



Policy PSEAH

Protection from Sexual Exploitation
and Abuse and Sexual Harassment

Modello realizzato da:

B R I D G E S
2 HEALTH & RIGHTS

giosef ITALY
giovani senza frontiere

fregne
UNA FICATA DI PODCAST

CLICCA SULLA FOTO PER ASCOLTARE
LE ISTRUZIONI DI COMPILAZIONE



A cura di:
Isotta Rossoni
Pseah focal point

Giosef Italy – Giovani Senza Frontiere Aps è un'organizzazione che promuove la cittadinanza attiva, la solidarietà e l'inclusione dei giovani, con particolare attenzione a coloro che affrontano maggiori barriere sociali. Questo Toolkit nasce per condividere il nostro impegno nella protezione dallo sfruttamento e abuso sessuale (PSEA) e dalle molestie sessuali (PSH).

L'obiettivo è di fornire alle altre associazioni uno strumento pratico per adottare politiche e procedure efficaci, che nella nostra esperienza, possono aiutare a garantire un ambiente sicuro, rispettoso e inclusivo per tutti i coinvolti. Il toolkit é uno strumento chiave della nostra campagna di sensibilizzazione 2024 nell'ambito dei 16 giorni di attivismo contro la violenza di genere.

Attraverso questo strumento, che si fonda sul nostro approccio di tolleranza zero alla violenza, oltre che sui valori associativi di inclusione e solidarietà, vogliamo supportare le organizzazioni nella creazione di ambienti che prevengano e affrontino in modo tempestivo e sensibile le situazioni di abuso e violenza, rafforzando la protezione di giovani, dipendenti, collaboratori e volontari.

Questo toolkit è stato progettato per essere un documento dinamico e adattabile, che può essere utilizzato da qualsiasi organizzazione per sviluppare o aggiornare le proprie politiche di protezione contro lo sfruttamento e l'abuso sessuale, le molestie e le molestie sessuali. Esso include sezioni che possono essere facilmente personalizzate per rispecchiare le esigenze specifiche di ciascuna organizzazione e per garantire la conformità con le leggi e le pratiche locali.

Policy PSEAH

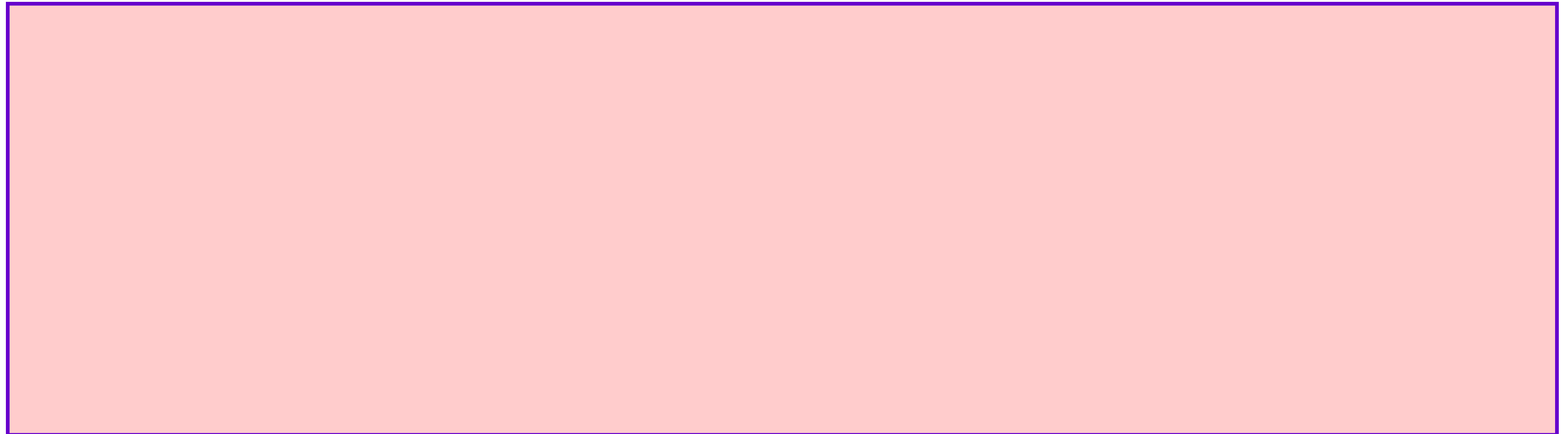
Protection from Sexual Exploitation and Abuse and Sexual Harassment

