i sopravvissuti verso servizi di supporto competenti, come appropriato e disponibile e secondo i desideri e le necessità del sopravvissuto. Il sostegno può includere un supporto psicosociale specialistico, come ad esempio consulenza, assistenza medica e/o consulenza legale.

La tabella seguente riassume i passi da compiere quando qualsiasi accusa di molestia o abuso sessuale viene segnalata formalmente o informalmente.

**Tutto lo staff ACRA e il personale relativo:** Garantire che la vittima/individuo affetto di molestia o abuso sessuale sia segnalato ai PSEA Focal Point del paese/PSEA Focal Point HQ, come stabilito dalle procedure della politica PSEA.



**CS Focal Point:** Il caso richiede un'indagine interna?

Nominare una commissione d'inchiesta, eseguire l'indagine, riferire i risultati e le azioni dell'indagine.

**CS Focal Point:** Il caso deve essere trasmesso alle autorità locali?

Segnalare il caso alle autorità locali, registrare le misure adottate e seguire il caso.

**CS Focal Point:** L'incidente segnalato è il risultato del modo in cui viene svolto il lavoro?

Esaminare le circostanze che hanno portato all'incidente e proporre possibili adeguamenti della politica PSEA e della sua attuazione

## RISERVATEZZA E PROTEZIONE DEI DATI

La riservatezza delle informazioni è estremamente importante quando si lavora con le vittime e gli incidenti di molestie e abusi sessuali e deve essere affrontata con la massima attenzione. Sarà fatto ogni sforzo per mantenere la riservatezza durante tutto il processo di denuncia. Il personale coinvolto nel processo di denuncia sarà reso consapevole dell'importanza di mantenere la riservatezza e potrà essere invitato a firmare un accordo di riservatezza. Ogni violazione dei protocolli di protezione e condivisione dei dati può essere soggetta ad azioni disciplinari, fino al licenziamento.

ACRA può divulgare le informazioni relative agli incidenti come richiesto dalle leggi nazionali per la segnalazione di casi penali.

Tutto il materiale relativo a reclami e segnalazioni di presunti atti di molestie e abusi sessuali sarà trattato con la massima riservatezza per tutelare i diritti di tutte le persone coinvolte e sarà conservato e salvaguardato dal PSEA Focal Point HQ di ACRA.

## PROTEZIONE CONTRO LE RITORSIONI

Qualsiasi forma di ritorsione contro i denunciatori, le vittime o altri testimoni può comportare azioni disciplinari, fino alla cessazione della collaborazione/contratto.

## RECLUTAMENTO SICURO

In conformità con le leggi vigenti, ACRA si impegna ad impedire che gli autori di molestie e abusi siano (ri)assunti o (ri)impiegati. ACRA garantirà solidi processi di reclutamento per tutto il personale, inclusi dipendenti, volontari, consulenti e altri rappresentanti. In questo contesto, tutti i moduli di domanda, i colloqui e le referenze devono riguardare i requisiti e gli atteggiamenti di salvaguardia e di uguaglianza. Tutti i posti vacanti pubblicati dichiareranno che ACRA ha una Politica PSEA che il candidato prescelto dovrà rispettare e promuovere. ACRA intraprenderà una diligente banca dati di controllo dei candidati durante il processo di reclutamento.

Tutto il personale, i volontari, gli stagisti e i consulenti saranno tenuti a confermare per iscritto il ricevimento, la comprensione e l'impegno nei confronti della Politica PSEA e dei relativi standard di comportamento prima dell'inizio del loro contratto.

ACRA non assumerà o impiegherà un candidato se il processo di reclutamento o il controllo dei precedenti rivela che il candidato è stato precedentemente segnalato per un incidente di molestie e abusi sessuali o non è adatto a lavorare con i beneficiari.

## FORMAZIONE

Il processo di inserimento di ACRA per tutto il nuovo personale, i volontari e gli stagisti include un corso obbligatorio online (disponibile sul sito <https://agora.unicef.org/course/info.php?id=7380> in inglese, francese e spagnolo) su cosa siano le molestie e abusi sessuali e sul contenuto della Politica PSEA per garantire che tutto il personale ACRA sia a conoscenza dei principi guida della Politica PSEA, dei relativi standard di comportamento, delle implicazioni della violazione di tali standard e delle procedure di segnalazione degli incidenti. Il corso include un test finale e fornisce un Certificato di Completamento che dovrà essere presentato al Focal Point PSEA.

