Questa Policy integra e fa parte del sistema di compliance CIES, in particolare dei Codici di Condotta già in uso (Codice Etico[1] e Child Protection Policy[2]), adottati in coerenza ai nostri valori e adeguati alla nostra struttura organizzativa[3] e da considerarsi come allegati alla presente procedura.
La Policy (di seguito anche PSEA) dichiara la nostra politica di **Tolleranza Zero** nei confronti di ogni forma di abuso e sfruttamento sessuale da parte di tutte le persone che collaborano in o con, le organizzazioni umanitarie o di sviluppo all'interno delle Nazioni Unite (SEA).

La PSEA:

- stabilisce regole e requisiti per garantire una buona condotta dello staff e del personale associato, nonché modalità per segnalare qualsiasi comportamento che contravvenga i nostri valori o per segnalare una persona bisognosa di sostegno. Ha inoltre lo scopo di prevenire lo sfruttamento e l'abuso sessuale e intraprendere azioni correttive qualora si verifichino eventi ed episodi ad esso riconducibili;
- si applica esclusivamente alla protezione e gestione dei casi riferiti allo staff CIES e al personale associato, ai beneficiari e ai membri di comunità adulti o di età inferiore ai 18 anni destinatari dei nostri interventi, ad integrazione della Child Protection Policy di CIES;
- vuole garantire che siano chiari e conosciuti all'interno e all'esterno di CIES Onlus ruoli, responsabilità e standard di condotta attesi in relazione a SEA, così da promuovere un ambiente sicuro nei confronti di ogni forma di abuso e sfruttamento sessuale,

Destinatari della Policy PSEA: membri del Consiglio Direttivo, staff e personale associato (consulenti, volontari, partner) in Italia e all'estero e che rappresenti CIES Onlus.

[1] https://www.cies.it/wp-content/uploads/2018/12/Codice-Etico-CIES_ONLUS_DEF_7.12.2018.pdf

[2] https://www.cies.it/wp-content/uploads/2024/03/POLICY-DI-PROTEZIONE-MINORI-E-ADOLESCENTI.pdf

[3] Cfr. di seguito in PSEA Framework

Dichiarazione politica

CIES ha una politica di Tolleranza Zero verso l'abuso e lo sfruttamento sessuale, che viola norme e standard normativi e legali internazionali universalmente riconosciuti e costituisce un comportamento inaccettabile e proibito per tutti quelli che, a qualsiasi titolo, collaborano a nome e per conto di CIES Onlus e/o siano coinvolti nelle nostre attività.

Ci si aspetta che tutti rispettino gli standard di condotta, personale e professionale, qui riportati e forniscano assistenza e sostegno per il rispetto e la promozione dei diritti dei beneficiari delle nostre attività, particolarmente i soggetti vulnerabili.

CIES è pienamente impegnato ad avere un approccio preventivo basato sulla tutela dei diritti universali, non discriminatorio e culturalmente appropriato e incentrato sulla vittima qualora si verifichino accuse di abuso e sfruttamento sessuale

Ambito di applicazione

La policy e i suoi obblighi vincolano il Consiglio Direttivo, tutto lo staff di CIES Onlus e il personale associato, indipendentemente dal rapporto contrattuale. Si applica a tutte le attività e i servizi svolti da CIES, a tutti i progetti, finanziati e non, a qualsiasi partner con cui si collabori, a tutti i contesti legati o derivanti dal lavoro, all'interno che all'esterno di tale ambiente, durante o al di fuori dell'orario di lavoro.

Definizioni

Sfruttamento sessuale: qualsiasi comportamento, effettiva, tentata o minacciata, di abusare di posizioni di vulnerabilità, di squilibrio in termini di potere o fiducia, per fini sessuali, ivi inclusi comportamenti finalizzati a trarre profitto economico, sociale o politico e volti a trarre profitto dallo sfruttamento sessuale altrui.

Abuso sessuale: intrusione fisica effettiva, tentata o minacciata, di natura sessuale con la forza e/o in condizioni coercitive e/o di disuguaglianza. Ciò include l'abuso sessuale online e senza contatto.

Sfruttamento e abuso sessuale (SEA): qualsiasi comportamento, effettivo o tentato o minacciato, di abusare di posizioni di vulnerabilità, di squilibrio in termini di potere o fiducia, per fini sessuali e intrusione fisica effettiva, tentata o minacciata, di natura sessuale, con la forza e/o in condizioni coercitive o di disuguaglianza, da parte di tutte le persone che collaborano in, o con, le organizzazioni umanitarie o di sviluppo all'interno delle Nazioni Unite

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

Impegno CIES verso PSEA

CIES Onlus farà ogni sforzo per creare e mantenere un ambiente sicuro e adotterà misure appropriate nei contesti e nelle comunità in cui opera, attraverso un solido quadro PSEA, che comprende misure preventive e risposte appropriate qualora vengano segnalati accadimenti o situazioni di SEA. Questo a conferma dell'impegno di CIES Onlus nei confronti del *Bulletin on Special Measures for protection from sexual exploitation and sexual abuse* (ST/SGB/2003/13) e al raggiungimento della piena attuazione dei Sei Principi Fondamentali IASC[4] relativi al SEA.

Standard di comportamento

Tutto lo staff di gestione CIES, il Consiglio Direttivo e i collaboratori associati devono riconoscere che lo sfruttamento e l'abuso sessuale costituiscono condotte gravi e sono motivo di provvedimenti disciplinari, compresa la risoluzione del rapporto di lavoro e/o di partenariato. Oltre ai principi fondamentali IASC relativi allo sfruttamento e agli abusi sessuali, i principi etici di condotta CIES descritti nelle nostre compliance sono vincolanti e devono essere rispettati.
Di seguito i principi etici e di condotta inerenti la presente Policy:

1 - Comportamenti di sfruttamento e abuso sessuale da parte dello staff CIES, dei membri del Consiglio Direttivo e del personale associato, costituiscono atti di grave condotta e sono motivo di licenziamento e allontanamento dell'impiego. Si rimanda anche al Codice Etico CIES Onlus.

2 – E' vietata e proibita l'attività sessuale con i bambini (persone di età inferiore ai 18 anni) a prescindere dall'età del consenso riconosciuta a livello locale. L'errata convinzione dell'età del minore non costituisce una difesa. Si rimanda anche alle Child Protection Policy di CIES Onlus.

3 - Sono proibiti comportamenti finalizzati allo scambio di denaro, di lavoro, di beni o servizi, in cambio di prestazioni e favori sessuali e altre forme di comportamenti umilianti, degradanti o di sfruttamento. Questo include lo scambio con forme di assistenza o servizio verso i beneficiari delle nostre attività.

4 – E' vietato qualsiasi relazione sessuale tra lo staff CIES e il personale associato e i beneficiari dell'assistenza o dei servizi delle nostre attività -o altri membri vulnerabili delle comunità- all'interno dei contesti in cui si opera e che implicano un uso improprio del proprio status lavorativo e/o personale. Queste relazioni minano fortemente la credibilità e l'integrità di CIES e di tutto il personale che opera in ambito umanitario e per lo sviluppo.

[4] IASC Six Core Principles Relating to Sexual Exploitation and Abuse, 2019 | IASC (interagencystandingcommittee.org)

5 - Nel caso in cui i membri del Consiglio Direttivo, lo staff CIES e il personale associato sviluppi preoccupazioni o sospetti di abuso o sfruttamento sessuale da parte di un collega un collega, sia esso della stessa Organizzazione o di altre organizzazioni con cui si collabora o si entra in contatto, deve riferire tali preoccupazioni tramite i meccanismi di segnalazione stabiliti all'interno della presente Procedura.

6 – I membri del Consiglio Direttivo, lo staff CIES e il personale associato sono tenuti a creare e mantenere un ambiente che prevenga la SEA e promuova l'attuazione della politica descritta in questa Procedura. In particolare, il Consiglio Direttivo e tutti i ruoli dirigenziali ed apicali, hanno la responsabilità di sostenere e sviluppare sistemi che mantengano costante ed attiva questa politica di prevenzione, rispetto e tutela nei confronti di tutte le persone e di tutti i beneficiari delle nostre attività.

