



# **„Concetti di protezione come atteggiamento vissuto in comune!“**

Per stabilire un contatto necessario e fiducioso sono necessarie condizioni di contesto nella cura pastorale, nella consulenza e nel lavoro di squadra.  
L'obiettivo è quello di creare vicinanza e relazione, pur mantenendo confini e rispetto.

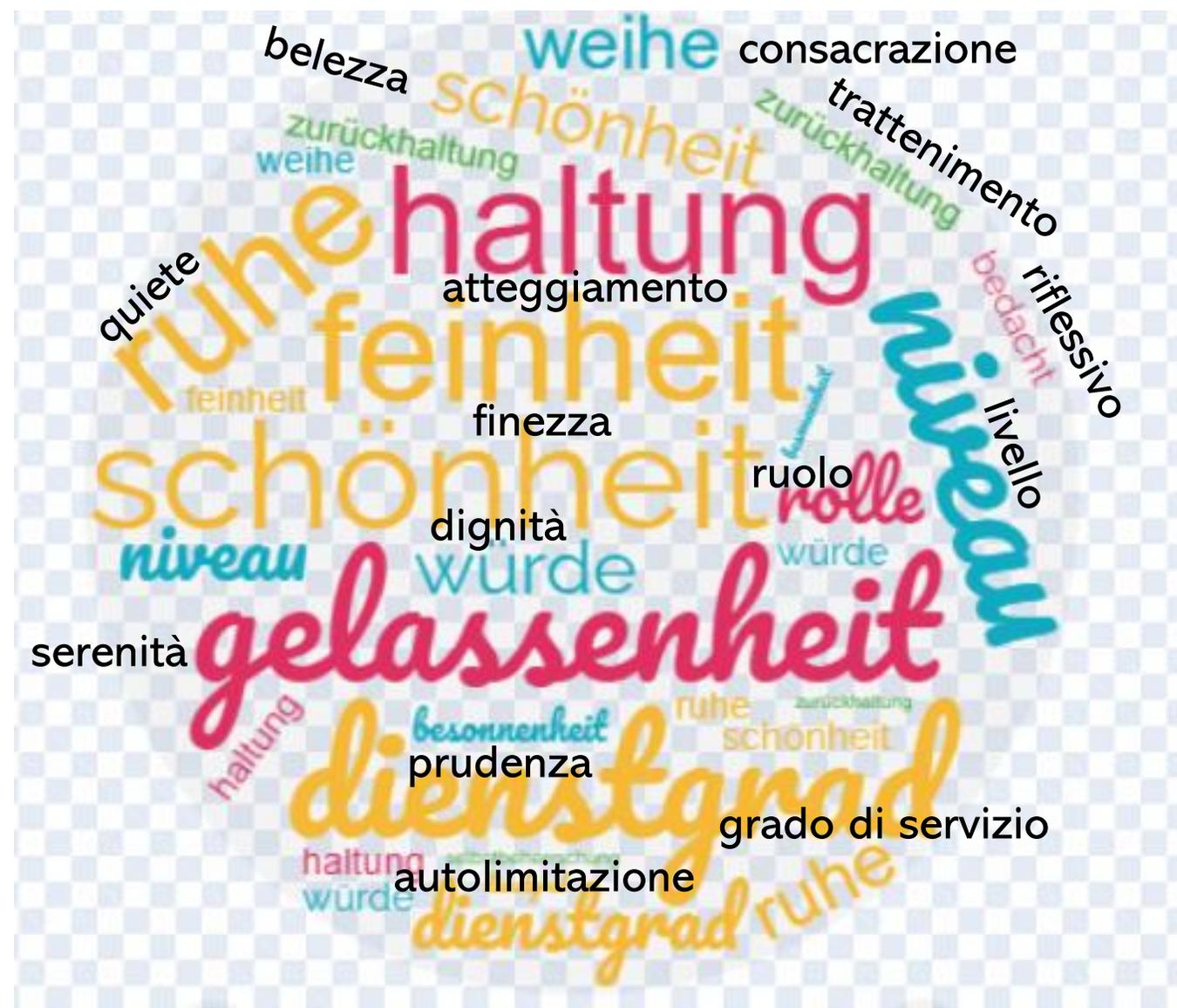
Traduzione: Gottfried Ugolini, Bolzano

## **Stabsstelle für Prävention von Missbrauch und Gewalt der Diözese Linz**

Mag.<sup>a</sup> Dagmar Hörmandinger-Chusin

Herrenstraße 19, 4021 Linz, 0676/8776-1126

dagmar.hoermandinger@dioezese-linz.at, [www.ansprechen.at](http://www.ansprechen.at)



(...) È giusto e corretto che le persone rivendichino la propria dignità in tutte le forme di abuso. L'abuso è una grave violazione della dignità umana che non possiamo permettere e contro cui dobbiamo continuare a lottare.

(Linea Guida della Conf. Episcopale Austriaca, p. 5)

... La creazione di una cultura dell'assistenza richiederà tempo, ma è un obbligo imprescindibile su cui dobbiamo insistere con tutta chiarezza. Non devono più esserci abusi - sessuali o di potere e di coscienza - né all'interno né all'esterno della Chiesa. (Linea Guida CEA, p. 6)

# Cos'è un concetto di protezione?

Il concetto di protezione si riferisce al sistema di misure per una migliore protezione delle ragazze e dei ragazzi dalla violenza sessualizzata che è appropriato per ogni istituzione.

Non può essere imposta dall'alto o dall'esterno, ma deve essere sviluppata all'interno di un'istituzione o di un'associazione a livello di consiglio direttivo o di istituzione con la partecipazione di professionisti a tempo pieno e volontari, genitori, bambini e giovani, e poi applicata nella vita quotidiana.

(Johannes w. Rörig, UBSKM)

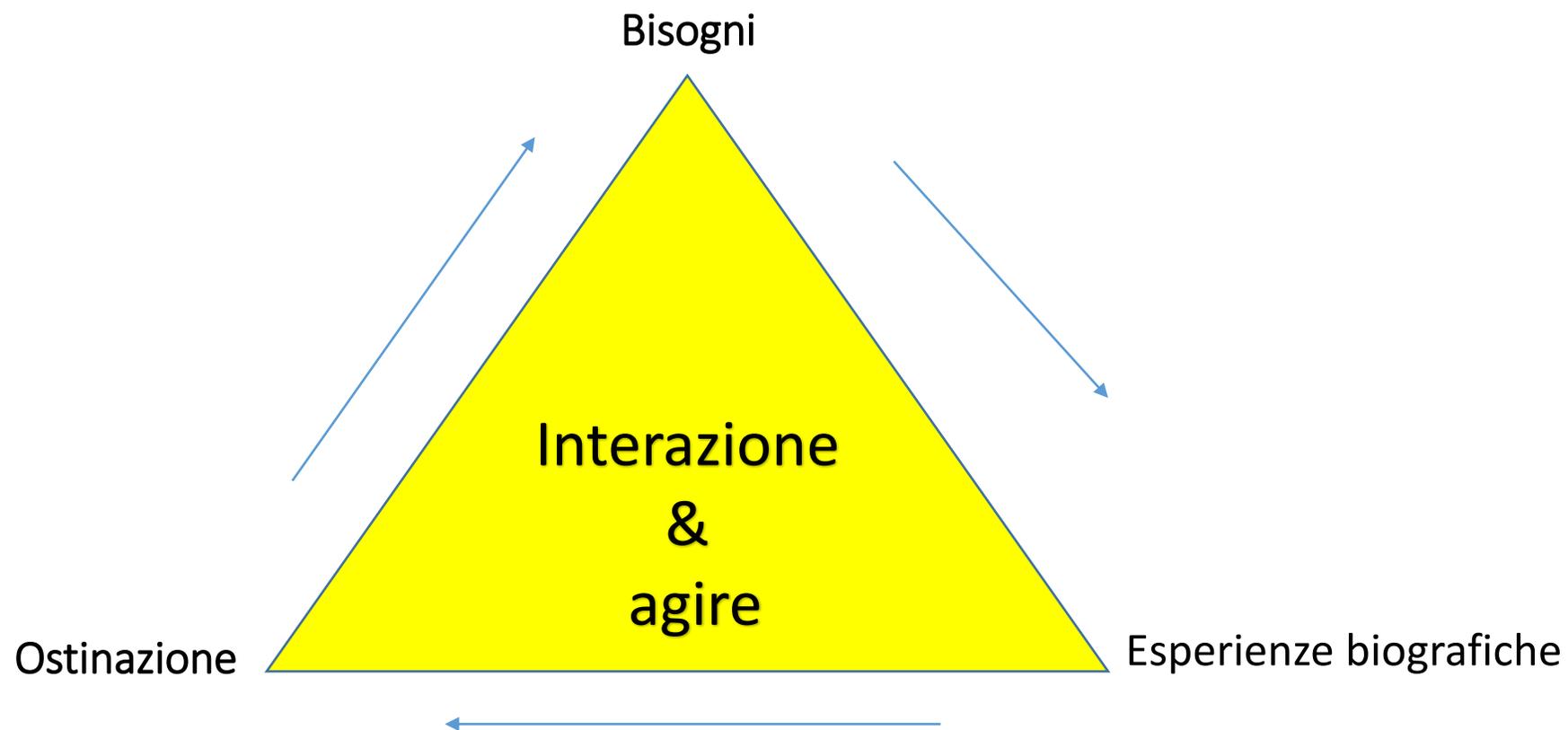
Le istituzioni ... dovrebbero avere una conoscenza della violenza sessualizzata e delle misure di intervento appropriate ...

Pertanto, in tutte le istituzioni si dovrebbe creare un ambiente di sostegno e una cultura di discussione, in cui i tabù possano essere abbattuti e le situazioni di stress e violenza possano essere affrontate. Pertanto, viene esplicitamente sottolineata la necessità di creare concetti di protezione.

# Cultura organizzativa = cultura della consapevolezza

- si sviluppa in modo dinamico e processuale
- espressione di valori, norme e percezioni
- „*high reliability organizations*“ (HRO – Organizzazioni di alta affidabilità)  
p.es. aerei, pompieri, centrali nucleari, interventi operativi
- devono essere caratterizzati da un elevato grado di affidabilità: un piccolo errore può provocare danni ingenti.
- gli stakeholder hanno un senso acuto di "ciò che deve andare bene".
- riconoscere i segnali - dove i problemi stanno sorgendo

- HRO = personale e dirigenti - uniti nella coscienza → di una grande consapevolezza!
- Le organizzazioni che lavorano con i bambini/giovani possono essere intese come HRO
- in cui sono centrali le interazioni tra le persone con i propri bisogni; queste sono molto complesse!



# Cultura della consapevolezza

- Gestione speciale degli errori
- Cultura partecipativa
- Sensibilità ai processi organizzativi
- Un atteggiamento che evita spiegazioni semplicistiche
- Salvaguardia dei diritti più personali
- Garantire la scelta, la voce e le opzioni di uscita

# Attenzione agli errori

- Pessima reputazione!
- Via dal colpevole e verso una visione dell'organizzazione nella sua interezza.
- L'emergere degli errori come esito dell'interazione tra strutture organizzative e azioni umane.
- Analisi dei contesti in cui si verificano gli errori per eliminare le condizioni che li hanno favoriti.
- Clima aperto nella gestione degli errori (attribuzione della colpa - comunicazione aperta degli errori)
- Un grande passo avanti dalla scoperta degli errori alla loro risoluzione (senza sanzioni).

# Attenzione agli errori

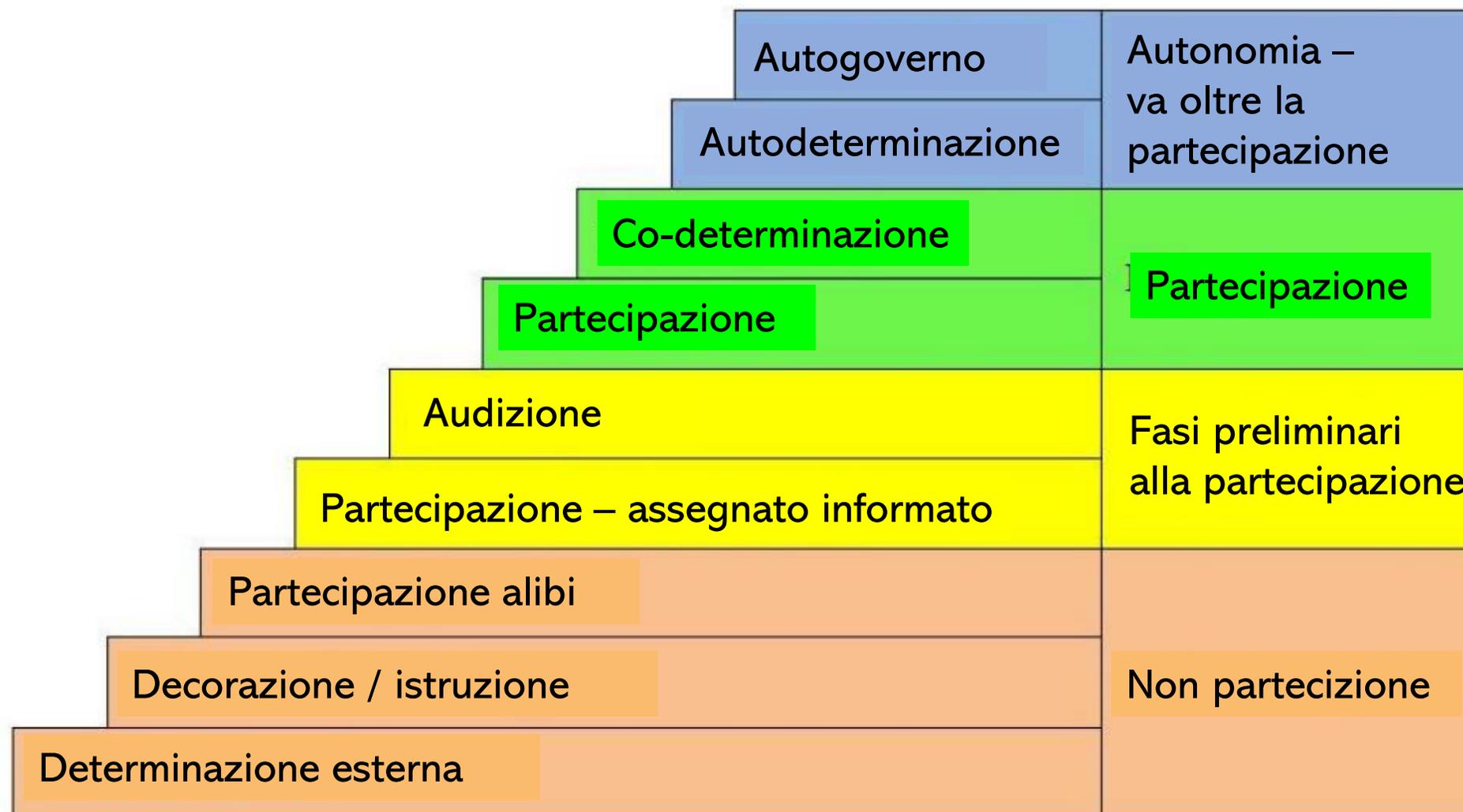
- Ciò include la creazione di trasparenza su dove tracciare la linea di demarcazione tra comportamento accettabile e inaccettabile
- Chiarezza per il personale: quali errori hanno quali conseguenze
- Concentrarsi sugli errori: se si accumulano, ➡ hanno conseguenze fatali
- Rimanere nella capacità di agire

# Domande per la riflessione:

- Possiamo parlare apertamente degli errori nel team?
- Possiamo parlare apertamente dei problemi con i nostri superiori?
- Guardiamo alle condizioni contestuali in cui si sono verificati gli errori?
- Operiamo troppo facilmente con la colpa individuale?
- Ci occupiamo degli errori anche se nessun altro li avrebbe notati e avrebbero potuto essere semplicemente trascurati? (Weick/Sutcliffe 2010)

# Cultura partecipativa - e clima nella vita quotidiana

- La direzione dell'istituzione è responsabile
- Importante: coinvolgere il personale e la sua esperienza!
- La prevenzione è un compito della comunità e una "cultura della vita"! Includere bambini, giovani e genitori:
- I giovani sono esperti del loro mondo e i concetti di protezione dovrebbero basarsi sulle loro esperienze.
- „Schutzkonzepte als partizipative Dialoge in lernenden Organisationen“ (Schutzkonzepte, Wolff (Hgg.), 12



# Sensibilità ai processi organizzativi

- Conoscere l'organizzazione, le sue strutture, procedure e processi - riconoscere i momenti di rischio e le possibili situazioni di pericolo.
- I membri del personale hanno contatti sufficienti tra loro in una giornata normale per avere un quadro chiaro della situazione?
- Il personale è consapevole dei processi organizzativi che non sono direttamente collegati alle proprie mansioni e ai propri compiti? (cfr. Weick/Sutcliffe 2010, p. 104)
- I bambini e i ragazzi conoscono i processi organizzativi e le responsabilità?
- C'è tempo e spazio per effettuare queste analisi organizzative?

# Atteggiamento che evita spiegazioni semplicistiche

- "Keep it simple, stupid" ... Musica per le nostre orecchie
- Routine, spiegazioni semplici: inserire il nuovo nel collaudato!
-  Sottigliezze / spiegazioni divergenti - trascurare possibili errori / fonti di pericolo
- 
- È utile avere un atteggiamento etnografico = scoprire l'estraneo nelle vicinanze (non conoscere troppo rapidamente la situazione quotidiana)

# Domande per la riflessione:

- Il nostro personale è motivato a fare domande?
- Tutti i punti di vista, per quanto diversi, sono considerati importanti?
- Ci sono svantaggi da aspettarsi nell'organizzazione se vengono portati alla luce aspetti che disturbano le operazioni quotidiane?

(cfr. Weick/Sutcliffe 2010, pag. 102)

# Tutela dei diritti della persona

## Diritti dei bambini

- **Diritti all'assistenza:** comprendono, ad esempio, il diritto a uno standard di vita adeguato (compresi cibo e alloggio), l'accesso ai servizi sanitari e all'istruzione
- **Diritti di protezione:** Questo gruppo comprende, ad esempio, il divieto di tutte le forme di violenza contro i bambini e la protezione dallo sfruttamento sessuale ed economico
- **Diritti di partecipazione:** i bambini hanno il diritto alla propria opinione, il diritto di riunirsi, nonché il diritto all'integrazione sociale e il diritto fondamentale di partecipare a tutte le questioni che riguardano i bambini

# Domande per la riflessione:

- Il personale è sufficientemente informato sui diritti più personali di bambini e ragazzi?
- I bambini e i giovani sono sufficientemente informati al riguardo?
- Quali sono i diritti specifici dei bambini e dei ragazzi in relazione al setting?
- Esiste un consenso tra i professionisti di un'organizzazione sui diritti fondamentali di bambini e ragazzi?

# Opzioni di scelta, voce e uscita

- **Scelta** = i bambini e i ragazzi devono sempre avere la possibilità di scegliere se vogliono o meno trovarsi in questa situazione.
- **Voce** = hanno il diritto di alzare la voce
- **Uscire** = avere la possibilità di uscire dalla situazione

# Le persone che ci vengono affidate....

... hanno dei diritti e dovrebbero saperlo.

... hanno bisogno di fiducia in se stessi, devono esprimere le loro opinioni, essere presi sul serio ed essere coinvolti nelle decisioni.

... sono creature sessuali e dovrebbero sviluppare un atteggiamento positivo e affermativo nei confronti del loro corpo e della loro sessualità ed essere in grado di parlarne.

...dovrebbero imparare a rappresentare le proprie preoccupazioni. Devono essere in grado di percepire ed esprimere i propri sentimenti, desideri e bisogni. L'interazione apprezzabile ed equa e la gestione costruttiva dei conflitti li aiutano a farlo.

... dovrebbero essere autorizzati a stabilire dei limiti; il loro senso di vicinanza e distanza è un prerequisito importante per il loro benessere. Le violazioni dei confini devono essere evitate.

# Analisi dei rischi

- Dove sono i "punti vulnerabili" della rispettiva istituzione?
- Dove si trovano i potenziali pericoli e/o le strutture di opportunità?
- Quali condizioni trovano i potenziali autori di reato nelle istituzioni?
- Quali strategie utilizzano? Quanto è grande il rischio che un bambino non trovi una persona di riferimento in caso di pericolo?
- I risultati mostrano il fabbisogno di un miglioramento concettuale e strutturale dell'istituzione.
- Un'implementazione precisa può contrastare in anticipo le strategie di potenziali autori di reati.
- Consentire una visione dall'esterno





# Analisi del potenziale:

- Sfruttare il potenziale esistente di un'istituzione
- Quali misure preventive esistono già?
- Quali misure sono già state adottate e possono essere ulteriormente sviluppate?
- Gestione dei reclami
- Concetto di educazione sessuale
- Selezione del personale
- Misure di formazione su vicinanza e distanza
- Trasferimento di conoscenze su tutte le forme di violenza, graduazione delle aree grigie
- Addetto alla protezione dalla violenza

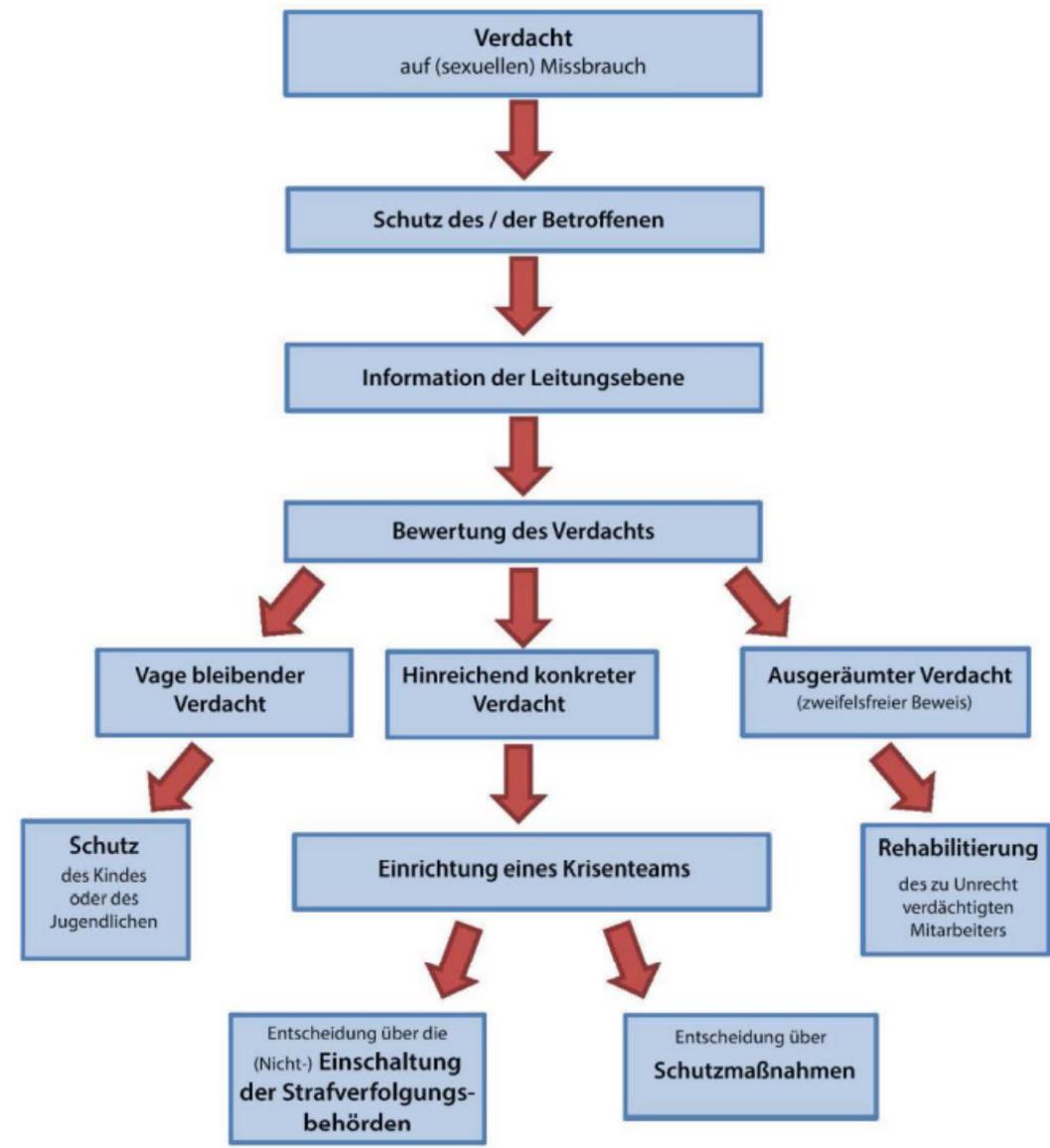


## Für eine Kultur der Achtsamkeit





DOKUMENTATION



Ablaufschema zum Vorgehen bei Verdacht auf (sexuellen) Kindesmissbrauch (Winter / Wolff 2018, S. 256)

# Quello che vorrei ancora dire...

- Nonostante il buon lavoro di prevenzione, non è possibile evitare completamente che le persone commettano violenze sessuali o violenze di confine.
- Una buona prevenzione può anche avere l'effetto di far scoprire più rapidamente un atto. Il piano d'intervento è quindi un elemento necessario, anche se nella vostra istituzione non è ancora noto alcun caso.
- Un aiuto tempestivo e rapido aumenta le possibilità di recupero. Dobbiamo imparare dagli errori. Una tale cultura degli errori richiede di affrontare apertamente il doloroso fallimento che ogni reato di violenza comporta.

# Quello che vorrei ancora dire

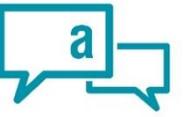
- Cercare, attuare, essere coraggiosi non richiede solo un quadro finanziario, ma anche persone in una rete professionale.
- Un luogo sicuro per le persone, in particolare per i bambini e i giovani e per le persone vulnerabili, ha bisogno di una base chiara. Le persone che hanno fiducia nella Chiesa cattolica, che mettono a disposizione le loro risorse e sinergie, hanno diritto a una cultura di cooperazione consapevole.
- Garanzia di qualità, cooperazione con altri paesi e essere coraggiosi!  
Allora il cambiamento avviene!

# Vi chiediamo di riflettere sulle seguenti domande:

- Cosa associa al concetto di "cultura della consapevolezza" nelle organizzazioni?
- Quali parole d'ordine vi vengono in mente?
- Quali sono gli episodi e le situazioni specifiche in cui la vostra organizzazione si è dimostrata particolarmente attenta?
- Ci sono stati incidenti e situazioni nella vostra vita organizzativa quotidiana in cui la negligenza ha portato a gravi danni?



Katholische Kirche  
in Oberösterreich

ansprechen.at 

**Vielen Dank für  
Ihre Aufmerksamkeit!**

