



cesvi



**POLICY SULLA PROTEZIONE CONTRO LO SFRUTTAMENTO,
GLI ABUSI E LE MOLESTIE
SESSUALI (PSEAH)**

Luglio 2026

INDICE

1.	DEFINIZIONI E PRINCIPI GUIDA	4
2.	AMBITO DI APPLICAZIONE DELLA POLICY PSEAH.....	6
3.	DICHIARAZIONE DI POLICY.....	8
4.	PRINCIPI FONDAMENTALI	8
5.	IMPEGNI	9
6.	SENSIBILIZZAZIONE	10
7.	PREVENZIONE.....	11
8.	SEGNALAZIONE	14
9.	RISPOSTA.....	15
10.	PROCEDURE PER LA GESTIONE DI SEGNALAZIONI DI SAFEGUARDING	17
11.	ALLEGATI	18
	Appendice 1 – Ruolo e responsabilità del Global Safeguarding Focal Point	18
	Appendice 2 – Termini di riferimento del Country Safeguarding Focal Point.....	20
	Appendice 3 – Composizione del CMT e del CMU	21
	Appendice 4 – ANALISI PAESE	23
	Appendice 5 – MODULO DI SEGNALAZIONE DI UN INCIDENTE DI SAFEGUARDING	26
12.	RIFERIMENTI	29

Version e	Data	Approvato da:
Versione 3	Luglio 2026	Consiglio di Amministrazione di CESVI
Versione 2	Maggio 2024	Consiglio di Amministrazione di CESVI
Versione 1	Luglio 2018	Consiglio di Amministrazione di CESVI

1. DEFINIZIONI E PRINCIPI GUIDA

SEAH: Acronimo utilizzato per indicare lo sfruttamento, l'abuso e le molestie sessuali.

Sfruttamento sessuale: qualsiasi abuso effettivo o tentato di una posizione di vulnerabilità, di disparità di potere o di fiducia, a fini sessuali, incluso, ma non limitato a, trarre profitto economico, sociale o politico dallo sfruttamento sessuale di un'altra persona.

Abuso sessuale: l'intrusione fisica effettiva o minacciata di natura sessuale, sia con la forza che in condizioni di disparità o coercizione.

Molestie sessuali: comportamenti e pratiche indesiderati di natura sessuale che possono includere, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, allusioni o richieste di natura sessuale, richieste di favori sessuali, nonché comportamenti o gesti sessuali, verbali o fisici che siano o possano ragionevolmente essere percepiti come offensivi, umilianti o intimidatori. Storicamente, le molestie sessuali sono state associate all'ambiente di lavoro, ma nella presente Policy il termine copre l'intera gamma di comportamenti che costituiscono una condotta inaccettabile da parte di dipendenti, volontari, consulenti e collaboratori esterni di CESVI nei confronti delle popolazioni beneficiarie.

Sopravvissuto: una persona che ha subito un atto di violenza sessuale o di abuso contro di sé o un tentativo di perpetrare un atto di violenza sessuale o di abuso nei propri confronti¹. Ai fini della presente Politica, qualsiasi persona che denunci un presunto atto di violenza sessuale o di abuso commesso nei propri confronti è considerata e trattata come un sopravvissuto mentre la denuncia è oggetto di indagine.

Approccio centrato sulla persona sopravvissuta (*survivor-centred approach*): un approccio in cui i desideri, la sicurezza, l'autodeterminazione e il benessere della persona che ha subito violenza rimangono una priorità durante tutte le procedure. I principi chiave di questo approccio sono:

- **Dignità:** le persone sopravvissute hanno il diritto di essere trattate con dignità e rispetto e non devono mai essere esposte ad atteggiamenti che attribuiscono loro la colpa;
- **Rispetto della decisione della persona che ha subito violenza:** le persone che hanno subito violenza hanno il diritto di scegliere

¹ La persona che è, o è stata, oggetto di sfruttamento o abuso sessuale. Questo termine implica forza, resilienza e la capacità di sopravvivere. «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 sostegno psicologico e sociale perché implica resilienza». Cfr. la Task Force sulla protezione dallo sfruttamento e dagli abusi sessuali del Comitato permanente interagenzia (IASC), «Linee guida per l'attuazione degli standard operativi minimi per la protezione dallo sfruttamento e dagli abusi sessuali da parte del personale delle Nazioni Unite e di soggetti esterni alle Nazioni Unite» (marzo 2013) [di seguito: Linee guida dell'IASC per l'attuazione degli Standard Operativi Minimi (MOS-PSEAH) (2013)], e le Linee guida dell'IASC sulla violenza di genere (GBV) (2015), Parte I – Introduzione, pag. 1.

come affrontare la situazione in modo da non sentirsi ulteriormente private di autonomia. Se una persona che ha subito violenza non acconsente a un'indagine, la sua decisione deve essere rispettata;

- **Sicurezza:** la sicurezza della persona sopravvissuta è fondamentale;
- **Non discriminazione:** tutte le persone sopravvissute ricevono lo stesso trattamento, indipendentemente dall'età, dal genere, dall'orientamento sessuale, dalla razza, dall'etnia o da qualsiasi altro fattore;
- **Consenso informato:** le persone sopravvissute ricevono informazioni chiare ed esaurienti per garantire che possano prendere una decisione consapevole. Il personale di CESVI coinvolto nell'indagine non deve mai influenzare o imporre una decisione alla vittima. Per i casi di abusi sessuali che coinvolgono vittime minorenni, il consenso informato deve essere ottenuto dai genitori o da chi ne fa le veci.
- **Riservatezza:** le informazioni relative a SEAH condivise dalla persona sopravvissuta devono essere mantenute strettamente riservate, le identità devono essere protette e qualsiasi informazione personale sulla vittima o sulla denuncia deve essere condivisa solo previo consenso informato e rigorosamente in base al principio della necessità di sapere (*need-to-know principle*).

Tolleranza zero: l'impegno da parte di un'organizzazione a non tollerare in alcuna forma lo sfruttamento, l'abuso o le molestie sessuali e a prendere in seria considerazione tutte le segnalazioni, gestendole con serietà e tempestivamente, in modo appropriato e in linea con le procedure stabilite.

Codice di condotta: un insieme di norme di comportamento che i dipendenti, i volontari, i consulenti, gli appaltatori e il consiglio di amministrazione di un'organizzazione sono tenuti a rispettare.

Beneficiari dell'assistenza umanitaria: una persona che riceve assistenza nell'ambito di interventi di emergenza o di sviluppo attraverso programmi di assistenza. Il termine "beneficiario" si riferisce ai membri delle popolazioni colpite, inclusi rifugiati, sfollati interni e altre persone vulnerabili, nonché ai membri delle comunità ospitanti.

Operatore umanitario: persona impegnata a fornire assistenza alle popolazioni colpite e che intrattiene un rapporto contrattuale continuativo con un'organizzazione. Il termine si riferisce a tutto il personale delle agenzie e delle organizzazioni umanitarie (comprese le agenzie delle Nazioni Unite, le OIG, le ONG internazionali e le ONG locali), al personale retribuito – compresi i lavoratori incentivati² provenienti dalle comunità beneficiarie –, ai volontari e a chiunque svolga un incarico per conto di un'agenzia o organizzazione umanitaria o di sviluppo, indipendentemente dal tipo o dalla durata

² Gli operatori incentivati sono individui che ricevono una compensazione non monetaria per il lavoro svolto o per 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/SEAH-glossary.

del proprio contratto³.

Personale associato: tutti i dipendenti di CESVI⁴, i soci di CESVI, gli affiliati e i collaboratori negli uffici nazionali. Il termine si riferisce anche ai membri del consiglio di amministrazione, ai tirocinanti, ai consulenti internazionali e locali, agli appaltatori e ai partner – comprese le entità esterne al CESVI e i loro dipendenti, nonché le persone che hanno stretto un partenariato con CESVI.

Segnalante: una persona che presenta una denuncia di SEAH secondo le procedure stabilite. Questa persona può essere una persona sopravvissuta ad un atto di SEAH o un'altra persona a conoscenza del fatto illecito. Sia la vittima che il segnalante, se diverso dalla vittima, devono essere protetti da ritorsioni per aver segnalato accuse di SEAH. Qualora sussista un conflitto di interessi tra la persona sopravvissuta e un'altra parte interessata, i desideri della prima devono costituire la considerazione principale nella gestione del caso, in particolare quando sussiste il rischio di ulteriori danni fisici e/o emotivi.

Whistleblower: Ai fini della Policy PSEAH, un whistleblower è un tipo di segnalante diverso dalla vittima, è un operatore umanitario e segnala un caso di SEAH. La Policy Whistleblowing di CESVI richiede a tutti i membri del personale di segnalare preoccupazioni o sospetti di comportamenti scorretti da parte del personale associato, garantisce protezione da ritorsioni per aver effettuato la segnalazione e chiarisce le regole e le procedure per la segnalazione e la gestione di tali casi. I principi CFM (ad es. la riservatezza) si applicano agli informatori così come a qualsiasi segnalante, e le policy interne proteggono gli informatori da qualsiasi ritorsione, purché la segnalazione sia effettuata in buona fede.

2. AMBITO DI APPLICAZIONE DELLA POLICY PSEAH

Gli operatori umanitari sono tenuti a rispettare in ogni momento i più elevati standard di condotta personale e professionale per proteggere i beneficiari dell'assistenza umanitaria e allo sviluppo⁵. Lo sfruttamento, l'abuso e le molestie sessuali (SEAH) da parte degli operatori umanitari sono in diretta contraddizione con i principi su cui si fondano l'azione umanitaria e la cooperazione internazionale, e rappresentano un fallimento nella protezione da parte della comunità umanitaria. Il fenomeno relativo al SEAH danneggia le popolazioni colpite che organizzazioni umanitarie e di sviluppo hanno il mandato di proteggere, mettendo altresì a repentaglio la credibilità e la responsabilità di tutte le

3 Consiglio Internazionale delle Agenzie di Volontariato, "Linee guida per la creazione di organizzazioni più sicure: ricezione e indagine sulle accuse di abuso e sfruttamento da parte di operatori umanitari" (2007).

4 La denominazione legale della Fondazione è CESVI Fondazione - ETS o CESVI ETS ai sensi del D.Lgs. 117/17, di seguito denominata anche "CESVI".

5 Protezione contro lo sfruttamento e gli abusi sessuali (PSEAH). Cooperazione interagenzia nei meccanismi di reclamo a livello comunitario. Procedure operative standard globali, maggio 2016.

agenzie umanitarie.

In linea con i propri principi di rispetto e dignità, CESVI richiede a tutti i propri dipendenti e al personale associato di comportarsi in modo irreprensibile nei confronti dei beneficiari dei progetti o delle popolazioni coinvolte, prestando particolare attenzione ai gruppi più vulnerabili: minorenni, donne, anziani e membri di gruppi socialmente discriminati (ad esempio, minoranze etniche, rifugiati, LGBTQIA+, ecc.)⁶. CESVI si impegna a creare una cultura organizzativa **di tolleranza zero** nei confronti di ogni forma di comportamento sessuale scorretto. La Direzione di CESVI, tra gli altri, è tenuta a creare e mantenere un ambiente che prevenga lo sfruttamento sessuale, gli abusi e le molestie. Il personale direttivo di CESVI deve conoscere e far rispettare la presente Policy, supervisionandone proattivamente l'attuazione all'interno del proprio team.

Attraverso la Policy PSEAH, CESVI esprime chiaramente il proprio impegno a prevenire e contrastare lo sfruttamento sessuale, gli abusi e le molestie nei confronti dei beneficiari e delle popolazioni colpite da parte dei dipendenti di CESVI e del personale associato. Ciò è inteso a includere anche i dipendenti e il personale associato dei partner che hanno stipulato un accordo con CESVI.

La Policy PSEAH di CESVI stabilisce gli standard minimi da seguire per proteggere i beneficiari e le popolazioni colpite da sfruttamento, abuso e molestie sessuali. La presente Policy è rivolta e si applica a tutti i dipendenti di CESVI e al personale associato, inclusi:

- Consiglio di Amministrazione e Direzione di CESVI;
- i dipendenti e i collaboratori di tutte le sedi e i progetti di CESVI in Italia e all'estero;
- Enti esterni al CESVI, i loro dipendenti e le persone che hanno stretto partnership con CESVI, compresi comitati e associazioni di qualsiasi tipo sostenuti, finanziariamente o in altro modo, dal CESVI in Italia e all'estero;
- i consulenti e altri fornitori freelance – intesi come consulenti e fornitori di servizi intellettuali – che agiscono per conto di CESVI sulla base di contratti di prestazione d'opera;
- Volontari che agiscono per conto di CESVI ETS;
- Fornitori di beni, servizi o opere, compresi i fornitori attuali e potenziali.
- Qualsiasi altra persona non inclusa nelle categorie sopra menzionate che abbia sottoscritto un contratto con CESVI.

I principi e i comportamenti stabiliti nella presente Policy si applicano in ogni momento, sia durante che al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante i periodi di ferie.

3. DICHIARAZIONE DI POLICY

Lo sfruttamento e gli abusi sessuali (SEAH) violano il Codice Etico e il Codice di Condotta di CESVI. La presente Policy sostiene la tolleranza zero di CESVI nei confronti di SEAH e afferma che CESVI non tollera alcuna forma di sfruttamento, abuso e molestia sessuale, né il bullismo e una serie di abusi di potere di natura non sessuale perpetrati da dipendenti di CESVI e dal personale associato nei confronti di qualsiasi individuo, indipendentemente dall'età, dal genere, dall'orientamento sessuale, dalla disabilità, dalla religione o dall'origine etnica.

CESVI si impegna ad adottare tutte le misure necessarie per prevenire qualsiasi forma di danno, compreso il rischio di sfruttamento sessuale, abuso e molestia, che possa essere causato dai propri dipendenti o dal personale associato a favore dei beneficiari e dei membri della comunità.

CESVI prende sul serio tutte le segnalazioni e le preoccupazioni relative allo sfruttamento sessuale, agli abusi e alle molestie, e avvia un'indagine rigorosa sulle segnalazioni per accertare l'eventuale violazione della presente Policy, del Codice di Condotta di CESVI e del Codice Etico di CESVI.

