



Concetto di prevenzione

Prevenzione dell'abuso di potere nella cura pastorale e degli abusi sessuali



CAPITOLO

CONTENUTO

PAGINA

01	Prefazione del Presidente della Chiesa	5
02	Codice comportamentale	6
03	Centri di segnalazione e unità di crisi per la registrazione e l'accompagnamento dei casi	7
04	Organizzazione del processo di gestione dei casi e svolgimento degli interventi	8-9
05	Gruppo di esperti «Gestione degli abusi sessuali»	10

ALLEGATI

A1	Opuscolo «Codice comportamentale per la protezione contro la violazione dei limiti»
A2	Circolare dichiarazione d'impegno per il rispetto del codice comportamentale
A3	Flyer «Prevenzione dell'abuso di potere nella cura pastorale e degli abusi sessuali»
A4	Istruzioni 03.01.07 «Gestione dell'abuso di potere e degli abusi sessuali»
A5	Materiale didattico
A6	Mansionario e raccomandazioni per le persone di riferimento dei centri di segnalazione del centro specialistico Limita

Nota linguistica:

I termini «ministro/i» e «funzionario/i» nel presente concetto di protezione si riferiscono a persone sia di genere maschile sia di genere femminile.

01 Prefazione del Presidente della Chiesa

Con il presente concetto di protezione la direzione della Chiesa Neo-Apostolica Svizzera evidenzia che l'abuso di potere nella cura pastorale e gli abusi sessuali non saranno tollerati. La Chiesa si assume la propria responsabilità e con il concetto di protezione definisce delle misure preventive, dei percorsi di comunicazione e un'organizzazione pronta a intervenire.

Le violazioni dei confini e gli abusi sessuali perpetrati da ministri e funzionari ai quali spesso viene affidata una grande fiducia da parte dei fedeli, rappresentano situazioni gravissime e profondamente dolorose. Con questo concetto di protezione si vuole attribuire la necessaria attenzione a un tema che affligge purtroppo ogni strato sociale e istituzione. Il concetto di protezione è vincolante per tutte le persone che operano nel servizio ecclesiastico. I ministri e i funzionari, che si trovano a contatto con bambini, giovani e persone in un rapporto di dipendenza nella loro attività, sottoscrivono una dichiarazione d'impegno per il rispetto del codice comportamentale.

Le persone interessate hanno a disposizione sia un centro interno sia un centro esterno di segnalazione. La protezione e l'aiuto alle vittime costituiscono la massima priorità. I centri di segnalazione sono aperti a tutti i membri per riflettere su comportamenti irritanti e discutere di possibili azioni da intraprendere.



Jürg Zbinden

02 Codice comportamentale

Con il codice comportamentale la Chiesa Neo-Apostolica mette a disposizione dei propri membri una guida d'orientamento e uno strumento per il lavoro di prevenzione. Essa offre a bambini, giovani e persone in relazioni di dipendenza protezione dalle trasgressioni dei limiti e dagli abusi. Descrive gli atteggiamenti basilari da adottare nelle attività ecclesiali e degli standard di qualità nel comportamento.

Si allega l'opuscolo «Codice comportamentale per la protezione contro la violazione dei limiti».

03 Centri di segnalazione e unità di crisi per la registrazione e l'accompagnamento dei casi

I servizi designati e resi pubblici per le segnalazioni aiutano ad agire in modo professionale:

☉ **Servizio di segnalazione interno:** da un lato, può essere contattato per una consulenza nel caso di violazione dei limiti e incertezze in riferimento al comportamento di ministri e funzionari. Dall'altro lato, accoglie segnalazioni di atti rilevanti dal punto di vista penale. Il servizio di segnalazione interna è responsabile sia per i diretti interessati sia per ministri e funzionari. Durante il dialogo, la persona del servizio di segnalazione supporta la persona interessata per la procedura a seguire. Essa può essere raggiunta per e-mail o al telefono. Il centro di segnalazione non è importante solo per la persona direttamente interessata bensì anche per ministri e funzionari che segnalano una situazione sospetta. Infine, al centro di segnalazione interno compete una funzione di triage. Qualora non sia possibile escludere una responsabilità penale, il caso viene sottoposto all'unità di crisi.

☉ **Centro di segnalazione esterno:** una soluzione interna non è adatta a tutti i casi e alle persone coinvolte perché può sussistere il rischio di conflitti d'interesse e di lealtà. Perciò è aperta anche questa possibilità. Per il centro di segnalazione esterno valgono gli stessi compiti e procedure del centro di segnalazione interno.

Centro di segnalazione interna

Puoi rivolgerti al tuo apostolo oppure al nostro centro di segnalazione interna:

Liliane Mollet

E-Mail: meldestelle@nak.ch

*Indirizzo postale: insecor gmbh,
Länggassstrasse 8, CAP, 3001 Berna*

Centro di segnalazione esterno

Alternativamente puoi rivolgerti al nostro centro di segnalazione esterno indipendente:

Andrea Gehrig

E-Mail: kontakt@andrea-gehrig.ch

*Indirizzo postale: Andrea Gehrig GmbH,
Allmendstrasse 13, 4514 Lommiswil*

La gestione di un sospetto di sfruttamento sessuale è impegnativa e può essere stressante per le persone coinvolte. Il presente flusso d'intervento in caso di crisi (cfr. Capitolo 04) fornisce sicurezza e supporta un'azione professionale.

In caso di sospetto di azioni rilevanti dal punto di vista penale, è importante mantenere la calma ed evitare azioni precipitose. Ogni caso concreto è individuale ed esige un approccio adeguato e ponderato. Pertanto vengono coinvolti anche esperti esterni.

Quando sussiste il sospetto di un reato (segnalato dal centro di segnalazione), l'unità di crisi viene convocata dalla persona responsabile.

L'unità di crisi è responsabile per tutte le fasi della gestione del caso in base al flusso d'intervento. Esso è composto dalle seguenti funzioni:

- **Presidente della Chiesa**
- **Responsabile generale dell'unità di crisi**
- **Avvocato**
- **Responsabile amministrativo**
- **Responsabile Comunicazione**
- **Persona Centro di segnalazione (per consultazione)**

Nell'unità di crisi viene effettuata una valutazione della situazione basata sulle informazioni precedentemente raccolte. Si raccolgono indizi e fatti, documentandoli per iscritto. Queste informazioni possono essere richieste dalle autorità investigative e servono per una valutazione accurata e completa della situazione. In caso di denuncia penale, la decisione sull'ulteriore decorso delle indagini spetta all'autorità investigativa. L'unità di crisi coordina le procedure a livello delle vittime, degli indagati e dell'ambiente circostante. Assicura il flusso delle informazioni. In tale contesto, è essenziale rispettare costantemente i diritti personali sia della vittima sia della persona accusata.

Non si effettuano interrogatori personali o raccolte di prove. Se il sospetto è stato dissipato, segue un processo di riabilitazione della persona sospettata. Dopo la conclusione del caso, viene fornito un riscontro alle persone interessate. Il miglioramento delle misure di protezione è in continuo processo di apprendimento.

04 Organizzazione del processo di gestione dei casi e svolgimento degli interventi

1. Unità di crisi

Spetta all'unità di crisi occuparsi di tutte le questioni inerenti all'assistenza (Care), alle decisioni in sospenso (Command) e alle fasi di comunicazione (Communication). La cerchia delle persone coinvolte deve essere ristretta il più possibile. In riferimento alla comunicazione interna ed esterna vale il principio della protezione della personalità di tutte le persone coinvolte e il mantenimento di una conduzione coordinata del caso – pertanto, al di fuori dell'unità di crisi, non è possibile coinvolgere altre cerchie di persone anche quando sussisterebbe il bisogno di maggiori informazioni.

2. Principi di azione nel caso di sospetti reati penali

☉ **Considerare seriamente le segnalazioni;** ogni segnalazione di possibili reati penali sarà investigata.

☉ **Nessun ulteriore interrogatorio;** in caso di sospetto di un reato d'ufficio non è possibile procedere a ulteriori interrogatori delle persone coinvolte per verificare lo stato delle cose. Infatti, il rischio di porre domande suggestive è elevato – le dichiarazioni così ottenute non sono più utilizzabili nelle fasi successive.

☉ **Mantenere la calma e adottare misure coordinate;** il flusso d'intervento infonde sicurezza e impedisce errori gravi. Ogni caso concreto è individuale ed esige un approccio adeguato e ponderato. Ogni tappa viene decisa in modo accurato dall'unità di crisi e non è affrettata. Reazioni eccessive e azioni sconsiderate possono portare a un'ulteriore traumatizzazione, aggravando o addirittura impedendo un chiarimento della situazione.

☉ **Non allarmare e non affrontare le persone accusate;** i sospetti di reati penali non devono pervenire alle persone accusate. Esse non devono essere messe di fronte al sospetto, perché ciò potrebbe aumentare la pressione già esistente o portare le persone accusate a sottrarsi alla situazione.

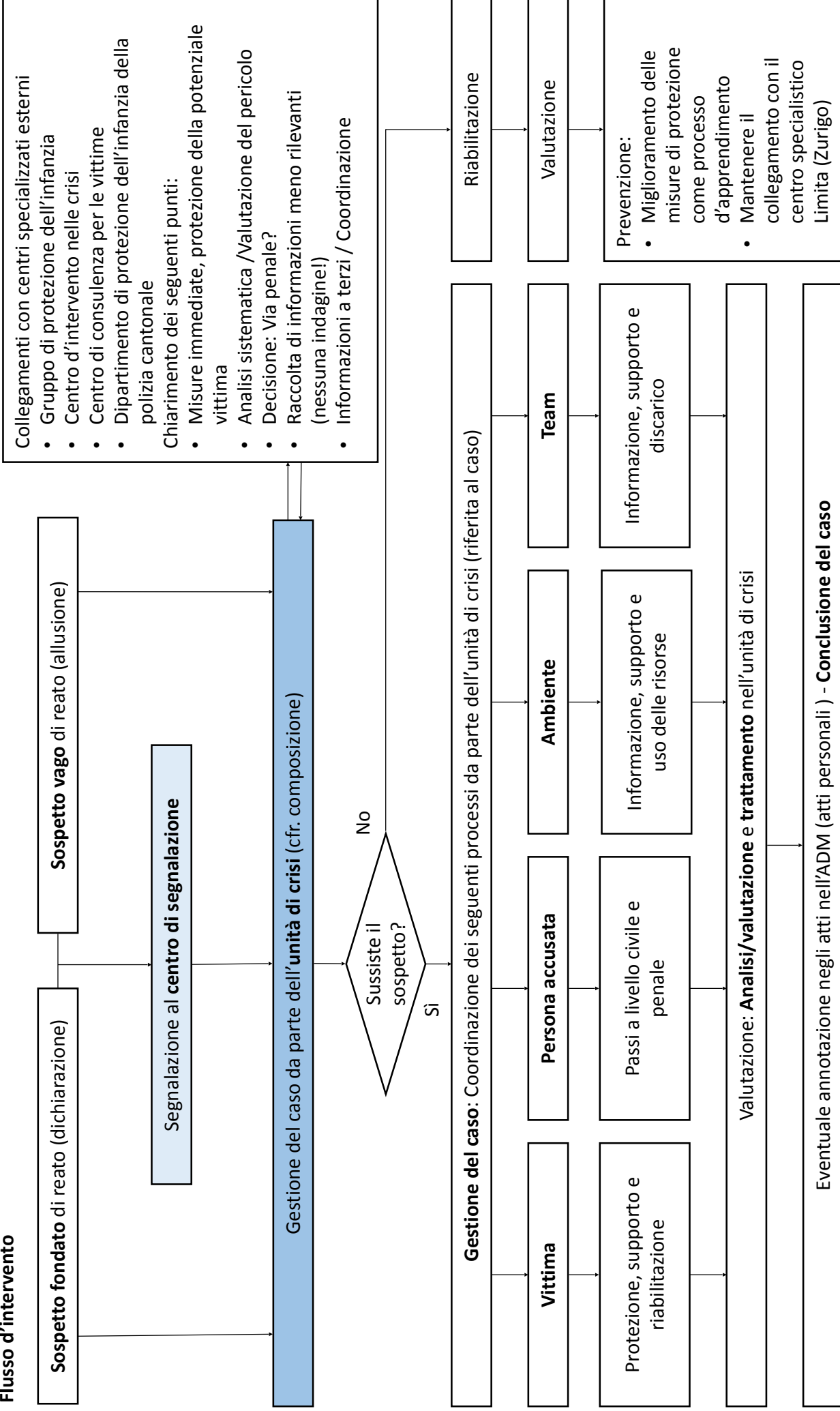
☉ **Documentare tutto per iscritto;** i protocolli possono essere richiesti dalle autorità investigative e servono a valutare attentamente e in modo completo la situazione. Valgono le disposizioni: tutte le osservazioni, le misure e le scadenze sono documentate per iscritto e in ordine cronologico.

☉ **Credibilità delle dichiarazioni;** si presume la credibilità delle persone coinvolte, anche se ciò – unitamente alla presunzione di innocenza di cui sotto – può causare un forte conflitto interiore, inizialmente difficile da gestire. In caso di dubbio; occorre sostenere altri passi chiarificatori invece di archiviare il caso. In definitiva, la priorità è il benessere della persona che attualmente si trova a rischio.

☉ **Obbligo di diligenza nei confronti degli imputati;** se un procedimento viene avviato a seguito di una segnalazione, la presunzione di innocenza vale per l'intera durata del procedimento. La situazione viene elaborata con diligenza e accuratezza, garantendo i diritti della personalità (p.es. mantenimento dell'anonimato) della persona accusata. Se il sospetto è stato dissipato, segue un processo di riabilitazione della persona sospettata. È necessario concordare insieme chi verrà informato.

☉ **Misure immediate per la tutela della vittima;** la vittima è da sostenere (tramite una rete con servizi di assistenza alle vittime) e, ove possibile, è necessario evitare o ridurre al minimo ulteriori contatti con la persona accusata (p. es., mediante la sospensione delle funzioni).

Flusso d'intervento



05 Gruppo di specialisti «Gestione degli abusi sessuali»

Mandato e obiettivo

Introduzione

La dignità, l'integrità e l'autodeterminazione della persona costituiscono un pilastro fondamentale della Chiesa Neo-Apostolica. Per questo motivo, la tolleranza nei confronti dello sfruttamento sessuale è pari a zero.

Mandato

Il gruppo di lavoro che si occupa della gestione degli abusi sessuali trae dalle linee guida internazionali¹ il seguente mandato per la Chiesa regionale Svizzera:

☉ Assumere le responsabilità

Di principio, ogni individuo è responsabile delle proprie azioni e omissioni. Alle persone con un ministero incombe l'alto dovere di diligenza nella scelta dei ministri e dei funzionari. Assumono inoltre una funzione di supervisione sul modo in cui i ministri incaricati rispettivamente i funzionari nominati svolgono il compito loro assegnato.

☉ Garantire la prevenzione

Le misure preventive devono essere integrate nella formazione e nell'aggiornamento dei ministri e dei funzionari.

Tra l'altro, esse comprendono:

- trasparenza, apertura e sincerità
- favorire la capacità di gestire i conflitti
- consulenti con voce consultativa
- formazione continua, accompagnamento e supervisione
- informazione e formazione attraverso pubblicazioni e nell'ambito di conferenze aperte a tutti coloro che richiedono consulenza.

I pericoli sono da considerare seriamente e le indicazioni fornite dalla cerchia dei membri sono da verificare con accuratezza.

☉ Garantire l'organizzazione dell'intervento

Ogni caso sospetto e ogni abuso sessuale segnalato deve essere esaminato attentamente e individualmente. In merito occorre osservare le seguenti condizioni quadro:

- I centri di segnalazione esterna e interna devono essere noti e accessibili in ogni momento. Qui si decide quali casi verranno inoltrati all'unità di crisi.
- La direzione della Chiesa stabilisce – in accordo con il presidente del gruppo di esperti – quali membri sono attivi nell'unità di crisi. L'unità di crisi decide, in collaborazione con partner di rete designati (ad esempio, centri di consulenza per le vittime), sulle azioni da intraprendere nell'ambito dei casi presentati.

Se un caso di sospetto si rivela infondato, la direzione della Chiesa s'impegna a riabilitare la persona sospettata. Se il sospetto viene confermato, ai ministri coinvolti verrà tolto il ministero. Nel caso dei funzionari verrà tolto loro il rispettivo mandato.

Obiettivo

Con il supporto di consulenti esperti di «Limita» (centro specializzato nella prevenzione degli abusi sessuali), è stato elaborato un concetto di protezione su misura per la Chiesa Neo-Apostolica. La base di ciò è costituita da un'analisi dei bisogni e dei rischi, che evidenzia dove si trovano i punti di forza e le debolezze interne. Con ciò si aprono diverse possibilità di azione nei seguenti fattori:

- trasferimento di conoscenze
- valutazione dei rischi
- gestione dei reclami
- gestione delle crisi
- prevenzione

L'attenzione principale è rivolta alla franca discussione e al dialogo aperto riguardo a questioni delicate e situazioni di rischio concrete che si verificano nella quotidianità della vita ecclesiale. Il fondamentale atteggiamento cristiano di una cooperazione rispettosa costituisce una solida base per la prevenzione, ma è necessario concretizzarlo costantemente nella vita di tutti i giorni.

La costituzione del gruppo di esperti in riferimento alla «Gestione degli abusi sessuali» si prefigge di garantire la formazione e la prevenzione nonché di assicurare che le basi siano in linea con le attuali esigenze di protezione contro lo sfruttamento sessuale.

