



**Politica di salvaguardia e prevenzione
dello sfruttamento,
abusi sessuali e molestie**
Fondazione WeWorld-GVC

Indice

1. INTRODUZIONE	0
OBIETTIVO E FINALITÀ DEL DOCUMENTO	0
SCOPO DEL DOCUMENTO E DESTINATARI	0
2. POSIZIONAMENTO DI WE WORLD	1
3. DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI	3
ABUSO.....	3
BAMBINO/A	3
VIOLENZA DI GENERE	3
SFRUTTAMENTO, ABUSO SESSUALE E MOLESTIE	3
SOPRAVVISSUTO/VITTIMA.....	4
ADULTI VULNERABILI.....	4
4. PRINCIPI FONDAMENTALI	4
TOLLERANZA ZERO VERSO QUALSIASI FORMA DI SFRUTTAMENTO, ABUSO O MOLESTIA ..	4
RIGETTO DELLE DISCRIMINAZIONI	5
“NON NUOCERE”	5
PROGRAMMAZIONE SICURA.....	5
ACCOUNTABILITY E TRASPARENZA.....	5
CONDIVISIONE DELLE RESPONSABILITÀ.....	5
PROTEZIONE DEI DATI E RISERVATEZZA.....	6
RAFFORZAMENTO DELLE CAPACITÀ.....	6
5. NORME DI COMPORTAMENTO DEL PERSONALE	7
DO’s.....	7
DON’T’s	7
6. PREVENZIONE	8
SENSIBILIZZAZIONE	8
FORMAZIONE	8
ANALISI DEL RISCHIO	8
VISITATORI.....	9
FOCAL POINT	9
SELEZIONE SICURA	10
CONSENSO INFORMATO	10
SOCIAL MEDIA.....	11
IMMAGINI E CONTENUTI SCRITTI.....	11
7. SEGNALAZIONI E RISPOSTA	11

IL DOVERE DI SEGNALARE.....	11
SEGNALAZIONI.....	12
TUTELA DALLE RITORSIONI	13
INFORMARE IL SOPRAVVISSUTO	13
ASSENZA DI VINCOLI TEMPORALI PER LA PRESENTAZIONE DI DENUNCE.....	14
OSTACOLI ALLA DENUNCIA DI ABUSI	14
ACCUSE INFONDATE.....	14
8. PROTEZIONE DELLE VITTIME/DEI SOPRAVVISSUTI	14
9. RESPONSABILITÀ.....	15
MANAGEMENT	15
STAFF E VOLONTARI	15
10. IMPLEMENTAZIONE, MONITORAGGIO E REVISIONE DI QUESTA POLICY	15
ALLEGATO I-ULTERIORI DEFINIZIONI	17
ALLEGATO II DIAGRAMMA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI.....	19
ALLEGATO III MODELLO DI SEGNALAZIONE.....	20

1. INTRODUZIONE

WeWorld-GVC (d'ora in poi in breve WeWorld) è la Fondazione nata nel Dicembre 2018 dall'unione di WeWorld Onlus, fondata a Milano nel 1999, e l'Associazione GVC, costituita a Bologna nel 1971. La Fondazione è attiva in oltre 20 Paesi e lavora, in Italia e nel Mondo, affinché i diritti fondamentali di ogni essere umano, in particolare di bambine, bambini e donne, siano riconosciuti e rispettati, contrastando povertà, violenza e ingiustizie, generando opportunità e sviluppo sostenibile.

WeWorld intende contribuire alla realizzazione di un mondo migliore, in cui tutti, in particolare bambini e donne, abbiano uguali opportunità e diritti, accesso alle risorse, alla salute, all'istruzione e a un lavoro degno. Un mondo in cui l'ambiente sia un bene comune rispettato e difeso; in cui la guerra, la violenza e lo sfruttamento siano banditi. Un mondo, terra di tutti, in cui nessuno sia escluso.

Siamo al fianco di chi si trova ai margini geografici, economici o sociali, per superare insieme le disuguaglianze e costruire un futuro più equo e rispettoso della dignità e diversità delle persone e dell'ambiente. Sosteniamo le persone e le comunità con assistenza umanitaria in contesti di crisi e supportiamo percorsi di autodeterminazione e sviluppo per contribuire a cambiamenti strutturali e generare opportunità per tutte le persone.

Questo documento è complementare ad una serie di norme di comportamento che tutto il personale di WeWorld è tenuto a rispettare: il Codice Etico e di Condotta, la Politica Antifrode e Anticorruzione e le procedure del Modello ex D.Lgs. 231/01 adottato presso la Organizzazione.

OBIETTIVO E FINALITÀ DEL DOCUMENTO

WeWorld crede fermamente che tutti abbiano il diritto ad una vita libera dagli abusi, dallo sfruttamento sessuale e da molestie. Questo documento è stato sviluppato per far sì che i right-holders, ovvero i membri delle comunità beneficiarie, i dipendenti e chiunque collabori a vario titolo con la Organizzazione, siano protetti da qualsiasi forma di abuso.

L'obiettivo di questo documento è dunque quello di rafforzare e promuovere le misure organizzative volte alla tutela degli ambienti di lavoro in cui WeWorld opera, contrastando qualunque forma di sfruttamento e abuso che possa eventualmente verificarsi in occasione del compimento delle attività istituzionali dell'Organizzazione.

SCOPO DEL DOCUMENTO E DESTINATARI

WeWorld si impegna a promuovere il benessere di ogni essere umano. Lo scopo del documento è quello di definire in dettaglio i principi fondamentali, gli standard

comportamentali, le misure di prevenzione e le procedure per la promozione di un ambiente di lavoro sicuro, applicate e riconosciute dalla Organizzazione sotto il profilo dell'operatività degli interventi e in ogni altro aspetto rilevante.

I Destinatari di questo documento sono:

- Tutto il personale di WeWorld, dunque i dipendenti, collaboratori, stagisti e volontari anche impiegati all'estero;
- I partner, i fornitori, gli appaltatori, i subappaltatori e tutti coloro che, a vario titolo e in virtù di un rapporto contrattuale in essere, collaborino con WeWorld, a meno che non sia stato concordato che il partner applicherà la propria Politica di Salvaguardia;
- Giornalisti, fotografi, visitatori che entrino in contatto con WeWorld- a diverso titolo.

2. POSIZIONAMENTO DI WE WORLD

La promozione e il mantenimento di un ambiente sicuro per tutti, libero dagli abusi di ogni genere, è uno dei capisaldi su cui si basa il lavoro di WeWorld. In linea con questo principio fondamentale, WeWorld non tollera in alcun modo e proibisce qualsiasi forma di abuso, sfruttamento o molestia di carattere sessuale, così come qualsiasi abuso, sfruttamento o molestia non sessuale, contro chiunque.