Sarà disponibile il riassunto della politica PSEA nelle lingue locali per essere diffuso nelle comunità di destinazione, con i partner e gli altri soggetti interessati. Poster degli impegni della politica PSEA e dei relativi standard di comportamento devono essere esposti in ogni ufficio nazionale ACRA.

## PARTNERS E APPALTATORI

Acceptance of and compliance with the PSEA Policy and related standards of behaviour must be a condition of every partnership agreement or contract.

- ACRA si assicurerà che, quando stipula accordi di partnership, tali accordi incorporino le clausole etiche della presente Politica;
- ACRA si assicurerà che, quando stipula contratti con aziende che lavorano direttamente con i beneficiari, tali contratti includano le clausole etiche della presente Politica o quelli dell'azienda (se si standard accettabili);
- includano il linguaggio appropriato che richieda a tali enti e individui contraenti, nonché ai loro dipendenti e volontari, di attenersi ad un Codice di condotta conforme agli standard di questa Politica;
- dichiarare espressamente che la mancata adozione da parte di tali enti o individui, a seconda dei casi, di misure preventive contro lo sfruttamento e l'abuso sessuale e le molestie sessuali, di indagini e denunce, o di azioni correttive quando si sono verificati atti di molestie e abusi sessuali, costituisce motivo di risoluzione di tali accordi da parte di ACRA.

Qualora ACRA riceva una denuncia relativa ad un'organizzazione/appaltatore partner, ACRA si aspetta che il partner/appaltatore risponda in modo sicuro, rapido ed appropriato.

Se del caso, ACRA collaborerà con il partner/appaltatore per affrontare la questione attraverso un'adeguata indagine indipendente. Se il risultato è che si è verificato un abuso, il lavoro in corso con il partner/appaltatore non può coinvolgere la persona o le persone interessate. ACRA si riserva il diritto di sospendere o annullare un accordo di partnership o un contratto basato su un'indagine sulle accuse di abusi e molestie sessuali.

## PROGRAMMAZIONE SICURA

Tutti gli interventi di ACRA devono essere progettati e realizzati per ridurre al minimo i rischi, reali o potenziali, che potrebbero portare allo sfruttamento e all'abuso sessuale da parte del personale ACRA e del personale relativo nei confronti dei beneficiari o di altri membri della comunità con cui entrano in contatto o che hanno un impatto diretto o indiretto, soprattutto donne e bambini. ACRA si impegna a garantire programmi sicuri per molestie e abusi sessuali, identificando i fattori di rischio per la vulnerabilità che possono essere collegati al contesto della specificità dei programmi stessi e adottando tutte le necessarie misure di mitigazione.

Sarà responsabilità dei coordinatori nazionali e dei responsabili regionali di ACRA integrare le considerazioni di molestie e abusi sessuali nella progettazione della valutazione dei bisogni e delle nuove proposte di progetto, inclusa l'identificazione dei rischi specifici di molestie e abusi sessuali e delle relative misure di mitigazione

## REVISIONE DELLA POLITICA

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

*Politica rivista nel Settembre 2020*

## ANNESSO

### Esempi di comportamenti o comportamenti che costituiscono molestie o molestie sessuali

Le **molestie** possono essere verbali o non verbali e possono essere fisiche. Le molestie possono assumere la forma di parole, gesti o azioni che tendono a infastidire, allarmare, abusare, intimidire, sminuire, umiliare o mettere in imbarazzo un'altra o più persone o che creano un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile e/o offensivo. Le molestie non devono essere intenzionali o deliberate, ma esistono quando sono percepite come offensive da un individuo ragionevole.

Esempi di **molestie verbali** includono:

- Abuso verbale e insulti;
- Grida e comportamenti aggressivi;
- Uso di una persona come bersaglio costante o ripetuto di scherzi;
- Soprannomi derogatori o offensivi;
- Insinuazioni o altri commenti o barzellette suggestive, offensive o sprezzanti sul sesso o sull'orientamento sessuale di una persona;
- Commenti indesiderati e/o umilianti sull'abbigliamento, l'aspetto o le caratteristiche fisiche;
- Calunnie o maldicenze sulla reputazione di un'altra persona per mezzo di pettegolezzi e ridicolaggini;
- Fare costantemente commenti critici o condiscendenti ingiustificati di fronte agli altri o "alle spalle di una persona";
- Interrogarsi in modo ingiustificato, invadente o persistente sull'origine etnica o razziale di una persona, compresa la sua cultura o religione;
- Note, messaggi o chiamate ripetute e indesiderate;
- Note, messaggi o chiamate abusive, minacciose, ingiuriose, insultanti, che tentano di costringere, umiliare o intimidire;
- Lasciare un messaggio offensivo, offensivo o minaccioso negli spazi di lavoro;
- Suggestire commenti sull'abbigliamento, il corpo, l'acconciatura, l'aspetto o qualsiasi aspetto della persona o degli oggetti personali di una persona.

Esempi di **molestie non verbali**:

- Emarginazione sociale, isolamento o mancata collaborazione sul lavoro;
- Ostilità dimostrata attraverso un contatto prolungato e ostile o l'esclusione;
- Uso ripetuto di gesti offensivi;
- Esposizione di materiale offensivo, tra cui poster, fotografie, cartoni animati, graffiti, oggetti o messaggi lasciati su bacheche, scrivanie o aree comuni;
- Ripetuta offerta di regali o inviti indesiderati;
- Ripetuti sguardi fissi o espressioni facciali aggressive;
- Conservazione o invio di catture di schermo inappropriate che possono offendere gli altri;
- Diffondere voci maliziose;
- Utilizzare il sistema di posta elettronica o di messaggistica istantanea per inviare immagini offensive, minacciose o ingiuriose a, o su, un altro o altri dipendenti;

Esempi di **molestie fisiche**:

- Toccare, accarezzare, abbracciare o altro contatto fisico indesiderato, non invitato o inappropriato (ad esempio, massaggiare una persona senza invito o sfiorarla deliberatamente);
- Prendere a pugni, colpire, spingere, schiaffeggiare, schiaffeggiare, prendere a calci, mordere un'altra persona o fare inciampare un'altra persona deliberatamente;
- Lanciare un oggetto contro un'altra persona o attaccare una persona con un oggetto.

**Molestie sessuali**

Mentre le molestie sessuali implicano tipicamente un modello di comportamento, possono assumere la forma di un singolo incidente. Gli individui di qualsiasi sesso possono essere vittime di persone o autori di molestie.

Esempi di molestie sessuali includono:

- Stupro, tentato stupro o altra violenza sessuale;
- Qualsiasi atto sessuale commesso con la coercizione o senza consenso - anche se tra individui che hanno una relazione intima consensuale o che si conoscono come conoscenti (una relazione precedente, un uso eccessivo di alcol o un precedente coinvolgimento sessuale non riducono la gravità di un tale episodio);
- Richieste ripetute o altre forme di pressione per una relazione sessuale o per un'altra relazione personale - piuttosto che professionale (ad esempio, richieste ripetute di "un appuntamento");
- Insinuazioni o altri commenti o battute offensivi o sprezzanti sul sesso;
- Domande ingiustificate, invadenti o persistenti sullo stato civile o sugli interessi sessuali, sulla storia o sull'orientamento di una persona;
- Messaggi osceni inviati tramite SMS, e-mail, video chat o lasciati in segreteria telefonica;
- Minaccia aperta o implicita che la sottomissione a proposte sessuali sia una condizione di una qualche forma di encomio, di status lavorativo, o di accesso a una promozione o opportunità di sviluppo o di valutazione positiva delle prestazioni;
- Osservazioni speculative sulle attività o sui precedenti sessuali di una persona;
- Esposizione di materiale di natura sessuale, inclusi poster, cartoni animati, graffiti, oggetti o messaggi lasciati su bacheche, scrivanie o aree comuni;
- Un modello di comportamento, che può essere sottile, che ha una sfumatura sessuale e che ha lo scopo di creare o ha l'effetto di creare angoscia e/o umiliazione in un'altra persona.

## DICHIARAZIONE DI ADESIONE ALLA POLITICA PSEA DI ACRA PER I PARTNER

[NOME DELL'ENTITÀ] riconosce di aver ricevuto e letto una copia della Politica di Protezione da Molestie e Abusi Sessuali (PSEA) di ACRA.

Concorda che tutte le forme di sfruttamento e abuso sessuale 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 sessuale da parte del proprio personale e dei propri collaboratori, e a rispondere agli episodi di molestie o abuso sessuale perpetrati nei confronti dei beneficiari o di altri membri della comunità, in conformità con la Politica PSEA di ACRA.

Assicura che nessun 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 sessuale.

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 in violazione degli standard di comportamento della Politica PSEA di ACRA, e la preoccupazione venga gestita in modo improprio.

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

**DICHIARAZIONE DI CONFORMITÀ E ADESIONE ALLA POLITICA PSEA E ALLA POLITICA DI PROTEZIONE E TUTELA DELL'INFANZIA DI ACRA PER IL PERSONALE**

Io, il sottoscritto \_\_\_\_\_, con la presente dichiaro di aver ricevuto, letto e compreso la politica di Protezione da Molestie e Abusi Sessuali (PSEA) e la politica di Protezione e Tutela dell'Infanzia di ACRA, 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, sarò soggetto di sospensione, licenziamento e/o affronterò implicazioni legali commisurate al reato/illecito che avrò commesso.

Dichiaro di non avere precedenti penali in nessun paese legati all'abuso di minori o allo sfruttamento e all'abuso sessuale, e di non essere mai stato coinvolto 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 segnalando 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 di Protezione da Molestie e Abusi Sessuali (PSEA) e la politica di Protezione e Tutela dell'Infanzia di ACRA, firmo questa dichiarazione.

Firma:

Nome:

Luogo e data:

**RAPPORTO SULL'INCIDENTE PER LA SEGNALAZIONE DELLE ACCUSE DI MOLESTIA O ABUSO SESSALE**

Se avete visto un incidente o un sospetto reale e avete motivo di preoccupazione riguardo a un incidente di abuso su minori o di molestie e abuso sessuale, seguite le linee guida e compilate le domande qui di seguito, ove opportuno. È necessario identificare in questo modulo se si tratta di un incidente reale o sospetto.

CONFIDENZIALE: si prega di limitare l'accesso a questo documento e di conservarlo in modo sicuro.

<b>Dettagli della denuncia (Persona che presenta la denuncia):</b> Nome: _____ Posizione: _____ Relazione con ACRA: _____ Responsabile di linea / supervisore: _____ Dettagli contatto: _____	
<b>Dettagli vittima (persona colpita)</b> Nome: _____ Sesso: _____ Età: _____ Nazionalità: _____ Città: _____ Municipio/distretto: _____ Paese: _____	<b>Dettagli genitore/tutore legale/custode legale (solo se la vittima è un bambino):</b> Nome: _____ Sesso: _____ Età: _____ Nazionalità: _____ Relazione con la vittima: _____ Città: _____ Municipio/distretto: _____ Paese: _____
<b>Dettagli dell'incidente (si prega di identificare se si tratta di un incidente reale o di un incidente sospetto):</b> L'incidente è stato visto o è sospettato? _____ Chi le ha rivelato l'incidente? _____ Data del presunto incidente: _____ Ora del presunto incidente: _____ Luogo del presunto incidente: _____ Descrizione del presunto incidente e delle sue conseguenze per lei e per il suo lavoro (si prega di utilizzare fogli aggiuntivi, se necessario, e di allegare qualsiasi documento o prova pertinente): _____ _____ C'era qualche altro individuo coinvolto nel presunto incidente? Se sì, chi? _____ C'era qualche testimone? Se sì, chi? _____	
<b>Dettagli sull'autore delle presunte molestie</b> Nome: _____ Sesso: _____ Età: _____ Origine etnica/nazionalità: _____ Posizione: _____ Relazione con ACRA: _____	
<b>Osservazioni (lesioni fisiche o altre osservazioni):</b>  	
<b>La persona interessata si è già lamentata in precedenza di incidenti correlati? Se sì, quando e a chi si è lamentato?</b>  	
<b>FIRMA:</b>  	
<b>DATA:</b>  	
<b>FIRMA PSEA FOCAL POINT ACRA PER LA RICEZIONE:</b>  	
<b>NUMERO DI RIFERIMENTO (DA COMPLETARE DAL PSEA FOCAL POINT): [XX/YYYY]</b>	

**RAPPORTO SULLE INDAGINI E SULLE AZIONI INTRAPRESE PER L'INCIDENTE DI MOLESTIA O ABUSO SESSUALE**

Il PSEA Focal Point, a seguito della segnalazione di un incidente, compilerà un rapporto sulle azioni intraprese dall'organizzazione in risposta all'incidente segnalato fino alla risoluzione del caso.

