



CESVI



**POLICY DI PROTEZIONE DALLO  
SFRUTTAMENTO E DALL'ABUSO  
SESSUALE (PSEA)**

**Maggio  
2024**

# INDICE DEI CONTENUTI

1. DEFINIZIONI .....	
2. AMBITO DI APPLICAZIONE DELLA POLICY DIPSEA .....	
3. POLICYDICHIARAZIONE.....	
4. PRINCIPIFONDAMENTALI .....	
5. IMPEGNI.....	
6. CONSAPEVOLEZZA.....	
7. PREVENZIONE.....	
8. RELAZIONE .....	10
9. RISPOSTA .....	10
10. PROCEDURE PER LA GESTIONE DELLE ACCUSERELATIVE AL MARE .....	12
APPENDICI .....	13
APPENDICE 1 - RUOLO E RESPONSABILITÀ DEL PUNTO FOCALE PER LA SALVAGUARDIA13	
APPENDICE 2 - MANDATO DEL PUNTO FOCALE NAZIONALE PER LA SALVAGUARDIA14	
APPENDICE 3 - COMPOSIZIONE DEL CMT E DELCMU .....	15
RIFERIMENTI.....	16

Versione	Data	Approvato da:
Versione 2	Maggio 2024	Consiglio di amministrazione di CESVI
Versione 1	Luglio 2018	Consiglio di amministrazione di CESVI

# 1. DEFINIZIONI

**Sfruttamento e abuso sessuale (SEA):** Particolari forme di violenza di genere segnalate in contesti umanitari, in particolare contro gli operatori umanitari.

**Sfruttamento sessuale:** Qualsiasi abuso effettivo o tentato di una posizione di vulnerabilità, di potere differenziale o di fiducia, a fini sessuali, compreso, ma non solo, il trarre profitto monetario, sociale o politico dallo sfruttamento sessuale di un'altra persona".

**Abuso sessuale:** "L'intrusione fisica, reale o minacciata, di natura sessuale, sia con la forza che con la violenza. o in condizioni di disparità o di coercizione.

**Molestie sessuali vs SEA:** la SEA si verifica nei confronti di un beneficiario o di un membro della comunità. Le molestie sessuali si verificano tra personale e personale e riguardano qualsiasi avance sessuale indesiderata o comportamento verbale o fisico indesiderato di natura sessuale. Le molestie sessuali non rientrano nella SEA.

**Sopravvissuto:** una persona che ha subito una SEA contro di sé o un tentativo di SEA contro di sé. <sup>1</sup> Ai fini delle presenti POS, le persone che denunciano una SEA commessa contro se stesse sono considerate sopravvissute ai fini della valutazione della sicurezza e dei bisogni.

**Codice di condotta:** Un insieme di norme di comportamento che il personale di un'organizzazione è tenuto a rispettare.

**Beneficiario di assistenza umanitaria:** Persona che riceve assistenza nell'ambito dei soccorsi d'emergenza o degli aiuti allo sviluppo attraverso i programmi di assistenza. Le persone che rientrano in questo titolo includono i membri delle popolazioni colpite, compresi i rifugiati, gli sfollati interni e altri individui vulnerabili, nonché i membri delle comunità ospitanti. Lo sfruttamento o l'abuso sessuale di un beneficiario è SEA, ma non è necessario che l'individuo si trovi in una posizione vulnerabile; un rapporto di potere o di fiducia differenziale è sufficiente per stabilire la SEA.

**Operatore umanitario:** tutte le persone coinvolte nella fornitura di protezione e/o assistenza alle popolazioni colpite e che hanno un rapporto contrattuale con l'organizzazione/partner partecipante, compresi i lavoratori incentivati<sup>2</sup> dalle comunità di destinazione. Si riferisce a tutto il personale delle agenzie e delle organizzazioni umanitarie, comprese le agenzie delle Nazioni Unite, le organizzazioni non governative, le ONG, i partner esecutivi, incluso il personale retribuito, i volontari, i contraenti, i lavoratori incentivati e chiunque svolga un compito per conto di un'agenzia o di un'organizzazione umanitaria, indipendentemente dal tipo o dalla durata del contratto.<sup>3</sup>

**Personale collegato:** tutti i dipendenti di CESVI ETS<sup>4</sup>, dei membri di CESVI, degli affiliati e dei collaboratori degli Uffici nazionali. Il termine include anche i membri del Consiglio di Amministrazione, i volontari, gli stagisti e i consulenti internazionali e locali, oltre ai collaboratori individuali e aziendali di queste entità e al relativo personale. Sono comprese le entità esterne a CESVI.

---

<sup>1</sup> La persona che è, o è stata, sfruttata o abusata sessualmente. Questo termine implica forza, resilienza e capacità di sopravvivenza. I termini "vittima" e "sopravvissuto" possono essere usati in modo intercambiabile. Vittima" è un termine spesso utilizzato nei settori legale e medico, mentre il termine "sopravvissuto" è generalmente preferito nei settori del supporto psicologico e sociale perché implica capacità di recupero". Cfr. Task Force on Protection from Sexual Exploitation and Abuse dell'Inter-Agency Standing Committee, "Guidelines to implement the Minimum Operating Standards for Protection from Sexual Exploitation and Abuse by UN and non-UN Personnel" (marzo 2013) [d'ora in poi Linee guida IASC per l'attuazione del MOS-PSEA (2013)], e Linee guida IASC GBV (2015), Parte I - Introduzione, pag. 1.

<sup>2</sup> I lavoratori incentivati sono persone che ricevono un compenso non monetario per il lavoro o la rappresentanza di un'organizzazione e sono spesso membri della comunità beneficiaria. Si veda il Glossario sullo sfruttamento e l'abuso sessuale all'indirizzo [www.interaction.org/document/sea-glossary](http://www.interaction.org/document/sea-glossary).

<sup>3</sup> Consiglio Internazionale delle Agenzie di Volontariato, "Linee guida per costruire organizzazioni più sicure: Ricevere e indagare sulle accuse di abuso e sfruttamento da parte degli operatori umanitari" (2007).

<sup>4</sup> La denominazione legale della Fondazione è CESVI Fondazione - ETS o CESVI ETS ai sensi del Decreto Legislativo D.Lgs. 117/17, di seguito indicata anche come "CESVI".

e i loro dipendenti e le persone che hanno stipulato accordi di partnership, sub-grant o sub-recipient con CESVI ETS.

**Denunciante:** persona che presenta una denuncia di SEA secondo le procedure stabilite. Questa persona può essere un sopravvissuto alla SEA o un'altra persona che è a conoscenza dell'illecito. Sia il sopravvissuto che il denunciante, se diverso dal sopravvissuto, devono essere protetti da ritorsioni per aver denunciato la SEA. 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 vi è il rischio di ulteriori danni fisici e/o emotivi.

**Whistleblower:** Ai fini della Policy SEA, un whistleblower è un tipo di denunciante, non il sopravvissuto, che è un operatore umanitario che fa una segnalazione di SEA. Le politiche organizzative in materia di whistleblowing incoraggiano il personale a segnalare preoccupazioni o sospetti di cattiva condotta da parte dei colleghi, offrendo protezione da ritorsioni per la segnalazione e chiarendo le regole e le procedure per la segnalazione e la gestione di tali casi. Pertanto, la definizione, l'ambito di applicazione e le misure di protezione possono variare da un'organizzazione all'altra. I principi della CFM (ad esempio, la riservatezza) si applicano agli informatori come a qualsiasi denunciante, e le politiche interne dell'agenzia proteggono gli informatori della SEA da ritorsioni, purché la segnalazione sia fatta in buona fede e in conformità alle politiche interne dell'agenzia.

## 2. AMBITO DI APPLICAZIONE DELLA POLICY PSEA

Gli operatori umanitari sono tenuti a mantenere sempre i più alti standard di condotta personale e professionale per proteggere i beneficiari dell'assistenza<sup>5</sup>. Lo sfruttamento e l'abuso sessuale (SEA) da parte degli operatori umanitari contraddice direttamente i principi su cui si basa l'azione umanitaria e rappresenta una mancanza di protezione da parte della comunità umanitaria. La SEA danneggia coloro che la comunità umanitaria ha l'obbligo di proteggere e mette a rischio la credibilità di tutte le agenzie di aiuto.

Tutti i dipendenti e il personale di CESVI ETS (di seguito denominato CESVI) sono tenuti a comportarsi in modo irreprensibile con i beneficiari del progetto o con i membri della comunità, prestando particolare attenzione ai gruppi più vulnerabili: minori, donne, anziani ed emarginati sociali.<sup>6</sup> CESVI si impegna a creare una cultura organizzativa a tolleranza zero contro la compiacenza e l'impunità. La direzione di CESVI, tra gli altri, è tenuta a creare e mantenere un ambiente che prevenga lo sfruttamento e l'abuso sessuale. Il personale direttivo di CESVI deve conoscere e far rispettare questa Policy, essendo proattivo nel supervisionare il proprio team.

Attraverso la Policy di protezione dallo sfruttamento e dall'abuso sessuale, CESVI esprime chiaramente la sua determinazione a prevenire e combattere lo sfruttamento e l'abuso sessuale dei beneficiari e dei membri della comunità da parte dei dipendenti di CESVI e di tutto il personale collegato.

La Policy SEA di CESVI stabilisce gli standard minimi da seguire per proteggere i beneficiari e i membri della comunità dallo sfruttamento sessuale e dagli abusi.

La Policy si rivolge principalmente a tutti i dipendenti e al personale collegato di CESVI compresi nelle seguenti categorie:

- ❖ Consiglio di Amministrazione e Direzione di CESVI;
- ❖ Tutti i dipendenti e i collaboratori di tutte le strutture e i progetti di CESVI in Italia e all'estero;
- ❖ Enti non CESVI e loro dipendenti e persone fisiche che hanno stipulato accordi di partnership, sub-grant o sub-recipients con CESVI ETS, comitati, associazioni di qualsiasi tipo - compresi i loro membri e il personale - sostenuti, finanziariamente o meno, dal CESVI in Italia e all'estero;
- ❖ Consulenti e altri liberi professionisti che agiscono per conto di CESVI sulla base di contratti di servizio (intesi come consulenti e fornitori di servizi intellettuali);
- ❖ tutte le persone che agiscono volontariamente per conto di CESVI ETS;
- ❖ Fornitori di qualsiasi tipo di beni, servizi o opere, compresi i fornitori attuali e potenziali.
- ❖ Tutte le altre persone non comprese nelle categorie sopra citate che hanno sottoscritto un contratto con CESVI ETS.

**I principi enunciati in questa Policy si applicano sempre, durante e al di fuori dell'orario di lavoro e durante i periodi di congedo, senza eccezioni.**

---

<sup>5</sup> Protezione contro lo sfruttamento e l'abuso sessuale (PSEA). Cooperazione tra agenzie nei meccanismi di denuncia basati sulla comunità. Procedure operative standard globali, maggio 2016.

<sup>6</sup> Codice etico CESVI, 2024.

### 3. DICHIARAZIONE DI POLICY

Le SEA sono violazioni del Codice etico e del Codice di condotta CESVI.

CESVI non tollera alcuna forma di sfruttamento e abuso sessuale, così come il bullismo e una serie di abusi di potere non sessuali perpetrati da dipendenti e collaboratori di CESVI nei confronti di qualsiasi individuo, indipendentemente da età, sesso, sessualità, disabilità, religione o origine etnica.

CESVI si impegna a fare tutto il necessario per evitare che i programmi abbiano effetti negativi come la SEA da parte di dipendenti e personale di CESVI nei confronti di beneficiari e membri della comunità. CESVI prende sul serio tutti i reclami e le preoccupazioni riguardanti lo sfruttamento e l'abuso sessuale e avvia indagini rigorose sui reclami che indicano una possibile violazione di questa Policy, del Codice di Condotta e del Codice Etico di CESVI.

### 4. PRINCIPI FONDAMENTALI<sup>7</sup>

1. Lo sfruttamento e l'abuso sessuale da parte dei dipendenti CESVI e del personale ad essi collegato costituiscono atti di grave scorrettezza e sono pertanto motivo di azioni disciplinari e/o di risoluzione del contratto di lavoro ai sensi della normativa vigente e applicabile;
2. L'attività sessuale con i bambini (persone di età inferiore ai 18 anni) è vietata a prescindere dalla maggiore età o dall'età del consenso a livello locale. L'errata convinzione dell'età di un minore non è una difesa e in nessun caso l'ignoranza dell'età della persona può essere accettata come giustificazione. Una specifica Policy di tutela dei minori stabilisce inoltre i principi, le procedure operative e le linee guida per garantire la tutela dei minori in tutti i settori di azione di CESVI;<sup>8</sup>
3. È vietato lo scambio di denaro, lavoro, beni o servizi in cambio di sesso, compresi favori sessuali o altre forme di comportamento umiliante, degradante o di sfruttamento. Ciò include lo scambio di assistenza dovuta ai beneficiari;
4. È vietata qualsiasi relazione sessuale tra il personale di CESVI ETS e le persone che beneficiano dell'assistenza che comporti un uso improprio del rango o della posizione. Tali relazioni minano la credibilità e l'integrità dell'attività di aiuto umanitario;
5. Nel caso in cui il personale CESVI e il personale collegato sviluppino preoccupazioni o sospetti in merito ad abusi sessuali o da parte di un collega, sia che l'individuo lavori per CESVI o per altre organizzazioni, partner, fornitori o altri soggetti collegati.

<sup>7</sup> 1-6: I sei principi fondamentali sono tratti dal Bollettino del Segretario Generale delle Nazioni Unite sulle misure speciali per la protezione dallo sfruttamento e dall'abuso sessuale (ST/SGB/2003/13). Sono stati aggiornati in linea con i Six Core Principles Relating to Sexual Exploitation and Abuse della IASC, 2019 e modificati in base alla struttura e alle attività di CESVI ETS.

<sup>8</sup> CESVI ETS aderisce alla rete globale Keeping Children Safe. La Policy di salvaguardia dei bambini di CESVI ETS è in vigore dal 2019 ed è stata rivista nel maggio 2024.

Gli stakeholder devono segnalare tali preoccupazioni attraverso i mezzi e gli strumenti disponibili all'interno dell'Organizzazione.

6. Tutti i membri del personale CESVI, a prescindere dal loro livello, sono tenuti a creare e mantenere un ambiente che prevenga lo sfruttamento e l'abuso sessuale e promuova l'attuazione del Codice di condotta e del Codice etico.

Se del caso, CESVI provvede a denunciare all'autorità competente le azioni penali e legali in conformità con la legge applicabile e valuta i procedimenti come parte civile danneggiata.

## 5. IMPEGNI

La creazione di un'organizzazione sicura e libera dallo sfruttamento e dall'abuso sessuale va oltre lo sviluppo di politiche e procedure. Pertanto, CESVI si impegna a integrare la protezione dallo sfruttamento e dall'abuso sessuale (PSEA) nella sua cultura e nelle sue pratiche organizzative. La prevenzione diventa parte integrante del nostro modo di lavorare, stimolando il dibattito sul tema, fornendo formazione, coinvolgendo attivamente le parti interessate - in particolare i beneficiari - e monitorando e valutando costantemente i nostri processi.

La Policy PSEA definisce i più alti standard di comportamento professionale e le procedure per garantire che nessun individuo possa essere danneggiato mentre partecipa o beneficia dei programmi e delle attività di CESVI.

L'impegno di CESVI nella prevenzione dello sfruttamento e dell'abuso sessuale è definito da quattro aree principali:

- **Consapevolezza:** CESVI si assicura che tutto il personale, i collaboratori, così come le comunità e i beneficiari, siano consapevoli dei rischi e delle implicazioni dello sfruttamento e dell'abuso sessuale.
- **Prevenzione:** CESVI si adopera per ridurre al minimo i rischi attraverso il reclutamento rigoroso, la formazione continua e l'addestramento del personale e dei collaboratori.
- **Segnalazione:** CESVI garantisce che le procedure di segnalazione siano chiare e che tutto il personale e i collaboratori sappiano come affrontare e segnalare in modo appropriato i problemi legati allo sfruttamento e all'abuso sessuale.
- **Risposta:** CESVI garantisce che vengano intraprese tutte le azioni necessarie per sostenere e proteggere qualsiasi persona in caso di presunto, provato o tentato sfruttamento o abuso.

Integrando questi impegni in ogni livello della nostra organizzazione, CESVI non solo aderisce agli standard internazionali, ma promuove anche una cultura di sicurezza, rispetto e dignità per tutte le persone coinvolte o interessate dalle nostre operazioni.

## 6. CONSAPEVOLEZZA

- Tutti i dipendenti CESVI devono essere a conoscenza dei principi fondamentali inclusi nel Codice di condotta e nel Codice etico del personale CESVI.
- CESVI si impegna a sensibilizzare i propri dipendenti e collaboratori - compresi i volontari, i partner, i fornitori e gli appaltatori - sulle tematiche legate allo sfruttamento e all'abuso sessuale.
- Per quanto riguarda la diffusione della Policy, CESVI si impegna a fornire un'introduzione alla Policy a tutto il nuovo personale, con un orientamento dettagliato e sessioni di formazione regolari adattate ai diversi livelli di responsabilità. Queste sessioni di formazione si concentrano sulla comprensione dei rischi, delle misure preventive e delle procedure di risposta associate allo sfruttamento e all'abuso sessuale.
- I contenuti della Policy sono tradotti nelle lingue locali e diffusi utilizzando linguaggi di comunicazione, formati e mezzi di comunicazione appropriati che siano facilmente comprensibili, rispettosi e culturalmente appropriati per le diverse comunità e i membri della comunità, in particolare per i gruppi vulnerabili ed emarginati. I bambini e le comunità in cui opera CESVI vengono sensibilizzati sulle problematiche del PSEA e sulle disposizioni della Policy.



## 7. PREVENZIONE

- CESVI applica i più alti standard nei suoi processi di assunzione per prevenire lo sfruttamento e l'abuso sessuale. Ciò include la garanzia che tutti gli annunci di posti vacanti menzionino l'impegno di CESVI nella prevenzione della SEA e che tutti i candidati siano sottoposti a uno screening per verificare la loro idoneità a lavorare in ambienti sensibili.
- Durante il processo di reclutamento, CESVI effettua controlli completi sui precedenti, verifica le referenze per valutare i comportamenti passati legati all'abuso o allo sfruttamento e si assicura che tutti i nuovi assunti seguano un orientamento sulle politiche PSEA di CESVI.
- Un Codice di Condotta che stabilisca, come minimo, l'obbligo per tutti i dipendenti e i collaboratori di non sfruttare, abusare o discriminare in altro modo le persone è in vigore e debitamente conosciuto dai destinatari;
- Il Codice Etico è pubblicato sul sito internet ed è distribuito e debitamente conosciuto da tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con CESVI ETS. Il Codice Etico contiene la missione, la visione, la dichiarazione dei valori e dei principi, l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità che esso detiene nei confronti di chiunque collabori con CESVI o benefici dei suoi progetti o programmi;
- CESVI assicura la nomina di un Safeguarding Focal Point a livello di sede centrale. Il Focal Point assiste i team della sede centrale e dei Paesi nell'attuazione della Policy. I compiti, le competenze e le responsabilità del Focal Point sono descritti in dettaglio nell'Appendice 1; a livello nazionale, un membro del personale è nominato come Country Safeguarding Focal Point (CSFP), previa consultazione con il PQ della sede centrale. Le ToR del CSFP sono descritte nell'Appendice 2;
- CESVI ha la responsabilità di coinvolgere le comunità locali per prevenire e rispondere allo sfruttamento e all'abuso sessuale. Le comunità locali devono essere coinvolte nello sviluppo e nell'approvazione del meccanismo di reclamo e feedback (CFM), in modo che la struttura sia sensibile sia alla cultura che al genere;
- CESVI è responsabile di garantire che tutte le terze parti, inclusi i partner e i fornitori, si impegnino a rispettare i principi inclusi nella Policy PSEA, oltre a quelli illustrati nel Codice Etico di CESVI. Le organizzazioni partner che collaborano con CESVI devono avere una propria Policy PSEA scritta, o attenersi a quella di CESVI per tutta la durata della partnership. L'adozione degli standard di salvaguardia di CESVI è garantita dalla firma del MoU che fa esplicito riferimento alla Policy PSEA di CESVI.
- In caso di consorzi, quando CESVI è il capofila del consorzio, la Policy di PSEA di CESVI si applica a tutti i membri del consorzio, se i partner non hanno raggiunto un accordo diverso. Se CESVI non è l'Agenzia Leader, si deve cercare di includere le disposizioni di salvaguardia all'interno dell'accordo, cercando di raggiungere i più alti standard di protezione. Il mancato rispetto delle disposizioni della Policy PSEA da parte dei partner potrebbe portare alla fine della partnership.
- Per quanto riguarda i fornitori e gli appaltatori, l'accettazione della Policy PSEA è una condizione per intraprendere qualsiasi rapporto contrattuale con Cesvi. Ciò avviene facendo esplicito riferimento alla Policy nei contratti stipulati con fornitori e appaltatori.

## 8. RAPPORTI

- I destinatari della Policy hanno il dovere di segnalare qualsiasi violazione della Policy PSEA CESVI o qualsiasi situazione in cui i beneficiari possano essere o siano a rischio di abusi e azioni di cui vengano a conoscenza durante le loro attività lavorative e/o durante l'esecuzione dei loro compiti e/o durante i loro rapporti con CESVI.
- CESVI ha stabilito meccanismi chiari, accessibili e riservati per la segnalazione di sfruttamento e abuso sessuale. Questi includono indirizzi e-mail designati, linee telefoniche riservate e contatti diretti con personale qualificato che gestisce le segnalazioni.
- Un meccanismo di Complaints&Feedback (CFM) per la segnalazione di sfruttamento e abuso sessuale è attivo e accessibile. Il CFM non dovrebbe essere un sistema separato e parallelo ad altre strutture di reclamo e feedback in una determinata area, ma piuttosto collegarsi alle strutture esistenti e basarsi su di esse per creare un unico sistema di gestione dei feedback e dei reclami;
- Il processo viene comunicato ampiamente a tutti i livelli delle operazioni di CESVI per garantire che tutti, compresi i beneficiari e i membri della comunità, comprendano come segnalare incidenti o preoccupazioni e siano fiduciosi nella capacità del sistema di proteggere i segnalanti da ritorsioni.
- Le segnalazioni vengono gestite con riservatezza e vengono intraprese azioni rapide per risolvere il problema, tutelando i diritti e la dignità di tutte le parti coinvolte.
- I denunciati e i sopravvissuti hanno il diritto di ricevere un feedback sullo sviluppo e sull'esito del loro caso.

## 9. RISPOSTA

- CESVI garantisce la definizione di protocolli per trattare tempestivamente le denunce di sfruttamento e abuso sessuale, compresa l'immediata sospensione del presunto responsabile da tutte le attività che hanno un impatto diretto sui beneficiari e sulle comunità fino alla conclusione delle indagini;
- Quando riceve una segnalazione di sfruttamento e abuso sessuale, CESVI attiva tempestivamente il gruppo di gestione dei casi, incaricato di supervisionare il processo investigativo sotto l'ordinamento del punto focale per la gestione dei reclami. Il CMT nomina il team investigativo incaricato di condurre le indagini. Se c'è un sospetto di rilevanza penale del caso, o nel caso in cui il team valuti che la segnalazione sia di natura o impatto grave per le persone coinvolte o per l'organizzazione, il team si costituisce in Unità di gestione della crisi. Per la composizione del CMT e della CMU si veda l'Appendice 3.
- Se il CMT o la CMU ritengono che ci sia stata una potenziale violazione della legge, CESVI, in conformità con la legislazione nazionale e straniera, assicura che l'autorità competente sia informata. In questo caso il sopravvissuto deve essere coinvolto nella decisione, in modo da poter decidere con cognizione di causa come procedere con il reclamo.

- CESVI garantisce che la riservatezza sia mantenuta in tutte le fasi dell'indagine e che le informazioni siano condivise solo in base alla necessità di sapere. Il processo investigativo deve seguire un approccio incentrato sui sopravvissuti per garantire che questi ultimi siano in primo piano, fornendo un ambiente di supporto che promuova la sicurezza e li responsabilizzi;
- CESVI assicura la protezione del sopravvissuto, del denunciante e del denunciante di SEA. CESVI si impegna a fornire assistenza, consulenza psicosociale, cure mediche e assistenza legale alle vittime di sfruttamento e abuso sessuale;
- La persona accusata di aver violato questa Policy deve avere l'opportunità di presentare il proprio punto di vista sugli eventi in questione. Nel caso in cui le accuse siano confermate, CESVI garantisce l'adozione di azioni disciplinari adeguate, tra cui l'immediata cessazione del rapporto di lavoro e il rinvio a un procedimento penale e a un'azione legale, se del caso, contro la persona che ha commesso lo sfruttamento e l'abuso sessuale, in conformità con il sistema di segnalazione e risposta previsto dalla legge nazionale;
- Nel caso in cui, al termine dell'istruttoria, si dimostri che la segnalazione è stata auto-assolutoria o intenzionalmente falsa, verranno presi i provvedimenti disciplinari indicati nella Policy delle Risorse Umane nei confronti della persona che ha presentato la segnalazione e, in caso di reato, verrà presentata una denuncia alle autorità competenti.

# 10. PROCEDURE PER LA GESTIONE DELLE ACCUSE RELATIVE AL MARE

**VIENE RICEVUTA UNA SEGNALAZIONE**

1. SCRIVERE IMMEDIATAMENTE A [SAFEGUARDING@CESVI.ORG](mailto:SAFEGUARDING@CESVI.ORG) PER INFORMARE SFP E CHFP
2. COMPILAZIONE DEL MODULO DI SEGNALAZIONE
3. SFP E CHFP valutano l'esistenza di una presunta violazione della Policy

**ATTIVAZIONE DEL TEAM DI GESTIONE DEL CASO\***

\* In caso di segnalazioni di particolare gravità o di sospetto di reato, il CMT può, in qualsiasi momento del processo, costituirsi in Unità di Gestione della Crisi.

LE INFORMAZIONI CONTENUTE NEL RAPPORTO NON SONO CHIARE O COMPLETE

LE INFORMAZIONI CONTENUTE NEL RAPPORTO SONO CHIARE E COMPLETE

FACT-CHECKING PER LA RACCOLTA DI INFORMAZIONI ESSENZIALI PER LA PRESA IN CARICO DEL CASO

INDAGINE PER APPROFONDIRE IL CASO DI SOSPETTO ABUSO, LA RACCOLTA DI DOCUMENTAZIONE E L'ACCERTAMENTO DEI FATTI

CASO INTERNO CHE COINVOLGE PERSONALE CESVI, PERSONALE ASSOCIATO O PARTNER

CASO ESTERNO CHE NON COINVOLGE CESVI E/O I PARTNER E/O GLI ASSOCIATI

TRASFERIMENTO DEL CASO AGLI ORGANI COMPETENTI

PERSONALE CESVI E PERSONALE ASSOCIATO

PARTNER

VIOLAZIONE DELLA POLICY

PARTICOLARE GRAVITÀ O SOSPETTO DI REATO

IL PARTNER NON DISPONE DI UNA PROCEDURA PER AFFRONTARE LE VIOLAZIONI NELLA ZONA DI MARE, O LA PROCEDURA NON PUÒ ESSERE APPLICATA

IL PARTNER HA UNA PROCEDURA, E TALE PROCEDURA PUÒ ESSERE APPLICATA

APPLICAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI PREVISTE NELLA POLICY HR

ATTIVAZIONE DELL'UNITÀ DI GESTIONE DELLA CRISI

VIENE OFFERTO UN SUPPORTO DI BACK UP AL PARTNER DURANTE IL PROCESSO

APPLICAZIONE DELLE SANZIONI PREVISTE DALL'ACCORDO CONTRATTUALE FINO ALLA RISOLUZIONE DEL CONTRATTO STESSO

REATO SEGNALATO ALLE AUTORITÀ COMPETENTI

Se necessario, agire immediatamente per garantire la sicurezza della vittima e l'accesso ai servizi necessari.

**CHIUSURA DEL CASO**

(LA DOCUMENTAZIONE VIENE COMPILATA E CONSERVATA IN MODO SICURO, LE INFORMAZIONI VENGONO CONDIVISE CON CHI HA UNA POSIZIONE RILEVANTE)

## APPENDICI

### Appendice 1 - Ruolo e responsabilità del Safeguarding Focal Point

*Il Safeguarding Focal Point è una persona designata che ha la responsabilità di garantire l'attuazione e il rispetto della Policy di tutela dei minori. Questo ruolo deve riflettere la natura e la struttura dell'organizzazione e la persona deve avere un supporto sufficiente per svolgere il suo compito.*

*In ogni livello o ambiente appropriato deve esserci una persona o più persone a cui tutti possono rivolgersi per questioni di salvaguardia. Tutti devono sapere come contattare questa/e persona/e. Le altre persone dell'organizzazione possono rivolgersi a loro in caso di dubbi sulla salvaguardia dei minori o sugli abusi. Il punto focale designato per la salvaguardia è responsabile dell'ascolto delle preoccupazioni relative agli abusi in un'organizzazione e della gestione di tali preoccupazioni.*

#### **IL RUOLO DEL SAFEGUARDING FOCAL POINT È QUELLO DI:**

- assumere un ruolo guida nella sensibilizzazione sulle misure di tutela dei minori dell'organizzazione, compreso il Codice di condotta, e se necessario fornire formazione e consulenza al personale e ai volontari su tali misure;
- collaborare con i dirigenti e il personale per garantire che i programmi e le operazioni integrino le misure di CS in tutte le attività;
- promuovere la partecipazione dei beneficiari del progetto in modo che siano consapevoli delle misure di CS e del Codice di Condotta dell'organizzazione e del loro diritto alla protezione. Devono inoltre essere consapevoli delle modalità con cui possono segnalare un problema di tutela dei minori;
- fungere da punto di riferimento per ricevere informazioni sui problemi di tutela dei minori;
- collaborare con i responsabili dei programmi per istituire meccanismi di reclamo a livello di comunità che facilitino la segnalazione delle preoccupazioni dei beneficiari;
- assicurarsi che tutte le informazioni vengano registrate sul modulo di incidente di salvaguardia dei minori e trasmesse al Team di gestione dei casi (HQ);
- pianificare e partecipare a qualsiasi indagine relativa a un incidente;
- mantenere il tracker degli incidenti di salvaguardia dei bambini;
- fornire un supporto generale a una più ampia implementazione di politiche e procedure per la salvaguardia dei bambini;
- valutare i rischi per la salvaguardia dei minori all'interno dell'organizzazione, anche nei suoi programmi e progetti;
- consultare le agenzie locali ogni volta che è necessario e raccogliere informazioni aggiornate sull'offerta di servizi;
- garantire l'aggiornamento dei percorsi di riferimento per le risposte di salvaguardia dei minori;
- in consultazione con l'Unità di gestione delle crisi, fare un rinvio formale a un'agenzia legale (ad esempio, la polizia) o a un'altra organizzazione, se opportuno.

#### **COMPETENZE**

- Avere conoscenza ed esperienza in materia di protezione dei minori;
- Capacità di mantenere la riservatezza nella gestione delle informazioni e nella comunicazione, come appropriato;
- Buone capacità di comunicazione e di relazione;
- Abilità nell'analisi delle esigenze di sviluppo delle capacità e nella progettazione e realizzazione di una serie di interventi di sviluppo delle capacità;
- Capacità di comunicazione orale e scritta per adattarsi al pubblico di riferimento e trasmettere i messaggi in modo efficace.

## Appendice 2 - Termini di riferimento Punto focale di salvaguardia del Paese

Il Country Safeguarding Focal Point (CSFP) è una persona designata che fornisce un supporto generale a una più ampia attuazione delle policy e delle procedure di safeguarding di CESVI a livello nazionale.

Il CSFP designato è responsabile dell'ascolto di qualsiasi informazione o notifica di abuso a livello nazionale e della gestione di tali preoccupazioni; egli collabora con il Punto di Salvaguardia della Sede Centrale per facilitare l'analisi e la gestione delle segnalazioni di sospetto abuso e/o violazione delle politiche di salvaguardia.

Il ruolo del CSFP è quello di:

- Assumere un ruolo guida nella sensibilizzazione sulle misure di salvaguardia dell'organizzazione, compreso il Codice di Condotta, a livello nazionale, tra cui:
  - Organizzare la traduzione della Policy di CS nella lingua locale, distribuirla a tutto il personale e ai partner;
  - Garantire l'esposizione pubblica della Policy di CS, del Codice di Condotta e del Diagramma di flusso del processo di segnalazione nell'Ufficio Paese;
  - Se necessario, fornire formazione e consulenza al personale, ai volontari e ai partner sul loro ruolo e sulle loro responsabilità nella prevenzione dei rischi e nella segnalazione di problemi di salvaguardia dei minori;
- Assicurarsi che il meccanismo di gestione dei reclami in materia di salvaguardia sia disponibile e aggiornato;
- Se necessario, sostenere il processo di valutazione dei rischi di salvaguardia durante la fase di elaborazione della proposta di progetto/programma.
- Collaborare con i dirigenti e il personale per garantire che i programmi e le operazioni integrino le misure di salvaguardia in tutte le attività;
- Ricevere localmente qualsiasi segnalazione di sospetto abuso, maltrattamento e sfruttamento sessuale;
- Collaborare con l'HQSFP e l'unità di gestione dei casi quando necessario;
- Mantenere il tracker degli incidenti di salvaguardia a livello nazionale;
- Assicurarsi che i percorsi di riferimento per le risposte di salvaguardia siano aggiornati;

SFP è formalmente responsabile della realizzazione delle suddette attività/azioni. Il Capo Missione ha la responsabilità ultima di assicurare che.

## Appendice 3 - Composizione del CMT e della CMU

Il CASE MANAGEMENT TEAM (CMT) è composto da:

- Punto focale di salvaguardia della sede centrale
- Responsabile di area/regionale
- Responsabile delle risorse umane
- Punto focale per la gestione dei reclami
- Responsabile Legale e Conformità
- Consulente per la sicurezza

Se necessario, vengono coinvolte altre funzioni interne e/o professionisti esterni. Nel caso in cui un sospetto abuso coinvolga un'organizzazione partner, anche il membro del partner potrebbe essere contattato per partecipare all'indagine.

Nell'ambito della procedura, il team si consulta internamente:

- per valutare le ragioni del sospetto;
- per valutare la gravità dell'incidente;
- per confermare il grado di urgenza;
- per decidere se intraprendere o meno un'indagine;
- elaborare un piano d'azione con tempi, ruoli e responsabilità per affrontare il caso.

Il CMT è anche responsabile della nomina del team incaricato di condurre le indagini sui casi sospetti di abuso. Sulla base di questa indagine deciderà se il sospetto è fugato, se è stata riscontrata una violazione della Policy o se il sospetto di un reato penale è fondato o meno. In base a queste fasi vengono prese ulteriori misure.

Se la denuncia viene fatta all'estero, il team CM condurrà l'indagine in collaborazione diretta con il personale locale di CESVI e secondo la legislazione e le procedure nazionali. In ogni caso, il team CM manterrà la leadership dell'indagine.

Se l'indagine conferma una violazione del Codice di Condotta, il Team CM presenta le sue conclusioni al Direttore Generale, che è responsabile della decisione di eventuali sanzioni disciplinari, in linea con la Policy delle Risorse Umane.

L'UNITÀ DI GESTIONE CRISI (CMU) è composta da:

- Membri della CMT
- Direttore generale
- Responsabile del Dipartimento Programmi Internazionali/Nazionali
- Responsabile del dipartimento di raccolta fondi e comunicazione

Quando necessario, vengono coinvolte altre figure interne e/o altri professionisti esterni.

Il CMT viene costituito in CMU quando il caso può anticipare la rilevanza penale o presenta un carattere grave, per natura o impatto, per le persone coinvolte o l'organizzazione.

Oltre alle funzioni del CMT, l'unità CM ha quattro compiti principali:

- sarà responsabile di contattare, in accordo con il Consiglio di amministrazione, la polizia e/o altre autorità per denunciare l'accaduto;
- Verificare gli obblighi nei confronti dei soggetti interessati, come donatori, reti, organi statutari, in termini di messa a conoscenza dei fatti;
- attivare la strategia di comunicazione di crisi dell'organizzazione;
- relazione al Consiglio di amministrazione.

Il GM, salvo obiezioni da parte del Consiglio di amministrazione, può prendere tutte le decisioni e le misure necessarie.

## RIFERIMENTI

*Codice etico CESVI, 2024*

*CESVI Codice di condotta del personale e Policy delle risorse umane, 2024 CESVI Policy di denuncia delle irregolarità, 2024*

*Policy di tutela dei minori di CESVI, 2024*

*CPWG, Gruppo di lavoro per la protezione dell'infanzia, Standard minimo per la protezione dell'infanzia nell'azione umanitaria, 2012.*

*Standard umanitario di base sulla qualità e la responsabilità (CHS)*

*Convenzione del Consiglio d'Europa sulla protezione dei bambini contro lo sfruttamento e l'abuso sessuale, Convenzione di Lanzarote, 25 aprile 2007.*

*Protezione contro lo sfruttamento e l'abuso sessuale (PSEA). Cooperazione tra agenzie nei meccanismi di reclamo basati sulla comunità. Procedure operative standard globali, maggio 2016*

*Bollettino del Segretario Generale sulla SEA ST/SGB/2003/13, 2003*

*Progetto Sphere, Carta umanitaria e standard minimo di risposta ai disastri, 2004 e successive edizioni.*

*Dichiarazione di impegno per l'eliminazione dello sfruttamento e degli abusi sessuali da parte del personale ONU e non ONU, 4 dicembre 2006.*

*Bollettino del Segretario Generale delle Nazioni Unite sulle misure speciali per la protezione dallo sfruttamento e dall'abuso sessuale (ST/SGB/2003/13)*

*Procedure operative standard IASC PSEA Global, giugno 2016.*

*IASC Sei principi fondamentali relativi allo sfruttamento e all'abuso sessuale, 2019*

*Protezione contro lo sfruttamento e l'abuso sessuale Dichiarazione dei Principali del Comitato permanente inter-agenzie (IASC) 2015*

*Ufficio dell'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i Diritti Umani, CRC - Convenzione sui Diritti dell'Infanzia, 1989.*





**Fondazione CESVI - ETS**

Via Broseta 68/A, Bergamo, Italia

[www.cesvi.org](http://www.cesvi.org)