WeWorld promuove la protezione da abusi in tutti i suoi programmi, garantendo che i membri del consiglio di amministrazione, il personale, inclusi stagisti e volontari, i partner, i consulenti, i fornitori, gli appaltatori, e altri eventuali terzi che entrino in contatto con WeWorld (di seguito indicati sinteticamente come "i destinatari" del presente documento) aderiscano sempre a questa politica di salvaguardia. I principi fondamentali, insieme alle misure di prevenzione descritte qui di seguito, sono intesi a rafforzare una cultura del lavoro sicuro, in cui nessuno sia vittima di abusi di carattere sessuale o di qualsiasi altra forma di abuso, sfruttamento e/o molestia fisica o psicologica.

WeWorld lavora in sinergia con le comunità beneficiarie, con i genitori, tutori, gli stakeholder rilevanti a vario titolo coinvolti, e altri professionisti, per rafforzare la protezione da ogni tipo di abuso.

WeWorld aderisce a, e promuove i sei principi cardine in tema di protezione dagli abusi, espressi dal Inter-Agency Standing Committee, (IASC)¹ e che si menzionano qui di seguito:

1. Gli atti di sfruttamento, molestia e abuso, anche sessuale, del tipo richiamato dal presente documento, eventualmente commessi da parte di operatori umanitari, costituiscono un gravissimo atto di cattiva condotta professionale, che legittima la immediata cessazione del rapporto di lavoro.
2. Qualunque rapporto sessuale con minorenni (persone di età inferiore ai diciotto anni) è proibito, indipendentemente dal fatto che la legislazione locale eventualmente

riconosca una soglia inferiore per il raggiungimento della maggiore età. Un errore, o l'inconsapevole ignoranza circa l'età del minore, non costituiscono in alcun modo una scusante e non esimono da responsabilità.

3. L'offerta di denaro, lavoro, beni o servizi, o altra utilità, in cambio di favori sessuali o altre pratiche umilianti, degradanti o tese comunque allo sfruttamento, sono tassativamente proibiti. Tra essi è altresì inclusa l'offerta di assistenza dovuta ai beneficiari in cambio di favori sessuali.

4. Le relazioni sessuali o sentimentali tra operatori umanitari e i beneficiari sono fortemente scoraggiate, in quanto generatrici di dinamiche di potere diseguali. Tali relazioni minano la credibilità e l'integrità del lavoro di assistenza umanitaria.

5. Quando un operatore umanitario nutre preoccupazioni o sospetti nei confronti di un collega, impiegato o meno per la stessa agenzia, riguardo al possibile compimento, da parte di questi, di atti di abuso o sfruttamento sessuale, egli ha il dovere di riferire e denunciare tali sospetti attraverso i meccanismi di denuncia stabiliti dall'Organizzazione.

6. Gli operatori umanitari sono tenuti a creare e mantenere un ambiente che prevenga situazioni legate allo sfruttamento e/o all'abuso sessuale, promuovendo l'implementazione del proprio codice Etico e di Condotta. I manager, a tutti i livelli, hanno particolari responsabilità nel sostenere e sviluppare sistemi che rafforzino la prevenzione degli abusi e dello sfruttamento.

Inoltre, WeWorld aderisce alle Regole stabilite dallo IASC e rivolte agli operatori umanitari in tema di condotta sessuale. Sono previste sanzioni – tra cui il licenziamento – per gli operatori umanitari in caso di compimento, da parte loro, di atti inaccettabili legati alla sfera sessuale.

Di seguito si riportano le regole che tutti gli operatori sono tenuti a rispettare:¹

- Agli operatori umanitari non è permesso avere rapporti sessuali con minori di 18 anni, anche qualora ciò sia consentito eventualmente dalla legge o consuetudini locali in vigore. L'ignoranza circa l'età della persona non è una scusante validamente adducibile.
- Agli operatori umanitari non è permesso offrire denaro, lavoro, beni o servizi - compresi beni e servizi destinati alle comunità beneficiarie. per l'ottenimento di prestazioni sessuali. Non è altresì ammessa la promessa di tali beni al fine di persuadere altri ad accettare qualsiasi tipo di comportamento che li ponga in una situazione di umiliazione o di sfruttamento. Tra i comportamenti non permessi è inclusa l'offerta o la dazione di denaro in cambio di prestazioni di tipo sessuale.

¹ https://interagencystandingcommittee.org/system/files/rules_on_sexual_conduct_for_humanitarian_workers_-_plain-language_english_0_0.pdf

- Gli operatori umanitari esercitano una influenza nei confronti dei beneficiari degli interventi, aspetto che genera dinamiche di potere diseguali in relazione ai destinatari stessi delle azioni umanitarie. Per questo motivo, le organizzazioni umanitarie scoraggiano fortemente il personale ad intrattenere rapporti sessuali con chiunque sia colpito da un'emergenza umanitaria. Tali relazioni minano l'onestà e la credibilità del lavoro umanitario.
- Se un operatore umanitario ha la preoccupazione o il sospetto che qualcuno, facente parte della stessa o di un'altra organizzazione, stia violando le regole umanitarie di condotta sessuale, deve segnalarlo, seguendo le procedure stabilite dalla sua agenzia.
- Gli operatori umanitari devono creare e mantenere un ambiente di lavoro che impedisca il compimento di condotte sessuali inaccettabili, e incoraggi il personale a comportarsi come previsto dai loro codici di condotta. I manager hanno una particolare responsabilità nel supportare e sviluppare sistemi che mantengano questo ambiente.

3. DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI

ABUSO

L'abuso si verifica quando un soggetto è danneggiato / offeso da un altro o più soggetti tramite un'aggressione di tipo fisico, sessuale, od emotivo, sia intenzionalmente che a causa di trascuratezza, noncuranza, o negligenza.

BAMBINO/A

In conformità all'articolo 1 della Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino, la definizione di bambino è "Ogni essere umano di età inferiore ai 18 anni".

VIOLENZA DI GENERE

Con violenza di genere (spesso identificata con l'acronimo GBV) ci si riferisce a qualsiasi atto che venga perpetrato contro la volontà del soggetto che lo subisce, dettato da motivi basati su discriminazioni di genere e su dinamiche di potere ineguali. Sono ricomprese in questa categoria anche le minacce e gli atti di coercizione. La violenza di genere può essere di natura fisica, emotiva, psicologica o sessuale, e può assumere altresì la forma di una negazione dell'accesso a risorse o a servizi. La violenza di genere può essere perpetrata contro donne, ragazze, uomini e ragazzi².

