

Policy per la prevenzione e il contrasto di molestie, abusi e altre condotte lesive dell'integrità e della dignità delle persone

PSEA Policy*

**Prevention of / Protection against sexual exploitation and abuse*

VOLONTARIATO INTERNAZIONALE
PER LO SVILUPPO



Insieme, per un mondo possibile

Organismo Non Governativo - Onlus • Promosso dal CNOS - Centro Nazionale Opere Salesiane
Accreditato presso ECOSOC con Special Consultive Status • Associato al DBN - Don Bosco Network

Via Appia Antica 126, 00179 Roma (Italia) - Tel. +39 06 516291 - Fax +39 06 51629299
vis@volint.it - www.volint.it - CF 97517930018

Premessa

La tutela della persona e della sua dignità - intesa sia come elemento intrinseco e universale di ciascun essere umano, sia come condizione essenziale per l'esercizio della libertà individuale – per essere effettiva ed efficace deve evolversi e adattarsi ai nuovi scenari determinati dai cambiamenti socioeconomici.

Negli ultimi anni è nata l'esigenza di adottare codici di condotta, regolamentazioni e meccanismi volti a tutelare la dignità della persona sul luogo di lavoro per prevenire e contrastare il fenomeno del mobbing e quello delle molestie e abusi sessuali. Ciò rileva maggiormente nel caso del VIS, che opera in contesti fragili, nei quali non vi è una effettività dei meccanismi di tutela dell'integrità fisica e psichica nonché della dignità della persona.

La presente *Policy per la prevenzione e il contrasto di molestie, abusi, mobbing e altre condotte lesive dell'integrità e della dignità delle persone*, fa proprie le più recenti linee guida di organismi internazionali, agenzie governative e organizzazioni che operano nel settore dello sviluppo e dell'aiuto umanitario, integra e dà attuazione ai principi e alle prescrizioni del Codice di Condotta (CdC) e del Modello organizzativo (elaborato ai sensi del D. Lgs. 231/2001, volto alla prevenzione dei reati) già adottati dal VIS.

Vista la delicatezza della materia, che poco si presta a una cristallizzazione e a una standardizzazione di condotte lesive soprattutto in considerazione dei diversi contesti culturali e religiosi in cui si opera, importanza primaria viene data alla *persona* attraverso un sistema di diffusione di informazione e conoscenza, che possa essere il più accessibile e comprensibile possibile, volto a rendere effettivi il momento preventivo, di controllo e di contrasto.

Per contribuire a rendere effettive le misure di prevenzione e contrasto che questa Policy delinea, VIS ha ritenuto inoltre opportuno introdurre nella propria struttura organizzativa la funzione della *Consigliera di Fiducia* e – ove necessario - della *Consigliera locale*. La *Consigliera di Fiducia*, figura ormai adottata sia da realtà private che pubbliche, è normalmente una persona terza indipendente che ha il compito di fornire informazioni, consulenza e assistenza su materie quali molestie, discriminazioni, mobbing.

Il VIS, in quanto organizzazione di piccole-medie dimensioni, ha deciso di adottare questa funzione al suo interno, nominando all'uopo una componente donna del proprio Ufficio Risorse Umane, unità che è centrale e strategica per la valutazione del personale e per le dinamiche interpersonali. Parimenti si è deciso di introdurre la *Consigliera locale*, nominata qualora l'entità e la tipologia di programmi e attività realizzate dal VIS, nonché il numero di beneficiarie coinvolte, rendano opportuno e necessario avere un punto di riferimento su questi temi anche presso gli Uffici-paese.

Attraverso l'introduzione di queste figure mediatrici tra chi compie la segnalazione e l'Organismo di Vigilanza – OdV (istituito ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e del CdC), si vuole assicurare un approccio che sostenga e ponga al centro la persona così da incentivare il ricorso ai meccanismi di segnalazione e all'informativa.

1. Introduzione

Il VIS è una organizzazione non governativa (ONG) e una organizzazione della società civile (OSC) che opera nel settore della cooperazione internazionale. Fondato in Italia nel 1986, il VIS si ispira al sistema preventivo di Don Bosco e alla prassi educativa salesiana. VIS è stato promosso dal CNOS – Centro Nazionale Opere Salesiane, come organizzazione composta da laici che sostiene l'impegno tradizionale sociale dei Salesiani di Don Bosco in Italia e nei paesi del sud del mondo. Coerentemente con la sua identità e con il quadro ideologico degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs, Agenda 2015–2030) definiti dalle Nazioni Unite, davanti alle situazioni di profonda ingiustizia in cui sono negati i diritti fondamentale ad una grande parte dell'umanità, VIS ha come obiettivo l'impegno concreto a favore della solidarietà internazionale e la pace.

VIS è un'associazione con personalità giuridica ed è:

- ONG/CSO riconosciuta ufficialmente in quanto tale dal Ministero degli Affari Esteri italiano, registrata nell'Elenco delle Organizzazioni della Società Civile (OSC) presso l'Agenzia italiana per la cooperazione e lo sviluppo in base al Decr. 2016/337/000285/2, ai sensi dell'art. 26, comma 2, della Legge 125/2014;
- Organizzazione non-profit (ONLUS), registrata nel Registro delle ONLUS organizzazioni non-profit presso la DR Lazio dell'Agenzia delle Entrate, art. 32, paragrafo 7, della Legge 125/2014;
- ONG con *Special Consultative Status* presso l'*Economic and Social Council* delle Nazioni Unite Nations (ECOSOC) con decisione no. 226 del 27 luglio 2009;
- ONG partner di ECHO - European Commission Humanitarian Office: FPA (Framework Partnership Agreement) 2014-305;
- ONG accreditata da e/o partner di istituzioni europee e internazionali per l'implementazione di programmi di cooperazione allo sviluppo internazionali, ufficialmente riconosciuta dalle autorità locali di molti paesi in cui opera (Albania, Angola, Bolivia, Burundi, DRC, Etiopia, Ghana, Palestina, Senegal, ecc.).

Il VIS è membro fondatore del *Don Bosco Network*, la rete internazionale di ONG di ispirazione salesiana, del CINI - *Coordinamento Italiano Network Internazionali*, del *Comitato per la promozione e protezione dei diritti umani*. Il VIS è inoltre membro dell'ASVIS – *Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile*, di FRA – *Fundamental Rights Agency Civil Society Platform* e dell'*EU Civil Society Platform Against Trafficking in Human Beings*.

2. Funzione della Policy e soggetti interessati

- 2.1 La presente Policy ha come scopo principale la prevenzione e il contrasto di qualunque comportamento riconducibile alle seguenti fattispecie: abuso sessuale, sfruttamento sessuale, molestia sessuale o morale, mobbing nonché qualsiasi altro comportamento che leda la dignità e l'onore della persona.
- 2.2 Detti comportamenti possono essere messi in atto da:
- personale dipendente, collaboratore e/o consulente del VIS, espatriato e/o locale;
 - volontari, tirocinanti, personale del Servizio Civile all'estero, Corpi Civili di Pace (CCP) e chiunque altro si trovi a collaborare con il VIS per qualsiasi rapporto di tipo lavorativo, formativo, di ricerca, filantropico, religioso, ecc.;
 - individui appartenenti ad organizzazioni partner del VIS (nazionali e/o internazionali, *implementing e/o funding partner*) e chiunque lavori o collabori con esse;
 - persone facenti riferimento a organizzazioni della società civile, istituzioni, associazioni e altri stakeholder, che operano/collaborano a qualunque titolo con il VIS.
- 2.3 Ai fini della presente Policy rilevano parimenti le condotte messe in atto dai soggetti sopra specificati nei confronti di:
- personale dipendente, collaboratore e/o consulente del VIS, espatriato e/o locale;
 - volontari, tirocinanti, personale del Servizio Civile Internazionale, Corpi Civili di Pace e chiunque altri si trovi a collaborare con il VIS per qualsiasi altro rapporto di tipo lavorativo, formativo, di ricerca, filantropico, religioso, ecc.;
 - soggetti beneficiari/destinatari dei programmi e delle attività istituzionali promosse e realizzate dal VIS e/o in cui l'organismo è coinvolto.
- 2.4 La presente Policy è parte integrante del CdC, che costituisce l'insieme dei valori sui quali si basa l'azione dell'organismo e dei principi la cui osservanza è reputata di fondamentale importanza per il regolare funzionamento, l'affidabilità della gestione, la credibilità e l'immagine del VIS.

