

POLICY sulla Protezione dallo Sfruttamento e Abuso Sessuale (PSAS)

PARSEC COOPERATIVA SOCIALE A R.L.



Abbiamo zero tolleranza verso lo sfruttamento sessuale e l'abuso sessuale e siamo impegnati a imparare e migliorare costantemente...

Henrietta H. Fore, UNICEF Executive Director

Premessa

PARSEC Cooperativa Sociale nasce nel giugno del 1996. Da quella data, il nostro costante impegno è stato quello di promuovere interventi e servizi in grado di rispondere, laddove possibile con proposte innovative, alla complessità dei bisogni sociali emergenti, sia a livello locale che nazionale.

La Cooperativa si ispira ad un sistema di interventi incentrato sul principio di sussidiarietà e all'interno di una concezione partecipata di welfare, esprimendo attraverso le sue azioni il carattere e lo statuto pubblico della sua mission.

PARSEC Cooperativa Sociale intende favorire l'attivazione di politiche di promozione del benessere e di inclusione sociale, secondo principi universalistici e all'interno di una concezione partecipata di welfare locale.

La struttura rivolge il proprio impegno a cogliere domande ed emergenze sociali in evoluzione, con l'obiettivo di realizzare buone prassi e progettualità innovative, anche sviluppando processi di integrazione con attori pubblici e istituzionali, del tessuto produttivo e della cittadinanza organizzata.

Le azioni messe in atto prevedono un approccio multidisciplinare che privilegia l'interlocuzione tra la persona, le sue reti di riferimento, e il contesto culturale e relazionale in cui essa vive e agisce.

L'obiettivo fondamentale dei nostri interventi è quello di operare affinché i nostri beneficiari abbiano la possibilità di un pieno sviluppo e benessere salvaguardandone la salute fisica, psichica e sociale.

PARSEC ha una politica di tolleranza zero nei confronti dello Sfruttamento e degli Abusi Sessuali (di seguito SAS), quali comportamenti che violano le norme e gli standard legali internazionali universalmente riconosciuti.

Tutto il personale di PARSEC è tenuto a mantenere i più elevati standard di condotta personale e professionale e a fornire assistenza e servizi con modalità che rispettino e promuovano i diritti dei beneficiari e degli altri membri vulnerabili delle comunità.

Finalità e destinatari

Il presente documento, condiviso nelle sue linee teoriche ed applicative all'interno del CNCA, mira a stabilire la Politica – Policy - di PARSEC Cooperativa Sociale relativa alla Protezione e Prevenzione dello Sfruttamento degli Abusi sessuali - Protection From Sexual Exploitation and Abuse (di seguito PSAS/PSEA).

Lo scopo di questa policy è:

- proteggere da SAS i beneficiari che ricevono i servizi di PARSEC Cooperativa Sociale;
- fornire al personale, ai nostri beneficiari e alle loro famiglie, i principi generali che guidano il nostro approccio alla PSAS.

I destinatari di questa politica sono:

- i beneficiari coinvolti in qualsiasi attività e progetto;
- il personale della PARSEC, assunto con contratto di qualsivoglia natura (dirigenti, lavoratori soci e non soci, volontari, tirocinanti);

- le organizzazioni partner e a qualunque altro individuo, gruppo o organizzazione che abbia un rapporto di carattere formale/contrattuale con PARSEC e che implichi contatti diretti con i beneficiari;
- i consulenti e fornitori.

Questo documento è complementare ad una serie di ulteriori documenti, policy e norme di comportamento adottate dall'organizzazione e che tutto il personale di PARSEC è tenuto a rispettare: *il Codice Etico e di Condotta, la Politica Antifrode e Anticorruzione, le procedure del Modello ex D. Lgs. 231/01, le procedure di segnalazione - disciplina del "Whistle Blowing", la Child Safeguarding Policy.*

Glossario

Sfruttamento sessuale: abuso/tentato abuso fisico attuato con la forza o in condizioni di coercizione nei confronti di una persona vulnerabile o in situazione di disuguaglianza dovuta a squilibrio di poteri, volta a conseguire un guadagno economico, sociale o politico derivato dallo sfruttamento sessuale di un'altra persona (per esempio tratta, prostituzione).