¹ CNA-Int.; Gestione degli abusi sessuali nella cura pastorale, stato: 27.07.2009

Centro di segnalazione interna

Puoi rivolgerti al tuo apostolo oppure al nostro centro di segnalazione interna:

Liliane Mollet

E-Mail: meldestelle@nak.ch

*Indirizzo postale: insecor gmbh,
Länggassstrasse 8, CAP, 3001 Berna*

Centro di segnalazione esterno

Alternativamente puoi rivolgerti al nostro centro di segnalazione esterno indipendente:

Andrea Gehrig

E-Mail: kontakt@andrea-gehrig.ch

*Indirizzo postale: Andrea Gehrig GmbH,
Allmendstrasse 13, 4514 Lommiswil*

**Le segnalazioni vengono trattate
in ogni caso in modo confidenziale.**

Redattore: Gruppo di esperti «Gestione degli
abusi sessuali»

Stato: 01.06.2023



Chiesa Neo-Apostolica Svizzera
Ueberlandstrasse 243
8051 Zurigo
Svizzera

Telefono 043 268 38 38
E-Mail info@nak.ch
Web www.nak.ch



Codice comportamentale per la protezione contro la violazione dei limiti

Prevenzione dell'abuso di potere nella cura
pastorale e degli abusi sessuali



PAGINE SOMMARIO

05	1	Prefazione
06	2	Di cosa si tratta
	2.1	Situazioni di rischio
	2.2	Violazioni dei limiti
	2.3	Sfruttamento sessuale, abuso sessuale
07	2.4	Abusi sessuali tra coetanei
	3	Obiettivi
	3.1	Riflessione sulla dinamica di potere
	3.2	Scambio
08	3.3	Obbligo vincolante
	3.4	Gestione dei rischi
	3.5	Cosa non è il codice comportamentale
	4	Fondamenti
	4.1	Potere e responsabilità
09	4.2	Modestia
	4.3	Stima
	4.4	Capacità alla critica
10	4.5	Trasparenza
	4.6	Funzione di esempio
11	4.7	Cura di sé stessi
	4.8	Consapevolezza dei ruoli
	4.9	Vicinanza e distanza
12	4.10	Riscontro
	4.11	Incarico di protezione
13	5	Standard di qualità
	5.1	Come non abusare in modo manipolatorio la fede?
	5.2	Come rafforzare la fede rispettando l'autodeterminazione senza le manipolazioni spirituali?

14	5.3	Come separare il mandato ecclesiale dalla vita privata?
	5.4	Come rendere trasparenti le transizioni di ruolo?

15	5.5	Come rispettare l'autodeterminazione sessuale?
	5.6	Come strutturare situazioni a due nel colloquio pastorale?
	5.7	Come percepire l'accompagnamento spirituale?

17	5.8	Come strutturare il lavoro pedagogico con minorenni?
	5.9	Come creare in modo adeguato una vicinanza emotiva?

18	5.10	Come gestire con circospezione la vicinanza fisica?
	5.11	Come creare in modo adeguato situazioni di conforto?

19	5.12	Come rispettare la sfera privata nelle camere?
	5.13	Come rispettare la sfera intima nei bagni, nei guardaroba e nelle docce?

20	5.14	Come comunicare chiaramente i ruoli nei social media?
	5.15	Come gestire le persone che violano i limiti?

21	6	Attuazione
	6.1	Vocazione e incarico
	6.2	Responsabilità della conduzione (inclusa correzione di comportamenti errati)
	6.3	Obbligo di segnalazione

22	6.4	Comunicazione verso l'esterno
-----------	-----	-------------------------------

24		Impressum
-----------	--	-----------



1 PRAFAZIONE

Con il codice comportamentale la Chiesa Neo-Apostolica rimarca l'importanza della prevenzione dell'abuso di potere e degli abusi sessuali. È di fondamentale importanza preservare la dignità, l'integrità e l'autodeterminazione della persona. In questo contesto si prevede che i ministri e i funzionari, che si trovano a contatto con bambini, giovani e persone in un rapporto di dipendenza nella loro attività, sottoscrivano un codice comportamentale.

Da un lato, esso descrive gli atteggiamenti basilari che servono da orientamento con requisiti chiari per i ministri e i funzionari nell'adempimento del loro mandato. Dall'altro, definisce gli standard di qualità e fornisce impulsi per il dialogo. Sostiene una cultura aperta e vincolante di «discutibilità» e trasparenza a tutti i livelli gerarchici. Questo codice comportamentale è stato sviluppato con il supporto di Limita (Zurigo), il centro specializzato nella prevenzione dello sfruttamento sessuale.

L'obiettivo di tale codice è fornire uno strumento per una riflessione responsabile e uno sviluppo comportamentale consapevole. Nella vita quotidiana della Chiesa è importante garantire una gestione lungimirante e congiunta dei rischi legati all'abuso di potere. In tal modo si evitano interpretazioni ed equivoci. Il punto focale della Chiesa Neo-Apostolica è rivolto alla protezione della persona.

La direzione della Chiesa apprezza il lavoro svolto prevalentemente a titolo onorifico e confida nell'operato dei ministri e dei funzionari. Ognuno è chiamato a contribuire al lavoro di prevenzione in un processo di apprendimento continuo. Vi siamo grati per il vostro aiuto attivo.

Nota linguistica:

I termini «ministro/i» e «funzionario/i» nel presente opuscolo si riferiscono a persone sia di genere maschile sia di genere femminile.

2 DI COSA SI TRATTA

Esporre i modi comportamentali

Questo codice comportamentale illustra dei modi di comportamento che si possono avere nelle attività della Chiesa verso bambini, giovani e adulti che si trovano in un certo rapporto di dipendenza. In tale contesto affrontiamo tre tematiche: situazioni di rischio, violazioni dei limiti e reati penali. Il codice comportamentale non affronta la tematica degli abusi sessuali tra coetanei.

2.1 Situazioni di rischio

Gestire accuratamente le situazioni delicate

Si tratta di situazioni delicate nella vita quotidiana che potrebbero essere sfruttate per una graduale creazione di violazioni dei confini e di aggressioni sessuali. Le situazioni di rischio non possono essere evitate, il rischio zero è impossibile. Tuttavia, una situazione di rischio non significa che incomba necessariamente un pericolo imminente. Si tratta piuttosto di cristallizzare queste situazioni in modo accurato e trasparente. Le situazioni di rischio sono sempre delicate per tutte le parti coinvolte. Quindi sia per le persone in una posizione di dipendenza relativamente a violazione dei limiti, abusi e la possibilità di commettere dei reati sia per l'attività ecclesiale in relazione a malintesi, interpretazioni e false accuse.

2.2 Violazioni dei limiti

Preservare l'integrità della persona

Le violazioni dei limiti non costituiscono atti perseguibili penalmente. Possono essere involontarie. Nel contempo possono però essere percepite come molestie. Quando le violazioni dei limiti sono ricorrenti, possono ledere l'integrità di una persona. Occorre affrontare oggettivamente le violazioni dei limiti.

2.3 Sfruttamento sessuale, abuso sessuale

Reati perseguibili d'ufficio

Lo sfruttamento sessuale è un atto sessuale perpetrato da un adulto che detiene una posizione di potere su un giovane, un bambino o un adulto in una situazione di dipendenza. Un adulto sfrutta il proprio vantaggio in conoscenza ed esperienza e una relazione di potere o dipendenza per convincere o costringere la persona in posizione di dipendenza a cooperare. Un elemento cruciale in questa situazione è l'obbligo di segretezza che induce alla mancanza di comunicazione, alla vulnerabilità e all'impotenza. Lo sfruttamento sessuale è strutturato in modo strategico, significa che avviene in modo altamente mirato e viene estremamente pianificato. Si tratta di un reato che viene perseguito d'ufficio dalle autorità penali.

2.4 Abusi sessuali tra coetanei

Gli abusi sessuali tra coetanei si differenziano dall'abuso sessuale fondamentalmente nella loro dinamica. La violenza sessualizzata da parte di bambini e adolescenti è meno spesso strutturata strategicamente, a volte segue dinamiche di escalation e avviene al di fuori di un forte squilibrio di potere. È importante distinguere bene tra i comportamenti sperimentali o di prova tipici dell'età e i reati sessuali tra bambini e adolescenti. A partire dai dieci anni, anche i bambini e gli adolescenti sono in grado di commettere atti perseguibili penalmente.

Violenza sessuale più raramente strutturata in modo strategico

3 OBIETTIVI

Il codice comportamentale si focalizza sull'abuso di potere e sullo sfruttamento sessuale, in quanto queste forme di violenza sono strutturate in maniera manipolativa, sono tabù e possono avere conseguenze gravi per le persone coinvolte. Inoltre, sono strettamente interconnesse fra loro. Di regola i delitti sessuali nel contesto ecclesiale sono correlati all'esercizio del potere. La trasmissione di contenuti didattici, valori e ideali come pure l'accompagnamento pastorale non devono sfociare in un rafforzamento delle dipendenze che potrebbero essere sfruttate a fini personali e ecclesiali. Occorrono una riflessione sincera e un dialogo aperto.

Riflessione sincera e un dialogo aperto

3.1 Riflessione sulla dinamica di potere

Il codice comportamentale tematizza le disposizioni fondamentali che creano una cultura di rispetto dei limiti. Alcuni valori sono già praticati, mentre altri possono essere migliorati nell'ottica di un'organizzazione che apprende. Per la realizzazione e l'attuazione sono responsabili i ministri e i funzionari nel contesto delle loro mansioni di conduzione. Il codice comportamentale supporta lo sviluppo; con l'obiettivo di contribuire a un cambiamento culturale attraverso la riflessione sulla dinamica di potere e la responsabilità nelle posizioni di potere.

Rispetto dei limiti

3.2 Scambio

Il codice comportamentale descrive situazioni di rischio concrete che si trovano in una zona grigia¹. In questo modo i rischi diventano trasparenti e affrontabili prima che si possa verificare o acuire un comportamento scorretto. Si usino pertanto i mezzi esistenti per scambiarsi informazioni in merito. Lo scambio deve stabilirsi in ogni area di attività. Le indicazioni concrete nelle situazioni illustrate facilitano l'inizio della discussione e consentono la possibilità di porre domande.

