



POLICY

**PROTEZIONE DALLO SFRUTTAMENTO,
ABUSO E MOLESTIA SESSUALI**

(PSEA-H)

Approvata il 9 luglio 2024
Valida da 1 settembre 2024





Policy per la Protezione dallo Sfruttamento, Abuso e Molestia Sessuali

Sommario

1	FINALITA' E APPLICAZIONE	2
2	INTERAZIONI CON ALTRI REGOLAMENTI INTERNI	3
3	DEFINIZIONI	3
4	I SEI PRINCIPI ESSENZIALI E LO STANDARD DI CONDOTTA IN PSEA-H	4
5	SEGNALAZIONE E RISPOSTA	6
5.1	Segnalazione	6
5.2	Gestione della segnalazione	7
5.3	Procedura di Risposta	8
6	DISSEMINAZIONE e FORMAZIONE	9
6.1	Disseminazione	9
6.2	Formazione	9
7.	APPRENDIMENTO	10
8.	SISTEMA DISCIPLINARE	10

	Revisioni					
Edizione: 1	0	1	2	3	4	5
Data	30.06.20	09.07.2024				
elaborata da	FOD + Dipartimento Amministrazione	Compliance Manager				
verificata da	Divisione Projects&Grants	Vicepresidente				
approvata da	Comitato Esecutivo	Comitato Esecutivo				



1 FINALITA' E APPLICAZIONE

Lo Sfruttamento, l'Abuso e la Molestia Sessuali (SEA-H) perpetrati da chi opera nel settore umanitario contraddicono i principi basilari dell'azione umanitaria e rappresentano un grave fallimento rispetto agli obblighi di protezione.

SEA infligge un grave danno a coloro che la comunità umanitaria si impegna a proteggere e dunque costituisce un grave attacco alla credibilità di tutti gli attori umanitari.

La Molestia Sessuale rappresenta un fallimento simile ma tra colleghi/e, e danneggia gravemente la sicurezza e la produttività dell'ambiente di lavoro.

Ci si attende dagli operatori e dalle operatrici umanitari/e, in questo ambito, i più alti standard di condotta personale e professionale in ogni momento, in ossequio alla protezione dovuta alle persone beneficiarie di interventi umanitari, così come, più in generale, ad ogni essere umano.

La finalità di questa Policy sulla PROTEZIONE DALLO SFRUTTAMENTO, ABUSO E MOLESTIA SESSUALI (da qui in poi denominata solo PSEA-H) è quella di fornire raccomandazioni e linee guida pratiche atte a prevenire qualsiasi forma di molestia, intimidazione, persecuzione, abuso o qualsiasi altra condotta illecita di natura sessuale che sia contraria alla legge, alle policy consolidate nel settore umanitario per questa materia e agli obblighi contrattuali con i donatori (ove sia il caso) nonché, quando queste condotte ricorrano, a contrastarle e prevenirne la ripetizione.

Lo sfruttamento e l'abuso sessuali di chi appartenga alle popolazioni assistite è considerato una condotta illecita grave, che verrà perseguita tramite misure disciplinari come il licenziamento, l'inserimento in liste mantenute da meccanismi inter-agenzia di cui si faccia parte, finanche la denuncia alle autorità competenti, ove ne ricorrano i presupposti.

Questa policy si applica a:

Personale di EMERGENCY: ai fini di questa policy, "personale" è qualsiasi persona che lavori o collabori con EMERGENCY ONG ONLUS, indipendentemente se remunerata o meno, come e dal tipo e durata della relazione che la lega ad EMERGENCY ONG ONLUS.

Partner: enti che agiscono secondo loro mandato rilasciando servizi o aiuti di carattere umanitario insieme o col supporto di EMERGENCY ONG ONLUS. Lo staff, i membri, i volontari e le volontarie di un partner attuativo di EMERGENCY ONG ONLUS sono da considerare "operatori e operatrici umanitari/e" a tutti gli effetti di questa policy, quando agiscono nel perimetro dell'azione condivisa con EMERGENCY.

Fornitori e Consulenti: individui ed enti (ed il relativo personale) che prendano parte a segmenti dell'azione umanitaria di EMERGENCY ONG ONLUS, anche parzialmente o occasionalmente, per tutto il tempo che prestino servizi o forniture relativi alla risposta umanitaria da parte di EMERGENCY ONG ONLUS.

Delegazioni: Gruppi di persone afferenti a donatori, istituzioni, reti, garanti, auditor che visitino le strutture ed attività di EMERGENCY ONG ONLUS.



2 INTERAZIONI CON ALTRI REGOLAMENTI INTERNI

PSEA-H deve permeare ogni livello dell'infrastruttura umanitaria perché un'efficace prevenzione e risposta siano garantite.

Mentre questa Policy PSEA-H articola gli adempimenti e la condotta richiesta in questo specifico ambito, i suoi contenuti si integrano con l'impegno generale a rispettare le altre regole etiche e di legalità, incluso quanto disciplinato per le indagini sulle segnalazioni, le misure disciplinari applicabili e la formazione del personale.

Questa policy PSEA-H non si intende dunque separata dall'insieme delle altre previsioni e regolamenti.

In particolare, essa si integra con

- *il Codice Etico;*
- *il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001;*
- *la Policy Whistleblowing e Meccanismo di Segnalazione.*

3 DEFINIZIONI

Le seguenti definizioni faranno da guida nell'attuazione di questa Policy:

- **Sfruttamento e Abuso Sessuali (SEA):** sono forme particolari di violenza di genere che sono state riportate nel contesto di interventi umanitari, in particolare a carico di personale umanitario. Lo sfruttamento e/o l'abuso sessuale di persone beneficiarie è SEA, indipendentemente dall'effettiva condizione di bisogno della persona beneficiaria coinvolta; **il differenziale di potere o la fiducia intrinsecamente presenti nella relazione tra operatori/trici umanitari/e e le persone direttamente o indirettamente beneficiarie degli interventi è sufficiente a stabilire che si tratti di SEA.** Nella relazione di aiuto tra operatori/trici umanitari/e e le persone direttamente o indirettamente beneficiarie, il consenso eventualmente espresso nonché l'età adatta a renderlo, sono irrilevanti.
- **Sfruttamento sessuale (SE):** ogni abuso tentato o compiuto di una posizione di vulnerabilità, di potere o di fiducia, a fini sessuali, inclusi, senza esaustività, il profitto monetario, sociale o politico derivante dallo sfruttamento sessuale di qualcun*altro/a." In questo caso c'è sempre uno scambio tra il favore o la prestazione sessuale e qualcosa in cambio.
- **Abuso sessuale (SA):** l' intrusione fisica di carattere sessuale avvenuta o tentata, con uso della forza o coercizione.
- **Molestia sessuale (SH) versus SEA:** consiste in qualsiasi *avance*, richiesta di favori sessuali, condotte e gesti fisici o verbali di natura sessuale che non siano benvenuti o qualsiasi comportamento di carattere sessuale che ragionevolmente possa essere considerato offensivo e/o umiliante, quando perpetrati sul lavoro, o siano presentati come una condizione per ottenere o mantenere un lavoro o che comunque creino un ambiente lavorativo intimidatorio, ostile e offensivo." **La Molestia sessuale**



avviene fra colleghi/e e non è SEA, ma SH. SEA avviene contro persone beneficiarie degli aiuti in modo diretto o indiretto ed i membri delle loro comunità.

- **Violenza di Genere versus SEA:** La violenza di genere è “un termine ampio inteso a ricomprendere tutte quelle forme di violenza dirette specificatamente avverso o incidenti in modo sproporzionato su specifiche categorie di persone, in ragione della loro identità di genere, attuale o percepita. Il termine è utilizzato prevalentemente per indicare il fatto che il differenziale strutturale di potere basato sul genere a livello globale colloca le donne, le ragazze e le bambine a rischio di forme di violenza multipla. Questo include atti che infliggono danni e sofferenze fisiche, sessuali e mentali, la minaccia di subire questi atti, la coercizione e altre privazioni delle libertà fondamentali.” **SEA è considerata una forma di violenza di genere.** La violenza di genere largamente intesa non è oggetto di questa policy.
- **Beneficiari/e:** Persone direttamente raggiunte o da raggiungere dal tipo di intervento e le persone associabili a queste, ad un grado che possa implicare di considerare le seconde come gruppo indirettamente coinvolto negli aiuti.
- **Segnalante/Whistleblower:** Persona che riporti la segnalazione di SEA-H secondo le procedure previste dalla policy *Whistleblowing*. Questa persona potrebbe essere la vittima (sopravvissuta/o) di SEA-H o altra persona testimone o a conoscenza della violazione, che la segnali tramite il *Meccanismo di Segnalazione*.
- **Vittima/Sopravvissuta/o:** La persona che abbia subito uno o più atti di SEA-H, anche se “solo” tentati. Secondo questa Policy, le persone che possano aver subito atti di SEA-H sono immediatamente trattate come **sopravvissute**, in linea con l’approccio basato sulla vittima (*survivor-centred approach*), anche nelle more del procedimento di indagine.
- **Persona segnalata/Soggetto del reclamo/Presunto Perpetratore:** Una volta che si sia ricevuta la segnalazione, chi venga segnalato/a per aver messo in atto SEA-H viene indicato/a come **presunto perpetratore**.

Le definizioni sopra riportate NON sono da intendersi come esaustive. Altre tipologie di comportamenti abusivi o lesivi potrebbero costituire la premessa di misure disciplinari in questo ambito, in accordo col *Codice Etico*.

4 I SEI PRINCIPI ESSENZIALI E LO STANDARD DI CONDOTTA IN PSEA-H

La Policy PSEA-H intende promuovere lo sviluppo e l’attuazione di procedure e pratiche che favoriscano un ambiente di lavoro in cui le relazioni interpersonali siano basate sulla correttezza, la dignità e il rispetto reciproci.



EMERGENCY, in applicazione dei principi contenuti nel *Codice Etico* e nel *MOG* nonché dei migliori standard stabiliti nel settore umanitario, intende attuare una serie di misure diversificate atte a prevenire e contrastare nel proprio perimetro le condotte illecite di natura sessuale, anche attraverso le misure disciplinari appropriate e consentite dalle legislazioni nazionali.

EMERGENCY s’impegna a promuovere e attuare i **sei principi essenziali del Gruppo di Lavoro (Working Group) su SEAH dello IASC (Inter-Agency Standing Committee) delle Nazioni Unite**, adottati nel 2002 e aggiornati nel 2019, intesi a stabilire gli standard di prevenzione di SEA-H. Tutto il personale di EMERGENCY e dei suoi partner è tenuto a rispettare questi principi e regole **sia durante l’orario di lavoro che al di fuori dello stesso**:

1. L’abuso e lo sfruttamento sessuali (SEA) perpetrato dal personale di EMERGENCY costituisce una grave condotta illecita, sufficiente a giustificare il licenziamento;
2. è proibita ogni attività di carattere sessuale con minori (persone al di sotto di 18 anni), indipendentemente dalla maggiore età o dall’età adeguata a rilasciare il consenso, stabilite dalla legge locale. Qualsiasi errore o erronea credenza sull’età effettiva della persona minore non costituisce una difesa.
3. è proibito lo scambio di denaro, lavoro, beni, servizi o altro contro servizi di natura sessuale o altre forme di comportamento umiliante, degradante o comunque abusivo. Il divieto include anche il solo trattenimento dell’assistenza dovuta alle persone beneficiarie.
4. è proibita qualsiasi relazione di carattere sessuale tra il personale di EMERGENCY o persone associabili a questa definizione (fornitori, partner) e persone direttamente o indirettamente beneficiarie degli interventi di EMERGENCY, in quanto si considera pregiudicatamente basata su un inerente differenziale di potere. Questo tipo di relazione mina la credibilità e l’integrità di tutto il settore umanitario.
5. Quando qualsiasi membro del personale di EMERGENCY abbia sospetti o preoccupazioni riguardo al comportamento abusivo o lesivo di qualsiasi collega, anche se non della stessa organizzazione, dovrà immediatamente segnalare questa preoccupazione al *Meccanismo di Segnalazione* secondo i previsti canali e metodi. (In caso di sospetto su collega di altra ONG ci si dovrà rivolgere al sistema di segnalazione di quella ONG).
6. Il personale di EMERGENCY è obbligato a creare e mantenere un ambiente di lavoro che prevenga lo sfruttamento, abuso e molestia sessuali, e che promuova le istruzioni contenute in questa Policy. Chi abbia funzioni manageriali e di coordinamento a qualsiasi livello è chiamato/a a contribuire attivamente allo sviluppo e presidio dell’ambiente di lavoro in questi termini.

Inoltre:

7. EMERGENCY si sforza strenuamente di fare in modo che il *Meccanismo di Segnalazione* sia accessibile ed efficace. Le segnalazioni possono essere fatte in qualsiasi forma, scritta o orale, anonima, pseudonimizzata, o di persona, attraverso i canali predisposti dalla *Policy Whistleblowing* e *Meccanismo di Segnalazione*. EMERGENCY assicura il giusto bilanciamento dei diritti delle persone coinvolte (sia delle persone beneficiarie che del personale), del diritto di difesa della persona segnalata con l’approccio basato sulla centralità della persona sopravvissuta (*survivor-centred approach*). Il personale di EMERGENCY dovrà segnalare qualsiasi sospetto su possibili violazioni di questa policy in modo tempestivo, attraverso i canali del Meccanismo di Segnalazione predisposti da EMERGENCY.



8. Il personale di EMERGENCY non dovrà mai chiedere (né accettare) alcun servizio o favore, specialmente di natura sessuale, da parte delle persone beneficiarie o di loro congiunti e vicini, in cambio della protezione e dell'assistenza fornite da EMERGENCY, ed in ogni caso non dovrà mai farsi coinvolgere in relazioni di natura sessuale o romantica con queste persone;
9. Il personale di EMERGENCY non dovrà mai scambiare denaro, posti di lavoro, beni o servizi contro favori o prestazioni sessuali o qualsiasi altra forma di comportamento umiliante, degradante o di sfruttamento. La proibizione di scambio di denaro contro prestazioni sessuali significa che il personale di EMERGENCY non potrà servirsi della prostituzione in nessun caso;
10. E' proibito al personale di EMERGENCY avere rapporti o relazioni di carattere sessuale o anche romantico con le persone direttamente o indirettamente beneficiarie dell'assistenza ed attività di EMERGENCY, poiché in questo tipo di relazione fra questi soggetti sussiste un inerente conflitto di interessi, insieme con il potenziale di abuso di potere. Queste relazioni o rapporti minano la credibilità e l'integrità del lavoro umanitario. Qualora un membro del personale si accorga di aver avuto rapporti sessuali o sia coinvolto/a in modo romantico con una persona direttamente o indirettamente beneficiaria di aiuti, il/la collega dovrà immediatamente segnalare la questione *al Meccanismo di Segnalazione* per apposita e appropriata guida. Ogni ulteriore ritardo o omissione nel riportare la propria situazione o condotta saranno considerati come violazione della presente policy;
11. Al personale di EMERGENCY è fatto divieto di promuovere, supportare o prendere parte in qualsiasi forma di attività di sfruttamento o abuso avente per oggetto attività sessuale, incluso, per esempio la pornografia, la pedo-pornografia o la tratta.
12. Al personale di EMERGENCY è richiesto di sfidare le pratiche inadeguate e di segnalare i potenziali rischi che possano condurre a eventi di abuso e sfruttamento sessuale. Qualsiasi informazione relativa a casi di SEA-H che coinvolgano colleghi/e, persone beneficiarie o altre persone connesse a queste ultime, dovranno essere condivise soltanto con le persone autorizzate a gestire le segnalazioni e con le autorità di riferimento ove rilevanti (*need to know basis*).

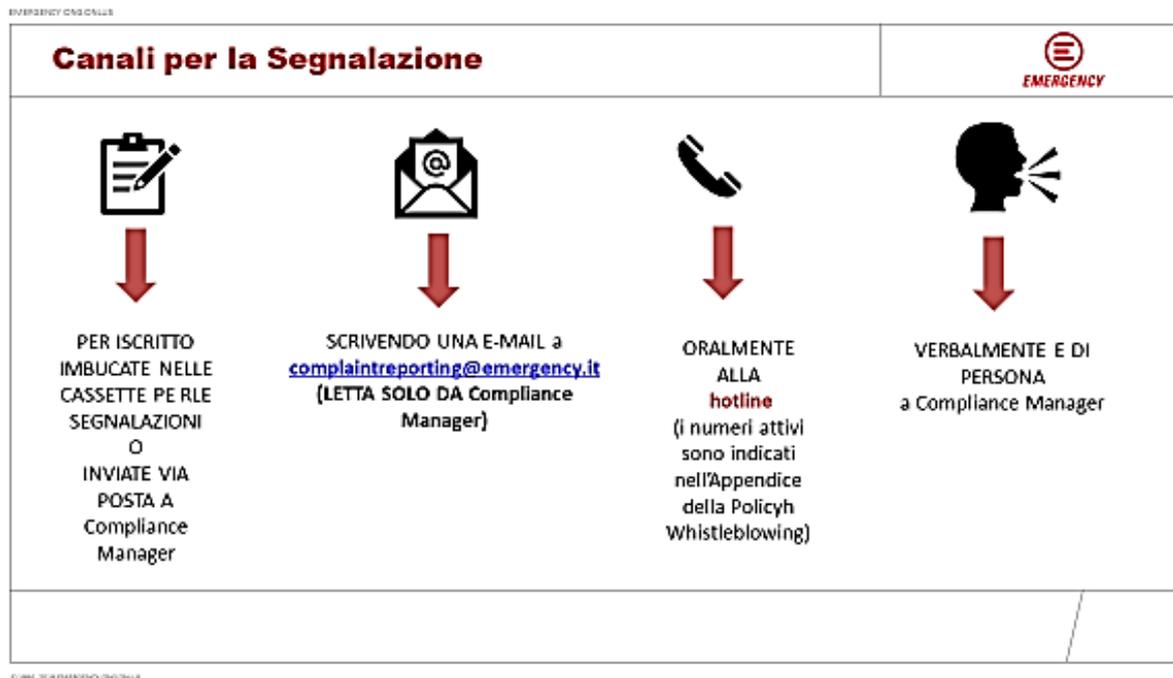
5 SEGNALAZIONE E RISPOSTA

5.1 Segnalazione

Tutto il personale umanitario ha il dovere, mentre i terzi hanno il diritto, di segnalare le condotte illecite od inappropriate di chi rientri o possa rientrare far il personale di EMERGENCY, usando il sistema predisposto nella Policy *Whistleblowing e Meccanismo di Segnalazione*, disponibile sul sito di EMERGENCY e nelle strutture di EMERGENCY.

Qualsiasi manager che sospetti comportamenti inappropriati in base a questa policy, dovrà riferire la notizia agli stessi canali e consultare la funzione Compliance.

Le segnalazioni provenienti dall'esterno dovranno essere fatte secondo gli stessi metodi e canali.



Le segnalazioni di SEA-H devono essere gestite prontamente senza alcun ritardo e preferibilmente entro 24 ore dalla ricezione da parte dei soggetti autorizzati, indipendentemente dalla volontà della persona sopravvissuta di prendere parte attiva nelle indagini, per cui, in caso di rifiuto a prendere parte, la segnalazione può essere avanzata anche senza fare il nome della persona sopravvissuta o finanche quello di chi stia segnalando.

Siamo consapevoli che segnalazioni di SEA-H potrebbero avvenire dopo molto tempo dagli avvenimenti relativi a causa della natura sensibile di questi fatti. L'indagine potrà essere svolta indifferentemente dal tempo trascorso dalla commissione di quegli atti od omissioni, e tuttavia si raccomanda tempestività nel segnalare casi di SEA-H.

5.2 Gestione della segnalazione

EMERGENCY ha predisposto una procedura specifica per l'indagine sulle segnalazioni di SEA-H attraverso le *Linee Guida sulla Gestione delle Segnalazioni di Sfruttamento, Abuso e Molestia Sessuali (Guidelines on Handling Allegations of Sexual Exploitation, Abuse and Harassment)* nell'Appendice 9 della Policy *Whistleblowing*.

Le indagini sulle segnalazioni costituiscono un processo amministrativo interno e di base non coinvolgono l'autorità giudiziaria o la polizia. Le indagini sono svolte al fine di provvedere a che EMERGENCY possa avere le migliori informazioni possibili su cui basare le proprie decisioni relative alla condotta del proprio personale nonché le conseguenze che ne debbano derivare.

Notifica obbligatoria: all'avvio dell'indagine su SEA-H, ove vi sia un donatore che abbia previsto questo obbligo a contratto o ove si partecipi a reti inter-agenzie dedicate a questo tema, la segnalazione di SEA-H dovrà essere notificata a questi soggetti. Anche le conclusioni sull'indagine andranno notificate alla loro chiusura.



Le autorità rilevanti, potranno essere sollecitate, se, in seguito all'indagine, si rileva che:

- c'è stato un reato,
- la persona sopravvissuta concorda nel denunciare il reato;
- la riservatezza può essere assicurata e
- le persone coinvolte a vario titolo nel caso non saranno soggette a violenza o trattamenti inumani.

5.3 Procedura di Risposta

Le persone sopravvissute a SEA-H avranno garantito l'accesso immediato a misure di supporto tra quelle necessarie (medica, psico-sociale, legale, sicurezza), secondo la loro preferenza e necessità e predisposte con metodi appropriati (e in misura adeguata secondo standard professionali).

Quando la Squadra per le Indagini abbia comunicato i risultati di indagine su SEA-H, secondo la tipologia di risultato, la Commissione per le Indagini definisce le azioni da intraprendere:

- Ove sia riscontrata la responsabilità per condotta illecita, la Commissione definisce quale misura disciplinare sia da applicarsi, secondo il sistema disciplinare dell'Organizzazione e le misure raccomandate nel settore umanitario, nonché identificherà l'apprendimento organizzativo scaturente dall'analisi del caso;
- Ove non vi sia stato un caso di SEA-H e non ci sia apprendimento organizzativo da mettere a sistema, la Commissione procede con l'archiviazione del caso secondo le indicazioni dell'Appendice 9 della Policy *Whistleblowing*.

Le sanzioni applicabili al personale di EMERGENCY sono quelle identificate dagli standard nel settore umanitario come risposta a questa tipologia di condotta illecita, se e in quanto compatibili col sistema disciplinare previsto dalla normativa del lavoro nazionale. In particolare:

- per i e le dipendenti sia in sede che nei Paesi, si fa riferimento al Contratto Collettivo Nazionale "Unione Nazionale Istituzioni e Iniziative di Assistenza Sociale" (chiamato UNEBA);
- Per collaboratori e collaboratrici, consulenti e volontari, si fa comunque riferimento alla disciplina UNEBA;
- per lo staff nazionale nei vari Paesi, si fa riferimento alle contrattazioni collettive nazionali ove esistenti, alla disciplina prevista nei manuali HR relativi e basata sulla normativa del lavoro nazionale.

In caso di colpa, la persona delegate dell'Ufficio Risorse Umane, in accordo con la decisione della Commissione per le Indagini, procederà al licenziamento. L'Ufficio Legale si occuperà dell'eventuale denuncia contro il perpetratore, ove rilevante e necessario.

In accordo con la legge e gli standard applicabili, EMERGENCY cercherà di prevenire l'assunzione di perpetratori di SEA-H sia ad EMERGENCY che nel settore umanitario in genere. A questi fini, EMERGENCY reperisce informazioni derivanti dalle referenze e dal certificato dei carichi pendenti nei processi di selezione del personale.



6 DISSEMINAZIONE e FORMAZIONE

6.1 Disseminazione

EMERGENCY:

- comunica questa Policy ed ogni suo aggiornamento a tutto il personale e la pubblica sul suo sito internet;
- include riferimenti a questa *Policy PSEA-H* nei materiali di inserimento, nelle sessioni formative del personale e negli altri standard di condotta rilevanti;
- richiede al personale attuale e quello futuro di impegnarsi formalmente a rispettare questa Policy;
- fa i dovuti riferimenti a questa Policy in tutti i contratti. Quando vengono stabiliti partenariati sovvenzioni e sovvenzioni a cascata, gli accordi relativi:
 - a) incorporano questa Policy o comunque vi fanno riferimento;
 - b) includono un linguaggio adatto a stabilire in modo certo che gli enti o le persone contrattate devono rispettare questa Policy;
 - c) stabiliscono espressamente che a fronte della mancata indagine di segnalazioni di SEA-H o della mancata risposta con adeguate misure correttive a casi provati di SEA-H, da parte di questi enti o individui, si verifica una causa di risoluzione immediata degli accordi a favore di EMERGENCY.
- assicura che il meccanismo di segnalazione per casi di SEA-H sia sicuro, visibile e accessibile, in particolare per chi beneficia degli interventi di EMERGENCY, e che il personale che si debba trovare a ricevere simili segnalazioni sappia come comportarsi. Assicura inoltre che saranno intraprese azioni adeguate a proteggere da ogni forma di ritorsione chi faccia segnalazione di SEA-H.
- si impegna ad informare adeguatamente il personale e le comunità servite sulle misure intraprese per prevenire e rispondere alle condotte illecite di carattere sessuale. Queste informazioni dovranno essere diffuse a livello Paese, includendo dettagli sul meccanismo di segnalazione, sulla procedura di indagine interna, sulle conseguenze che colpiscono chi perpetri queste condotte e sull'assistenza riservata alle persone sopravvissute a tali condotte.

6.2 Formazione

Al fine di assicurare un'effettiva applicazione di questa Policy, la protezione da ogni forma di sfruttamento, abuso e molestia sessuali deve essere compresa chiaramente e accuratamente da tutto il personale, così come dalle persone e dalle comunità beneficiarie. Di conseguenza, EMERGENCY prevede e monitora un approccio di formazione sistematica del personale sulla SEA-H e sulle misure preventive e di risposta sulle condotte illecite di questo tipo.

EMERGENCY si impegna infatti a tenere sessioni di aggiornamento su questa Policy per tutto il personale, sulla base di una categorizzazione per esposizione al rischio specifico di SEA.

In particolare:

STAFF	TIPO DI FORMAZIONE	PERIODICITA'
HR MO, FOD HR SEDE e FIELD, FOD GRANTS, FOUNDATIONS e	INTENSIVO (6 ore)	in ingresso e ogni 2 anni



progettazione, Unità legale, staff internazionale su field		
FOD LOG, PROCUREMENT FOD e SEDE, FOD ADMIN, MCU sia in loco che in sede, COMUNICAZIONE LMs e ADVOCACY, FINANCIAL REPORTING e AMMINISTRAZIONE di sede	INTERMEDIO (4 ore in presenza – 3 ore online)	in ingresso ed ogni 2 anni
TUTTO il resto del personale	BASE (3 ore)	in ingresso ed ogni 3 anni
PERSONALE RECLUTATO	INSERIMENTO (45min-1 ora)	in ingresso e preferibilmente prima del dislocamento o comunque entro le prime 3 settimane

7. APPRENDIMENTO

L'apprendimento organizzativo è un focus mantenuto in ogni indagine su segnalazioni rilevanti per il *Meccanismo di Segnalazione* e la *Policy Whistleblowing* ed in particolare, per tutte le segnalazioni di SEA-H. La documentazione che traccia ogni passaggio del procedimento di ricezione e gestione della segnalazione prevede una sezione che si concentra sull'identificazione delle condizioni organizzative che abbiano permesso o facilitato gli eventi e condotte oggetto di segnalazione e rilevanti per la *Policy Whistleblowing*.

Per le segnalazioni di SEA-H è prevista una specifica regola di conservazione delle informazioni relative aldilà delle conclusioni raggiunte sul singolo caso, in modo da assicurare il mantenimento di un'attenzione alta e costante sui rischi di SEA-H, monitorare debitamente l'efficacia delle misure preventive adottate, relazionare sui progressi e migliorare gli sforzi per prevenire e rispondere allo sfruttamento ed abuso sessuali.

8. SISTEMA DISCIPLINARE

La disapplicazione delle regole e principi ivi contenuti rappresenta una violazione del *Codice Etico* e del *Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo* e coinvolge l'applicazione del sistema sanzionatorio ivi previsto.

SEA è per definizione una condotta gravemente illecita e giustifica, ove provata, il licenziamento immediato, come stabilito dai Sei Principi Essenziali del UN IASC Working Group su PSEA-H.