

Titolo Procedura: Safeguarding e Ethics
Salvaguardia di minori da episodi di molestia e abuso (Safeguarding)

Data di emissione	23/03/2022	Codice e numero di procedura	OHR 15
Numero revisione	02	Data revisione	28/11/2023
Natura revisione	Rev 00 del 23-03-2022 - Estratto della preesistente procedura, specifica per minori Rev 01 del 21-02-2023 - Aggiornamento punto 6.b procedura Rev 02 del 28/11/2023 - Revisione di ruoli, funzioni e responsabilità		

Descrizione allegati	Codice di Condotta Staff Codice di Condotta non-staff Codice di Condotta per partenariati Codice Etico per la tutela dei bambini e delle bambine Fac-simile Patto Educativo (da finalizzare) Matrice del rischio Modulo di segnalazione Modulo di gestione del caso Safeguarding (Operational Handbook Countries Regions).pptx
-----------------------------	---

1. Scopo della procedura

Oxfam mira ad eliminare l'ingiustizia della povertà, consapevole che quest'ultima ha un impatto su persone di tutte le età. Anche quando le attività di Oxfam non sono direttamente indirizzate ai/minori, sappiamo che questo non ci assolve dall'impatto che il nostro lavoro ha su di loro, che sia in modo diretto o indiretto. Oxfam deve includere attivamente una prospettiva di salvaguardia del/della minore nel proprio lavoro per evitare eventuali danni che possono essere causati ai/minori in virtù della nostra presenza e del nostro lavoro. Tale prospettiva deve essere focalizzata sui diritti dei/delle minori, sulla loro partecipazione e sull'interesse superiore del/della minore, il tutto mantenendo un approccio intersezionale.

La presente procedura dimostra l'impegno di Oxfam per la salvaguardia dei/delle minori da ogni forma di molestia e abuso, incluso sfruttamento e abuso sessuale, abuso fisico, verbale o emotivo, e trascuratezza, così come previsto dal Codice di Condotta (allegato 1-2-3), dal Codice Etico per la tutela dei bambini e delle bambine (allegato 4) e dalle Politiche di salvaguardia.

Lo scopo della procedura è quello di garantire la creazione di un ambiente aperto e consapevole. L'obiettivo è prevenire e gestire gli episodi di molestia e abuso su minori a sfondo sessuale e non, ad opera di membri

dell'organizzazione, di partner o altri stakeholder che collaborano con l'organizzazione e garantire che siano gestiti in modo equo e giusto, dando priorità all'interesse superiore del/della minore.

2. Campo di applicazione

La procedura si applica a tutti coloro che operano a nome di Oxfam Italia e della Cooperativa Oxfam Italia Intercultura (d'ora in poi organizzazione), compresi i volontari e le volontarie, membri del Consiglio di Amministrazione, consulenti e le organizzazioni partner o fornitrici di servizi che gestiscono attività all'interno dei progetti dell'organizzazione. Nei paesi in cui la presente procedura di salvaguardia entri in contraddizione con la legislazione locale, bisogna dare precedenza a quest'ultima con la guida di [affiliata equivalente al Safeguarding Team e Head of HR]. Si applicherà la presente procedura qualora risulti più stringente rispetto alla legislazione locale.

La prevenzione e la gestione di casi di molestia e abuso da parte di personale delle organizzazioni partner o fornitrici di servizi – qualora Oxfam Italia o la Cooperativa Oxfam Italia siano capofila dell'attività - sarà operata inserendo specifiche previsioni normative all'interno del contratto di partenariato o di fornitura di servizio e tramite specifica formazione.

3. Policy Statement

Oxfam crede nei diritti intrinseci, libertà, dignità e uguaglianza di tutte le persone, compresi/e i/le minori. Tutte le forme di abuso di potere nei confronti dei/delle minori, incluso la violenza sessuale e altre forme di molestia e abuso nei confronti dei/delle minori, è una violazione dei loro diritti e, pertanto, è un comportamento vietato all'interno di Oxfam. Adottiamo un approccio di zero-tolleranza nei confronti di tutti questi eventi all'interno dell'organizzazione. La presente procedura conferma il nostro impegno rispetto a quanto stabilito nel Codice di Condotta (allegato 1-2-3), nel Codice Etico per la tutela dei bambini e delle bambine (allegato 4) e nelle politiche di salvaguardia e include la protezione dei/delle minori da ogni forma di molestia e abuso perpetrato da rappresentanti di Oxfam nel corso delle attività dell'organizzazione, ossia di qualsiasi comportamento violi l'art. 2 del Codice di Condotta (allegato 1-2-3).