INDICE

<i>Introduzione</i>	2
<i>Dichiarazione di politica</i>	2
<i>Ambito di applicazione</i>	2
<i>Definizioni</i>	2
<i>Valori</i>	3
<i>Framework PSEAH</i>	4
<i>Ruoli del personale</i>	4
<i>A. Procedure per casi che coinvolgono il personale</i>	5
<i>B. Procedure per casi che coinvolgono i volontari ed altri beneficiari</i>	7
<i>C. Meccanismi di segnalazione</i>	8
<i>D. Procedure per documentare le segnalazioni</i>	9
<i>E. Procedure per le investigazioni</i>	9
<i>F. Misure di prevenzione, formazione e sensibilizzazione</i>	10
<i>G. Revisione policy</i>	10
<i>Allegato 1 Quadro normativo italiano</i>	10
<i>Allegato 2 Guida per interviste nell'ambito delle investigazioni</i>	12
<i>Allegato 3 Modello per raccolta segnalazioni</i>	13

INTRODUZIONE

Istruzioni per la compilazione: Questa sezione introduttiva ha l'obiettivo di familiarizzare il lettore con la vostra associazione. La domanda guida é "chi siamo?". Qui potrete presentare brevemente la vostra organizzazione indicando l'anno di fondazione, l'ubicazione geografica e gli scopi associativi come definiti da statuto. Inoltre, potrete fornire qualsiasi altra informazione riteniate necessaria per meglio comprendere la natura e l'ambito lavorativo della vostra organizzazione. **N.B.: Una policy PSEAH richiede anche un'infrastruttura di supporto. Compilare questo documento è solo il primo passo!**



DICHIARAZIONE DI POLITICA

Istruzioni per la compilazione: L'obiettivo di una dichiarazione di politica è quello di posizionarsi rispetto alla/e tematica/he affrontate dalla policy. Non a caso viene utilizzato il termine "dichiarazione" (in inglese: policy statement): l'aspettativa é quella di una manifestazione di impegno forte e chiara per prevenire e contrastare la PSEAH, la violenza sessuale e più in generale la violenza di genere.



CAMPO DI APPLICAZIONE

Istruzioni per la compilazione: Qui é importante definire i principali interlocutori della policy, ovvero le persone che sono tenute a rispettarla in tutte le sue parti, siano esse impiegati, collaboratori, volontari, fornitori o altre figure.



DEFINIZIONI

Istruzioni per la compilazione: In questa sezione potrete includere le definizioni che guidano la vostra policy. Il consiglio, soprattutto se siete un'organizzazione più piccola, è di lavorare in maniera partecipativa per arrivare a definizioni delle varie manifestazioni di violenza che rientrano sotto l'ombrello della PSEAH, che rispecchino i vostri valori associativi. Anche se dovrete sempre far riferimento al contesto normativo del vostro Paese, potrete decidere, come abbiamo fatto noi di Giosef, di utilizzare definizioni che in linea con i dibattiti internazionali, vanno oltre le norme giuridiche nazionali. Un esempio concreto può essere quello di includere il concetto di consenso nella definizione di stupro, nonostante sia attualmente assente dalla normativa italiana. In questo modo, promuoverete una maggiore comprensione del fenomeno della violenza in tutte le sue dinamiche e forme all'interno della vostra organizzazione, rimanendo comunque allineati con il quadro normativo di riferimento.

VALORI

Istruzioni per la compilazione: La sezione dedicata ai valori è un'opportunità per esplicitare i propri valori associativi, enfatizzando il modo in cui si intersecano e si applicano alla vostra policy PSEAH. La riflessione sui valori e la loro relazione con le misure PSEAH è cruciale: se uno dei vostri valori è l'intersezionalità, dovrete spiegare in che modo l'intersezionalità contribuisce ai vostri sforzi PSEAH.