SFRUTTAMENTO, ABUSO SESSUALE E MOLESTIE

Per una definizione degli atti di sfruttamento, abuso sessuale e molestie (acronimo SEAH in Inglese) si richiamano le definizioni fornite dalle Nazioni Unite :³

² <https://www.unhcr.org/sexual-and-gender-based-violence.html>

³ <https://www.gov.uk/guidance/safeguarding-against-sexual-exploitation-and-abuse-and-sexual-harassment-seah-in-the-aid-sector>

- **SFRUTTAMENTO SESSUALE:** Qualsiasi abuso, compiuto o tentato, di una posizione di vulnerabilità, di dinamiche di potere diseguali o di fiducia, per scopi di natura sessuale. La definizione include altresì quei comportamenti volti a trarre un momentaneo vantaggio, eventualmente sociale o politico, dallo sfruttamento sessuale di un altro soggetto. In base al regolamento delle Nazioni Unite, è incluso altresì lo sfruttamento della prostituzione, anche minorile, e la tratta.
- **ABUSO SESSUALE:** Qualunque intromissione fisica, compiuta o tentata, di natura sessuale, sia che avvenga con la forza, con coercizione o traendo vantaggio da dinamiche di potere diseguali. Comprende sia l'aggressione sessuale (tentato stupro, palpeggiamenti e molestie, la costrizione a compiere atti di sesso orale o palpeggiamenti etc) sia lo stupro in senso stretto. In base al regolamento delle Nazioni Unite, ogni atto sessuale con una persona di età inferiore ai 18 anni è considerato abuso sessuale.
- **MOLESTIE SESSUALI:** Un susseguirsi di comportamenti e azioni inaccettabili e sgradite di natura sessuale, che possono includere, ma non si limitano a, proposte o pretese sessuali, richieste di prestazioni a sfondo sessuale e comportamenti o gesti di natura sessuale, verbali o fisici, che sono o potrebbero ragionevolmente essere percepiti come offensivi o umilianti.

SOPRAVVISSUTO/VITTIMA

Il termine sopravvissuto si riferisce a una persona che è stata vittima di sfruttamento, abuso sessuale o molestie. Il termine vittima si incontra più spesso in contesti legali e medici. L'approccio di WeWorld è centrato sul sostegno alla persona, per cui l'uso del termine "sopravvissuto" è altamente incoraggiato.

ADULTI VULNERABILI

Le persone di età superiore ai 18 anni che si riconoscono incapaci di prendersi cura di sé/di proteggersi da abusi o sfruttamento, o coloro che, in base al sesso, allo stato di salute mentale o fisica, all'età, ad una condizione di disabilità, all'etnia, all'identità religiosa, all'orientamento sessuale, alla condizione economica o sociale, o a causa di disastri e conflitti, sono da considerarsi soggetti a rischio. Ulteriori definizioni si trovano nell'allegato II.

4. PRINCIPI FONDAMENTALI

TOLLERANZA ZERO VERSO QUALSIASI FORMA DI SFRUTTAMENTO, ABUSO O MOLESTIA

WeWorld non tollera alcuna forma di sfruttamento, abuso o molestia e non coinvolgerà consapevolmente nessuno, a qualunque titolo, che possa rappresentare una minaccia per i bambini e gli adulti vulnerabili.

RIGETTO DELLE DISCRIMINAZIONI

WeWorld rispetta e tratta ogni persona con dignità, indipendentemente dalla nazionalità, cultura, etnia, sesso, orientamento religioso, sessuale o politico, status socio-economico, origini, condizione di salute fisica o mentale.

“NON NUOCERE”

WeWorld incorpora e massimizza il principio del non nuocere (Do No Harm) nella realizzazione delle proprie attività. Il principio "Do No Harm" prevede che le organizzazioni umanitarie si impegnino a ridurre al minimo, ed eliminare quando possibile, i danni che possano inavvertitamente causare contestualmente alla fornitura di aiuti, così come i danni che possano essere eventualmente causati dalla mancata fornitura di aiuti (quali ad esempio l'aumento delle tensioni all'interno delle comunità beneficiarie). In tutto il mondo, WeWorld mira a costruire sinergie con le comunità, i partner, le autorità locali e diversi stakeholder, per comprendere meglio il contesto locale e l'impatto delle sue interazioni, al fine di ridurre al minimo la possibilità di causare inavvertitamente danni.

PROGRAMMAZIONE SICURA

È di fondamentale importanza che tutte le attività siano attentamente progettate e realizzate tenendo conto dei rischi e delle minacce potenziali, e minimizzandoli il più possibile. WeWorld adotta misure di prevenzione e mitigazione in ogni fase dell'implementazione del progetto, per evitare di causare danni inavvertitamente, integrando al contempo le migliori pratiche.

ACCOUNTABILITY E TRASPARENZA

WeWorld garantisce l'attuazione e il rispetto dei principi espressi nel presente documento, la cui attuazione viene monitorata costantemente, il documento è quindi rivisto regolarmente sulla base dei feedback ricevuti.

In caso di denuncia di un presunto abuso, WeWorld si impegna per adottare prontamente le misure necessarie, nel rispetto delle procedure di segnalazione, e avendo cura di tracciare le informazioni rilevanti. Ogni denuncia è gestita con la massima serietà e riservatezza.

CONDIVISIONE DELLE RESPONSABILITÀ

Nel caso in cui i progetti di sviluppo e di emergenza siano realizzati da WeWorld in collaborazione con istituzioni od organizzazioni partner, che non dispongano di una propria politica di salvaguardia e di prevenzione dello sfruttamento, degli abusi, e molestie, WeWorld si assicurerà che questi aderiscano al presente documento, rispettando le regole qui espresse, per tutta la durata dell'intervento.

PROTEZIONE DEI DATI E RISERVATEZZA

Tutto il personale WeWorld è tenuto al rispetto della riservatezza, e della normativa sulla Privacy nei processi relativi alla gestione dei dati, alla loro raccolta, memorizzazione, trasmissione e distruzione. Le informazioni possono essere condivise solo in caso di necessità di informazione⁴.

Si noti che la condivisione di informazioni potrebbe essere necessaria qualora risultasse nell'interesse del singolo, o fosse richiesta dagli organi di legge.

RAFFORZAMENTO DELLE CAPACITÀ

WeWorld si adopera attivamente per il rafforzamento delle capacità delle famiglie e delle comunità, degli insegnanti, degli operatori sanitari e sociali, del personale medico e di altri soggetti a contatto con i bambini e adulti vulnerabili, in occasione dei propri interventi di carattere istituzionale, inclusi il rafforzamento delle capacità per un riconoscimento tempestivo dei comportamenti di abuso, e la messa in atto di risposte appropriate.

⁴ According to the WeWorld Data protocol based on the GDPR EU 2016/679.

