



# PROTEZIONE DA ABUSO, SFRUTTAMENTO E MOLESTIE SESSUALI (PSEAH)

---

## POLITICA E PROCEDURE

Versione	Data	Descrizione	Approvata da	Data
V.1	05/06/2020	Prima edizione	Consiglio di amministrazione	15/12/2021
V.2	30/09/2024	Revisione	Presidente	11/10/2024

## SOMMARIO

<b>I. Obiettivo della policy e principi base .....</b>	<b>4</b>
1.1 Obiettivo della policy.....	4
1.2 Ambito di applicazione.....	4
1.3 Ruoli e responsabilità.....	5
<i>Safeguarding Focal Point Sede</i> .....	5
<i>Focal Point locali</i> .....	5
<i>Management</i> .....	6
<i>Delegati</i> .....	6
<i>Project/Programme Manager</i> .....	6
<i>Risorse umane (o staff incaricato della selezione del personale)</i> .....	7
<i>Dipendenti e personale correlato</i> .....	7
1.4 Documenti di riferimento.....	7
<b>2. Dichiarazione programmatica .....</b>	<b>7</b>
2.1 Definizioni.....	8
2.2 Principi base.....	9
<b>3. Persone sicure .....</b>	<b>10</b>
3.1. Coinvolgimento delle comunità e accountability.....	11
3.2. Lavorare con i partner .....	11
3.3. Staff, volontari e consulenti.....	12
3.4. Fornitori di beni, lavori e servizi.....	13
3.5. Formazione e sensibilizzazione.....	13
<b>4. Programmi sicuri.....</b>	<b>14</b>
<b>5. Segnalazione e risposta .....</b>	<b>15</b>
5.1. Segnalazione di un problema di safeguarding.....	15
<i>Canali</i> .....	15
<i>Riservatezza e misure di protezione</i> .....	16
5.2. Risposta a una segnalazione .....	16
<i>Conferma di ricevuta</i> .....	16
<i>Assistenza e sostegno a vittime e sopravvissute</i> .....	17
<i>Segnalazioni false e anonime</i> .....	17
5.3. Indagine amministrativa.....	18
<i>Quadro normativo</i> .....	18
<i>Principi</i> .....	18
<i>Processo</i> .....	18
<i>Comunicazione</i> .....	19
<b>6. Conclusione e misure correttive .....</b>	<b>20</b>
<i>Risultato di un'indagine amministrativa</i> .....	20
<i>Azioni correttive</i> .....	20
<b>7. Misure disciplinari.....</b>	<b>21</b>
<b>8. Allegati .....</b>	<b>21</b>



## I. Obiettivo della policy e principi base

---

### I.1 Obiettivo della policy

Terre des Hommes ritiene che tutte le persone abbiano il diritto di autodeterminarsi e vivere la propria vita senza subire danni e abusi e che la protezione sia un elemento fondamentale del nostro essere organizzazione umanitaria e di sviluppo. Protezione (*Safeguarding*) è la responsabilità di garantire che il personale, le operazioni e i programmi non arrechino danno a bambini, giovani o adulti vulnerabili, dipendenti o personale correlato e membri della comunità.

Siamo consapevoli che possono esistere dinamiche di potere all'interno dell'organizzazione e verso coloro che serviamo, e che possiamo correre il rischio che alcune persone sfruttino la loro posizione di potere.

**Qualsiasi forma di sfruttamento, abuso e molestia sessuale nei confronti delle popolazioni beneficiarie rappresenta un fallimento nei sistemi di protezione e può causare danno a coloro che Terre des Hommes Italia intende servire e proteggere.**

Con questa politica, TDH Italia riconosce la propria responsabilità e dimostra il proprio impegno a tutelare e proteggere tutte le persone, non causare danno a nessuno e garantire tolleranza zero nei confronti di abuso e sfruttamento.

Ciò significa che TDH Italia non tollererà che i suoi dipendenti, volontari, consulenti, partner o qualsiasi altro ente o individuo associato alla realizzazione delle proprie attività si rendano colpevoli di qualsiasi forma di molestia sessuale, sfruttamento sessuale o abuso sessuale. TDH Italia si impegna a sostenere i sopravvissuti, a migliorare la capacità di tutela, capacità di segnalare, indagare, rispondere e prevenire le molestie sessuali e lo sfruttamento e l'abuso sessuale.

La presente politica definisce in maniera chiara le responsabilità e stabilisce procedure e processi di facile accesso affinché potenziali rischi vengano identificati, valutati e mitigati in tutti gli ambiti e settori del nostro lavoro.

Si applica esclusivamente alla protezione e gestione dei casi contro il personale, i beneficiari e membri delle comunità di età superiore ai 18 anni, mentre la Politica di Tutela di Bambini, Bambine e Adolescenti si applica a tutti i casi relativi ai minori. In ogni caso, impegnarsi in attività sessuali con individui di età inferiore ai 18 anni è severamente vietato e comporterà gravi conseguenze.

Il personale incaricato di TDH Italia si baserà sulla presente Politica oltre che sulle leggi in materia di occupazione/lavoro, sul dovere di diligenza e sulle leggi penali pertinenti per prendere decisioni su come rispondere a eventuali reclami e preoccupazioni sollevate.

---

*Per supporto e consiglio, rivolgersi al Focal Point della sede centrale di TDH Italy o al Focal Point locale (ved. Allegato A, l'ultima versione aggiornata si trova nel sito Sharepoint "Policies and Procedures").*

### I.2 Ambito di applicazione

Questa politica si applica a tutto il personale, consulenti, volontari, fornitori, partner, fornitori di servizi di Terre des Hommes Italia sul suolo nazionale e all'estero. Si applica anche a visitatori, giornalisti, stampa e qualsiasi altra persona/ente che per qualsiasi motivo si trovi a contatto con il personale di TDH Italia o con qualsiasi persona attraverso Terre des Hommes Italia

La politica si applica sempre durante l'orario di lavoro, di persona e online. Le azioni intraprese dal personale di TDH e personale correlato al di fuori dell'orario di lavoro che risultino in contrasto con questa politica saranno considerate una violazione della politica stessa.

Tutti gli individui/enti sopra menzionati sono pertanto tenuti, senza eccezioni, a adottare tutte le misure necessarie con elevati livelli di due diligence per prevenire e gestire qualsiasi caso sospetto o provato di SEAH.

## I.3 Ruoli e responsabilità

### Safeguarding Focal Point Sede

Il Safeguarding Focal Point della sede è la persona responsabile di coordinare e fornire supporto e assistenza affinché la politica PSEAH, come anche la politica di tutela di bambini, bambine e adolescenti siano adeguatamente implementate. Non deve necessariamente essere una posizione full-time.

Le mansioni specifiche di PSEAH per il Focal Point di sede includono:

- Guidare la revisione periodica, la promozione e la diffusione della politica PSEAH di TDH Italia, assicurandosi che tutto il personale della sede centrale, i Desk Officer e i Delegati siano a conoscenza di questa politica e del Codice di condotta;
- Fornire supporto al personale di sede, i Desk Officer e Delegati nell'implementazione della politica PSEAH tramite adeguata formazione e consulenza;
- Assicurarsi che il personale di sede, i Desk Officer e i Delegati siano a conoscenza delle misure e dei canali di segnalazione, e occuparsi della formazione dei nuovi assunti della sede centrale;
- Fungere da canale per ricevere segnalazioni di SEAH e coordinare la risposta;
- Partecipare al Gruppo di lavoro della Federazione Internazionale sulla Safeguarding;
- Coordinarsi con la direzione per casi altamente sensibili o particolarmente gravi, per i quali potrebbe essere necessario avere un supporto esterno o quando è necessario ottenere dal Rappresentante Legale l'autorizzazione a segnalare un caso alle autorità locali o alle forze dell'ordine;
- Assicurarsi che tutti sappiano come contattare il Focal Point di sede nel caso si trovassero a riscontrare situazioni di violenza o abuso e volessero segnalare le proprie preoccupazioni;
- Raccogliere dati anonimi per elaborare statistiche e rapporti;
- Garantire che le procedure di segnalazione e di risposta siano costantemente aggiornate al fine di migliorarle.

### Focal Point locali

La posizione di Focal Point PSEAH non è full-time. Ogni Delegazione di TDH Italia potrà avere uno o più Focal Point, nominati appositamente o scelti tra lo staff di programma, secondo la dimensione dell'ufficio, le risorse disponibili e il numero di progetti gestiti. Nelle delegazioni con poco personale, il Delegato assumerà il ruolo di Safeguarding Focal Point, responsabile di PSEAH e child safeguarding.