- 2.5 Alle disposizioni della presente Policy devono uniformarsi tutti i rapporti e tutte le attività compiute in nome e per conto del VIS e/o nel suo interesse e/o, comunque, ad esso in ogni modo riferibili, posti in essere sia al suo interno che verso l'esterno. L'osservanza delle disposizioni della presente Policy costituisce parte integrante ed essenziale degli obblighi contrattuali connessi a qualsiasi attività, in particolare dei contratti di lavoro (di qualunque tipo) e delle altre norme/disposizioni contrattuali o derivanti da accordi.
- 2.6 La Policy è elaborata dai Direttori in collaborazione con l'Ufficio RR.UU. e l'Unità di coordinamento programmi, ed è approvata dal Comitato Esecutivo. La Policy è soggetta a revisione e - a tale fine - prenderà in considerazione suggerimenti e osservazioni provenienti da tutti i suoi destinatari, nonché qualsiasi sviluppo normativo e qualunque modifica agli standard e alle procedure nazionali ed internazionali più diffuse, come anche l'esperienza acquisita nell'applicazione e nella prassi di tali disposizioni.
- 2.7 La presente Policy sarà resa conoscibile a tutte le parti interessate (quali soci, presidi, partecipanti-volontari, volontari, lavoratori e collaboratori, donatori, fornitori, partner, ecc.), mediante diffusione diretta tra i principali *stakeholder* e pubblicazione e/o promozione sui canali di informazione del VIS, secondo le indicazioni stabilite all'uopo dal CE.
- 2.8 I principi ispiratori dell'attività del VIS e di quanti fanno parte a diverso titolo della sua struttura operativa, in Italia e nei paesi partner, sono definiti dall'Atto costitutivo e dallo Statuto dell'organismo, vengono altresì specificati e dettagliati nelle mozioni dell'Assemblea dei Soci e, sul piano operativo, nel Bilancio Sociale (che viene annualmente elaborato) e nelle Policy.

3. Definizioni

Personale: dipendenti e collaboratori contrattati dal VIS in Italia e all'estero, volontari in Servizio Civile all'estero o dei CCP, tirocinanti, ricercatori, e chiunque si trovi ad altro titolo in un rapporto di collaborazione con l'organismo.

Beneficiario/a: qualsiasi persona che, nell'ambito di un progetto di sviluppo o di aiuto umanitario, riceva beni o servizi a titolo gratuito ovvero sia comunque destinatario di attività e risultati ad essa orientate.

Partner: organizzazioni e formazioni sociali che promuovono, finanziano e/o implementano attività in collaborazione con l'organismo.

Vittima: chiunque abbia subito atti riconducibili ai comportamenti oggetto di questa Policy.

Whistleblower: soggetto facente riferimento al VIS o a un suo partner che, venuto a conoscenza di uno dei comportamenti oggetto della presente Policy, segnali il fatto ad altro collega, superiore e/o sede centrale o all'Organismo di Vigilanza (OdV).

Abuso sessuale: ogni comportamento o minaccia consistente in una intrusione fisica di natura sessuale, perpetrata con la forza o comunque in condizioni coercitive o di disuguaglianza.

Sfruttamento sessuale: ogni comportamento, anche soltanto tentato, di abusare di posizioni di vulnerabilità, di squilibrio in termini di potere o fiducia, per fini sessuali, ivi inclusi i comportamenti volti a trarre profitto momentaneamente, socialmente o politicamente dallo sfruttamento sessuale altrui.

Molestie sessuali: comportamenti e pratiche reiterati, indesiderati e inaccettabili di natura sessuale, ivi inclusi inviti, domande, richieste di favori sessuali, comportamenti verbali o fisici o gesti, che possano essere ragionevolmente percepiti come offensivi o umilianti.

Molestie morali: ripetuti comportamenti ostili, diretti contro un individuo, con intento fisicamente o psicologicamente persecutorio, protratti e sistematici, suscettibili di creare un ambiente non rispettoso, umiliante o lesivo dell'integrità psicofisica della persona o della sua dignità.

4. Comportamenti oggetto delle misure di prevenzione e contrasto

- 4.1 Costituiscono comportamenti oggetto delle misure di prevenzione e contrasto adottate dalla presente Policy tutti quegli atti che possono essere ricondotti alle fattispecie di abuso sessuale, sfruttamento sessuale, molestia sessuale e molestia morale così come sopra definiti.
- 4.2 Le misure di prevenzione e contrasto si applicano a tutti i rapporti interni che intercorrono tra il personale VIS, sia locale che espatriato, nonché tra lo staff dell'organismo e i/le beneficiari/e. VIS attua la presente Policy anche rispetto ai partner, ai quali pertanto le misure di prevenzione e contrasto si estendono.

5. Misure di prevenzione

- 5.1 Al fine di prevenire i comportamenti sopra specificati, VIS attraverso l'ufficio RR. UU., durante la fase di reclutamento, selezione e formazione del personale espatriato, adotta misure di controllo specifiche e particolarmente attente su coloro che andranno ad operare nei paesi-partner.
- 5.2 L'ufficio RR.UU. valuta da un lato l'idoneità del personale per lo svolgimento di attività in contesti particolarmente fragili e, dall'altro lato, la capacità di prevenzione e contrasto di comportamenti e abusi eventualmente posti in essere. Durante la fase di selezione viene per questo svolta un'accurata analisi delle referenze indicate dal personale e/o di quelle desumibili indirettamente dal percorso formativo e professionale dei candidati. Il tema delle molestie e degli abusi sessuali è oggetto di analisi e confronto in fase di colloquio, al fine di svolgere una valutazione della sensibilità dei candidati rispetto a temi di abusi e violenze. I criteri e le modalità di selezione adottate dall'Ufficio RR.UU. in sede, orientate alla prevenzione dei comportamenti oggetto di questa Policy, devono essere seguiti anche nelle attività di reclutamento del personale locale presso gli Uffici-paese. A tal fine, l'Ufficio RR.UU. della sede impartirà agli Uffici-paese e, in particolare, ai RPL indicazioni e disposizioni in merito.
- 5.3 Il personale e i collaboratori hanno l'obbligo di presentare un'auto-dichiarazione che attesti l'assenza di casi pregressi di molestie e/o abusi, di coinvolgimento in casi di sfruttamento sessuale, nonché l'assunzione dell'obbligo di rispettare il principio di "tolleranza-zero" stabilito dal CdC e dalla presente Policy.
- 5.4 VIS assicura in sede di formazione del personale moduli specifici per istruire lo staff circa le procedure previste dal CdC, dalla presente Policy e dalla CRM Policy, nonché sugli organi interni preposti alla loro attuazione. La formazione avrà come oggetto il fenomeno delle molestie e degli abusi e la relativa casistica, attraverso esempi pratici che ne semplifichino la comprensione. Fermo restando l'applicazione della presente Policy, il personale che andrà ad operare nei paesi partner riceverà inoltre informazioni circa la normativa italiana e quella nazionale che disciplinano lo sfruttamento sessuale, gli abusi e le molestie.
- 5.5 L'azione di prevenzione è altresì assicurata da una comunicazione costante instaurata tra l'Ufficio RR.UU. e il personale in loco attraverso colloqui individuali e riservati, svolti in modo da garantire la serenità delle persone eventualmente coinvolte e salvaguardarne l'onore.

6. Misure di contrasto e tempistiche

- 6.1 Al fine di contrastare e assicurare che comportamenti in contrasto con il CdC e con la presente Policy cessino nel più breve tempo possibile, VIS adotta innanzitutto la procedura di *whistleblowing* così come disciplinata dallo stesso CdC.
- 6.2 L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni compiute dalla *Consigliera di Fiducia*, dai dirigenti, dai dipendenti e da tutto il personale VIS, in merito a fatti, azioni od omissioni riconducibili ai comportamenti oggetto della presente Policy. Sarà responsabilità dell'OdV investigare circa la

violazione e adottare le misure appropriate in modo da non compromettere l'incolumità e la dignità delle persone coinvolte, tenendo altresì conto degli aspetti culturali per scongiurare l'eventuale stigma sociale. Effettuate le dovute indagini, l'OdV adotta le misure che riterrà necessarie.

- 6.3 Quanto previsto dalla presente Policy integra inoltre le disposizioni della CRM Policy, orientate alla gestione dei reclami e delle segnalazioni provenienti soprattutto dai beneficiari/destinatari degli interventi del VIS. In questo caso, la segnalazione della condotta illecita viene effettuata via email, per lettera o in colloqui diretti ai/coi contatti indicati in loco, e comunque sempre in forma strettamente riservata.
- 6.4 Generalmente dal momento della segnalazione alla risoluzione del reclamo non devono trascorrere più di 60 giorni, a meno che non vi siano cause di forza maggiore o altro tipo di circostanze straordinarie che ritardano il normale andamento del lavoro degli organi preposti. In caso di fatti gravi e sufficientemente comprovati la risoluzione del reclamo deve avvenire nel più breve tempo possibile e - comunque - non oltre 15 giorni dalla segnalazione.

7. Organi e soggetti destinati a garantire misure di prevenzione e contrasto.

- 7.1 L'Ufficio RR.UU. presso la sede e i responsabili delle attività di reclutamento del personale locale presso gli Uffici-paese assolvono a funzioni fondamentali e con grande rilevanza rispetto all'oggetto della presente Policy, in quanto si occupano di valutare l'idoneità del personale durante le fasi di identificazione, selezione, inserimento e formazione. Il controllo e la valutazione del personale sono costanti anche durante il rapporto di lavoro e realizzati attraverso colloqui individuali e attività di follow-up condotte in collaborazione con gli altri membri dello staff (in loco e in sede). Come già specificato, criteri e modalità di selezione, gestione e follow-up del personale orientate alla prevenzione dei comportamenti oggetto di questa Policy, devono essere seguiti in modo uniforme sia in sede sia presso gli Uffici-paese.
- 7.2 I soggetti incaricati della gestione del CRM, presso la sede centrale e gli Uffici-paese, ricevono e valutano le segnalazioni e i reclami così come previsto dalla CRM Policy. Qualora l'oggetto dell'informativa afferisca a gravi violazioni del CdC e ai comportamenti previsti dalla presente Policy, la segnalazione deve essere immediatamente trasmessa per competenza all'OdV affinché istruisca un'indagine sui fatti segnalati, coordini l'istruttoria, riferisca le risultanze e solleciti gli opportuni provvedimenti al CE e al Presidente, sia per gli esposti alle autorità competenti, sia in merito alle disposizioni da impartire agli Uffici-paese.
- 7.3 La *Consigliera di Fiducia* è nominata dal CE, è referente privilegiata per l'attuazione della presente Policy, collabora alla definizione e modifica delle misure di prevenzione e contrasto e svolge funzione di consigliera su questo tema dell'OdV, dei desk e CRP e dei RPL. La *Consigliera di Fiducia* può ricevere, nell'assolvimento del proprio incarico, segnalazioni dal personale espatriato, ne garantisce la doverosa riservatezza e procede all'informativa per l'OdV.
- 7.4 Laddove ritenuto opportuno, in considerazione del numero di beneficiari coinvolti nonché dell'entità e della tipologia di programmi e attività realizzate, i Direttori - in accordo con la *Consigliera di Fiducia* e su indicazione del CRP e del RPL - possono nominare presso gli Uffici-paese una *Consigliera locale*. La *Consigliera locale* supervisiona il corretto adempimento delle misure di prevenzione, riceve le eventuali segnalazioni e riferisce direttamente alla *Consigliera di Fiducia* e all'OdV.
- 7.5 Ai sensi del CdC e del Mod. 231/2001 adottati dal VIS, l'OdV è il terminale del sistema di *whistleblowing* e di ogni altro meccanismo informativo avente ad oggetto i comportamenti presi in considerazione dalla presente Policy. L'OdV ha la responsabilità di istruire e investigare sulle violazioni e di formularne le risultanze al CE per l'adozione di ogni misura appropriata. Per l'assolvimento delle proprie funzioni l'OdV può avvalersi di tutte le componenti della struttura organizzativa del VIS, può richiedere ulteriori strumenti a supporto della propria azione e relaziona al CE sulle risultanze.

8. Sanzioni

- 8.1 L'OdV, dopo aver indagato sui fatti segnalati, qualora verifichi l'avvenuta commissione di condotte che integrano le fattispecie di abuso e/o molestie sessuali e/o morali nonché di pratiche riconducibili allo sfruttamento sessuale, provvede immediatamente alla segnalazione di tali comportamenti al CE perché siano presentati alle autorità competenti (italiane e/o nazionali).
- 8.2 Nel caso in cui l'OdV accerti la commissione di detti comportamenti ad opera del personale VIS, in linea con quanto previsto dalla politica di tolleranza-zero adottata dal CdC, riferisce al CE perché disponga l'immediata risoluzione del contratto di lavoro o del rapporto di collaborazione fondato su qualsiasi altro titolo.

9. Risarcimento per la vittima

- 9.1 Qualora siano accertati i comportamenti lesivi della dignità della persona e/o dell'incolumità fisica oggetto della presente Policy, VIS assicura un risarcimento per la vittima facendosi carico delle eventuali spese giudiziarie e di un indennizzo per i bisogni della vittima e della sua famiglia.
- 9.2 L'entità e la forma del risarcimento saranno stabiliti dal CE su indicazione dell'OdV e della *Consigliera di Fiducia*, dopo aver consultato la vittima.

10. Segnalazioni dolose

Nel caso in cui l'OdV, al termine delle indagini condotte dallo stesso organismo oppure dalle autorità competenti, abbia acclarato che le condotte denunciate non sono mai avvenute e che l'informativa sia stata compiuta in mala fede da chi ha inoltrato la segnalazione, cioè con l'intenzione di ottenere indennizzi e/o di nuocere alla persona indicata come responsabile degli atti, riferirà tali risultanze al CE perché adotti le misure ritenute necessarie secondo una valutazione "caso per caso", fino a includere la risoluzione del rapporto lavorativo o professionale, la denuncia alle autorità competenti per calunnia o altro reato configurabile.

11. Informazione

- 11.1 Al fine di garantire l'effettività e l'efficacia delle misure previste dalla presente Policy, VIS renderà la stessa disponibile a tutti i suoi destinatari, consegnandola e/o integrandola nel Sistema di gestione a cui accede via cloud tutto lo staff, pubblicandola sul proprio sito web e prevedendo sui contratti e sugli accordi stipulati coi terzi note ad hoc di rinvio ad apposito link. Con gli stessi mezzi sarà reso noto il contatto della *Consigliera di Fiducia* (fiducia@volint.it). Infine, la presente Policy, come già specificato, sarà oggetto di apposite attività di formazione del personale.
- 11.2 Negli Uffici-paese, in particolare nell'ambito delle attività che coinvolgono i beneficiari, attraverso gli strumenti di diffusione della CRM Policy, devono essere resi noti i contenuti della presente Policy e i contatti delle eventuali *Consigliere locali* all'uopo nominate. La comunicazione ai beneficiari/destinatari deve essere in lingua locale e adattata in modo da essere facilmente comprensibile. In ogni caso, il personale VIS deve rendersi disponibile a ricevere ed ascoltare denunce e segnalazioni da parte dei beneficiari senza offendere o denigrare e garantendo la tutela dell'onore della persona.

Questo documento è stato elaborato con il contributo di Irene Zanella, *Master in Cooperation and Development*, Università di Pavia & IUSS, borsista Torno Subito Regione Lazio.



Policy for the prevention and contrast of harassment, abuse, and other behaviours harmful to people integrity and dignity

PSEA Policy*

**Prevention of / Protection against sexual exploitation and abuse*

VOLONTARIATO INTERNAZIONALE
PER LO SVILUPPO



Insieme, per un mondo possibile

Organismo Non Governativo - Onlus • Promosso dal CNOS - Centro Nazionale Opere Salesiane
Accreditato presso ECOSOC con Special Consultive Status • Associato al DBN - Don Bosco Network

Via Appia Antica 126, 00179 Roma (Italia) - Tel. +39 06 516291 - Fax +39 06 51629299
vis@volint.it - www.volint.it - CF 97517930018

Foreword

In order to be substantial and effective, the protection of the person and his/her dignity - meant as an intrinsic and universal element of each human being and essential condition for the exercise of individual freedom - must evolve and adapt to the new scenario determined by the socio-economic changes.

In recent years, the need to adopt codes of conduct, regulations and mechanisms aimed at protecting the dignity of the person in the workplace to prevent and combat the phenomenon of mobbing and harassment and sexual abuse has arisen. This is most relevant in the case of VIS, which operates in fragile contexts where there is no effectiveness of the mechanisms for protecting physical and mental integrity and dignity of the person.

This *Policy for the Prevention and contrast of harassment, abuse, mobbing and other behaviours harmful to the integrity and dignity of people*, incorporates the latest guidelines of the international organizations, the governmental agencies and organizations operating in development and humanitarian aid; it integrates and implements the principles and prescriptions of the Code of Conduct (CoC) and the Organizational Model (drawn up pursuant to Legislative Decree 231/2001, aimed at preventing crimes) already adopted by VIS.

Given the sensitivity of the matter, which lends little to a crystallization and a standardization of harmful behaviours, especially in consideration of the different cultural and religious milieus within which VIS operates, primary importance is given to the *person* through a system of dissemination of information and knowledge, as accessible and understandable as possible, aimed at making the preventive, control and contrast moment effective.

To help make the prevention and contrast measures outlined by this Policy effective, VIS considered it appropriate also to introduce the function of the *Councillor of Trust* and - where necessary - of the *Local Councillor* within its organizational structure. The *Councillor of Trust*, a professional now adopted by both private and public entities, is normally an independent third person who has the task of providing information, advice and assistance on matters such as harassment, discrimination, mobbing.

VIS, as a small-medium-sized organization, has decided to adopt this function internally within its structure, appointing a female member of its Human Resources Office (HR) for this purpose, a unit that is central and strategic for staff evaluation and interpersonal dynamics. Likewise, when the size and type of programs and activities carried out by VIS as well as the number of beneficiaries involved, make it appropriate and necessary to have a reference point on these matters also at the country offices level appointed, it has been decided to introduce the *Local Councillor*.

Through the introduction of the role of these mediators between those reporting and the Supervisory Body (SB) (established pursuant to Legislative Decree 231/2001 and the CoC), the intention is to ensure an approach that supports and places the focus on the person in order to encourage the use of reporting mechanisms and information.

1. Introduction

VIS is a non-governmental organisation (NGO) and a civil society organisation (CSO) operating in the field of international cooperation. Established in Italy in 1986, VIS is inspired by the preventive system of Don Bosco and the Salesian educational practice. In addition, VIS is sponsored by the CNOS – Centro Nazionale Opere Salesiane, and as an organisation made up of lay persons supports the traditional social commitment of the Salesians of Don Bosco both in Italy and in the countries of the South of the world. Consistently with its identity, within the Sustainable Development Goals (SDGs, 2015-2030 Agenda) framework defined by the United Nations, and faced with the situations of injustice that deny fundamental rights to a large part of humanity, VIS aim is to foster a concrete commitment to international solidarity and peace.

VIS has the legal status of association with legal personality and is a:

- NGO/CSO officially recognised as such by the Italian Foreign Affairs Ministry, and registered with the List of Civil Society Organisations (CSOs) of the Italian Agency for Cooperation and Development under Decree 2016/337/000285/2, pursuant to art. 26, paragraph 2, of Law 125/2014;
- No-profit organisation (ONLUS), registered with the Registry of ONLUS non-profit organisations kept by the DR Lazio of the Italian Internal Revenue Service, pursuant to art. 32, paragraph 7, of Law 125/2014;
- NGO accredited with *Special Consultative Status* by the *Economic and Social Council* of the United Nations (ECOSOC) with decision no. 226 of 27 July 2009;
- NGO partner of ECHO - European Commission Humanitarian Office: FPA (Framework Partnership Agreement) 2014-305;
- NGO accredited by and/or partner to European and international institutions for the implementation of international development cooperation programmes, and NGO officially recognised by the local Authorities of numerous countries where it operates (Albania, Angola, Bolivia, Burundi, DRC, Ethiopia, Ghana, Palestine, Senegal, etc.).

VIS is one of the founding members of the *Don Bosco Network*, an international network of Salesian-inspired NGOs, of CINI - *Coordinamento Italiano Network Internazionali*, of the *Italian Committee for the Promotion and Protection of Human Rights*. Furthermore, VIS is member of ASVIS – *Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile*, FRA – *Fundamental Rights Agency Civil Society Platform* and *EU Civil Society Platform Against Trafficking in Human Beings*.

2. Function of the Policy and interested individuals

- 2.1 The Policy has as main purpose prevention and contrast of any behaviour attributable to the following cases: sexual abuse, sexual exploitation, sexual or moral harassment, mobbing as well as any other behaviour that harms the dignity and honour of the person.
- 2.2 Such behaviours can be enacted by:
- A VIS staff member, a collaborator and/or consultant, expatriate and/or local;
 - Volunteers, trainees, Civil service staff abroad, Peace Corps staff, and any other person collaborating with VIS under any type of work, training, research, philanthropic, religious, etc. engagement.;
 - Individual members of VIS partner organizations (national and/or international, *implementing* and/or *funding* partners) and any other person working or collaborating with them;
 - People connected with CSOs, institutions, associations and other stakeholders, operating/collaborating in any capacity with VIS.
- 2.3 For the purposes of this Policy, likewise the behaviour enacted by the above specified subjects towards:
- a VIS staff member, a collaborator and/or consultant, expatriate and/or local;
 - volunteers, trainees, Civil service staff abroad, Peace Corps staff, and any other person collaborating with VIS under any type of work, training, research, philanthropic, religious, etc. engagement.;
 - beneficiaries/recipients of programmes and institutional activities promoted and implemented by VIS and/or in which it is involved.
- 2.4 This Policy is integral part of the CoC, which comprises the set of values on which the action of the organization is based upon and the principles of compliance with which are deemed of fundamental importance for VIS regular functioning, management reliability, credibility and image.

- 2.5 All relationships and activities carried out in the name and on behalf of VIS and/or in its interest and/or, in any case, in any way referable to it, implemented both internally and externally, must be in compliance with the provisions of this Policy. The compliance with the provisions of this Policy constitutes an integral and essential part of the contractual obligations connected to any activity, of the employment contracts (of any type) and of other contractual norms/provisions or deriving from agreements.
- 2.6 The Policy is prepared by the Directors in collaboration with the Human Resources Office (HR) and the Program Coordination Unit and is approved by the Executive Committee (EC). The Policy is subject to review and - for this purpose - will take into consideration suggestions and observations from all its recipients, as well as any regulatory development and any changes to the most common national and international standards and procedures, as well as the experience acquired in the application and practice of these provisions.
- 2.7 All interested parties (i.e. Board members, presidia, volunteers-participants, volunteers, staff members and collaborators, donors, purveyors, partners, etc.) will be made acquainted with the present Policy through the direct dissemination to the main stakeholders and publication and/or promotion through VIS information channels, as per ad hoc indications received from the EC.
- 2.8 The inspiring principles of the activities implemented by VIS and by those who are part of its operating structure in different ways, in Italy and in partner countries, are defined by VIS Constitutive Act and Statute. In addition, they are also specified and detailed in the decisions of the Board of Members and, at operational level, in the Social Report (annually drawn up) and in the Policies.

3. Glossary

Staff: staff members and collaborators under contract with VIS in Italy and abroad, volunteers in Civil service abroad or Peace Corps staff, trainees, researchers and any other person collaborating with VIS under any type of work.

Beneficiary: any person who, within a development or humanitarian aid project, receives goods or services pro bono i.e. however recipient of activities and outputs at this aimed.

Partner: organizations and social entities promoting, funding and/or implementing activities in collaboration with the organization.

Victim: any person that has suffered acts attributable to behaviours indicated within this Policy.

Whistleblower: subject referring to VIS or to one of his partners who, having known about one of the behaviours indicated in this Policy, reports the fact to another colleagues, superior and/or Head Office or to the SB.

Sexual abuse: every behaviour or threat consisting of a physical intrusion of a sexual nature, perpetrated by force or in any case under coercive or inequality conditions.

Sexual exploitation: every behaviour, even only attempted, of abuse of positions of vulnerability, of unbalance in terms of power or trust for sexual purposes including behaviours intended to profit momentarily, socially or politically from the sexual exploitation of others.

Sexual harassment: repeated, unwanted and unacceptable sexual behaviours and practices, including invitations, questions, requests for sexual favours, verbal or physical behaviours or gestures, which can reasonably be perceived as offensive or humiliating.

Moral harassment: repeated hostile behaviours against an individual, with physically or psychologically persecutory intent, protracted and systematic, likely to create an environment that is not respectful, humiliating or harmful to the person's psychophysical integrity or dignity.

4. Behaviours subject to prevention and contrast measures

- 4.1 All acts that can be traced back to the cases of sexual abuse, sexual exploitation, sexual harassment and moral harassment, as above defined, constitute behaviours subject to the prevention and contrast measures adopted by this Policy.
- 4.2 The prevention and contrast measures apply to all internal relationships between VIS staff, both local and expatriate, as well as between the staff members of the organization and the beneficiaries. VIS also implements this Policy with respect to partners, to whom therefore the prevention and contrast measures are extended.

5. Prevention measures

- 5.1 To prevent the behaviours above indicated, VIS through the HR, during the recruitment, selection and training of expatriate staff, adopts specific and particularly careful control measures on those who will work in the partner countries.
- 5.1 The HR on one hand assesses the suitability of the staff to carry out activities in particularly fragile contexts and, on the other hand, the capability to prevent and contrast any behaviour and abuse that may occur. For this purpose, during the selection phase, a precise analysis is carried out of the references indicated by the staff being selected and/or those that can be inferred indirectly from the training and professional path of the candidates. The issue of harassment and sexual abuse is analysed and discussed during the interviews, in order to carry out an assessment of the understanding of the candidates about the issues of abuse and violence. The selection criteria and methods adopted by the HR at Headquarters, focused on the prevention of the behaviours covered by this Policy, must also be followed in the recruitment of local staff at country offices level. To this end, the HR of the Headquarters will give the country offices and the RPL indications and instructions on the matter
- 5.3 Staff and collaborators are obliged to submit a self-declaration attesting the absence of previous cases of harassment and/or abuse, involvement in cases of sexual exploitation, as well as the assumption of the obligation to respect the principle of "zero tolerance" established by the CoC and by this Policy.
- 5.4 VIS provides specific modules for staff training to instruct the staff on the procedures envisaged by the CoC, this Policy and the CRM Policy, as well as on the internal bodies responsible for their implementation. The training will focus on the phenomenon of harassment and abuse and its case studies, through practical examples that simplify understanding. Without prejudice to the application of this Policy, staff who will go to work in partner countries will also receive information about the Italian and national legislation governing sexual exploitation, abuse and harassment.
- 5.5 The prevention action is also ensured by constant communication established between the HR at Headquarters and the in loco staff through individual and confidential interviews, carried out in such a way as to guarantee the equanimity of the people probably involved and safeguard their honour.

6. Contrast measures and timing

- 6.1 In order to contrast and ensure that conduct in conflict with the CoC and with this Policy ceases as soon as possible, VIS first adopts the whistleblowing procedure as governed by the CoC itself.
- 6.2 The SB must be informed, through specific reporting made by the *Councillor of Trust*, the managers, the employees and all VIS staff, regarding facts, actions or omissions attributable to the behaviour covered by this Policy. It will be the responsibility of the SB to investigate the violation and adopt the appropriate measures not to compromise the safety and dignity of the people involved, also considering the cultural aspects to avoid any social stigma. Once the necessary investigations have been carried out, the SB adopts the measures it deems necessary.

- 6.3 . The contents of this Policy also integrate the provisions of the CRM Policy, focused on the management of complaints and reporting coming mainly from the beneficiaries/recipients of VIS interventions. In this case, the illegal conduct reporting is carried out through email, letter or direct interviews to/with the contacts indicated in loco, and in any case always in a strictly confidential form.
- 6.4 Usually, from the moment of reporting to the resolution of the complaint, no more than 60 days must elapse, unless there are causes of force majeure or other type of extraordinary circumstances which delay the normal performance of the work of the competent bodies. In the event of serious and sufficiently proven facts, the resolution of the complaint must take place as soon as possible and - in any case - no later than 15 days from the reporting.

7. Bodies and subjects expected to guarantee prevention and contrast measures

- 7.1 The HR at the Headquarters and those responsible for the recruitment of local staff in the country offices perform fundamental functions with great relevance to the subject of this Policy, as they are responsible for assessing the suitability of the staff during the identification, selection, insertion and training phases. Staff control and evaluation are constant even during the employment relationship and carried out through individual interviews and follow-up activities conducted in collaboration with the other staff members (in loco and at Headquarters). As already specified, criteria and methods for selection, management and follow up of staff aimed at preventing the behaviours covered by this Policy, must be followed consistently both at Headquarters and country offices.
- 7.2 Those responsible for the management of the CRM, at the Headquarters and country offices, receive and evaluate the reporting and complaints as foreseen in the CRM Policy. If the contents of the information relates to serious violations of the CoC and to the behaviours envisaged in this Policy, the reporting must be immediately transmitted by competence to the SB, to set up an investigation on the occurrence, coordinate the investigation and refer the outputs and urge the appropriate measures to the EC and to the President, which has investigative and decision-making powers, to instruct an investigation into the reported facts , both for the facts to be exposed to the competent authorities and the measures to be indicated to the country offices. .
- 7.3 The *Councillor of Trust* is appointed by the EC, she is the selected contact person for the implementation of this Policy, she collaborates in the definition and revision of the prevention and contrast measures and acts as a SB, desks and CRP and RPL. In performing her assignment, the *Councillor of Trust* can receive reports from the expatriate staff, she guarantees the due privacy and proceeds with the information for the SB.
- 7.4 Where deemed appropriate, in consideration of the number of beneficiaries involved as well as the size and type of programs and activities carried out, the Directors - in agreement with the *Councillor of Trust* and on the indication of the CRP and the RPL - may appoint a *Local Councillor* at country office level. The *Local Councillor* supervises the correct fulfilment of the preventive measures, she receives eventual reporting and she reports directly to the *Councillor of Trust* and the SB.
- 7.5 Pursuant to the CoC and Mod. 231/2001 adopted by VIS, the SB is the terminal point of the whistleblowing system and any other information mechanism concerning the behaviours taken into consideration by this Policy. The SB is responsible for instructing and investigating violations and to formulate the findings for the EC to adopt any appropriate measure. . For performing its functions, the SB can avail itself of all the components of VIS organizational structure, may request additional tools to support its action and report to the EC on the outcomes.

8. Sanctions

- 8.1 After having investigated the reported facts, the SB, if it verifies that the behaviour was committed which can be integrated to the cases of abuse and/or moral abuse and/or sexual and/or moral harassment as well as practices related to sexual exploitation, it immediately reports such behaviours. to the EC so that they are submitted to the competent authorities (Italian and/or national).
- 8.2 In the event the SB ascertains that these behaviours have been committed by VIS staff, in line with the provisions of the zero-tolerance policy adopted by the CoC, it reports to the EC so that it can order the immediate termination of the employment contract or of the collaboration relationship based on any other title.

9. Compensation for the victim

- 9.1 If the behaviours harmful to the dignity of the person and/or the physical safety covered by this Policy are ascertained, VIS ensures compensation for the victim by taking charge of any judicial expense and compensation for the needs of the victim and his family.
- 9.2 The extent and form of compensation will be established by the EC upon indication of the SB and the *Councillor of Trust*, after consulting with the victim.

