

**POLICY SULLA PROTEZIONE**

**CONTRO LO SFRUTTAMENTO**

**E L'ABUSO SESSUALE (PSEA)**

Data ultimo aggiornamento: gennaio 2025

## CHI È Ai.Bi.

Ai.Bi. Amici dei Bambini ETS è una realtà, costituita nel 1986 da un movimento di famiglie adottive, che si batte ogni giorno per far fronte all'emergenza abbandono. La nostra Fondazione ha una Sede Nazionale e 14 uffici regionali e punti informativi in Italia, nel mondo ha sedi nell'Europa dell'Est, America, Africa e Asia.

Le nostre principali attività sono: **Adozione Internazionale, Cooperazione Internazionale, Progetti di Sostegno a Distanza, Sostegno alla genitorialità, Case Famiglia e Affidamento temporaneo, Promozione del diritto dei bambini alla famiglia, Promozione culturale sull'emergenza abbandono.**

## LA MISSION

La nostra missione è garantire ad ogni bambino il suo diritto di essere figlio.

Gli obiettivi del nostro impegno sono:

### PREVENIRE L'ABBANDONO

I bambini che vivono in famiglie svantaggiate e in difficoltà sono spesso ad alto rischio abbandono. Per difendere il loro diritto fondamentale ad avere un'infanzia serena, Ai.Bi. sostiene le famiglie di origine con progetti di cooperazione internazionale.

### SOSPENDERE L'ABBANDONO

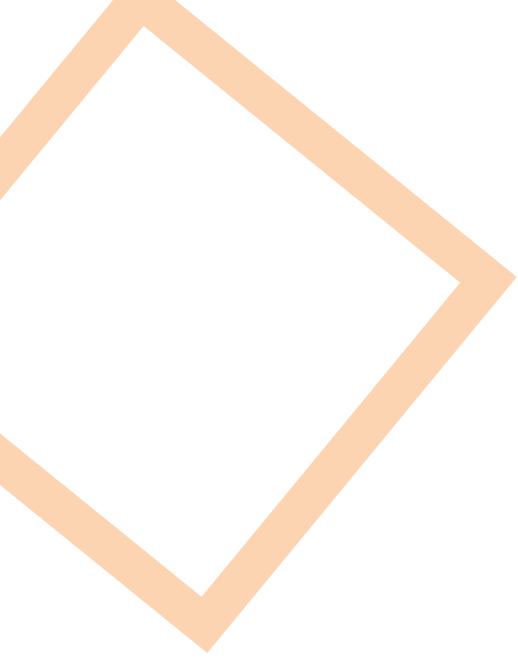
Quando si verifica l'abbandono, al minore deve essere garantito il mantenimento di un rapporto familiare grazie all'affido familiare e al rafforzamento delle competenze genitoriali.

### SUPERARE L'ABBANDONO

L'accoglienza definitiva in famiglia deve essere la soluzione per ogni bambino abbandonato. In alcuni casi è possibile, attraverso progetti di cooperazione internazionale, reintegrare i bambini nella famiglia di origine. Ma dove questa non c'è o il reinserimento non è fattibile, il minore deve essere accompagnato in una nuova famiglia attraverso l'adozione nazionale o internazionale.

### ACCOMPAGNARE L'ABBANDONO

Sono tanti gli adolescenti che, pur abbandonati da bambini, non sono mai stati accolti da una famiglia. Ai.Bi. attraverso progetti di cooperazione internazionale ne segue l'integrazione nella società.



## 1. INTRODUZIONE

Lo sfruttamento e l'abuso sessuale (SEA) da parte degli operatori umanitari contraddicono i principi su cui si basa l'azione umanitaria e rappresenta un fallimento a livello di protezione. Lo sfruttamento e l'abuso sessuale danneggiano coloro che la comunità umanitaria è impegnata a proteggere e mettono a repentaglio la credibilità di tutti gli attori umanitari. Gli operatori umanitari sono tenuti a mantenere i più alti standard di condotta personale e professionale per proteggere i beneficiari della loro assistenza. Lo sfruttamento e l'abuso sessuale delle popolazioni colpite costituisce un comportamento estremamente grave e comporterà azioni disciplinari, tra cui l'immediata cessazione del rapporto di lavoro e il deferimento a procedimenti penali, se del caso.