CONFIDENZIALE: si prega di limitare l'accesso a questo documento e di conservarlo in modo sicuro.

**NUMERO DI RIFERENZA: [XX/YY]**

**Descrizione delle azioni intraprese dall'organizzazione in risposta al presunto incidente segnalato (indagini, misure di supporto per proteggere la vittima, richiami, azione legale, licenziamento, monitoraggio, etc.):**

**Descrizione delle azioni intraprese da altre organizzazioni o enti (autorità locali, ecc.) in risposta alle accuse:**

**RISOLUZIONE:**

**DATA:**

**FIRMA ACRA PSEA FOCAL POINT:**

**RAPPORTO ANNUALE SUI RECLAMI DI MOLESTIE E ABUSI SESSUALI**

Per il periodo dal 01/01/YYY al 31/12/YYY

Questo rapporto riassume ogni attività di denuncia di molestie sessuali presso ACRA per l'anno \_\_\_\_\_. Il rapporto evidenzia anche i miglioramenti che sono stati implementati come risposta diretta a tali reclami. Questo rapporto è compilato dal Focal Point HQ e dal Focal Point Paese.

**Tabella 1: Dati attività e performance**

	YY
<b>Numero di denunce formali ricevute</b>	
<b>Numero di denunce informali ricevute</b>	
<b>Numero di denunce chiuse</b>	

**Tabella 2: Dettagli di ogni denuncia ricevuta**

<b>Mese ricevuta della denuncia</b>	<b>Numero di riferimento. XX/YY</b>	<b>Metodo di denuncia</b>	<b>Motivo della denuncia</b>	<b>Risultati e azioni</b>

**FOCAL POINT HQ/ FOCAL POINT PAESE:****NOME E COGNOME:****FIRMA:****DATA:**

**TERMINI DI RIFERIMENTO: PSEA FOCAL POINT PAESE*****Scopo generale del ruolo:***

Con il supporto e la supervisione del PSEA Focal Point HQ, il PSEA Focal Point del paese istituito da ACRA è incaricato di raccogliere reclami e segnalazioni su presunti atti di molestie e abusi sessuali che coinvolgono il personale ACRA e il personale all'interno dell'area geografica/paese di responsabilità. Inoltre, il PSEA Focal Point del paese ha la responsabilità di garantire attivamente la conoscenza delle migliori pratiche in conformità con la Politica PSEA.

***Linea di segnalazione***

PSEA Focal Point HQ

***Responsabilità e compiti principali***

- Raccogliere reclami e segnalazioni su presunti atti di molestie e abusi sessuali che coinvolgono il personale ACRA e il personale all'interno dell'area geografica/paese di responsabilità;
- Garantire la completa riservatezza dei reclami e delle segnalazioni;
- Adottare misure appropriate per sostenere e garantire la sicurezza delle vittime di presunti casi di molestie e abusi sessuali, così come dei presunti autori del reato;
- Seguire i casi di molestie e abusi sessuali insieme a un team specializzato (interno o esterno), se necessario;
- Aggiornare la sede del PSEA Focal Point HQ segnalando le segnalazioni ricevute;
- Consegnare il rapporto annuale sulle denunce e i rapporti relativi all'area geografica o al paese di responsabilità al PSEA Focal Point HQ;
- Sensibilizzare l'opinione pubblica sulla politica PSEA, promuovendo e garantendo le migliori pratiche da parte di tutto lo staff e il personale ACRA, così come i beneficiari e le comunità di riferimento;
- Incoraggiare e diffondere la disponibilità di procedure di segnalazione nel modo più chiaro possibile, per assicurare che le vittime siano consapevoli delle loro possibilità di azione;
- Garantire che tutto lo staff e il personale ACRA e il relativo personale (direttamente assunti nell'area geografica/paese di responsabilità) abbiano completato la formazione obbligatoria e assicurare che il corso richiesto da ACRA sia stato completato raccogliendo i certificati del corso,;
- Registrare tutti i certificati del Corso PSEA ricevuti nell'archivio di ACRA;
- Raccogliere le dichiarazioni del personale ACRA su eventuali rapporti già esistenti con i beneficiari (se del caso);
- Condividere con il PSEA Focal Point HQ le lezioni apprese, le migliori pratiche e i rischi per migliorare i meccanismi di reporting, la politica e i protocolli PSEA;
- Fornire input, suggerimenti per miglioramenti e raccomandazioni per azioni future per la revisione periodica della strategia PSEA.
- Mantenere un registro di controllo chiaro nel paese per i candidati e il personale e il relativo personale.

Il sottoscritto \_\_\_\_\_ dichiara di aver letto, compreso e accettato di svolgere il ruolo di PSEA Focal Point del paese in conformità con il presente mandato.

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

**TERMINI DI RIFERIMENTO: PSEA FOCAL POINT HQ*****Scopo generale del ruolo:***

Il PSEA Focal Point HQ, istituito da ACRA, ha il compito di assicurare l'attuazione della politica PSEA all'interno della missione nazionale, con particolare attenzione alla formazione e alla sensibilizzazione della politica PSEA. Inoltre, il PSEA Focal Point HQ ha il compito di monitorare e supervisionare i punti focali PSEA del paese per garantire una risposta adeguata ed efficace alle accuse di molestie e abusi sessuali.

***Linea di segnalazione***

Comitato Direttivo PSEA

***Responsabilità e compiti principali:***

- Ricevere lamentele e rapporti su presunti incidenti di molestie e abusi sessuali;
- Salvaguardare tutto il materiale relativo a reclami e relazioni su presunti atti di molestie e abusi sessuali in stretta confidenza;
- Avvisare e aggiornare il Comitato Direttivo della Politica PSEA segnalando gli incidenti critici di molestie e abusi sessuali;
- Preparare il Rapporto annuale sulle accuse di PSEA per la sede centrale e le missioni nazionali e presentare il rapporto almeno una volta all'anno al Comitato direttivo della politica PSEA;
- Coordinare il lavoro del Comitato direttivo della politica PSEA;
- Sostenere lo sviluppo della strategia PSEA specifica per paese, nonché l'elaborazione del piano di attuazione annuale specifico per paese e l'identificazione delle risorse necessarie per l'attuazione;
- Monitorare e rivedere regolarmente l'efficacia della formazione e dei materiali e programmi di sensibilizzazione del PSEA;
- Garantire che tutto lo staff e il personale ACRA e il relativo personale abbiano completato la formazione obbligatoria e assicurare che il corso PSEA richiesto da ACRA sia stato completato raccogliendo i certificati del corso;
- Registrare tutti i certificati del Corso PSEA ricevuti nell'archivio di ACRA;
- Guidare lo sviluppo di materiali di formazione e sensibilizzazione sul contenuto della politica PSEA e sui relativi standard di comportamento;
- Raccogliere le dichiarazioni del personale ACRA e del personale su eventuali rapporti già esistenti con i beneficiari (se del caso);
- Partecipare alle riunioni del Comitato Direttivo della Politica PSEA su base ad hoc.
- Mantenere un registro di controllo chiaro nel paese per i candidati e il personale e il relativo personale.

Il sottoscritto \_\_\_\_\_ dichiara di aver letto, compreso e accettato di svolgere il ruolo di PSEA Focal Point HQ in conformità con il presente mandato.

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

**TERMINI DI RIFERIMENTO: COMITATO DIRETTIVO DEL PSEA*****Scopo generale del ruolo:***

Il Comitato Direttivo della Politica PSEA, istituito da ACRA, è responsabile del monitoraggio e del regolare resoconto al Consiglio di Amministrazione di ACRA dei progressi compiuti nell'attuazione e nell'adesione alla politica PSEA. Il Comitato Direttivo del PSEA è composto dall'Amministratore Delegato di ACRA, dal Presidente, dal Focal Point HQ PSEA e da un membro del Consiglio di Amministrazione.