Abuso sessuale: qualsiasi attività/contatto sessuale non consensuale, anche non caratterizzato da violenza esplicita. Coinvolgimento in attività sessuali, fisiche o psicologiche, di una persona non in grado di scegliere: o perché sottoposta a costrizione fisica e/o psicologica, e/o perché non consapevole delle proprie azioni (ad esempio per via dell'età, di una particolare condizione psicofisica, etc.).

Beneficiario/a – Utente/Utenza: persona che riceve aiuto/supporto nell'ambito di specifici servizi o programmi di assistenza. Le persone con questo titolo includono i destinatari dei servizi di PARSEC, membri o popolazioni colpite, inclusi rifugiati/e e sfollati/e, nonché persone riconducibili alle categorie più vulnerabili: minori, donne, persone anziane, portatori di handicap, persone in condizione di marginalità sociale e altri casi simili.

SAS: atti di sfruttamento o abuso sessuali perpetrati nei confronti di beneficiari/e, dipendenti, soci, collaboratori/trici interni ed esterni, consulenti, operatori ed operatrici presenti in tutte le strutture gestite da PARSEC o nelle quali PARSEC è operativa, fornitori e appaltatori di PARSEC. Possono essere commessi da personale esterno a PARSEC o da un membro della comunità coinvolta, o anche da uno/a stesso/a beneficiario/a nei confronti di un altro/a beneficiario/a ovvero da un qualsiasi membro del personale interno di PARSEC.

Whistleblowing: segnalazione effettuata da beneficiari, operatori o da persone esterne a PARSEC per esprimere una preoccupazione o segnalare un evento di abuso o a rischio di abuso nell'ambito delle attività dell'organizzazione.

Dichiarazione programmatica

Attraverso questa Policy, PARSEC **applica una politica di tolleranza zero nei confronti dello sfruttamento e dell'abuso sessuale (SAS)** e si impegna a creare e mantenere un ambiente sicuro, libero da SAS, e ad adottare misure appropriate attraverso un solido quadro PSAS, comprese misure di prevenzione e risposta. Vengono stabiliti standard minimi per assistere e proteggere i/le beneficiari/e dallo sfruttamento e dagli abusi sessuali. Tutti i principi e le norme stabiliti in questa politica devono essere sempre attuati, durante l'orario di lavoro e nella vita personale, senza eccezioni, indipendentemente da luogo, grado, tipo o durata dell'incarico.

PARSEC si impegna a sostenere le vittime, migliorare la capacità di salvaguardia, denuncia, indagine, risposta e prevenzione dello sfruttamento e degli abusi sessuali. Si impegna altresì a definire delle procedure di denuncia e/o segnalazione chiare e sicure per vittime di SAS.

Principi fondamentali ¹

1. In riferimento alla normativa vigente in merito ai contratti di lavoro, alle leggi specifiche riguardo lo Sfruttamento e Abusi Sessuali, e alle clausole contrattuali stipulate con PARSEC in riferimento alla PSAS, sono oggetto di azioni disciplinari e risoluzione di qualsiasi contratto, accordo, protocollo d'intesa o qualsiasi altra forma di collaborazione e impegno, tutti quei soggetti (il personale, i soci, i consulenti, i volontari, i fornitori,

i partner...) che hanno avuto in PARSEC comportamenti legati allo Sfruttamento e Abuso Sessuale, sia durante che fuori dall'orario di lavoro.

2. L'attività sessuale con minori (persone di età inferiore a 18 anni) è vietata. La convinzione errata relativa all'età di un minore non è considerata una valida difesa.

3. È assolutamente vietato lo scambio di denaro, lavoro, beni o servizi in cambio di sesso, inclusi favori sessuali o altre forme di comportamento umiliante, degradante o di sfruttamento nei confronti di beneficiari/e.

