



Costruire un sistema di tutela

Martina Brunelli
Safeguarding & Ethics Coordinator, Oxfam Italia
24/02/2026



**Funded by
the European Union**

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the EUROPEAN COMMISSION, Directorate-General for Justice and Consumers. Neither the European Union nor DG JUST can be held responsible for them

G.A. 101139923

Obiettivi dell'incontro



Comprendere il safeguarding

- Cos'è, chi protegge e da quali rischi
- Riconoscere comportamenti inappropriati



Riflettere su dinamiche di potere e vulnerabilità

- Comprendere il legame tra safeguarding e le dinamiche di potere e vulnerabilità
- Analizzare come le diverse dimensioni dell'identità sociale influenzano le esperienze di inclusione e/o marginalizzazione



Riconoscere condotte inappropriate e responsabilità

- Comprendere le possibili conseguenze per le persone coinvolte
- Conoscere le responsabilità delle diverse figure e capire come intervenire in modo appropriato



Costruire un sistema di tutela efficace

- Conoscere gli standard minimi di tutela
- Individuare strumenti e buone pratiche da valorizzare, rafforzare o integrare nelle nostre organizzazioni
- Comprendere come gestire correttamente le segnalazioni

Come abitiamo questo spazio

Parlare di safeguarding e tutela significa parlare di come costruiamo contesti sicuri, rispettosi e consapevoli nelle nostre organizzazioni. Sono temi importanti e talvolta scomodi. È possibile che emergano emozioni o vissuti personali. Vi chiediamo di abitare questo spazio con responsabilità: ascolto, apertura e disponibilità a mettersi in discussione, senza giudizio. Vi invitiamo a prendervi cura di voi e a sentirvi liberi di fare una pausa se necessario.

Cosa sappiamo sul safeguarding?

**CHI PENSATE CHE IL
SAFEGUARDING
PROTEGGA?**

**CHI RITENETE SIA
RESPONSABILE DEL
SAFEGUARDING E
DELLE TUTELA?**



Cosa intendiamo con *safeguarding*?

Per Safeguarding si intende la **tutela da ogni forma di molestia, abuso e sfruttamento, violenza.**

Parliamo quindi di abuso fisico, sessuale, molestia sessuale e non, violenza sessuale, sfruttamento sessuale, ma possiamo ampliare all'abuso psicologico, l'abuso di potere, lo stalking, il mobbing, il body shaming, bullismo, discriminazione e molto altro.

Cosa intendiamo per condotta inappropriata?

Molestia

La molestia è un qualsiasi comportamento indesiderato che potrebbe ragionevolmente essere considerato o percepito come una fonte di offesa o di umiliazione per l'altra persona, qualora tale comportamento interferisca con il lavoro, diventi una condizione di impiego o crei un ambiente di lavoro intimidatorio ostile o offensivo.

Discriminazione

Un comportamento ingiusto o una distinzione arbitraria nei confronti di altre persone sul luogo di lavoro sulla base di caratteristiche quali: età, disabilità, cambiamento di genere, matrimonio e unione civile, gravidanza e maternità, razza, credo religioso, sesso, orientamento sessuale.

Abuso di potere

L'abuso di potere è l'uso improprio di una posizione di influenza, potere o autorità verso un'altra persona. Ciò è particolarmente grave quando una persona usa la propria influenza, potere o autorità per influenzare impropriamente la carriera o le condizioni di impiego di un altro.

Secretary-General's Bulletin on Addressing discrimination, harassment, including sexual harassment, and abuse of authority [ST/SGB/2019/8](#).

Cosa intendiamo per condotta inappropriata?

Sfruttamento sessuale

Qualsiasi effettivo o potenziale abuso di una posizione di vulnerabilità, differenza di potere o fiducia, a scopi sessuali; incluso, ma non limitato a, il guadagno di un beneficio monetario, sociale o politico tramite lo sfruttamento sessuale di un'altra persona

Secretary-General's Bulletin on Special measures for protection from sexual exploitation and sexual abuse ([ST/SGB/2003/13](#)).

Abuso sessuale

Effettiva o potenziale invasione di natura sessuale, tramite utilizzo di forza o in virtù di condizioni inique o coercitive.

Secretary-General's Bulletin on Addressing discrimination, harassment, including sexual harassment, and abuse of authority ([ST/SGB/2019/8](#)).

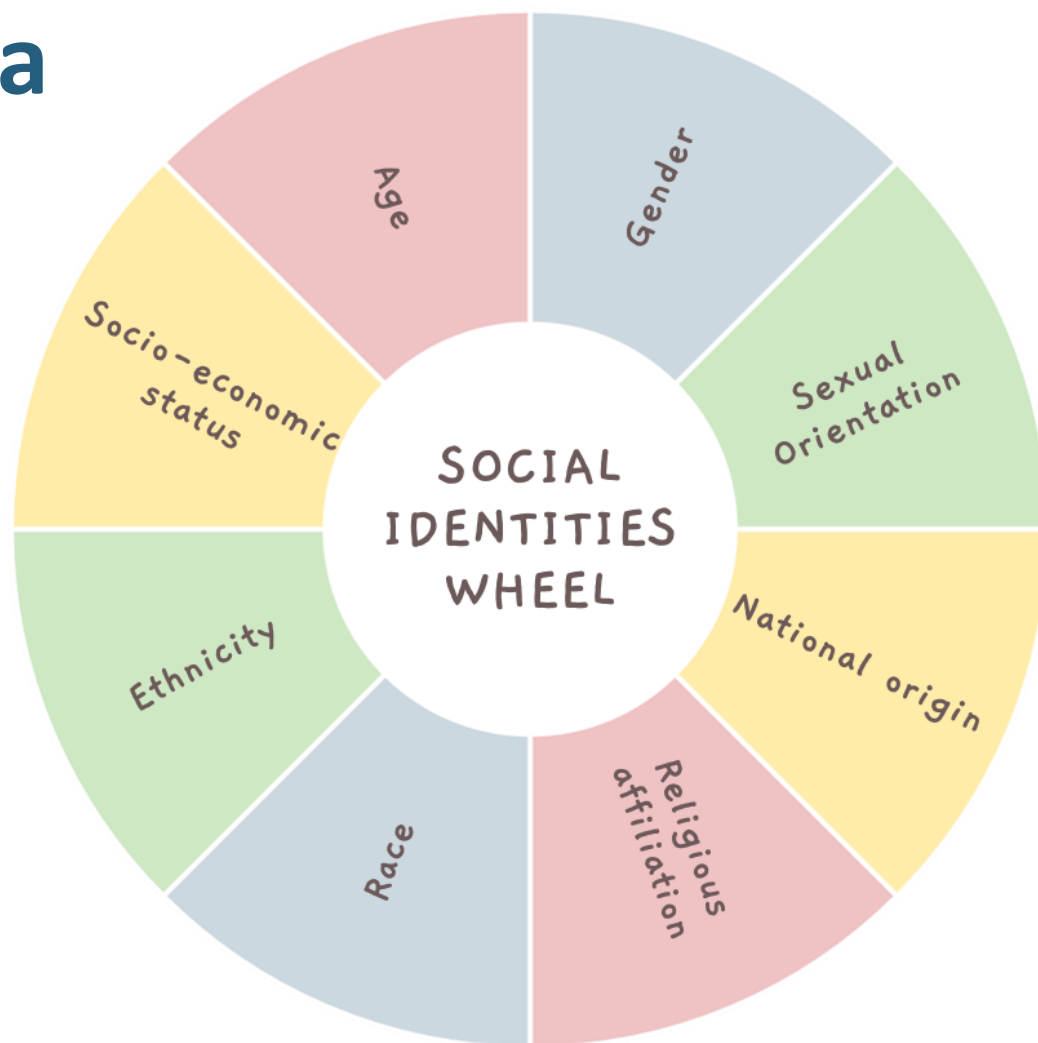
Molestia sessuale

La molestia sessuale è un'avance sessuale indesiderata, una richiesta di favori sessuali, un atteggiamento o un gesto verbale o fisico di natura sessuale che potrebbe ragionevolmente essere considerate o percepito come una fonte di offesa o umiliazione per l'altra persona, qualora tale comportamento interferisca con il lavoro, diventi una condizione di impiego o crei un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o offensivo.

Riflettiamo sulla nostra identità

Pensate alle varie dimensioni che costituiscono la vostra identità sociale: età, genere, orientamento sessuale e sentimentale, nazionalità, affiliazione religiosa o spirituale, aspetto fisico, etnia, stato socio-economico.

1. Quali identità pensi abbiano il maggiore effetto su come percepisci te stesso e su come gli altri ti percepiscono?
2. Quali identità, e in che modo, ti danno potere e privilegi?



Potere e privilegi

Comprendere il potere che abbiamo, come individui e collettivamente, è fondamentale per comprendere perché episodi di molestia, discriminazione, violenza (o altre forme di condotta inappropriata) possono verificarsi ovunque.



Standard minimi di tutela

Un **Codice Etico** che definisce una serie di valori e principi-chiave e disciplina i comportamenti di tutti coloro che a vario titolo collaborano con l'ente

Procedure formalizzate che definiscono concetti e principi chiave e meccanismi e responsabilità per la tutela

Un **sistema di segnalazione** conosciuto e facilmente utilizzabile

Funzioni interne e un **Organigramma** interno che definisce ruoli e responsabilità

Formazione e informazione per staff, partner, eventuali volontari/e

Comunicazione interna ed esterna chiara e trasparente

Come tutelare?



START

Quali nuove azioni o strategie abbiamo bisogno di adottare?



KEEP

Quali pratiche esistenti stanno funzionando bene e vanno preservate?



STOP

Quali pratiche non funzionano e sarebbe meglio interrompere?

Misure di prevenzione



Definizione, diffusione e formazione sul Codice Etico e procedure / policy di tutela



Analisi dei rischi accurate e percorsi di mitigazione dei rischi con relativo monitoraggio

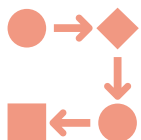


Attribuzione di ruoli e responsabilità chiare all'interno dell'org. sulla tutela, per la formazione, la sensibilizzazione, il monitoraggio e l'eventuale ricezione e gestione delle segnalazioni, protezione della persona sopravvissuta



Recruitment e sistema di referenze

Strumenti di gestione



Definizione e diffusione di una semplice procedura di segnalazione interna o esterna



Informativa a staff, partner, comunità



Diffusione a tutti i livelli della procedura di segnalazione (assicurandosi che tutt@ siano in grado di accedervi)



Garanzia di trasparenza e riservatezza interna/esterna rispetto ai casi segnalati e gestiti



Formazione per il personale che riceve le segnalazioni

Chi è responsabile del safeguarding?

Siamo tutt@ responsabili di garantire che chiunque entri in contatto con la nostra organizzazione sia al sicuro da molestie, abusi, sfruttamenti, discriminazioni o altre forme di condotta inappropriata.

Questo significa:

- Comprendere il comportamento che ci si aspetta da noi e dalle altre persone
- Mantenere sempre un comportamento rispettoso
- Fare in modo che anche le altre persone dimostrino gli stessi standard di comportamento
- Segnalare qualsiasi violazione del Codice di Condotta

Qual è la nostra responsabilità?



Intervenire



Supportare



Segnalare

L'importanza di segnalare

Sistema di
prevenzione

Riflessione sui nostri
comportamenti

Creazione di una
culture del rispetto

Segnalazioni e barriere



Gestione delle segnalazioni

FASE 1: Ricezione della segnalazione

- Prima conversazione con survivor o testimone
- Valutazione del rischio
- Consenso del/la survivor a procedere

FASE 2: Riunione del team e decisione

- Il team preposto decide come proseguire
- Si valuta se procedere o meno con un'indagine

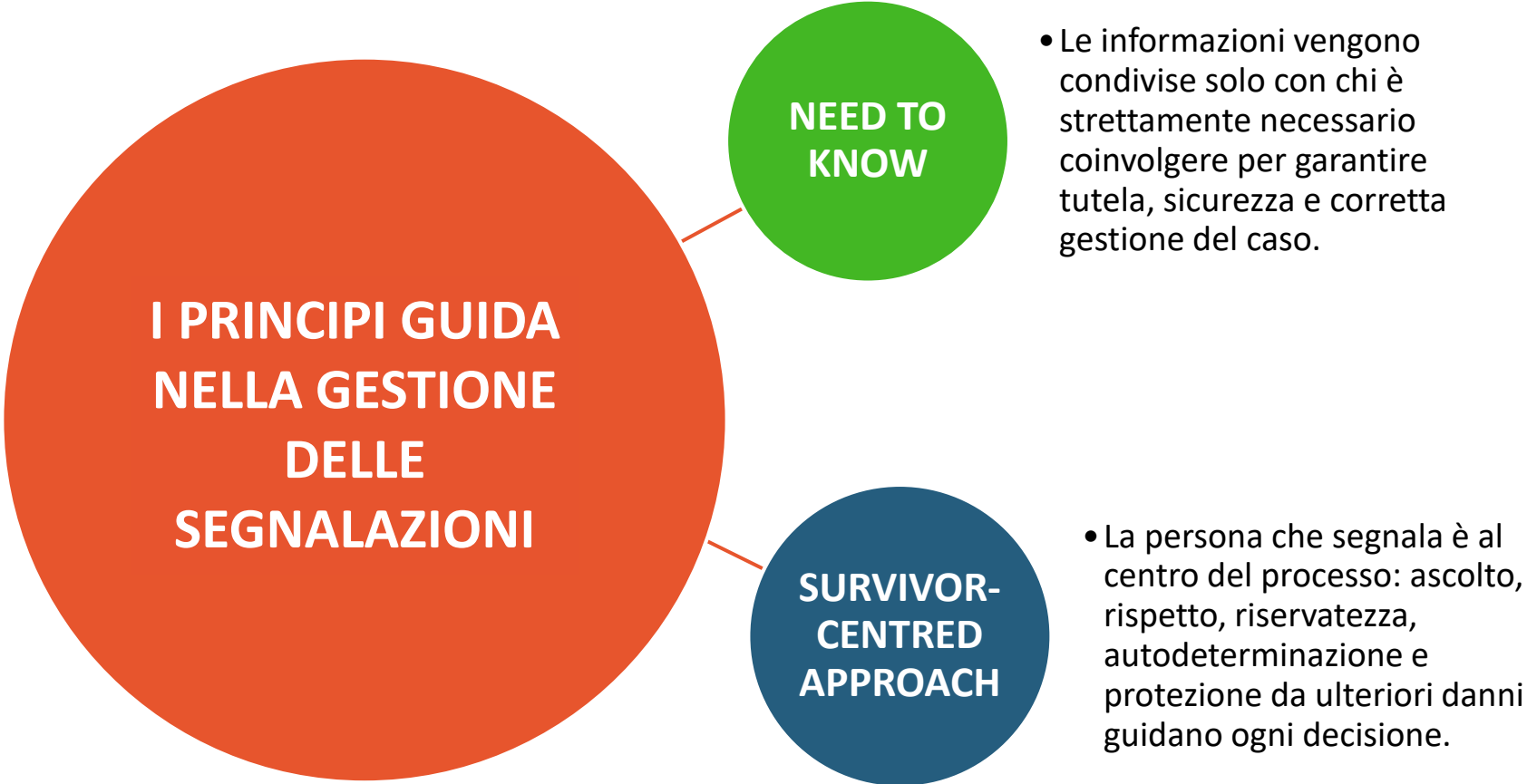
Fase 3: Indagine (ove necessaria)

- Individuare una figura qualificata
- Raccolta di evidenze
- Conferma o smentita del caso

Fase 4: Chiusura del caso

- Passaggio del report a management o HR
- Presa di decisione circa eventuali azioni da intraprendere

Gestione delle segnalazioni



I PRINCIPI GUIDA NELLA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

NEED TO KNOW

- Le informazioni vengono condivise solo con chi è strettamente necessario coinvolgere per garantire tutela, sicurezza e corretta gestione del caso.

SURVIVOR- CENTRED APPROACH

- La persona che segnala è al centro del processo: ascolto, rispetto, riservatezza, autodeterminazione e protezione da ulteriori danni guidano ogni decisione.

**Quali azioni concrete posso assumere personalmente per creare un ambiente sicuro e rispettoso?
In che modo posso contribuire alla tutela nella mia organizzazione?**





GRAZIE!

Martina Brunelli
Safeguarding & Ethics Coordinator, Oxfam Italia
martina.brunelli@oxfam.it

24/02/2026



**Funded by
the European Union**

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the EUROPEAN COMMISSION, Directorate-General for Justice and Consumers. Neither the European Union nor DG JUST can be held responsible for them

G.A. 101139923

