

## MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva è redatto dall'ASD Canoa Club Bologna (di seguito, l'Associazione), come previsto dal comma 2 dell'articolo 16 del d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021 e utilizzando le linee guida pubblicate dalla Federazione Italiana Canoa Kayak, si applica a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività della ASD Canoa Club Bologna, indipendente dal ruolo svolto.

Ha validità quadriennale dalla data di approvazione e deve essere aggiornato ogni qual volta necessario al fine di recepire le eventuali modifiche e integrazioni dei Principi Fondamentali emanati dal CONI, le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del C.O.N.I. e le raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding. L'obiettivo del presente modello è quello di promuovere una cultura e un ambiente inclusivo che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i soci, in particolare minori, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità, tutelando al contempo l'integrità fisica e morale di tutti i soci.

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva deve essere pubblicato sulla homepage del sito dell'Associazione, affisso nella sede della medesima nonché comunicato al Responsabile Safeguarding Officer della Federazione Italiana Canoa Kayak per la tutela dei soci dagli abusi e dalle condotte discriminatorie, insieme alla nomina del Responsabile Safeguarding contro abusi, violenze e discriminazioni.

Il presente modello integra e non sostituisce il Regolamento per la tutela dei soci dagli abusi e dalle condotte discriminatorie della Federazione Italiana Canoa Kayak.

### Diritti e doveri

A tutti i soci e le socie sono riconosciuti i diritti fondamentali:

- a un trattamento dignitoso e rispettoso in ogni rapporto, contesto e situazione in ambito associativo;
- alla tutela da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettiva, relazionale o sportiva;
- a che la salute e il benessere psico-fisico siano garantiti come prevalenti rispetto a ogni risultato tecnico - sportivo.

Coloro che prendono parte, a qualsiasi titolo e in qualsiasi funzione e/o ruolo, all'attività sportiva, in forma diretta o indiretta, sono tenuti a rispettare tutte le disposizioni e le prescrizioni a tutela degli indicati diritti dei soci e delle socie.

Gli Allenatori, i Maestri di Canoa, gli Istruttori, i Tecnici di base, i dirigenti e i soci sono tenuti a conoscere il presente Modello, 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 e il Regolamento per la tutela dei soci dagli abusi e dalle condotte discriminatorie della Federazione Italiana Canoa e Kayak.

### Prevenzione e gestione dei rischi Comportamenti rilevanti

Ai fini del presente modello, costituiscono comportamenti rilevanti:

- l'abuso psicologico: qualunque atto indesiderato, tra cui la mancanza di rispetto, il confinamento, la sopraffazione, l'isolamento o qualsiasi altro trattamento che possa incidere sul senso di identità, dignità e autostima, ovvero tale da intimidire, turbare o alterare la serenità del socio, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali;
- l'abuso fisico: qualunque condotta consumata o tentata (tra cui botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o lancio di oggetti), che sia in grado in senso reale o potenziale di procurare direttamente o indirettamente un danno alla salute, un trauma, lesioni fisiche o che danneggi l'integrità psicofisica del socio. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un socio a svolgere, al fine di una migliore performance, un'attività fisica inappropriata. In quest'ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool, di sostanze comunque vietate da norme vigenti o le pratiche di doping;
- la molestia sessuale: qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico che comporti fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche consistere nel rivolgere osservazioni o allusioni sessualmente esplicite, nonché richieste indesiderate o non gradite aventi connotazione sessuale, ovvero telefonate, messaggi, lettere od ogni altra forma di comunicazione a contenuto sessuale, anche con effetto intimidatorio, degradante o umiliante;
- l'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. Può consistere anche nel costringere un socio a porre in essere condotte sessuali inappropriata o indesiderate, o nell'osservare il socio in condizioni e contesti non appropriati;
- la negligenza: il mancato intervento di un dirigente, di un tecnico o di un qualsiasi socio, anche in ragione dei doveri che derivano dal suo ruolo, il quale, presa conoscenza di uno degli eventi o condotta di cui al presente modello, 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 socio;
- l'incuria: la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;
- l'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 purché non si tratti di riti contrari al buon costume;

- il bullismo, il 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 soci con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sul socio. Tali condotte possono anche estrinsecarsi in prevaricazioni o sopraffazioni ripetute e atte ad intimidire o turbare un socio, così determinando una condizione di disagio, insicurezza, paura, esclusione o isolamento (tra cui umiliazioni, critiche riguardanti l'aspetto fisico, minacce verbali, anche in relazione alla performance sportiva, diffusione di notizie infondate, minacce di ripercussioni fisiche o di danneggiamento di oggetti posseduti dalla vittima);
- i comportamenti discriminatori: qualsiasi condotta finalizzata a conseguire un effetto discriminatorio, per ragioni relative all'etnia, alle caratteristiche fisiche o di genere dell'individuo, nonché relativamente alle sue prestazioni sportive, alle sue capacità atletiche o al suo status socio-economico

I comportamenti rilevanti possono verificarsi in qualsiasi forma e modalità, sia personalmente che per mezzo di piattaforme informatiche, tramite web, messaggi, e-mail, social network e blog.

#### **Responsabile Safeguarding contro abusi, violenze e discriminazioni**

L'Associazione nomina un Responsabile Safeguarding contro abusi, violenze e discriminazioni, con lo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui soci nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi.

Dovrà trattarsi di soggetto autonomo e possibilmente indipendente dalle cariche sociali e da rapporti con gli allenatori e i tecnici, che abbia esperienza nel settore, nonché competenze comunicative e capacità di gestione delle situazioni delicate

Dovrà essere opportunamente formato e partecipare ai seminari informativi organizzati dalla Federazione Italiana Canoa e Kayak alla quale l'Associazione è affiliata. Prima della nomina andrà acquisito il certificato del casellario giudiziale. Non può essere, infatti, designato come responsabile chi ha subito una condanna penale anche non definitiva per reati non colposi.

In ogni caso, il Responsabile Safeguarding all'interno delle società/associazioni sportive svolge funzioni di vigilanza circa l'adozione e l'aggiornamento dei modelli e dei codici di condotta, nonché di collettore di eventuali segnalazioni di condotte rilevanti ai fini delle politiche di safeguarding, potendo svolgere anche funzioni ispettive.

Il Responsabile Safeguarding sarà tenuto a sensibilizzare i membri dell'associazione sulle questioni di safeguarding e sarà tenuto a collaborare con le autorità competenti.

Il Responsabile Safeguarding dovrà definire e pubblicizzare i canali di comunicazione chiari per i membri dell'associazione sportiva per segnalare casi di abuso o maltrattamento e stabilire le procedure per la registrazione e la gestione delle segnalazioni ricevute.

Il Responsabile Safeguarding dovrà garantire la confidenzialità e la riservatezza delle informazioni riguardanti casi di abuso o maltrattamento essendo tenuto a trattare le informazioni sensibili in modo riservato e nel rispetto della privacy delle persone coinvolte.

Il Consiglio Direttivo potrà sospendere o rimuovere il Responsabile Safeguarding in caso di mancata conformità ai requisiti o di violazione delle politiche dell'associazione relative alla protezione dei minori.

#### **Certificazioni per i collaboratori dell'Associazione**

L'Associazione, prima di assegnare un incarico di qualsiasi tipo, deve procedere all'acquisizione delle idonee certificazioni rilasciate da parte delle autorità competenti relative ai precedenti penali. In caso di incarichi entrati in vigore prima dell'adozione del presente documento, l'Associazione procederà all'acquisizione delle suddette certificazioni per tutti i suoi collaboratori.

Ogni collaboratore, dirigente, tecnico, volontario o socio che svolge la propria attività con l'Associazione, in particolare a contatto con minori, deve visionare e accettare 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.

#### **Uso degli spazi dell'Associazione**

Deve essere sempre garantito l'accesso ai locali e agli spazi in gestione o in uso all'Associazione, durante le sessioni dei corsi, delle prove e degli allenamenti di soci e socie minorenni, a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura dei soci/e minorenni ovvero a loro delegati. Presso le strutture in gestione o in uso all'Associazione devono essere predisposte tutte le misure necessarie a prevenire qualsivoglia situazione di rischio.

Durante le sessioni dei corsi, degli allenamenti e delle prove è consentito l'accesso agli spogliatoi esclusivamente ai soci dell'ASD Canoa Club Bologna; non è consentito l'accesso agli spogliatoi a utenti esterni o genitori/accompagnatori, se non previa autorizzazione da parte di un istruttore e/o allenatore o dirigente e, comunque, solo per eventuale assistenza a soci e socie minorenni sotto gli 8 anni di età o con disabilità motoria o intellettuale/relazionale.

In caso di necessità, fermo restando la tempestiva richiesta di intervento al servizio di soccorso sanitario qualora necessario, l'accesso al locale surrogante l'infermeria è consentito al medico sociale o, in caso di manifestazione sportiva, al medico di gara o, in loro assenza, a un tecnico formato sulle procedure di primo soccorso esclusivamente per le procedure strettamente necessarie al primo soccorso nei confronti della persona offesa. La porta dovrà rimanere aperta e, se possibile, dovrà essere presente almeno un'altra persona (istruttore e/o allenatore, dirigente, collaboratore, eccetera).

#### **Trasferte**

In caso di trasferte che prevedano un pernottamento in camera o in tenda, alle atlete/i dovranno essere riservate camere, eventualmente in condivisione con atlete/i dello stesso genere, diverse da quelle in cui alloggeranno gli allenatori, gli istruttori,

i tecnici, i dirigenti o altri accompagnatori, salvo nel caso di parentela stretta tra l'atleta e l'accompagnatore o di autorizzazione da parte dei genitori o dell'esercente la responsabilità genitoriale nel caso non sia possibile ottemperare alle regole di cui sopra per criticità logistiche.

Durante le trasferte di qualsiasi tipo è dovere degli accompagnatori vigilare sulle atlete/i accompagnati, soprattutto se minorenni, mettendo in atto tutte le azioni necessarie a garantire l'integrità fisica e morale degli stessi ed evitare qualsiasi comportamento rilevante ai fini del presente modello.

#### **Tutela della privacy**

A tutti i soci (o esercenti la responsabilità genitoriale), agli allenatori, agli istruttori, ai dirigenti, ai collaboratori e ai volontari dell'Associazione all'atto dell'associazione, e comunque ogni qualvolta venga effettuata una raccolta di dati personali, deve essere sottoposta l'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 13 del Regolamento Europeo 679/2016 (GDPR). I dati raccolti devono essere gestiti e trattati secondo le modalità descritte nel suddetto Regolamento e comunque solo sulla base della necessità all'esecuzione del contratto di cui gli interessati sono parte, all'adempimento di un obbligo legale o sulla base del consenso.

In particolare, le categorie particolari di dati personali (quali l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, o l'appartenenza sindacale, nonché dati genetici, dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica, dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona) possono essere trattate solo previo libero ed esplicito consenso dell'interessato, manifestato in forma scritta, salvi i casi di adempimento di obblighi di legge e regolamenti.

L'Associazione, fermo restando il preventivo consenso raccolto all'atto dell'associazione, può pubblicare sui propri canali di comunicazione fotografie ritraenti i soci prodotte durante le sessioni di allenamento, dei corsi, delle prove e delle gare, fermo il divieto di produzione e pubblicazione di immagini che possano causare situazioni di imbarazzo e/o pericolo per i soci.

La documentazione, sia cartacea, sia digitale, raccolta dall'Associazione contenente dati personali dei soci, fornitori od ogni altro soggetto, deve essere custodita garantendo l'inaccessibilità alle persone non autorizzate al trattamento dei dati. In caso di perdita, cancellazione, accidentale divulgazione, data breach, eccetera, deve essere data tempestiva comunicazione all'interessato e, contestualmente, al titolare del trattamento dei dati personali. Deve essere data tempestiva comunicazione anche all'autorità

Garante per la protezione dei dati personali, se la violazione dei dati personali comporta un rischio per i diritti e le libertà delle persone fisiche. Tutte le persone autorizzate al trattamento dei dati personali devono essere adeguatamente formate e devono mettere in atto tutti i comportamenti e le procedure necessarie a garantire la tutela dei dati personali degli interessati, in particolar modo quelli sensibili.

#### **Inclusività**

L'Associazione garantisce a tutti i propri soci e ai tesserati e/o soci di altre associazioni e società sportive dilettantistiche pari diritti e opportunità, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva.

L'Associazione si impegna, anche tramite accordi, convenzioni e collaborazioni con altre associazioni o società sportive dilettantistiche, a garantire il diritto alla partecipazione alle attività sportive ai tesserati e/o soci con disabilità fisica o intellettuale-relazionale, integrando suddetti tesserati e/o soci, anche tesserati e/o soci di altre associazioni o società sportive dilettantistiche, nel gruppo dei tesserati e/o soci dell'Associazione loro coetanei.

L'Associazione si impegna a garantire il diritto allo sport anche agli atleti svantaggiati dal punto di vista economico o familiare, favorendo la partecipazione gratuita di suddetti atleti alle attività dell'associazione previa autorizzazione del Consiglio Direttivo, fatta salva la quota associativa annuale

#### **Contrasto dei comportamenti lesivi e gestione delle segnalazioni**

##### **Segnalazione dei comportamenti lesivi**

Presunti comportamenti lesivi, da parte di soci o di persone terze nei confronti di altri soci, devono essere tempestivamente segnalati all'**Avvocato Fabio Pancaldi**, Responsabile Safeguarding contro abusi, violenze e discriminazioni tramite comunicazioni di qualsiasi tipo e con la massima informalità a voce o via posta elettronica all'indirizzo email **fabiopancaldi@gmail.com**. Le chiavi di accesso a tale indirizzo email saranno in possesso esclusivamente del Responsabile Safeguarding.

In caso dei suddetti comportamenti lesivi, ove se ne ravvisi la necessità, deve essere inviata comunicazione al Safeguarding Office all'indirizzo email [safeguardingofficer@federcanoa.it](mailto:safeguardingofficer@federcanoa.it).

In caso di gravi comportamenti lesivi, su segnalazione del Responsabile Safeguarding, l'Associazione deve notificare i fatti di cui è venuta a conoscenza alle forze dell'ordine.

L'Associazione deve garantire l'adozione di adeguate misure che prevengano qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei soci che abbiano in buona fede:

- presentato una denuncia o una segnalazione;
- manifestato l'intenzione di presentare una denuncia o una segnalazione;
- assistito o sostenuto un altro socio nel presentare una denuncia o una segnalazione;
- reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni;

- intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di safeguarding.

#### **Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori**

A titolo esemplificativo e non esaustivo, i comportamenti sanzionabili possono essere ricondotti a:

- mancata attuazione colposa delle misure indicate nel Modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione);
- violazione dolosa delle misure indicate nel presente modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione), tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e l'Associazione in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato;
- violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
- effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate;
- violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione;
- violazione delle disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei destinatari del presente modello;
- atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- mancata applicazione del presente sistema disciplinare.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto giuridico intercorrente tra l'autore della violazione e l'Associazione, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore.

Le sanzioni comminabili dovranno essere diversificate in relazione al tipo di condotta tenuta, all'entità del danno eventualmente creato, nonché alla posizione funzionale rivestita.

Il presente sistema sanzionatorio sarà portato a conoscenza di tutti i destinatari del Modello attraverso i mezzi ritenuti più idonei dall'Associazione.

#### **Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti**

I comportamenti tenuti dai collaboratori retribuiti in violazione delle disposizioni del presente modello, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione, e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione) sono definiti illeciti disciplinari.

Nei confronti dei collaboratori retribuiti, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

1. richiamo verbale per mancanze lievi;
2. ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
3. multa in misura non eccedente l'importo di 5 ore di retribuzione;
4. sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 15;
5. risoluzione del contratto e radiazione del socio.

Ai fini del precedente punto:

- incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per le mancanze lievi il collaboratore che violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione o adottati, nello svolgimento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
- incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale e/o violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;
- incorre nel provvedimento disciplinare della multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta e/o, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del presente modello con comportamenti quali:
  - a) l'inosservanza dell'obbligo di informativa al Responsabile Safeguarding contro abusi, violenze e discriminazioni;
  - b) l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello o del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione;
  - c) la violazione delle misure adottate dall'Associazione volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante;

- d) la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni indicate nel presente modello, nell'ipotesi in cui riguardino un procedimento o rapporto in cui è parte la Pubblica Amministrazione (ivi comprese le Autorità Sportive);
- incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 15 giorni il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione e/o effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello e del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione e/o violi le misure adottate dell'Associazione volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante così da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante;
  - incorre nel provvedimento disciplinare della risoluzione del contratto senza preavviso e nella radiazione dall'Associazione il collaboratore che eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompresi fra quelli previsti nel c.d. "certificato antipedofilia" e/o violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione agli organi preposti, incluso il Responsabile Safeguarding contro abusi, violenze e discriminazioni in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

### **Sanzioni nei confronti dei volontari**

Nei confronti dei volontari dell'Associazione, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

1. richiamo verbale per mancanze lievi;
2. ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
3. allontanamento dalle strutture dell'associazione per un periodo sino a 15 giorni;
4. allontanamento dalle strutture dell'associazione per un periodo superiore a 15 ma non superiore a 1 anno;
5. rescissione del rapporto di volontariato e radiazione del socio.

### **Obblighi informativi e altre misure**

L'Associazione è tenuta a pubblicare il presente modello e il nominativo del Responsabile Safeguarding contro abusi, violenze e discriminazioni presso la sua sede e le strutture che ha in gestione o in uso, nonché sulla homepage del sito istituzionale.

Al momento dell'adozione del presente modello e in occasione di ogni sua modifica, l'Associazione deve darne comunicazione via posta elettronica a tutti i propri soci e pubblicizzarla sulla homepage del sito istituzionale.

L'Associazione deve informare il socio o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale, del presente modello e del nominativo e dei contatti del Responsabile Safeguarding contro abusi, violenze e discriminazioni.

L'Associazione deve dare immediata comunicazione di ogni informazione rilevante al Responsabile Safeguarding contro abusi, violenze e discriminazioni, al Garante per la tutela dei soci dagli abusi e dalle condotte discriminatorie – Safeguarding Office della Federazione Italiana Canoa Kayak, nonché all'Ufficio della Procura federale ove competente.

L'associazione deve informare adeguatamente in merito alla prevenzione e al contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione, nonché le informazioni relative ai diritti, agli obblighi e alle tutele dei soci.

L'Associazione deve informare i soci e coloro che esercitano la responsabilità genitoriale delle specifiche misure adottate per la prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione in occasione delle attività e delle manifestazioni sportive.

L'Associazione deve informare i soci e coloro che esercitano la responsabilità genitoriale di ogni altra politica di safeguarding adottata dalla Federazione Italiana Canoa Kayak alla quale è affiliata.

L'informazione, oltre all'utilizzo della home page del sito internet e alla newsletter ai soci, sarà garantita anche in occasione delle riunioni di aggiornamento tra tecnici e durante la presentazione dei programmi dell'attività agonistica agli atleti, ai genitori e a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale.