

Politica di protezione dallo sfruttamento e dall'abuso sessuale (PSEA)

1. INTRODUZIONE

1.1. DIFFERENZA DONNA (di seguito DD) è impegnata a denunciare, contrastare, prevenire e superare la violenza di genere. Fin dall'inizio, DD ha sostenuto che la discriminazione, l'emarginazione e l'oppressione delle donne sono un fenomeno sociale diffuso, complesso e grave che può essere combattuto efficacemente solo attraverso competenze specifiche.

1.2. Coerentemente con questa missione, la DD si impegna ad applicare una politica di "tolleranza zero" nei confronti di atti di sfruttamento e abuso sessuale contro/da parte del suo personale, che comprende esclusivamente donne.

1.3. DD fornisce un ambiente affidabile, rispettoso e inclusivo all'interno del quale le persone che serviamo e che lavorano per l'organizzazione possono sentirsi al sicuro, ascoltate e autorizzate a rivendicare i propri diritti e a intraprendere azioni appropriate, solide e visibili per eliminare lo sfruttamento sessuale, gli abusi e le molestie.

2. POLITICA DI TOLLERANZA ZERO

2.1. Tutte le forme di sfruttamento e violenza sessuale (SVS) sono vietate e costituiscono una grave mancanza. Sono pertanto motivo di avvio di procedimenti disciplinari, che possono portare al licenziamento sommario o alla risoluzione del contratto e ad altre gravi misure in conformità con il quadro giuridico applicabile alle diverse categorie di personale DD e a tutto il personale di altri partner di progetti e attività con i DD (enti pubblici, servizi sociali, organizzazioni della società civile, autorità giudiziarie, ecc.)

2.2. Lo sfruttamento e l'abuso sessuale violano norme e standard giuridici internazionali e nazionali universalmente riconosciuti e sono vietati dai regolamenti e dalle norme del personale DD.

2.3. La DD ha una politica di tolleranza zero nei confronti della SVS. Tutti i dipendenti e il personale DD sono tenuti a mantenere sempre i più alti standard di condotta personale e professionale e a fornire assistenza e servizi umanitari in modo da rispettare e promuovere i diritti dei beneficiari e degli altri membri vulnerabili delle comunità locali.

3. OBIETTIVO POLITICO

3.1. Promulgare una politica di tolleranza zero nei confronti dello sfruttamento e della violenza sessuale per tutte coloro che collaborano con DD e il relativo personale e garantire che i ruoli, le responsabilità e gli standard di condotta attesi in relazione al fenomeno siano noti all'interno di DD. Creare e mantenere un ambiente sicuro, libero da ogni forma di violenza, adottando misure appropriate a questo scopo, sia internamente che nelle comunità in cui DD opera, attraverso una solida attività di prevenzione e risposta.

4. AMBITO DI APPLICAZIONE

4.1. La presente Politica sulla protezione dallo sfruttamento e dalla violenza sessuale (di seguito "la Politica") si applica a tutte le persone che operano in associazione DD, sia in servizio che fuori servizio, ovvero membri del personale e non, come "appaltatori", stagisti, volontari e lavoratori occasionali. Il termine "appaltatore" si riferisce a qualsiasi persona impiegata da DD con un contratto di servizio, un contratto a breve termine o un contratto di consulenza.

4.2. Il personale che si presume abbia commesso SVS è soggetto a eventuali procedimenti disciplinari e/o ad altre azioni amministrative, mentre il personale non dipendente è soggetto ad azioni secondo i termini e le condizioni del proprio contratto.

4.3. Anche i partner attuatori e i fornitori sono tenuti a rispettare gli standard stabiliti in questa politica. La mancata osservanza di tali norme comporterà l'immediata risoluzione di qualsiasi accordo esistente tra DD e il partner o il fornitore. DD si riserva il diritto di riferire alle autorità nazionali qualsiasi accusa credibile di condotta criminale.

5. DEFINIZIONI

5.1. Ai fini della presente Politica, la DD fa riferimento alle definizioni contenute nella Convenzione di Varsavia (2005); nella Convenzione di Istanbul (2011); nella direttiva 2011/36/UE; nella direttiva 2012/29/UE e concorda sul fatto che per "sfruttamento sessuale" si intende qualsiasi abuso effettivo o tentato di una posizione di vulnerabilità, di potere differenziale o di fiducia, a fini sessuali, compreso, ma non solo, il trarre profitto monetario, sociale o politico dallo sfruttamento sessuale di un beneficiario di assistenza o di qualsiasi altro individuo o gruppo di individui esterni alla DD. Allo stesso modo, per "abuso sessuale" si intende l'intrusione fisica reale o minacciata di natura sessuale, sia con la forza che in condizioni di disparità o coercizione.

5.2. DD preferisce, invece, considerare il termine "abuso sessuale", giuridicamente e socialmente inappropriato per definire le diverse forme di comportamento che minano la libertà sessuale delle donne, delle ragazze e di tutte le persone. Di conseguenza, nei nostri documenti utilizzeremo l'espressione: Sfruttamento e violenza sessuale (anche in italiano).

6. IMPEGNO PER IL PSEA

6.1. DD farà ogni sforzo per creare e mantenere un ambiente sicuro, privo di SVS, e adotterà misure appropriate a tal fine nelle comunità in cui opera, attraverso un solido quadro di PSEA, comprese le misure di prevenzione e risposta.

6.2. Questo quadro PSEA afferma l'impegno della DD nei confronti del Bollettino del Segretario Generale delle Nazioni Unite sulle misure speciali per la protezione dallo sfruttamento e dalla violenza sessuale (ST/SGB/2003/13) e per la piena e continua attuazione dei sei principi fondamentali in tema di SVS.

7. SEI PRINCIPI FONDAMENTALI

7.1. Casi di SVS tra le socie di DD e del relativo personale costituiscono atti di grave scorrettezza e sono pertanto motivo di licenziamento.

7.2. L'attività sessuale con i bambini (persone di età inferiore ai 18 anni) è vietata indipendentemente dalla maggiore età o dall'età del consenso a livello locale. L'errata convinzione dell'età del minore non costituisce una difesa.

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

7.4. È vietata qualsiasi relazione all'interno di DD o personale collegato e beneficiari dell'assistenza o altri membri vulnerabili che comporti un uso improprio e/o approfittamento del ruolo o della posizione occupati. Tali relazioni minano la credibilità e l'integrità del lavoro.

7.5. Nel caso in cui un dipendente DD o il personale ad esso collegato nutra preoccupazioni o sospetti riguardo all'abuso o allo sfruttamento sessuale da parte di un collega, che si tratti della stessa organizzazione o meno, deve riferire tali preoccupazioni attraverso i meccanismi di segnalazione stabiliti.

7.6. Tutte le dipendenti DD e il relativo personale sono tenute a creare e mantenere un ambiente che prevenga lo SVS e promuova l'attuazione di questa politica.

7.7. Le socie a tutti i livelli hanno particolari responsabilità nel sostenere e sviluppare sistemi che mantengano questo ambiente.

8. RUOLI, OBBLIGHI E RESPONSABILITÀ SPECIFICI

8.1. **Obbligo di segnalazione e collaborazione:** Tutto il personale dei DD ha l'obbligo di riferire tempestivamente al Consiglio di amministrazione le accuse, i sospetti o le preoccupazioni relative alla SVS; allo stesso modo, tutto il personale ha il dovere di collaborare pienamente alle indagini.

8.2. **Riservatezza:** Tutte le denunce di SVS devono essere trattate con il massimo grado di riservatezza per proteggere l'identità delle vittime, dei testimoni e dei presunti autori.

8.3. **Formazione:** A tutto il personale DD sarà offerta una formazione obbligatoria sulle modalità di prevenzione e risposta alla SEA.

8.4. **Protezione:** La DD si impegna a dare una risposta ai diritti delle donne e delle vittime a tutte le accuse di SVS e a facilitare l'accesso delle vittime a servizi e assistenza specializzati.

8.5. Oltre ai ruoli e alle responsabilità previsti da altre norme e politiche pertinenti, tra cui, ma non solo, le indagini e il processo disciplinare, ai sensi della presente politica il personale DD ha l'obbligo di mantenere sempre i più alti standard di condotta personale e professionale e di non intraprendere mai alcuna SVS; di riferire al CONSIGLIO, in buona fede, qualsiasi accusa, sospetto o preoccupazione di SVS di cui sia a conoscenza e di collaborare pienamente ai processi di indagine; di seguire una formazione e di familiarizzare con la politica PSEA.

8.6. la PRESIDENTE è responsabile di:

- a. Garantire l'esistenza di informazioni e meccanismi adeguati per prevenire e affrontare i casi di SVS da parte del personale DD;
- b. Segnalare tutte le accuse di SVS al Consiglio dei DD.

9. QUADRO PSEA

9.1. Prevenzione

9.1.1. **Controllo:** Il DD esamina sistematicamente tutti i potenziali candidati al posto di lavoro in conformità con le procedure di screening stabilite.

9.1.2. **Formazione:** La DD organizza corsi di formazione e aggiornamento obbligatori per tutti i dipendenti e il personale collegato sulla politica e sulle procedure SVS della DD.

9.2. Risposta

9.2.1. **Segnalazione:** La DD dispone di meccanismi e procedure sicuri, riservati e accessibili per il personale, i beneficiari e le comunità, compresi i bambini, per segnalare le accuse di SVS e garantisce che i beneficiari ne siano a conoscenza.

9.2.2. **Indagini:** La DD dispone di un processo di indagine sulle accuse di SVS e condurrà in modo appropriato e senza ritardi un'indagine sulla SVS da parte dei suoi dipendenti o del personale correlato o si rivolgerà all'organo investigativo appropriato se l'autore del reato è affiliato a un'altra entità. DD si avvale di avvocati specializzati selezionati tra gli avvocati e gli esperti legali interni. Il team investigativo è integrato da un esperto legale esterno.

9.2.2.1. **Rinvio alle autorità nazionali:** Se, dopo un'adeguata indagine, vi sono prove a sostegno delle accuse di SVS, questi casi possono essere deferiti alle autorità nazionali per l'azione penale.

9.2.2.2. **Assistenza alle vittime:** La DD dispone di un sistema per indirizzare tempestivamente i sopravvissuti alla SEA ai servizi disponibili, in base alle loro esigenze e al loro consenso.

9.3. Accordi di cooperazione:

9.3.1. Tutti i contratti e gli accordi di partenariato delle DD includono una clausola standard che richiede agli appaltatori, ai fornitori, ai consulenti e ai subpartner di impegnarsi a rispettare una politica di tolleranza zero nei confronti della SVS e di adottare misure per prevenire e rispondere alla SVS.



9.3.2. L'incapacità di tali enti o individui di adottare misure preventive contro la SVS, di indagare sulle accuse in tal senso o di intraprendere azioni correttive quando la SVS si è verificata, costituirà motivo di risoluzione di qualsiasi accordo di cooperazione.

10. ENTRATA IN VIGORE

10.1. Il presente atto entra in vigore il 16/11/2022

Roma, 15/11/2022

Elisa Ercoli- Presidente di Differenza Donna ONG