PSEAH FRAMEWORK

Istruzioni per la compilazione: Il framework PSEAH viene generalmente suddiviso in una sottosezione sulla prevenzione ed una sul contrasto. In ogni sottosezione potrete inserire la lista delle misure che rientrano nel vostro piano PSEAH. Ad esempio nella sezione sulla prevenzione, potrete indicare lo screening del personale e la formazione dello stesso. Il tipo di misure che sceglierete dipenderà anche dalla natura della vostra organizzazione. Ad esempio, essendo per Giosef importante affrontare la PSEAH anche in chiave intersezionale, la formazione PSEAH per il personale ha un approccio intersezionale. Nella sezione sul contrasto potrete inserire le segnalazioni, le investigazioni, le denunce alle autorità ed altro ancora. Questa sarà la vostra PSEAH roadmap.

PREVENZIONE:

CONTRASTO:

RUOLI DEL PERSONALE

Istruzioni per la compilazione: Qui dovrete fornire una lista quanto più dettagliata possibile di figure di riferimento e responsabilità. Indipendentemente dalle dimensioni della vostra organizzazione, il consiglio è di nominare un Focal Point PSEAH che in collaborazione con il Direttivo possa coordinare le attività PSEAH. È di vitale importanza che il Focal Point PSEAH sia una persona già formata nell'ambito PSEAH ed in caso contrario, che abbia accesso a possibilità di formazione. Giosef ha scelto di nominare sia un Focal Point che un Comitato PSEAH per fornire supporto nella gestione di segnalazioni. Se, come Giosef, siete attivi nello youth field, qui potrete elencare le responsabilità di figure come Coordinatori di progetto, formatori/facilitatori, tutor o mentor nell'ambito della PSEAH.

DIRETTIVO

PSEAH FOCAL POINT

COMITATO PSEAH

COORDINATORE DI PROGETTO/SCAMBIO GIOVANILE/EVENTO

TUTOR

MENTOR

A. PROCEDURE PER I CASI CHE COINVOLGONO IL PERSONALE

Istruzioni per la compilazione: Giosef Italy ha deciso di suddividere la sua policy PSEAH in due macro-sezioni: una relativa a casi che coinvolgono il personale e l'altra relativa ai casi che coinvolgono i beneficiari o i volontari. In questa prima sezione abbiamo incluso misure di risposta ad esperienze di vittimizzazione come anche di perpetrazione del SH, che vedono protagonisti membri del personale. Inoltre, abbiamo dettagliato le misure relative al contrasto della perpetrazione di SEA da parte dello staff nei confronti dei beneficiari.

Questa sezione si articola in varie sotto-sezioni che sono state create per facilitare l'osservanza della policy e fornire linee guida chiara ed efficaci per la gestione dei casi. Se lavorate nello youth field, questa suddivisione vi può tornare utile. In alternativa, potete ristrutturare le sezioni che seguono per meglio rispondere ai vostri bisogni ed al vostro contesto lavorativo.

A1. MOLESTIE SESSUALI

A1.1. CASI MENO GRAVI

A1.2. CASI DI MAGGIORE GRAVITÀ

A2. SEGNALAZIONE DI SFRUTTAMENTO SESSUALE DEL BENEFICIARIO DA PARTE DI UN MEMBRO DEL PERSONALE

B. PROCEDURE PER I CASI CHE COINVOLGONO I VOLONTARI ED ALTRI BENEFICIARI

Istruzioni per la compilazione: di seguito abbiamo dettagliato le linee guida operative per la gestione di casi di violenza sessuale e più in generale di violenza, dove la violenza è stata perpetrata da uno o più partecipanti ad attività gestite da Giosef nei confronti di altri partecipanti. Questo comprende anche situazioni dove la violenza è agita nei confronti di un minore da parte di un partecipante maggiorenne, come anche situazioni più complesse dove vi è un'emersione di violenza da parte di un partecipante alle attività, ma la violenza è stata commessa da una persona esterna all'organizzazione e non nell'ambito di uno scambio o altra attività. Si noti che le procedure relative ai minori sono da considerarsi insieme alla Child Protection policy associativa.