Ai fini della corretta prevenzione e gestione dei casi di molestia e abuso, tutto il personale dell'organizzazione dovrà leggere e seguire i principi dettati dalle seguenti Policy:

Policy globali di Oxfam:

- Code of Conduct
- One Oxfam PSEA Policy;
- One Oxfam Child Safeguarding Policy
- One Oxfam Digital Safeguarding Policy;
- One Oxfam Youth Safeguarding Policy;
- Conflict of Interests Policy;
- Sexual Diversity and Gender Identity Rights.

Policy e procedure di Oxfam Italia:

- Procedura di salvaguardia di adulti e adulte da episodi di abuso e gestione degli episodi di molestie sul luogo di lavoro
- Child Protection Policy
- Codice Etico per la tutela dei bambini e delle bambine
- Politica Anti-frode e Corruzione

La presente procedura serve per chiarire ulteriormente in che modo Oxfam concretizza il proprio impegno nell'ambito della salvaguardia dei/delle minori da comportamenti, attività e azioni (volontarie e involontarie) che li/le mettono in una situazione di rischio di violenza e molestia.

- Come specificato nella PSEAH Policy e nei Core Safeguarding Standards:
 - Le attività sessuali con i/le minori (persone di età inferiore ai 18 anni) sono vietate indipendentemente da quella che è considerata come la maggiore età o età del consenso a livello locale. Una convinzione errata riguardo l'età del/della minore non è considerata una discolpa. Metteremo in atto azioni concrete per prevenire il coinvolgimento di perpetratori di molestie o abusi su minori nella nostra organizzazione.

- È responsabilità di tutti/e coloro che operano a nome di Oxfam segnalare eventuali timori o situazioni di rischio di cui vengono a conoscenza, così come stabilito dalla presente procedura.
- Tutti gli standard e i requisiti di salvaguardia, inclusi il “safe recruitment” e le formazioni, si rifanno alla presente Procedura di salvaguardia e all’impegno di Oxfam per la salvaguardia dei/delle minori.
- Quando pertinente e applicabile, Oxfam consulterà i/le minori per assicurarsi che i nostri programmi siano implementati in un ambiente sicuro per i/le minori, che le misure di salvaguardia per i/le minori siano messe in atto e che le procedure di segnalazione e i meccanismi di feedback siano adeguati ai/alle minori.
- Quando pertinente, assicurarsi che tutti/e coloro che sono coinvolti nell’implementazione del nostro lavoro seguano la Politica di salvaguardia dei/delle minori e aderiscano agli standard di comportamento delineati nella “Child Protection Policy” quando lavorano con o a contatto con i/le minori.
- Assicurarsi che tutte le procedure per la gestione dei casi di segnalazione di eventi di molestia o abuso siano adeguati ai/alle minori.
- Se un/a minore è coinvolto/a in un caso di molestia e/o abuso, saranno adottate misure precauzionali speciali per assicurarsi che il caso sia gestito nell’interesse superiore del/della minore.
- Tutte le violazioni della presente procedura saranno trattate come questioni di rilievo e comporteranno l’adozione di misure disciplinari, incluso cessazione del contratto o altro rimedio legale disponibile.
- Oxfam continuerà ad imparare dai/dalle minori, a ricercare, indagare e altro per integrare costantemente le migliori pratiche per la salvaguardia dei/delle minori.

4. Definizioni

Interesse superiore del/della minore

In tutte le attività riguardanti i/le minori e ogniqualvolta operiamo per la sicurezza o il benessere di un/una minore, l’interesse superiore di quest’ultimo/a è la nostra principale preoccupazione. Oxfam ritiene che i/le minori abbiano il diritto di partecipare attivamente a tutto ciò che riguarda la loro vita, che possano operare delle scelte e prendere decisioni, che abbiano il diritto di condividere il potere esercitato dagli adulti e dalle adulte e di far sentire la propria voce per influenzare persone ed eventi. Nei limiti del possibile, le decisioni che riguardano i/le minori saranno adottate con la loro partecipazione, antepoendo a tutto il loro superiore interesse e tenendo in debito conto le conseguenze che tali decisioni avranno per loro. A volte può accadere che gli adulti/le adulte debbano prendere decisioni riguardanti i/le minori al fine di proteggerli/e da eventi dannosi, ma in tali situazioni sarà sempre il superiore interesse dei/delle minori a guidare le decisioni. Qualora questo sistema di salvaguardia venga violato causando un danno, Oxfam si impegna ad ascoltare il/la minore e ad agire secondo i suoi desideri. È possibile che si verifichi una violazione della privacy se, a seguito di un’analisi dei rischi, vi è la necessità di condividere informazioni per proteggere un/a minore da eventuali o ulteriori danni.