PSEA Framework

CIES include le presenti procedure all'interno del proprio Sistema di gestione, adeguandolo ai processi attivi sia all'interno del Sistema Qualità (ISO 9001:2015) sia alle compliance di cui negli anni ci si è dotati.

La PSEA fa parte delle compliance che il Consiglio Direttivo, lo staff e i collaboratori associati, nonché i partner CIES, devono impegnarsi a seguire e applicare rappresentano il comportamento minimo atteso nello svolgimento del proprio lavoro e nei confronti dei beneficiari delle nostre attività.

PSEA è allineato alle seguenti policy e procedure:

- Codice Etico
- Child Protection Policy
- Informativa per il trattamento dei dati personali
- Procedure Direzione e monitoraggi
- Procedure di Progettazione
- Procedure di Erogazione del Servizio
- Procedure di Selezione, aggiornamento e formazione del personale, tirocinanti/stagisti e volontari
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (ai sensi del D.Lgs. 231/2001)

Selezione del personale

La selezione del personale viene svolta sulla base delle procedure indicate e dell'aderenza al sistema di compliance del CIES, tra cui quelle relative a SEA, che vengono sottoscritte in fase contrattuale.

Accordi di partenariato

CIES inserisce clausole standard specifiche standard relative alla propria compliance all'interno degli accordi di partenariato/partnership. Tali clausole dichiarano l'aderenza ai valori etici di CIES e la consapevolezza delle procedure di cui CIES si è dotato. Si chiede ai partner/partnership di impegnarsi in una politica di tolleranza zero nei confronti di SEA e adottare misure per prevenire ed eventualmente affrontare tali situazioni. Laddove i partner non dispongano di politiche e misure adeguate, CIES li supporterà nello sviluppo e nell'adozione di misure che verranno ritenute pertinenti. La mancata adozione da parte delle realtà partnership delle misure di prevenzione nei confronti di SEA, per indagare su accuse o intraprendere azioni correttive, costituiranno motivo di risoluzione degli accordi.

Sensibilizzazione del personale, formazione e aggiornamento

CIES Onlus si impegna a garantire che il proprio staff di gestione e i collaboratori associati siano a conoscenza del sistema previsto da PSEA e degli obblighi e azioni da intraprendere in caso di accusa. Ogni collaboratore riceverà, da sottoscrivere insieme al contratto, le presenti procedure e il Codice di Condotta SEA (cfr. Allegato PSEA-1). Per una descrizione degli obblighi si veda degli impegni presi in sede contrattuale si veda in **Principi fondamentali** e di seguito in **Sistema di verifica e controllo** e in **Ruoli e Responsabilità PSEA/Focal point**

Lo staff di gestione CIES viene formato in fase di avvio contrattuale e svolge una formazione di aggiornamento sulle compliance CIES, tra cui PSEA, almeno una volta all'anno, a seconda delle tematiche e degli aggiornamenti necessari. La formazione/aggiornamento avviene in presenza o online, a seconda delle necessità.

La formazione in ingresso per i nuovi collaboratori di staff viene svolta principalmente online se l'ingresso della persona non coincide con la tempistica di aggiornamento generale dello staff e, in tale caso, avviene attraverso l'invio di moduli standard a cui segue un feedback verbale con il Responsabile di settore in cui la risorsa umana è inserita, che deve relazionare del risultato il Responsabile del Sistema Qualità per la relativa tracciatura.

CIES, se necessario, sviluppa piani di formazione diversificati in base ai partecipanti.

In aderenza al proprio sistema di gestione per la Qualità, traccia tutte le informazioni relative alle formazioni/aggiornamenti annuali, secondo gli strumenti in uso.

All'interno delle formazioni/aggiornamenti viene sempre garantita la possibilità di scambio e discussione: la valutazione degli interventi avviene ad esito degli stessi e svolta in plenaria dai docenti e dal Responsabile del sistema Qualità al termine degli interventi formativi e di aggiornamento.

Ruoli e Responsabilità PSEA/Focal point

La politica PSEA è guidata e promossa dal Consiglio Direttivo di CIES, in coerenza ai propri valori etici e alle compliance di cui ci è dotati. Il Consiglio Direttivo assicura la continuità della politica PSEA in termini economici e la sostenibilità di tale cultura organizzativa. IL Consiglio Direttivo nomina all'interno dell'organizzazione un Focal point PSEA.

Il Consiglio Direttivo del CIES è responsabile del riesame delle segnalazioni e denunce e di tutto il processo che ad esse segue. Riceve le segnalazioni dal Focal point PSEA che, in via ordinaria, si occupa anche della promozione, controllo e verifica sul campo delle procedure. Il Focal point si appoggia a sua volta ad altre figure organizzative interne dei settori del CIES (cfr. di seguito Staff di gestione con ruolo di governo/coordinamento) oppure che hanno un ruolo di coordinamento delle attività (Project Manager; Coordinatori aree servizi; referenti di area; tutor amministrativi etc..).

Sistema di verifica e controllo

Consiglio Direttivo:

- recepisce le segnalazioni da parte Focal Point PSEA
- riesamina le richieste e le segnalazioni e definisce ed organizza le risposte
- organizza e gestisce le indagini
- svolge una valutazione annuale delle segnalazioni ricevute e delle azioni in tal senso intraprese insieme al Responsabile della Qualità[5], anche ai fini dell'aggiornamento della programmazione annuale e dell'analisi del rischio.

Focal point PSEA:

- riceve e inoltra la Consiglio Direttivo segnalazioni/denunce
- segnala preoccupazioni e problemi nell'implementazione di PSEA
- conduce, insieme a docenti specifici e al Responsabile del Sistema Qualità CIES, l'informazione, la formazione e l'aggiornamento dello staff di gestione e dei collaboratori associati
- si coordina e confronta con altri organismi omologhi che promuovono la politica PSEA a vari livelli
- garantisce che siano rispettati, compresi e comunicati i meccanismi di reclamo

Le staff di gestione con ruolo di governo/coordinamento (Project Manager; Coordinatori aree servizi; referenti di area; tutor amministrativi etc..) in relazione ai loro ruoli specifici:

- conduce operativamente lo screening sul campo delle procedure PSEA

[5] Nell'organigramma CIES Onlus il Responsabile della Qualità ha ruolo direttivo con delega specifica relativa alla gestione, coordinamento e supervisione del Sistema Qualità (cfr. Bilancio Sociale CIES Onlus)

- si assicura che tutti i collaboratori associati, esterni all'organizzazione, abbiano firmato e compreso il Codice di condotta PSEA e che le clausole relative alle policy CIES, tra cui PSEA, siano sottoscritte in fase di avvio di qualsiasi collaborazione, lavorativa o volontaria
- supporta la comunicazione col personale nelle fasi di indagine
- archivia e conserva i documenti del personale associato relativo a PSEA (es. Codici di condotta firmati).

Lo staff di gestione (senza ruolo di coordinamento/governo) e tutto il personale associato:

- deve rispettare il codice di condotta e la PSEA
- deve partecipare alle formazioni/aggiornamenti e alle attività di sensibilizzazione richieste per la diffusione della PSEA
- segnala tramite i canali di segnalazione designati e partecipa ad eventuali indagini.

È obbligo dello staff di gestione e personale associato di segnalare eventuali sospetti, preoccupazioni o accuse al Focal Point PSEA. Le conseguenze di una effettiva e documentata mancanza di segnalazione sono:

- rescissione del contratto di lavoro per lo staff di gestione e i collaboratori associati;
- rescissione degli accordi di partenariato per le partenership.

Per ogni altra ed ulteriore pendenza di carattere civile o penale, imputabile ai singoli, persone ed enti, si rimanda ai Tribunali competenti e alle procedure CIES già attive. In ogni caso CIES collaborerà ai fini delle indagini successive alle segnalazioni per la tutela e la salvaguardia delle vittime.