B1. SCAMBI GIOVANILI	B1.1. CASI MENO SEVERI	A1.2. CASI DI MAGGIORE GRAVITÀ
B1.3. CASI PIÙ SEVERI		
B1.4. CASI CHE COINVOLGONO MINORI		

B1.5 CASI IN CUI UN PARTECIPANTE A UNO SCAMBIO GIOVANILE SUBISCE VIOLENZA DA PARTE DI UNA PERSONA ESTERNA ALL'ORGANIZZAZIONE

B1.6. SCAMBI GESTITI DA ALTRE ORGANIZZAZIONI

B1.7. ALTRE MISURE PER LA SEGNALAZIONE

B2. VOLONTARI ESC A LUNGO TERMINE

C. MECCANISMI DI SEGNALAZIONE

Istruzioni per la compilazione: qui dovrete specificare come avviene una segnalazione (ovvero attraverso quale strumento, sia esso una piattaforma, una comunicazione telefonica o altro) e chi sono le principali figure coinvolte nel processo di segnalazione, in linea con quanto già indicato nella sezione “ruoli del personale”.



D. PROCEDURE PER DOCUMENTARE LE SEGNALAZIONI

Istruzioni per la compilazione: in questa sezione dovrete fornire dettagli sugli strumenti e le metodologie per raccogliere le segnalazioni. Qualora non possiate appoggiarvi ad una piattaforma dedicata, dovrete specificare misure alternative ed indicare anche tutte le precauzioni da prendere relativamente alla tutela dei dati personali e sensibili (es. : una cartella per una ogni segnalazione, una password per ogni cartella, uno strumento adatto per conservare le password, un form pre-impostato per le segnalazioni ecc.)



E. PROCEDURE PER L'INVESTIGAZIONE

Istruzioni per la compilazione: le procedure per l'investigazione dei casi riguarderanno principalmente lo PSEAH Focal Point. Ai fini di garantire che il ruolo di questa figura sia chiaro e di evitare potenziali abusi di potere o comportamenti dannosi di alcun tipo, é importante sviluppare delle linee guida da seguire per il processo di investigazione. Le linee guida potranno riguardare le tempistiche dei colloqui di investigazione, le persone coinvolte, le modalità con cui svolgere i colloqui, le domande da porre o l'approccio da utilizzare.

F. MISURE DI PREVENZIONE, FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

Istruzioni per la compilazione: qui avrete la possibilità di includere tutte le misure di prevenzione, formazione e sensibilizzazione che volete attuare per garantire che il vostro ambiente di lavoro e la vostra associazione siano quanto più possibile sicuri. Noi di Giosef abbiamo previsto misure sia per il personale che per i beneficiari, in modo da renderli quanto più consapevoli del framework PSEAH e di come segnalare. Siccome prediligiamo un approccio positivo alle interazioni/relazioni sessuali ed alle relazioni, abbiamo previsto misure di prevenzione e sensibilizzazione incentrate non solo sul riconoscere la violenza nelle sue varie forme, ma anche sul definire gli aspetti che costituiscono un'interazione o relazione sana.

G. REVISIONE DELLA POLICY

La policy dovrebbe essere revisionata periodicamente secondo tempistiche dettagliate in questa sezione.

ALLEGATO 1 QUADRO NORMATIVO ITALIANO

Le informazioni contenute nel presente allegato sono fornite esclusivamente a scopo informativo e non devono essere interpretate come consulenza legale su alcun argomento.

Molestia Molestia ai sensi dell'art. 660 cp: 'Chiunque, in un luogo pubblico o aperto al pubblico, ovvero col mezzo del telefono, per petulanza o per altro biasimevole motivo, reca a taluno molestia o distruttivo è punito con l'arresto fino a sei mesi o con l'ammenda fino a € 516' ('chiunque, in luogo pubblico o aperto al pubblico, o per telefono, per petulanza o per qualsiasi altro motivo colposo molesta o disturba taluno, è punito con l'arresto fino a sei mesi o con l'ammenda fino a euro 516').