5. NORME DI COMPORTAMENTO DEL PERSONALE

In aggiunta a quanto già prescritto a livello del Codice Etico e di Condotta, si illustrano le seguenti norme di comportamento, riguardo a ciò che è ritenuto ammissibile e non ammissibile, e che devono essere sempre tenute presenti dai destinatari del presente documento:

DO's

- Rispettare e promuovere i diritti umani, trattando ogni essere umano con rispetto e dignità e senza discriminazioni di alcun tipo;
- Comportarsi in modo etico, usare un linguaggio appropriato, soprattutto di fronte ai bambini, e rispettare la privacy e la dignità delle persone;
- Svolgere tutti i corsi di formazione in tema di salvaguardia necessari, sensibilizzare e promuovere attivamente l'attuazione del presente documento e sostenerne i principi fondamentali;
- Mantenere sempre rapporti professionali sia con i *right-holders*, ovvero i beneficiari, che con i colleghi;
- Creare e contribuire a promuovere un ambiente sicuro, in cui ciascuno si senta libero di sollevare denunce in relazione al mancato rispetto del presente documento, circa quanto si possa essere visto o vissuto in prima persona;
- Segnalare qualsiasi illecito o violazione del presente documento, seguendo le procedure descritte nel presente documento. Tenere presente che i singoli non sono obbligati a denunciare quanto abbiano eventualmente subito;
- Chiedere consiglio in caso di dubbi o incertezze circa l'applicazione del presente documento.

DON'T's

- Intrattenere relazioni sessuali, avere rapporti sessuali o intraprendere qualsiasi attività sessuale con minori di 18 anni, indipendentemente dal fatto che lei/lui dia il proprio consenso. L'errata convinzione circa l'età non costituisce una scusante né esime da responsabilità;
- Intrattenere relazioni sessuali, avere rapporti sessuali o intraprendere qualsiasi attività sessuale con i beneficiari delle attività istituzionali di WeWorld. Queste condotte sono proibite in ragione delle dinamiche di potere diseguale che esse generano;
- Scambiare denaro, beni, lavoro o servizi in cambio di qualsiasi forma di prestazione sessuale;
- Partecipare a qualsiasi attività di sfruttamento o di abuso sessuale;
- Intimidire, molestare, molestare sessualmente o discriminare qualunque soggetto;
- Sfruttare le dinamiche di potere diseguale per ottenere favori sessuali, o per qualsiasi altro motivo;
- Riservare un trattamento di favore ad uno o più determinati soggetti, ad esempio rivolgendo attenzioni non opportune o elargendo doni eccessivi.

Gli elenchi di cui sopra non sono esaustivi. Il personale e gli altri destinatari di questo documento devono tenere in considerazione tutti i comportamenti e le azioni che potrebbero avere un impatto negativo sugli altri e costituire una violazione dei Diritti Umani.

Inoltre, in linea con l'impegno dell'Organizzazione a tutela di ciascun individuo, tutti i dipendenti, collaboratori e i rappresentanti di questi sono tenuti ad aderire alle direttive contenute in questo documento anche al di fuori dell'orario di lavoro strettamente inteso. Di conseguenza, le azioni che contravvengono ai principi fondamentali qui delineati saranno considerate una violazione di questa politica.

Infine, occorre ricordare che, per quanto le azioni poste in essere da un soggetto possano essere animate da buone intenzioni, allo stesso tempo, anche in ragione dei costumi e leggi locali, le stesse potrebbero comunque essere fraintese.

6. PREVENZIONE

WeWorld si impegna a creare e mantenere un ambiente in cui i diritti umani siano promossi e rispettati.

SENSIBILIZZAZIONE

È essenziale che tutto il personale di WeWorld, i volontari, così come i fornitori, le comunità beneficiarie e i loro rappresentanti, siano messi a conoscenza del presente documento, e delle procedure di segnalazione per gli eventuali abusi di cui siano eventualmente messi a conoscenza. Ciascun dipendente o collaboratore di WeWorld riceve il presente documento al momento della stipula del contratto con l'Organizzazione. Occorre prestare particolare attenzione alle attività di sensibilizzazione, che hanno luogo nei diversi contesti culturali, e in particolar modo tra i bambini e gli adulti vulnerabili.

FORMAZIONE

Tutto il personale deve leggere e accettare questo documento. WW si impegna a organizzare corsi di formazione periodici in relazione alla presente politica per informare adeguatamente il personale, accrescerne la consapevolezza, e migliorare le capacità di prevenire e trattare i possibili casi di sfruttamento, abuso o molestia nel modo più appropriato, come qui illustrato.

Inoltre, gli uffici in loco devono organizzare corsi di aggiornamento e workshop sulla tutela dei minori e sulla protezione dallo sfruttamento sessuale, dagli abusi e dalle molestie.

ANALISI DEL RISCHIO

Le analisi del rischio sono condotte regolarmente, al fine di analizzare i rischi connessi allo sfruttamento, abusi o molestie nell'ambito delle operazioni dell'Organizzazione. WeWorld si impegna a ridurre questi rischi al minimo e a mettere in atto le migliori pratiche. Prima

dell'avvio e durante tutto il loro ciclo, i progetti sono valutati e monitorati per garantire che tutte le attività siano in linea con i principi fondamentali espressi dal presente documento. Le politiche di salvaguardia, adottate dalle eventuali terze parti coinvolte nella realizzazione degli interventi istituzionali di WeWorld, sono adeguatamente esaminate prima della stipula di un eventuale accordo di partenariato, al fine di garantire che tutte le parti coinvolte si impegnino a favore della tutela dei minori e della prevenzione di sfruttamento, abusi e molestie di carattere sessuale.

VISITATORI

I visitatori dei programmi WeWorld sono sempre tenuti a rispettare gli standard espressi dal presente documento, così come dalla politica di salvaguardia dei minori, e dal Codice Etico e di Condotta adottati presso l'Organizzazione. Tutti i visitatori sono tenuti a conoscere e ad avere una buona comprensione delle politiche organizzative e del Codice Etico e di Condotta prima della loro visita.

FOCAL POINT

In ogni ufficio in loco, così come presso la sede in Italia, è nominato un referente – Safeguarding Focal Point – per la supervisione del rispetto di questa politica.

Il Safeguarding Focal Point è un soggetto individuato tra i membri dello staff, ed in ciascun Paese in cui WeWorld lavora con propri uffici e proprio personale è nominato almeno un Safeguarding Focal Point (SFP). Le specifiche responsabilità del SFP sono definite nei termini di riferimento che devono essere redatti insieme alla nomina. In ogni caso ed in via generale, il SFP favorisce e facilita l'applicazione di questa policy e delle relative procedure e la loro declinazione a livello locale, contribuisce ad attività di sensibilizzazione e formazione in tema di salvaguardia ed è generalmente il soggetto che può essere coinvolto nella analisi di rischi e/o problematiche relative alla salvaguardia, situazioni di sfruttamento, abuso o molestia, indirizzandole e sottoponendole, laddove previsto, all'AreaQLC – Quality, Legal & Compliance in sede in qualità di soggetto nominato e incaricato a gestire le segnalazioni di irregolarità e l'eventuale processo investigativo.

