



SAFEGUARDING & ETHICS

Oxfam Italia

Ottobre 2025



COSA VOGLIAMO

Vogliamo garantire che chiunque entri in contatto con la nostra organizzazione, a vario titolo, sia sempre tutelato/a da possibili molestie, abusi, sfruttamento e maltrattamento, e che il nostro contesto sappia rispondere adeguatamente a qualunque segnalazione di violenza o maltrattamento, sospetto o conclamato.

I CONTENUTI

01. Cosa si intende per
Safeguarding

02. Il sistema di
Safeguarding & Ethics
in Oxfam Italia

03. Il sistema di
segnalazione e di
gestione del caso





OXFAM
Italia

COSA SI INTENDE PER SAFEGUARDING

La terminologia

Con il termine Safeguarding intendiamo il sistema di **Prevenzione e Tutela da Molestie, Abusi, Violenza e Sfruttamento Sessuale** (PSEAH: Prevention of Sexual Exploitation, Abuse, Harassment). Quando parliamo di 'Safeguarding' ci riferiamo quindi a situazioni di condotta inappropriata riconducibili alla sfera sessuale.

Non sono materia di Safeguarding altre tipologie di prevenzione e gestione di comportamenti inappropriati, quali le situazioni di aggressione fisica o verbale, l'abuso di potere, il mobbing ecc., pratiche generalmente definite 'molestie sul luogo di lavoro' comunque riconducibili ad azioni che violano il Codice di Condotta



IL SISTEMA DI SAFEGUARDING & ETHICS

Le definizioni

Il Sistema di Safeguarding & Ethics in Oxfam è un insieme di procedure e di pratiche volte a garantire l'impegno dell'organizzazione nel prevenire, rispondere e proteggere le persone da comportamenti inappropriati, riconducibili a violazioni del Codice di Condotta, di cui si rende responsabile il personale di Oxfam e/o tutti/e coloro che a vario titolo vi collaborano.

Prima di leggere le definizioni nelle pagine successive, prova a pensare a degli esempi concreti di condotta inappropriata sul luogo di lavoro, molestia e abuso sessuale e altre forme di condotta inappropriata.



Appunta qui le tue idee

Non ti sarà chiesto di inviare o condividere le idee appuntate.

IL SISTEMA DI SAFEGUARDING & ETHICS

Le definizioni

Di seguito le definizioni di Abuso, Molestia, Sfruttamento sessuale, Abuso di minori e altre violazioni del Codice di Condotta.

ABUSO SESSUALE



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

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

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 considerato o percepito come una fonte di offesa o umiliazione per l'altra persona



IL SISTEMA DI SAFEGUARDING & ETHICS

Le definizioni

Di seguito le definizioni di Abuso, Molestia, Sfruttamento sessuale, Abuso di minori e altre violazioni del Codice di Condotta.

ABUSO DI MINORI



L'abuso di minori comporta la negazione dei loro diritti e comprende tutte le forme di violenza contro i/le minori: abuso fisico, emotivo e sessuale; trascuratezza; violenza familiare; sfruttamento sessuale (anche online); rapimento e tratta, anche a fini sessuali; lavoro minorile.

ALTRE VIOLAZIONI DEL CODICE DI CONDOTTA



Altre tipologie di condotta inappropriata, comunque riconducibili a violazioni del Codice di Condotta di cui si rende responsabile il personale di Oxfam Italia e/o coloro che a vario titolo vi collaborano e che non ricadono nelle categorie già delineate

Fonti per le definizioni:

- *Bollettino del Segretario Generale ONU sulle misure speciali per la protezione da abusi sessuali e sfruttamento (ST/SGB/2003/13)*
- *IASC Six Core Principles*

IL SISTEMA DI SAFEGUARDING & ETHICS

in Oxfam

Esiste il Safeguarding Shared Service, composto da::



OI SAFEGUARDING UNIT

coordinata dal Global SG
Director



REGIONAL SAFEGUARDING ADVISORS

figure a livello regionale



AFFILIATE SAFEGUARDING LEADS

responsabili per il SG
presso le affiliate, sia a
livello degli uffici centrali
sia rispetto ai paesi

Altre figure impegnate in ambito Safeguarding a livello globale in Oxfam sono:

- i/le **Safeguarding Officers** nei paesi
- i/le **Safeguarding Focal Point**, che supportano il Lavoro sul SG sia a livello paese sia a livello Headquarters.