Incentivo al dialogo

¹Situazioni senza rilevanza penale, tuttavia idonee per violazione dei limiti e manipolazione

Creare delle
condizioni quadro
vincolanti

3.3 Obbligo vincolante

Il codice comportamentale stabilisce delle condizioni quadro vincolanti insieme agli standard di qualità. Fornisce un orientamento su come gestire situazioni di rischio nell'attività ecclesiale. Non intende essere autoritario, ma piuttosto rendere tangibile la professionalità nelle posizioni di potere. In questo modo si riducono i rischi, le ambiguità e i malintesi da parte di tutti. Gli standard di qualità presentati non sono esaustivi. Tuttavia, essi mirano ad affrontare in modo professionale le nuove situazioni di rischio in un dialogo.

Rendere difficile le
violazioni dei limiti

3.4 Gestione dei rischi

Il codice di condotta è ideato in modo da stabilire chiaramente delle soglie anche nelle situazioni ambigue. In tal modo si ostacolano le violazioni dei limiti e le manipolazioni. Pure il rischio di uno sfruttamento sessuale, equivalente a un reato penale, viene limitato. Essendo consapevoli che gli abusi generalmente sono pianificati in modo strategico, gli ostacoli devono essere presenti non solo a livello individuale, ma anche a livello strutturale.

Nessun
incitamento a
commettere
reati

3.5 Cosa non è il codice comportamentale

Il codice comportamentale non fornisce un quadro operativo per sospetti di reati e non indica come gestire tali reati.

La prevenzione strutturale è primariamente un compito della conduzione e si compone di diversi elementi. Il presente codice comportamentale è parte integrante della gestione del rischio (Riskmanagement). Per contro, la gestione delle segnalazioni, dei reclami e delle situazioni di crisi non sono elementi di questa base. Essa viene affrontata nel processo d'intervento (vedi concetto di protezione).

4 FONDAMENTI

La riflessione sulla dinamica del potere e un approccio condiviso al concetto di potere costituiscono le fondamenta di una cultura di attenzione che dovrebbe coinvolgere tutti e ricevere il sostegno da parte di tutti i ministri e tutti i funzionari. Pertanto, nella descrizione seguente, verrà utilizzata la prima persona singolare.

4.1 Potere e responsabilità

Preservare
l'integrità della
persona

Sono consapevole che il mio potere in quanto ministro e funzionario è molteplice. Nell'ottica strutturale, pastorale, psicologica o pedagogica esercito un influsso notevole sulle persone. Ne è il caso anche quando non ricerco attivamente questo potere bensì mi viene conferito nel mio

ministero o nella mia funzione. Sono consapevole che le persone che si affidano a me sono dipendenti e vulnerabili. Rispetto l'integrità emotiva (a livello dell'anima), fisica e sessuale delle persone con cui ho a che fare nel contesto delle mie attività ecclesiali ed evito qualsiasi azione che possa ledere tale integrità. Nella relazione asimmetrica, sono sempre la persona che si trova in una posizione di maggior potere e quindi responsabile della definizione e del rispetto dei limiti. Non posso delegare la definizione dei limiti e questo vale per tutte le persone che incontro, siano esse bambini, giovani o adulti che si confidano con me.

4.2 Modestia

Sono consapevole che, nonostante la mia posizione gerarchica nella Chiesa o il mio incarico ecclesiale, non sono un essere umano perfetto e mi adopero attivamente per evitare un'eccessiva valorizzazione della mia persona. Mi concentro sia sui miei punti di forza sia sulle mie debolezze, evitando di creare aspettative che non posso mantenere a lungo termine. Con le mie azioni, non accresco la dipendenza dei membri della Chiesa nei miei confronti. Sono in costante apprendimento e affronto le situazioni di rischio all'interno del team o consultando i superiori/predecessori. Accolgo i riscontri come opportunità per perfezionare il mio approccio alle situazioni delicate.

Riflessione
su vocazione
e incarico

🌀 *Consapevole dei miei punti forti e dei miei punti deboli, sono impegnato/a in un costante processo d'apprendimento.*

4.3 Stima

Tratto tutti i membri della Chiesa in modo uguale, indipendentemente dal genere, dall'orientamento sessuale, dalla provenienza o dalla posizione assunta nella Chiesa. Non riduco le persone alle loro debolezze e mi astengo da giudizi affrettati. Li incontro con uno spirito aperto e li stimo nella loro individualità e nel loro percorso individuale di vita e di fede. Non mi permetto di degradare o discriminare una persona solo perché il suo percorso non corrisponde alle mie idee. Favorisco i molteplici potenziali e rispetto la loro libertà decisionale. La misoginia, l'omofobia, il razzismo o qualsiasi altra forma di odio o discriminazione verso le persone non sono compatibili con il mio incarico o il mio mandato ecclesiale.

🌀 *Favorisco i molteplici potenziali e rispetto la loro libertà decisionale.*

4.4 Capacità alla critica

Apprezzo la verifica attiva dei miei atteggiamenti e delle mie azioni e sono in grado di ascoltare le critiche. So che nessuno in una posizione di potere è esente da errori e intoccabile e affronto le critiche. Non respingo o sminuisco le critiche, né mi nascondo dietro il mio incarico.

co o la mia funzione. Nel team m'impegno a motivare i collaboratori/le collaboratrici di continuo a pensare e a dare il proprio contributo. Sono consapevole che il dubbio e l'opposizione sono fondamentali per preservare la mia capacità di apprendere. Ricorro regolarmente a opinioni esterne per contrastare eventuali punti ciechi. In qualità di persona di conduzione, mi attornio di persone critiche per limitare il mio potere. In questo modo contribuisco a promuovere una cultura di apertura all'interno di una comunità in costante apprendimento.

☉ *Motivo i collaboratori/le collaboratrici a pensare e dare il proprio contributo.*

4.5 Trasparenza

Sono pronto/a a creare in modo trasparente le mie decisioni. Espongo apertamente le mie riflessioni, le mie posizioni e miei obiettivi pastorali, pedagogici o sociali. Le decisioni nel contesto della mia attività ecclesiale servono al bene dei fedeli che mi sono affidati e non a me stesso o a un altro fine. Sono disposto/disposta a riflettere costantemente sui miei motivi e rinuncio, nella mia attività, a qualsiasi forma di manipolazione con la massima integrità e coscienza. Non strumentalizzo le persone, gli obiettivi e i valori per scopi personali. Seguo i percorsi decisionali stabiliti e non istituisco percorsi informali (come gruppi influenti o figure dietro le quinte) che operano nell'ombra.

☉ *Sono disposto/disposta a rivelare le mie motivazioni.*

4.6 Funzione di esempio

In quanto persona di conduzione fungo da esempio per quanto riguarda il modo di gestire il potere, comportarmi con gentilezza ed equità. Sono responsabile per la gestione di situazioni di rischio. Promuovo una cultura di conduzione basata sull'ascolto e non sulla repressione, e assumo la responsabilità quando i collaboratori/le collaboratrici segnalano situazioni ambigue o quando faccio osservazioni in tal senso. Attribuisco grande importanza ai limiti fisici e psicologici delle persone di fede affidate a me o dei collaboratori/delle collaboratrici del mio team e non aspetto che sacrificino sé stesse per l'attività ecclesiale. Non chiedo un impegno o una disponibilità al sacrificio senza limiti, ma promuovo una mentalità gioiosa nel lavoro ecclesiale, in linea con un buon equilibrio tra lavoro e vita.

☉ *Rispetto i limiti psichici e fisici del mio team e delle persone di fede a me affidate.*

4.7 Cura di sé stessi

Anche nel mio incarico o nella mia funzione, che sono associati al potere, rimango un essere umano vulnerabile con incertezze, debolezze e contraddizioni. Il potere può condurre alla solitudine se pongo la pretesa a me stesso/stessa di dover gestire tutto in modo autonomo e perfetto. Non rappresenta un segno di debolezza, bensì di forza se chiedo supporto. Pertanto cerco dei riscontri, un sostegno e degli impulsi. Promuovo una cultura dell'apprendimento e dell'accettazione degli errori, in cui tutti si sentono sostenuti nonostante la loro vulnerabilità.

☉ *Chiedo il sostegno necessario.*

4.8 Consapevolezza dei ruoli

Bado a che il mio comportamento sia in sintonia con la posizione ecclesiale. Questo ostacola la dissimulazione del potere e la sovravorizzazione spirituale della propria posizione o funzione. Se necessario comunico all'ambiente circostante in cosa consiste concretamente il mio compito per prevenire malintesi o aspettative irrealistiche. Ho il diritto e il dovere di tracciare un confine tra il mio ministero rispettivamente incarico e la mia vita privata. Organizzo i cambi di ruolo tra ambiente privato e ecclesiale.

☉ *Posso e devo tracciare un confine tra ministero rispettivamente incarico ministeriale e vita privata.*

4.9 Vicinanza e distanza

Sono consapevole che la mia attività ecclesiale richiede un'adeguata vicinanza emotiva e fisica, ma allo stesso tempo è importante mantenere una distanza responsabile determinata dall'incarico o dalla funzione. Questa contrapposizione richiede una continua e accurata verifica delle mie azioni e opinioni. Attribuisco un profondo rispetto alla sfera privata e intima delle persone di fede che mi sono affidate. Il mio ministero rispettivamente funzione, e non le mie esigenze personali, determinano la vicinanza o la distanza dalle persone che mi sono affidate. La mia necessità personale di vicinanza non ha posto nelle relazioni all'interno della mia attività ecclesiale, dove la dinamica è influenzata dal potere, ma appartiene alla mia vita privata.