Il SFP nell'ambito di ciascun Paese è una figura coinvolta nella gestione dei meccanismi di segnalazione, e/o FCM⁵ stabilito a livello di singolo Paese o progetto. Nel caso in cui il SFP riceva una segnalazione relativa alla violazione di questa policy commessa da parte dello staff WeWorld o da terze parti affiliate⁶ a WeWorld per la realizzazione delle proprie attività, il SFP è tenuto ad informare senza ritardo, utilizzando i canali previsti, l'AreaQLC affinché prenda in gestione il caso.

⁵ Feedback & complaint mechanisms, ovvero sistema di gestione dei feedback e delle

⁶ Per entità associate si intendono Partner, consulenti, fornitori, o qualsiasi altro soggetto che instauri, direttamente o indirettamente, in modo permanente o temporaneo, retribuito o non retribuito, rapporti con WeWorld.

SELEZIONE SICURA

WeWorld adotta le opportune misure al fine di assicurare che i potenziali nuovi dipendenti o collaboratori siano sottoposti ad adeguati screening volti a rilevare gli eventuali rischi che l'individuo potrebbe rappresentare nei confronti dei bambini, degli adulti vulnerabili o di altri soggetti, in relazione al rispetto del contenuto di questo documento.

- **Colloquio:** al candidato sono rivolte domande intese ad agevolare l'identificazione di eventuali rischi connessi a sfruttamento, abusi o molestie, che il soggetto potrebbe rappresentare.
- **Verifica delle referenze:** I candidati sono tenuti a fornire delle referenze con i nomi e i recapiti dei precedenti datori di lavoro, che possono essere contattati per valutare l'idoneità del candidato a lavorare a contatto con i bambini e con gli adulti vulnerabili.
- **Modello di Dichiarazione:** I nuovi dipendenti sono tenuti a firmare una dichiarazione in cui confermano, tra l'altro, che non sono sorte a loro carico questioni pregresse connesse a problematiche di sfruttamento, abuso o molestia.
- **Casellario Giudiziale:** A seconda della delicatezza del ruolo, ai candidati può essere richiesto di presentare un certificato di casellario giudiziale.

CONSENSO INFORMATO

Non possono essere scattate foto, realizzati video o qualsiasi altra forma di materiale audiovisivo che ritragga i beneficiari senza aver prima ottenuto il loro consenso. Se il beneficiario è minorenne, i genitori o i tutori legali del bambino devono esprimere il loro consenso in luogo del minore. In ogni caso, anche il minore stesso dovrebbe essere informato, ricercando il suo assenso, tenuto conto anche della sua capacità di discernimento.

Il consenso e l'assenso devono essere informati, volontari ed inequivocabili.

- **Volontario:** ai beneficiari deve essere garantita la piena libertà di scelta nel fornire o negare il proprio consenso, con la possibilità per gli stessi, anche, di non rilasciare ulteriori spiegazioni circa l'eventuale diniego del consenso, senza che vi siano, in alcun modo, conseguenze pregiudizievoli che si ripercuotano sugli stessi, o conseguenze che interferiscano con il trattamento loro riservato da parte dello staff di progetto, e senza comunque che l'eventuale diniego influisca negativamente sulla loro possibilità di accedere agli aiuti.
- **Inequivocabile:** i beneficiari devono esprimere il loro consenso in modo esplicito, ed inequivoco. Il consenso non deve essere in alcun modo sottointeso o implicito.
- **Informato:** i beneficiari devono essere informati sugli scopi e sull'utilizzo delle immagini e/o dei video acquisiti. Queste informazioni devono essere fornite in un linguaggio a loro facilmente comprensibile, con una terminologia adeguata all'età, chiara e priva di espressioni tecniche difficilmente comprensibili.

SOCIAL MEDIA

WeWorld garantisce che le sue piattaforme social media siano utilizzate in sicurezza e che nessuna informazione sensibile sui beneficiari, suscettibile di rivelare la loro identità e/o di compromettere la loro incolumità al momento della pubblicazione di immagini e/o storie sul campo, sia condivisa.

Inoltre, tutto il personale di WeWorld deve adottare la massima cautela e prestare attenzione quando pubblica informazioni relative al proprio lavoro sui propri account privati social media. Il personale non può interagire con i beneficiari su nessuna piattaforma social media.

IMMAGINI E CONTENUTI SCRITTI

Il consenso deve essere richiesto ai beneficiari prima che gli stessi siano fotografati, filmati e/o intervistati. Se il beneficiario è minorenne, il consenso deve essere prestato dai genitori o dai tutori prima che il bambino sia fotografato, filmato e/o intervistato. Anche il consenso del bambino stesso dovrebbe essere ricercato in anticipo, in relazione alle sue capacità di discernimento. Ai fini del consenso, si devono fornire informazioni su come il materiale sarà utilizzato, per quali scopi, come e dove le informazioni sono conservate e per quanto tempo.

I beneficiari devono sempre essere rappresentati in modo dignitoso e rispettoso, senza porre in essere discriminazioni di alcun tipo, e senza utilizzare in modo deformato - ai fini delle proprie iniziative - le informazioni e le immagini appositamente raccolte. I bambini devono essere ritratti vestiti con abbigliamento appropriato. Ogni volta che si lavora con i bambini devono essere presenti almeno due adulti.

WeWorld non divulgherà immagini, video e interviste/storie di beneficiari che potrebbero rivelare informazioni idonee ad indentificarli. Ad esempio, possono essere usati solo i nomi, e laddove possibile e/o necessario, i nomi reali non verranno usati affatto. A questo fanno eccezione i Programmi di Sostegno A Distanza, per i quali si applica un protocollo speciale sull'uso di immagini e informazioni personali relative ai bambini.

7. SEGNALAZIONI E RISPOSTA

IL DOVERE DI SEGNALARE

Tutto il personale di WeWorld, compresi i volontari, e gli altri destinatari del presente documento, ha il dovere di segnalare qualsiasi timore, sospetto, o altro atto di cui sia messo a conoscenza relativo a situazioni di sfruttamento, abuso o molestia. La denuncia è effettuata coerentemente alle modalità descritte nelle procedure di segnalazione.

Il soggetto che abbia subito atti contrari alla presente politica, ha la facoltà di scegliere se effettuare la segnalazione di un episodio che abbia eventualmente vissuto in prima persona.

Qualsiasi segnalazione di casi di sfruttamento, abuso, o molestia, riportata dal personale di WeWorld, sarà oggetto di indagine, a seguito della quale saranno intraprese le opportune azioni. WeWorld fornirà supporto al denunciante e ne garantirà il diritto alla riservatezza.

SEGNALAZIONI

Nel caso di segnalazioni di atti contrari ai contenuti del presente documento, occorre tenere conto dei seguenti passaggi:

→ **CHI?** Chiunque nutra preoccupazioni circa il benessere di un bambino, o di un adulto vulnerabile, o abbia subito in prima persona atti di sfruttamento, abuso o molestia, può effettuare la propria segnalazione. In ogni caso, si incoraggia a richiedere il consenso della o delle presunte vittime del fatto, prima di effettuare la segnalazione.

→ **COSA?** Qualunque fatto, evento o comportamento che possa costituire potenzialmente o ipoteticamente una violazione di questa policy, legato a sfruttamento, abuso o molestia, laddove il presunto autore sia un membro del personale, o un soggetto associato⁷ a WeWorld per la realizzazione delle proprie attività.

→ **QUANDO?** Le segnalazioni devono avvenire senza ritardi, e comunque non appena possibile.

→ A CHI?

- Qualsiasi segnalazione deve essere effettuata utilizzando il canale di WeWorld predisposto a questo fine, tramite accesso alla piattaforma reperibile al seguente link <https://whistleblowersoftware.com/secure/WeWorld> e raggiungibile alternativamente anche tramite codice QR reperibile sul sito della Fondazione e nei suoi uffici. La piattaforma garantisce la riservatezza della persona del segnalante, delle persone coinvolte o menzionate dalla segnalazione, nonché del contenuto e della documentazione relativa alla segnalazione stessa e la protezione da ritorsioni.

- In alternativa la segnalazione può essere effettuata al Safeguarding Focal Point, che la riporterà necessariamente all'Area QLC in sede laddove riguardi violazioni commesse dal personale di WeWorld o propri associati. La segnalazione può essere presentata eventualmente anche al line manager, se per qualsiasi motivo non fosse possibile contattare il Safeguarding Focal Point o utilizzare la piattaforma dedicata.

La presenza del Safeguarding Focal Point, in virtù delle sue competenze professionali, rappresenta un'ulteriore garanzia sul funzionamento e l'applicazione della policy anche a livello locale. La stessa non compromette il funzionamento della whistleblowing e la possibilità per chiunque di rivolgersi direttamente all'AreaQLC, qualora necessario.

- Le eventuali segnalazioni possono essere indirizzate alternativamente anche all'Area QLC direttamente, , in qualità di soggetto incaricato a gestire le irregolarità e gli eventuali procedimenti investigativi legati ad esse. La Unità può essere contattata scrivendo all'indirizzo compliance@weworld.it, o con richiesta di un incontro diretto. Anche in questa

⁷ Partner, consulenti, fornitori, o qualsiasi altro soggetto che instauri, direttamente o indirettamente, in modo permanente o temporaneo, retribuito o non retribuito, rapporti con WeWorld.

eventualità, sarà garantita la massima riservatezza della persona del segnalante, delle persone coinvolte o menzionate dalla segnalazione, nonché del contenuto e della documentazione relativa alla segnalazione stessa e la protezione da ritorsioni..

→ **COME?** Le segnalazioni fatte tramite la piattaforma dedicata possono essere effettuate sia per iscritto che in forma orale, e sia in modalità anonima che confidenziale a scelta del segnalante. Il segnalante viene progressivamente aggiornato sullo stato della segnalazione. In alternativa, le segnalazioni possono essere effettuate verbalmente, di persona, via e-mail al Safeguarding Focal Point o all'Area QLC. È disponibile un formato utilizzabile per la segnalazione, allegato tra l'altro a questa policy. Qualunque sia la forma di comunicazione prescelta, la riservatezza e la discrezione devono sempre essere garantite (ad esempio, in caso di segnalazione telefonica, occorre assicurarsi che nessuno possa sentire ciò che viene riferito).

L'Area QLC ha la supervisione generale sull'attuazione e monitoraggio della presente policy,, e delle altre politiche organizzative. Pertanto, spetta all'AreaQLC, come soggetto debitamente nominato, valutare le segnalazioni che riguardino i comportamenti dello staff di WeWorld o propri associati, nominare il/i soggetto/i incaricato/i di investigare sulle segnalazioni, e informare la Consigliera Delegata di WeWorld e il Consiglio di Amministrazione, che espletteranno i procedimenti disciplinari formali, qualora i fatti riportati nelle segnalazioni siano effettivamente riscontrati.

L'indagine deve essere avviata non appena la segnalazione è trasmessa all'AreaQLC, una volta superato un primo screening di ammissibilità ed avviata l'istruttoria sul caso.

Occorre notare che ciascun soggetto, nei cui confronti siano sollevate segnalazioni, è considerato innocente fino a quando le prove non dimostrino il contrario, pertanto la riservatezza deve essere mantenuta da tutte le parti interessate, sia durante che dopo le relative procedure di segnalazione e di indagine.

Il diagramma delle procedure di segnalazione e di risposta si trova negli allegati.

TUTELA DALLE RITORSIONI

WeWorld non tollera alcun comportamento o iniziativa ostile nei confronti di chiunque sollevi sospetti di atti in contrasto con i contenuti del presente documento, indipendentemente dal fatto che siano sopravvissuti, testimoni o informatori. Qualsiasi azione minacciosa o intimidatoria, sia verbale che fisica, sarà oggetto di indagine, che potrebbe sfociare in un'azione disciplinare o addirittura nel licenziamento del dipendente per ritorsioni.

INFORMARE IL SOPRAVVISSUTO

Oltre a ricevere pieno sostegno e assistenza, il sopravvissuto verrà aggiornato regolarmente sullo stato di avanzamento dell'indagine e sarà informato sui dettagli dell'esito.

ASSENZA DI VINCOLI TEMPORALI PER LA PRESENTAZIONE DI DENUNCE

A prescindere dal fatto che un abuso sia avvenuto di recente o in passato, va sottolineato che non ci sono vincoli temporali per la segnalazione dei casi pregressi.

OSTACOLI ALLA DENUNCIA DI ABUSI

Per varie ragioni, alcuni soggetti possono aver timore di segnalare i casi sospetti di sfruttamento, abuso o molestia. Ad esempio, si può avere il timore di essere in errore, o che la denuncia del caso possa aggravare ulteriormente la situazione per la vittima dell'episodio, si potrebbero avere remore a denunciare per paura di ritorsioni. Tuttavia, WeWorld tratta con la massima serietà ogni singola denuncia e incoraggia fortemente le persone a denunciare non appena vengano a conoscenza di casi sospetti di sfruttamento, abuso o molestia.

ACCUSE INFONDATE

Nel caso di denuncia effettuata in buona fede, i cui fatti richiamati non vengano poi effettivamente riscontrati in sede di indagine, non verrà intrapresa alcuna azione contro il soggetto denunciante.

Se, tuttavia, un'accusa è deliberatamente falsa, infondata, fuorviante o mossa unicamente da intento malevolo, saranno intraprese le azioni legali più appropriate nei confronti del denunciante in mala fede.