Minore

Qualsiasi persona di età inferiore ai diciotto (18) anni conformemente alla definizione della Convenzione sui Diritti dell’Infanzia e dell’Adolescenza.

Diritti del/della minore

I/le minori hanno il “diritto alla vita, alla sopravvivenza e allo sviluppo” laddove il termine sviluppo è inteso in senso fisico, emotivo, cognitivo, sociale e culturale.

Sistema di salvaguardia dei/delle minori

Politiche, procedure e pratiche messe in atto per salvaguardare da qualsiasi comportamento dannoso, abuso o sfruttamento dei/delle minori che entrano in contatto con Oxfam e che sono in qualche modo collegati/e allo svolgimento delle nostre attività. Quest’espressione indica anche la responsabilità di tutto il personale di applicare tali politiche, procedure e pratiche nella propria attività per garantire che Oxfam sia un’organizzazione sicura per i/le minori.

Protezione dei/delle minori

Prevenzione di eventi dannosi, abusi, incuria, sfruttamento e violenza contro i/le minori e risposta a tali fenomeni laddove si verificano. La programmazione della Protezione dei/delle minori consiste in attività o

iniziative miranti a proteggerli/e da ogni forma di violenza; si esplica attraverso l'integrazione della tutela dei/delle minori in tutte le aree tematiche della programmazione al fine di promuovere, nell'ambito della comunità, ambienti in cui essi/e siano e si sentano protetti/e.

Abuso di minori

L'abuso di minori comporta la negazione dei loro diritti e comprende tutte le forme di violenza contro i/le minori: abuso fisico, emotivo e sessuale; trascuratezza; violenza familiare; sfruttamento sessuale, anche online; rapimento e tratta, anche a fini sessuali; lavoro minorile.

Abuso fisico

Qualsiasi comportamento che arrechi un danno fisico reale o potenziale ad un/una minore e che viene messo in atto da un/una adulto/a o da un/una coetaneo/a. Il comportamento fisicamente abusivo include spingere, colpire, schiaffeggiare, scuotere, lanciare, prendere a pugni, calciare, mordere, bruciare, strangolare e avvelenare. Include anche pratiche culturali che possono alterare la fisicità in modi che causano angoscia, danno e/o causano ramificazioni durature per la salute come le mutilazioni genitali femminili.

Trascuratezza

L'inadeguata attenzione rispetto ai bisogni materiali ed emotivi del/della minore, da parte dei genitori o di chi ha il compito di prendersene cura, pur disponendo dei mezzi. La fattispecie ricomprende l'incapacità di proteggere il/la minore da potenziali pericoli e di garantire e tutelare i suoi bisogni primari quali le cure mediche, l'istruzione e una crescita emotiva adeguata, spesso fino al punto di esporlo a un pregiudizio fisico ed emotivo. Include inoltre, laddove ve ne siano i mezzi, la persistente incapacità o il deliberato rifiuto di fornire al/alla minore acqua pulita, cibo, riparo, servizi igienico-sanitari o supervisione o assistenza al punto tale da metterne in pericolo la salute e lo sviluppo.

Abuso psicologico/emotivo

Un comportamento ripetuto nel tempo che pregiudica lo sviluppo affettivo, cognitivo e relazionale del/della minore e la sua percezione di sé. Gli esempi includono, ma non sono limitati a:

- sminuire, umiliare e criticare costantemente un/a minore;
- ridicolizzarlo/a per sminuirne la personalità, l'aspetto fisico o le capacità;
- farlo/a sentire inadeguato/a e non amato/a;
- farlo/a vivere in un clima di intimidazione e angoscia e renderlo/a vittima di bullismo;
- esporre il/la minore alla violenza e all'abuso di altri soggetti, come per esempio genitori, fratelli o addirittura animali domestici.

Relazione sessuale

Si verifica ad esempio quando un membro dello staff o altra persona ad esso correlata ha una relazione fisica intima con un/a minore o una relazione sessuale online tramite social media, strumenti di testo o telefono.