Accessibilità e Trasparenza

CIES Onlus fornisce formazione sulle modalità e procedure pertinenti per le segnalazioni.

CHI PUO' SEGNALARE:

Chiunque operi all'interno dell'Organizzazione, o collabori con questa, a qualsiasi titolo, ha l'obbligo di segnalare i sospetti di abuso o sfruttamento, il cui presunto autore è un membro del staff di gestione e collaboratori associati, sia che si tratti di segnalazioni specifiche che di sospetti non confermati. La priorità è sempre e in ogni caso la tutela della vittima. La Procedura del CIES Onlus dà la possibilità al personale di segnalare abusi anche quando il presunto colpevole è esterno all'organizzazione. Tutte le segnalazioni vanno fatte nell'immediatezza e comunque entro le 24 ore, a meno che sia impossibile o impraticabile farlo a fronte di circostanze eccezionali.

COSA SEGNALARE:
può essere segnalato qualsiasi sospetto di comportamenti lesivi della persona, qualsiasi preoccupazione circa la sua sicurezza, qualsiasi violazione del Codice di Comportamento del CIES Onlus

COME SEGNALARE:
si può fare una segnalazione tramite un verbale o documento scritto, con una telefonata, una mail, un colloquio, una lettera e ogni altra valida modalità. La scelta della validità di qualsiasi mezzo è stata fatta per garantire che tutti siano messi in grado di fare una segnalazione.
Può essere utilizzato un apposito Modello (Allegato PSEA-2 Modello di segnalazione).

A CHI SEGNALARE:
Le segnalazioni devono arrivare al Focal point CIES ai seguenti contatti:
Giuseppe Giordani
Marta Bernardini
Telefono: 06-77264639-26
Mail: focalpointPSEA@cies.it
Via posta indirizzato al Focal Point PSEA di CIES Onlus, Via Merulana 198, 00185 – Roma
Qualora la segnalazione riguardi un membro del Consiglio Direttivo, il segnalante dovrà specificarlo contestualmente alla segnalazione/denuncia così da attivare uno specifico canale alternativo (cfr. di seguito in **Reporting e meccanismo che segue la segnalazione)**

Sicurezza e Riservatezza
CIES ha istituito un ambiente sicuro e confidenziale e meccanismi di segnalazione accessibili per i destinatari delle presenti policy, siano essi lo staff di gestione e il personale associato o la popolazione vittima o potenzialmente vittima di SEA.

CIES non tollera alcun tipo di ritorsione o minaccia nei confronti di chiunque segnali una situazione SEA o collabori a qualsiasi processo di indagine relativo ad una denuncia SEA.

CIES si impegna a sostenere una cultura di trasparenza e un ambiente sicuro in cui lo staff di gestione, i collaboratori associati e i beneficiari possano segnalare le accuse a SEA nell'immediatezza senza che venga intrapresa alcuna azione avversa o punitiva nei loro confronti.

CIES dispone di meccanismi per limitare l'accesso alle informazioni e conservare i rapporti scritti in modo sicuro per la sicurezza del sopravvissuto e del denunciante. Le informazioni su un'accusa saranno condivise solo in base alla necessità informative sugli accadimenti ai fini delle indagini o per fornire assistenza alle vittime.

Reporting e meccanismo che segue la segnalazione

Il Focal point PSEA riceve le segnalazioni tramite i canali indicati. È disponibile un Modello per la segnalazione (Allegato PSEA-2 Modello di segnalazione).

Invia la segnalazione al Responsabile del Sistema Qualità, che la inserisce in un registro specifico (PSEA-3 Registro segnalazioni e Modello di indagine) accessibile al solo Consiglio Direttivo. Vengono svolti gli approfondimenti del caso, attraverso il rapporto col segnalante. La decisione su presa in carico ed intervento viene decisa sempre dal Consiglio Direttivo a meno che non sussistano chiari e specifici conflitti di interesse con qualcuno dei suoi membri[6]. La decisione su presa in carico ed intervento viene tracciata sul medesimo Registro. Il caso viene seguito fino a che non si ritiene concluso, e la conclusione tracciata.

Il Responsabile del sistema Qualità ha l'obbligo di verifica e analisi annuale del registro insieme al Consiglio Direttivo. Le valutazioni emerse, se del caso, vengono inserite all'interno dell'analisi del rischio di CIES Onlus, documento che ha l'obiettivo di verificare, migliorare e orientare la politica direzionale. Conseguentemente possono essere inseriti miglioramenti e revisioni nelle programmazioni annuali, specificatamente in relazione agli obiettivi da raggiungere per il rispetto della compliance etica di CIES, tra cui la presente Policy.

Possono essere previsti degli strumenti ad hoc di verifica per alcuni destinatari degli interventi e/o per situazioni/contesti considerati a rischio o all'interno di situazioni di criticità che necessitano di approfondimento.

Indagini

CIES Onlus si impegna ad indagare sulle accuse SEA e condurre adeguatamente e tempestivamente le indagini su qualsiasi accusa mossa verso i destinatari delle presenti procedure.

CIES si impegna a riferire agli organi competenti se l'autore del reato fosse di altro ente/istituzione.

Le procedure per la gestione delle indagini possono prevedere personale esterno incaricato. Tutte le persone coinvolte a vario titolo nelle attività di indagine saranno chiamate a sottoscrivere un Patto di Riservatezza.

[6] In questo caso la segnalazione, che deve contenere questa specifica informazione da parte del segnalante (cfr. CHI CONTATTARE), viene inoltrata direttamente al Responsabile del Sistema Qualità di CIES Onlus e trattata con carattere di urgenza e con un canale alternativo che prevede la presenza di tutti gli altri membri del Consiglio Direttivo (per segnalazioni: mail qualita@cies.it; 06-77264662; via posta indirizzato al Responsabile Sistema Qualità di CIES Onlus, Via Merulana 198, 00185 – Roma)

Le informazioni sulle investigazioni e i suoi risultati saranno tracciati nel Registro segnalazione (PSEA-3 Registro segnalazioni e Modello di indagini), fino alla chiusura del caso e al suo eventuale follow up.
Se dopo l'indagine esistono prove a sostegno delle accuse di SEA, i casi saranno deferiti alle autorità competenti per le azioni appropriate, compreso il procedimento penale (cfr. anche in Sistema di verifica e controllo). Prima di qualsiasi deferimento alle autorità competenti, verrà richiesto e tracciato il consenso della vittima.

Il Consiglio Direttivo è responsabile delle indagini sulle accuse di SEA. L'obiettivo principale dell'indagine è quello di raccogliere informazioni che confermino o smentiscano l'accusa. Il Consiglio Direttivo decide, pianifica e organizza le indagini a meno che non ci sia un chiaro conflitto di interesse (cfr. A CHI SEGNALARE e Reporting e meccanismo che segue la segnalazione). Inoltre, formulerà raccomandazioni per il miglioramento in modo che CIES possa ridurre il rischio di qualsiasi condotta scorretta.

Il Consiglio Direttivo di CIES Onlus è responsabile dell'attuazione delle raccomandazioni e di tutte le modifiche apportate, che dovranno essere comunicate ai destinatari della PSEA.

Assistenza ai sopravvissuti/vittime di SEA
CIES Onlus si impegna a garantire che le eventuali vittime di SEA abbiano accesso all'assistenza e al supporto necessario, indipendentemente dalla decisione inerente allo svolgimento dell'indagine, dall'esito dell'indagine stessa e dalla collaborazione della vittima. L'assistenza e il supporto saranno svolti da servizi qualificati e competenti, che hanno un approccio centrato sulla vittima e nel pieno rispetto dei suoi diritti ed interessi.

Allegati:
Codice di Condotta PSEA - CIES Onlus (Allegato PSEA-1)
Modello di segnalazione (Allegato PSEA-2)

Altri documenti:
Registro segnalazioni e Modello di indagini (PSEA-3)
Diagramma segnalazione e procedura di indagine PSEA – CIES Onlus (PSEA – 4)
Autodichiarazione format CIES Onlus - PSEA
Lista servizi CIES Onlus - PSEA
Patto di riservatezza - CIES Onlus PSEA
Referenze Format - CIES Onlus PSEA
Organizational Management - CIES Onlus PSEA

CODICE DI CONDOTTA

PROTEZIONE DALLO SFRUTTAMENTO E ABUSO SESSUALE (SEA)

ALLEGATO PSEA-1

CIES Onlus HA TOLLERANZA ZERO PER OGNI FORMA DI SFRUTTAMENTO E ABUSO SESSUALE

Lo sfruttamento e l'abuso sessuale (SEA) nei confronti di tutti i beneficiari delle nostre attività, che siano adulti e/o minori[7]*, sono vietati ed inaccettabili e considerati una violazione molto grave. Il presente Codice di condotta è da considerarsi parte integrante delle nostre Child protection policy e del nostro Codice Etico di comportamento*[8]

Tali atti contravvengono i diritti umani e danneggiano gravemente la credibilità di CIES Onlus e di tutte le realtà impegnate in ambito umanitario e per lo sviluppo. Inoltre, mettono a repentaglio la nostra capacità di agire. CIES Onlus dispone di misure per prevenire e rispondere allo sfruttamento e agli abusi sessuali da parte del proprio Comitato Direttivo, del proprio staff e del personale associato.

Io sottoscritto, comprendo e riconosco che è severamente vietato:

1. Colpire, aggredire fisicamente o abusare fisicamente o psicologicamente di un soggetto beneficiario;
2. Utilizzare con i beneficiari un linguaggio scorretto, volgare, offensivo, dare suggerimenti o consigli inappropriati, offensivi o tali da costituire un abuso;
3. Avere atteggiamenti nei confronti dei beneficiari che, anche sotto il profilo psicologico, possano influire negativamente sul loro sviluppo identitario e socio – relazionale;
4. Avere relazioni con i beneficiari che possano essere considerate di sfruttamento e/o abuso, anche forme implicite o meramente evocative;
5. Un uso improprio della propria autorità o posizione, lavorativa e personale, per ottenere favori sessuali;
6. Impegnarsi in attività sessuali (di qualsiasi tipo, anche in forme meramente virtuali o evocative) o avere rapporti sessuali con individui di età inferiore ai 18 anni (ovvero con persone maggiorenni che non siano consenzienti e capaci di esprimere pieno consenso), indipendentemente dalla definizione della maggiore età o dalle modalità di consenso legalmente riconosciute nei diversi Paesi. Una errata convinzione riguardo l'età di un minorenne non è da considerarsi una difesa accettabile;

[7] Si intendono tutti i destinatari delle attività, progetti e servizi promossi da CIES, in Italia e all'estero

[8] Disponibili sul sito www.cies.it, sezione Trasparenza

7. Accettare, dare o scambiare denaro, lavoro, beni, assistenza o servizi in cambio di prestazioni o favori sessuali, o altre forme analoghe di comportamenti umilianti, degradanti o di sfruttamento, e ciò include lo scambio con l'assistenza dovuta ai beneficiari;
8. Negare protezione, assistenza o servizi ai beneficiari, ovvero concedere trattamenti di favore al fine di sollecitare favori sessuali, doni, pagamenti di qualsiasi genere o qualsiasi altra utilità;
9. Intraprendere attività sessuali con prostitute, indipendentemente dalla legislazione del paese;
10. Agire in modi che possano essere inadeguati, nocivi o che possano costituire un abuso o che possano porre i beneficiari a rischio di sfruttamento, maltrattamento o abuso, incluse prestazioni lavorative di altra natura che ne comportino uno sfruttamento, ovvero anche un semplice degrado di immagine, incluso l'accattonaggio o l'adescamento sessuale anche solo in forme meramente evocative;
11. Comportarsi in maniera inappropriata o sessualmente provocante;
12. Realizzare direttamente o indirettamente, distribuire, diffondere o pubblicizzare con qualsiasi mezzo, anche telematicamente, materiale pornografico e pedo-pernografico, implicito o esplicito, anche solo virtuale;
13. Stabilire o intrattenere contatti con i beneficiari delle attività se non per obiettivi inerenti le attività stesse, utilizzando strumenti di comunicazione personali (e-mail, chat, social network, etc.);
14. Permettere a uno o più i beneficiari per cui si lavora di dormire nella propria casa;
15. Dormire nella stessa stanza o nello stesso letto con i beneficiari per cui si lavora;
16. Tollerare o partecipare a comportamenti con i beneficiari che siano illegali o offensivi o che mettano a rischio la loro sicurezza;
17. Formulare intenzionalmente false accuse di violazione del presente Codice di condotta contro un altro lavoratore e/o diffondere false dichiarazioni su colleghi o personale di altre organizzazioni o enti.

Inoltre, mi impegno a:

18. Trattare tutte le persone con equità e rispetto, cortesia e dignità, in conformità con la legislazione internazionale sui diritti umani e secondo lo standard di comportamento indicato nella PSEA e in tutte le altre Policy di CIES Onlus;
19. Fornire assistenza ai beneficiari/popolazioni colpite da SEA e garantire sicurezza, dignità ed effettivo accesso ai servizi erogati;
20. Gestire e organizzare l'ambiente di lavoro in modo tale da minimizzare quanto più i rischi;
21. Mantenere un elevato profilo personale e professionale;

22. Segnalare immediatamente qualsiasi accusa rispetto ad abusi e sfruttamenti sessuali dei beneficiari delle attività e riportare ogni notizia di ragionevole sospetto/dubbio circa un possibile abuso o sfruttamento verso un beneficiario, attivando le procedure previste dalla Legge e dalla presente Policy;
23. Essere vigile nell'identificare situazioni che possano comportare pericoli o danni per i beneficiari, anticipandole e gestendole nelle forme e modalità consentite dalla Legge e dalla presente Policy;
24. Aiutare a creare e mantenere un ambiente che previene lo sfruttamento e l'abuso sessuale e promuove l'attuazione del presente Codice di condotta;
25. Assicurare la diffusione ed il mantenimento di una cultura di apertura che permetta ai beneficiari e a chi si prende cura di loro, di sollevare e discutere con facilità ogni tipo di argomento e preoccupazione;
26. Promuovere senso di responsabilità riguardo il proprio operato tra i colleghi CIES e delle altre realtà con cui si entra in contatto, in modo che azioni e comportamenti inappropriati o che possono generare abusi e sfruttamento, non passino inosservati né vengano tollerati;
27. Comunicare ai beneficiari che tipo di rapporto si debbono aspettare di avere con il personale o con i rappresentanti e incoraggiarli a segnalare qualsiasi tipo di preoccupazione;
28. Valorizzare le capacità e le competenze dei beneficiari e discutere con loro dei loro diritti, di cosa è accettabile e cosa non lo è, di cosa possono fare nel caso in cui emerga un qualsiasi problema;
29. Promuovere la partecipazione dei beneficiari in modo da sviluppare anche la loro capacità di autotutela.

Modello di Segnalazione (Allegato PSEA-2)

Dati del segnalante

Nome:

Cognome:

Contatti:

Informazioni su fatti/accadimenti

Tipologia segnalazione (abuso-sfruttamento):

Vittima (nome e cognome e/o altri riferimenti utili):

Maschio/Femmina/Fluide

Reato ipotizzato/condotta illecita (descrizione):

Breve descrizione del fatto:

Data/periodo in cui si è svolto il fatto:

Luogo fisico in cui si è verificato il fatto:

Modalità in cui si è venuti a conoscenza del fatto:

Autore/i del fatto (nome e cognome):

Altri eventuali soggetti presenti/coinvolti:

Altri eventuali soggetti a conoscenza del fatto in grado di riferire/testimoniare:

Prove e documenti allegati a sostegno della segnalazione:

Interessi personali del segnalante: dichiarare eventuali interessi personali in relazione al segnalato o a quanto oggetto di segnalazione

Sono consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi, anche ai sensi del D.P.R. n. 445 del 28 dicembre 2000

In fede,

Firma

Data