## 2. PRINCIPI

Nella nostra missione di protezione dei beneficiari siamo guidati dai sei principi fondamentali dell'Inter-Agency Standing Committee (IASC) (2002), incorporati nello UN Secretary General's Bulletin sulle "Misure speciali per la protezione dallo sfruttamento e dall'abuso sessuale", pubblicato nel 2003, con l'obiettivo di definire gli standard per prevenire lo sfruttamento e l'abuso sessuale.

Ai.Bi. persegue i seguenti principi:

- lo sfruttamento e l'abuso sessuale da parte del personale e dei collaboratori di Ai.Bi. costituiscono atti di grave scorrettezza e sono pertanto motivo di licenziamento
- l'attività sessuale con minori (persone di età inferiore ai 18 anni) è vietata indipendentemente dalla maggiore età o dall'età del consenso a livello locale. L'errata convinzione dell'età del minore non costituisce una difesa
- è vietato lo scambio di denaro, lavoro, beni o servizi in cambio di sesso, compresi i favori sessuali o altre forme di comportamento umiliante, degradante o di sfruttamento. Ciò include lo scambio di assistenza dovuta ai beneficiari
- le relazioni sessuali tra il personale o i collaboratori di Ai.Bi. e i beneficiari dei programmi di Ai.Bi. sono fortemente scoraggiate in quanto si basano su dinamiche di potere intrinsecamente diseguali. Tali relazioni minano la credibilità e l'integrità del lavoro di aiuto umanitario

- nel caso in cui un dipendente/consulente o collaboratore di Ai.Bi. sviluppi preoccupazioni o sospetti in merito all'abuso o allo sfruttamento sessuale da parte di un collega, che si tratti o meno di un collega dello stesso settore, deve riferire tali preoccupazioni attraverso i meccanismi interni di segnalazione stabiliti
- il personale e i collaboratori di Ai.Bi. sono tenuti a creare e mantenere un ambiente che prevenga lo sfruttamento e l'abuso sessuale e promuova l'attuazione del Codice Etico e di Condotta di Ai.Bi
- Ai.Bi. si impegna a garantire l'accessibilità dei meccanismi di reclamo per la denuncia di sfruttamento e abuso sessuale
- Ai.Bi. si impegna a informare regolarmente il personale e le comunità sulle misure adottate per prevenire e rispondere allo sfruttamento e all'abuso sessuale. Tali informazioni devono essere diffuse nel Paese e devono includere dettagli sui meccanismi di reclamo, sul meccanismo di indagine interna, sulle azioni intraprese contro i responsabili e sull'assistenza disponibile per i denunciatori e le vittime/sopravvissuti
- Ai.Bi. richiede una comunicazione efficace e completa dalla sede centrale al campo e viceversa su (a) cosa fare per sensibilizzare i beneficiari sul PSEA e (b) come stabilire un meccanismo di reclamo efficace a livello locale
- Ai.Bi. garantisce i diritti delle persone (sia dei beneficiari che del personale), bilanciando il giusto processo con un approccio incentrato sulle vittime.

### 3. INTERAZIONI CON I REGOLAMENTI INTERNI

Questa policy deve essere integrata da un impegno interno per la piena attuazione delle policy interne esistenti, comprese le indagini e la formazione del personale. La PSEA deve permeare ogni livello dell'infrastruttura umanitaria per una prevenzione e una risposta efficaci. La presente policy non intende essere una risorsa a sé stante, ma mira a chiarire come le funzioni interne possano cooperare all'interno di un meccanismo di reclamo congiunto che sia in linea con le politiche e le procedure istituzionali. Il modo in cui un meccanismo di reclamo è strutturato sul campo, tuttavia, può variare, poiché alcuni aspetti devono essere adattati al contesto locale per essere sicuri ed efficaci. Pertanto, le équipes sul campo dirette dal coordinatore Paese dovranno sviluppare termini di riferimento specifici per ogni Paese e, potenzialmente, procedure leggermente modificate per riflettere l'approccio personalizzato, ove necessario. Il presente documento evidenzia le questioni specifiche che gli uffici sul campo dovranno affrontare.