La presente policy integra, senza sostituirla:

- Codice etico di CESVI
- Codice di condotta del personale di CESVI
- Policy di Child Safeguarding di CESVI
- Policy in materia di diversità, equità e inclusione (DEI) di CESVI
- Policy Risorse Umane di CESVI

4. PRINCIPI FONDAMENTALI⁷

1. Lo sfruttamento sessuale, gli abusi e le molestie da parte dei dipendenti di CESVI e del personale associato costituiscono atti di grave negligenza e sono pertanto motivo di provvedimenti disciplinari, compresa la risoluzione del contratto di lavoro nel rispetto delle normative vigenti e in conformità con la Policy delle Risorse Umane e il Codice di Condotta di CESVI;
2. L'attività sessuale con minorenni (definiti come persone di età inferiore ai 18 anni) è severamente vietata, indipendentemente dall'età legale o dall'età del consenso prevista a livello locale. L'errata convinzione riguardo all'età del minore non sarà considerata una difesa e in nessun caso l'ignoranza sull'età del minore sarà accettata come giustificazione. La Policy di Child

7 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 dagli abusi sessuali (ST/SGB/2003/13). Sono stati aggiornati in linea con i Sei Principi Fondamentali dell'IASC relativi allo sfruttamento e agli abusi sessuali del 2019 e modificati in base alla struttura e alle attività di CESVI ETS.

Safeguarding di CESVI stabilisce inoltre i principi, le procedure operative e le linee guida per garantire la tutela dei minorenni in tutti i settori di intervento di CESVI⁸;

3. Lo scambio di denaro, lavoro, beni o servizi in cambio di rapporti sessuali, compresi i favori sessuali o altre forme di comportamento umiliante, degradante o di sfruttamento, è vietato;
4. È vietato qualsiasi rapporto sessuale tra il personale di CESVI e una persona beneficiaria di assistenza umanitaria che comporti un abuso di potere. Tale rapporto compromette la credibilità e l'integrità dell'assistenza fornita alle popolazioni colpite destinarie dell'intervento;
5. Ogni volta che i dipendenti di CESVI e/o il personale associato nutrono preoccupazioni o sospetti in merito ad abusi sessuali da parte di un collega, indipendentemente dal fatto che questi lavori per CESVI o per un'altra organizzazione, un partner, un fornitore o una parte interessata, è tenuto a segnalare tali preoccupazioni attraverso i canali e gli strumenti disponibili all'interno dell'Organizzazione.
6. Tutti i membri del personale di CESVI, indipendentemente dalla loro posizione, sono tenuti a creare e mantenere un ambiente che prevenga lo sfruttamento, l'abuso e le molestie sessuali e a promuovere l'attuazione del Codice di Condotta e del Codice Etico.

Ove opportuno, CESVI garantisce che i casi di sfruttamento e abusi sessuali (SEAH) siano segnalati all'autorità competente ai fini dell'azione penale e delle azioni legali in conformità con la normativa vigente e valuta la possibilità di costituirsi parte civile nel procedimento.

5. IMPEGNI

La creazione di un'organizzazione sicura e libera da sfruttamento, abusi e molestie sessuali va oltre lo sviluppo e l'applicazione di policy e procedure. CESVI si impegna a integrare la protezione dallo sfruttamento, dagli abusi e dalle molestie sessuali (PSEAH) nella propria cultura organizzativa e nelle proprie pratiche. La prevenzione diventa parte integrante del modo di lavorare di CESVI, stimolando il dibattito sull'argomento, fornendo formazione, coinvolgendo attivamente le parti interessate – in particolare i beneficiari – e monitorando e valutando costantemente i processi applicabili.

La Policy PSEAH definisce i più elevati standard di comportamento professionale e le procedure volte a garantire che nessuna persona possa subire danni mentre partecipa o beneficia dei programmi e delle

8 CESVI ETS aderisce alla rete globale «Keeping Children Safe». La Child Safeguarding Policy di CESVI ETS è in vigore dal 2019 ed è stata rivista nel maggio 2024.

attività di CESVI.

L'impegno di CESVI nella prevenzione dello sfruttamento, degli abusi e delle molestie sessuali si articola in quattro aree principali:

- **Sensibilizzazione:** CESVI garantisce che tutti i dipendenti, il personale associato, nonché le comunità destinatarie e i beneficiari, siano consapevoli dei rischi e delle implicazioni dello sfruttamento, dell'abuso e delle molestie sessuali. I beneficiari e le comunità vengono informati dell'impegno dell'organizzazione nella prevenzione di tutte le forme di SEAH attraverso sessioni di sensibilizzazione e informazione sui meccanismi e sui canali disponibili, che possono essere utilizzati per segnalare eventuali preoccupazioni e/o accuse.
- **Prevenzione:** CESVI opera per ridurre al minimo i rischi attraverso rigorosi processi di selezione del personale, la valutazione dei rischi di safeguarding a livello di progetto o programma, la creazione di partnership sicure che integrino le considerazioni relative a sfruttamento, abuso e molestie sessuali (SEAH) e l'erogazione di formazione specifica al personale e ai collaboratori.
- **Segnalazione:** CESVI garantisce che le procedure di segnalazione siano chiare e che tutto il personale sappia come ricevere in modo appropriato (in caso di segnalazione), gestire e inoltrare le segnalazioni relative allo sfruttamento, all'abuso e alle molestie sessuali.
- **Risposta:** CESVI garantisce che vengano intraprese tutte le azioni necessarie per sostenere e garantire la sicurezza, il benessere e i diritti della persona che ha subito violenza, avviando al contempo le procedure organizzative appropriate.

Integrando questi impegni in ogni livello dell'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 sue attività.

6. SENSIBILIZZAZIONE

- Tutti i dipendenti di CESVI devono essere a conoscenza dei Principi Fondamentali inclusi nella presente Politica, nel Codice di Condotta del Personale di CESVI e nel Codice Etico.
- CESVI si impegna a sensibilizzare i propri dipendenti e collaboratori – inclusi volontari, partner, fornitori e appaltatori – in materia di sfruttamento sessuale, abuso e molestie.
- Per quanto riguarda la diffusione della presente Politica, CESVI si impegna a fornire a tutto il nuovo personale una sessione di formazione iniziale approfondita, adattata ai diversi livelli di

responsabilità, nonché corsi di aggiornamento periodici. Tali sessioni di formazione sono incentrate sulla comprensione dei rischi, delle misure preventive e delle procedure di risposta relative allo sfruttamento, agli abusi e alle molestie sessuali.

- Quando CESVI avvia una partnership con altre organizzazioni, garantisce che le considerazioni relative alla PSEAH siano pienamente integrate in tutte le fasi attraverso processi di *due diligence*, accordi di partnership e protocolli d'intesa. CESVI valuta l'attuazione da parte dei partner delle policy di tutela (Policy di Child Safeguarding e Policy PSEAH). Laddove vengano individuate lacune o carenze, CESVI garantisce che le misure di safeguarding siano incorporate nei piani di rafforzamento delle capacità, al fine di potenziare le capacità tecniche dei partner e la loro responsabilità nei confronti delle popolazioni interessate. Il mancato rispetto dei requisiti della Policy PSEAH può portare, in ultima istanza, alla cessazione della partnership.
- Il contenuto della presente Policy viene tradotto nelle lingue locali e diffuso utilizzando linguaggi, formati e mezzi di comunicazione appropriati, facilmente comprensibili, rispettosi e culturalmente adeguati alle diverse comunità e alle persone coinvolte, in particolare ai gruppi vulnerabili ed emarginati.