4. Qualsiasi relazione sessuale tra coloro che forniscono servizi di assistenza e protezione e chi beneficia di tale assistenza e protezione che implichi un uso improprio dell'autorità o posizione di potere, è vietata. Tali relazioni mettono a repentaglio la credibilità e l'integrità del servizio.

5. Il personale di PARSEC deve segnalare qualsiasi rischio potenziale di SAS, e confrontare potenziali situazioni a rischio di SAS o comunque qualsiasi cattiva condotta.

6. I/le dirigenti, i/le dipendenti, i/le consulenti, i/le soci/e e i partner di PARSEC sono obbligati a creare e mantenere un ambiente che prevenga lo sfruttamento, l'abuso e le molestie sessuali e promuova l'attuazione di questa Policy. I/le responsabili a tutti i livelli hanno particolari responsabilità nel sostenere e sviluppare sistemi che mantengano questo ambiente.

1 I principi riportati nel presente paragrafo richiamano i 6 principi fondamentali redatti dall'Inter Agency Standing Committee (IASC - Six Core Principles Relating to Sexual Exploitation and Abuse)

Ruoli e responsabilità

All'interno di PARSEC, chi si occupa dell'implementazione della Policy PSAS e delle attività di verifica e di gestione dei casi è il CDA della cooperativa in accordo con l'Organismo di Vigilanza (ODV).

A livello operativo, è stato inoltre individuato uno specifico organismo di PSAS, il **Focal Point**, al quale afferisce un responsabile che ha il compito di gestire a livello intermedio le segnalazioni, fungendo da collegamento con l'Organismo di Vigilanza (ODV).

Inoltre i/le coordinatori/trici, i responsabili/referenti dei servizi e delle strutture sono incaricati/e di monitorare costantemente la situazione e attivare le procedure necessarie in caso di rilevazione di casi critici.

Attività e impegni di PARSEC

1. Prevenzione e mitigazione del rischio

PARSEC mette in atto le seguenti attività per la prevenzione e mitigazione del rischio di SAS.

1.a Selezione del personale

I/le responsabili dei programmi e dei progetti e la Responsabile del Personale garantiscono un processo di screening delle assunzioni per tutto il personale, in particolare per le persone che avranno contatti diretti o indiretti con i/le beneficiari/e. Vengono condotte verifiche sul background dei/le candidati/e, inclusi eventuali procedimenti penali a carico (con richiesta del casellario giudiziale per chi lavora coi minori ai sensi dell'art. 25 bis del DPR 313/2002) e precedenti richiami o provvedimenti disciplinari (in caso di riassunzione), mediante una clausola del contratti di collaborazione firmata dal candidato che dichiara di non aver mai commesso SAS (*il sign/ra XYZ si impegna a rispettare la Policy e il Codice di Condotta riguardo la Prevenzione dallo Sfruttamento e Abuso Sessuale (PSAS) adottato dalla Parsec Cooperativa Sociale e dichiara l'assenza di accuse precedenti per SAS "Sfruttamento e Abuso Sessuale"*). PARSEC si riserva di ritirare qualsiasi offerta di lavoro o di terminare qualsiasi forma di relazione contrattuale se il candidato ha fornito informazioni false riguardo una qualsiasi condanna per atti di SAS.

Alle nuove risorse viene richiesto di prendere visione e sottoscrivere la presente Policy e codice di condotta.

Vengono realizzati monitoraggi e verifiche interne periodiche riguardo l'implementazione della presente Policy.

Il personale e i soci di PARSEC e le parti correlate sono perfettamente a conoscenza dei Principi fondamentali contenuti nella presente Policy, e si impegnano a garantirne l'implementazione.

1.b Formazione del personale

PARSEC, nell'ambito dei programmi formativi del CNCA, prevede un modulo formativo online di UNICEF <https://agora.unicef.org/course/info.php?id=35370> obbligatorio per tutto il personale e per i nuovi collaboratori. Il modulo è utile e necessario per condividere i temi oggetto della presente policy, per aumentare la consapevolezza e prevenire eventi critici, ivi inclusi i casi di SAS e per assicurare che tutti i/le dipendenti, soci/e e collaboratori/trici sappiano come inoltrare una segnalazione o compilare una denuncia. Una volta l'anno ver proposto un aggiornamento della formazione organizzato dal CNCA nazionale.