## 4. AMBITO DI APPLICAZIONE DELLA POLICY

Questa policy si applica a:

- **Personale/Staff:** Ai fini della presente policy, i termini “personale” e “staff” sono utilizzati in modo intercambiabile e indicano qualsiasi persona che lavori per l’organizzazione o la rappresenti, indipendentemente dal fatto che sia retribuita o meno e dal tipo o dalla durata del suo contratto. Le molestie sessuali nei confronti del personale non rientrano nell’ambito di questa politica e seguono un’altra serie di procedure articolate nel Codice Etico e di Condotta.
- **Partner:** Entità o organizzazioni che operano a livello nazionale per fornire servizi e assistenza umanitaria. Il personale e tutti coloro che sono impiegati da un partner attuatore sono “operatori umanitari” ai fini della presente policy e rientrano nelle politiche interne dei partner, come riconosciuto e indagato da Ai.Bi. nell’ambito del processo di due diligence per la selezione dei partner.

## 5. DEFINIZIONI

**Sfruttamento e abuso sessuale (SEA):** Particolari forme di violenza di genere che sono state denunciate in contesti umanitari, specificamente da parte di operatori umanitari. Lo sfruttamento o l’abuso sessuale di un beneficiario è SEA, ma non è necessario che l’individuo si trovi in una posizione di vulnerabilità; un rapporto di potere o di fiducia differenziale è sufficiente per stabilire la SEA.

**Sfruttamento sessuale:** Qualsiasi abuso effettivo o tentato di una posizione di vulnerabilità, di potere o di fiducia differenziale, per scopi sessuali, compreso, ma non solo, il trarre profitto monetario, sociale o politico dallo sfruttamento sessuale di un altro.

**Abuso sessuale:** L’intrusione fisica effettiva o minacciata di natura sessuale, con la forza o in condizioni di disparità o coercizione.

**Beneficiario:** Una persona che riceve assistenza nell’ambito degli aiuti di emergenza o degli aiuti allo sviluppo.

**Denunciante:** Una persona che presenta una denuncia di SEA secondo le procedure stabilite. Può trattarsi di un sopravvissuto alla SEA o di un’altra persona che è a conoscenza dell’illecito. In caso di conflitto di interessi tra il sopravvissuto e un’altra parte interessata, la volontà del sopravvissuto deve essere la principale considerazione nella gestione del caso, in particolare quando esiste il rischio di ulteriori danni fisici e/o emotivi.

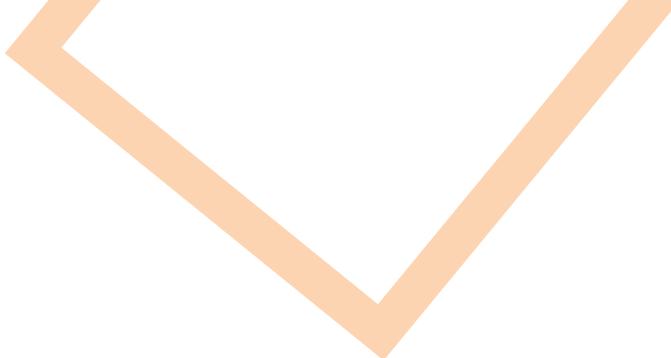
**Sopravvissuto/Vittima:** Una persona che ha subito una SEA contro di sé o un tentativo di SEA contro di sé. Ai fini di questa policy le persone che denunciano una SEA commessa contro se stesse sono trattate come sopravvissuti/vittime ai fini della sicurezza e della valutazione dei bisogni.

**Oggetto della denuncia:** Una volta presentata la denuncia, il presunto autore di SEA viene indicato in questi termini.

## 6. RESPONSABILITÀ E IMPEGNI

I manager e i supervisor devono assicurarsi che tutto il personale di Ai.Bi. comprenda e rispetti la presente Politica e i suoi Principi. Per contribuire all'attuazione di questa Policy, i manager e i supervisor di Ai.Bi. (Amministratore Delegato, Responsabili di settore, Responsabile Risorse Umane e Coordinatori Paese) si impegnano a:

- assicurarsi che tutto il personale di Ai.Bi. sia consapevole dei contenuti della PSEA e del relativo sistema di segnalazione, incorporando i nostri standard e principi sullo sfruttamento e l'abuso sessuale nel materiale introduttivo e nei corsi di formazione per il nostro personale e in altri codici di condotta organizzativi pertinenti
- incorporare responsabilità lavorative appropriate (come la formazione del personale, i meccanismi di reclamo e di risposta, il coordinamento della supervisione di alto livello e i rapporti di avanzamento) in posizioni specifiche del personale per sostenere e garantire l'efficace attuazione delle strategie organizzative per prevenire e rispondere allo sfruttamento e all'abuso sessuale
- in conformità con le leggi vigenti e al meglio delle nostre capacità, impedire che gli autori di sfruttamento e abuso sessuale vengano assunti o impiegati da Ai.Bi. Ciò potrebbe includere l'uso di controlli sui precedenti penali e sulle referenze nel processo di assunzione e selezione
- stabilire e garantire che i meccanismi di reclamo per la segnalazione di sfruttamento e abuso sessuale siano accessibili, in particolare ai partecipanti ai programmi di Ai.Bi. e che i punti focali di Ai.Bi. per la ricezione dei reclami (Ufficio Diritti) comprendano come svolgere i loro compiti
- adottare le misure più opportune per proteggere le persone da ritorsioni quando le denunce di sfruttamento e abuso sessuale sono presentate in buona fede
- indagare sulle accuse di sfruttamento e abuso sessuale che coinvolgono il personale e i collaboratori di Ai.Bi. in modo tempestivo e professionale e, al meglio delle nostre capacità, incoraggiare il personale a fare lo stesso. Ciò include l'uso di pratiche di interrogatorio appropriate con i denunciatori e i testimoni, in particolare con i bambini. Coinvolgere investigatori professionisti, se necessario
- intraprendere azioni rapide e appropriate, comprese quelle legali, contro il personale di Ai.Bi. che commette sfruttamento e abuso sessuale. Ciò può includere azioni disciplinari e/o il deferimento alle autorità competenti per un'azione appropriata, compresa l'azione penale, sia nel Paese d'origine dell'abusante sia nel Paese ospitante
- fornire assistenza di base di emergenza (medica, legale) e supporto psicosociale di base, come appropriato e fattibile, a chi denuncia lo sfruttamento e l'abuso sessuale.
- creare e mantenere meccanismi per educare sistematicamente il personale e i collaboratori di Ai.Bi. e le comunità che assistiamo sulle misure adottate per prevenire e rispondere allo sfruttamento e all'abuso sessuale

- 
- assicurarsi che quando si stipulano accordi di partenariato, subappalto o subfornitura, gli accordi a) incorporino la presente Policy come allegato; b) includano un linguaggio appropriato che richieda a tali enti e individui contraenti di rispettare la Policy ; c) dichiarino espressamente che la mancata indagine da parte di tali enti o individui sulle accuse di sfruttamento e abuso sessuale o nell'intraprendere azioni correttive quando si è verificato uno sfruttamento o un abuso sessuale, costituirà motivo di risoluzione di tali accordi da parte di Ai.Bi.
  - garantire una supervisione di alto livello e sistemi informativi sulle segnalazioni di SEA ricevute e sulle azioni intraprese al fine di monitorare l'efficacia, riferire i progressi e migliorare gli sforzi per prevenire e rispondere allo sfruttamento e all'abuso sessuale.

## 7. STANDARD DI CONDOTTA PER LA PSEA

La protezione dei nostri beneficiari è di estrema importanza. La necessità di questa Policy deriva dalla consapevolezza che il nostro lavoro spesso pone il personale di Ai.Bi. in posizioni di potere rispetto alle comunità con cui lavoriamo, riconoscendo al contempo il potenziale risultato dello sfruttamento nel corso del nostro lavoro con i beneficiari e le popolazioni vulnerabili. Abbiamo l'obbligo di usare il nostro potere di fatto in modo rispettoso e non dobbiamo abusare dell'influenza che abbiamo sulla vita e sul benessere dei partecipanti ai nostri programmi e di altri nelle comunità in cui Ai.Bi. opera.

Riconosciamo che qualsiasi risultato di questo tipo minerà certamente la credibilità del nostro lavoro e la fiducia che costruiamo con coloro che intendiamo servire. Questi standard si applicano a tutto il personale di Ai.Bi. e intendono fornire una guida illustrativa per prendere decisioni etiche nella vita professionale e personale. Qualsiasi violazione può comportare azioni disciplinari, fino al licenziamento, in conformità alle procedure disciplinari.

Inoltre, il rispetto della policy di Ai.Bi. contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale è obbligatorio anche all'interno della Fondazione, al fine di proteggere i dipendenti e i volontari e ogni singola persona con cui Ai.Bi. collabora.