Le responsabilità dei Focal Point locali dovrebbero includere:

- Guidare la promozione e diffusione dei principi di protezione e delle misure di prevenzione nei progetti, nei programmi e nelle comunità, assicurandosi che tutto il personale e i partner siano a conoscenza di questa politica e del codice di condotta.
- Organizzare i corsi di formazione sulla PSEAH per lo staff locale e i partner, sviluppando i materiali, realizzando i corsi e documentando le attività svolte;
- Assicurarsi che i partecipanti ai progetti e le comunità siano a conoscenza dei principi, misure preventive e meccanismi di segnalazione riportati in questa policy.
- In collaborazione con l'equipe incaricata del case management, coordinarsi con agenzie e servizi locali, incluse le forze dell'ordine, per assicurare un supporto esterno ove necessario. In caso, potrà rappresentare TDH Italia in eventuali reti locali PSEA.
- Assicurarsi che le proprie informazioni di contatto siano facilmente accessibili a chi dovesse riscontrare situazioni di violenza o abuso e volesse segnalare le proprie preoccupazioni.

Suggerimenti per i criteri di selezione del Focal Point locale:

- Esperienze di lavoro in ruoli legati alla protezione (per es. protection officer, protection coordinator/ project manager, protection team leader, PSS or case management supervisor, ecc.);
- Precedenti esperienze o formazione su GBV, assistenza a minori sopravvissuti, ecc.
- Rapporto di fiducia con i responsabili e il personale di terreno, meglio se la persona è conosciuta dallo staff di terreno;
- Comprensione del principio di riservatezza e conoscenza delle politiche di TDH;
- Ottima conoscenza dei principi base e delle linee guida relative a PSEA e child safeguarding;
- Esperienza nel condurre training per lo staff;
- Buone capacità di comunicazione

- Collaborare con responsabili di programma/progetto per sviluppare formati e meccanismi di segnalazione che permettano ai beneficiari di segnalare in modo semplice casi di abuso effettivi o sospettati.
- Archiviare accuratamente i rapporti sui casi compilando i formati previsti e assicurandosi che la documentazione sia completa.
- Monitorare le problematiche più importanti legate a PSEAH all'interno dei programmi e progetti dell'organizzazione attraverso adeguate strategie di valutazione e gestione del rischio.
- Aggiornare e migliorare regolarmente i processi di segnalazione e risposta per garantire che siano efficaci.

## Management

Per management intendiamo il Segretario Generale, il Direttore Generale, il Direttore Programmi, i Desk Officer and responsabili di settore in sede. Questi dovranno:

- Dare esempio di comportamenti rispettosi e fare propria una cultura organizzativa responsabile, basata sulla 'tolleranza zero' verso abusi e violenza.
- Dimostrare il proprio impegno verso i principi di *safeguarding* sottolineandone regolarmente l'importanza allo staff e ai colleghi, e promuovendo una cultura e un ambiente di lavoro rispettosi in cui il personale e le comunità si sentano in grado di segnalare quando avessero dei sospetti o preoccupazioni.
- Monitorare l'applicazione e l'impatto della politica, assicurando che siano disponibili risorse umane, tecniche e finanziarie per la sua attuazione.
- Assicurarsi che dipendenti, volontari, consulenti, visitatori e organizzazioni partner comprendano l'importanza e l'effetto vincolante della policy e siano aiutati a metterla in atto e a lavorare in conformità con essa.
- Essere reattivi, agire immediatamente se messi a conoscenza di eventuali problemi di *safeguarding*, favorire e supervisionare lo svolgimento di indagini e dare sostegno al personale che dovesse segnalare violazioni della policy.
- Assicurarsi che il personale con responsabilità specifiche nell'ambito della protezione abbiano esperienza, formazione, risorse e supporto adeguati a loro disposizione e che questi doveri facciano parte della descrizione delle loro mansioni e dei risultati che si attendono dal loro lavoro.

In caso di gravi episodi di SEA o di fatti che coinvolgano staff espatriato, il Segretario Generale, il Direttore Generale e il Direttore Programmi devono essere coinvolti nella gestione del caso.

Qualsiasi denuncia o segnalazione alle autorità deve essere autorizzata dal Rappresentante Legale della Fondazione.

## Delegati

I Delegati che rappresentano TDH Italia nei paesi o a livello regionale dovranno:

- Essere responsabili per la *safeguarding* all'interno delle delegazioni pianificando, fornendo chiare linee guida e trovando risorse per mettere in atto la policy, e rendere conto dell'implementazione della PSEAH.
- Identificare e sostenere il/la Focal Point che aiuteranno a coordinare e implementare la politica e le relative procedure, e che forniranno rapporti sull'andamento della PSEAH. Se necessario, il delegato stesso potrà svolgere il ruolo di Focal Point.
- Definire, dare seguito o partecipare alla messa in atto di azioni disciplinari ove si sia stabilito che si tratti di una violazione della policy o del Codice Etico.
- Assicurarsi che ci siano le risorse necessarie alla attuazione della PSEAH nei programmi e all'interno della delegazione.
- Guidare la compilazione delle autovalutazioni di *safeguarding* e utilizzare i risultati per sviluppare piani di azione annuali che colmino le eventuali lacune e rafforzino l'implementazione delle politiche di *safeguarding* in tutti gli ambiti operativi.

## Project/Programme Manager

I responsabili di Progetto o di programma dovranno:

- Realizzare le valutazioni di rischio SEAH del progetto / programma sotto la loro responsabilità.
- Sorvegliare il comportamento dello staff sul terreno.
- Assicurarsi che tutto lo staff di progetto riceva regolare formazione.
- Assicurarsi che i canali di segnalazione siano attivi e controllati regolarmente.

- Assicurarsi che le comunità siano a conoscenza della policy PSEAH e sappiano come fare una segnalazione.

### Risorse umane (o staff incaricato della selezione del personale)

Il personale addetto alla gestione delle risorse umane, a tempo pieno o parziale quando non esiste un reparto risorse umane, dovrà:

- Assicurarsi che le procedure di selezione siano ben definite e affidabili.
- Assicurarsi che tutti i nuovi assunti ricevano e sottoscrivano a) Codice Etico, b) PSEAH e child safeguarding, c) Modello Organizzativo MOGC. La firma di adesione andrà archiviata nel dossier della persona assunta.
- Verificare che siano incluse specifiche responsabilità di safeguarding nelle descrizione delle mansioni o TOR rilevanti.
- Verificare che tutti i nuovi assunti abbiano ricevuto la formazione introduttiva che dovrà includere la PSEAH.

### Dipendenti e personale correlato

Il personale con contratto a tempo determinato o indeterminato, responsabili e volontari dovranno:

- Leggere e rispettare la politica PSEAH e seguire i corsi di formazione e aggiornamento.
- Segnalare tutti i casi di abuso, tra cui sfruttamento e abuso sessuale, molestie sessuali, abusi fisici ed emotivi compiuti da dipendenti di TDH Italia o da personale che opera in suo nome, utilizzando i canali appropriati. Le segnalazioni dovrebbero essere fatte entro 24 ore o appena è ragionevolmente possibile. Non deve essere avviata alcun tipo di azione investigativa fino a che il responsabile incaricato dell'investigazione non darà specifiche indicazioni.
- Rispettare la politica PSEAH e collaborare per mantenere un ambiente rispettoso e sicuro.

## 1.4 Documenti di riferimento

La presente politica deriva direttamente dal **Codice Etico** di Terre des Hommes Italia, che identifica quali sono i valori su cui si basano le attività della Fondazione e stabilisce i requisiti per una condotta adeguata dello staff.

La policy si basa anche sugli standard minimi stabiliti nella politica di *Safeguarding* e Codice di Condotta della Federazione Internazionale Terre des Hommes.

La struttura di *Safeguarding* di Terre des Hommes Italia include i seguenti documenti:

- *Politica di tutela di bambini, bambine e adolescenti, v2/2021*
- *Procedura per le segnalazioni interne e protezione del segnalante, v2/2024*
- *Standard minimi per il riferimento individuale, v1/2020*
- *Politica di accountability e line guida per i sistemi di raccolta di feedback, reclami e segnalazioni e gestione della risposta, v1/2023*

Questa policy recepisce principi e standard contenuti nei seguenti documenti:

- Safeguarding Policy della Federazione Internazionale Terre des Hommes e documenti relativi
- United Nations Secretary-General's Bulletin on Special Measures for Protection from Sexual Exploitation and Sexual Abuse (ST/SGB/2003/13) <https://undocs.org/ST/SGB/2003/13>
- The Inter-Agency Standing Committee (IASC) Six Core Principles Relating to Sexual Exploitation and Abuse <https://interagencystandingcommittee.org/inter-agency-standing-committee/iasc-six-core-principles-relating-sexual-exploitation-and-abuse-2019>
- The Core Humanitarian Standard on Quality and Accountability (CHS) <https://www.chsalliance.org/protection-from-sexual-exploitation-abuse-and-sexual-harassment/>

## 2. Dichiarazione programmatica

---

**TDH ha una politica di tolleranza zero nei confronti di molestie, sfruttamento ed abusi sessuali** e si impegna a mettere in atto tutte le misure ragionevoli per garantire la sicurezza e il benessere di chiunque sia coinvolto o connesso al nostro lavoro, in particolare bambini, bambine e adolescenti.

**Chiunque rappresenti TDH ha la responsabilità di creare un ambiente sicuro** per le persone che partecipano alle nostre attività, per le persone con cui lavoriamo, per il nostro personale e per le persone che operano in nostro nome.

**TDH lavora in molti paesi e contesti diversi e, sebbene le leggi e le usanze locali possano differire, questa policy si basa su strumenti giuridici globali.** Le Convenzioni internazionali sui diritti umani, inclusa la Convenzione UN sui diritti dell'infanzia e dell'adolescenza, e la legislazione europea forniscono gli standard minimi. Qualora ci fosse una difformità tra questi standard legali minimi e la legislazione nazionale o locale specifica relativamente all'applicazione di questa policy, prevarrà la legislazione più rigorosa.

**TDH ritiene che tutti abbiano lo stesso diritto alla protezione da abusi e sfruttamento,** indipendentemente da età, sesso, orientamento sessuale, stato civile e anagrafico, gravidanza o maternità, cambiamento di genere, lingua, religione, opinione politica o di altro tipo, origine nazionale, etnica o status sociale, proprietà, disabilità, nascita o altra condizione.

TDH riconosce che alcuni gruppi sono più facilmente vittime di abusi di altri a causa delle vulnerabilità e delle disuguaglianze sociali e richiedono una maggiore protezione. **TDH riconosce che la vulnerabilità può variare nel tempo e che la violenza in tutte le sue forme può avere, e ha, gravi conseguenze che possono durare per tutta la vita.**

**TDH riconosce che bambini, bambine e adolescenti – ovvero chiunque abbia meno di 18 anni – sono maggiormente vulnerabili** alla violenza, agli abusi e allo sfruttamento a causa della loro dipendenza dagli adulti e della disparità di potere.

## 2.1 Definizioni

**Abuso di potere** – L'abuso di una posizione di influenza, potere o autorità a spese di altre persone. Può consistere nel creare un clima di ostilità o molestie, intimidazioni, minacce, ricatto o coercizione. L'abuso di potere è un'aggravante in caso di discriminazione e molestie, incluse le molestie sessuali.

**Minorenne** – Qualsiasi persona di meno di 18 anni, anche nel caso abbiano raggiunto la maggiore età secondo le leggi a loro applicabili.

**Consenso** – L'atto di fornire il proprio consenso libero e informato all'interno di una relazione di potere paritaria. Un bambino non può consentire ad atti sessuali.

**Discriminazione** – La discriminazione comprende il linguaggio o le azioni direttamente o indirettamente volte a trattare qualcuno in modo diverso, meno favorevole o a denigrarlo a causa delle sue origini, delle sue caratteristiche sessuali, della sua età, della sua lingua, del suo status sociale, del suo stile di vita, delle sue convinzioni religiose, di genere, di orientamento sessuale, filosofiche o politiche o a causa di una disabilità fisica, mentale o psicologica.

**Danno** – Violazione psicologica, fisica o di altro tipo dei diritti di un individuo.

**Comportamento/Condotta inaccettabile o inappropriata.** Violazione da parte di un membro dello staff dei codici di condotta, valori, politiche e normative interne, leggi nazionali e normative dei paesi dove TDH opera.

**Safeguarding** – La responsabilità delle organizzazioni di assicurarsi che il loro staff, i loro progetti e programmi non causino danni a minorenni e adulti vulnerabili e che non li esponano al rischio di abuso e violenza.

**Abuso sessuale** - Minaccia di o avvenuto abuso fisico di natura sessuale, che può avvenire con la forza, la coercizione, la violenza o in situazioni di disuguaglianza, relazioni gerarchiche o violazione della fiducia. Questo termine comprende, tra gli altri, atti di stupro, coercizione, pornografia minorile, atti sessuali non consensuali o qualsiasi altro reato sessuale, matrimonio forzato, schiavitù sessuale e qualsiasi attività sessuale con un minore (cioè qualsiasi persona di età inferiore a 18 anni). Ciò significa che la forza fisica non è necessaria nella valutazione dell'abuso sessuale come tale. Tale atto può anche verificarsi in situazioni in cui non è stato dato il consenso in maniera chiara, in situazioni di disuguaglianza, pressione psicologica o coercizione. Il consenso al consumo di alcolici o all'uso di droghe non deve in alcun caso essere considerato consenso all'attività sessuale e non diminuisce in alcun modo la responsabilità del colpevole.



**Sfruttamento sessuale** - Qualsiasi abuso/tentato abuso sessuale nei confronti di una persona in una posizione di vulnerabilità, di fiducia o verso cui sussista uno squilibrio di potere, ivi inclusi, a titolo esemplificativo, profitti finanziari, sociali o politici derivanti dallo sfruttamento sessuale di un'altra persona. La prostituzione, anche laddove legale, è una forma di sfruttamento sessuale. Ciò significa che lo sfruttamento può verificarsi anche quando un individuo svolge il ruolo di intermediario per l'abuso

**Molestie sessuali** - Qualsiasi forma di comportamento indesiderato verbale, non verbale o fisico di natura sessuale fatto con lo scopo o con il risultato di violare la dignità di una persona, che crea un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo e incide sul lavoro di un individuo, interferendo con le sue prestazioni lavorative. Le molestie sessuali includono, a titolo di esempio non esaustivo, messaggi di testo/e-mail indesiderati a sfondo sessuale, commenti su anatomia/parti del corpo, ripetute richieste di un appuntamento, violazione intenzionale dello spazio corporeo, contatto fisico indesiderato, ecc. Possono verificarsi molestie sessuali tra persone di sesso opposto o dello stesso sesso. Sia i maschi che le femmine possono essere sia le vittime che i trasgressori

**Violenza di genere** - Violenza diretta contro una persona o che colpisce in maniera sproporzionata una persona a causa della sua identità di genere effettiva o percepita. È una forma di violenza che deriva dalle dinamiche di potere ineguali tra i sessi ed è spesso utilizzata per mantenere o rafforzare i ruoli di genere tradizionali e le disuguaglianze di potere.

**Approccio informato sul trauma** - Riconoscere la presenza di sintomi di trauma e riconoscere il ruolo che il trauma può avere nella vita di un individuo.

**Vittima o sopravvissuto/a** - Una persona che è, o è stata, sfruttata o abusata sessualmente. Ai fini della presente policy, si tratta di una persona che è stata abusata, sfruttata o molestata sessualmente da una delle categorie di individui/entità sopra elencate al punto 1.2.

**Persona vulnerabile** – Una persona considerata un bersaglio facile per potenziali abusi o sfruttamento a causa del suo genere, origine etnica, orientamento e caratteristiche sessuali, età, maturità, o per il suo stato sociale, economico, fisico o mentale.

**Segnalante (Whistleblower)** – Una persona che effettua una segnalazione soggetta a protezione. La persona che segnala non può avere ruolo di investigatore o accertatore dei fatti, né può determinare eventuali azioni correttive e riparatrici che potrebbero essere applicate.

**Tolleranza Zero** - Approccio che consiste nel sanzionare severamente qualsiasi persona/ente che rientra nelle categorie sopra elencate, che abbia commesso un reato sessuale nei confronti di colleghi, beneficiari o membri delle comunità in considerazione della natura inaccettabile di tale atto, indipendentemente dal fatto che ciò si sia verificato nell'ambito delle sue/loro attività con TDH Italia o in un contesto privato.

## 2.2 Principi base

In tutti i progetti e attività, coloro che lavorano per, in partnership con o a nome di Terre des Hommes Italia, devono aderire ai seguenti principi guida:

**Dovere di diligenza (duty of care).** TDH Italia deve adottare tutte le misure adeguate a garantire la sicurezza e il benessere delle persone che sosteniamo, con cui lavoriamo, il nostro personale e chi ci rappresenta.

**Non arrecare danno (do no harm).** Tutte le azioni intese a tutelare minorenni e adulti non devono causare ulteriore danno o disagio al minorenne o adulto (per esempio, ri-traumatizzandoli).

**Responsabilizzazione (accountability).** TDH Italia ha la responsabilità sia di prevenire che avvengano incidenti sia che sorgano motivi di preoccupazione in ambito di protezione e deve rispondere adeguatamente quando qualcosa accade per assicurarsi che tra coloro che sosteniamo o che lavorano con noi i comportamenti siano sempre non discriminatori e rispettosi, che venga loro data la possibilità di essere ascoltati e di partecipare in modo significativo, in luoghi dove il comportamento dannoso non sono accettati e dove il potere non è abusato. Rapporti regolari sullo stato delle misure di protezione e attività di monitoraggio e valutazione assicureranno la trasparenza e la presa di responsabilità (*accountability*).

**Approccio incentrato sul/sulla sopravvissuto/a.** Quando si lavora con minorenni e adulti che hanno subito violenza di qualunque forma, TDH Italia deve mettere bisogni e diritti dei sopravvissuti al centro del processo decisionale. La persona sopravvissuta ha diritto ad essere ascoltata, creduta, e sostenuta in una maniera che rispetti i suoi desideri e le sue scelte e consideri le sue esigenze e le esperienze vissute. La persona sopravvissuta verrà trattata con dignità e rispetto e si utilizzerà un approccio informato sul trauma nell'avvicinarla. Verrà data priorità alla privacy e al supporto delle persone sopravvissute. Ove la persona sopravvissuta fosse un minorenne, l'approccio sarà child-centred. Inoltre, impareremo dalle esperienze delle persone sopravvissute per adeguare le nostre strategie e pratiche con l'obiettivo di impedire che gli abusi si possano ripetere.

**Non discriminazione e inclusione.** Il personale e altre persone che lavorano per conto o a nome di TDH Italia non devono discriminare minorenni o adulti sulla base delle loro origini, sesso o genere, lingua, religione, opinione politica o di altro tipo, origine nazionale, etnica o status sociale, proprietà, disabilità, nascita o altra condizione. Ove opportuno, vanno adottate misure aggiuntive per garantire la sicurezza e il benessere di gruppi di bambini o adulti che potrebbero essere particolarmente vulnerabili agli abusi nel contesto specifico (ad esempio, ragazze, bambini con disabilità, ecc.).

### Questo significa che:

**Lo sfruttamento e l'abuso sessuale costituiscono una grave violazione** e sono pertanto motivo di risoluzione di qualsiasi contratto, accordo, MoU valido o qualsiasi altra forma di collaborazione e vincolo. Le molestie sessuali sono motivo di azione disciplinare incluso fino al licenziamento

**L'attività sessuale con minorenni (persone di età inferiore a 18 anni) è vietata** indipendentemente dall'età della maggiore età o del consenso stabilita a livello locale. La convinzione errata relativa all'età di un minore non è considerata una valida difesa. La prevenzione e la risposta a qualsiasi caso di SEAH riguardante un minore sono regolate dalla Child Safeguarding Policy di TDH Italia.

**Lo scambio di denaro, lavoro, beni o servizi per sesso, favori sessuali o altre forme di comportamento umiliante, degradante o di sfruttamento è proibito.** Questo include l'acquisto di prestazioni sessuali e/o lo scambio con l'assistenza dovuta ai beneficiari.

Per mantenere l'integrità e la fiducia nel lavoro dell'organizzazione e per **affrontare lo squilibrio di potere insito nelle relazioni tra personale e partecipanti al progetto, tali relazioni sono proibite.** I dipendenti e collaboratori di TDH Italia devono dichiarare immediatamente qualsiasi relazione esistente con i beneficiari al proprio responsabile o al Focal Point della Delegazione. Le relazioni sessuali consensuali tra membri del personale di TDH Italia sono scoraggiate, ma non vietate.

È responsabilità di tutte le persone/enti citati al punto 1.2 (Ambito di applicazione) **segnalare immediatamente e senza paura di ritorsioni qualsiasi dubbio o sospetto** riguardante atti di abuso o sfruttamento sessuale da parte di un collega, che sia di TDH Italia o no.

I dirigenti e responsabili di TDH Italia sono tenuti a **promuovere attivamente un ambiente di lavoro che prevenga lo sfruttamento, l'abuso e le molestie sessuali** e faciliti l'implementazione del Safeguarding Framework di TDH Italia. Ciò include una formazione regolare, una comunicazione chiara della policy e l'istituzione di sistemi solidi per prevenire, rilevare e rispondere a qualsiasi incidente causato da comportamento inappropriato.

## 3. Persone sicure

---

In tutti i programmi (sia di sviluppo che di risposta umanitaria e advocacy), TDH Italia cerca di **non causare alcun danno** ai partecipanti minorenni o adulti, di mettere al centro delle attività gli interessi dei membri della comunità, in particolare minorenni, e di sfruttare ogni opportunità per fare sì che minorenni e adulti vulnerabili siano più sicuri all'interno delle loro comunità.

### 3.1. Coinvolgimento delle comunità e accountability

Per migliorare la nostra comprensione delle sfide e delle specificità dei contesti locali in cui operiamo, e per sviluppare strumenti e i mezzi di comunicazione appropriati, i programmi e le attività si baseranno **sull'analisi del contesto** che identificherà chiaramente in che modo l'ambiente causa o aggrava i rischi di *safeguarding*. È di grande importanza anche identificare quali sono le parti interessate e gli enti chiave che possono svolgere un ruolo a livello di comunità nella prevenzione, segnalazione e gestione degli incidenti SEAH.

Va effettuata una **valutazione dei rischi a livello di paese e/o progetto** – o una valutazione dei rischi di *safeguarding* inclusa nella valutazione generale dei rischi – per comprendere i rischi presenti nell'ambiente esterno e i bisogni e le vulnerabilità specifiche dei gruppi interessati dalle attività.

I rischi saranno registrati e si pianificheranno attività che permettano di rimuoverli o ridurli. Utilizzeremo metodi partecipativi in modo che le comunità interessate e gli altri soggetti interessati dai nostri programmi abbiano voce in capitolo nell'identificazione dei rischi di *safeguarding* e nella progettazione di misure di mitigazione.

TDH Italia **sensibilizzerà le comunità** sui comportamenti che ci si deve aspettare dai propri dipendenti e dal personale correlato, su come effettuare una segnalazione, cosa succede dopo che è stata fatta una segnalazione, sui loro diritti e sul tipo di supporto a loro disposizione. Saranno create attività e materiali di sensibilizzazione in collaborazione con i soggetti locali interessati che saranno accessibili a tutti i gruppi coinvolti nel programma e che terranno conto del contesto e delle culture locali.

Va fatta grande attenzione a come comunicare al meglio con i beneficiari e le comunità e devono essere selezionati canali di segnalazione accessibili a diversi gruppi/utenti, sicuri da usare e che consentano una risposta rapida e confidenziale.

È sempre necessario definire più canali per ogni progetto/paese. È possibile pensare di avere un solo canale nella fase iniziale di un progetto, ma sarebbe importante introdurre successivamente altri canali per garantire facile accesso a tutti.

---

Per maggiori indicazioni, fare riferimento a:

- *Modello per la valutazione dei rischi – Allegato B*
- *Politica di responsabilità verso le popolazioni in difficoltà (Accountability) v.1/2023*
- *Linee guida per la raccolta di Feedback, Reclami e Segnalazioni, e gestione della risposta, v.1/2023*

### 3.2. Lavorare con i partner

I partner nazionali (ad esempio, CBO locali, ONG, associazioni ecc.) svolgono un ruolo cruciale nella prevenzione della SEAH e dovrebbero impegnarsi a rispettare gli standard stabiliti in questa policy, tra cui l'obbligo di predisporre misure preventive contro abusi e violazioni, condurre indagini su eventuali casi segnalati e adottare misure correttive a seguito di episodi di SEAH.

Lo staff di TDH Italia dovrebbe condurre una valutazione del rischio prima di formalizzare un nuova partnership. La valutazione dovrebbe al minimo includere la verifica che il partner applichi una policy e procedure di prevenzione della SEAH. Se esiste una policy, questa deve includere:

- Una chiara dichiarazione di tolleranza zero
- Procedure sicure per la selezione e la formazione dello staff sui principi di *safeguarding*
- Obbligo di segnalare e procedure per rispondere alle segnalazioni e proteggere le vittime/sopravvissuti.

Qualora non dovessero avere politiche e procedure proprie o queste non fossero adeguate agli standard di TDH, i partner dovranno aderire formalmente e applicare gli standard di *safeguarding* di TDH Italia.

TDH Italia si assicurerà che, quando si impegna a sottoscrivere un accordo di partnership, di sub-appalto o sub-finanziamento, questi accordi:

- includeranno una clausola con l'impegno a rispettare il principio di tolleranza zero di TDH Italia verso abuso e sfruttamento;
- dichiareranno espressamente che il mancato rispetto da parte degli enti o individui coinvolti, a seconda dei casi, dell'impegno a adottare misure preventive contro lo sfruttamento sessuale, gli abusi e le molestie, a indagare

e informare su eventuali segnalazioni o a mettere in atto azioni correttive quando si è verificato un caso di SEAH, costituirà motivo per TDH Italia di recedere da tali accordi.

Inoltre, il personale di terreno di TDH Italia dovrebbe assicurarsi che i corsi di formazione o i briefing (in caso di personale già formato) su questa policy e sulla responsabilità dei partner di implementarla siano pianificati almeno una volta per anno solare.

Il piano di formazione, i fogli presenza e i moduli di feedback dovrebbero essere conservati nell'archivio della Delegazione e inviati al Focal Point della sede centrale su richiesta. Anche i donatori dovrebbero essere informati e l'elenco dei tirocinanti dovrebbe essere inviato ove richiesto (ad es. UNICEF).

Se necessario, ai partner si dovrà fornire ulteriore supporto in linea con quanto stabilito in questa policy. I corsi di formazione possono essere tenuti di persona o online, in quest'ultimo caso preferibilmente utilizzando MS Teams e registrando la sessione.