Abuso sessuale minorile

Il coinvolgimento, come oggetto di gratificazione, di un/una minore in attività sessuali, con o senza contatto fisico, da parte di un/a adulto o di un/una coetaneo/a. Alcuni esempi di abuso sessuale: toccare i genitali, masturbazione, sesso orale, penetrazione vaginale o anale, esposizione alla pornografia etc.

Violenza familiare

Violenza verbale, fisica, sessuale o emotiva che avviene in ambito domestico o all'interno della famiglia e alla quale il/la minore assiste, solitamente con frequenza regolare.

Sfruttamento sessuale commerciale del/della minore

Abuso sessuale di un/una minore da parte di un/a adulto in cambio di una remunerazione, in denaro o in natura, al/alla minore oppure ad una o più persone terze. Il/la minore è trattato/a quale oggetto sessuale e commerciale. Lo sfruttamento sessuale commerciale dei/delle minori equivale al lavoro forzato e costituisce una forma di coercizione e violenza contro i/le minori e una forma contemporanea di schiavitù.

Sfruttamento sessuale online del/della minore

Tutti gli atti che costituiscono sfruttamento sessuale commessi contro un/a minore e che, in una qualche

loro fase, sono collegati all'ambiente online. Comprende qualsiasi uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC) che dia luogo a sfruttamento sessuale o sia causa di sfruttamento sessuale di minori o determini la produzione, vendita, detenzione, distribuzione e trasmissione di immagini o altro materiale che documentino tale sfruttamento sessuale.

Matrimoni precoci

Un matrimonio formale o un'unione informale prima dei 18 anni sono una realtà sia per maschi che per femmine, ma riguardano in misura sproporzionata queste ultime. I matrimoni precoci sono un fenomeno diffuso che può portare ad una vita di svantaggi e privazioni.

Adescamento

Questo termine indica in generale un comportamento con cui un soggetto può attirare più facilmente un/a minore per scopi di attività sessuale. Può riuscire stabilendo un rapporto di fiducia con il/la minore per poi cercare di sessualizzare tale rapporto (ad esempio trattando il/la minore in modo preferenziale, isolandolo/a, riservandogli/le eccessive attenzioni o facendogli/le molti regali, usando un linguaggio a sfondo sessuale o il contatto fisico, esibendo al/alla minore contenuti di natura sessuale per mezzo di materiali online rientranti nella fattispecie dello sfruttamento sessuale).

Abuso sessuale dei/delle minori online

Invio di un messaggio elettronico a un/una destinatario/a che il/la mittente ritiene essere di età inferiore ai 18 anni, con l'intenzione indurre quest'ultimo/a a intraprendere o subire attività sessuali con un'altra persona, incluso ma non necessariamente il/la mittente; o invio di un messaggio elettronico dai contenuti indecenti a un/una destinatario/a che il/la mittente ritiene essere di età inferiore ai 18 anni.

Lavoro minorile

Spesso definito come lavoro che priva i/le minori dell'infanzia, del proprio potenziale e della propria dignità e che nuoce al loro sviluppo fisico e mentale. Si tratta di lavoro mentalmente, fisicamente, socialmente o moralmente pericoloso e nocivo per i/le minori e che ne pregiudica la scolarizzazione e la vita ricreativa. Nelle sue forme più estreme, il lavoro minorile riduce i/le minori in schiavitù, li/le separa dalle famiglie e li/le espone a gravi pericoli e malattie (cfr. Linee Guida sul Lavoro Minorile dell'OAU).

Tratta di minori

Indica qualsiasi forma di reclutamento, trasporto o accoglienza dei/delle minori per fini di sfruttamento, messa in atto con la minaccia, l'uso della forza o altri mezzi coercitivi ivi incluso l'abuso di potere.

Uso militare dei/delle minori

Si verifica laddove i/le minori sono coinvolti/e in attività militari o esposti/e ad esse, sia come soldati che come scudi umani.

Contatto con i/le minori

Si verifica quando un'attività o posizione lavorativa implica o può implicare il contatto con minori, sia diretto (anche online) che indiretto (ad es. l'uso di immagini di minori). Ciò può accadere nell'ambito delle mansioni connesse alla posizione oppure come conseguenza dell'espletamento di tali mansioni, ad esempio quando il contatto con i/le minori avviene lavorando nelle comunità.

Lavorare con i/le minori

Lavorare con i/le minori significa svolgere un'attività relativa ai/alle minori, nella quale il contatto è ragionevolmente prevedibile quale normale componente dell'attività e non è collaterale ad essa. Per lavoro si intende anche il volontariato o altre attività non retribuite.