8. PROTEZIONE DELLE VITTIME/DEI SOPRAVVISSUTI

WeWorld agevola ai sopravvissuti di episodi sfruttamento, abuso o molestie, l'accesso al supporto psicosociale, medico e legale, fornendo loro servizi diretti o indirizzandoli alternativamente alle agenzie specializzate presenti sul territorio, incluse le agenzie delle Nazioni Unite. WeWorld assicura che il sopravvissuto sarà supportato durante tutto il corso del procedimento legale, mettendo a sua disposizione informazioni sui suoi diritti rispetto alla legislazione locale, al diritto consuetudinario e alle convenzioni internazionali. Se il sopravvissuto lavora per l'Organizzazione, verrà offerta la possibilità di trasferirsi in un altro ufficio o la possibilità di sospendere il suo lavoro percependo comunque il suo stipendio.

Tutto quanto espresso sopra deve avvenire nel rispetto della volontà e dei bisogni del sopravvissuto, tenendo conto anche della riservatezza, e dei costumi locali. La tutela dei sopravvissuti è un valore prioritario da difendere attivamente durante l'intero procedimento.

9. RESPONSABILITÀ

In tutta l'Organizzazione, ciascun membro dello staff, indipendentemente dalla sua posizione e dal tipo di rapporto che lo lega a WeWorld è tenuto ad aderire sempre ai contenuti di questo documento, anche al di fuori dell'orario di lavoro e durante i periodi di congedo. Inoltre, tutto il personale deve confermare per iscritto la propria adesione ai principi e valori contenuti del Codice Etico e nelle politiche organizzative al momento della stipula del contratto.

MANAGEMENT

I Manager e diversi Responsabili a tutti i livelli, hanno la responsabilità di promuovere la conoscenza e la comprensione del presente documento tra tutto il personale (compresi i volontari) e di assicurarsi che tutti acquisiscano la conoscenza e competenze sufficienti per garantirne l'applicazione e il rispetto. Inoltre, i manager e i responsabili sono tenuti a promuovere buone prassi, per la costruzione e il mantenimento di un ambiente in cui ciascuno si senta libero di presentare le proprie eventuali segnalazioni, senza timore per eventuali ritorsioni.

STAFF E VOLONTARI

È responsabilità sia di ogni membro del personale, sia dei volontari comprendere, promuovere e mettere in pratica i contenuti del documento nel proprio lavoro. In caso venissero sollevate accuse o denunce di abusi, è importante che il personale e i volontari seguano le corrette procedure di segnalazione.

10. IMPLEMENTAZIONE, MONITORAGGIO E REVISIONE DI QUESTA POLICY

Tutti i Destinatari del presente documento, indipendentemente dalla propria qualifica o posizione ricoperta, si assumono la responsabilità dell'implementazione dei principi e regole in esso espressi in relazione al proprio ruolo.

L'attuazione delle misure di salvaguardia e il rispetto di questo documento vengono costantemente monitorati. I feedback del personale, delle comunità e delle parti interessate sono altamente incoraggiati al fine di migliorare e consolidare le procedure esistenti. WeWorld mette a disposizione anche un canale di comunicazione interno, che fa capo all'Area QLC, al fine di condividere i suggerimenti per il miglioramento di questo documento.

. Il presente documento è soggetto a revisioni periodiche, almeno una volta ogni cinque anni, da parte del Consiglio di Amministrazione.

ALLEGATO I ULTERIORI DEFINIZIONI

BULLISMO

Per bullismo si intende il maltrattamento intenzionale e deliberato perpetrato nei confronti di un soggetto attraverso comportamenti dominanti, aggressivi e/o degradanti come, ad esempio, insulti, minacce, molestie, lesioni fisiche, la diffamazione e il compimento di gesti per loro natura offensivi. Nella maggior parte dei casi, le azioni di bullismo si verificano ripetutamente per un determinato periodo di tempo. Il bullismo può svilupparsi ovunque e in molte forme, anche on-line.

(FALSA) PRIGIONIA

Un bambino o un adulto vulnerabile possono cadere vittime di prigionia da parte di un individuo che li confina in uno spazio angusto, limitandone i movimenti, con l'intenzione di arrecare lesioni fisiche e/o stress psicologico. Inoltre, la falsa prigionia può accompagnarsi ad una trascuratezza nei confronti del bambino o dell'adulto vulnerabile, che si estrinseca nel non provvedere al soddisfacimento dei suoi bisogni, anche primari.

ADESCAMENTO

L'adescamento, compreso quello online, avviene quando un individuo stabilisce un contatto con un bambino o un adulto vulnerabile a scopo di sfruttamento e/o abuso sessuale o tratta.

PRATICHE TRADIZIONALI LESIVE

Anche se eventualmente accettate in determinati contesti culturali, diverse pratiche tradizionali sono da ritenersi lesive nei confronti di chi le subisce, sia fisicamente che psicologicamente. Tali pratiche includono la mutilazione o il taglio dei genitali femminili, la stregoneria e i matrimoni forzati, anche precoci.

TRASCURATEZZA, MANCANZA DI CURE

Trattasi del continuo, persistente fallimento, o del rifiuto deliberato a soddisfare i bisogni primari di un bambino o di un adulto vulnerabile - verso il quale si abbia un dovere di cura - tra cui acqua, cibo, vestiti, riparo, educazione, sostegno emotivo, cure mediche e sicurezza. Va notato che la mancanza di cure può non essere intenzionale, ad esempio, nel caso in cui un genitore o un tutore, a causa di una condizione di grave povertà, non abbiano i mezzi per provvedere adeguatamente al bambino o all'adulto vulnerabile.

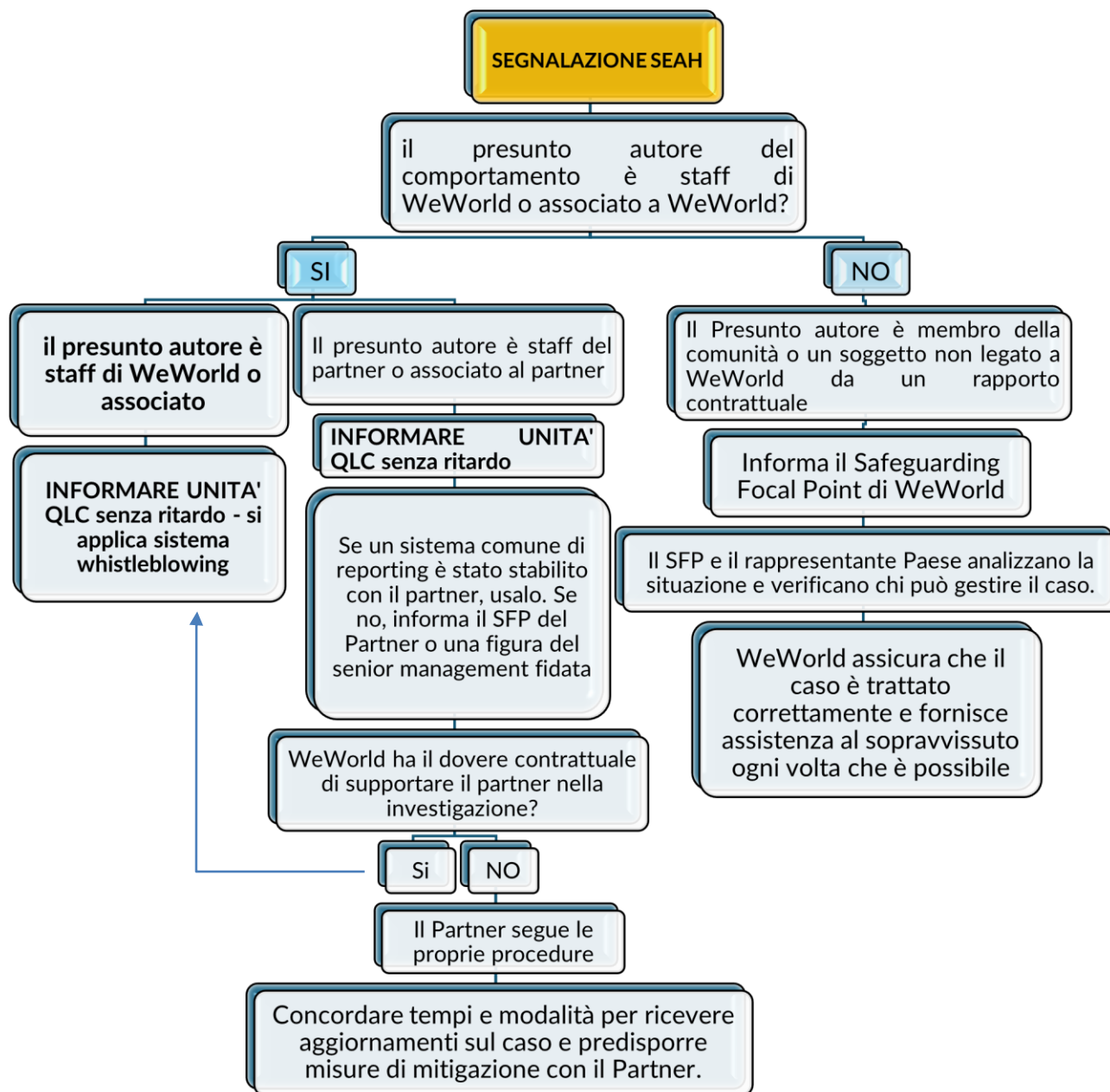
TRATTA

La tratta si estrinseca nel reclutamento illecito e trasporto di individui, perpetrato con la forza o con l'inganno, allo scopo di costringerli alla schiavitù, alla prostituzione, al lavoro forzato, al lavoro domestico forzato, alla schiavitù per debiti, al reclutamento militare o a qualsiasi altra forma di sfruttamento.

SESSO TRANSAZIONALE

Questo termine si riferisce alla dazione di compensi sotto forma di denaro, lavoro, regali, e altri beni in cambio di prestazioni di natura sessuale.

ALLEGATO II DIAGRAMMA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI



ALLEGATO III MODELLO DI SEGNALAZIONE

Si ricorda che prima di effettuare una segnalazione è necessario prendere attentamente visione della Procedura di segnalazione c.d. Whistleblowing adottata dalla Organizzazione, in particolare:

- a chi arriva e come viene gestita la segnalazione
- quali sono le tutele per il segnalante previste dall'Organizzazione.

È necessario altresì prendere visione della informativa privacy.

Infine, si ricorda che la segnalazione è istruita e verificata solo se ben circostanziata e documentata.

Per maggiori informazioni, si invita a connettersi a questo [link](https://whistleblowersoftware.com/secure/WeWorld)
<https://whistleblowersoftware.com/secure/WeWorld>

Oggetto / titolo della segnalazione

Dati del segnalante – *solo in caso di segnalazione in forma confidenziale e non anonima

Inserire i dati del segnalante.

Nome e cognome del segnalante: _____

Indirizzo mail:

Città:

Paese:

Posizione lavorativa nella Organizzazione o rapporto con la Organizzazione (in caso di soggetto non legato da un rapporto lavorativo con We World): _____

Indicazione di contatto per successivi contatti tra il Gestore e il segnalante, in caso di segnalazione in forma confidenziale e non anonima.

Indicare il canale tramite cui essere contattato e ricevere aggiornamenti dal Gestore.

E-mail: _____

Indirizzo: _____

Dove sono stati commessi i fatti segnalati? (indicare il luogo specifico, identificando chiaramente il Paese, la Città/Villaggio e l'Ufficio We World più vicino)

Indicare luogo esatto

Indicare l'ufficio WeWorld più vicino

Quando sono stati commessi i fatti denunciati? (indicare una data o un arco di tempo)

Indicare una data o un arco di tempo: _____

Indicare le categorie associate alla segnalazione

- Abuso di Ufficio
- Abuso di potere
- Altro (come comportamenti discriminatori)
- Comportamento inaccettabile
- Conflitto di interessi
- Abuso su minori
- Sessismo
- Sfruttamento, abuso, molestie sessuali
- Terrorismo
- Violazioni diritto dell'ambiente /danni ambientali
- Violazione delle politiche aziendali
- Violazioni del diritto UE

Cosa è successo? Descrivete i fatti che state denunciando, chi li ha commessi e come. È importante includere tutti i dettagli in vostro possesso ed essere il più precisi possibile, indicando la fonte di ogni accusa o informazione. È inoltre possibile allegare qualsiasi file (ad esempio documenti, immagini, registrazioni) che includa prove specifiche del caso segnalato.

Fornire una descrizione dei fatti:

Ci sono prove (ad esempio documentazione, immagini, registrazioni) che desidera condividere a sostegno della sua relazione? Si prega di allegare i file

Ci sono altre persone informate o testimoni dei fatti che sta raccontando?

- Sì
- No
- Non lo so

In caso di risposta affermativa, può fornire il nome o il ruolo/posizione o qualsiasi altra informazione pertinente?

Sa se i fatti che sta segnalando sono stati precedentemente segnalati ad altre autorità o a qualcuno all'interno o all'esterno di We World?

- Sì
- No
- Non lo so

In caso di risposta affermativa, fornire i dettagli:

Commenti/osservazioni aggiuntive o qualsiasi cosa vogliate aggiungere

- Confermo di aver letto l'informativa sulla privacy (allegata al presente modulo).
- Confermo, per quanto a mia conoscenza, che la mia dichiarazione è vera. Sono consapevole che le segnalazioni di whistleblowing fatte con la consapevolezza della loro falsità o con la deliberata noncuranza della loro verità o falsità costituiscono una violazione disciplinare e possono portare a sanzioni o a conseguenze legali più gravi. (Obbligatorio)

Firma (facoltativa, solo in caso di segnalazione confidenziale e non anonima)



Fondazione WeWorld-GVC

Via Serio 6, 20139, Milano | Via Baracca 3, 40133, Bologna
Tel +39 02 55231193 | Tel +39 051 585604
Fax +39 02 56816484 | Fax +39 051 582225

www.weworld.it