***Principali responsabilità e compiti:***

- Supervisionare i PSEA Focal Points del paese e PSEA Focal Points HQ per garantire una risposta adeguata ed efficace alle accuse delle molestie e abusi sessuali;
- Monitorare l'attuazione della politica PSEA presso il consiglio di amministrazione di ACRA;
- Incontrarsi ad hoc per fornire supervisione e supporto gestionale per i presunti incidenti di molestie e abusi sessuali;
- Periodicamente (possibilmente ogni 24 mesi) riesaminare la Politica PSEA per possibili miglioramenti sia sull'implementazione che sulle procedure di segnalazione;
- Analizzare la relazione annuale fornita dai PSEA Focal Points del paese e dai PSEA Focal Point HQ;
- Gestire i casi più gravi di molestie e abusi sessuali segnalati ai PSEA Focal Points. Tali casi dovranno essere segnalati al CDA di ACRA.

Il sottoscritto \_\_\_\_\_ dichiara di aver letto, compreso e accettato di svolgere il ruolo di Comitato direttivo della politica PSEA in conformità con il presente mandato.

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

## ESTRATTO DELLA POLITICA PSEA DI ACRA

### DICHIARAZIONE DI POLITICA

ACRA si impegna a fornire un ambiente sicuro per tutte le persone senza discriminazioni di qualsiasi tipo e senza molestie sul lavoro, comprese le molestie sessuali. Ogni membro del personale di ACRA ha anche la corrispondente 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 accuse di molestie sessuali.

### PRINCIPI E IMPEGNI PSEA DELL'ORGANIZZAZIONE

Gli standard specifici definiti dalla Politica PSEA si applicano a tutto il personale ACRA - incluso il personale ACRA a tutti i livelli della sede centrale e degli uffici ACRA, i membri del consiglio di amministrazione, i volontari, i tirocinanti, gli stagisti, gli appaltatori, i consulenti esterni, i lavoratori a giornata, i fornitori o gli appaltatori individuali e aziendali e il loro personale correlato - mentre sono sotto contratto con ACRA. Essi si applicano durante o al di fuori dell'orario di lavoro, tutti i giorni dell'anno. Tali norme stabiliscono quanto segue:

- **Lo sfruttamento e l'abuso sessuale** da parte del personale ACRA e del personale relativo 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.
- **L'attività sessuale con bambini** (persone di età inferiore ai 18 anni) è vietata indipendentemente dalla maggiore età o dall'età del consenso locale. L'errata convinzione dell'età del bambino non è una difesa.
- **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 ACRA e del personale relativo è sempre proibito. Ciò include l'acquisto di sesso o lo scambio di assistenza dovuta ai partecipanti al programma.
- **Sono vietate le relazioni sessuali tra il personale ACRA ed il personale relativo ed i beneficiari.** 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 soccorso e di sviluppo di ACRA. Il personale di ACRA ed il personale ad esso correlato devono dichiarare ai propri manager di linea o alla sede centrale di ACRA qualsiasi rapporto precedentemente esistente con i beneficiari.
- **Il personale di ACRA ed il personale correlato hanno la responsabilità di segnalare qualsiasi sospetto o preoccupazione di molestie e abusi sessuali.** Ogni individuo può sollevare un sospetto/reclamo ad ACRA in merito ad un incidente che ha vissuto, di cui è stato testimone o di cui ha sentito parlare e che riguarda un membro dello staff o un partner di ACRA (fornitori, partner, appaltatore, ecc.) senza timore di essere punito.

ACRA si impegna a promuovere un ambiente di lavoro privo di molestie sessuali in cui tutte le persone siano trattate con rispetto e si impegna a prevenire e a rispondere agli sfruttamenti, abusi e molestie sessuali. Qualsiasi violazione di questi standard stabilisce una grave cattiva condotta. La mancata osservanza di questi standard o la mancata segnalazione di sfruttamento o abuso sessuale può comportare un'azione disciplinare. Tale azione può includere la risoluzione del contratto con ACRA.

L'accettazione e il rispetto degli standard definiti dalla politica PSEA sono 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 gli standard definiti da tali standard.

**Per ulteriori dettagli, si prega di consultare la politica PSEA di ACRA nella sua interezza.**