☉ *Il mio bisogno personale di vicinanza appartiene alla mia vita privata.*

4.10 Riscontro

Mostro interesse per le opinioni degli altri e so gestire discussioni controverse nel team. Per me, l'apprendimento condiviso e una cultura del conflitto rispettosa sono più importanti di un'armonia superficiale. Un dialogo costruttivo, che va oltre le gerarchie, crea fiducia. Porto al centro della discussione la situazione concreta e non metto in discussione la persona stessa. Sono pronto/a a trasformare argomenti emotivamente carichi in una discussione basata sui fatti. Posso esprimere le mie insicurezze in un contesto appropriato. Affronto le irritazioni relative al comportamento assunto in una posizione di potere.

⊙ Sono pronto/a a trasformare argomenti emotivamente carichi in una discussione basata sui fatti.

4.11 Incarico di protezione

Rispetto l'integrità emotiva (a livello dell'anima), corporale e sessuale delle persone di fede a me affidate e ometto le azioni che potrebbero ledere tale integrità. Ciò vale in particolare per quelle situazioni che richiedono una particolare vicinanza. Ne discuto con la persona coinvolta e con ciò rendo il mio comportamento trasparente.

⊙ Ne discuto con la persona coinvolta e con ciò rendo il mio comportamento trasparente.



5 STANDARD DI QUALITÀ

Atteggiamenti basilari in situazioni di rischio

Gli standard di qualità attuano gli atteggiamenti di base da adottare in situazioni di rischio che si presentano nella quotidianità ecclesiale. Essi mostrano le posizioni di potere e mettono in luce i rischi che ci circondano. Infine, ciò rende la qualità delle azioni misurabile e suscettibile di discussione.

5.1 Come non abusare in modo manipolatorio la fede?

Riconosco il pericolo di poter utilizzare la fede come strumento di manipolazione. Questo pericolo esiste per tutti coloro che occupano posizioni di responsabilità, non appena c'è uno squilibrio di potere. Non metto le mie convinzioni personali al di sopra di quelle degli altri.

- Mi assicuro che le mie affermazioni (p. es. rafforzate da citazioni bibliche) non suscitino sensi di colpa o paura.
- Tratto l'altra persona con stima e rispetto le opinioni altrui.

.....
Domanda sulla riflessione:

🌀 *Intravedo il rischio della manipolazione in un colloquio che si presenterà a breve e mi comporto dunque in modo accorto?*

5.2 Come rafforzare la fede rispettando l'autodeterminazione senza le manipolazioni spirituali?

Nella veste di ministro/ministra e funzionario/funzionaria parlo di fede e valori cristiani, dunque di temi essenziali come fiducia e grazia, riconciliazione e perdono, colpa e peccato. Ciò presuppone una gestione consapevole del mio ministero e incarico e impone una riflessione sull'effetto della mia indole e del mio comportamento sui credenti:

- Sono consapevole che nella cura pastorale e nei servizi divini mi esprimo con consapevolezza e apprezzamento. In ogni caso assicuro un atteggiamento contraddistinto dal rispetto ed evito ogni forma di manipolazione spirituale.
- Mi assicuro che la partecipazione sia volontaria e non vincolante per ulteriori offerte e servizi ecclesiali. Nella mia attività, instauro un atteggiamento basato sul rispetto, sull'apertura e sull'apprezzamento dell'individualità di ogni persona, del suo diritto all'autodeterminazione, della sua storia e identità.
- Sono consapevole dell'esistenza della violenza spirituale e respingo qualsiasi forma di manipolazione spirituale o abuso di potere

spirituale. Ciò comprende, p. es., l'incutere paura, il rifiuto di conforto, la costrizione a pratiche spirituali come la conversione o il perdono, giudizi e attribuzioni di colpa per comportamenti non cristiani nel campo della sessualità, condanne basate sull'orientamento sessuale o sull'identità sessuale.

.....
Domanda sulla riflessione:

- ◎ *Come esercito un'influenza sulla responsabilità individuale dei fedeli, senza averne la competenza o l'incarico necessari?*

5.3 Come separare il mandato ecclesiale dalla vita privata?

Sono consapevole di assumere diversi ruoli. Da un lato, ho accettato un compito ecclesiale, dall'altro, ho il diritto di stabilire dei limiti quando necessario. Questa delimitazione include anche le richieste provenienti dall'ambiente privato.

- Riconosco consapevolmente il mio ruolo attuale e, se necessario, lo comunico.
- Ho il diritto di non essere raggiungibile in determinati momenti.
- Non abuso della mia funzione nella Chiesa per ottenere dei vantaggi personali.

.....
Domanda sulla riflessione:

- ◎ *Di tanto in tanto chiedo al mio ambiente circostante se sto riuscendo in questo cambio di ruoli (privato/Chiesa)?*

5.4 Come rendere trasparenti le transizioni di ruolo?

Organizzo consapevolmente le transizioni di ruolo dall'incarico ecclesiale nel privato o viceversa?

- Cambio luoghi e inserisco delle finestre temporali per organizzare in modo riconoscibile questa delimitazione. Nell'ambito del mio incarico, scelgo, quando possibile, un contesto neutrale e professionale. Al riguardo sono a disposizione gli spazi ecclesiali e pubblicamente accessibili.
- Evito di invitare a casa mia singoli bambini o adolescenti di un gruppo.

.....
Domanda sulla riflessione:

- ◎ *Quali luoghi/spazi offro per il colloquio pastorale?*

5.5 Come rispettare l'autodeterminazione sessuale?

La sessualità è una componente fondamentale della persona di cui bisogna tener conto. Non è opportuno che la Chiesa condanni o cerchi di modificare l'autodeterminazione sessuale delle persone. La messa a disposizione di aiuti deve essere lasciata a professionisti.

- Accetto l'atteggiamento sessuale della persona.
- Non mi esprimo né in modo negativo né in modo denigratorio.
- Non do motivo di parlare di sessualità.

Domanda sulla riflessione:

- ☉ Sono veramente pronto/pronta a rispettare altri atteggiamenti?

5.6 Come strutturare situazioni a due nel colloquio pastorale?

Un colloquio pastorale, cioè una conversazione tra un ministro/una ministra o un funzionario/una funzionaria e un membro, deve essere concepito in modo consapevole.

- Conduco questi colloqui in modo consapevole in un luogo idoneo.
- Ascolto attentamente e rimando, se necessario, a centri di consulenza professionali.
- Bado a che i colloqui pastorali non sfocino in una dipendenza.
- Comunico quando mi sento sopraffatto/sopraffatta da una situazione.
- Sono pronto/pronta a proporre un'altra persona nella cura pastorale quando la situazione sfocia in un vicolo cieco.

Domanda sulla riflessione:

- ☉ Sono consapevole del mio ruolo?

5.7 Come percepire l'accompagnamento spirituale?

L'accompagnamento spirituale si estende per lo più su un arco temporale prolungato. Da ciò ne dovrebbe scaturire un rapporto di fiducia ma nessun tipo di vantaggi personali.

- Creo un'atmosfera di fiducia.
- Rimando a centri specialistici se il tema non corrisponde al mio incarico di cura pastorale (Esempio: problemi finanziari o di salute.)

- Non conduco alcun colloquio pastorale a casa mia.
- Posso anche tacere se mi sento sopraffatto/sopraffatta.
- Non parteggio per nessuno (colloqui pastorali nel caso di coppie).
- Trasmetto informazioni solo se mi è consentito esplicitamente.

.....
Domanda sulla riflessione:

🎯 *A chi mi rivolgo se l'incarico diventa troppo gravoso?*



5.8 Come strutturare il lavoro pedagogico con minorenni?

Il fulcro ruota attorno all'insegnamento religioso a ogni livello. Il modo d'insegnare dipende fortemente dall'età dei bambini o degli adolescenti.

- Faccio attenzione affinché, quando possibile, non ci siano lezioni individuali.
- Quando si tratta di un colloquio individuale, mi assicuro che possiamo essere osservati da altre persone.
- Rispetto se un bambino, durante un gioco, non vuole il contatto fisico.
- Durante l'insegnamento non tratto alcun tema dal contenuto sessuale.
- Non pongo alcuna domanda riguardante la sfera intima dei bambini.
- Non prendo alcuna decisione unilaterale, bensì contatto i genitori o altre persone dell'insegnamento.

Domanda sulla riflessione:

- ⊙ *Quando è opportuno informare i tutori legali/genitori oppure il ministro/la ministra e il funzionario/la funzionaria?*

5.9 Come creare in modo adeguato una vicinanza emotiva?

La vicinanza emotiva diventa tangibile in un'atmosfera cordiale e rispettosa. Pertanto, è possibile che in certi momenti un bambino esprima il suo affetto. In tali occasioni, è importante essere consapevoli del proprio ruolo.

- Non assumo un ruolo che non posso sostenere, come quello di sostituto della madre o del padre
- Evito di essere l'unica persona di riferimento.
- Non faccio regali esagerati e non ne accetto.
- Evito di fare allusioni sessuali.

Domanda sulla riflessione:

- ⊙ *La mia vicinanza emotiva si spinge troppo oltre?*

5.10 Come gestire con circospezione la vicinanza fisica?

La dedizione e la condivisione dei sentimenti sono espressioni dell'amore per il prossimo. In tale contesto, è importante considerare i bisogni delle persone coinvolte. Per quanto riguarda il contatto fisico, ci si può attenere alla regola «Il necessario e il minimo possibile».

- Evito rituali con stretti contatti fisici.
- Rifiuto chiaramente le avances dell'altra persona.
- Limito eventuali contatti fisici.
- Mi assicuro che il contatto fisico con bambini e adolescenti non provenga da me.

Domanda sulla riflessione:

- ◎ *So come incontrare un bambino o un adolescente che ricerca la vicinanza fisica?*

5.11 Come creare in modo adeguato situazioni di conforto?

Le persone hanno il diritto a essere consolate. Dare consolazione costituisce l'incarico perno nella quotidianità ecclesiale. In questo contesto è importante sfruttare a fondo le possibilità verbali e non verbali. Questo senza e, se necessario, con contatto fisico:

- Idealmente, offro delle opzioni di scelta e chiedo ciò di cui la persona che cerca conforto ha bisogno. Valuto anche la possibilità di coinvolgere altri bambini e adolescenti o adulti per creare trasparenza.
- Nelle situazioni inaspettate di conforto, presto attenzione all'autenticità. Una breve pausa aiuta a evitare azioni di riflesso precipitose.
- In situazioni di conforto ricorrenti (p. es. la nostalgia durante un campus), coinvolgo eventualmente i genitori e mi consulto con loro.
- Sono consapevole che le situazioni di bisogno sono particolarmente esigenti (p.es incidenti, catastrofi, situazioni di shock dopo un caso di morte). Centrale è la preparazione preventiva attraverso la formazione appropriata.
- Non creo mai situazioni di conforto in modo unilaterale da parte mia, ma idealmente offro opzioni di scelta.

Domanda sulla riflessione:

- ◎ *Come posso creare con circospezione le condizioni di una situazione di conforto?*

5.12 Come rispettare la sfera privata nelle camere?

I bambini e i giovani hanno diritto alla possibilità di ritirarsi. La loro sfera privata è assolutamente da garantire.

- Bado a che l'assegnazione delle camere venga discussa il più possibile nel team e con i partecipanti.
- Non dormo mai nella medesima camera dei bambini e dei giovani – a protezione di entrambe le parti.
- Non entro in una camera da letto senza bussare e mi assicuro che ci sia una persona dello stesso sesso presente.
- Per entrare nelle camere da letto è necessario un motivo pedagogico o professionale (ad esempio, il riposo notturno).
- Rinuncio ad abbracci, baci o coccole nella camera da letto (p. es. rituale della buona notte).

Domanda sulla riflessione:

- ◎ *Queste regole sono note a tutti i partecipanti?*

5.13 Come rispettare la sfera intima nei bagni, negli spogliatoi e nelle docce?

Sono consapevole che le regole sono assolutamente da rispettare.

- Mi assicuro che l'uso delle strutture sia garantito per genere.
- Faccio attenzione a un utilizzo separato nel tempo, in mancanza di un'infrastruttura appropriata.
- Non uso mai lo spogliatoio o la doccia contemporaneamente con bambini o i giovani.
- Non entro mai da solo/sola in queste camere, nemmeno in caso di emergenza e sempre bussando.
- Informo il team nel caso in cui la permanenza in questi spazi sia assolutamente necessaria.
- Bado a che le regole siano rispettate anche tra i bambini e i giovani.

Domanda sulla riflessione:

- ◎ *Ho informato i bambini, i giovani e il team in modo chiaro e le regole sono visibili per tutti, p. es. con affissione alle porte?*

5.14 Come comunicare chiaramente i ruoli nei social media?

In quanto persona pubblica sono consapevole di ricoprire una funzione di esempio e che essa viene percepita anche sui social media. In questo contesto, mi muovo consapevolmente con sensibilità sulle piattaforme sociali:

- Quando pubblico foto, video o materiale audio, rispetto il diritto generale della personalità e il diritto alla propria immagine.
- Per l'utilizzo delle immagini richiedo il corrispettivo consenso.
- Quando possibile, comunico attraverso gli account e le piattaforme della chiesa e non attraverso i miei account privati.
- Mi limito a contenuti obiettivi, organizzativi e mirati sui social media.
- Se ho contatti con bambini e giovani attraverso i social media, lo rendo trasparente alle persone che svolgono questo compito con me.
- Comunico in ogni momento in modo da non irritare o infastidire i tutori o altre persone che stanno leggendo.
- Non valuto né commento tramite account ecclesiastici i post privati, le segnalazioni e i commenti.
- Quando possibile, comunico con i minori in gruppo e non in coppia.

Domanda sulla riflessione:

- 🌀 *Quando, in quali situazioni e a quale scopo comunico sui social media con i bambini e i giovani?*

5.15 Come gestire le persone che violano i limiti?

Ho il diritto di stabilire dei limiti. Se una persona, coinvolta nella mia attività ecclesiale, mi fa proposte relazionali inappropriate o segnala comportamenti sessuali nei miei confronti, ho il diritto di essere sostenuto/sostenuta e accompagnato/accompagnata.

- Ho il diritto e il dovere di correggere, stabilire dei limiti e chiedere aiuto.
- Nella posizione di maggiore potere, non posso mai contraccambiare né soddisfare i bisogni sessualizzati di vicinanza dei giovani o delle persone nell'ambiente ecclesiale, (come p. es. tentativi di flirt, innamoramenti, proposte relazionali o creazione di un'atmosfera sessualizzata). In riferimento all'incarico ministeriale e alla funzione da ricoprire, correggo in modo dignitoso e respingo chiaramente le esigenze corrispondenti senza svergognare la persona.

Domanda sulla riflessione:

- 🌀 *Ho il coraggio di stabilire dei confini in modo fondato e dignitoso?*

6 ATTUAZIONE

Il codice comportamentale deve essere radicato nella vita quotidiana attraverso una tematizzazione ricorrente e una sensibilizzazione tangibile. Per riflettere costantemente in modo critico sulla propria posizione di potere e gestire le situazioni di rischio in modo competente, è necessario interiorizzare gli standard di qualità formulati. La consapevolezza non può essere imposta su carta; solo un vero dialogo sul contenuto del codice comportamentale può portare a cambiamenti nel comportamento. Pertanto, è necessario sfruttare le opportunità di formazione e aggiornamento esistenti.

Obbligo a rispettare il codice comportamentale

6.1 Vocazione e incarico

Nel contesto di un'introduzione in un ministero rispettivamente in una funzione si consegna il presente codice comportamentale. Firmando la dichiarazione d'impegno si conferma l'impegno reciprocamente. Il rifiuto di firmare comporta l'impossibilità di proseguire l'attività come ministro/ministra o funzionario/funzionaria.

Tematizzazione nell'attualità

6.2 Responsabilità della conduzione

I ministri/Le ministre e i funzionari/le funzionarie sono responsabili del rispetto degli standard di qualità. Tematizzano attivamente la gestione delle situazioni di rischio in riunioni che servono alla formazione continua. I partecipanti che notano deviazioni dagli standard di qualità (cfr. capitolo 5) devono essere incoraggiati ad affrontarle direttamente, a segnalarle ai responsabili o a presentare un reclamo agli uffici preposti. In caso di insicurezze, le persone di contatto dei centri di segnalazione forniscono consulenza.

Corresponsabilità nell'attuazione

6.3 Obbligo di segnalazione

I ministri/Le ministre e i funzionari/le funzionarie sono tenuti/tenute a segnalare al vescovo, all'ufficio interno o all'ufficio esterno qualsiasi sospetto o presunzione di abuso di potere o reato, in particolare nei confronti di minori, persone in situazioni di dipendenza o persone con disabilità. In questo modo, cedono la gestione interna del caso e il coordinamento di tutte le fasi e si astengono dall'attivarsi in prima persona. In caso di sospetto di reato, il confronto con la persona accusata non è un suo compito e va evitato a tutti i costi.

Obbligo di segnalazione

6.4 Comunicazione verso l'esterno

Il codice comportamentale viene reso accessibile sulla pagina web della Chiesa Neo-Apostolica Svizzera per il pubblico. Per rendere trasparenti gli standard si ricorre a manifestazioni pubbliche (p. es. giornate di porte aperte). Per quanto riguarda i campi, le escursioni e l'assistenza ai minori in generale, si fa riferimento al codice comportamentale con un'adeguata informazione. E infine, chi cerca aiuto dovrebbe rendersi conto che l'accesso all'accompagnamento professionale è aperto a tutti.



Centro di segnalazione interna

Puoi rivolgerti al tuo apostolo oppure al nostro centro di segnalazione interna:

Liliane Mollet

E-mail meldestelle@nak.ch

Indirizzo postale:

insecor gmb

*Länggassstrasse 8, CAP,
3001 Berna*

Centro di segnalazione esterno

Alternativamente puoi rivolgerti al nostro centro di segnalazione esterno indipendente:

Andrea Gehrig

E-mail kontakt@andrea-gehrig.ch

Indirizzo postale:

*Andrea Gehrig GmbH,
Allmendstrasse 13
4514 Lommiswil*

IMPRESSUM

© 23 Chiesa Neo-Apostolica Svizzera, Zurigo
Tutti i diritti riservati

Redattore:

Singoli estratti di testo sono stati utilizzati con il gentile permesso del codice comportamentale della Diocesi di Coira nella versione in lingua tedesca.
Gruppo di esperti «Gestione degli abusi sessuali»
Stato: 01.06.2023

Layout e stampa:

Chiesa Neo-Apostolica Svizzera

1. Edizione 2023



Chiesa Neo-Apostolica Svizzera
Ueberlandstrasse 243
8051 Zurigo
Svizzera

Telefono 043 268 38 38
E-mail info@nak.ch
Web www.nak.ch



- a: – ministri e ministre CH
- insegnanti, assistenti della gioventù, esperti musica per bambini, responsabili di campi per bambini e confermandi, responsabili per coro e orchestra, assistenti per gli ammalati CH
- c.p.c: – apostoli/e, vescovi/e, conducenti distrettuali e sostituti/e, conducenti di comunità
- responsabili insegnamento, gioventù e musica dei distretti e delle comunità CH

Zurigo, 15 ottobre 2023/JZ

Contatto: Jürg Zbinden
Sezione: apostolo di distretto

Telefono: +41 43 268 38 00

Email: j.zbinden@nak.ch

Codice comportamentale per la protezione contro la violazione dei limiti e dichiarazione d'impegno relativa al rispetto del codice comportamentale

Cari fratelli e sorelle

In Svizzera, dal 1° gennaio 2024, entrerà in vigore un piano di protezione per la prevenzione dell'abuso di potere nella cura pastorale e degli abusi sessuali. Con il presente concetto di protezione la direzione della Chiesa Neo-Apostolica Svizzera sottolinea che l'abuso di potere nella cura pastorale e gli abusi sessuali non saranno tollerati. Il concetto di protezione definisce misure preventive, vie di comunicazione e un'organizzazione d'intervento. È vincolante per tutte le persone attive nel servizio ecclesiale.

Il concetto di protezione include un codice comportamentale atto a fornire un orientamento. Il codice comportamentale offre a bambini, giovani e persone in relazioni di dipendenza protezione dalle violazioni dei limiti e dalle aggressioni. Descrive gli atteggiamenti basilari da adottare nelle attività ecclesiali e degli standard di qualità nel comportamento.

A questo scritto si allega una dichiarazione d'impegno relativa al rispetto del codice comportamentale che vogliate per favore compilare e firmare. Susseguentemente può essere inviata via e-mail o per posta alla cancelleria dell'Amministrazione di Zurigo.

Ringrazio tutti voi per la vostra collaborazione e premura nonché per il sostegno fattivo nei vostri molteplici compiti. La nostra Chiesa dipende dalla collaborazione, altrimenti non potrebbe sussistere. Vi ringrazio per il vostro impegno. Lo apprezzo molto e in tutte le vostre attività vi auguro esperienze gioiose, la vicinanza di Dio e la sua benedizione.

Cari saluti

Jürg Zbinden

Codice comportamentale della CNA Svizzera

Dichiarazione d'impegno relativa al rispetto del codice comportamentale



Dichiarazione d'impegno relativa al rispetto del codice comportamentale

M'impegno ad attuare il codice comportamentale (stato: 01.06.2023) conformemente al suo contenuto. Rifletto e interiorizzo gli specifici standard di qualità nelle situazioni di rischio.

M'impegno a segnalare all'apostolo se è stata avviata un'indagine o un procedimento penale nei miei confronti in relazione all'integrità sessuale, se è in corso o se ho subito una condanna per tali azioni.

Mi rendo conto che violazioni ripetute e non trasparenti delle disposizioni, come formulate nel codice comportamentale, possono portare alla revoca del ministero o della funzione.

In caso di sospetti vaghi o fondati di reati, farò tempestivamente una denuncia all'apostolo o ai centri di segnalazione indicati e mi asterrò dal prendere ulteriori iniziative non coordinate.

Cognome, nome

Data di nascita

Luogo, data

Firma

La dichiarazione d'impegno relativa al rispetto del codice comportamentale è archiviata nel portale della CNA (ADM).

Per favore da compilare e ritornare debitamente firmata (per e-mail o per posta) a:

Chiesa Neo-Apostolica Svizzera
Cancelleria
Ueberlandstrasse 243
8051 Zurigo

kanzlei@nak.ch

.....

Centri di segnalazione

Centri di segnalazione interni

Puoi rivolgerti al tuo apostolo oppure al nostro centro di segnalazione interno:

Liliane Mollet

E-mail: meldestelle@nak.ch

*Indirizzo postale: insecor gmbh,
Länggassstrasse 8, CAP, 3001 Berna*

Centri di segnalazione esterni

Alternativamente puoi rivolgerti al nostro centro di segnalazione esterno indipendente:

Andrea Gehrig

E-Mail: kontakt@andrea-gehrig.ch

*Indirizzo postale: Andrea Gehrig GmbH,
Allmendstrasse 13, 4514 Lommiswil*

Scansione pagina web



Chiesa Neo-Apostolica Svizzera
Ueberlandstrasse 243
8051 Zurigo
Svizzera

Telefono 043 268 38 38
E-Mail info@nak.ch
Web www.nak.ch

Prevenzione dell'abuso
di potere nella cura pastorale
e degli abusi sessuali



Chiesa Neo-Apostolica
Svizzera



Motivo e linee guida per la prevenzione

La dignità, l'integrità e l'autodeterminazione della persona costituiscono un pilastro fondamentale della Chiesa Neo-Apostolica. Per questo motivo, la tolleranza nei confronti dello sfruttamento sessuale è pari a zero. Questo flyer fornisce informazioni sul concetto di protezione della Chiesa Neo-Apostolica per la prevenzione dell'abuso di potere nella cura pastorale e degli abusi sessuali verso i propri membri e sulle procedure rispettivamente modalità di segnalazione in caso di sospetto.

Sfruttamento sessuale

Lo sfruttamento sessuale è qualsiasi atto sessuale di un adulto nei confronti di un minore o nei confronti di persone in situazioni di bisogno o di dipendenza. Lo sfruttamento sessuale è un reato e viene perseguito d'ufficio (reato d'ufficio).

Prevenzione – Gestione delle situazioni di rischio

Nella comunità dei fedeli della Chiesa Neo-apostolica, esistono situazioni di rischio che potrebbero essere sfruttate per violazioni sessuali, abusi o sfruttamento. Per questo motivo, la Chiesa Neo-apostolica ha sviluppato un codice comportamentale per le situazioni di rischio e per la gestione della vicinanza e della distanza. Esso codifica norme specifiche con l'obiettivo di fornire supporto alle persone con un ministero rispettivamente con delle funzioni al fine di supportarle nel loro incarico e nella gestione dei rapporti. Firmando la dichiarazione d'impegno, il codice comportamentale diventa vincolante per ogni persona.

Intervento – e se accade comunque

Se viene riscontrato o sospettato un eventuale abuso da parte di persone che ricoprono un ministero rispettivamente una funzione, sussiste il dovere di segnalarlo immediatamente. I centri di segnalazione sono a disposizione anche per fornire assistenza in situazioni di lievi violazioni dei limiti o incertezze.

Da fare e da evitare in caso di sospetto

- 🎯 **Prendi la situazione sul serio**
Registra le tue osservazioni e/o dichiarazioni delle persone coinvolte.
- 🎯 **Chiedi aiuto**
I centri esterni di segnalazione ti offrono sostegno e orientamento su come gestire le tue osservazioni e sospetti. Puoi anche segnalare il tuo sospetto direttamente all'apostolo oppure al centro di segnalazione interno.
- 🎯 **Accetta i limiti della tua responsabilità**
Un primo interrogatorio finalizzato a ottenere dichiarazioni utilizzabili e la valutazione della credibilità delle affermazioni non sono di tua competenza. Questo è compito degli esperti. Non confrontare mai personalmente i sospettati con una accusa. Vale la presunzione d'innocenza fino al chiarimento professionale del caso.



Gestione dell'abuso di potere e degli abusi sessuali



La Chiesa Neo-Apostolica Svizzera sottolinea l'importanza della prevenzione degli abusi di potere e delle aggressioni sessuali rispettivamente degli abusi sessuali attraverso l'implementazione di un piano di protezione professionale. È di fondamentale importanza preservare la dignità, l'integrità e l'autodeterminazione della persona.

In un codice comportamentale si descrivono le attitudini di base e i criteri di qualità che fungono da linee guida per le persone che ricoprono un ministero o una funzione nello svolgimento dei loro compiti. In tal modo nasce uno strumento per lo sviluppo di comportamenti responsabili e attenti. Il punto focale della Chiesa Neo-Apostolica è rivolto alla protezione della persona.

In questo contesto si prevede che le persone con un ministero rispettivamente una funzione, che si trovano a contatto con bambini, giovani e persone in un rapporto di dipendenza nella loro attività, sottoscrivano un codice comportamentale.

Fattori da osservare

Per garantire l'implementazione di tale protezione, le seguenti linee guida sono vincolanti:

- Accettando il codice comportamentale, le persone con un ministero rispettivamente una funzione s'impegnano a contrastare l'abuso di potere e lo sfruttamento sessuale attraverso una riflessione onesta e un dialogo aperto.
- Nell'ambito dell'attività ecclesiale, la Chiesa non tollera alcun tipo di aggressione sessuale e concentra tutti gli sforzi atti a formare e a costantemente aggiornare le persone con un ministero rispettivamente una funzione in merito alla presente tematica. Il gruppo di esperti «Gestione degli abusi sessuali» ha la responsabilità di svolgere questo compito.
- La direzione della Chiesa assicura, mediante un apposito centro di crisi, che le persone coinvolte ricevano l'aiuto necessario e che si prenda una decisione su un'eventuale denuncia penale.
- La direzione della Chiesa garantirà che le persone che ricoprono un ministero rispettivamente una funzione debbano interrompere la loro attività ecclesiale in caso di fondati sospetti.
- La direzione della Chiesa assicura che i membri della comunità possano richiedere un'assistenza pastorale in ogni situazione. Ciò vale sia per la vittima sia per la persona sospettata sia per i rispettivi famigliari.
- Ognuno è chiamato, in particolare le persone con un ministero rispettivamente una funzione, a costruire e curare una cultura basata sulla fiducia. Riferimenti e accenni di abuso di potere e di aggressioni e abusi sessuali sono da considerare seriamente senza eccezione alcuna.

Concretamente

Se viene riscontrato o sospettato un eventuale abuso da parte di persone che ricoprono un ministero rispettivamente una funzione, sussiste il dovere di segnalarlo immediatamente. I centri di segnalazione sono a disposizione per fornire assistenza anche in situazioni di lievi violazioni dei limiti o incertezze.

Ogni membro della Chiesa Neo-Apostolica deve essere protetto dalle violazioni dei limiti. Con la segnalazione, le persone coinvolte contribuiscono a garantire che le aggressioni subite rispettivamente gli abusi subiti o i casi di sospetti vengano esaminati con accuratezza.

Centri di segnalazione interni

Puoi rivolgerti al tuo apostolo oppure al nostro centro di segnalazione interno:

Liliane Mollet

E-mail: meldestelle@nak.ch

Indirizzo postale: insecor gmbh,
Länggassstrasse 8, CAP, 3001 Berna

Centro di segnalazione esterno

Alternativamente puoi rivolgerti al nostro centro di segnalazione esterno indipendente:

Andrea Gehrig

E-mail: kontakt@andrea-gehrig.ch

Indirizzo postale: Andrea Gehrig GmbH,
Allmendstrasse 13, 4514 Lommiswil

Basi della CNA

- Concetto di protezione del 1° giugno 2023
- Codice comportamentale del 1° giugno 2023
- Flyer «Prevenzione dell'abuso di potere nella cura pastorale e degli abusi sessuali»

Mansionario e raccomandazioni per le persone di riferimento dei centri di segnalazione

Integrazione strutturale delle persone di contatto

Radicamento

- Nel caso ideale, una persona di riferimento non è operativa alla base ma dispone di buone conoscenze del lavoro di base ed è nota alla base (p. es. titolare di un'unità del team).
- Nel caso ideale, una persona di riferimento non è attiva nella conduzione operativa, ma occupa una posizione all'esterno della linea gerarchica (vale solo per le organizzazioni con strutture chiare).
- A seconda della dimensione dell'organizzazione, si consideri pure la possibilità di un tandem a due persone.

Reclutamento

- La designazione di una persona di riferimento è una decisione di conduzione chiara: una persona di riferimento viene stabilita dalla conduzione (e non scelta dal team). Questa decisione dall'alto verso il basso (top-down) è necessaria perché la conduzione deve poter collaborare bene con la persona di riferimento. Nel contempo, nella scelta di una persona di riferimento, è importante considerare che essa usufruisca della fiducia della base.

Link a un centro di segnalazione esterno (se presente)

- Se, oltre a un centro di segnalazione interno, ne esiste anche uno esterno, è auspicabile una collaborazione regolare.

Carico di lavoro

- Una regola generale per le aree di rischio ben strutturate e per le aree di rischio con un alto grado di professionalità è che il carico di lavoro di una persona di riferimento non dovrebbe essere inferiore al 20%, altrimenti non è possibile garantire la presenza desiderata e regolare localmente.

- Una buona reperibilità e una regolare presenza di una persona di riferimento sono di importanza centrale.
- In base alla dimensione dell'istituzione è auspicabile un maggior numero di percentuali d'impiego. Un possibile valore indicativo è un carico di lavoro del 100% per cento dipendenti.
- Fondamentalmente vale la raccomandazione secondo cui due persone di riferimento (anche quando esse vengono impiegate a una percentuale di lavoro ridotta) sono meglio di una: 1) perché con ciò aumenta quantitativamente le possibilità di segnalazione, 2) perché si rendono possibili all'interno di un team di segnalazione importanti cicli di riflessione e 3) perché con un'accresciuta diversità tra le persone di riferimento aumenta la probabilità di segnalazione da parte di diversi gruppi di persone.
- Per tener conto del terzo aspetto della diversità, nella scelta delle persone di riferimento si considerino diversi criteri (p. es. durata dell'attuale appartenenza al team, sesso, età, aree di lavoro, profilo generale, ecc.).

Profilo richiesto

Competenze tecniche (hard skills)

- conoscenze di base sui temi del potere e della violenza (sessuale)
- conoscenze di base sulla prevenzione strutturale della violenza sessuale (concetti di protezione)
- conoscenze di base sullo sviluppo organizzativo
- competenze di metodo e di consulenza (p.es. nella conduzione di un colloquio)

Competenze relazionali (soft skills)

- personalità integrativa, integra e affidabile con elevate capacità comunicative, in particolare con la capacità di ascoltare attentamente
- empatia, relazionalità e imparzialità
- consapevolezza del proprio ruolo e chiarezza dei ruoli
- resilienza di fronte a tentativi di manipolazione: non si fa strumentalizzare né dal team né dalla conduzione
- elevata capacità di riflessione (su sé stessi)
- elevata capacità di prendersi cura di sé stessi (p.es. richiedere aiuto, stabilire dei confini)

Compiti

Atteggiamento basilare

La persona di contatto raccoglie informazioni, ascolta attentamente, stende il tappeto rosso per i reclami e si fa carico di molte cose - tuttavia dà istruzioni e prende decisioni con estrema cautela e sempre in accordo con la direzione. I centri di riferimento abbassano la soglia per i reclami e le segnalazioni - ma per quanto riguarda il loro trattamento e le decisioni che ne derivano, la responsabilità rimane comunque a carico della direzione.

Compiti principali: Gestione dei reclami e delle segnalazioni

Gestione reattiva delle segnalazioni

- ricezione di segnalazioni/reclami su tutta la gamma di gravità da parte del personale dipendente (PD) nei confronti del/della cliente (CL), CL verso CL (primo colloquio).
- primo soccorso, assistenza (e triage) alla persona che segnala.
- riflessione e categorizzazione delle segnalazioni come irritazione, supposizione o sospetto (consultare anche l'articolo di riferimento «Vermutung oder Verdacht?(Supposizione o sospetto?)» di Limita del 2016). Per valutare il grado di gravità di una segnalazione nella zona grigia e rossa, sono necessari cicli di riflessione continui, eventualmente supportati da consulenze da parte di enti specializzati.
- elaborazione dei casi o triage interno alla conduzione/unità di crisi in base alla categorizzazione di una segnalazione:
 - **Categorizzazione come comportamento in zona grigia (irritazione nel rapporto tra vicinanza e distanza)** da parte del personale dipendente (PD) nei confronti del cliente (CL): Abilitazione/Triage per il rinvio alla direzione del team (DT), della sezione (DS) o del gruppo (DG) con lo scopo di garantire la qualità nell'area della gestione del rischio o del personale
 - **Categorizzazione come comportamento in zona rossa (sospetto di reato d'ufficio/sexuale)** da parte del PD verso il CL: Segnalazione (consultare obblighi di segnalazione) alla direzione / all'istanza di reclamo con lo scopo di gestire il caso e la convocazione del team di crisi (gestione della crisi)

→ **Categorizzazione come comportamento in zona verde** partendo dal CL verso il CL: Gestione del caso (in base al grado di gravità in collaborazione con DT, DS oppure cessione all'unità di crisi)

Compiti proattivi nella gestione delle segnalazioni

- favorire le segnalazioni (p. es. sondaggio sulla soddisfazione della clientela)
- avviare altre misure per facilitare le segnalazioni (p. es., moduli di segnalazione, cartelli semaforo, comunicazioni alla clientela)
- fornire informazioni, sensibilizzare e coinvolgere la clientela nella gestione delle segnalazioni.

Reporting nella gestione delle segnalazioni

- condurre una statistica anonimizzata delle segnalazioni
- rapporto annuale all'organizzazione/alla direzione/al team

Compiti accessori

- raccogliere e anticipare temi, esigenze e necessità per un rafforzamento della gestione della conoscenza
- raccogliere e anticipare temi, esigenze e necessità per un rafforzamento della gestione dei rischi
- avviare misure nelle altre componenti: ma non se ne assume la responsabilità, cioè non permette che gli vengano delegate (cfr. strumento sulle interfacce tra persone di riferimento e direzione).

Competenze decisionali

Zona grigia (irritazioni nel caso di comportamento senza rilevanza penale)

- non ha autorità direttiva nella gestione della qualità e non svolge compiti di gestione del personale (p. es, colloqui di valutazione, attestati di lavoro, MAG, strutture di valutazione). Questi sono compiti che spettano alla conduzione.

Zona rossa (sospetto di reati penali)

- obbligo di segnalazione in caso di sospetto di reato d'ufficio alla direzione dell'unità di crisi.
- nessun diritto di voto per le decisioni nell'ambito della gestione delle crisi; partecipazione nell'unità di crisi al massimo nella funzione di consulente.

Obbligo di segnalazione e riservatezza

La riservatezza del centro di riferimento rappresenta un punto critico:

- In caso di sospetto di reati d'ufficio, la persona di riferimento ha l'obbligo di segnalazione all'unità di crisi tramite un canale interno predefinito. Questo obbligo di segnalazione la esonera chiaramente dall'obbligo di riservatezza effettivo.
- La persona di riferimento è tenuta al segreto nei confronti del team e delle persone esterne.
- Perciò, il centro di contatto non è considerato una struttura di fiducia.