Le comunità in cui opera CESVI vengono informate dell'impegno in materia di safeguarding e delle disposizioni della Policy PSEAH, comprese le modalità per segnalare in modo sicuro e riservato qualsiasi preoccupazione all'organizzazione.

7. PREVENZIONE

- CESVI garantisce l'applicazione dei più elevati standard nei propri processi di selezione del personale al fine di prevenire lo sfruttamento sessuale, gli abusi e le molestie. Ciò comporta, tra l'altro, assicurarsi che tutti gli annunci di lavoro riportino la dichiarazione di tolleranza zero di CESVI e sottoporre tutti i candidati per valutarne l'idoneità a lavorare in contesti sensibili.
- Durante il processo di selezione, CESVI effettua controlli approfonditi sui precedenti personali e verifica le referenze per individuare eventuali precedenti di abuso, sfruttamento o molestie, assicurandosi inoltre che tutto il personale neoassunto riceva un orientamento sul Safeguarding Framework di CESVI.
- Per garantire che l'organizzazione non assuma persone con precedenti di abuso e per dissuadere coloro che hanno precedenti penali dal presentare la propria candidatura, vengono effettuati controlli adeguati. Tra questi vi è la richiesta di un'autodichiarazione relativa alle condanne penali a tutto il nuovo personale. Nel caso in

cui il nuovo personale lavoro a contatto con minorenni (ovvero persone di età inferiore ai 18 anni) o con popolazioni vulnerabili (ovvero sopravvissuti alla violenza di genere e persone a elevato rischio di protezione), CESVI richiederà una copia del casellario giudiziario.

- È in vigore un Codice di Condotta e un Safeguarding Framework, debitamente condivisi con dipendenti, volontari e consulenti. Esso stabilisce l'obbligo per tutti i dipendenti e i collaboratori di non sfruttare, abusare, molestare o compiere in altro modo atti discriminatori nei confronti delle persone. Tutti i dipendenti e i collaboratori di CESVI sono tenuti a comportarsi in modo irreprensibile nei confronti dei beneficiari dei progetti o dei membri delle comunità interessate.
- Il Codice Etico è pubblicato sul sito web di CESVI ed è diffuso e debitamente portato a conoscenza di tutti coloro che collaborano in qualsiasi modo con CESVI. Il Codice Etico contiene la missione, la visione, la dichiarazione dei valori e dei principi, nonché l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità che chiunque collabori con CESVI o benefici dei suoi progetti o programmi è tenuto a rispettare.
- Tutto il personale neoassunto, compresi i volontari, firma e accetta di attenersi alla Policy PSEAH e riceve una formazione iniziale che lo introduce agli obblighi derivanti dalla Policy– tra cui, tra l'altro, l'obbligo di segnalare casi di SEAH, i canali di segnalazione disponibili e le conseguenze della violazione delle disposizioni della Politica.
- L'alta dirigenza di CESVI si assume la responsabilità di supervisionare la corretta attuazione delle misure PSEAH. La Tabella 1 illustra in dettaglio le responsabilità per ciascuna categoria di personale.
- CESVI garantisce la nomina di un Safeguarding Focal Point a livello di sede centrale. Il referente supporta la sede centrale e i team delle missioni nei vari paesi nell'attuazione delle policy di tutela (CS e PSEAH). I compiti, le competenze e le responsabilità del Referente sono descritti in dettaglio nell'Appendice 1. Inoltre, i team delle missioni nazionali di CESVI, previa consultazione con il Referente della sede centrale, nominano un membro del personale a livello nazionale che funga da Referente nazionale per la tutela (CSFP). I termini di riferimento (ToR) del CSFP sono descritti nell'Appendice 2.
- CESVI ha la responsabilità di coinvolgere le comunità locali nella prevenzione e nella risposta allo sfruttamento sessuale, agli abusi e alle molestie. Per garantire l'efficacia di tale coinvolgimento, CESVI comunicherà utilizzando lingue, formati e mezzi di comunicazione facilmente comprensibili, rispettosi e culturalmente appropriati per le diverse comunità destinatarie, assicurando inoltre l'inclusione e la rappresentanza dei gruppi vulnerabili ed emarginati. Le comunità locali saranno consultate nell'elaborazione e nell'

approvazione del Meccanismo di reclamo e feedback (CFM), per garantire che il CFM sia sensibile sia dal punto di vista culturale che di genere.

- CESVI ha la responsabilità di garantire che tutte le terze parti, inclusi i partner e gli appaltatori, si impegnino a rispettare i principi contenuti nella Policy PSEAH, oltre a quelli dettagliati nel Codice Etico di CESVI. Le organizzazioni partner che collaborano con CESVI devono disporre di una propria Policy PSEAH – in linea con gli impegni e i requisiti di CESVI – oppure attenersi alla Policy di CESVI per tutta la durata della partnership. L’adozione degli standard di safeguarding di CESVI è garantita dalla firma del accordo di collaborazione (MoU), che fa esplicito riferimento alle Policy CS e PSEAH di CESVI, nonché alla loro applicazione e al loro rispetto. Il mancato rispetto delle disposizioni della Policy PSEAH da parte dei partner può essere considerato un motivo di risoluzione della partnership.
- Nel caso dei consorzi, quando CESVI è il capofila, la Policy PSEAH di CESVI si applica a tutti i membri del consorzio, salvo diverso accordo tra i partner. Se CESVI non è l’agenzia capofila, occorre cercare di includere nell’accordo disposizioni di safeguarding, mirando a raggiungere i più elevati standard di protezione. Il mancato rispetto delle disposizioni della Policy PSEAH da parte dei partner può essere considerato un motivo di risoluzione del rapporto di collaborazione.
- Per quanto riguarda i fornitori e gli appaltatori, l’accettazione della Policy PSEAH di CESVI costituisce una condizione obbligatoria per l’instaurazione di qualsiasi rapporto contrattuale con CESVI. Ciò è garantito da un riferimento esplicito alla Policy nei contratti stipulati con fornitori e appaltatori. Le policy di safeguarding sono inoltre allegate al contratto.

Tabella 1: Responsabilità del personale

RUOLO	RESPONSABILITÀ
Tutto il personale – compresi i volontari e i consulenti	• Rispettare la Policy PSEAH e il Codice di Condotta e segnalare eventuali casi di comportamento scorretto.
Tutti i responsabili	• Garantire che tutti i nuovi dipendenti ricevano la formazione sulla tutela dei minorenni nell’ambito del loro percorso di inserimento; • Garantire che le misure PSEAH siano attuate nell’ambito della propria area di responsabilità; • Garantire che le misure di tutela siano integrate nei processi e nei sistemi esistenti (pianificazione strategica, definizione del bilancio, assunzioni, gestione del ciclo dei programmi, gestione delle prestazioni, appalti, accordi con i partner ecc.);

	• Dare seguito e affrontare in modo appropriato le questioni relative alla tutela;
Personale HR	• Attuare le misure necessarie in fase di assunzione di nuovo personale e volontari; • Documentare chi ha ricevuto la formazione sulla tutela; • Assicurarsi che tutti i nuovi dipendenti ricevano una copia della PSEAH prima – o al momento – della stipula del contratto di lavoro. Il rispetto delle policy deve essere incluso nei modelli di contratto di tutti i dipendenti.
Personale addetto ai programmi	• Assicurarsi che le comunità coinvolte siano a conoscenza della policy PSEAH e sappiano come segnalare eventuali preoccupazioni.

8. SEGNALAZIONE

- I destinatari della presente Policy hanno il dovere di segnalare qualsiasi violazione della stessa, comprese le situazioni in cui i beneficiari possano essere, o siano a rischio di, abusi e danni. Le segnalazioni devono essere effettuate non appena i destinatari vengono a conoscenza di tali rischi o violazioni.
- CESVI ha istituito meccanismi chiari, accessibili e riservati per la segnalazione di sfruttamento sessuale, abusi e molestie. Questi includono indirizzi e-mail dedicati, linee telefoniche riservate e il contatto diretto con personale qualificato incaricato della gestione delle segnalazioni.
- A livello di sede centrale è stato istituito un indirizzo e-mail dedicato alla segnalazione di reclami relativi alla safeguarding, comprese le accuse di sfruttamento e abuso sessuale (SEAH): safeguarding@cesvi.org. Qualsiasi violazione delle disposizioni delle policy e delle procedure di CESVI, compresa la Policy PSEAH, può essere segnalata anche attraverso i canali di segnalazione di CESVI:
 - E-mail: whistleblowing@cesvi.org
 - Piattaforma digitale disponibile a questo link: <http://www.cesvi.org/cesviwhistleblowing>
- A livello nazionale è in vigore e accessibile un Meccanismo di Complaints & Feedback (CFM) per la segnalazione di sfruttamento sessuale, abuso e molestie. Il CFM non deve essere considerato un sistema separato e parallelo ad altri meccanismi di reclamo e feedback in una determinata area, ma piuttosto un collegamento per sviluppare e rafforzare le strutture esistenti, garantendo al contempo che siano adeguate al contesto e alla cultura e accessibili ai gruppi vulnerabili (ad esempio, bambini, persone con disabilità o menomazioni fisiche, ecc.). Per garantire adeguatezza,

sensibilità e inclusione, il CFM dovrebbe essere sviluppato in collaborazione con le comunità locali e i rappresentanti dei gruppi vulnerabili.

- I meccanismi di segnalazione vengono ampiamente diffusi a tutti i livelli delle operazioni di CESVI per garantire che tutti, compresi i beneficiari e le comunità destinatarie, comprendano come segnalare incidenti o preoccupazioni e abbiano fiducia nella capacità del sistema di proteggere chi effettua la segnalazione da ritorsioni.
- Le segnalazioni vengono gestite con la massima riservatezza e vengono intraprese azioni tempestive per dar loro seguito, tutelando al contempo i diritti e la dignità di tutte le parti coinvolte.
- I denuncianti e le vittime hanno il diritto di ricevere aggiornamenti sull'andamento e sull'esito del proprio caso.

9. RISPOSTA

- CESVI garantisce l'adozione di protocolli per gestire tempestivamente le denunce di sfruttamento sessuale, abuso e molestie, compresa la sospensione immediata del presunto autore da tutte le attività che hanno un impatto diretto sui beneficiari e sulle comunità fino alla chiusura dell'indagine.
- Alla ricezione di una segnalazione di presunto sfruttamento sessuale, abuso e molestia, CESVI attiva tempestivamente un Case Management Team (CMT), incaricato di supervisionare il processo investigativo sotto il coordinamento del Referente per la gestione delle segnalazioni. Il CMT nomina il gruppo investigativo incaricato di condurre le indagini. Qualora sussista il sospetto di rilevanza penale del caso, o qualora il gruppo ritenga che la segnalazione sia di natura grave o abbia un impatto significativo sulle persone coinvolte o sull'organizzazione, il CMT costituirà un'Unità di gestione delle crisi (CMU). I dettagli sulla composizione del CMT e della CMU sono disponibili nell'Appendice 3.
- Se il CMT o la CMU ritengono che vi sia stata una potenziale violazione della legislazione nazionale o italiana, CESVI, in conformità con la normativa applicabile, provvede a informare l'autorità competente. In questo caso, il coinvolgimento della persona che ha subito il danno è fondamentale per garantire che possa prendere una decisione informata su come procedere con la denuncia.
- CESVI garantisce il mantenimento della riservatezza in tutte le fasi dell'indagine e che le informazioni vengano condivise solo con chi ne ha necessità.
- Il processo di indagine deve seguire un approccio incentrato sulle persone sopravvissute, al fine di garantire che queste ultime siano sempre al centro dell'attenzione, fornendo un ambiente di sostegno

che ne promuova la sicurezza e l'autonomia. Tutte le persone sopravvissute devono ricevere un trattamento equo e imparziale, indipendentemente dall'età, dal genere, dalla razza, dalla religione, dalla nazionalità, dall'etnia, dall'orientamento sessuale o da qualsiasi altra caratteristica.

- Le vittime devono essere sempre coinvolte nel processo decisionale e ricevere informazioni complete. Tutte le azioni intraprese devono essere guidate dal rispetto delle scelte, dei desideri, dei diritti e della dignità delle vittime.
- CESVI garantisce la protezione della persona sopravvissuta, del denunciante e di chi segnala casi di sfruttamento, abuso e molestie sessuali (SEAH) fornendo l'assistenza necessaria, tra cui consulenza psicosociale, cure mediche e assistenza legale alle vittime di sfruttamento, abuso e molestie sessuali.
- È vietata qualsiasi forma di ritorsione. Qualsiasi tentativo di intimidazione, vittimizzazione o ritorsione nei confronti di un denunciante, di un testimone o di qualsiasi altra parte coinvolta nelle fasi di segnalazione e di risposta è considerato un atto di grave negligenza.
- La persona accusata di aver violato la presente Policy dovrà avere la possibilità di esporre la propria versione dei fatti. Qualora l'accusa fosse confermata, CESVI si impegna ad adottare adeguate misure disciplinari, tra cui la cessazione immediata del rapporto di lavoro e la segnalazione per l'avvio di un procedimento penale e di azioni legali, ove opportuno, nei confronti dell'autore di sfruttamento sessuale, abuso e molestie, in conformità con le leggi nazionali e i sistemi di segnalazione e risposta.
- Qualora, al termine dell'indagine preliminare, la segnalazione risultasse di parte o intenzionalmente falsa, saranno adottate le misure disciplinari indicate nella Policy Risorse Umane nei confronti della persona che ha presentato la segnalazione e, in caso di reato, sarà presentata una denuncia alle autorità competenti.

10. PROCEDURE PER LA GESTIONE DI SEGNALAZIONI DI SAFEGUARDING

RICEZIONE DI UNA SEGNALAZIONE

1. SCRIVERE IMMEDIATAMENTE A SAFEGUARDING@CESVI.ORG PER INFORMARE SFP E CHFP
2. COMPILAZIONE DEL MODULO DI SEGNALAZIONE
3. SFP e CHFP ritengono che sussista una presunta violazione della politica

ATTIVAZIONE DEL TEAM DI GESTIONE DEL CASO*

* in caso di segnalazioni di particolare gravità o di sospetto reato, il CMT può, in qualsiasi momento durante il processo, costituirsi in Unità di gestione delle crisi

LE INFORMAZIONI
CONTENUTE NELLA
SEGNALAZIONE
NON SONO CHIARE
O COMPLETE

VERIFICA DEI FATTI PER LA
RACCOLTA DELLE
INFORMAZIONI ESSENZIALI PER
PRENDERE IN CARICO IL CASO

LE INFORMAZIONI
CONTENUTE NELLA
SEGNALAZIONE
SONO CHIARE E
COMPLETE

INDAGINE PER
APPROFONDIRE IL CASO DI
PRESUNTO ABUSO, RACCOLTA
DI DOCUMENTAZIONE E
ACCERTAMENTO DEI FATTI

CASO INTERNO CHE
COINVOLGE IL PERSONALE
DI CESVI, IL PERSONALE
ASSOCIATO O I PARTNER

CASO ESTERNO
CHE NON COINVOLGE CESVI E/O I
PARTNER E/O I COLLABORATORI

PERSONALE DI
CESVI/PERSONALE
ASSOCIATO

PARTNER

TRASFERIMENTO DEL CASO
AGLI ORGANI COMPETENTI

VIOLAZIONE DELLA
POLITICA

PARTICOLARE
GRAVITÀ O
SOSPETTO DI
REATO

IL PARTNER NON
DISPONE DI UNA
PROCEDURA PER
GESTIRE LE
VIOLAZIONI
NELL'AMBITO DEL
SEAH, OPPURE LA
PROCEDURA NON È
APPLICABILE

IL PARTNER DISPONE DI
UNA PROCEDURA, E
TALE PROCEDURA PUÒ
ESSERE APPLICATA

APPLICAZIONE DI
SANZIONI
DISCIPLINARI AI
SENSI DELLA
POLICY DELLE
RISORSE UMANE

ATTIVAZIONE
E DELL'UNITÀ
DI GESTIONE
DELLE CRISI

VIENE OFFERTO UN
SUPPORTO DI
RISERVA
AL PARTNER DURANTE IL
PROCESSO

APPLICAZIONE
DELLE SANZIONI
PREVISTE NEL
CONTRATTO FINO
ALLA
RISOLUZIONE
DEL CONTRATTO
STESSO

SEGNALAZIONE DEL
REATO ALLE
AUTORITÀ
COMPETENTI

CHIUSURA DEL CASO

(LA DOCUMENTAZIONE VIENE COMPLETATA E ARCHIVIATA IN MODO SICURO, LE INFORMAZIONI VENGONO CONDIVISE CON I SOGGETTI IN POSIZIONE DI RESPONSABILITÀ)

Ove
necessario,
intervenire
immediatamente
per garantire la
sicurezza della
vittima e l'accesso
ai servizi necessari

11. ALLEGATI

Appendice 1 – Ruolo e responsabilità del Global Safeguarding Focal Point

Il Safeguarding Focal Point è una persona designata responsabile di supervisionare l'attuazione della Child Safeguarding Policy e della PSEAH Policy.

CESVI richiede che venga nominato un Safeguarding Focal Point a ogni livello e in ogni contesto (cioè a livello di sede centrale e di missione nei vari paesi) per garantire che il personale, i beneficiari e le parti interessate possano segnalare eventuali preoccupazioni in materia di safeguarding. Per garantire l'efficacia di questa figura, i recapiti del Safeguarding Focal Point vengono comunicati chiaramente sia internamente che esternamente. Il Safeguarding Focal Point designato è responsabile della raccolta e dell'ascolto di qualsiasi segnalazione di presunti abusi o casi di comportamento scorretto all'interno dell'Organizzazione, nonché della gestione e della risoluzione delle preoccupazioni e delle accuse.

RUOLO DEL SAFEGUARDING FOCAL POINT:

- Assumere un ruolo di primo piano nella sensibilizzazione sul sistema di safeguarding dell'organizzazione (CS e PSEAH) e fornire formazione e consulenza a dipendenti, volontari e consulenti sulle misure di tutela disponibili;
- Collaborare con il personale per garantire che i programmi e le operazioni integrino le misure di safeguarding in tutte le attività;
- Promuovere la partecipazione dei beneficiari del progetto durante l'intero ciclo del progetto per garantire che siano a conoscenza delle misure di safeguarding dell'Organizzazione e del Codice di condotta – compresi tutti i meccanismi di segnalazione – nonché del loro diritto alla protezione;
- Fungere da punto di riferimento per ricevere informazioni relative alle preoccupazioni in materia di SEAH e child safeguarding;
- Collaborare con i responsabili dei programmi per istituire meccanismi di reclamo a livello comunitario che facilitino la segnalazione di preoccupazioni e accuse da parte dei beneficiari;
- Garantire che tutte le preoccupazioni e le accuse siano registrate nel modulo dedicato agli incidenti di safeguarding e inoltrate al Team di Gestione dei Casi (sede centrale);
- Pianificare e partecipare a qualsiasi indagine relativa a un incidente;
- Gestire il registro degli incidenti relativi alla safeguarding;

- Fornire supporto generale all'attuazione più ampia delle policy e delle procedure volte a tutelare i minorenni e gli adulti vulnerabili;
- Valutare i rischi relativi alla safeguarding all'interno dell'organizzazione, compresi i suoi programmi e progetti;
- Consultare le agenzie locali ogni volta che sia necessario e raccogliere informazioni aggiornate sull'erogazione dei servizi;
- Assicurarsi che i percorsi di segnalazione per questioni relative a Child Safeguarding e SEAH siano aggiornati;
- In consultazione con l'Unità di gestione delle crisi, effettuare un rinvio formale a un'agenzia pubblica (ad es. la polizia) o ad altre organizzazioni, se del caso.

COMPETENZE DEL SAFEGUARDING FOCAL POINT:

- Possedere conoscenze ed esperienza in materia di protezione dei minorenni, violenza di genere, tutela dei minorenni, PSEAH;
- Essere in grado di mantenere la riservatezza nella gestione e comunicazione dei casi;
- Possedere buone capacità comunicative e relazionali;
- Possedere buone capacità analitiche per valutare le esigenze di sviluppo delle capacità e, sulla base di ciò, elaborare e realizzare una serie di interventi di sviluppo delle capacità;
- Possedere buone capacità di comunicazione orale e scritta, in grado di adattarsi a un pubblico ampio e eterogeneo e di trasmettere i messaggi in modo efficace.

Appendice 2 – Termini di riferimento del Country Safeguarding Focal Point

Il Referente nazionale per la safeguarding (CSFP) è una persona designata che fornisce supporto generale all'attuazione delle policy e delle procedure di safeguarding di CESVI a livello nazionale.

Il CSFP è responsabile di ricevere e gestire qualsiasi informazione o segnalazione relativa a casi di abuso a livello nazionale. Collabora con il Safeguarding Focal Point della sede centrale per supportare l'analisi e la gestione dei casi che coinvolgono sospetti di abuso e/o violazioni delle policy di safeguarding.

RUOLO DEL SAFEGUARDING FOCAL POINT:

- Assumere un ruolo di primo piano nella sensibilizzazione sulle misure di safeguarding dell'organizzazione a livello nazionale;
- Garantire la diffusione della Child Safeguarding Policy, della Policy PSEAH, del Codice di Condotta e del Diagramma di flusso del processo di segnalazione presso l'Ufficio Nazionale;
- Fornire formazione e consulenza al personale, ai volontari, ai consulenti e ai partner sui loro ruoli e responsabilità nell'identificazione dei rischi di safeguarding, nella prevenzione degli incidenti e nella segnalazione di preoccupazioni in materia di safeguarding;
- Garantire che sia disponibile e aggiornato un meccanismo di gestione dei reclami in materia di safeguarding;
- Supportare il processo di valutazione dei rischi relativi alla safeguarding durante la fase di progettazione delle proposte di progetto/programma;
- Collaborare con i dirigenti e il personale per garantire che i programmi e le operazioni integrino misure di safeguarding in tutte le attività;
- Ricevere a livello locale eventuali segnalazioni di sospetti abusi, maltrattamenti, sfruttamento sessuale o molestie;
- Collaborare con l'HQSFP e l'Unità di gestione dei casi, quando necessario;
- Gestire e aggiornare il registro degli incidenti relativi alla safeguarding a livello nazionale;
- Garantire che i percorsi di segnalazione per gli interventi di safeguarding siano aggiornati.

Il CSFP è formalmente responsabile dello svolgimento delle attività e delle azioni sopra menzionate. Il Capo Missione detiene la responsabilità ultima di garantire che tali compiti siano effettivamente attuati e che gli standard di safeguarding siano rispettati a livello nazionale.

Appendice 3 – Composizione del CMT e del CMU

Il **CASE MANAGEMENT TEAM (CMT)** è composto da:

- Safeguarding Focal Point presso la sede centrale
- Responsabile di area/regionale
- Responsabile delle risorse umane
- Referente per la gestione dei reclami
- Responsabile Unità Legal and Compliance
- Referente per la sicurezza

Se necessario, possono essere coinvolte altre funzioni interne e/o professionisti esterni.

Nell'ambito dell'indagine, il team si consulta internamente con:

- per valutare i motivi del sospetto;
- Per valutare la gravità dell'incidente;
- Confermare il grado di urgenza;
- Decidere se sia opportuno avviare o meno un'indagine;
- Elaborare un piano d'azione che definisca tempistiche, ruoli e responsabilità per gestire il caso.

Il CMT è inoltre incaricato di nominare il team responsabile di condurre le indagini sui casi sospetti di abuso. Al termine dell'indagine, il CMT deciderà se il sospetto è stato dissipato, se è stata riscontrata una violazione della Policy o se il sospetto di reato penale è fondato. Ulteriori misure vengono adottate in base a tali valutazioni.

Se la segnalazione riguarda uno dei paesi in cui opera CESVI, il CMT potrà valutare il coinvolgimento di alcuni rappresentanti del team nazionale (ad esempio, il CSFP, il Responsabile delle Risorse Umane, l'HoM) in una o più fasi del processo investigativo. In ogni caso, il CMT manterrà la guida dell'indagine. L'indagine sarà condotta in conformità con le legislazioni e le procedure nazionali.

Se l'indagine conferma una violazione del Codice di Condotta, il CMT presenta i propri risultati al Direttore Generale, che è responsabile di decidere in merito a eventuali sanzioni disciplinari, in linea con la Policy delle Risorse Umane.

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

- CMT
- Direttore Generale
- Responsabile del Dipartimento Programmi Internazionali e Nazionali
- Direttore Raccolta Fondi e Comunicazione

Se necessario, possono essere coinvolti altri figure interne e/o altri professionisti esterni. Il CMT si costituisce in CMU quando il caso può avere rilevanza penale o presenta un incidente grave, per natura o per impatto, che può influire seriamente sulle

persone coinvolte o sull'organizzazione.

Oltre alle funzioni del CMT, la CMU ha quattro compiti e responsabilità principali:

- Contattare, d'intesa con il Consiglio di Amministrazione, le forze dell'ordine e/o altre autorità competenti per segnalare l'incidente;
- Verificare gli obblighi nei confronti degli enti e delle parti interessate, inclusi donatori, reti e organismi statutari, per informarli dei fatti;
- Attivare la Strategia di comunicazione di crisi dell'organizzazione;
- Segnalare l'incidente al Presidente e al Consiglio di Amministrazione di CESVI.

Il Direttore Generale, salvo obiezioni sollevate dal Consiglio di Amministrazione, può adottare tutte le decisioni e le misure necessarie.

Nei casi in cui un sospetto abuso coinvolga un'organizzazione partner e quest'ultima non sia in grado di fornire una risposta adeguata in linea con gli standard investigativi in materia di abusi sessuali su minorenni e violenze sessuali (SEAH), l'indagine sarà condotta dal CESVI, con il coinvolgimento di un rappresentante designato dall'organizzazione partner.

Appendice 4 – ANALISI PAESE

Paese:	
Data dell'analisi del contesto:	
Safeguarding Focal Point:	
Altri autori /collaboratori:	

Sezione 1: Legislazione nazionale	
Dettagli relativi a eventuali enti governativi o organizzazioni con autorità legale in materia di tutela dei minorenni o degli adulti	
Sintesi della legislazione in materia di assistenza sociale /tutela /protezione dei minorenni e degli adulti.	
Convenzioni internazionali in materia di assistenza sociale / tutela / protezione dei minorenni e degli adulti, di cui il Paese è firmatario o che ha ratificato. (Ad esempio, Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del fanciullo; Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le donne (CEDAW), Dichiarazione sull'eliminazione della violenza contro le donne)	
Breve analisi del grado di attuazione e applicazione della legislazione, per quanto è dato sapere.	
Posizione delle forze di polizia locali riguardo alle indagini sulle aggressioni penali ai danni di minorenni e adulti vulnerabili e probabilità di perseguimento penale di tali reati.	
Età legale del consenso e del matrimonio nel Paese e normativa in materia.	

Sezione 2: Atteggiamenti, costumi e pratiche della comunità	
Indicare eventuali pratiche dannose, quali il matrimonio precoce o le mutilazioni genitali femminili, e fornire dettagli su eventuali località in cui tali pratiche, per quanto è noto /ritenute particolarmente diffuse.	
Eventuali osservazioni informali su atteggiamenti o comportamenti riscontrati nel Paese che potrebbero causare danni a minorenni e adulti.	
Dettagli su eventuali meccanismi informali o comunitari di giustizia e tutela e come funzionano.	

Sezione 3: Altre organizzazioni (servizi sanitari e assistenziali, ONG, reti e alleanze)

Dettagli sui servizi sanitari, assistenziali e di altro tipo a cui è possibile accedere nell'ambito delle misure di tutela, compreso il sostegno alle vittime.	
Dettagli su ONG e altre organizzazioni che operano nel Paese in materia di protezione dell'infanzia , sui diritti dei minorenni, sulla violenza di genere o su programmi di aiuto che coinvolgono minorenni e adulti a rischio. Includere eventuali accordi locali per affrontare questioni relative alla tutela, all'HIV, ai centri per le donne /centri di accoglienza o alloggi sicuri.	
Dettagli su eventuali istituzioni accademiche che si occupano dei diritti dei minorenni e degli adulti.	
Dettagli su eventuali reti o alleanze professionali coinvolte nella tutela, nella protezione e nei diritti delle donne e dei	

minorenni.	
------------	--

Appendice 5 – MODULO DI SEGNALAZIONE DI UN INCIDENTE DI SAFEGUARDING

SEGNALAZIONE DI UN INCIDENTE RELATIVO ALLA SAFEGUARDING	
Nome della persona che compila il modulo	
Carica	
Data della segnalazione	
Paese	

Si prega di classificare l'incidente	
☐ Violenza fisica ☐ Abuso emotivo o psicologico ☐ Abuso sessuale ☐ Sfruttamento sessuale ☐ Molestie sessuali ☐ Grave negligenza ☐ Altro (specificare)	
Dettagli della denuncia	
Data di ricezione della denuncia	
Ora	
Luogo	
Nome/i della persona che ha segnalato il caso (facoltativo)	
Funzione della persona che ha segnalato il caso (nel caso in cui si tratti di un membro del personale)	
Indirizzo di chi ha segnalato il caso (se noto)	
Recapiti di chi ha segnalato il caso	
Rapporto con la persona sopravvissuta (se diverso da quello della persona sopravvissuta)	
Dettagli sulla persona che ha subito la violenza (se disponibili/se è stato fornito il consenso informato ⁹)	
Nome	
Età	
Sesso	

⁹ Nel caso in cui il denunciante/sopravvissuto non dia il consenso alla condivisione all'interno dell'organizzazione delle informazioni specifiche relative al caso, è necessario informarlo nuovamente del proprio dovere di segnalare le accuse di abusi sessuali su minorenni e di tutela dei minorenni. In questo caso, la denuncia verrà inoltrata al Safeguarding Focal Point senza i dati identificativi personali. Sebbene la vittima abbia il diritto di non essere coinvolta nel processo di indagine sul caso e di stabilire il proprio livello di coinvolgimento, in genere, come requisito minimo, sono necessarie le informazioni di contatto del denunciante (se diverse da quelle della vittima) affinché l'indagine possa avere luogo.

Se la persona sopravvissuta è anche il denunciante e non acconsente alla condivisione dei propri dati personali, è necessario informarla delle difficoltà che ciò comporta per il seguito e le indagini. È importante farlo senza esercitare pressioni, con l'obiettivo di informare semplicemente la persona sopravvissuta.

Indirizzo (se noto)	
Lingua parlata	
Disabilità o altre esigenze particolari?	
Il sopravvissuto partecipa a un programma?	Sì No
Nel caso di un minore, con chi vive?	
Secondo te, sarebbe sicuro contattare il sopravvissuto? Il sopravvissuto è a conoscenza della segnalazione che sta per essere presentata?	Sì No Sì No
Altre informazioni:	
Dati di contatto del genitore/tutore (per i minorenni di 18 anni e gli adulti vulnerabili, se noti)	
Nome	
Indirizzo (se noto)	
Numero di contatto	
È stato informato dell'accaduto?	☐ Sì (Spiegare i commenti/le azioni concordate) ☐ No (Spiegare perché no)
Dettagli dell'incidente	
Data dell'incidente	
Ora dell'incidente	
Luogo dell'incidente	
Come è sorta la sua preoccupazione: ha osservato o sospettato un abuso? È stata denuncia?	
Dettagli dell'incidente (informazioni osservate o segnalate)	
Interventi esterni (comunità locale, autorità, leader religiosi, stampa...)	
Altri testimoni presenti o potenziali o persone a conoscenza dell'incidente (nome specifico, se disponibili)	
La sopravvissuta è attualmente al sicuro?	☐ Sì ☐ No (spiegare quali misure di sicurezza sono necessarie) ☐ Non lo so
Qualsiasi informazione rilevante sulle condizioni fisiche e psicologiche del sopravvissuto	
Dichiarazioni della vittima, se disponibili:	
Dettagli sul presunto autore del reato (se noti)	

Nome	
È un dipendente di CESVI?	
Funzione	
Eventuale rapporto con la vittima	
Ubicazione attuale del presunto autore del reato (se nota)	
Altre informazioni (caratteristiche e aspetto fisico)	
L'episodio è stato denunciato o segnalato? A chi e in che modo?	
Segnalazione alla polizia locale	
Segnalazione all'autorità locale competente per la tutela e il benessere dei minorenni	
Invio a cure mediche o per soddisfare esigenze sanitarie	
Rinvio per il supporto psicologico	
Rinvio per assistenza legale	
Altra terza parte (specificare)	
Qualsiasi altro tipo di sostegno richiesto	

Note e commenti, azioni richieste, passi successivi	
Allegati	

Nome e firma della persona che compila il modulo

12. RIFERIMENTI

Codice etico di CESVI

Codice di condotta del personale CESVI e policy delle risorse umane Policy CESVI in materia di segnalazione di irregolarità

Policy CESVI sulla Child Safeguarding

Policy CESVI in materia di diversità, equità e inclusione (DEI)

CPWG (Gruppo di lavoro sulla protezione dell'infanzia), Standard minimi per la protezione dell'infanzia nell'ambito dell'azione umanitaria, 2012

Standard umanitario fondamentale in materia di qualità e responsabilità (CHS)

Convenzione del Consiglio d'Europa sulla protezione dei minori dallo sfruttamento sessuale e dagli abusi sessuali, Convenzione di Lanzarote, 25 aprile 2007

Protezione dallo sfruttamento e dagli abusi sessuali (PSEA). Cooperazione interagenzia nei meccanismi di reclamo a livello comunitario. Procedure operative standard globali, maggio 2016

Bollettino del Segretario Generale sullo sfruttamento e gli abusi sessuali (SEA) ST/SGB/2003/13, 2003

Progetto Sphere, Carta umanitaria e standard minimi nella risposta alle catastrofi, 2004, e edizioni successive

Dichiarazione di impegno per l'eliminazione dello sfruttamento e degli abusi sessuali da parte del personale delle Nazioni Unite e di soggetti esterni all'ONU, 4 dicembre 2006

Bollettino del Segretario Generale delle Nazioni Unite sulle misure speciali di protezione contro lo sfruttamento e gli abusi sessuali (ST/SGB/2003/13)

Procedure operative standard globali dell'IASC in materia di PSEA, giugno 2016

I sei principi fondamentali dell'IASC in materia di sfruttamento e abusi sessuali, 2019

Dichiarazione sulla protezione contro lo sfruttamento e gli abusi sessuali dei responsabili del Comitato permanente interagenzia (IASC), 2015

Ufficio dell'Alto Commissario 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