4. Responsabilità e creazione della rete di supporto

La responsabilità per la definizione e l'implementazione di un sistema di prevenzione e gestione di episodi di molestia o abuso è affidata al Safeguarding e Ethics Team che avrà il compito di definire misure preventive, garantire l'adeguamento delle procedure e degli strumenti interni e la formazione in materia di Safeguarding per il personale interno e per i partner di progetto, in coordinamento con i Responsabili di Progetto interessati.

Il Safeguarding e Ethics Team sarà composto da:

- Il/la Safeguarding e Ethics Coordinator che coordina il Safeguarding e Ethics Team, convocando il gruppo periodicamente e garantendone l'aggiornamento. Garantisce quindi il coordinamento del sistema, il coordinamento e la supervisione del monitoraggio e delle formazioni e può ricevere segnalazioni;
- Il/la Responsabile Qualità che garantisce la definizione e la revisione di policy e procedure e strumenti lavoro. Ne assicura monitoraggio e formazione;
- Il/la Data case manager, ossia la persona che in ultima istanza riceve le segnalazioni e le riporta alla Responsabile Risorse Umane, che valuta il coinvolgimento di altri membri dell'Incident Management Panel;
- I/le Focal Point che ricevono la segnalazione e raccolgono le informazioni in merito all'accaduto. Compilano l'incident report e l'invisano al Data case manager. Partecipano alle attività informative e formative.

La risposta agli episodi conclamati o presunti di abuso e molestia verrà coordinata Dir. Organization e Human Resources che convocherà l'Incident Management Panel.

L'Incident Management Panel sarà composto dal/dalla Dir. Organization e Human Resources e dal Line Manager della persona coinvolta o del partner di progetto. Qualora qualcuna di queste figure sia oggetto di indagine si procederà a convocare la figura di grado superiore.

Nella sua funzione di coordinamento della risposta a casi di abuso o sospetti casi di abuso, il comitato potrà essere allargato ad altri ruoli interni o esterni qualora ritenuto necessario.

5. Violazioni della politica di salvaguardia di minori da episodi di molestia e abuso

Non saranno tollerate violazioni della Politica di Salvaguardia di minori da episodi di molestia e abuso; eventuali violazioni potranno comportare l'adozione di misure disciplinari, incluso l'interruzione del contratto. Ulteriori informazioni sul processo investigativo e i relativi risultati possono essere reperite nel SG Case Management SOP.

Oxfam prenderà provvedimenti nei confronti di chiunque, che si tratti di persone oggetto di un reclamo o meno, di soggetti che cercano di compiere o compiono azioni ritorsive (come a titolo esemplificativo molestie, intimidazioni, azioni disciplinari non eque e vittimizzazione) nei confronti degli autori/delle autrici di un reclamo, di persone sopravvissute o di altri/e testimoni. Saranno adottati provvedimenti disciplinari, fino a e incluso l'interruzione del contratto, nei confronti dei/delle dipendenti che saranno considerati/e responsabili di tali atti. Per coloro che collaborano con Oxfam, il loro rapporto con Oxfam potrebbe cessare.

Saranno adottati provvedimenti disciplinari, fino a e incluso l'interruzione del contratto, nei confronti dei/delle dipendenti di Oxfam che saranno considerati/e responsabili di accuse che sanno essere false. Per coloro collaborano con Oxfam, il loro rapporto con Oxfam potrebbe cessare.

6. Passaggi Procedurali

a) Prevenzione e monitoraggio degli episodi di molestie e abuso interni

In occasione della firma del contratto, tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici ricevono e firmano il **codice di condotta staff**, contenente esplicito divieto a mettere in atto comportamenti o azioni che implicino o favoriscano episodi di molestie e abuso. Lo stesso avviene per i Consiglieri a seguito della nomina al CdA e per i volontari e le volontarie in occasione della formalizzazione della loro adesione all'organizzazione.

In fase di orientamento iniziale ogni collaboratore e collaboratrice riceverà inoltre un'adeguata formazione sul codice di condotta, sulle policy della confederazione, sulle regole e procedure definite in materia di contrasto degli episodi di molestia e abuso e sulle modalità per l'individuazione dei rischi di molestia e abuso all'interno delle specifiche attività su cui sarà impegnato.

Verrà inoltre sensibilizzato/a sull'importanza di segnalare prontamente i presunti episodi di molestia e abuso o comportamenti non aderenti al **Codice di Condotta non-staff** o al **codice di condotta partenariati** da parte di collaboratori e collaboratrici, partner e/o consulenti di Oxfam.

La formazione dovrà essere aggiornata periodicamente.

b) Misure specifiche per il personale che lavora a contatto con i/le minori

Nel caso la persona contrattata lavori a contatto con i/le minori dovrà obbligatoriamente consegnare, prima della firma del contratto¹ al proprio line manager copia del proprio certificato del casellario giudiziale. Il/la line manager dovrà consegnare alla persona contrattata il Codice Etico per la tutela dei bambini e delle bambine. Il Codice verrà consegnato in duplice copia e una copia firmata dovrà essere archiviata dal/la line manager nella specifica cartella della persona all'interno dell' Archivio_risorse_umane_interne.

La persona contrattata dovrà inoltre ricevere una formazione specifica sul tema delle misure di Safeguarding per i/le minori, sulle tematiche relative al maltrattamento, alla molestia e all'abuso, sui possibili rischi e sulle modalità di prevenzione, sui comportamenti da attuare e i confini entro i quali mantenersi quando si opera a contatto con minori.

Periodicamente verrà organizzata una formazione di approfondimento sulle tematiche legate alla protezione dei/delle minori.

c) Prevenzione e monitoraggio degli episodi di molestia e abuso riguardanti le attività di progetto e i partner

Al fine di garantire la prevenzione di episodi di molestia e abuso, in sede di progettazione delle attività dovrà essere effettuato un assessment per verificare se il partner ha attivo un sistema di safeguarding e/o degli standard minimi in materia.

Nel caso il partner ne sia sprovvisto si potrà procedere alla formalizzazione del partenariato solo laddove il partner accetti di condividere il sistema di Oxfam. Ai partner verrà inoltre richiesto di firmare il **codice di condotta per partenariati**.

Nel caso Oxfam lavori con istituzioni scolastiche o altri enti pubblici, prima della partenza delle attività dovrà essere sottoscritto un patto educativo che dovrà includere le clausole per la prevenzione e gestione di eventuali episodi di molestia e abuso. Nel patto dovranno essere anche chiarite le modalità di monitoraggio e le responsabilità relative alla conduzione di eventuali indagini legate a episodi di molestia e abuso (in definizione).

Nel caso l'organizzazione non sia capofila dell'attività e partner, istituzioni pubbliche e scolastiche non abbiano un sistema interno di safeguarding e non intendano condividere il sistema di Oxfam, dovrà essere chiarito con il capofila e il partenariato che gli operatori e le operatrici di Oxfam Italia e della Cooperativa Oxfam Italia Intercultura avranno comunque l'obbligo di attenersi al sistema di Oxfam, segnalando ogni possibile episodio di abuso e molestia.

d) Valutazione dei rischi legati alle attività (progetti a titolarità di OIT o OII)

Prima dell'inizio di ogni progetto o attività dovrà essere effettuata una valutazione dei rischi, volta a evidenziare eventuali specifici rischi per coloro che beneficiano del progetto e attività e le misure di mitigazione necessarie per la riduzione degli stessi. Per la redazione della valutazione del rischio dovrà essere utilizzato l'allegato **Matrice del rischio**

Dovrà essere inoltre condivisa una informativa con i beneficiari e le beneficiarie in cui siano riassunte le misure di prevenzione messe in atto dall'organizzazione e i meccanismi da attivare per poter segnalare casi di molestia e/o abuso o di sospetta molestia o abuso.

L'informativa dovrà essere definita in base al target di riferimento (adulti/e, minori, ecc), dovrà risultare semplice e comprensibile, esprimendo in positivo il messaggio e cercando di mitigare possibili preoccupazioni per coloro che beneficiano del progetto.

Altre misure più specifiche di prevenzione e contrasto degli episodi di molestia e abuso potranno essere identificate annualmente dal Safeguarding e Ethics Team all'interno dell'analisi dei rischi condotta in fase di programmazione annuale.

e) Segnalazione di episodi di sospetta molestia e/o abuso e convocazione dell'Incident Management Panel

Qualora un membro del personale, un volontario/una volontaria o qualsiasi persona che collabora con l'associazione sospetti un episodio di abuso o molestia, dovrà segnalarlo immediatamente. Per effettuare la segnalazione sono attivi un numero telefonico 055350553, una casella mail segnalazioni@oxfam.it e il

¹ Il Datore di Lavoro che assume nuovo personale per lo svolgimento di attività a contatto con i minori dovrà obbligatoriamente richiedere la consegna del certificato del casellario ai sensi dell'art. 25 bis del DPR 313/2002

modulo di segnalazione interno. In alternativa è possibile effettuare una segnalazione alla confederazione attraverso la webform disponibile sul sito al link <https://www.oxfamitalia.org/segnalazioni/>.

Ci si può inoltre rivolgere direttamente al/alla Safeguarding Focal point, al/alla Safeguarding e Ethics Coordinator o al/alla proprio/a line manager, o qualora questi non fosse disponibile o si sospettasse un suo coinvolgimento nell'episodio di abuso e/o molestia, al manager di più alto grado presente al momento.

Qualora il/la Safeguarding Focal Point o il/la Safeguarding e Ethics Coordinator ricevano la segnalazione dovranno cercare di raccogliere tutte le informazioni possibili anche verificando l'eventuale documentazione in possesso della persona che ha segnalato il fatto. Dovranno quindi informare il/la Data case manager, inviando il **Modulo di Gestione del Caso** compilato nella prima parte e tutta la documentazione in proprio possesso.

Il/la Data case manager che ha ricevuto la segnalazione informerà il/la Dir. Organization e Human Resources che valuta se informare immediatamente il/la Dir. Generale e convoca l'Incident Management Panel. L'Incident Management Panel sarà composto dal/dalla Dir. Organization e Human Resources e dal/dalla Line Manager della persona coinvolta o del partner di progetto. Qualora qualcuna di queste figure sia oggetto di indagine si procederà a convocare la figura di grado superiore.

Il/la Data case manager dovrà inoltre inserire la segnalazione all'interno del database CLUE della Confederazione Oxfam.

Rispetto alla segnalazione dovrà essere garantito il più assoluto riserbo e riservatezza, sulla base del principio "need to know".

Alla persona che effettua la segnalazione, se esplicitamente richiesto, dovrà essere garantito l'anonimato, al fine di evitare che possa essere oggetto di successive recriminazioni o discriminazioni.

f) Azioni immediate in risposta alla molestia o abuso e intervento forze dell'ordine

Qualora si evidenzi una situazione di immediato pericolo o una segnalazione diretta di molestia o abuso da parte di un beneficiario/una beneficiaria (adulto/a o minore), la persona che riceve la segnalazione o testimonia la situazione di pericolo dovrà in primo luogo procedere alla messa in sicurezza della persona, chiamando le forze dell'ordine e il 118 qualora necessario.

Dovrà quindi segnalare immediatamente l'episodio al/alla Safeguarding Focal point, al/alla Safeguarding e Ethics Coordinator o al proprio line manager, o qualora questi non fosse disponibile o si sospettasse un suo coinvolgimento nell'episodio di abuso e/o molestia, al manager di più alto grado presente al momento.

Qualora il/la Safeguarding Focal Point o il/la Safeguarding e Ethics Coordinator ricevano la segnalazione dovranno cercare di raccogliere tutte le informazioni possibili anche verificando l'eventuale documentazione in possesso della persona che ha segnalato il fatto. Dovranno quindi informare il/la Data case manager, inviando il Modulo di Gestione del Caso compilato nella prima parte e tutta la documentazione in proprio possesso.

Il/la Data case manager che ha ricevuto la segnalazione informerà il/la Dir. Organization e Human Resources che valuta se informare immediatamente il/la Dir. Generale e convoca l'Incident Management Panel, specificando che l'episodio è già stato segnalato alle forze dell'ordine, chiedendo quindi la massima riservatezza e comunicando che verranno tempestivamente aggiornati sui successivi sviluppi.

g) Prima risposta all'abuso/molestia

Nel caso le informazioni in possesso non fossero sufficienti a prendere una decisione, l'Incident Management Panel incaricherà il/la Dir. Organization and Human Resources di organizzare una prima azione investigativa nominando personale interno o esterno che abbia adeguate caratteristiche e competenze per poter svolgere tale investigazione.

Qualora ritenuto necessario si procederà come misura cautelativa ad allontanare il/la minore dalla persona che si sospetta possa aver commesso l'abuso/molestia.