10. Fraudulent reporting

In the event that, at the end of the investigations conducted by the SB or the competent authorities, the SB has ascertained that the reported behaviours have never occurred and that the information has been carried out in bad faith by the person who forwarded the report, i.e. with the intention of obtaining compensation and/or harming the person indicated as responsible for the acts, it will report the outputs to the EC so that it can adopt the measures deemed necessary according to a "case by case" assessment, up to including the termination of the working or professional relationship, reporting to the competent authorities for slander or other configurable crime.

11. Information

- 11.1 In order to ensure the effectiveness and efficacy of the measures provided for in this Policy, VIS will make it available to all its recipients, delivering it and/or integrating it into the management system accessible to all staff via cloud, publishing it on its website and including in contracts and agreements with third parties ad hoc notes referring to a specific link. With the same means the contact of the *Councillor of Trust* will be notified (fiducia@volint.it). Finally, this Policy, as already specified, will be subject to specific staff training activities.
- 11.2 In the country offices, in the context of activities involving the beneficiaries, through the dissemination tools for the CRM Policy, the contents of this Policy and the contacts of any *Local Councillor* appointed to this purpose must be notified. The communication to the beneficiaries/recipients must be in the local language and adapted in order to be easily understandable. In any case, VIS staff must be available to receive and listen to complaints and reporting from beneficiaries without offending or denigrating and guaranteeing the protection of the person's honour.

This document was elaborated with the contribution of Irene Zanella, *Master in International Cooperation and Development*, University of Pavia & IUSS, internship *Torno Subito* Lazio Region.



Politique de prévention et de répression du harcèlement, des abus et autres comportements préjudiciables à l'intégrité et à la dignité des personnes

PSEA Policy*

**Prevention of / Protection against sexual exploitation and abuse*

VOLONTARIATO INTERNAZIONALE
PER LO SVILUPPO



Insieme, per un mondo possibile

Avant-propos

La protection de la personne et de sa dignité - comprise à la fois comme un élément intrinsèque et universel de chaque être humain et comme une condition essentielle à l'exercice de la liberté individuelle - doit, pour être efficace et efficiente, évoluer et s'adapter aux nouveaux scénarios induits par les changements socio-économiques.

Ces dernières années, il a été nécessaire d'adopter des codes de conduite, des règlements et des mécanismes pour protéger la dignité de la personne sur le lieu de travail afin de prévenir et de combattre le mobbing, le harcèlement et les abus sexuels. Ce qui est particulièrement pertinent dans le cas du VIS, qui opère dans des contextes fragiles, où il n'y a pas de mécanismes efficaces pour protéger l'intégrité physique et psychologique et la dignité de la personne.

Cette *Politique de prévention et de répression contre le harcèlement, les abus, le harcèlement moral et autres comportements préjudiciables à l'intégrité et à la dignité des personnes*, intègre les lignes directrices les plus récentes des organismes internationaux, des agences gouvernementales et des organisations opérant dans le domaine du développement et de l'aide humanitaire, intègre et met en œuvre les principes et les exigences du Code de Conduite (CdC) et du Modèle organisationnel et de gestion de données (élaboré en vertu du décret législatif 231/2001, visant à la prévention de la criminalité) déjà adoptés par le VIS.

Compte tenu de la complexité de la question, qui rend inappropriée une cristallisation et une normalisation des comportements nuisibles, notamment en raison des différents contextes culturels et religieux dans lesquels on opère, une importance prioritaire est accordée à la personne à travers un système de diffusion d'informations et de connaissances, qui peut être aussi accessible et compréhensible que possible, visant à rendre effectif les moments de prévention, de contrôle et d'application de la loi.

Afin de contribuer à rendre efficaces les mesures de prévention et de répression que la présente politique décrit, le VIS a également jugé opportun d'introduire dans sa structure organisationnelle la fonction de Conseillère de Confiance et - le cas échéant - la Conseillère Locale. La Conseillère de Confiance, une figure désormais adoptée par les organismes privés et publics, est normalement un expert indépendant qui a pour rôle de fournir des informations, des conseils et une assistance sur des questions telles que le harcèlement, la discrimination, l'intimidation.

Le VIS, en tant que petite ou moyenne organisation, a décidé d'adopter cette fonction en son sein, en nommant à cette fin une femme au sein de son Bureau des Ressources Humaines, une unité centrale et stratégique pour l'évaluation du personnel et les dynamiques interpersonnelles. De même, il a été décidé d'introduire la Conseillère Locale, nommée lorsque la portée et le type de programmes et d'activités mis en œuvre par le VIS, ainsi que le nombre de bénéficiaires impliqués, rendent approprié et nécessaire d'avoir un point de référence sur ces questions également dans chaque pays d'intervention.

Grâce à l'introduction de ces médiateurs entre la personne qui fait le rapport et l'Organisme de Vigilance - OdV (établi en vertu du décret législatif 231/2001 et du CdC), l'objectif est de garantir une approche qui soutient et se concentre sur la personne afin d'encourager l'utilisation des mécanismes de rapport et d'information.

1. Introduction

Le VIS est une organisation non gouvernementale (ONG) et une organisation de la société civile (OSC) opérant dans le domaine de la coopération internationale. Fondé en Italie en 1986, le VIS s'inspire du système préventif de Don Bosco et de la pratique éducative salésienne. Le VIS a été promu par le CNOS - Centro Nazionale Opere Salesiane (Centre National des Œuvres Salésiennes), en tant qu'organisation composée de laïcs qui soutiennent l'engagement social de la tradition des Salésiens de Don Bosco en Italie et dans les pays du sud du monde. Conformément à son identité et au cadre idéologique des Objectifs de Développement Durable (ODD, Agenda 2015-2030) définis par les Nations Unies, face à des situations de

profonde injustice dans lesquelles les droits fondamentaux sont niés à une grande partie de l'humanité, le VIS a pour objectif l'engagement concret en faveur de la solidarité internationale et de la paix.

Le VIS est une association qui possède la personnalité juridique et est :

- ONG/OSC officiellement reconnue comme telle par le Ministère Italien des Affaires Etrangères, inscrite sur la Liste des Organisations de la Société Civile (OSC) auprès de l'Agence Italienne pour la Coopération et le Développement en vertu du Décret 2016/337/000285/2, conformément à l'art. 26, paragraphe 2, de la loi 125/2014 ;
- Organisation à but non lucratif (ONLUS), inscrite au registre des organisations à but non lucratif auprès de la DR Lazio de l'Agence fiscale italienne, art. 32, paragraphe 7, de la loi 125/2014 ;
- ONG dotée du statut consultatif spécial auprès du Conseil économique et social des Nations unies (ECOSOC) par la décision n° 226 du 27 juillet 2009 ;
- ONG partenaire d'ECHO - Direction générale pour la protection civile et les opérations d'aide humanitaire européennes de la Commission européenne : FPA (Framework Partnership Agreement) 2014-305 ;
- ONG accréditée par et/ou partenaire des institutions européennes et internationales pour la mise en œuvre de programmes de coopération internationale au développement, officiellement reconnue par les autorités locales de nombreux pays où elle intervient (Albanie, Angola, Bolivie, Burundi, RDC, Ethiopie, Ghana, Palestine, Sénégal, etc.)

VIS est membre fondateur du *Réseau Don Bosco*, le réseau international d'ONG d'inspiration salésienne, du CINI - *Coordinamento Italiano Network Internazionali*, et du *Comité pour la promotion et la protection des droits de l'homme*. Le VIS est également membre de l'ASVIS - *Alliance italienne pour le développement durable*, de la FRA – *Fundamental Rights Agency Civil Society Platform* et de la *EU Civil Society Platform Against Trafficking in Human Beings*.

2. Fonction de la Politique et sujets concernés

- 2.1 L'objectif principal de cette politique est de prévenir et de combattre tout comportement pouvant être lié à ce qui suit : abus sexuel, exploitation sexuelle, harcèlement sexuel ou moral, mobbing et tout autre comportement portant atteinte à la dignité et à l'honneur de la personne.
- 2.2 Ce type de conduite peut être effectué par :
- employés, employé et/ou consultant du VIS, expatrié et/ou local;
 - les bénévoles, les stagiaires, le personnel du Service Civil International, le Corps Civil de la Paix (CCP) et toute autre personne qui travaille avec le VIS pour toute relation de travail, éducative, de recherche, philanthropique, religieuse, etc ;
 - les personnes appartenant aux organisations partenaires du VIS (nationales et/ou internationales, partenaires de mise en œuvre et/ou de financement) et toute personne travaillant ou collaborant avec elles ;
 - les personnes faisant référence aux organisations, institutions, associations et autres parties prenantes de la société civile, qui travaillent/collaborent à quelque titre que ce soit avec le VIS.
- 2.3 Aux fins de la présente politique, le comportement des personnes précitées est également pertinent à l'égard de :
- les employés, collaborateurs et/ou consultants du VIS, soit expatriés soit locaux ;

- les bénévoles, les stagiaires, le personnel du Service Civil International, le Corps Civil de la Paix et toute autre personne qui travaille avec le VIS pour toute autre relation de travail, d'éducation, de recherche, de philanthropie, de religion, etc ;
 - les bénéficiaires/ destinataires des programmes et des activités institutionnelles promus et réalisés par le VIS et/ou auxquels il participe.
- 2.4 La Politique fait partie intégrante du CdC, qui constitue l'ensemble des valeurs sur lesquelles repose l'action de l'organisme et les principes dont le respect est considéré comme fondamental pour le bon fonctionnement, la fiabilité de la gestion, la crédibilité et l'image du VIS.
- 2.5 Les dispositions de la présente politique s'appliquent à toutes les relations et activités menées au nom et pour le compte du VIS et/ou dans son intérêt et/ou en rapport avec ce dernier de quelque manière que ce soit, tant au niveau interne qu'externe. Le respect des dispositions de la présente politique constitue une partie intégrante et essentielle des obligations contractuelles liées à toute activité, en particulier les contrats de travail (de toute nature) et autres règles/arrangements contractuels ou résultant d'accords.
- 2.6 La Politique est préparée par les directeurs en collaboration avec le bureau Ressources Humaines (RR.UU.) et l'Unité de Coordination des Programme (UCP), et est approuvée par le Comité Exécutif (CE). La Politique est soumise à révision et - à cette fin - tiendra compte des suggestions et commentaires de tous ses destinataires, ainsi que de toute évolution réglementaire et de tout changement des normes et procédures nationales et internationales les plus répandues, ainsi que de l'expérience acquise dans l'application et la pratique de ces dispositions.
- 2.7 Il sera donné connaissance de l'existence de cette Politique à toutes les personnes concernées (Associés, Responsables de sites, participants-bénévoles, bénévoles, employés ou collaborateurs, donateurs, fournisseurs, partenaires, etc.) ainsi que par diffusion directe parmi les principaux bailleurs de fonds et par publication sur les différents réseaux d'information du VIS conformément aux indications données par le CE.
- 2.8 Les principes qui inspirent l'activité du VIS et ceux qui font partie de sa structure opérationnelle de différentes manières, en Italie et dans les pays partenaires, sont définis par l'acte constitutif et les statuts de l'organisme, sont également précisés et détaillés dans les motions de l'Assemblée Générale et, au niveau opérationnel, dans le Rapport social (qui est établi chaque année) et dans les Politiques.

3. Définitions

Personnel: employés et collaborateurs engagés par le VIS en Italie et à l'étranger, volontaires du Service Civil International ou des CCP, stagiaires, chercheurs, et toute autre personne en relation de collaboration avec l'organisation.

Bénéficiaire: toute personne qui, dans le cadre d'un projet de développement ou d'aide humanitaire, reçoit des biens ou des services à titre gratuit ou est en tout cas le bénéficiaire d'activités et de résultats axés sur ce projet.

Partenaire: organisations et formations sociales qui promeuvent, financent et/ou mettent en œuvre des activités en collaboration avec l'organisation.

Victime: personne ayant subi des actes imputables aux comportements couverts par la présente Politique.

Lanceur d'alerte: une personne se référant au VIS ou à l'un de ses partenaires qui, ayant pris connaissance d'un des comportements soumis à la présente Politique, le signale à un autre collègue, à son supérieur et/ou au siège social ou à l'Organisme de Vigilance (OdV).

Abus sexuel: tout comportement ou menace consistant en une intrusion physique de nature sexuelle, perpétrée par la force ou en tout cas dans des conditions de coercition ou d'inégalité.

Exploitation sexuelle: tout comportement, même s'il ne s'agit que d'une tentative, visant à abuser de positions de vulnérabilité, de déséquilibre de pouvoir ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris les comportements visant à tirer momentanément, socialement ou politiquement profit de l'exploitation sexuelle d'autrui.

Harcèlement sexuel: comportements et pratiques répétés, indésirables et inacceptables de nature sexuelle, y compris les invitations, les questions, les demandes de faveurs sexuelles, les comportements ou gestes verbaux ou physiques, qui peuvent raisonnablement être perçus comme offensants ou humiliants.

Harcèlement moral: comportement hostile répété, dirigé contre une personne, avec une intention de persécution physique ou psychologique, prolongé et systématique, susceptible de créer un environnement irrespectueux, humiliant ou préjudiciable à l'intégrité psychophysique ou à la dignité de la personne. U

4. Comportements concernés par les mesures de prévention et de répression

- 4.1 Tous les actes qui peuvent être rattachés à l'abus sexuel, à l'exploitation sexuelle, au harcèlement sexuel et au harcèlement moral tels que définis ci-dessus constituent des comportements qui font l'objet des mesures de prévention et de répression adoptées par la présente politique.
- 4.2 Les mesures de prévention et de répression s'appliquent à toutes les relations internes entre le personnel du VIS, tant local qu'expatrié, et entre le personnel de l'organisation et les bénéficiaires. Le VIS met également en œuvre cette politique à l'égard des partenaires, auxquels les mesures de prévention et de répression sont donc étendues.

5. Mesures de prévention

- 5.1 Afin de prévenir les comportements précisés ci-dessus, le VIS par le bureau RR. UU., lors de la phase de recrutement, de sélection et de formation du personnel expatrié, adopte des mesures de contrôle spécifiques et particulièrement rigoureuses sur ceux qui opéreront dans les pays partenaires.
- 5.2 Le bureau RR.UU. évalue, d'une part, l'aptitude du personnel à mener des activités dans des contextes particulièrement fragiles et, d'autre part, la capacité à prévenir et à combattre les comportements et les abus qui peuvent avoir lieu. Lors de la phase de sélection, une analyse précise des références indiquées par le personnel et/ou celles qui peuvent être déduites indirectement de la formation et du parcours professionnel des candidats est effectuée. La question du harcèlement et des abus sexuels est analysée et comparée pendant l'entretien afin d'évaluer la sensibilité des candidats aux questions d'abus et de violence. Les critères et méthodes de sélection adoptés par le Bureau RR.UU. au siège, orientés vers la prévention des comportements visés par la présente politique, doivent également être suivis dans les activités de recrutement du personnel local des Bureaux Locaux. A cette fin, le Bureau de RR.UU. du siège fournit aux bureaux nationaux et, en particulier, aux Représentants des Pays, des indications et des instructions à ce sujet.
- 5.3 Le personnel et les collaborateurs sont tenus de soumettre une auto déclaration attestant l'absence de cas antérieurs de harcèlement et/ou d'abus, l'implication dans des cas d'exploitation sexuelle, ainsi que l'obligation de respecter le principe de "tolérance zéro" établi par le CdC et par la présente Politique.
- 5.4 Le VIS - dans le cadre de la formation du personnel - offre des modules d'apprentissage spécifiques pour informer le personnel sur les procédures établies par le CdC, la présente Politique et la *Politique de Mécanisme et de Réclamation de Réponse (CRM Policy)*, ainsi que sur les responsables internes de leur mise en œuvre. La formation sera axée sur le phénomène du harcèlement et des abus et sur les cas qui s'y rapportent, à l'aide d'exemples pratiques qui en facilitent la compréhension. Sans préjudice de l'application de cette politique, le personnel qui opérera dans les pays partenaires recevra également des informations sur la législation italienne et nationale des pays de destination en matière d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels.

5.5 L'action de prévention est également assurée par une communication constante entre le bureau RR.UU. et le personnel sur place au moyen d'entretiens individuels et confidentiels, menés de manière à garantir la sérénité des personnes concernées et à sauvegarder leur honneur.

6. Mesures répressives et délais de réponse

- 6.1 Afin de contrecarrer et de garantir que les comportements en conflit avec le CdC et la présente Politique cessent dès que possible, le VIS adopte tout d'abord la procédure d'alerte telle que réglementée par le CdC.
- 6.2 L'OdV doit être informé, au moyen de rapports spécifiques présentés par la *Conseillère de Confiance*, les directeurs, les employés et le personnel du VIS, des faits, actions ou omissions imputables aux comportements faisant l'objet de cette Politique. Il incombera à l'OdV d'enquêter sur la violation et d'adopter les mesures appropriées afin de ne pas compromettre la sécurité et la dignité des personnes concernées, en tenant également compte des aspects culturels pour éviter toute stigmatisation sociale. Une fois que les enquêtes nécessaires ont été menées, l'OdV prendra les mesures estimées nécessaires.
- 6.3 Les dispositions de cette Politique complètent également celles de la *Politique de CRM*, qui sont axées sur la gestion des plaintes et des signalements, en particulier ceux émanant des bénéficiaires/destinataires des interventions du VIS. Le signalement d'un comportement illégal se fait par courrier électronique, par lettre ou lors d'entretiens directs avec/aux contacts indiqués sur le site, et en tout cas toujours de manière strictement confidentielle.
- 6.4 D'une manière générale, il ne devrait pas s'écouler plus de 60 jours entre le moment de la plainte et sa résolution, sauf s'il existe des raisons de force majeure ou d'autres circonstances extraordinaires qui retardent le déroulement normal des travaux des organes responsables. En cas de faits graves et suffisamment fondés, la plainte doit être résolue dans les plus brefs délais et - en tout état de cause - au plus tard 15 jours après le rapport.

7. Organismes et acteurs chargés d'assurer la prévention et les mesures répressives

- 7.1 Le bureau RR.UU. au siège et les personnes responsables du recrutement du personnel local dans les bureaux nationaux accomplissent des fonctions fondamentales et d'une grande importance en ce qui concerne l'objet de la présente politique, car ils sont chargés d'évaluer l'aptitude du personnel pendant les phases d'identification, de sélection, de placement et de formation. Le contrôle et l'évaluation du personnel sont constants, même pendant la relation de travail, et s'effectuent par le biais d'entretiens individuels et d'activités de suivi menées en collaboration avec d'autres membres du personnel (sur place et au siège). Comme déjà précisé, les critères et les méthodes de sélection, de gestion et de suivi du personnel visant à prévenir les comportements faisant l'objet de la présente politique doivent être suivis de manière uniforme tant au siège que dans les bureaux nationaux.
- 7.2 Les personnes chargées de la gestion du mécanisme de réclamation de réponse (CRM) au siège et dans les bureaux nationaux, reçoivent et évaluent les rapports et les plaintes comme prévu par la Politique de CRM. Si l'objet du rapport concerne des violations graves du CdC et/ou des comportements prévus dans cette Politique, le rapport doit être immédiatement transmis à l'OdV afin d'enquêter sur les faits signalés, de coordonner l'enquête, de rendre compte des conclusions et de demander les mesures appropriées au CE et au Président, tant pour ceux qui ont porté plainte auprès des autorités compétentes, que les instructions à donner aux bureaux nationaux.
- 7.3 La *Conseillère de Confiance* est nommée par le CE, est la personne de contact privilégiée pour la mise en œuvre de la présente Politique, collabore à la définition et à la modification des mesures de

prévention et répressives et agit en tant que conseillère sur cette question auprès de l'OdV, des bureaux et des CRP et RPL. Dans l'exercice de ses fonctions, la Conseillère de Confiance peut recevoir des rapports du personnel expatrié, garantit leur confidentialité et fournit des informations à l'OdV.

- 7.4 Lorsque cela est jugé approprié, compte tenu du nombre de bénéficiaires concernés et de la nature et de la portée des programmes et activités mis en œuvre, les Directeurs - en accord avec la Conseillère de Confiance et sur recommandation du CRP et des RPL - peuvent nommer une *Conseillère Locale* au sein des Bureaux Nationaux. La Conseillère Locale supervise la mise en œuvre correcte des mesures de prévention, reçoit les rapports et rend compte directement à la Conseillère de Confiance et à l'OdV.
- 7.5 Aux termes du CdC et du Mod. 231/2001 adopté par le VIS, l'OdV est le terminal du système de lancement d'alerte et de tout autre mécanisme d'information concernant le comportement pris en considération par la présente Politique. L'OdV est chargée d'enquêter sur les violations et de formuler les résultats au CE pour l'adoption de toute mesure appropriée. Afin de poursuivre ses fonctions, l'OdV peut utiliser toutes les unités de la structure organisationnelle du VIS, peut demander des outils en plus pour soutenir son action et faire rapport au CE sur les résultats.

8. Sanctions

- 8.1 L'OdV, après avoir enquêté sur les faits rapportés, lorsqu'il vérifie la commission d'un comportement qui intègre l'abus et/ou le harcèlement sexuel et/ou moral ainsi que les pratiques liées à l'exploitation sexuelle, signale immédiatement ces comportements au CE pour qu'il le soumette aux autorités compétentes (italiennes et/ou nationales).
- 8.2 Si l'OdV constate qu'un tel comportement a été commis par le personnel du VIS, conformément à la politique de tolérance zéro adoptée par le CdC, il fait rapport au CE afin qu'il procède à la résiliation immédiate du contrat de travail ou de la relation de collaboration fondée sur tout autre motif.

9. Indemnisation de la victime

- 9.1 Dans le cas où il est établi qu'un comportement portant atteinte à la dignité de la personne et/ou à la sécurité physique objet de la présente Politique a été commis, le VIS assure l'indemnisation de la victime en prenant en charge les frais de justice et l'indemnisation des besoins de la victime et de sa famille.
- 9.2 Le montant et la forme de l'indemnisation seront déterminés par le CE sur recommandation de l'OdV et de la Conseillère de Confiance, après consultation de la victime.

10. Rapports frauduleux

Dans le cas où l'OdV, une fois les enquêtes réalisées par le même organisme ou par les autorités compétentes sont terminées, constate que le comportement signalé n'a jamais eu lieu et que le signalement a été fait de mauvaise foi par la personne qui a transmis le rapport, c'est-à-dire avec l'intention d'obtenir une indemnisation et/ou de nuire à la personne indiquée comme responsable des actes, il fera rapport de ces constatations au CE afin qu'il puisse prendre les mesures jugées nécessaires au "cas par cas", jusqu'à la cessation de l'emploi ou de la relation professionnelle, le signalement aux autorités compétentes pour diffamation ou une autre infraction configurable.

11. Informations

- 11.1 Afin d'assurer l'efficacité et l'efficience des mesures prévues dans la présente politique, le VIS le met à la disposition de tous ses destinataires, en le livrant et/ou en l'intégrant dans le système de gestion auquel

tout le personnel a accès via Cloud, en le publiant sur son site web et en fournissant sur les contrats et accords conclus avec des tiers des notes ad hoc faisant référence à un lien spécifique. Par le même moyen sera diffusé le contact de la Conseillère de Confiance (fiducia@volint.it). Enfin, cette Politique, comme déjà précisé, fera l'objet d'activités spécifiques de formation du personnel.

11.2 Dans les bureaux nationaux, en particulier dans le cadre des activités qui touchent les bénéficiaires, au moyen des outils de diffusion de la Politique de CRM, il convient de faire connaître le contenu de cette Politique et des contacts des Conseillères Locales désignées à cet effet. La communication aux bénéficiaires/ destinataires doit être faite dans la langue locale et adaptée de manière à être facilement compréhensible. En tout état de cause, le personnel du VIS doit se rendre disponible pour recevoir et écouter les plaintes et les alertes des bénéficiaires sans offenser ou dénigrer et en assurant la protection de l'honneur de la personne.

Pagina | 7

Cette Politique a été rédigée avec la contribution de Irene Zanella, *Master in International Cooperation and Development, Université de Pavia & IUSS, stage Torno Subito – Région Lazio.*

