



A.S.D. - OSGB
Via IV Novembre, 4-Gessate



C.F.: 9 1 5 5 8 7 0 0 1 5 8

PROFILO DELLA A.S.D. O.S.G.B. – GESSATE

P O L I C Y D I S C R I M I N A Z I O N I - G E N E R E - M I N O R I

La A.S.D. O.S.G.B.-GESSATE di seguito "OSGB" avente Sede legale in Gessate -via IV Novembre,4 è una ASSOCIAZIONE che, ai sensi dell'art 7 del D.Lgs 36 del 2021 e ss. int. e mod. ha per oggetto:

- l'esercizio in via stabile e principale dell'organizzazione e gestione di attività sportive con specifico riferimento alle seguenti discipline:
- PALLACANESTRO
- PALLAVOLO
- la formazione, la didattica, la preparazione e l'assistenza all'attività sportiva dilettantistica nelle suindicate discipline: pallacanestro e pallavolo;
- la gestione di impianti sportivi e di strutture di rilevante interesse collettivo e sociale date in concessione da Enti pubblici e/o privati;

La OSGB intende ottemperare agli obblighi di cui all'art. 16 c.2 del Dlgs. 39 del 2021 predisponendo ed adottando il prescritto Modello Organizzativo e di Controllo dell'Attività Sportiva (di qui in poi denominato, per brevità "Modello di prevenzione") con l'osservanza delle direttive contenute nelle Linee Guida in materia adottate dalle FEDERAZIONI/ENTI SPORTIVI nel mese di luglio 2023 e dei principi fondamentali individuati dall'OSSERVATORIO PERMANENTE DEL CONI PER LE POLITICHE DI SAFEGUARDING in materia di PREVENZIONE E CONTRASTO DEI FENOMENI DI ABUSO, VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE approvato in data 25 luglio 2023.

ORGANI E CARATTERISTICHE DELLA OSGB

ORGANI DI GOVERNO

La OSGB ha un organo di amministrazione consistente in un Presidente e in un Consiglio direttivo che si compone di n. 7 persone, elette ogni 4 anni dall'assemblea dei soci.

Il Consiglio direttivo è convocato e presieduto dal Presidente pro tempore.

Di seguito sono sintetizzate le competenze del Consiglio direttivo e degli organi ed organismi sociali, nonché di altre figure tecniche ed organizzative (come segretario, direttore tecnico, ecc.) con espresso rimando allo Statuto della OSGB da intendersi parte integrante del presente Modello:

Presidente/ legale rappresentante	PILOTTI MAURO
Amministratore Unico	PILOTTI MAURO
Assemblea dei soci	V/LIBRO SOCI
Consiglio direttivo	BERETTA MICHELE, TRAVI STEFANO, CALVI DANIELE, PALADINO LUCA, PAGANELLI ROBERTO, ANEDDA GIOVANNI, PASORELLI FEDERICO.
Segretario	PILOTTI MAURO
Direttore sportivo	ZAPPA ANGELO
Altro specificare	

SELEZIONARE DALLE SEGUENTI VOCI PER CIASCUNA FIGURA DEL DIRETTIVO

X gestisce il personale (in particolare per quanto allenatori/istruttori, aiuti allenatori, volontari/genitori, etc.)

X contatti con le altre società della categoria

X coordina i volontari;

X definisce la programmazione delle attività sociali

CARATTERISTICHE

N. Tesserati	134
di cui: minorenni	83
N. Atleti	118
di cui: minorenni	83
N. Collaboratori	16
Utilizzo impianti portivi	SI
Utilizzo spogliatoi	SI
Utilizzo di docce	SI
Trattamenti sanitari e/o fisioterapici	NO
Organizzazione di trasferte con pernottamento	NO
Organizzazione di Centri Estivi	NO

SELEZIONARE DALLE SEGUENTI VOCI LA MANSIONE DEI COLLABORATORI

- ISTRUTTORI DI CUI:
 - A CONTATTO DIRETTO E CONTINUATIVO CON I MINORI
 - *X SENZA CONTATTO DIRETTO E CONTINUATIVO CON I MINORI*

- ALLENATORI DI CUI:
 - A CONTATTO DIRETTO E CONTINUATIVO CON I MINORI
 - *X SENZA CONTATTO DIRETTO E CONTINUATIVO CON I MINORI*

- DIRETTORI SPORTIVI DI CUI:
 - A CONTATTO DIRETTO E CONTINUATIVO CON I MINORI
 - *X SENZA CONTATTO DIRETTO E CONTINUATIVO CON I MINORI*

- DIRETTORI TECNICI DI CUI:

- A CONTATTO DIRETTO E CONTINUATIVO CON I MINORI
- *X SENZA CONTATTO DIRETTO E CONTINUATIVO CON I MINORI*

- DIRETTORI DI GARA/ARBITRI DI CUI:
- A CONTATTO DIRETTO E CONTINUATIVO CON I MINORI
- *X SENZA CONTATTO DIRETTO E CONTINUATIVO CON I MINORI*

- PREPARATORI ATLETICI DI CUI:
- A CONTATTO DIRETTO E CONTINUATIVO CON I MINORI
- SENZA CONTATTO DIRETTO E CONTINUATIVO CON I MINORI

- ALTRE MANSIONI (specificare) DI CUI:
- A CONTATTO DIRETTO E CONTINUATIVO CON I MINORI
- SENZA CONTATTO DIRETTO E CONTINUATIVO CON I MINORI

- UTILIZZO IMPIANTI SPORTIVI:
- *X SI*
- NO

- UTILIZZO DI SPOGLIATOI:
- *X SI*
- NO

- UTILIZZO DI DOCCE:
- *X SI*
- NO

- TRATTAMENTI SANITARI O FISIOTERAPICI:
- SI
- *X NO*

- ORGANIZZAZIONE DI TRASFERTE CON PERNOTTO:
- SI
- *X NO*

- ORGANIZZAZIONE DI CENTRI ESTIVI
- SI
- *X NO*

PRINCIPALI DEFINIZIONI ED ABBREVIAZIONI

- **COLLABORATORI:** tutte le persone che operano nell'ambito della OSGB sulla base di apposito mandato o di altro vincolo contrattuale di dirigenza,

dipendenza, consulenza, collaborazione anche sportiva dilettantistica ed amministrativo gestionale ex D.lgs 36 del 2021, volontariato;

- **FORNITORI:** i soggetti, persone fisiche o giuridiche, che, in virtù di specifici contratti, erogano alla OSGB servizi o prestazioni;
- **DESTINATARI/ESPONENTI:** TUTTE le persone che a qualsiasi titolo: collaboratori, membri di organi sociali, fornitori, tesserati, atleti e loro genitori/tutori se minorenni, ecc. operano all'interno della OSGB ovvero interagiscono con essa
- **LINEE GUIDA:** le Linee guida redatte dalle Federazioni/EPS DI AFFILIAZIONE, ai sensi del Decreto legislativo 39/2021 Art. 16;
- **MODELLO:** Complesso di principi e di Protocolli comportamentali finalizzato a prevenire il rischio della commissione di abusi, violenze e discriminazioni all'interno della OSGB (in breve: Modello di prevenzione);
- **ORGANI :** gli organi della OSGB sono l'Assemblea dei soci, il Consiglio Direttivo, il Presidente, gli eventuali organi di controllo ;
- **P. A.:** qualsiasi Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi esponenti nella loro veste di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio anche di fatto;

1 La normativa di riferimento

Sulla base del Decreto legislativo 39/2021 Art. 16, in conformità con le disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI in materia (All.to A), nonché con i Principi Fondamentali proposti dall'osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding, le Federazioni/Eps hanno definito nel mese di luglio 2023 le Linee Guida per la predisposizione dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta , da parte dei sodalizi affiliati, allo scopo di favorire la tutela dei minori e la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

L'obiettivo è garantire il rispetto del diritto della persona alla pratica sportiva tutelandola contro ogni forma di maltrattamento, violenza, discriminazione e/o abuso affinché sia salvaguardato il suo sviluppo fisico, psicologico, spirituale, sociale e morale, tramite la realizzazione e l'adozione di orientamenti e regolamentazioni utili per l'attuazione di interventi e metodologie a livello procedurale, con il fine specifico di garantire che tutte le organizzazioni sportive rispondano efficacemente all'esigenza di tutelare tutti i soggetti coinvolti nella pratica sportiva.

2. Adozione del Modello di prevenzione

Con l'adozione del presente Modello di prevenzione, la OSGB intende dotarsi di un nucleo essenziale di principi, protocolli e procedure che - ad eventuale integrazione degli altri strumenti organizzativi e di controllo interni già esistenti (MOGC ai sensi del Dpr 231 del 2001) - risponda alle finalità e alle prescrizioni di cui all'art. 16 c.2 del Dlg. 39 del 2021.

I Destinatari sono tenuti al rispetto delle regole di comportamento previste nel presente Modello e negli annessi codici di condotta (da considerarsi parte integrante del presente Modello) nell'esercizio delle loro funzioni e/o dei loro incarichi. In particolare, esso include:

- la "Child Safeguarding Policy, discriminazione e genere plicy";
- il codice di condotta sulle materie indicate dall'Art. 16 del Decreto legislativo 39/2021;
- altra documentazione utile.

Tutti i destinatari del presente documento devono attenersi, nel rispetto delle leggi nazionali e sovranazionali, tenuto conto che tali principi contribuiscono al regolare svolgimento dell'attività associativa, salvaguardarne il buon nome presso gli stakeholders e le comunità di riferimento.

Successive modifiche o integrazioni del Modello eventualmente necessarie, tra cui l'adozione di ulteriori parti speciali per nuove tipologie di abusi o reati rilevanti per la OSGB, sono di competenza dell'Assemblea dei Soci

L'Assemblea dei Soci ha anche competenza, su impulso del Responsabile dei Minori, di adottare modifiche progressive del sistema organizzativo per renderlo sempre più conforme al Modello.

3. Diffusione, Comunicazione e Formazione

La OSGB provvede ad informare i Destinatari dell'esistenza e del contenuto del Modello, attraverso la pubblicazione sul proprio sito Web (SITO WEB) e/o nella propria pagina Social (PAGINA SOCIAL), mediante apposite affissioni nella bacheca della OSGB, citandola in tutti i contratti di lavoro, dipendente, autonomo e subordinato, di volontariato, nei mandati e nelle procure, nei contratti di fornitura, nei modelli di iscrizione all'associazione. La conoscenza effettiva dei contenuti del Modello da parte delle risorse presenti ed operanti nella Società e di tutti i soggetti che hanno rapporti con essa è condizione necessaria per assicurare l'efficacia e la corretta funzionalità dello stesso. Tutti i destinatari ad ogni livello, devono essere quindi consapevoli delle possibili ripercussioni dei propri comportamenti e delle proprie azioni rispetto alle regole prescritte dal Modello.

La partecipazione ai programmi di formazione sul Modello è obbligatoria per dirigenti, dipendenti, collaboratori e volontari ed il controllo sull'effettività

della formazione e sui contenuti del programma è demandato al Responsabile di cui al successivo art. 4, che svolge altresì un controllo circa la validità e la completezza dei piani formativi previsti ai fini di un'appropriata diffusione, di un'adeguata cultura dei controlli interni e di una chiara consapevolezza dei ruoli e responsabilità delle varie funzioni interne.

Ai destinatari verrà richiesto di sottoscrivere una specifica dichiarazione di adesione al Modello ed al Codice di condotta, di cui sarà contestualmente consegnata copia, e la stessa procedura dovrà essere seguita in caso di eventuali modifiche e aggiornamenti del Modello.

4 Responsabile per la tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra forma di discriminazione

In attuazione di quanto previsto dal Decreto e tenuto conto del proprio assetto organizzativo, l'Assemblea ordinaria dei soci della OSGB elegge, secondi i principi di democraticità ed uguaglianza dei soci di cui all'art. 7 del D.lgs 36 del 2021 e dello Statuto, un Organismo di Vigilanza monocratico, denominato "Responsabile per la tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra forma di discriminazione" (di seguito, per brevità indicato Responsabile) che rimane in carica per la durata di **4 ANNI** ed è rieleggibile.

Il Responsabile è eletto tra i cittadini, anche non soci, aventi i seguenti requisiti:

- età non inferiore a 18 anni;
- cittadinanza italiana o di uno dei paesi della UE;
- godimento dei diritti civili e politici;
- assenza di condanne per taluno dei reati di cui agli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quinquies e 609-undecies del codice penale e di sanzioni interdittive all'esercizio di attività che comportino contatti diretti e regolari con minori, ai sensi del D. Lgs. N. 39/2014 in attuazione della Direttiva 2011/93/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio, relativa alla lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e della pornografia minorile;
- possesso diploma di istruzione secondaria di secondo grado che consente l'accesso all'Università o di titoli di studio superiori.

Al Responsabile è anche affidato il potere di proporre all'Assemblea dei Soci modifiche volte ad implementare l'efficacia del Modello stesso.

Egli svolge, altresì, il ruolo di **Garante dell'applicazione del Codice di condotta** al fine di assicurare la corretta osservanza ed applicazione dei principi contenuti nel Codice etico quale parte integrante del presente Modello (All. A).

5 Rapporti tra destinatari e Rappresentante

Il Rappresentante riferisce, periodicamente o all'occorrenza, all'Assemblea dei soci e agli Amministratori (salvo i casi di criticità che riguardino proprio quest'ultimi) in ordine all'effettiva attuazione del Modello o in ordine a specifiche situazioni di rischio che si siano eventualmente palesate.

I destinatari sono tenuti a informare e comunicare al Responsabile ogni dato rilevante ai fini dell'assolvimento dei suoi compiti di prevenzione e controllo.

In presenza di problematiche interpretative o di quesiti sul Modello, i destinatari devono rivolgersi, in via privilegiata, al Responsabile per i chiarimenti necessari od opportuni.

Il Rappresentante, eventualmente avvalendosi anche del parere professionale di esperti esterni, è competente a risolvere i conflitti interpretativi concernenti la portata di principi e contenuti afferenti alle procedure di gestione già esistenti e quelli afferenti al Modello.

Al Responsabile devono essere trasmessi, nel rispetto delle norme sulla segretezza delle indagini, provvedimenti e/o notizie provenienti da autorità di Polizia, dall'Autorità Giudiziaria o da altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività giudiziaria o di indagini, anche contro ignoti, in relazione alla commissione di uno o più dei reati o abusi rilevanti ai fini del Decreto nei quali risulti coinvolta o comunque connessa la OSGB.

Il Responsabile di concerto con i referenti delle funzioni interessate, potrà adottare proprie disposizioni operative che stabiliscano modalità e termini per la gestione e la diffusione di notizie, dati e altri elementi utili allo svolgimento dell'attività di vigilanza e di controllo dell'organismo stesso.

6 Procedura per le segnalazioni al Responsabile

Deve essere redatta ed approvata una Procedura idonea a garantire l'afflusso di eventuali segnalazioni e notizie al Responsabile, anche di natura ufficiosa, da parte di tutti i destinatari della OSGB in merito ad abusi rilevanti ai sensi del Decreto ovvero che comunque configurino una violazione delle procedure, degli obblighi e/o dei divieti fissati dallo stesso Modello o dal Codice.

Nell'ambito della suddetta procedura dovrà essere conferito al Responsabile il potere di valutare le segnalazioni ricevute e di proporre, in caso di accertata responsabilità, gli eventuali connessi provvedimenti sanzionatori da eseguirsi a carico del Consiglio direttivo, previa delibera dell'Assemblea dei Soci.

Il Responsabile motiva, in forma scritta, nel termine massimo di 60 giorni a decorrere dalla data di ricezione della segnalazione, eventuali rifiuti di procedere ad indagine interna, dandone comunicazione al Presidente della OSGB

La procedura di segnalazione sarà organizzata in modo da tenere indenni i segnalanti da ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando la riservatezza della loro identità, fatti salvi peraltro gli obblighi di

legge e la tutela della OSGB e delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Pertanto, l'interessato che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello o del Codice Etico deve comunicarla al Responsabile, tramite i mezzi sotto specificati, anche in forma anonima.

Gli indirizzi cui inoltrare le segnalazioni in forma RISERVATA sono i seguenti:

- **RECAPITO POSTALE**
- **PEC**
- **MAIL**
- **WHATSUP**

Le segnalazioni pervenute sono esaminate dal Responsabile che le valuterà e, in caso di accertata violazione, proporrà gli eventuali provvedimenti sanzionatori la cui esecuzione, in ambito associativo, spetta al Consiglio Direttivo, previa approvazione dell'Assemblea ordinaria dei soci. Ogni informazione, segnalazione, documentazione attestante i controlli svolti, report, verbali di riunioni previsti nel Modello è conservata dal Responsabile sia in formato cartaceo che elettronico in un apposito *database* per un periodo di 10 anni.

L'accesso al *database* e alla documentazione cartacea è consentito - oltre che al Responsabile, anche successivamente alla cessazione della carica - esclusivamente al Presidente e all'Assemblea dei Soci, agli organi di amministrazione e di controllo della OSGB, previa loro richiesta.

La procedura di segnalazione è redatta - nel rispetto dei principi e criteri esposti nel presente modello e nelle normativa di Legge e regolamento ivi citate - a cura del Responsabile ed è soggetta alla preventiva approvazione da parte dell'Assemblea dei Soci. Essa è parte integrante del presente modello.

7 Sistema disciplinare

La OSGB ha predisposto un sistema di sanzioni disciplinari per le eventuali accertate violazioni delle disposizioni del Modello. Tali violazioni possono determinare, come conseguenza, azioni disciplinari a carico dei destinatari interessati, anche a prescindere dall'instaurazione di un giudizio penale nel caso in cui il comportamento integri una fattispecie di reato.

La valutazione disciplinare può inoltre non coincidere con l'eventuale giudizio espresso in sede penale, potendo tale valutazione riguardare anche comportamenti che semplicemente infrangono le regole procedurali e d'azione previste dal Modello e tuttavia non ancora costituenti reato.

Il tipo e l'entità delle sanzioni verranno applicate, in concreto, dal Consiglio Direttivo, su proposta del Responsabile, previa approvazione dell'Assemblea ordinaria dei Soci, in proporzione alla gravità delle mancanze, in base ai seguenti criteri generali di valutazione di maggiore o minore gravità del fatto e della colpevolezza individuali:

- a. dolo o colpa della condotta inosservante;
- b. rilevanza degli obblighi violati;
- e. livello ricoperto di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- d. responsabilità esclusiva o con altri che abbiano concorso nel determinare la violazione;
- e. professionalità e personalità del soggetto, precedenti disciplinari, circostanze in cui è stato commesso il fatto illecito.

L'irrogazione delle sanzioni disciplinari sarà ispirata ai principi di autonomia (rispetto all'eventuale processo penale), tempestività, immediatezza, proporzionalità ed equità.

8 Comportamenti sanzionabili

Fermi restando gli obblighi definiti dalle norme vigenti ed applicabili, i comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del Modello sono, a titolo esemplificativo, elencati di seguito in ordine di gravità crescente:

- A. violazione di regole o di procedure interne adottate in attuazione del Modello o ivi contenute (ad es., omissione di comunicazioni o false comunicazioni al Responsabile, ostacolo all'attività del Responsabile, omissione di controlli, etc.);
- B. violazione di prescrizioni dei Codici di condotta;
- C. comportamenti diretti al compimento di uno o più reati di rilevanza per il decreto, idonei ad esporre la OSGB alla relativa responsabilità societaria ai sensi del decreto legislativo 231 del 2001

Le sanzioni vengono commisurate al livello di responsabilità ed autonomia operativa delle persone coinvolte, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico, all'intenzionalità e gravità del comportamento (misurabile in relazione al livello di rischio cui la OSGB è esposta).

9 Sanzioni

In caso di accertata violazione del Modello da parte dei destinatari, il Consiglio direttivo, su proposta del Responsabile e previa delibera da parte dell'Assemblea ordinaria dei soci può applicare le sanzioni di seguito elencate, secondo i suindicati criteri della proporzionalità e:

- RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO
- MULTA
- SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON CORRELATIVA RIDUZIONE DELLA RETRIBUZIONE E/O DEL COMPENSO
- TRASFERIMENTO AD ALTRA SEDE

- LICENZIAMENTO CON INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO E CON TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO
- LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO E CON TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

X RISOLUZIONE DEL RAPPORTO CONTRATTUALE E CONSEGUENTE

RICHIESTA DEL RISARCIMENTO DEI DANNI

X PROPOSTA DI RADIAZIONE AGLI ORGANI COMPETENTI

10 Ricorso in autotutela

Avverso i provvedimenti sanzionatori di cui al precedente art. 9, è ammesso - senza limiti di tempo, il ricorso in via di autotutela da indirizzarsi, in forma scritta, esclusivamente a mezzo PEC, al Responsabile per la tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra forma di discriminazione e per conoscenza anche al Presidente della OSGB il quale ne dà tempestiva conoscenza al Consiglio Direttivo.

La suddetta richiesta di riesame dovrà contenere, a pena di nullità, i seguenti dati obbligatori:

- dati anagrafici completi del ricorrente e del suo difensore (se nominato);
- domicilio digitale PEC del ricorrente e del suo difensore (se nominato);
- estremi dell'atto sanzionatorio avverso il quale è proposto il ricorso;
- motivazioni in punta di diritto e di fatto che il ricorrente chiede di esaminare a propria difesa;
- richiesta di sgravio parziale o totale della sanzione;
- firma digitale dell'atto da parte del ricorrente (e del difensore se nominato)
- procura alle liti (solo nel caso di nomina di un difensore)

Debbono essere allegati al ricorso, in formato digitale:

- documenti di identità del ricorrente e del difensore (se nominato)
- documenti che il ricorrente cita nell'atto a comprova delle proprie ragioni indicandoli come "allegati".

Il Responsabile, alla luce delle memorie e delle motivazioni addotte dal ricorrente decide, nel termine di 120 giorni dalla ricezione del ricorso, se accogliere la richiesta di sgravio parziale o totale dei provvedimenti sanzionatori irrogati ovvero se disporre, motivatamente, il diniego. Della decisione è dato formale riscontro al ricorrente e al suo difensore (ove nominato) a mezzo di PEC indirizzata ai domicili digitali eletti nel ricorso.

Trascorso il termine di cui sopra, senza che il ricorrente abbia ricevuto formale e motivata risposta in ordine al ricorso proposto, esso si intende accolto totalmente secondo il principio del “silenzio-assenso”.

Nelle more del procedimento di riesame in autotutela, i provvedimenti sanzionatori di qualsiasi natura si intendono sospesi a tutti gli effetti, anche economici. L'atto sanzionatorio deve contenere - a pena di nullità, menzione del presente procedimento di autotutela e di tutte le modalità necessarie per un efficace esercizio del medesimo.

Policy contro le discriminazioni

1. OSGB è affiliata alle Federazioni/EPS che affonda le proprie radici nella visione cristiana dell'uomo e della società, respingendo e condannando ogni fenomeno di razzismo e di discriminazione di qualsiasi genere.

2. Tutti i dipendenti, le atlete e gli atleti, i tecnici, i dirigenti sportivi, i volontari e tutti i soggetti che instaurano con OSGB rapporti associativi sono tenuti ad accettare e rispettarne lo Statuto, i codici di condotta e i regolamenti vigenti, confermando il ripudio di ogni discriminazione delle persone basata sul sesso, sulle razze, sulle lingue, sulle condizioni personali e sociali, sul credo religioso e politico.

3. Qualsiasi eventuale condotta discriminatoria posta in essere da qualsiasi soggetto tesserato al OSGB è passibile di sanzione.

4. In occasione delle competizioni, a tutti i livelli, OSGB si impegna a fare scrupolosamente rispettare tutte le disposizioni di legge e sportive già esistenti in materia di lotta al razzismo e ad ogni forma di discriminazione.

6. Tutte le iniziative di OSGB nei confronti dei giovani sono improntate alla diffusione dei valori dello sport, tra cui quelli del rispetto reciproco e della tolleranza.

7. Eventuali e accertate condotte di matrice razzista tenute dai tesserati possono essere oggetto di provvedimenti disciplinari, anche di giustizia associativa, riservandosi OSGB anche il rinvio alla giustizia ordinaria, con la quale si impegna a collaborare per prevenire e perseguire comportamenti razzisti.

8. OSGB si impegna a promuovere:

- corsi di formazione sul tema del razzismo;
- iniziative educative e promozionali contro il razzismo all'interno delle affiliate e a favore di tutte le figure di educatori sportivi;
- campagne di comunicazione contro il razzismo, anche in cooperazione con altri soggetti istituzionali, sportivi e dell'associazionismo.

Policy per la promozione della parità di genere

1. ****Impegno per la Parità di Genere****

OSGB si impegna a promuovere attivamente la parità di genere in tutti gli aspetti delle sue attività sportive e promozionali.

Per “pari opportunità” s’intende l’assenza di ostacoli alla partecipazione alle attività di un qualsiasi individuo per ragioni connesse al genere, alla religione ed alle convinzioni personali e politiche, all’origine etnica, alla disabilità, all’età e all’orientamento sessuale.. Per “discriminazione” si intende qualsiasi atto, comportamento, disposizione, criterio, prassi o patto che, in riferimento alla sfera personale e sociale (genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, caratteristiche somatiche, disabilità, religione, lingua, opinioni personali e politiche), produca un effetto pregiudizievole (discriminazione diretta) o una situazione di particolare svantaggio (discriminazione indiretta).

Per “molestia” si intende qualsiasi azione, omissione o comportamento, verbale e non, che rechi offesa alla persona, alla sua professionalità, alle sue capacità o alla sua integrità psico-fisica e che possa condizionare negativamente le relazioni associative o che degradi il clima all’interno di OSGB, ivi incluse le forme di violenza morale e psicologica esercitate all’interno degli spazi sociali.

Per “molestia sessuale” s’intende ogni atto o comportamento, anche verbale, a connotazione sessuale o comunque basato sul sesso, che sia indesiderato e che arrechi offesa alla dignità e libertà della persona che lo subisce, ovvero sia suscettibile di creare un ambiente intimidatorio, ostile o umiliante nei suoi confronti. In particolare, rientrano nella tipologia della molestia sessuale comportamenti quali:

- richieste esplicite od implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite e offensive per chi ne è oggetto;
- minacce, discriminazioni e ricatti, subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale;
- contatti fisici fastidiosi o indesiderati;
- apprezzamenti verbali offensivi sul corpo o sulla sessualità, oppure sull’abbigliamento;
- gesti o ammiccamenti sconvenienti e/o provocatori a sfondo sessuale;
- esposizioni nei luoghi sociali di materiale pornografico;
- scritti ed espressioni verbali sulla presunta inferiorità della persona, in quanto appartenente ad un determinato sesso o denigratori in ragione della diversità di espressione della sessualità;
- scambio di immagini e fotografie di tesserati/e a OSGB E che abbiano un contenuto allusivo o un rinvio alla sfera sessuale;

2. ****Rispetto dei Diritti e delle Differenze****

OSGB riconosce e rispetta i diritti di tutti gli individui, indipendentemente dal genere e si impegna a trattare le persone in modo equo e rispettoso.

3. ****Accesso e Partecipazione Equa****

OSGB garantisce l'accesso equo e la partecipazione inclusiva di uomini e donne a tutte le iniziative sportive, programmi educativi e opportunità di sviluppo.

4. ****Promozione della Leadership Femminile****

OSGB favorisce attivamente la partecipazione delle donne in ruoli di leadership e decisionali all'interno dell'organizzazione, incoraggiando la diversità e l'inclusione.

5. ****Prevenzione della Discriminazione e della Violenza****

OSGB adotta misure preventive per contrastare la discriminazione di genere, la violenza e la molestia sessuale, fornendo supporto e risorse a coloro che ne sono vittime.

6. ****Formazione e Sensibilizzazione****

OSGB offre formazione e sensibilizzazione sulle questioni di genere e promuove una cultura organizzativa che rifiuti ogni pratica discriminatoria.

7. ****Trasparenza e Responsabilità****

OSGB assicura trasparenza e responsabilità nella gestione delle questioni di genere, accogliendo segnalazioni di comportamenti discriminatori e affrontandoli tempestivamente.

8. ****Collaborazione con Partner e Stakeholder****

OSGB collabora con partner, istituzioni e stakeholder per promuovere la parità di genere e condividere le migliori pratiche nel settore sportivo.

9. ****Monitoraggio e Valutazione****

OSGB si impegna a monitorare costantemente l'attuazione delle politiche sulla parità di genere e a valutare regolarmente i progressi verso gli obiettivi di inclusione e diversità.

10. ****Continuo Miglioramento****

OSGB si impegna a migliorare continuamente le proprie politiche e pratiche sulla parità di genere, al fine di creare un ambiente sportivo sempre più equo, inclusivo e rispettoso.

****Codice di Condotta contro le Differenze di genere di OSGB**

1. **Principi Fondamentali**

- a. Tutti i membri della OSGB si impegnano a promuovere la parità di genere, il rispetto reciproco e l'inclusione in tutte le attività sportive.
- b. Nessuna forma di discriminazione, molestia o comportamento sessista sarà tollerata sotto alcuna circostanza.

2. **Rispetto e Inclusione**

- a. Tutti i partecipanti, indipendentemente dal genere, devono essere trattati con rispetto e dignità in ogni contesto sportivo.
- b. Gli allenatori, i dirigenti e tutti gli altri membri di OSGB devono impegnarsi attivamente a creare un ambiente inclusivo dove tutti si sentano benvenuti e valorizzati.

3. **Parità di Opportunità**

- a. Ogni individuo ha il diritto di partecipare alle attività sportive senza essere discriminato sulla base del genere.
- b. L'organizzazione si impegna a fornire pari opportunità di formazione, sviluppo e partecipazione a tutti gli atleti e a tutte le atlete.

4. **Prevenzione della Discriminazione e della Violenza**

- a. La discriminazione di genere, sia essa diretta o indiretta, non sarà tollerata e sarà affrontata in conformità alle norme di giustizia associativa e alle leggi vigenti, nonché al Modello di prevenzione di OSGB.
- b. OSGB si impegna a prevenire e contrastare qualsiasi forma di violenza di genere o molestia sessuale, adottando politiche chiare e procedure di segnalazione efficaci.

5. **Sensibilizzazione e Educazione**

OSGB si impegna a:

- a. promuovere la consapevolezza sui problemi legati alle differenze di genere e fornire formazione per combattere i pregiudizi e gli stereotipi;

b. sostenere programmi educativi che incoraggino la partecipazione delle ragazze e delle donne nello sport e promuovano la leadership femminile nelle posizioni decisionali

6. ****Responsabilità e Sanzioni****

a. Ogni membro dell'organizzazione è responsabile del rispetto e dell'applicazione di questo codice di condotta e del Modello di prevenzione di OSGB.

b. Le violazioni saranno affrontate con opportuni provvedimenti disciplinari, che potrebbero includere l'allontanamento temporaneo o definitivo dall'organizzazione, sulla base dello statuto, dei regolamenti e delle norme di volta in volta vigenti.

7. ****Revisione e Aggiornamento****

a. Questo codice di condotta sarà soggetto a periodiche revisioni per assicurare la sua efficacia e rilevanza continua.

b. Le eventuali modifiche o aggiornamenti verranno comunicati a tutti i membri dell'organizzazione e implementati tempestivamente.

Child Safeguarding Policy A.S.D. O.SG.B.-GESSATE di seguito” OSGB “

Lo sport fa bene. E deve essere anche sicuro.

Per questa ragione OSGB ha voluto attivare un sistema **di prevenzione e di promozione a tutela dell'infanzia e dell'adolescenza**: Child Safeguarding Policy – CSP (Coordinatore Sicurezza Progettazione).

Educare attraverso lo sport è la mission di OSGB.

Il **progetto sportivo** infatti, organizzato, serio e continuativo, è integrato e reso completo da quello **educativo** grazie alla collaborazione di tutti gli educatori sportivi della OSGB.

Ed è proprio grazie al loro mandato educativo che le figure adulte di riferimento, nel progetto della OSGB, sono chiamate ad un'attenzione seria e profonda verso i giovani atleti. Perché il loro ruolo non è semplicemente quello di crescere campioni sportivi ma, prima di tutto, quello di permettere ai più giovani una più ampia conoscenza di sé stessi, delle potenzialità e dei limiti del proprio corpo imparando a valorizzarlo, permettendo loro anche di sperimentare socialità, rispetto, onestà, altruismo e tutti quei valori che appartengono al nostro essere uomini e donne.

L'IMPEGNO DI **OSGB** NEI CONFRONTI DELLE BAMBINE, DEI BAMBINI E DEGLI ADOLESCENTI

Considerando inscindibile il progetto educativo da quello sportivo OSGB, in un'ottica di salvaguardia, cura e protezione dei bambini, bambine e adolescenti, assume nei loro confronti i seguenti impegni:

Sensibilizzazione e formazione

OSGB s'impegna ad assicurare che il proprio personale, i volontari ed ogni persona rappresentante OSGB abbiano piena consapevolezza delle problematiche legate a qualunque forma di abuso e violenza nei confronti dei minori.

Prevenzione

OSGB s'impegna ad assicurare che il proprio personale, i volontari e ogni persona rappresentante l'associazione si prodighi per creare un ambiente in cui i diritti dei minori siano sempre tutelati e i possibili abusi prevenuti.

Segnalazione

OSGB s'impegna ad assicurare che il proprio personale, i volontari e ogni persona rappresentante l'associazione sappia individuare con estrema chiarezza quando diventa necessario segnalare un sospetto di possibile abuso e quali azioni intraprendere in tale situazione.

Di conseguenza OSGB s'impegna ad assicurare un intervento efficace in risposta ad una segnalazione di abuso.

Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

OSGB nomina il **Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni**, con lo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui tesserati nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni dovrà partecipare ai seminari informativi e formativi organizzati dal Centro Sportivo Italiano APS e/o da OSGB

DEFINIZIONI E AMBITO della CSP

La CSP investe tutti i settori di attività della OSGB.

Pertanto, si stabilisce che per

- VOLONTARI,
- DIRIGENTI,
- TECNICI DELLE DIVERSE DISCIPLINE,
- PERSONALE SUBORDINATO E PARASUBORDINATO
- CONSULENTI ESTERNI
- FORNITORI DI SERVIZI IN OUTSORCING
- ISCRITTO/A CHE OPERI, A QUALSIASI TITOLO, ALL'INTERNO DELLA STRUTTURA ASSOCIATIVA,

costituiscono comportamenti rilevanti, da evitare e prevenire:

- 1) abuso psicologico;
- 2) abuso fisico;
- 3) molestie e abusi sessuali;
- 4) bullismo e comportamenti discriminatori;
- 5) omissione negligente di assistenza (c.d. “neglect”).

Per **abuso psicologico** si intende denigrare, umiliare, respingere, isolare, intimidire, aggredire verbalmente e qualsiasi altro comportamento teso a ledere l'autostima del/la tesserato/a.

Per **abuso fisico** si intende qualsiasi atto deliberato e sgradito che possa causare, in senso reale o potenziale, danni fisici e/o traumi volontari o, in ogni caso, danni alla salute. L'abuso può anche configurarsi nel costringere l'atleta a carichi di lavoro inadeguati all'età, al genere, e alla struttura e capacità fisica oppure anche la costrizione a doversi allenare anche da infortunato o comunque dolorante. In quest'ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscano il consumo forzato di alcool o sostanze dopanti di vario genere vietate dalle norme vigenti.

Per **molestie o abusi sessuali** si intende qualsiasi condotta fisica, psicologica o verbale, avente connotazione sessuale, non desiderata o il cui consenso è forzato, manipolato o addirittura negato.

La **molestia e l'abuso** possono avere origine anche da altri elementi discriminatori quali: razza, religione, colore, credo, origine etnica, caratteristiche fisiche, genere, orientamento sessuale, disabilità, età, status socioeconomico e capacità atletiche.

Per **bullismo** si intende qualsiasi comportamento aggressivo da parte di uno o più soggetti, tenuto personalmente oppure attraverso i social network o altri strumenti di comunicazione, che tende ad infliggere una sofferenza psicologica e fisica o a provocare l'isolamento sociale di qualsiasi persona iscritta all'associazione, sia che si tratti di caso isolato sia di atti ripetuti nel tempo.

Per **omissione negligente di assistenza (c.d. “neglect”)** si intende il mancato intervento di un Dirigente, Tecnico o di qualsiasi Tesserato/a, anche in ragione dei doveri che derivano dal suo ruolo, nonostante la venuta a conoscenza di uno degli eventi sopracitati.

CRITERI DI ATTUAZIONE

Diffusione e sensibilizzazione

OSGB garantisce un'ampia diffusione della CSP, della relativa Procedura e del Codice di comportamento.

La sensibilizzazione coinvolgerà tutto il personale di OSGB, il personale di organizzazioni Partner con i loro rappresentanti e tutti gli stakeholder e, in particolare, i bambini, le bambine, gli adolescenti e coloro che se ne prendono cura.

La diffusione è gestita in modo da assicurare che la Policy ed il Codice di Comportamento siano pienamente compresi; a tal fine può prevedersi l'utilizzo di traduzioni nella lingua dei beneficiari e la produzione di materiali esplicativi a misura di bambino.

Selezione e assunzione di personale subordinato e parasubordinato

La selezione e l'assunzione del personale o di altri collaboratori deve riflettere l'impegno del OSGB nella tutela dei bambini, delle bambine e degli adolescenti, garantendo che vengano adottati controlli e procedure atti ad escludere chiunque non sia ritenuto idoneo a lavorare con i minori.

OSGB prima di assegnare un incarico che preveda contatti diretti e persistenti con i minori, deve procedere alla preventiva acquisizione dei certificati del Casellario Giudiziale attestanti l'assenza di condanne per i reati di cui agli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quinquies e 609-undecies del codice penale e di sanzioni interdittive all'esercizio di attività che comportino contatti diretti e regolari con minori, ai sensi del D. Lgs. N. 39/2014 in attuazione della Direttiva 2011/93/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio, relativa alla lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e della pornografia minorile. In caso di incarichi formalizzati prima dell'entrata in vigore della suindicata legislazione la OSGB procederà comunque all'acquisizione dei suddetti certificati.

Ogni collaboratore, dirigente, socio e volontario che svolge la propria attività per l'Associazione a contatto con minori deve visionare e sottoscrivere il Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione, rispettandone ogni singola parte.

Formazione

Il personale di OSGB e i suoi rappresentanti, in relazione allo specifico ruolo all'interno dell'organizzazione, devono essere supportati nello sviluppare competenze, conoscenze ed esperienze rispetto alla gestione della tutela dei bambini, delle bambine e degli adolescenti.

Inclusione della CSP nei sistemi e nei processi gestionali

La CSP anima ogni sistema e processo del OSGB, già esistenti o attuati in futuro, che possano avere ricadute sulla tutela dei minori, così da creare un ambiente nel quale i diritti dei bambini, delle bambine e degli adolescenti siano costantemente rispettati.

Tecnologie di comunicazione ed informazione

Un regolamento interno disciplinerà l'utilizzo appropriato delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione quali internet, siti web, siti di social

network o fotografia digitale, onde poter assicurare che i bambini, le bambine e gli adolescenti non corrano rischi.

Tale regolamento conterrà indicazioni sull'utilizzo di queste tecnologie sia da parte del personale e dei rappresentanti del OSGB che da parte dei bambini e bambine che le utilizzano, in nome e per conto nostro o in risposta ad una richiesta della nostra organizzazione.

Valutazione e identificazione dei rischi

Tutte le attività condotte dal OSGB che coinvolgono bambini, bambine o adolescenti, devono essere preventivamente valutate per garantire che qualsiasi rischio per la tutela dei minori possa essere preventivamente identificato e vengano sviluppati sistemi di controllo adeguati.

Glossario

ABUSO: qualunque atto che nuoccia fisicamente o psicologicamente a un bambino, una bambina o adolescente, che procuri direttamente o indirettamente un danno o precluda le prospettive di un salutare e sicuro sviluppo verso l'età adulta. Secondo l'Organizzazione Mondiale della Sanità, le principali categorie di abuso sono: violenza fisica, violenza emotiva, negligenza e trattamento negligente, abuso e sfruttamento sessuale.

ABUSO FISICO: effettivo o potenziale danno fisico e lesioni perpetrate da un'altra persona (sia adulta che minorenni) che mettono il bambino, la bambina o l'adolescente in condizioni di rischiare lesioni fisiche (non accidentali né causate da patologie organiche). È abuso fisico colpire, percuotere, prendere a calci, scuotere, mordere, strangolare, scottare, bruciare, avvelenare e soffocare.

ABUSO NEI CONTESTI ORGANIZZATIVI: si intende l'abuso fisico, sessuale o psicologico perpetrato ai danni di un o una minorenne da un adulto in posizione fiduciaria. Si verifica nel contesto di un'organizzazione nel settore pubblico o privato, in contesti residenziali (ad esempio, le comunità) o non residenziali (ad esempio, in una scuola, in un asilo nido o in un club sportivo). La persona abusante può lavorare direttamente con i bambini (essere, ad esempio, un allenatore, un insegnante) o in un ruolo ausiliario (ad esempio, un addetto alle pulizie). L'abuso può verificarsi fisicamente presso l'organizzazione, oppure gli autori possono ottenere l'accesso ai bambini attraverso l'organizzazione, ma l'abuso avviene altrove.

ABUSO PSICOLOGICO: forma di abuso che si concretizza attraverso frasi e comportamenti — messi in atto in modo continuato da chi, a vario titolo, si prende cura del/della minorenne — che hanno un'alta probabilità di arrecare danno alla salute e allo sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale e sociale dello/a stesso/a. Include: isolamento forzato, critiche e rimproveri protratti, attribuzione di colpe, minacce verbali, intimidazioni, atteggiamenti discriminatori, rifiuto, esposizione alla violenza (violenza assistita) oppure a influenze criminali o immorali.

ABUSO SESSUALE: qualsiasi attività sessuale che coinvolga un bambino, una bambina o adolescente che, per ragioni di immaturità psicologica e/o affettiva o per condizioni di dipendenza dagli adulti (o in quanto ne subisce l'influenza), non è ritenuto/a in grado di compiere scelte consapevoli o di avere adeguata consapevolezza del significato e del valore delle attività sessuali in cui viene coinvolto/a. Con il termine «attività sessuale» si fa riferimento sia ai rapporti sessuali veri e propri che a forme di contatto erotico e anche ad atti che non prevedono un contatto diretto, come l'espone il/la minorenne alla vista di un atto sessuale.

ADESCAMENTO ONLINE: un percorso, anche definito child grooming (dall'inglese to groom, che significa «curare, prendersi cura»), nel quale adulti potenziali abusanti presenti online utilizzano varie tecniche di manipolazione psicologica per indurre bambini/e o adolescenti a superare le resistenze emotive e a instaurare una relazione intima e/o sessualizzata.

Adulti con tali intenzioni rivolte a bambini/e e adolescenti utilizzano i canali di comunicazione offerti dalle tecnologie digitali per entrare in contatto con loro e gradualmente conquistare la loro fiducia, fino ad arrivare in alcuni casi anche a incontri fisici.

AMBIENTE SICURO: un ambiente sicuro per i bambini e le bambine, sia fisico che online, è quello che garantisce strategie volte a proteggere i bambini da qualsiasi tipo di abuso o maltrattamento. Un'organizzazione sicura è capace di identificare e valutare i fattori di rischio presenti nell'ambiente fisico, digitale e interpersonale e di adottare misure per mitigare tali rischi.

Un ambiente sicuro per i bambini sarà quello che garantisce un processo di selezione attento e completo, politiche di tutela a misura di bambino, linee guida chiare e sistemi e procedure di gestione funzionanti, tra cui le strategie per garantire l'individuazione precoce, l'indagine interna sulle sospette violazioni/preoccupazioni e i processi di segnalazione tempestivi.

BAMBINO, BAMBINA E ADOLESCENTE: con questi termini ci si riferisce a tutti coloro che hanno meno di 18 anni.

BULLISMO E CYBERBULLISMO: si definiscono bullismo tutte quelle situazioni caratterizzate da volontarie e ripetute aggressioni mirate a insultare, minacciare, diffamare e/o ferire una persona (o a volte un piccolo gruppo). Non si fa quindi riferimento ad un singolo atto, ma a una serie di comportamenti portati avanti ripetutamente nel tempo, all'interno di un gruppo, da parte di qualcuno che compie azioni o dice cose per avere potere su un'altra persona. Queste aggressioni spesso avvengono o iniziano negli ambienti di aggregazione dei ragazzi: da quello scolastico, a quello sportivo, a tutti gli altri ambienti in cui si ritrovano. Se si limitano alla quotidianità e alla vita offline dei ragazzi sono forme di bullismo. Se però queste prevaricazioni si estendono anche alla vita online, si parla di cyberbullismo. Si realizza attraverso l'invio di messaggi verbali, foto e/o video tramite smartphones, pc, tablet (su social network, app, chat) ed ha come effetto quello di insultare, offendere, minacciare, diffamare e/o ferire.

CAREGIVER: letteralmente, «donatore di cura». Si intende in questo caso ogni persona responsabile che, si prende cura di un soggetto minorenne a lui/lei affidato.

CHILD SAFEGUARDING: è la responsabilità di un'organizzazione nel garantire che il suo staff, i suoi operatori, partner, volontari, consulenti e le sue attività e i programmi non arrechino danno ai bambini e alle bambine con cui entrano in contatto, ovvero che non esponano i bambini e le bambine al rischio di maltrattamenti e abusi.

CODICE DI COMPORTAMENTO/CONDOTTA: un insieme di standard sul comportamento a cui il personale di un'organizzazione è obbligato ad attenersi.

COMPORTAMENTO DISCRIMINATORIO: comportamento irrispettoso verso una persona che può riguardare la sua identità di genere, l'orientamento sessuale, lo stato civile, l'appartenenza etnica (includendo il colore della pelle, la nazionalità, ecc.), la religione o le sue credenze, l'età o la disabilità. Può includere anche l'intimidazione o la sopraffazione.

CONTESTI ORGANIZZATIVI: il termine è usato in maniera ampia per includere istituzioni e organizzazioni del settore pubblico, volontario o privato che lavorano in contesti residenziali o

non residenziali e dove gli adulti possono lavorare direttamente o indirettamente con bambini e bambine.

CRC: acronimo di Convention on the Rights of the Child, la cui traduzione ufficiale in italiano è «Convenzione sui diritti del fanciullo». Nel testo si preferisce utilizzare la denominazione di uso corrente «Convenzione sui diritti dell'infanzia e dell'adolescenza».

FATTORI DI RISCHIO: eventi, situazioni o circostanze che possono minacciare lo sviluppo sano del bambino o della bambina.

FATTORI PROTETTIVI: il termine è usato per descrivere i fattori esterni all'individuo che proteggono da situazioni o eventi negativi, riducendo l'impatto di un fattore di rischio noto (ad esempio, una relazione di attaccamento positivo riduce l'impatto del divorzio dei genitori). Sono quei fattori che danno alle persone una copertura psicologica e contribuiscono a ridurre la probabilità che si verifichino effetti psicologici negativi di fronte a difficoltà o sofferenze; sono associati con un benessere sociale ed emotivo a lungo termine.

MOLESTIE: la molestia è una condotta indesiderata, che ha lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e creare un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Tale condotta può avvenire in una singola occasione o in più occasioni. Le molestie possono assumere la forma di condotta fisica, verbale o non verbale indesiderata.

MOLESTIE SESSUALI: molestie di natura sessuale (contatto fisico indesiderato, forme verbali o non verbali come gesti o manifestazioni indecenti).

NEGLIGENZA E TRATTAMENTO NEGLIGENTE: inadeguatezza o insufficienza di cure rispetto ai bisogni fisici, psicologici, medici e educativi propri della fase evolutiva del bambino, della bambina e dell'adolescente, da parte di coloro che ne sono i legali responsabili.

SISTEMI DI TUTELA: è un sistema che ha l'obiettivo di prevenire e proteggere i minori da qualsiasi forma di abuso e maltrattamento da parte di adulti in posizione fiduciaria, così come essere vigili nell'identificare e rispondere ad eventuali sospetti di abuso o maltrattamento dei beneficiari da parte di persone esterne all'organizzazione. Il sistema si basa su quattro pilastri fondamentali, ognuno imprescindibile per garantirne l'efficacia in sinergia reciproca, e prevede azioni organizzate e coerenti di: a) sensibilizzazione, b) prevenzione (incluso un codice di condotta), c) segnalazione (anche in forme child-friendly) e d) risposta a qualsiasi forma di maltrattamento o abuso a carico dei minori coinvolti nei propri servizi o in azioni dirette.

SFRUTTAMENTO SESSUALE: forma di abuso sessuale che prevede il coinvolgimento di bambini, bambine o adolescenti in qualsiasi tipo di attività sessuale in cambio di denaro, regali, cibo, ospitalità o altre utilità per il/la minorenne o la sua famiglia. È una forma di abuso sessuale che può essere erroneamente interpretata come consensuale sia da bambine, bambini e adolescenti che da adulti.

TRASCURATEZZA FISICA O AFFETTIVA: si intende la grave e/o persistente omissione di cure nei confronti del bambino o gli insuccessi in alcune importanti aree dell'allevamento, che hanno come conseguenza un danno significativo per la salute o per lo sviluppo e/o un ritardo della crescita in assenza di cause organiche.

TUTELA DEI BAMBINI: è l'insieme delle azioni di sensibilizzazione e prevenzione intraprese per promuovere il benessere di tutti i bambini e proteggerli da abusi. La protezione dei bambini è parte delle attività di tutela e si riferisce ad attività intraprese per proteggere i bambini e le bambine che soffrono o rischiano di subire danni significativi in situazioni specifiche.