I/le responsabili, il personale operativo e di coordinamento viene formato sulla gestione immediata dei casi di SAS, e sulla gestione corretta dei reclami.

1.c Analisi dei rischi in progettazione

La fase ideativa di qualsiasi progetto prevede l'analisi dei bisogni del gruppo di beneficiari/e, quindi l'analisi e la valutazione dei rischi di SAS, collegati alla presente policy.

1.d Comunicazione e Privacy

Ai sensi di quanto previsto dal Regolamento Europeo n. 679 del 2016 GDPR e dal Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e s.m.i. (Codice privacy), il materiale prodotto nell'ambito delle attività di comunicazione (per esempio fotografie, video) è controllato, consensuale e rispettoso della dignità della persona.

L'identità delle persone viene protetta laddove necessario. Non vengono divulgate informazioni personali relative ai/lle beneficiari/e, salvo esplicito consenso.

La privacy dei/lle beneficiari/e, soprattutto minori, viene tassativamente e assolutamente garantita.

1.e Materiale divulgativo

PARSEC, nella sua attività di prevenzione al SAS, informa i propri beneficiari e il personale oltre che attraverso la formazione e le procedure di accesso all'organizzazione, anche attraverso materiali informativi distribuiti all'interno dei propri servizi e dei propri luoghi di lavoro. Sono esposte inoltre brochure in ogni sede operativa con informazioni sulla PSAS e sulle procedure di eventuali segnalazioni.

2. Meccanismi di risposta

2.a Segnalazione

Lo strumento principale è la Scheda allegata alla Istruzione Operativa Eventi Critici. I membri di PARSEC, a tutti i livelli dell'organizzazione, che hanno ragione di credere che possa essersi verificato un episodio di SAS da parte di un membro dello staff o di un collaboratore, devono sporgere denuncia immediatamente ai sensi della Istruzione Operativa Eventi Critici, compilando la Scheda, anche in forma anonima. La segnalazione deve essere fatta al Focal Point, che provvederà poi ad inoltrarla all'ODV.

Si specifica che la responsabile del **Focal Point** è la dott.ssa **Stefania Cuozzo** e le segnalazioni devono essere inviate attraverso la **specificata scheda** all'indirizzo email infopoint@cooperativaparsec.it ma possono essere anche riferite direttamente di persona o telefonicamente. Qual ora la persona volesse mantenere il totale anonimato, può procedere a segnalare mediante comunicazione scritta in busta chiusa da trasmettersi al domicilio dell'organizzazione come da procedura Whistle Blowing.

Coloro che effettuano una segnalazione o denuncia (Whistle Blowing), sono protetti da ritorsioni a livello legale e organizzativo, e il loro anonimato viene garantito. PARSEC si impegna per proteggere la privacy delle persone coinvolte e per garantire che il/la denunciante e l'accusato/a siano trattati in modo equo. L'informazione sulle singole segnalazioni è strettamente confidenziale e come tale viene trattata. Eventuali ritorsioni accertate saranno punite da sanzioni disciplinari.

Per i/le beneficiari/e sono resi disponibili dei meccanismi di segnalazione o denuncia semplificati. A seconda del servizio le procedure semplificate individuate saranno diverse (box anonimo, al quaderno anonimo, comunicazione verbale ad un operatore).