IL SISTEMA DI SAFEGUARDING & ETHICS

in Oxfam Italia

In alcune affiliate la gestione di casi di Safeguarding e di casi di molestie sul luogo di lavoro è separata (generalmente il Safeguarding è un'area a sé stante, mentre gli altri casi sono gestiti dalle HR).

Il **sistema Oxfam Italia di Safeguarding** si occupa invece della prevenzione, della presa in carico e della gestione sia di casi di Safeguarding, sia di casi di molestia sul luogo di lavoro, cioè tutti i comportamenti che costituiscono una violazione del Codice di Condotta (esclusa la frode, che viene trattata a sé).

Abbiamo quindi deciso di denominare il nostro sistema interno **Safeguarding & Ethics**, termine ampiamente utilizzato a livello internazionale (dai donatori e dai partner) in riferimento agli *'ethical behaviors in the workplace'*, ossia ai comportamenti corretti che vogliamo garantire nel nostro ambiente di lavoro.

"Safeguarding & Ethics" è il team che si occupa di formazione sui temi del Safeguarding e delle molestie, e che svolge nel contempo la funzione di coordinamento delle azioni e la funzione di focal point all'interno dell'organizzazione.

Oxfam Italia ha al proprio interno una Safeguarding Lead e tre Focal Point. Il nostro **Safeguarding team** monitora policy e procedure, si occupa di formazione e sensibilizzazione, di gestione interna dei casi e di eventuale referral ai servizi sul territorio.

Inoltre, parte del team è impegnata nell'implementazione di progetti di contrasto alle molestie sui luoghi di lavoro, che prevedono azioni di sensibilizzazione e formazione al fine di diffondere e rafforzare sul territorio la cultura del rispetto e della tutela da comportamenti inappropriati sui luoghi di lavoro.

**CLICCA QUI PER ACCEDERE ALLA PAGINA DEDICATA AL NOSTRO
SISTEMA DI SAFEGUARDING & ETHICS SUL NOSTRO SITO**



IL SISTEMA DI SAFEGUARDING & ETHICS

I nostri strumenti

- Un **Codice di Condotta**, che definisce una serie di principi-chiave e disciplina i comportamenti di tutti gli/le operatori e operatrici/volontari e volontarie/partner/CdA
 - Un **Codice Etico** che definisce principi e comportamenti da tenere quando si opera a contatto con minori
 - Una **policy di Child Safeguarding**, che definisce concetti e principi chiave
 - Una **procedura di Safeguarding** (adulti/e e minori) e una procedura operativa sulla gestione dei casi (Standard Operating Procedure) che definiscono meccanismi e responsabilità per la tutela di tutti coloro che a vario titolo entrano in contatto con la nostra organizzazione
 - Un **organigramma interno** che definisce ruoli e responsabilità
 - Un/a **referente per il Safeguarding in CdA**
- 

IL SISTEMA DI SAFEGUARDING & ETHICS

Il Codice di Condotta

Il Coc di Oxfam è stato elaborato e diffuso a livello globale già dal 2015. Si declina in 6 principi fondamentali, articolati in un breve paragrafo esplicativo ciascuno.

Nel 2018 il paragrafo relativo al principio sulla prevenzione a il contrasto di molestie e abusi è stato modificato e reso più chiaro.

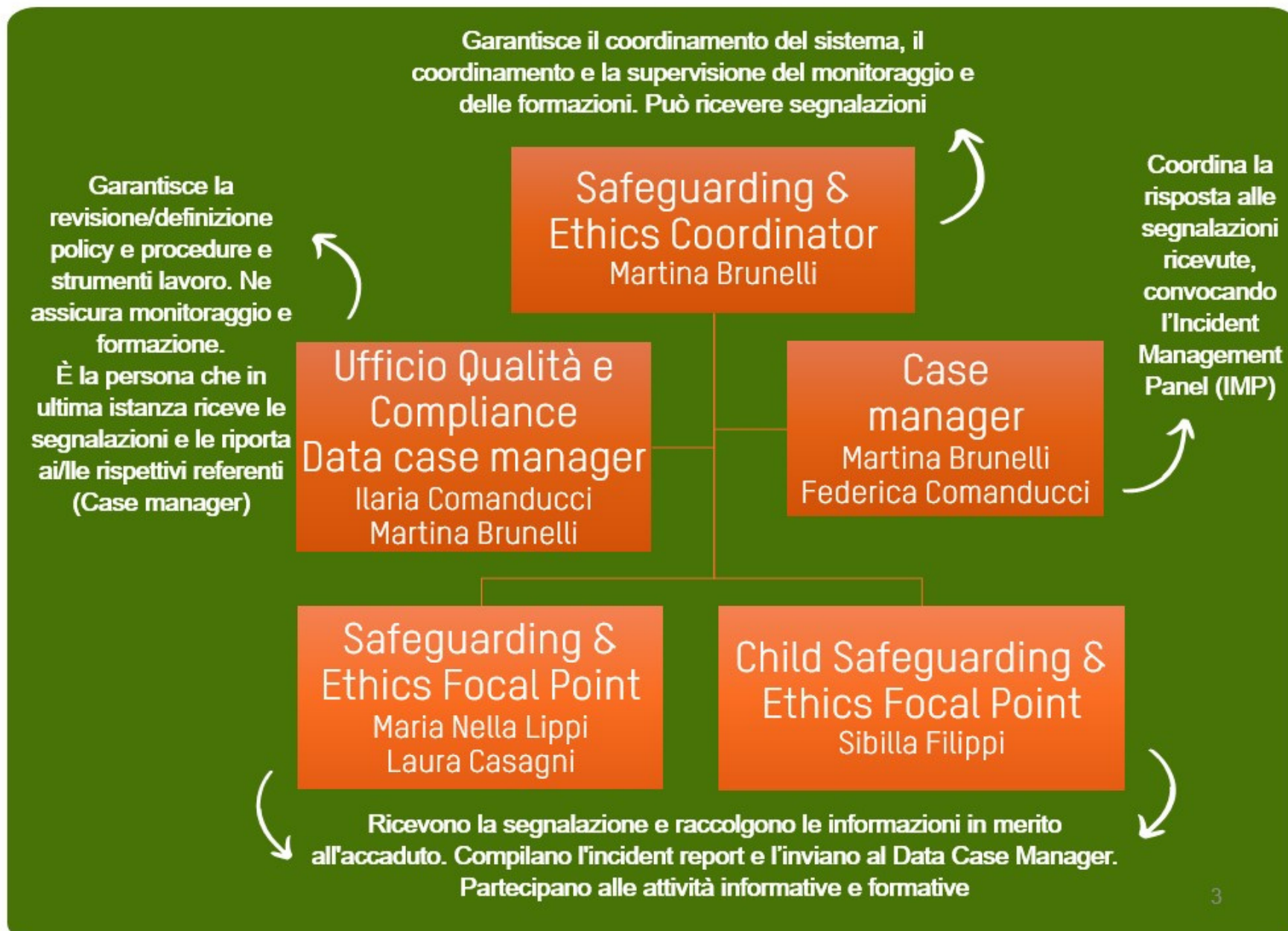
Trattare tutti con rispetto e dignità e lottare contro ogni forma di molestia, discriminazione, intimidazione, sfruttamento o abuso.

Tutti/e coloro che collaborano con Oxfam sono tenuti/e a firmare il CoC: Staff, tirocinanti, volontari/e, consulenti, partner e membri dei board. Chiediamo quindi anche ai membri del nostro CDA di leggere e sottoscrivere il Codice di Condotta di Oxfam.



IL SAFEGUARDING & ETHICS TEAM

Chi siamo



IL SISTEMA DI SAFEGUARDING & ETHICS

Il sistema di segnalazione

Qualunque segnalazione potrà essere ricevuta verbalmente da Safeguarding & Ethics Coordinator, Focal Point o dal/dalla proprio/a Line Manager, o potrà essere effettuata attraverso i seguenti canali:



Chiamando al numero 055 350553

Risponderà una segreteria telefonica. Il tuo messaggio sarà ascoltato solo dalle Data Case Manager e trattato con la massima riservatezza.

Per favore, lascia tutte le informazioni necessarie per poter gestire il caso.



Scrivendo a **segnalazioni@oxfam.it**

Il tuo messaggio sarà letto esclusivamente dalle Data Case Manager e trattato con la massima riservatezza



Compilando il modulo online reperibile [cliccando qui](#).

Segnalazioni e barriere

Ci sono molte ragioni per cui *survivor* o testimoni di molestie potrebbero non voler denunciare.

E' essenziale che tutti/e possano utilizzare meccanismi di segnalazioni sicuri, affidabili e accessibili.

E' responsabilità di tutti/e lavorare per abbattere queste barriere e creare una cultura in cui le persone si sentano al sicuro per far emergere gli episodi di molestia.

Una cultura del rispetto e della trasparenza si costruisce anche attraverso processi di informazione, formazione, riflessione condivisa



IL SISTEMA DI SAFEGUARDING & ETHICS

Cosa avviene in seguito a una segnalazione

- Quando si riceve una segnalazione è necessario seguire una procedura chiara che ne permetta la gestione; è importante peraltro che coloro che gestiranno il caso siano persone con competenze adeguate.
- Principio fondamentale della gestione di una segnalazione è la riservatezza. È essenziale che la riservatezza sia mantenuta durante l'intero processo e la violazione della riservatezza può comportare un'azione disciplinare.
- Nel caso in cui si ritenga opportuno condurre un'indagine, lo scopo dell'indagine sarà valutare oggettivamente ciò che è accaduto, raccogliere evidenze e determinare se il caso si sia o meno verificato.
- Questo permetterà a chi di dovere (management, HR) di intraprendere le azioni necessarie a seconda dell'esito dell'indagine e della gravità del caso.

IL SISTEMA DI SAFEGUARDING & ETHICS

Le fasi della gestione del caso



01

RICEVERE LA SEGNALAZIONE

- a. Prima conversazione con survivor o testimone
- b. Valutazione del rischio
- c. Consenso del/della survivor a procedere

02

RIUNIONE DEL TEAM E DECISIONE

- a. Il team preposto (Management, HR) decide come proseguire e che azioni mettere in campo
- b. Si valuta se procedere o meno con un'indagine

03

INDAGINE (OVE NECESSARIA)

- a. Individuare un investigatore/un'investigatrice qualificato/a
- b. Raccolta di evidenze
- c. Conferma o smentita del caso

04

CHIUSURA DEL CASO

- a. Passaggio del report al management o HR
- b. Presa di decisione circa eventuali azioni da intraprendere (comprese le azioni legali)

IL SISTEMA DI SAFEGUARDING & ETHICS

Survivor-centred approach

Quando la segnalazione raggiunge il canale di reporting, i/le responsabili del sistema devono accogliere la vittima in un ambiente sicuro e confidenziale per facilitare la sua testimonianza.

Mettere al centro del processo di recupero i/le sopravvissuti/e significa riconoscere che ogni persona è unica, reagisce in modo diverso alla violenza, ha punti di forza, risorse e meccanismi di risposta diversi, ha il diritto di decidere chi dovrebbe sapere cosa gli è successo e cosa dovrebbe accadere dopo.

Le tre parole chiave da tener presenti quando ci si relaziona con una persona sopravvissuta sono: **rispetto, riservatezza e ascolto attivo**.

L'ascolto attivo si basa sull'empatia e l'accettazione. Si fonda sulla creazione di un rapporto positivo caratterizzato da un clima in cui la persona possa sentirsi empaticamente compresa e non giudicata.



IL SISTEMA DI SAFEGUARDING & ETHICS

Survivor-centred approach



Il Survivor Centred Approach mette le persone al centro e applica quindi i principi guida di **sicurezza, riservatezza, rispetto e non discriminazione**.

Per questo motivo durante l'attuazione della procedura di tutela il personale formato è responsabile di creare un ambiente sicuro per il dialogo, garantendo la riservatezza delle informazioni condivise, rispettando i tempi delle persone sopravvissute e informandole sullo scopo del colloquio e sui passi che successivamente verranno intrapresi.

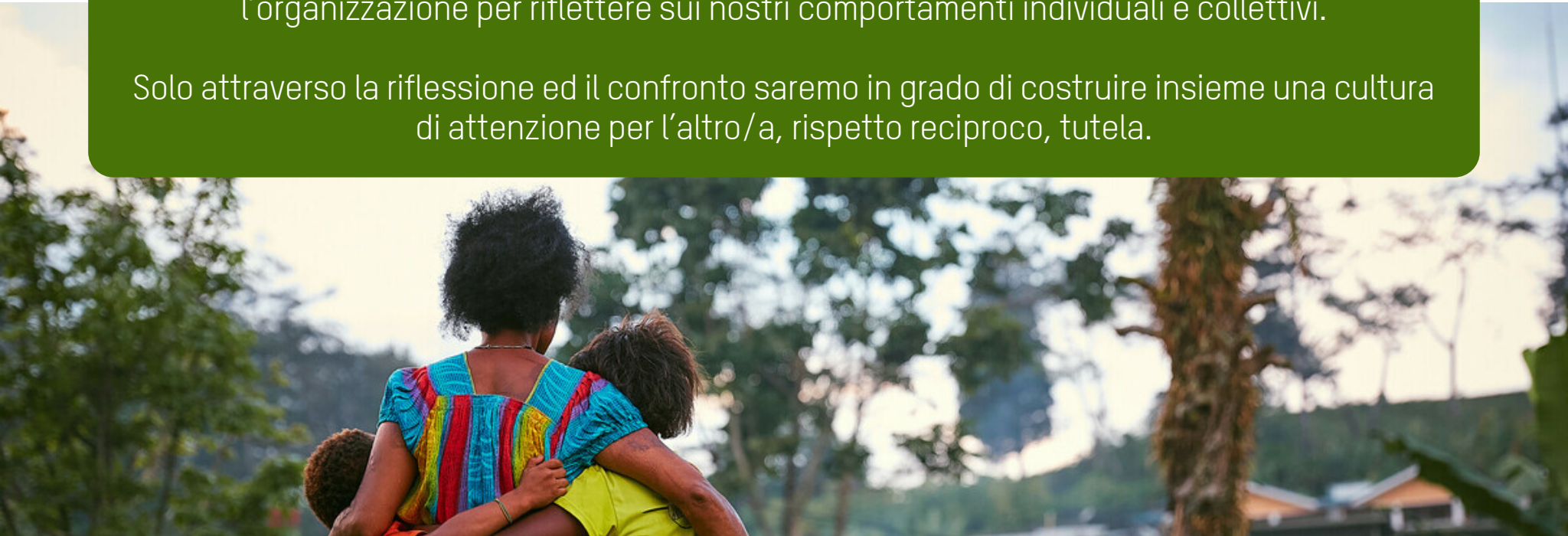
IL SISTEMA DI SAFEGUARDING & ETHICS

La cultura del rispetto

Qualunque sistema di Safeguarding vuole essere prima di tutto un sistema di prevenzione. Questo significa che focus della nostra azione non è la gestione del comportamento inappropriato, ma al contrario la co-costruzione di una cultura del rispetto.

La segnalazione, quindi, non deve essere mai interpretata come azione punitiva. Al contrario, ogni segnalazione, soprattutto se riguarda eventi 'minori' è un'opportunità per l'organizzazione per riflettere sui nostri comportamenti individuali e collettivi.

Solo attraverso la riflessione ed il confronto saremo in grado di costruire insieme una cultura di attenzione per l'altro/a, rispetto reciproco, tutela.



IL SISTEMA DI SAFEGUARDING & ETHICS

Riflessioni personali

Prova a riflettere sulle situazioni di seguito descritte e rispondi alle domande. Appunta su un foglio le tue considerazioni, i rischi che ciascuna situazione può comportare per le varie persone coinvolte e suggerimenti per la gestione.

CASO STUDIO 1

Giovanna è una cameriera. Ha subito molestie sessuali da parte di un cliente ma non è sicura di voler denunciare il fatto perché il suo capo non è molto empatico. Giovanna racconta l'accaduto al suo collega Alberto perché si sente turbata ed è indecisa. Quando inizia a esporre i fatti, Alberto la interrompe continuamente con domande invadenti e non la lascia parlare. Sostiene che quel cliente è un idiota e che per evitare questo tipo di inconvenienti lei non dovrebbe indossare abiti attillati al lavoro. Aggiunge inoltre che Giovanna avrebbe già dovuto informare il capo.

Alberto è stato d'aiuto a Giovanna?

SI

NO

IL SISTEMA DI SAFEGUARDING & ETHICS

Riflessioni personali

La risposta corretta è NO.

Anche se sembra credere a quanto Giovanna racconta, Alberto non è un ascoltatore attivo. Ha fatto troppe domande e chiesto dettagli superflui. Inoltre le critiche al vestiario di lei sono un esempio di colpevolizzazione della vittima: implicitamente le dice che sono stati i suoi abiti a provocare la molestia. Gli abiti attillati non giustificano le molestie sessuali. Oltre a questo, Alberto non sembra comprendere le sensazioni e l'insicurezza di Giovanna. Non dovrebbe dirle cosa fare, ma piuttosto incoraggiarla a fare le proprie scelte.

IL SISTEMA DI SAFEGUARDING & ETHICS

Riflessioni personali

CASO STUDIO 2

Tutte le mattine Maria trova sulla scrivania un biglietto con messaggi a sfondo sessuale. Sospetta che l'autore sia il suo collega Joe. Ha riferito i fatti al proprio superiore e l'azienda condurrà un'indagine formale. Il giorno seguente, all'arrivo in ufficio, vari colleghi le si avvicinano e le chiedono come sta. Ora tutti sono al corrente dei messaggi e scherzano sull'argomento.

Maria è convocata per il giorno successivo dalla commissione speciale che condurrà l'indagine. Arriva puntuale all'ufficio del direttore ed è scioccata nel vedere che c'è già anche Joe. Le viene chiesto di sedersi accanto a lui per iniziare l'intervista, che sarà condotta dalla commissione composta dal suo superiore e dal direttore delle Human Resources (HR). Le viene chiesto di spiegare l'accaduto e di provare che il responsabile è Joe. Per tutta la durata dell'intervista Maria si sente estremamente imbarazzata. È certa che l'indagine finirà senza alcuna sanzione a carico di Joe, il quale è un grande amico del direttore delle HR.

L'azienda ha seguito correttamente la procedura formale?

SI

NO

IL SISTEMA DI SAFEGUARDING & ETHICS

Riflessioni personali

La risposta corretta è NO.

L'azienda non ha gestito correttamente la procedura formale in quanto non ha rispettato i diritti e le necessità della vittima. La garanzia di riservatezza è fondamentale per incoraggiare le vittime a segnalare le molestie e per garantire un'equa ed imparziale procedura di risoluzione, mentre l'azienda ha violato tale obbligo spiegando la situazione a tutti i dipendenti. La vittima e il presunto molestatore non devono incontrarsi nel corso dell'indagine: la commissione deve effettuare separatamente le interviste alle parti. Nei casi di molestie sessuali, che sono una forma di violenza di genere, l'onere della prova non è a carico della vittima: questa deve solo esporre i fatti suggerendo l'esistenza della molestia. La commissione deve garantire obiettività ed equità nell'indagine, quindi i suoi componenti non devono intrattenere relazioni personali con nessuna delle parti in causa.

IL SISTEMA DI SAFEGUARDING & ETHICS

Riflessioni personali

CASO STUDIO 3

Lucia è un'operatrice sanitaria pubblica e dedica molto tempo al lavoro nella comunità. Un giorno un'assistita le chiede di parlarle in privato e racconta a Lucia che un altro operatore invita insistentemente le donne ad uscire con lui a cena o per un caffè, prospettando loro la perdita del diritto all'assistenza se rifiutano. Lucia sa che il comportamento del collega è sbagliato e che deve smettere subito; teme però che denunciandolo gli farà perdere il lavoro, e questo le sembra una punizione troppo grave per ciò che ha fatto. Inoltre ciò darebbe adito a molti pettegolezzi che potrebbero danneggiare la reputazione dell'organizzazione per cui lavora.

Cosa faresti se fossi Lucia?

a. Decideresti di non segnalare il caso ma di parlare direttamente con il collega.

b. Segnaleresti al diretto superiore ciò che hai appreso dall'assistita.

c. Segnaleresti il caso tramite un'apposita linea telefonica riservata.

IL SISTEMA DI SAFEGUARDING & ETHICS

Riflessioni personali

La risposta corretta è la C.

Considerando i rischi, Lucia dovrebbe denunciare l'accaduto tramite il canale che ritiene più congeniale, ad es. hotline riservata o parlando con la direzione o l'ufficio del personale. Inoltre dovrebbe raccomandare caldamente all'assistita di presentare denuncia e, se necessario, fornirle il proprio aiuto.

Beni o servizi non devono mai essere merce di scambio. Le persone bisognose hanno diritto all'assistenza GRATUITA! Chiedere alle donne di uscire a cena o per un caffè come condizione per ricevere assistenza è una forma di sfruttamento e un abuso di potere da parte dell'operatore.

Il meccanismo di risposta a quest'accusa di malcondotta deve essere avviato al più presto per tutelare l'assistita, dare inizio ad un'indagine e applicare un adeguato protocollo di denuncia. Si dovrà rispettare il corretto equilibrio tra riservatezza e trasparenza.

È opportuno che Lucia non parli con il collega accusato anziché riferire l'accusa, perché così facendo potrebbe mettere a rischio l'assistita. Il livello di incertezza e i potenziali rischi sono talmente elevati che le ulteriori indagini devono essere condotte solo da persone esperte. Lucia ha la responsabilità di riferire questa grave accusa.



GRAZIE

Insieme possiamo fare la differenza