---

Per maggiori indicazioni, fare riferimento a:

- *Modello per la valutazione dei partner – Allegato C*
- *Modello di accordi con clausola etica per i partner – Allegato D*

### 3.3. Staff, volontari e consulenti

TDH Italia si impegna ad assumere, selezionare e trattenere dipendenti e collaboratori che siano in linea con la nostra visione, missione e valori e per questo ci impegniamo a seguire attente procedure di selezione.

Il **processo di selezione** di TDH Italia include misure per prevenire che persone che si siano rese colpevoli di atti di abuso o sfruttamento vengano selezionati o ri-selezionati da TDH o da altre organizzazioni che lavorano con persone vulnerabili.

Questo prevede:

- ottenere referenze adeguate;
- fornire prova di identità;
- completare controlli preassunzione/nomina (per es. Richiesta di certificato del casellario giudiziale o simili) adeguati al livello di contatto con i minorenni o con persone vulnerabili previsto dal ruolo professionale;
- valutare il sistema di valori del candidato durante il colloquio di selezione.

Su richiesta, forniremo inoltre accurate referenze e riporteremo eventuali casi alle autorità preposte.

L'impegno alla tolleranza zero verso tutte le forme di abuso e la responsabilità di tutti i dipendenti e collaboratori nei confronti della protezione delle persone vulnerabili devono essere inclusi in tutti gli annunci di lavoro, nelle descrizioni delle posizioni e nei contratti/accordi di lavoro, a cui va inclusa una clausola di risoluzione in caso di violazione. Per i ruoli manageriali e di leadership devono essere indicate specifiche responsabilità di *safeguarding*.

Tutti gli annunci di lavoro indicheranno inoltre chiaramente che qualsiasi persona ritenuta colpevole di sfruttamento sessuale, abuso sessuale o molestie sessuali non verrà assunta e che l'etica è parte della valutazione annuale delle prestazioni.

Tutti i nuovi dipendenti e collaboratori **si impegnano a rispettare e sottoscrivono** il Codice Etico, le Politiche di *safeguarding* e altri Codici di condotta specifici, che definiscono gli standard che ci aspettiamo da dipendenti e collaboratori. Questi documenti devono essere parte integrante di tutti i contratti, accordi e della fase di inserimento post-assunzione.

Per ridurre il consumo di carta, è possibile conservare in archivio solo le copie digitali delle politiche firmate o un'unica dichiarazione globale di sottoscrizione.

Tutti i dipendenti potranno testimoniare il loro impegno verso la tutela dei minorenni e delle persone vulnerabili come parte della valutazione delle loro prestazioni. Dirigenti e manager dimostreranno il loro sforzi nel creare e mantenere un ambiente sicuro, rispettoso e inclusivo. Per dipendenti e collaboratori con compiti specifici legati alle politiche di *safeguarding*, questi saranno al centro della valutazione.

Per maggiori indicazioni, fare riferimento a:

- TDH Italia: l'Organizzazione – Risorse Umane, v1/2024
- Lista di controllo per le selezioni e domande per i colloqui – Allegato E
- Modello di richiesta referenze – Allegato F

### 3.4. Fornitori di beni, lavori e servizi

Come stabilito dal Codice Etico, tutti i contratti relativi alla fornitura di beni, lavori e servizi devono includere una clausola etica (a) nell'articolo 'Codice di condotta' delle Condizioni Generali e la clausola di risoluzione (c).

Tuttavia, nel caso le attività di progetto venissero subappaltate, e i fornitori, di servizi o altro, avessero un contatto diretto con i partecipanti al progetto, andrà aggiunta una clausola più specifica (b). L'articolo sarà quindi formulato come segue:

*a) Il contraente e il suo personale rispetteranno i diritti umani, i diritti dell'infanzia, tutte le norme applicabili in materia di protezione dei dati e la legislazione ambientale applicabile nel paese dove verranno resi i servizi oggetto del contratto, nonché le norme fondamentali del lavoro concordate a livello internazionale [per es. gli standard fondamentali OIL, le convenzioni sulla libertà di associazione e contrattazione collettiva, sull'eliminazione del lavoro forzato e obbligatorio, sulla eliminazione della discriminazione nell'impiego e occupazione, e sull'abolizione del lavoro minorile].*

*b) Terre des Hommes Italia ha una politica di tolleranza zero verso lo sfruttamento, l'abuso e le molestie sessuali. Inoltre ci impegniamo a proteggere i minorenni dai rischi e pericoli che potrebbero essere causati da comportamenti inappropriati di persone che operano in nome e per conto dell'organizzazione. Il contraente e il suo personale dovranno pertanto aderire alle nostre politiche di tutela e non dovranno essere coinvolti in alcuna forma di sfruttamento e abuso sessuale nei confronti del personale del progetto e dei partecipanti al progetto. Nel caso in cui il contraente sia a conoscenza di eventuali violazioni degli standard sopra menzionati, dovrà segnalarlo per iscritto entro 30 giorni alla parte appaltante.*

*c) Il rispetto del codice di condotta di cui al presente articolo costituisce un obbligo contrattuale. La mancata osservanza del codice di condotta come stabilito nel presente articolo può qualificarsi come grave scorrettezza professionale che può comportare la sospensione o la risoluzione del contratto fatta salva l'applicazione di sanzioni amministrative inclusa l'esclusione dalla partecipazione in future procedure di aggiudicazione di forniture.*

### 3.5. Formazione e sensibilizzazione

La **formazione sulle politiche di safeguarding per i nuovi assunti è obbligatoria** e sarà fatta dal Focal Point di riferimento (FP di sede, di paese o di progetto). Per lo staff assegnato a progetti UN è necessario completare il training obbligatorio su PSEA, partecipando a sessioni formative organizzate dalle agenzie UN localmente o completando il training online disponibile sulla piattaforma Agora:

<https://agora.unicef.org/course/info.php?id=7380> .

Alla conclusione della formazione, il personale e i volontari dovrebbero essere in grado di comprendere il significato di SEAH e quali sono i comportamenti che configurano un caso di SEAH; essere consapevoli dell'obbligo di segnalare e di come comportarsi in caso di segnalazioni/investigazioni; quale protezione è garantita per coloro che segnalano in buona fede e per le vittime/sopravvissuti; infine, come verrà gestita la risposta. I materiali per la formazione (agenda, lista partecipanti, questionari di soddisfazione, fotografie e altri eventuali documenti) dovranno essere conservati dal personale incaricato e condivisi con la sede quando richiesto.

Le sessioni formative possono essere tenute di persona o online, in quest'ultimo caso preferibilmente utilizzando MS Teams e registrando la sessione.

I Focal Point Safeguarding riceveranno ulteriore formazione relativa al loro ruolo e alle loro responsabilità, che sarà tenuta dal Delegato o dal Focal Point di sede, e sono invitati a partecipare a eventuali corsi offerti dai donatori o da altre agenzie.

**I corsi di aggiornamento annuali sono obbligatori** per chiunque lavori direttamente con i partecipanti ai progetti. Per il personale con più di un anno di anzianità lavorativa, il corso di aggiornamento può essere individuale, sotto forma di esercizio di brainstorming concentrandosi su come ricevere le segnalazioni e gestirle in modo sicuro e confidenziale.

Corsi di formazione sul primo soccorso psicologico e come comprendere gli effetti del trauma e fornire un sostegno empatico, non giudicante, sono disponibili online (vedere per es. Kayaconnect.org, Disasterready.org). Il personale amministrativo parteciperà agli incontri annuali di sensibilizzazione su politiche, codici di condotta, procedure di *safeguarding* e meccanismi di segnalazione.

I delegati sono responsabili di tenere traccia nell'archivio della delegazione di tutti i corsi di formazione/aggiornamento e condividerli con la sede se richiesto. Il Focal Point di sede sarà responsabile della formazione del personale per i progetti in Italia.

---

Per maggiori indicazioni, fare riferimento a:

- TDH Italia: L'Organizzazione – Risorse umane, v1/2024
- Esempio di materiali per la formazione e risorse esterne – Allegato G
- Esempio di volantino informativo – Allegato H

## 4. Programmi sicuri

---

Il personale di progetto di TDH Italia inserirà misure di *safeguarding* nei programmi e attraverso tutto il ciclo di progetto.

Verrà fatta una **valutazione del rischio a livello di paese** in termini di *safeguarding* per comprendere i rischi presenti nell'ambiente esterno e le specifiche vulnerabilità e bisogni dei gruppi di beneficiari. Collaboreremo, ascolteremo e utilizzeremo le conoscenze delle persone che vivono in una situazione di maggiore vulnerabilità ad abusi e violazioni, e anche dei sopravvissuti ove possibile.

La mitigazione dei rischi andrà integrata nelle fasi di progettazione, di valutazione, di stima del budget, di realizzazione, e di monitoraggio e valutazione. In particolare:

**Progettazione:** la realizzazione di un'analisi del rischio permetterà di identificare i potenziali rischi di abuso e violazioni da parte di dipendenti e collaboratori o che potrebbero essere causate o esacerbate dalle attività del progetto. L'analisi del rischio dovrebbe includere un profilo completo della comunità/dei beneficiari (per esempio: il numero di persone disaggregate per età e genere; la disponibilità di servizi come salute, educazione, protezione, ecc.) – l'analisi del rischio può avere la forma di un documento scritto a sé stante o essere integrato nella proposta di progetto. Utilizzeremo metodi partecipativi in modo che le comunità in difficoltà e ad altri soggetti coinvolti dai nostri progetti abbiano voce in capitolo nell'identificazione dei rischi e nella progettazione di sistemi di protezione per mitigarli. Ciò può includere effettuare una mappatura della sicurezza del sito, organizzare discussioni di gruppo con i beneficiari previsti e altre parti interessate (tra cui donne, bambini, autorità/comunità locali, ecc.) e l'utilizzo di altri metodi di indagine pertinenti.

**Valutazione:** le attività di valutazione dovrebbero includere informazione di dettaglio (e, se possibile, di prima mano) sulla conoscenza della comunità riguardo a SEAH. In qualsiasi attività di valutazione, si raccomanda di identificare i gruppi più marginalizzati e a maggior rischio SEAH per garantire che le strategie di progetto siano il più possibili efficaci e mirate.

**Stima del Budget:** ove consentito dal donatore e utile per l'implementazione delle attività di progetto, andrebbero stanziati sufficienti risorse per realizzare sessioni di formazione/sensibilizzazione sulla PSEAH, per coprire i costi dello staff con responsabilità specifiche (sia nell'ambito della prevenzione che della risposta) e per qualsiasi altro costo da sostenere per i canali di segnalazione e per assicurarsi che la policy sia adeguatamente diffusa.

**Monitoraggio, valutazione, accountability e apprendimento:** nella componente MEAL dei progetti si dovrebbe tenere conto di realizzare un monitoraggio di routine dei rischi SEAH identificati, adeguate misure di protezione (che saranno conformi a norme e standard internazionali), raccolta di feedback dai beneficiari e monitoraggio dei referral. Le consultazioni con i beneficiari devono essere sicure e culturalmente appropriate.

**Collaborazione con altre reti:** TDH parteciperà a reti e coordinamenti in ambito *safeguarding* e collaborerà con colleghi e partner per rendere più efficaci gli interventi di tutela, costruendo dove possibile su strutture esistenti per rendere meglio conto alle popolazioni colpite e per prevenire e rispondere a eventuali casi.

---

Per maggiori indicazioni, fare riferimento a:

- Modello per la valutazione dei rischi – Allegato B

## 5. Segnalazione e risposta

---

### 5.1. Segnalazione di un problema di safeguarding

Tutti coloro che lavorano per o a nome di TDH Italia **devono segnalare entro 24 ore** o appena possibile, tutte le situazioni che destano preoccupazione e/o le violazioni presunte o effettive di questa policy, e della policy di *child safeguarding*, inclusi anche sospetti e voci di corridoio.

La mancata segnalazione di un problema di *safeguarding* può avere conseguenze disciplinari. È sempre meglio segnalare, anche se non si è sicuri. Non è compito del personale di TDH Italia determinare se è necessario o meno intervenire.

Fare una segnalazione potrebbe essere difficile e impegnativo per coloro che hanno subito un abuso o sono vittime di sfruttamento; pertanto, la segnalazione di un caso non deve creare ulteriore disagio a chi è sopravvissuto. Mentre staff e collaboratori sono obbligati a segnalare qualsiasi situazione che desti preoccupazione, nulla in questa policy va interpretato come una richiesta o un obbligo per una persona sopravvissuta alla violenza di rivelare, contro la propria volontà, le proprie esperienze di violenza o sfruttamento.

#### Canali

I responsabili di progetti e programmi, con il sostegno del Focal Point e la supervisione del Delegato, svilupperanno dei sistemi di raccolta di feedback e segnalazioni adattati al contesto locale e alle comunità con cui lavoriamo. Ci dovranno essere diversi percorsi per la segnalazione di situazioni sospette o preoccupanti. Personale, collaboratori, minorenni e adulti a rischio devono poter scegliere il metodo di segnalazione che sentono più sicuro e più adeguato alle loro esigenze.

I principali meccanismi e procedure per effettuare una segnalazione (incluse quelle relative a casi di SEAH) sono descritti nel documento di TDH Italia sulle “Segnalazioni interne del personale e Politica di protezione del segnalante”. Inoltre, le linee guida per la costruzione di un “Sistema di raccolta di feedback, reclami e segnalazioni e gestione della risposta” aiutano nella scelta dei canali di segnalazione più adatti ad ogni paese, programma o progetto.

Coloro che intendono fornire informazioni su una violazione possono farlo sia in forma orale che scritta. Al segnalante non è richiesto di provare la verità della propria segnalazione, dovrà tuttavia illustrare la fondatezza della propria preoccupazione.

Il canale principale per le segnalazioni è la piattaforma online di segnalazione dedicata, multilingua (italiano, inglese, francese, spagnolo e portoghese)

<https://terredeshommes.segnalazioni.net/><sup>1</sup>

a cui si può accedere direttamente o tramite il sito di TDH Italia. La piattaforma è fornita in modalità SaaS e garantisce la massima confidenzialità degli accessi e dei dati. Per effettuare una segnalazione sono disponibili due modalità, con o senza registrazione (anonimamente). La registrazione richiede che l'utente si identifichi, ma i dati del segnalante sono separati dalla segnalazione e vengono nascosti; saranno visualizzabili solo al responsabile tramite apposita procedura di sicurezza.

In caso di segnalazione orale, verrà redatto un verbale o utilizzata una trascrizione che il segnalante avrà modo di verificare, modificare e approvare. È inoltre possibile lasciare un messaggio vocale sul portale.

Qualora non si ritenga sicuro effettuare la segnalazione all'interno dell'organizzazione, è possibile rivolgersi al Segretariato della Federazione Internazionale TDH scrivendo all'indirizzo [concern@terredeshommes.org](mailto:concern@terredeshommes.org).

---

<sup>1</sup> Sono disponibili codici QR che permettono un accesso più semplice e rapido alla piattaforma da pubblicare sul materiale stampato.

## Riservatezza e misure di protezione

Tutte le persone coinvolte saranno trattate con la dovuta riservatezza, tanto la vittima quanto la persona che si ritiene responsabile del comportamento inappropriato, secondo il principio della presunzione di innocenza

Tutti i canali di segnalazione interna possono essere gestiti solo da **personale interno adeguatamente formato**.

Indipendentemente dalle modalità di segnalazione, è essenziale che la riservatezza sia mantenuta in tutte le fasi del processo. Le informazioni relative alla segnalazione e alla successiva gestione del caso saranno condivise solo con chi ha necessità di venirne a conoscenza e dovranno essere mantenute al sicuro.

Qualsiasi dipendente o collaboratore di TDH Italia è vincolato alla riservatezza del Codice Etico. Non utilizzerà alcuna informazione di cui potrebbe venire a conoscenza nell'ambito del proprio lavoro su un caso per un guadagno privato oppure a favore o a detrimento di una terza parte. La divulgazione di informazioni riservate a persone non autorizzate a riceverle può costituire una grave violazione. Eventuali servizi o consulenti esterni coinvolti nelle investigazioni firmeranno uno specifico accordo di riservatezza.

L'identità della persona segnalante non sarà rivelata senza il suo consenso, tranne nel caso in cui conoscere l'identità del segnalante sia indispensabile alla persona incolpata per potersi difendere. Va considerato inoltre che se si lanciassero delle accuse, potrebbe essere necessario presentarsi a riferirle in qualità di testimone.

Una violazione della riservatezza delle informazioni legate a un caso di *safeguarding* può portare ad un'azione disciplinare.

Non saranno tollerate molestie o ritorsioni contro coloro che esprimono una preoccupazione in buona fede, anche quando venga stabilito che il fatto segnalato non configura una condotta illecita.

Le segnalazioni non potranno essere utilizzate per fini diversi dalla gestione della segnalazione stessa.

Qualsiasi trattamento di dati personali sarà effettuato a norma del Regolamento UE 2016/976, seguendo le procedure organizzative e misure tecniche previste nel Registro dei Trattamenti per garantire un livello di sicurezza adeguato.

---

Per maggiori indicazioni, fare riferimento a:

- Esempio di modulo di segnalazione – Allegato I
- Accordo di riservatezza – Allegato J

## 5.2. Risposta a una segnalazione

Tutte le segnalazioni saranno **prese sul serio** e saranno intraprese azioni adeguate in risposta, in modo tempestivo, equo, riservato, sicuro e informato sul trauma, **incentrato sulla dignità, i bisogni e i diritti delle persone sopravvissute**.

### Conferma di ricevuta

Il Focal Point o la persona incaricata di gestire il canale di segnalazione, o qualsiasi altra persona dello staff che riceva la segnalazione dovrà prima di tutto valutare se la persona che segnala ha bisogni immediati, quali problemi di protezione o di salute, e garantire la sua incolumità fisica e il suo benessere psicologico. Le segnalazioni vanno gestite con empatia, assicurando la persona segnalante di aver fatto la cosa giusta parlandone.

Se la segnalazione è fatta di persona, chi la riceve deve:

- ascoltare attentamente e fare domande per chiarire e riportare correttamente i fatti senza chiedere al segnalante di mettere per iscritto la propria denuncia;
- ottenere informazioni di base senza continuare a fare domande al segnalante, perché questo potrebbe dare un'impressione di incredulità;
- leggere al segnalante gli appunti presi per avere conferma che non vi siano errori.

Il personale che riceve una segnalazione **non deve**:

- Investigare autonomamente il caso.
- Fare supposizioni, promesse o dare spiegazioni.



Se la segnalazione viene inoltrata tramite un canale indiretto, questa dovrà essere trasmessa al Focal Point che darà conferma di ricezione al più presto, non più tardi di 7 giorni dalla data di ricezione della segnalazione. Il Focal Point confermerà di aver ricevuto la segnalazione, garantirà riservatezza e spiegherà i prossimi passi e le azioni che verranno intraprese.

### **Assistenza e sostegno a vittime e sopravvissuti/e**

Le persone che hanno subito atti di SEA potrebbero avere necessità di servizi specializzati di supporto. TDH Italia si impegna a indirizzare le vittime verso servizi di supporto secondo i casi e la disponibilità e in base alla volontà e ai bisogni della vittima. Il supporto e l'assistenza prevederanno inoltre misure per la protezione da ritorsioni, vittimizzazione secondaria e ri-traumatizzazione. Quando la vittima è minorenne, sarà in vigore la Politica di tutela di bambini, bambine e adolescenti e saranno attivate tutte le procedure di protezione previste per i minorenni.

**Una lista aggiornata di fornitori locali di servizi, agenzie o autorità/istituzioni nazionali** dovrà essere disponibili in ogni ufficio di delegazione. Nei paesi dove una lista di questo genere è disponibile a livello nazionale/di cluster/di Gruppo/i di lavoro, si potrà adottare questa. La lista dovrebbe contenere varie opzioni per vittime sia di minore età che adulti (es. nomi di strutture/fornitori di cure pediatriche o cure mediche per adulti).

La lista dovrebbe includere (se disponibili): rifugi sicuri disponibili, servizi di ricollocazione, strutture di assistenza medica, servizi psicologici/psicosociali/di gestione dei casi, servizi di assistenza legale, elenco di fornitori di assistenza materiale di base (FI e NFI, educazione non formale, sostegno al sostentamento), strutture che forniscono supporto ai bambini nati a causa di SEA.

I servizi dovranno essere forniti da enti competenti e qualificati, essere in linea con l'approccio "non nuocere" e incentrato sulla vittima, e rispettare pienamente i diritti e il miglior interesse delle vittime, oltre che i principi fondamentali della lotta alla violenza di genere, in particolare il consenso informato. I servizi saranno basati sui diritti, attenti a disabilità e genere, non discriminatori e culturalmente appropriati, e garantire il migliore interesse dei minorenni.

Nei paesi di intervento i riferimenti individuali dovranno essere gestiti dal Delegato o, previa approvazione della sede, da un altro membro del personale nominato dal Delegato. In Italia, il Focal Point, il Coordinatore progetti Italia e la direzione supervisioneranno le procedure di referral.

**Gli standard minimi che guidano una procedura di referral** sono descritti nel documento di TDH Italia "Standard minimi per il riferimento individuale", che spiega il processo da seguire e include i moduli da utilizzare. È necessario assicurarsi che il personale coinvolto nel processo sia adeguatamente formato su come trasferire, in modo sicuro e riservato, i casi di SEA, inclusi casi riguardanti minorenni.

Se una Delegazione non è in grado di gestire autonomamente il processo di riferimento, potrà contattare fornitori di servizi o organizzazioni esterne preselezionate per avere supporto, oppure potrà richiedere un sostegno dalla sede.

### **Segnalazioni false e anonime**

Le segnalazioni anonime avranno meno peso ma saranno comunque prese in considerazione, a discrezione della Direzione, in base ai seguenti criteri:

- La gravità delle questioni sollevate
- La credibilità della segnalazione
- La probabilità di ricevere conferma della segnalazione da altre fonti non anonime.

Se la segnalazione è effettuata in buona fede - cioè, avendo fondati motivi per ritenere che la segnalazione fosse necessaria e le violazioni fossero vere - ma non è confermata dall'indagine che ne segue, non verrà intrapresa alcuna azione contro il segnalante. Se, tuttavia, la segnalazione è effettuata in modo superficiale, doloso o per tornaconto personale, potrebbero essere intraprese azioni disciplinari.

---

*Per maggiori indicazioni, fare riferimento a:*

- *Procedura per le segnalazioni interne del personale e politica di protezione del segnalante, v2/2024*
- *Standard minimi per il riferimento individuale, v1/2021*

## 5.3. Indagine amministrativa

### Quadro normativo

Un'indagine amministrativa di un caso di SEAH determina se il soggetto della segnalazione ha violato le disposizioni di questa policy o il codice di condotta di TDH Italia.

*Solo un'investigazione di polizia può determinare se c'è stata una violazione delle leggi e può portare alla presentazione di accuse formali.*

Un caso di SEAH dovrebbe essere segnalato alle forze dell'ordine se l'indagine/valutazione iniziale dei fatti rivela prove credibili di un reato. Se la persona sopravvissuta o terzi presentano denuncia alle autorità prima o dopo aver inviato la segnalazione a TDH Italia, l'investigazione penale deve avere la precedenza su qualsiasi indagine amministrativa, e se un'investigazione penale è in corso, l'indagine va sospesa o rimandata.

Le informazioni saranno condivise con le forze dell'ordine, tenendo in conto le leggi e normative locali, dopo aver consultato un avvocato e con il consenso della persona sopravvissuta e, se questa fosse minorenne, di un adulto di riferimento.

Nel caso di minorenni, se il reato è procedibile a querela, si avviseranno a seconda della situazione e ove necessario i genitori del minore coinvolto.

### Principi

Ogni indagine deve seguire il principio del '**non nuocere**' (do no harm) e adottare un approccio che metta **al centro la persona sopravvissuta**. Questo significa essere consapevoli del possibile impatto che l'investigazione potrebbe avere su tutte le parti in causa e dare priorità ai bisogni, opinioni e desideri della persona sopravvissuta. È essenziale assicurarsi che il processo non causi ulteriore trauma o disagio e che la sicurezza, dignità e benessere della persona sopravvissuta siano al centro di tutte le azioni e decisioni per tutta la durata dell'indagine.

Le investigazioni devono essere approfondite e accurate; devono essere condotte in maniera equa e giusta da personale competente e responsabile, sostenuto, se necessario, da investigatori esterni, e vanno adeguatamente documentate.

**Riservatezza, rispetto e non discriminazione** sono i principi chiave di TDH Italia, enunciati nel Codice Etico e devono applicarsi a qualsiasi indagine su casi di SEAH.

Questo significa che informeremo le persone sopravvissute di tutte le fasi del processo di indagine, forniremo supporto e otterremo il loro consenso prima di condividere informazioni o di raccontare la loro storia; daremo accesso alle informazioni del caso solo a personale autorizzato e solo se strettamente necessario. Tutte le persone coinvolte in una indagine (persone sopravvissute, testimoni e soggetto della segnalazione) riceveranno un trattamento equo e giusto, e i loro diritti saranno rispettati.

### Processo

*Si prega di notare che non tutte le segnalazioni ci pervengono tramite i meccanismi prestabiliti e che ogni caso è diverso. È quindi molto importante essere preparati, rivedere, apprendere e aggiornare in maniera continuativa processi e pratiche.*

Le segnalazioni possono arrivare tramite uno dei canali prestabiliti ma anche attraverso altre organizzazioni o da staff di progetto, durante incontri, sessioni di formazione, visite di monitoraggio. Tutto il personale di TDH Italia o dei partner di progetto deve sapere come ricevere una segnalazione e a chi riportarla.

Un modulo di segnalazione dovrebbe essere immediatamente compilato, vedi allegato, per garantire la documentazione adeguata in caso di indagine, ma anche per assicurarsi che tutte le informazioni pertinenti siano state raccolte e registrate.

In ogni caso la priorità è quella di far pervenire le informazioni alla persona giusta affinché si possa agire rapidamente.

La segnalazione deve quindi raggiungere al più presto il Focal Point che stabilirà i passi successivi sulla base della valutazione del **tipo di abuso e le caratteristiche del soggetto della segnalazione (SoC) e della vittima/sopravvissuto**.

Ci sono 3 opzioni:

CASO SEAH	CASO GBV STAFF	CASO GBV ESTERNO
SoC: personale di TDH o del partner Sopravvissuto: partecipante al progetto	SoC: personale TDH o del partner, partecipante al progetto o persona della comunità Sopravvissuto: personale TDH	SoC: partecipante al progetto o persona della comunità Sopravvissuto: partecipante al progetto o persona della comunità

**Casi esterni di violenza di genere o casi di protezione dei minorenni** saranno gestiti dal Focal Point locale e dal Delegato paese oppure, per l'Italia, dal Focal Point di sede e dal Coordinatore dei Programmi nazionali coinvolgendo lo staff di progetto competente o consulenti e servizi esterni secondo la gravità del caso. Se c'è ragione di credere che possa essere stato commesso un reato, la Direzione sarà informata prima di avviare una procedura di denuncia alle autorità, e si coinvolgerà un avvocato.

**Per casi di SEAH o casi di violenza di genere sullo staff TDH**, la Direzione centrale dovrà essere sempre coinvolta nella valutazione del caso se riguarda personale espatriato o personale dei progetti in Italia. Per gli altri casi, il Focal Point di sede parteciperà nella discussione del caso e deciderà se coinvolgere la Direzione nel processo decisionale.

Un comitato composto dal Focal Point locale e/o di sede, il Delegato, un responsabile di progetto/programma e altro personale specializzato, se necessario, valuteranno per prima cosa:

- Credibilità delle accuse e gravità del caso.
- Disponibilità di prove e testimoni.
- Possibilità di verificare le informazioni ricevute.

Il comitato farà quindi un piano di indagine decidendo le modalità e le tempistiche per le interviste, i documenti da raccogliere e il tipo di prove necessarie.

Il comitato valuterà inoltre tutti i rischi potenziali per la persona sopravvissuta e per i testimoni e stabilirà come affrontarli. Per quanto riguarda invece il soggetto della segnalazione, dovrà essere preso in considerazione il diritto alla difesa e garantita la presunzione di innocenza. Nell'ordine delle interviste, la persona segnalante sarà la prima, mentre il soggetto della segnalazione sarà ultimo.

Un consulente legale esterno, uno psicologo o un investigatore qualificato saranno coinvolti nell'indagine in base alla complessità del caso, alle considerazioni sulla sicurezza per il personale interno e alla possibilità che il personale interno non sia in grado di effettuare un'indagine imparziale.

Gli uffici di Delegazione prepareranno e terranno aggiornata una lista di consulenti che potrebbero essere contattati in caso di necessità. **Supporto e consulenza per le indagini su accuse gravi potrebbero essere disponibili anche presso le agenzie delle Nazioni Unite o le reti interagenzia.**

## Comunicazione

Ove opportuno, non appena il comitato avrà determinato che la segnalazione è credibile e che sarà necessario investigare oltre, si informerà il Focal Point PSEA o altre persone di contatto specifiche indicate dal donatore del progetto.

Il *soggetto della segnalazione* sarà informato della segnalazione una volta che si sarà approntato il piano per le interviste e saranno stati valutati e mitigati i rischi per il segnalante e/o la persona sopravvissuta.

Il *segnalante* sarà informato dell'avvio e della conclusione del processo come stabilito nella politica di protezione del whistleblower.

La *persona sopravvissuta* sarà informata di tutte le decisioni e dei passi intrapresi nel corso del processo e le verrà chiesto il consenso per tutte le decisioni che la riguardano.

Tuttavia, considerato che i casi, le situazioni e i contesti possono variare, è consigliabile stabilire una tempistica per la comunicazione e l'informazione adattata ad ogni singolo caso.

Il risultato finale del processo sarà comunicato alla persona o persone che hanno segnalato, al donatore e a tutti gli altri eventuali soggetti interessati.

---

Per maggiori indicazioni, fare riferimento a:

- Schema di gestione della risposta – Allegato K

## 6. Conclusione e misure correttive

---

### Risultato di un'indagine amministrativa

I fatti saranno dimostrati secondo il criterio della preponderanza delle probabilità, vale a dire se è più probabile che si siano verificati piuttosto che no.

Una volta completata l'indagine, il comitato di gestione dell'investigazione prepara un rapporto finale dove verrà stabilito se le accuse sono:

- Fondate:** sulla base del criterio della preponderanza delle probabilità e per ragionevole deduzione, le accuse sono molto probabilmente vere.
- Infondate:** sulla base del criterio della preponderanza delle probabilità, è più probabile che le accuse non siano vere.
- Inconcludenti:** sulla base del criterio della preponderanza delle probabilità, è ugualmente probabile come improbabile che siano vere. Non si sono raccolte prove o riscontri sufficienti per determinare se l'accusa fosse vera o meno.

Se le accuse risultano fondate:

- il Delegato stabilirà quali misure disciplinari applicare al personale locale e informerà la Direzione. Per il personale espatriato e il personale basato in Italia, le misure disciplinari sono stabilite direttamente dalla Direzione;
- il Delegato o il Coordinatore Progetti Italia insieme al Focal Point locale o di sede stabiliranno quali misure correttive saranno necessarie per prevenire il ripetersi di fatti simili e prepareranno un piano di azione per metterle in atto;
- se vi sono prove credibili che potrebbe essere stato commesso un reato, deve essere consultato un avvocato e il caso segnalato alle forze dell'ordine, dopo aver informato la Direzione.

Se le accuse risultano infondate, il caso sarà chiuso e solo le informazioni del caso senza indicazione dei nominativi saranno conservati per statistiche e monitoraggio. Il rapporto finale è protetto e archiviato presso la sede centrale. Le segnalazioni ricevute tramite piattaforma restano archiviate sulla stessa, accessibili solo agli incaricati.

Se i risultati dell'indagine risultassero inconcludenti per mancanza di prove o perché le prove raccolte confermano e smentiscono in egual misura le accuse, la decisione su come procedere verrà presa dalla Direzione.

### Azioni correttive

Indipendentemente dall'esito dell'indagine, il comitato di gestione dell'indagine formulerà raccomandazioni per migliorare la prevenzione e la risposta in caso di SEA ed evitare il ripetersi di incidenti e comportamenti scorretti.

Esempi non esaustivi di possibili azioni correttive includono:

- Valutare e migliorare le politiche e procedure dell'organizzazione sulla prevenzione della SEA, assicurandosi che tutto lo staff sappia quali sono i loro doveri e le conseguenze delle violazioni.
- Organizzare una sessione di aggiornamento della formazione per tutto lo staff e per i partner o una sessione specifica solo per il personale del progetto/programma/settore coinvolto, concentrandosi su prevenzione, risposta e approccio che mette al centro la persona sopravvissuta.
- Rinforzare i meccanismi di segnalazione, assicurandosi che siano disponibili canali di segnalazione accessibili, riservati e affidabili.
- Rafforzare il coinvolgimento e la consapevolezza delle comunità sui temi della SEA, sui loro diritti e sui meccanismi di segnalazione disponibili.

Le raccomandazioni sulle azioni correttive dipenderanno dal tipo di incidente e dalla gravità dei fatti. Potrebbero essere specifiche per paese/programma o potrebbero comportare una revisione più approfondita di policy e

procedure. In quest'ultimo caso, il Management e il Focal point della sede centrale saranno incaricati di rivedere e implementare le raccomandazioni e di comunicare le modifiche allo staff.

## 7. Misure disciplinari

---

I principi e le disposizioni di questa policy sono parte integrante delle condizioni che regolano i rapporti di lavoro a Terre des Hommes Italia e violazioni di questi principi e disposizioni portano a misure disciplinari.

Come enunciato nel documento “TDH Italia: l’Organizzazione – Risorse Umane”, In generale, le sanzioni possono essere di due tipologie:

- conservative: rimprovero verbale, ammonizione scritta, multa, sospensione
- non conservative: licenziamento

Per quanto riguarda i lavoratori dipendenti, ad eccezione del rimprovero verbale, l'applicazione degli altri provvedimenti avviene secondo l'iter legale disciplinato dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, ove applicabile.

Per quanto riguarda i collaboratori assunti con altri contratti si farà riferimento alle clausole di contratto, in caso di contratti soggetti a leggi nazionali estere si applicheranno queste ultime.

Per i partner, i prestatori di servizi e i fornitori, le misure includono la sospensione o la risoluzione della partnership, della relazione, dell'impegno o dell'accordo contrattuale e/o il ritiro del finanziamento/supporto

## 8. Allegati

---

- A. Focal Points 2024
- B. Modello per la valutazione dei rischi
- C. Modello per la valutazione dei partner
- D. Modello di accordi con clausola etica per i partner
- E. Lista di controllo per le selezioni e domande per i colloqui
- F. Modello di richiesta referenze
- G. Esempi di materiali per la formazione e risorse esterne
- H. Esempio di volantino informativo
- I. Esempio di modulo di segnalazione
- J. Accordo di riservatezza
- K. Schema di gestione della risposta