Con l'obiettivo principale di tutelare i minori in conformità alla Convenzione di Lanzarote, ratificata dall'Italia e da molti altri Paesi, Ai.Bi. mira a prevenire gli abusi contro i bambini attraverso l'introduzione di una dichiarazione scritta e la richiesta di un certificato di assenza di precedenti penali specifici da parte di ogni persona impiegata o volontaria che abbia un contatto regolare e diretto con i minori, come previsto dal Codice Etico e di Condotta di Ai.Bi.. Sebbene Ai.Bi. non imponga ai propri partner di adottare gli stessi processi, ci impegniamo a sensibilizzare il personale dei partner e a fornire un rafforzamento di capacità con l'obiettivo di farli diventare pienamente coinvolti e impegnati nei principi della Policy.

Gli standard di condotta di Ai.Bi. in materia di SEA sono i seguenti:

**1** Il personale, i collaboratori e i delegati non abuseranno della loro posizione di potere nell'erogazione o nel rifiuto dell'assistenza umanitaria. Non richiederanno alcun servizio o favore sessuale ai beneficiari dei programmi di Ai.Bi., ai bambini o ad altri soggetti delle comunità in cui Ai.Bi. opera in cambio di protezione o assistenza e non si impegneranno in relazioni di sfruttamento sessuale.

**2** Il personale, i collaboratori e i delegati non scambieranno denaro, lavoro, beni o servizi in cambio di sesso, compresi favori sessuali o altre forme di comportamento umiliante, violento, degradante o di sfruttamento. Questo divieto di scambio di denaro in cambio di sesso significa che il personale, i collaboratori e i delegati di Ai.Bi. non possono avvalersi dei servizi di lavoratori del sesso, anche nei locali o negli alloggi di Ai.Bi. o durante i viaggi da/per o la partecipazione a workshop, incontri e formazione, indipendentemente dalla legge locale o nazionale in materia di lavoro sessuale o prostituzione nel Paese.

**3** Il personale, i collaboratori e i delegati sono fortemente sconsigliati dall'aver rapporti sessuali o dall'impegnarsi in attività sessuali con i beneficiari del programma, in quanto tale rapporto è caratterizzato da un conflitto di interessi e da un potenziale abuso di potere. In caso di rapporti sessuali o attività sessuali con un beneficiario del programma, il dipendente, il collaboratore, il consulente o il delegato deve comunicare tale comportamento al proprio supervisore per ricevere le indicazioni del caso. La mancata segnalazione di tale condotta può comportare un'azione disciplinare ai sensi delle politiche e delle procedure di Ai.Bi.

**4** Il personale, i collaboratori e i delegati devono astenersi dall'aver rapporti sessuali con persone di età inferiore ai 18 anni, indipendentemente dall'età locale del consenso. L'ignoranza o l'errata convinzione dell'età del minore non costituiscono una difesa. La mancata segnalazione di tale rapporto può comportare azioni disciplinari ai sensi delle politiche e delle procedure di Ai.Bi.

**5** Il personale, i collaboratori e i delegati non sosterranno, organizzeranno o prenderanno parte a qualsiasi forma di sfruttamento sessuale o attività abusiva, tra cui, ad esempio, la pornografia infantile o il traffico di esseri umani.

**6** Il personale, i collaboratori e i delegati devono segnalare qualsiasi preoccupazione o sospetto che abbiano in merito a possibili violazioni della presente Policy SEA attraverso il meccanismo di segnalazione di Ai.Bi., anche quando la persona che potrebbe essere in violazione di questa policy è un Partner o Personale di un Contraente.

**7** Le informazioni sensibili relative a episodi di sfruttamento e abuso sessuale che coinvolgono colleghi, beneficiari o altri soggetti delle comunità in cui Ai.Bi. opera devono essere condivise solo con le autorità di controllo e con i referenti di Ai.Bi.

## 8. SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI E RECLAMO

Chiunque ha il diritto di presentare un reclamo sul comportamento di coloro che sono associati ad Ai.Bi. e ai suoi programmi, compresi eventuali comportamenti inappropriati di altri dipendenti o volontari, utilizzando il sistema di segnalazione e indagine interna. Qualsiasi manager che sospetti un comportamento inappropriato deve fare riferimento allo stesso processo e chiedere immediatamente consiglio al proprio rappresentante delle risorse umane. I reclami provenienti da persone esterne ad Ai.Bi. saranno trattati nell'ambito della Whistleblowing Policy. Raccomandiamo che i reclami relativi a SEA siano presentati entro 3 mesi dal verificarsi dell'evento. Riconosciamo che questo non è sempre possibile o probabile con accuse di natura così delicata. Un'indagine può essere avviata indipendentemente da quanto tempo prima si è verificato l'incidente (ma ovviamente prima è meglio) e dal fatto che la presunta vittima desideri partecipare attivamente.

## 9. INDAGINE INTERNA

Ai.Bi. dispone di procedure per lo svolgimento di indagini sulle accuse. Orientamento e supporto a coloro che gestiscono le indagini sono essenziali e sono disponibili presso il responsabile delle risorse umane. Qualsiasi indagine su un'accusa di SEA deve essere notificata al responsabile delle risorse umane presso la sede centrale e all'amministratore delegato. Le indagini sono un processo amministrativo interno e non coinvolgono quindi la polizia o la magistratura. Le indagini sono condotte affinché Ai.Bi. possa disporre delle migliori informazioni possibili su cui basare le proprie decisioni in merito alla condotta del personale e alle relative conseguenze. Avviseremo le autorità competenti se, a seguito di un'indagine, riterremo che:

- si è verificato un reato
- sia possibile garantire la riservatezza
- la vittima è d'accordo
- le persone coinvolte nel caso non saranno oggetto di abusi o violenze.

## 10. ASSISTENZA AI SOPRAVVISSUTI

Le vittime riceveranno il supporto immediato necessario a tutti i livelli (medico, psicologico, di sicurezza), in linea con i desideri e le esigenze della vittima e ai livelli appropriati a livello locale (e a un livello ritenuto accettabile dal personale professionale appropriato).

## 11. DEBRIEFING E FOLLOW-UP

Tutto il personale coinvolto in un'accusa di SEA può interagire da vicino con persone turbate, angosciate o arrabbiate. Di conseguenza, potrebbero sentire il bisogno di aiuto o di parlarne con qualcuno di appropriato. Ai.Bi. ha un consulente interno a disposizione di tutto il personale che desidera avvalersi di questo servizio. I Coordinatori Paese potrebbero anche valutare se esistono meccanismi di supporto adeguati a livello locale che potrebbero essere accessibili e accettabili per chi ne ha bisogno.

## 12. CONSEGUENZE

I dipendenti che contravvengono alle aspettative chiaramente espresse da Ai.Bi. in merito alla loro condotta sessuale saranno soggetti ad azioni disciplinari che possono portare al licenziamento. I volontari e i lavoratori saranno costretti a interrompere il loro rapporto con Ai.Bi. I partner i cui dipendenti contravvengono alle nostre aspettative e a quelle espresse nella documentazione della partnership devono condurre indagini appropriate. In caso contrario, il finanziamento verrà ritirato e il rapporto con Ai.Bi. verrà interrotto. Gli appaltatori/consulenti che contravvengono ai nostri standard di condotta saranno costretti a rescindere il contratto. Come indicato sopra, in determinate circostanze potrebbero essere coinvolte le autorità competenti.

## 13. APPROVAZIONE, ATTUAZIONE E REVISIONE DELLE POLICY

La presente policy è approvata dal Consiglio di Amministrazione e dal suo Presidente e resta in vigore fino ad eventuali modifiche o sostituzioni approvate dal CdA. Il CdA è in ultima analisi responsabile dell'attuazione delle policy e garantisce che queste siano adeguatamente conosciute e comprese dal personale coinvolto.

Il personale coinvolto nel coordinamento e nella realizzazione dei progetti, in Italia e all'estero, è adeguatamente informato e formato sui principi, le linee guida e le procedure descritte nel presente documento.

Inoltre, questo documento, come tutte le altre policy e procedure di Ai.Bi., è accessibile on cloud e online a dipendenti, collaboratori, fornitori e donatori.



**Ai.Bi. Amici dei Bambini ETS**

Via Marignano 18 20098 Mezzano di San Giuliano Milanese (MI)  
Tel. 02 988221 - Fax 02 98822381 - C.F. 92504680155 - P. IVA 05600730963

**[www.aibi.it](http://www.aibi.it) - [aibi@aibi.it](mailto:aibi@aibi.it)**