2.b Investigazione e referral

Nel caso di segnalazione o denuncia di casi di SAS, veri o presunti, PARSEC mette in atto un tempestivo sistema di risposta e azione:

- la denuncia, segnalata dal Focal Point, viene tempestivamente presa in carico dall'ODV che si rivolge ove necessario a un legale di propria fiducia; viene valutato il grado di urgenza e viene avviato un accertamento interno, per acquisire gli elementi necessari;
- qualora la situazione di crimine presenti elementi di immediata evidenza, viene riportata la denuncia/segnalazione all'autorità competente;
- vengono garantite forme di supporto alla vittima (sociale, sanitaria, legale...) inoltre uno psicologo con competenze specifiche si occuperà dell'immediato sostegno;
- viene previsto un costante affiancamento per la persona accusata, qualora non venga cautelatamente sospesa, soprattutto se impiegata in attività che prevedono il contatto con beneficiari/e, denunciante o vittima;
- nel caso in cui gli accertamenti diano esito positivo, la persona colpevole di SAS deve essere allontanata definitivamente.

La persona accusata viene messa al corrente della denuncia/segnalazione che la riguarda. Viene garantita alla persona accusata la possibilità di riferire la propria versione dei fatti e di difendersi.

La documentazione prodotta viene conservata e archiviata in fascicoli dei dipendenti, fornitori o utenza, a seconda del caso, e resa disponibile qualora ne venga fatta richiesta da autorità terze, quali istituzioni giudiziarie.

2.c Assistenza alla vittima

Qualora una vittima di SAS effettui una denuncia, questa viene prima di tutto messa in sicurezza, garantendo anche un primo supporto psicologico, e al contempo vengono attivati sistemi di gestione della denuncia, con valutazione dell'ODV ed eventualmente del legale in merito alla necessaria attivazione delle competenti Autorità pubbliche da parte della cooperativa.

PARSEC, nella rete delle proprie collaborazioni, ha individuato alcune realtà cui indirizzare la vittima rispetto a questioni specifiche:

NUMERI UTILI NAZIONALI

NUMERO NAZIONALE ANTIVIOLENZA E STALKING	1522
NUMERO UNICO DI EMERGENZA	112
NUMERO D'EMERGENZA POLIZIA DI STATO	113
NUMERO ANTITRATTA E SFRUTTAMENTO	800290290
TELEFONO AZZURRO	19696

SERVIZI TERRITORIALI ROMA

Servizi per donne e minori	https://www.telefonorosa.it/ https://azzurro.it/ https://www.differenzadonna.org/codice-rosa/ (sportelli codice rosa) https://progetti.regione.lazio.it/dallapartedelledonne/wp-content/uploads/sites/18/Brochure-11-2022.pdf
Salute mentale e supporto psico-sociale	https://www.aslroma2.it/index.php/centri-diurni https://www.aslroma2.it/index.php/donne-bambini-e-adolescenti/tutela-della-salute-mentale-e-riabilitazione-in-eta-evolutiva
Strutture d'accoglienza, mense, servizi bassa soglia	https://www.binario95.it/ https://www.comune.roma.it/web/it/scheda-servizi.page?contentId=INF38628#:~:text=Il%20servizio%20si%20avvale%20di,h24%20al%20numero%20verde%20800440022.
Enti anti-tratta	https://www.regione.lazio.it/cittadini/sociale-famiglie/immigrati-nel-lazio/piano-antitratta
Assistenza legale e supporto amministrativo	https://www.avvocatodistrada.it/ http://www.caritasroma.it/nalc-nucleo-assistenza-legale-caritas/
Cure mediche	https://www.aslroma2.it/index.php/servizi-4d/uoc-assistenza-stranieri
Centri anti violenza e case rifugio	Centri anti violenza – Differenzadonna.org (ISA online (surveygizmo.co.uk) (Test anonimo di autovalutazione del rischio di violenza)
Associazioni per i diritti delle persone LGBTI	Home LookWide (lookwideproject.eu)
Consultori familiari	https://www.salutelazio.it/consultori-familiari#

3. Accordi di collaborazione

3.a Partner, contraenti, appaltanti

PARSEC si impegna a non instaurare partnership o collaborazioni, e a risolvere quelle in atto, con soggetti rispetto ai quali emerga una dubbia condotta etica in termini di SAS; ove necessario, PARSEC si riserva di condurre dei background check.

PARSEC inserisce nei propri accordi di Partenariato /ATI/Collaborazione una clausola in cui tutti gli enti contraenti dichiarano di conoscere e condividere la politica di tolleranza zero nei confronti dello sfruttamento e dell'abuso sessuali (SAS) di PARSEC, e dichiarare di rispettare i diritti sociali e le condizioni di lavoro di base e di non sfruttare lavoro minorile.

3.b Visitatori e persone esterne

La presente Policy si applica a qualsiasi visitatore/trice che entri in contatto con i/le beneficiari/e e il personale, soci/e, collaboratori/trici di PARSEC. Si applica altresì a qualsiasi figura esterna coinvolta a qualsiasi titolo in un progetto o programma gestito o implementato da PARSEC.

Approvata con delibera del
Consiglio di Amministrazione del 20/02/2024

Il Legale Rappresentante
Maura Muneretto

PARSEC COOP. SOCIALE ar.l.
Viale Jonio, 331 - 00141 Roma
Tel. 06.86.20.99.91 - Fax 06.86.11.067
C.F. e P. IVA 05127301009

La Cooperativa PARSEC adotta un Codice di Condotta che descrive il comportamento adeguato che i suoi collaboratori devono adottare. Il Codice di Condotta è strategico per garantire il benessere e la sicurezza dei beneficiari adulti, dei bambini, delle bambine e degli adolescenti che PARSEC accoglie nei propri servizi. Il rispetto del presente Codice di condotta è richiesto ai lavoratori nei contesti lavorativi ed in tutti gli altri contesti nei quali può evidenziarsi incompatibilità con la cultura e le linee di condotta (Policy) di cui è portatrice PARSEC.

Pertanto tutti i lavoratori devono evitare di:

1. Colpire, aggredire fisicamente o abusare fisicamente o psicologicamente di un soggetto beneficiario (d'ora in poi per beneficiari si intende sia soggetto adulto che minorenni);
2. Avere atteggiamenti nei confronti dei beneficiari che (anche sotto il profilo psicologico) possano influire negativamente sul loro sviluppo armonico e socio – relazionale;
3. Agire con comportamenti che siano di esempio negativo per i beneficiari;
4. Avere relazioni con i beneficiari che possano essere in qualche modo considerate di sfruttamento, maltrattamento o abuso, anche solo in forme implicite o meramente evocative;
5. Impegnarsi in attività sessuali (di qualsiasi tipo e intensità, anche in forme meramente virtuali o evocative) o avere un rapporto sessuale con individui di età inferiore ai 18 anni (ovvero con persone maggiorenni che non siano consenzienti e capaci di esprimere pieno consenso), indipendentemente dalla definizione della maggiore età o dalle modalità di consenso legalmente riconosciute nei diversi Paesi. Una errata convinzione riguardo l'età di un minorenne non è da considerarsi una difesa accettabile;
6. Agire in modi che possano essere inadeguati, nocivi o che possano costituire un abuso o che possano porre i beneficiari a rischio di sfruttamento, maltrattamento o abuso, incluse prestazioni lavorative o di altra natura che ne comportino uno sfruttamento, ovvero anche un semplice degrado di immagine, incluso l'accattonaggio o l'adescamento sessuale anche solo in forme meramente evocative;
7. Utilizzare con i beneficiari un linguaggio scorretto, volgare, offensivo, dare suggerimenti o consigli inappropriati, offensivi o tali da costituire un abuso;
8. Comportarsi in maniera inappropriata o sessualmente provocante o in modo tale da poter essere impropriamente interpretabile in tal senso;
9. Realizzare direttamente o indirettamente, distribuire, diffondere o pubblicizzare con qualsiasi mezzo, anche telematicamente, materiale pornografico, implicito o esplicito, anche solo virtuale; detenere a titolo non professionale materiale pedopornografico o agire in modo da indurre o favorire il coinvolgimento di minorenni nella realizzazione di tali immagini;
10. Stabilire o intrattenere contatti con i beneficiari delle attività professionali, o nel contesto di altro mandato ufficiale, se non per obiettivi inerenti le stesse attività, utilizzando strumenti di comunicazione online personali (e-mail, chat, social network, etc.). Andranno utilizzati esclusivamente strumenti e ambienti online di cui l'organizzazione è a conoscenza, preferibilmente linea telefonica fissa e cellulare di servizio per i contatti telefonici;
11. Permettere a uno o più i beneficiari con cui si hanno contatti professionali di dormire nella propria casa senza sorveglianza e autorizzazione preventiva del proprio diretto responsabile, o dell'autorità giudiziaria, salvo circostanze eccezionali;
12. Dormire nella stessa stanza o nello stesso letto con un i beneficiari con cui si lavora nelle strutture di accoglienza, salvo necessità derivanti dall'organizzazione del lavoro autorizzate dai responsabili, o altre circostanze eccezionali documentate, garantendo comunque come possibile la visibilità rispetto a terzi;
13. Adottare condotte di accudimento (es. pratiche igieniche) non rispettose dei livelli di autonomia e dell'integrità del beneficiario;

14. Dare denaro o beni o altre utilità ad un il beneficiario al di fuori dei parametri e degli scopi stabiliti dalle attività progettuali o senza che il diretto responsabile dell'attività lavorativa ne sia a conoscenza;
15. Tollerare o partecipare a comportamenti con i beneficiari che siano illegali o offensivi o che mettano a rischio la loro sicurezza;
16. Agire in modo da far vergognare, umiliare, sminuire o disprezzare un beneficiario o perpetrare qualsiasi altra forma di maltrattamento emotivo;
17. Discriminare, o viceversa, privilegiare o favorire alcuni i beneficiari escludendone altri per ragioni di pregiudizio.

Questo elenco non è esaustivo o esclusivo. Il principio di base è che devono essere evitati comportamenti ed azioni che potrebbero essere inappropriati o potenzialmente abusivi nei confronti dei i beneficiari.

È altresì richiesto che tutti i lavoratori:

1. Siano vigili nell'identificare situazioni che possano comportare pericoli o danni per i beneficiari e sappiano anticiparle e gestirle, nelle forme e modalità consentite da questa policy e dalla legge;
2. Riportino ogni notizia di ragionevole sospetto circa un possibile abuso o maltrattamento verso un beneficiario afferente alle proprie attività professionali alle competenti autorità giudiziarie e/o istituzioni competenti nei casi previsti dalla Legge e attivando le procedure previste dal presente documento PSAS Policy;
3. Organizzino il lavoro ed il luogo del lavoro in modo tale da annullare e/o minimizzare pericoli o danni prevedibili di qualsiasi natura per operatori e utenti, con una scrupolosa applicazione delle normative vigenti in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro;
4. Siano per quanto possibile visibili o accessibili da altri adulti, mentre lavorano con i minorenni;
5. Assicurino la diffusione ed il mantenimento di una cultura di apertura che permetta al personale, ai volontari, ai beneficiari e ai beneficiari e a chi si prende cura di loro di sollevare e discutere con facilità ogni tipo di argomento e preoccupazione;
6. Si assicurino che i membri del personale sviluppino un senso di responsabilità riguardo al proprio operato in modo che azioni e comportamenti inappropriati o che possono generare abusi nei riguardi dei beneficiari non passino inosservati né vengano tollerati;
7. Comunicino ai beneficiari quale tipo di rapporto debbano aspettarsi di avere con il personale o con chi li rappresenta e facilitino la segnalazione di qualsiasi tipo di preoccupazione o disagio;
8. Valorizzino le capacità e le competenze dei beneficiari e discutano con essi dei loro diritti, di cosa sia accettabile e di cosa non lo sia e di cosa possono fare nel caso emerga un qualsiasi problema;
9. Rispettino i diritti dei beneficiari e li trattino in modo giusto, onesto e con dignità e rispetto;
10. Promuovano la partecipazione dei beneficiari in modo da sviluppare anche la loro capacità di autotutela.

FIRMA DEL LAVORATORE

FIRMA DEL LEGALE RAPPRESENTANTE