Il reato è perseguibile d'ufficio, cioè chi ha conoscenza di un reato perseguibile d'ufficio può denunciarlo. Il termine di prescrizione che determina la data entro la quale un reato non può più essere perseguito se non è stata pronunciata una sentenza è di 4 anni in caso di molestie. NB: In caso di violenza sessuale (art. 609 bis c.p.) il reato è punito a querela della persona offesa, da denunciare entro dodici mesi, fuori dai casi previsti dall'articolo 609 septies per i quali si procede d'ufficio. NB: Nel caso di stalking (612 bis c.p.) il reato è punito a querela della vittima, da sporgere entro sei mesi, salvo che si tratti di: minori, persone con disabilità e quando la condotta sia collegata ad altro reato per il quale è prevista la procedibilità d'ufficio. Molestia sessuale La molestia sessuale non è un reato specificamente definito nel Codice penale italiano. Solo l'art. 26 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. n. 198/2006) definisce la molestia sessuale come: Qualsiasi forma di condotta indesiderata, verbale, non verbale o fisica, di natura sessuale, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, o creando un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. La molestia sessuale è una forma di discriminazione. Sanzione, azione penale e termine di prescrizione sono gli stessi delle molestie in generale di cui sopra (art. 660 Codice penale italiano): arresto fino a sei mesi o pagamento di una multa per un importo massimo di 516 euro; è perseguibile d'ufficio e il termine di prescrizione è di 4 anni.

1. La violenza sessuale è disciplinata dagli articoli 609-bis e seguenti del Codice penale, che puniscono non solo lo stupro - inteso come rapporto sessuale senza consenso - ma più in generale ogni altra forma di coercizione a compiere o sottoporre altri ad atti sessuali. La legge n. 69/2019 (c.d. "Codice rosso") ha inasprito le pene: chiunque costringe taluno a compiere o sottoporsi ad atti sessuali con violenza o minaccia o mediante abuso di autorità è punito con la reclusione da sei a dodici anni. La pena è aumentata di un terzo se sussistono circostanze aggravanti: ad esempio, il fatto è commesso da un genitore, anche adottivo o tutore; l'autore ha utilizzato un'arma o una sostanza stupefacente; la vittima è un minore di diciotto anni.

N.B. In Italia, i reati di violenza domestica, stupro e violenza sessuale sono soggetti a procedura accelerata sotto "Codice rosso". Una volta effettuata una denuncia, la polizia è obbligata ad avviare le indagini e a deferire il caso al pubblico ministero (PM) locale. Le persone che presentano una denuncia devono essere ascoltate dal pubblico ministero entro tre giorni dalla notifica del reato.

ALLEGATO 2 GUIDA PER LE INTERVISTE NELL'AMBITO DELLE INVESTIGAZIONI

Ogni incontro/intervista di raccolta di informazioni/indagine dovrebbe essere condotta dal Focal Point, idealmente con un membro del Direttivo o del Comitato PSEAH. Le interviste si svolgeranno idealmente in presenza oppure online tramite Zoom. In entrambi i casi verranno presi appunti dettagliati. Tutte le interviste dovrebbero iniziare con il Focal Point che spiega gli obiettivi, il processo e i requisiti di riservatezza. Tutte le interviste, ma soprattutto quelle con persone che hanno subito vittimizzazione, dovrebbero essere condotte esclusivamente da persone formate ed adottare un approccio incentrato sulla persona (person-centred/survivor-centered), informato sul trauma e culturalmente sensibile (laddove l'interazione è con persone straniere o appartenenti a minoranze) per minimizzare i rischi di ritraumatizzazione. L'intervistatore dovrebbe iniziare con un'adeguata introduzione, utilizzare un linguaggio comprensibile ed accessibile, spiegare cosa ci si può aspettare dall'intervista e la possibilità di poterla interrompere in qualsiasi momento e per qualsiasi motivo. Inoltre, la prima preoccupazione dovrebbe sempre essere quella di assicurarsi la sicurezza della persona. A seconda delle specifiche del caso, le domande dovranno essere ampliate ed adattate.

Alcune domande chiave da porre potrebbero includere:

Per la persona che ha subito la vittimizzazione:

- Se la sente di raccontarmi l'accaduto come l'ha vissuto e sperimentato lei?
- Potrebbe fornirmi ulteriori informazioni su chi ha commesso la presunta condotta? Cosa è accaduto nello specifico? Quando e dove è accaduto esattamente? È ancora in corso?
- Se la sente di spiegarmi, nelle sue parole, che effetto ha/hanno avuto su di lei questa/e condotta/e?
- Come ha reagito quando si sono verificati gli episodi di cui mi ha parlato o in seguito?
- Il suo lavoro è stato in qualche modo influenzato e se sì, le andrebbe di spiegarmi come?
- La raccolta di prove è un aspetto fondamentale di questo processo. Le vengono in mente persone che potrebbero essere in possesso di informazioni rilevanti?
- Sa se qualcuno si è lamentato di un comportamento simile da parte di quella persona?
- È in possesso di appunti, screenshot, prove fisiche o altra documentazione relativa all'incidente/agli incidenti? -Come vorrebbe che si resolvesse la situazione?

N.B. Le interviste con persone segnalate per condotte violente rientranti nell'ambito della policy PSEAH non dovrebbero mai presupporre la colpevolezza delle stesse. Al contrario, dovranno essere svolte in maniera quanto più neutrale possibile ed avere l'obiettivo di investigare approfonditamente la versione della persona segnalata rispetto alle accuse. Come precedentemente indicato, l'intervistatore dovrebbe iniziare con un'adeguata introduzione, utilizzare un linguaggio comprensibile ed accessibile, spiegare cosa ci si può aspettare dall'intervista e la possibilità di poterla interrompere in qualsiasi motivo. Alcune domande chiave possono comprendere:

Per la persona segnalata per condotta violenta:

- Le espongo il contenuto della segnalazione (riassunto della segnalazione). Come risponde a questa segnalazione?
- Mi racconta l'accaduto nella sua esperienza?
- Ci sono persone in possesso di informazioni rilevanti?
- Ci sono appunti, prove fisiche o altra documentazione a riprova di che ciò che dice?

Per le terze parti:

- Cosa ha visto o sentito?
- Quando è successo?
- Potrebbe descrivere il comportamento della persona segnalata nei confronti della persona vittimizzata e degli altri soggetti presenti?

ALLEGATO 3 MODELLO PER RACCOLTA SEGNALAZIONI

Ad uso esclusivo di personale formato. Questo non é un modello per segnalazioni da parte di beneficiari o persone esterne all'organizzazione.	
Nome e cognome del personale compilante	
Ruolo	
Data	
Tipo di caso	SEA SH Altro, specificare Sono coinvolti minori? SI NO
Contesto	Lavoro d'ufficio ordinario Scambio giovanile Training course Evento Altro, specificare
Breve descrizione del caso	
Data e luogo in cui é avvenuto	
Dettagli della persona che ha subito la vittimizzazione	
Nome e cognome	
Età	
Nazionalità	
Ruolo	Interna all'organizzazione? Specificare ruolo Esterna all'organizzazione? Specificare
Dettagli della persona segnalata per condotta violenta	
Nome e cognome	
Età	
Nazionalità	

Ruolo	
Personale coinvolto nella gestione del caso (nomi e ruoli)	
Breve descrizione a punti delle misure prese	
Se ci sono stati invii ad organizzazioni esterne, fornire dettagli	Num. invii: Dettagli: Invio no. 1 Data: Nome organizzazione: Nome e contatti referente dell'organizzazione: Motivo dell'invio: Invio no. 2...
Se c'è stata una denuncia alle Forze dell'ordine	Data: Chi ha fatto la denuncia? Stazione della polizia di: Nome agente di servizio:
Ulteriori dettagli su potenziali azioni di follow-up	
Risultato dell'intervento	
Status del caso	
Note	Aperto Chiuso - data di chiusura

Modello realizzato da:

