

PIANO DI CONTROLLO PER LA PREVENZIONE DELLA VIOLENZA DI GENERE E FISICA

INDICE

- Art. 1 Obiettivi
- Art. 2 Ambiti di applicazione
- Art. 3 Comportamenti rilevanti
- Art. 4 Principi e Comportamenti da tenere
- Art. 5 Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni
- Art. 6 Misure Preventive
- Art. 7 Meccanismi di controllo e monitoraggio
- Art. 8 Gestione delle segnalazioni
- Art. 9 Comunicazione e trasparenza
- Art. 11 Pubblicità e diffusione politiche Safeguarding
- Art. 12 Riservatezza e privacy
- Art. 13 Ritorsioni
- Art. 14 Norme Finali/Transitorie

1. OBIETTIVI

- Prevenire e contrastare ogni forma di violenza fisica, psicologica, sessuale e di genere all'interno della società sportiva.
 - Promuovere un ambiente sicuro, rispettoso e inclusivo per tutti gli/le atleti/e, allenatori, dirigenti e collaboratori.
-

2. AMBITI DI APPLICAZIONE

- Atleti/e
- Allenatori/trici
- Staff tecnico e medico
- Dirigenti e collaboratori
- Genitori (per attività giovanili)
- Fornitori e tutte le figure che collaborano con Real Beach

3. COMPORTAMENTI RILEVANTI

Costituiscono comportamenti rilevanti ai fini del presente Regolamento:

- a) l'abuso psicologico;
- b) l'abuso fisico;
- c) la molestia sessuale;
- d) l'abuso sessuale;
- e) la negligenza;
- f) l'incuria;
- g) l'abuso di matrice religiosa;
- h) il bullismo, il cyberbullismo;
- i) i comportamenti discriminatori.

Ai fini del presente articolo, si intende:

- per “**abuso psicologico**” si intende denigrare, umiliare, respingere, isolare. Sono considerati comportamenti volontari, prolungati nel tempo e ripetuti.
- per “**abuso fisico**”, si intendono i danni fisici e/o traumi volontari, carichi di lavoro inappropriati e tecniche di allenamento pericolose, doversi allenare anche da infortunati ed il consumo forzato di sostanze
- per “**molestia sessuale**”, ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso per “**abuso sessuale**”, qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, senza contatto, o con contatto e considerata non desiderata, o il cui consenso è costretto, manipolato, non dato o negato.

- per “**negligenza**”, il mancato intervento di un dirigente, tecnico o qualsiasi tesserato, anche in ragione dei doveri che derivano dal suo ruolo, il quale, presa conoscenza di uno degli eventi, o comportamento, o condotta, o atto di cui al presente documento, omette di intervenire causando un danno, permettendo che venga causato un danno o creando un pericolo imminente di danno. Può consistere anche nel persistente e sistematico disinteresse, ovvero trascuratezza, dei bisogni fisici e/o psicologici del tesserato;
- per “**incuria**”, la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;
- per “**abuso di matrice religiosa**”, l’impedimento, il condizionamento o la limitazione del diritto di professare liberamente la propria fede religiosa e di esercitarne in privato o in pubblico, il culto purchè non si tratti di riti contrari al buon costume;
- per “**bullismo/cyberbullismo**”, qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che un singolo individuo o più soggetti, possono mettere in atto, personalmente, attraverso i social network o altri strumenti di comunicazione, sia in maniera isolata, sia ripetutamente nel corso del tempo, ai danni di uno o più tesserati con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sul tesserato.
- per “**comportamenti discriminatori**”, qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status socio-economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

4 PRINCIPI E COMPORTAMENTI DA TENERE

I Soggetti sono tenuti al rispetto dei seguenti principi e comportamenti:

- uguaglianza e tutela della libertà, della dignità e dell’inviolabilità della persona;
- attenzione e impegno a garantire uguali condizioni, senza distinzioni di età, etnia, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, genere, orientamento sessuale, disabilità e altro;
- attenzione ad eventuali situazioni di disagio, percepite o conosciute anche indirettamente, con particolare riguardo a soggetti minorenni;
- segnalazione di ogni circostanza di interesse, agli esercenti la responsabilità genitoriale o tutoria ovvero ai soggetti preposti alla vigilanza;
- confronto con il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni ove si abbia il sospetto che possano essere attuate condotte rilevanti ai sensi del presente Regolamento;
- svolgimento dell’attività sportiva nel rispetto dello sviluppo fisico, sportivo ed emotivo del Tesserato, tenendo in considerazione anche interessi e bisogni dello stesso;
- programmazione e gestione dell’attività, anche in occasione delle trasferte, individuando soluzioni organizzative e logistiche atte a prevenire situazioni di disagio e/o comportamenti inappropriati;
- autorizzazione degli esercenti la responsabilità genitoriale in caso di Tesserati minorenni, da conservare nei termini di legge, qualora siano programmate sedute di allenamento singole e/o

in orari in cui gli impianti e gli spazi utilizzati per l'attività sportiva non sia usualmente frequentata e/o nelle trasferte;

- prevenzione, durante gli allenamenti e in gara, di tutti i comportamenti e le condotte sopra descritti con azioni di sensibilizzazione e controllo;
- sensibilizzazione ai fruitori dello spazio in cui si sta svolgendo l'attività sportiva, che gli apprezzamenti, i commenti e le valutazioni che non siano strettamente inerenti alla prestazione sportiva e compresi tra quelli indicati dal presente Regolamento, possono essere lesivi della dignità, del decoro della persona;
- favorire la rappresentanza paritaria di genere.

5 RESPONSABILE CONTRO ABUSI, VIOLENZE O DISCRIMINAZIONI

Con lo scopo di prevenire e contrastare gli abusi, le violenze e le discriminazioni, in linea con le vigenti disposizioni, è nominato un Responsabile.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni è competente altresì per la verifica di situazioni di pericolo o abusi in corso, nel rispetto delle competenze della Giustizia Sportiva, nonché per le azioni di prevenzione.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni è nominato dall'Assemblea dei Soci, scelto tra Professionisti, Dirigenti, Sportivi, Soci che si siano contraddistinti per la loro professionalità, principi etici e che:

- Non abbia riportato condanne penali
- Non abbia riportato, nell'ultimo decennio, squalifiche o inibizioni sportive definitive
- Non abbia subito una sanzione a seguito dell'accertamento di una violazione delle Norme Sportive Antidoping del CONI o delle disposizioni del Codice Mondiale Antidoping WADA;
- Non abbia in essere controversie giudiziarie contro l'Ente, il CONI o con le Federazioni Sportive Nazionali o contro altri Organismi riconosciuti dal CONI stesso.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni nell'espletamento delle sue funzioni, si occupa in particolare di:

- vigilare sull'adozione e sull'aggiornamento dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività dei codici di condotta, segnalando le violazioni dei predetti obblighi e eventuali condotte rilevanti, al Safeguarding Officer ENDAS Nazionale;
- adottare le opportune iniziative per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;
- relazionare, con cadenza semestrale, sulle politiche di Safeguarding al.....(Consiglio Direttivo o Assemblea dei Soci);
- svolgere ogni altra funzione eventualmente attribuita dal Consiglio Direttivo
- Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni dura in carica quattro anni e non può essere revocato e/o sostituito se non per giusta causa.

- Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni ha la facoltà di avvalersi di esperti scelti in collaborazione con il Legale Rappresentante, le cui competenze siano opportune o necessarie in relazione a singole azioni o procedimenti.

6. MISURE PREVENTIVE

a. Formazione e Sensibilizzazione

La Real Beach si impegna ad effettuare le seguenti attività:

- Corsi obbligatori per tutto il personale su: rispetto delle differenze, gestione dei conflitti, riconoscimento dei segnali di violenza.
- Incontri informativi per atleti/e e famiglie (per i settori giovanili) di cui si occuperà come delegata Cristina Martin
- Diffusione del Codice Etico della società sportiva.

b. Codice Etico e Comportamentale

Real Beach prevede:

- Adozione di un Codice Etico che vieti esplicitamente la violenza di genere e fisica.
- Obbligo di sottoscrizione per tutti i tesserati.

c. Presidio del Rischio

Tutti i soggetti coinvolti a diverso titolo nelle attività della Società che vengono a conoscenza di comportamenti rilevanti, sono tenuti a segnalare tempestivamente al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, inoltrando comunicazione. La Società Real Beach garantisce la riservatezza del Segnalante, fatto salvo nei casi in cui sia evidente e comprovata la responsabilità dello stesso per reati di calunnia e/o diffamazione.

In caso di procedimento disciplinare a seguito di accertata violazione, lo stesso si svolgerà nelle modalità e nei termini previsti dal Regolamento di Giustizia e nel rispetto della normativa vigente.

Per contrastare e prevenire gli abusi, Real beach dispone quanto segue:

- Nomina di un Responsabile per la Prevenzione della Violenza (RPV).
- Creazione di un Comitato di Garanzia per valutare segnalazioni e casi critici.

7. MECCANISMI DI CONTROLLO E MONITORAGGIO

a. Strumenti di Segnalazione

Al fine di rendere efficace la comunicazione con il Responsabile contro le violenze e gli abusi, Real Beach ha istituito quanto segue:

- Casella e-mail riservata per segnalazioni o richiesta di informazioni relative al modello Safe Guarding.
- Modulo digitale per segnalazioni di abusi o violenze o segnalazioni interne tramite FORM google anonimo

b. Audit Periodici

Per assicurarsi che l'efficacia del modello di controllo sia ottimale, Real Beach provvederà ad attuare le misure necessarie, nello specifico:

- Verifica semestrale delle condizioni ambientali, dei comportamenti e dell'adeguatezza delle misure adottate.
- Relazioni periodiche ogni 6 mesi alla dirigenza con report sulle segnalazioni interne tra collaboratori o tra atleti.
- Raccolta dati annuale sul numero e la tipologia di segnalazioni ricevute.
- Valutazione del clima interno tramite questionari anonimi per atleti e collaboratori
- Revisione del piano ogni 12 mesi con eventuali aggiornamenti.

8. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

- Istituzione di una procedura chiara, riservata e non discriminatoria per la gestione delle segnalazioni: le segnalazioni saranno gestite nel pieno della riservatezza nella persona del Responsabile contro gli abusi, che si interfacerà con la dirigenza mantenendo l'anonimato del segnalatore e (in caso di mancanza di prove) dell'abusante. Ove richiesto dalla legge, verranno contattati gli organi competenti.
- Interventi tempestivi: sospensione cautelativa dell'interessato, espulsione dalla società o denuncia alle autorità vigenti se necessario.
- Collaborazione con enti esterni (centri antiviolenza, forze dell'ordine, consulenti legali) ove opportuno.

9. COMUNICAZIONE E TRASPARENZA

- Pubblicazione sul sito della società del Codice Etico, del Regolamento Interno e dei recapiti utili.
- Comunicazione periodica delle attività di prevenzione svolte.

8. SANZIONI E PROVVEDIMENTI

- Previsione di sanzioni graduali (richiamo, sospensione, espulsione) in caso di comportamenti inappropriati.
- Coordinamento con le normative federali e statutarie.

9. RISERVATEZZA E PRIVACY

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni è tenuto agli obblighi di riservatezza previsti dal Regolamento del Safeguarding. L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. La protezione riguarda non solo il nominativo del segnalante ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante e dei soggetti coinvolti. Le documentazioni relative alle segnalazioni devono essere conservate nel rispetto del GDPR 2016/679 e conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della segnalazione.