Qualora la molestia o l'abuso riguardino il personale di un'altra affiliata, la comunicazione dovrà essere immediatamente condivisa anche con la persona referente per l'altra affiliata o altra figura ritenuta non coinvolta nell'abuso.

h) Investigazione

Il report e le evidenze della prima azione investigativa verranno analizzati dall'Incident Management Panel che valuterà se chiudere l'episodio, ritenendo non fondata la denuncia, procedere all'apertura di una investigazione formale informando per conoscenza il/la Safeguarding e Ethics Coordinator, il/la Safeguarding Focal Point e il/la Data case manager o contattare direttamente le forze dell'ordine per la presa in carico dell'episodio.

Nel caso si proceda all'apertura di una investigazione formale dovrà essere data immediata comunicazione al/alla Dir. Generale e al/alla Responsabile dell'Ente Partner, qualora l'investigazione coinvolga un partner di progetto. Qualora l'episodio di abuso/molestia ricada all'interno delle attività di un progetto finanziato, il/la Responsabile di Progetto, in accordo con l'Incident Management Panel, invierà una comunicazione al Donor per informarlo dell'apertura di una azione investigativa.

A seconda della gravità l'Incident Management Panel valuterà quali altre figure di supporto potranno essere necessarie per la risoluzione della crisi e la tutela dell'organizzazione (es. Legale, Psicologo/a, ecc) e assegnerà le responsabilità nel caso vi dovessero essere variazioni dello staff.

Per l'investigazione dovrà essere nominato un investigatore/una investigatrice con adeguate caratteristiche e competenze, eventualmente rivolgendosi a una agenzia investigativa o richiedendo il supporto di una affiliata Oxfam non coinvolta nelle attività oggetto dell'abuso.

Qualora necessario potrà essere richiesta l'attivazione del fondo rischi. La richiesta di attivazione sarà fatta dal/dalla Dir. Organization e Human Resource inviando una mail di richiesta all'Ufficio Management Information System, che verificherà la richiesta e procederà all'approvazione o a eventuali richieste di chiarimento/integrazione. Per importi superiori ai 10.000 euro dovrà essere prevista anche la firma del Direttore Generale.

i) Chiusura del caso di abuso/molestia e azioni successive

A seguito dell'investigazione, l'auditor dovrà compilare il Report Finale. L'investigatore/investigatrice riporterà i risultati dell'investigazione all'Incident Management Panel, il quale deciderà le azioni da intraprendere rispetto alla persona accusata di aver realizzato l'abuso o la molestia, contattando qualora necessario le forze dell'ordine e informando il Consiglio di Amministrazione.

Formulerà inoltre le raccomandazioni e le misure cautelative necessarie affinché l'episodio non si ripeta in futuro.

A seguito della conclusione dell'episodio di abuso e/o molestia, il/la Dir. Organization and Human Resources compilerà il **Modulo di Gestione del Caso** che sarà inviato al/alla Data case manager che aggiornerà il database CLUE della confederazione Oxfam. Il/la Responsabile di Progetto procederà ad inviare l'esito dell'investigazione al Donor, qualora necessario.

L'area Qualità procederà a verificare il report finale, le azioni intraprese e le raccomandazioni, e eventualmente a aggiornare le procedure in materia, inserendo le misure necessarie a evitare che episodi simili si ripetano.

7. Supporto per i/le minori vittime di molestie o abuso

Oxfam offrirà supporto ai/alle minori vittime di abuso o sfruttamento, indipendentemente dall'eventuale avvio di una procedura formale interna (come una procedura investigativa interna), e si impegnerà a fornire un supporto che prenda in considerazione i bisogni dei/delle minori. Il Safeguarding e Ethics Team di Oxfam lavorerà a stretto contatto con le autorità locali che si occupano della protezione dei/delle minori, genitori e tutore/tutrice per offrire supporto ai/alle minori che hanno subito un danno per mano dello staff di Oxfam o personale correlato.

8. Monitoraggio e indicatori di misurazione del processo

Da integrare

9. Revisione della procedura

La presente procedura sarà rivista su proposta della *Direttrice del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane* che terrà conto di tutte le valutazioni/osservazioni pervenute.

Ciascun collaboratore e ciascuna collaboratrice è invitato/a ad inviare suggerimenti per il miglioramento della procedura o della relativa modulistica ad accreditamenti@oxfam.it

10. Riepilogo procedure richiamate all'interno della presente procedura

Non previste

11. Archiviazione

L'archiviazione di tutta la documentazione è gestita dal/dalla Data case manager e Responsabile Qualità nel rispetto delle misure vigenti in materia di sicurezza dei dati personali e particolari (ex-sensibili).

12. La presente procedura è stata approvata dalla Direttrice del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane in data 28/11/2023