



# Concetto di protezione

Il concetto di protezione si basa sulla dichiarazione di principi di Chrischona Svizzera per la prevenzione dello sfruttamento sessuale, che può essere scaricata dal nostro sito web.

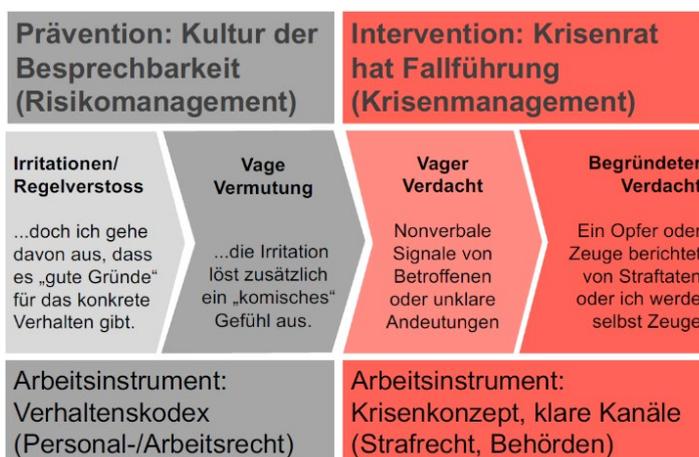
## 1. Obiettivi e terminologia

### 1.1. Obiettivi

La violenza sessuale e l'attraversamento dei confini sono una questione molto delicata. Nel contesto della chiesa, merita un'attenzione particolare perché il lavoro della chiesa vive da e tramite le relazioni. Ci sono rapporti di dipendenza che vogliamo affrontare consapevolmente e con attenzione, soprattutto nel campo dell'occupazione, della consulenza e della cura pastorale, del lavoro sociale e dell'assistenza ai bambini e ai giovani. <sup>1</sup>Chrischona Svizzera è consapevole di questa responsabilità. Difende la protezione, la dignità e l'integrità fisica, psicologica e sessuale di tutte le persone che lavorano in una comunità di Chrischona o che utilizzano i suoi servizi. Con il concetto di protezione, vogliamo proteggere l'integrità delle potenziali vittime tenendo presente il benessere dell'organizzazione.

I rapporti di dipendenza richiedono la partecipazione attiva dei responsabili e la collaborazione delle persone dipendenti. Questo concetto di protezione attuale mostra come vogliamo creare vicinanza e distanza in modo fiducioso ed esigente.

Il **concetto di protezione governa la zona grigia** e mostra come Chrischona Svizzera attua la prevenzione e affronta i presupposti vaghi. Nel nostro **concetto di crisi** (zona rossa), regolamentiamo la gestione dei sospetti vaghi e giustificati e delle situazioni di crisi. <sup>2</sup>



Fonte : limita.ch

### 1.2. Termini e condizioni

- **Le situazioni a rischio** sono situazioni delicate della vita quotidiana, che potrebbero essere sfruttate gradualmente andando oltre i limiti e andando verso la violenza sessuale. Le situazioni di rischio non possono essere evitate. Devono essere gestite con attenzione e trasparenza. Le situazioni di rischio sono sempre delicate per tutte le parti: Per le persone a noi affidate c'è il rischio di superare i limiti, per i dipendenti e i volontari possono esserci malintesi, interpretazioni o false accuse.
- **Il superamento dei limiti non è sempre un reato punibile.** Possono essere involontari. Tuttavia, possono essere percepite come molestie. Se i limiti vengono superati ripetutamente, possono danneggiare l'integrità di una persona. Il superamento dei limiti dovrebbe essere discusso per evitare la commissione di reati.
- **Lo sfruttamento sessuale** è un atto sessuale compiuto da un adulto che si trova in una posizione di potere con un bambino, un giovane, un dipendente, una persona in cerca di consigli o una persona in una posizione di dipendenza. L'adulto sfrutta il vantaggio della sua conoscenza ed esperienza e di un rapporto di potere o di dipendenza per persuadere o costringere le persone coinvolte a cooperare. Al centro di tutto questo c'è l'obbligo di mantenere un segreto, che obbliga le persone interessate a rimanere senza voce, indifese e indifese. Lo sfruttamento sessuale è un reato ufficiale ed è strutturato in modo strategico, vale a dire che viene effettuato in modo mirato e altamente pianificato. Raramente si verificano "casi fortuiti" non correlati tra loro.
- Per **molestia sessuale** si intende qualsiasi atto di natura sessuale percepito come indesiderabile dalla persona interessata. Le molestie sessuali possono, ma non devono necessariamente, avvenire in un rapporto di dipendenza. Anche i commenti sulle qualità fisiche, le battute oscene, le avance indesiderate e gli inviti con un chiaro intento possono essere percepiti come molestie sessuali. Tuttavia, le

molestie sessuali comprendono anche forme più gravi come le immagini pornografiche, il contatto intrusivo di organi sessuali secondari (ad esempio i seni), l'esibizione di organi sessuali (considerata un reato penale).

## **2. Guadagniamo sicurezza grazie alla conoscenza del tema (gestione della conoscenza)**

### **2.1. Direzione Chrischona Svizzera**

La leadership svizzera si è impegnata intensamente nella prevenzione dello sfruttamento sessuale e ha adottato una dichiarazione generale di principi e un concetto di protezione e di crisi. Si coordina con l'associazione "Freikirchen Schweiz"<sup>3</sup> e mira a promuovere la comunicazione di crisi a livello nazionale.

Nella direzione di Chrischona Svizzera, una persona del consiglio d'amministrazione sarà responsabile per la prevenzione sessuale, un'altra per la comunicazione di crisi. Una squadra di crisi è pronta a intervenire nel giro di poche ore. Il responsabile della prevenzione è anche il referente dei consulenti della comunità e delle autorità. È responsabile dell'attuazione della prevenzione sessuale a Chrischona Svizzera e offre o organizza corsi di formazione. Chrischona Svizzera è collegata in rete con agenzie specializzate (ad es. [www.limita.ch](http://www.limita.ch)) e con l'Alleanza Evangelica Svizzera (SEA) su questo tema.

### **2.2. La direzione della Chiesa**

Il consiglio **della comunità** è responsabile dell'attuazione del concetto di protezione e di crisi in loco. Gli attuali e i nuovi membri della direzione della comunità conoscono la dichiarazione generale dei principi, il concetto di protezione di Chrischona Svizzera e si impegnano ad agire di conseguenza.

### **2.3. Dipendenti**

Trattare la questione dello sfruttamento sessuale in modo rispettoso pone elevate esigenze ai dipendenti e ai volontari. Corsi di aggiornamento obbligatori per tutti i dipendenti forniscono le informazioni di base più importanti e rafforzano la consapevolezza del problema e la capacità di agire nella gestione dei rischi e delle crisi. I nuovi dipendenti e i volontari vengono introdotti all'argomento nel primo anno attraverso la formazione (vedi 4.1).

### **2.4. Persone Chiave**

Vengono inoltre organizzati a intervalli regolari corsi di formazione continua per garantire la conoscenza e mantenere gli standard di qualità per le persone nei posti chiave. Sono in contatto con la direzione di Chrischona Svizzera per prendere il polso della prevenzione attuale.

## **3. Trattiamo i rischi in modo trasparente (gestione dei rischi)**

Il trattamento chiaro e trasparente delle situazioni di rischio ha un carattere preventivo, in quanto crea soglie importanti per possibili manipolazioni. Le molestie sessuali sono generalmente strutturate in modo strategico e manipolativo. In questo modo, i colpevoli cercheranno di avvicinarsi in modo subdolo prima di commettere un vero e proprio reato sessuale. Purtroppo, la strategia di questa manipolazione deliberata non è di solito riconoscibile dall'esterno ed è anche indistinguibile da un comportamento di vicinato non pianificato e non manipolativo.

L'accusa di manipolazione o di intento sessuale basata sul comportamento di una persona porta a una cultura della diffidenza, che vogliamo evitare a tutti i costi. Tuttavia, la fiducia cieca ("metto la mano nel fuoco per questi dipendenti") e le dichiarazioni ingenuie ("le donne non fanno mai questo") sono altrettanto inaccettabili.

Trattiamo quindi i rischi in modo trasparente e promuoviamo una cultura che chiamiamo "fiduciosa ed esigente". Incoraggiamo la fiducia reciproca, ma chiediamo anche di vivere questa fiducia. Ciò si traduce in una garanzia di qualità: Gli errori commessi nella zona grigia possono essere chiaramente identificati e corretti senza che queste colpe vengano immediatamente criminalizzate (= essere e rimanere affidabili). Allo stesso tempo, si crea una barriera efficace contro possibili reati. Più chiari sono il rischio e la zona grigia, più la manipolazione diventa difficile e più siamo in grado di avere a che fare con un comportamento di vicinato sano in tutta sicurezza.

In ogni organizzazione ci sono situazioni di rischio concrete che possono essere sfruttate per scopi sessuali. Nella primavera del 2020 abbiamo analizzato questi rischi in un gruppo di lavoro di Chrischona Svizzera per i tre settori 1) i collaboratori, 2) il lavoro con i bambini e i giovani e 3) la consulenza e la pastorale, e sulla base di ciò abbiamo formulato standard vincolanti e reso trasparenti situazioni delicate in un codice di condotta. Il

codice di condotta funge da quadro di riferimento per tutti. Viene messo a disposizione delle comunità come modello e può essere trattato a livello locale. Di solito ciò avviene identificando altre situazioni di rischio (cfr. 3.2.).

Tutti i dipendenti e i volontari delle tre aree a rischio firmano il codice di condotta vincolante con una dichiarazione di protezione all'inizio del loro lavoro. Gli standard del codice di condotta sono discussi, integrati e specificati durante le riunioni periodiche del team e della direzione e sono utilizzati per la gestione del personale volontario e retribuito.

### **3.1. Come si arriva all'irritabilità e alle vaghe supposizioni?**

In caso di irritazioni e ipotesi vaghe, vale il principio: Attenzione alla situazione di rischio - non è ancora una crisi! Le irritazioni della vita quotidiana fanno parte della gestione della vicinanza e della distanza e ci aiutano a pensare a come ci comportiamo l'uno con l'altro. Per esempio: "Questo tipo di abbraccio è appropriato nel mio ruolo? Le irritazioni richiedono un'interruzione dell'attività e consentono di rispondere alle domande dei dipendenti, ad esempio: "Mi sembra che chi si prende cura del bambino sia particolarmente vicino a lui. Questo fa scattare in me una strana sensazione istintiva. »

Il passaggio dall'irritazione a vaghe ipotesi è individuale. Le irritazioni innescano prima i sentimenti. Se si accumulano o si ripetono, può sorgere una vaga ipotesi e i responsabili possono cominciare ad osservare più da vicino. "È strano che questi due bambini trascorrono spesso del tempo con questa persona responsabile a casa. "

Importante: una vaga presunzione è data da un comportamento nella zona grigia e non esplicitamente da un comportamento nella zona rossa con un reato. Una supposizione vaga non è quindi mai un sospetto giustificato! Questa delimitazione è decisiva per l'ulteriore procedura.

### **3.2. Cosa fare quando sorgono risentimenti e ipotesi vaghe?**

- Chiarimento obiettivo, senza entusiasmo, in modo trasparente e proattivo all'interno del team e del management. Non si tratta di un'accusa, ma di un miglioramento qualitativo: quali sono gli strumenti che facilitano la gestione delle situazioni di rischio? Come si può adattare il codice di condotta dei dipendenti alle situazioni di rischio individuate?
- Discutiamo le situazioni di rischio con i nostri dipendenti in una cultura di discussione aperta e di feedback. Il nostro obiettivo è quello di garantire che essi comprendano il Codice di condotta come una protezione per se stessi e per le persone a cui tengono.
- Chiunque inavvertitamente oltrepassi le linee sottili della zona grigia non è quindi sospettato di molestie sessuali. Viviamo in una cultura dell'errore e ci aspettiamo che di tanto in tanto sorgano irritazioni e vaghe ipotesi e vogliamo imparare da esse.
- Tuttavia, situazioni ambigue nella zona grigia possono dare adito a sospetti generali (ad esempio, dipendenti maschi nel culto dei bambini). Se sorge un sospetto generale, è imperativo che il management lo affronti in modo proattivo e trasparente. I dipendenti non devono essere lasciati soli con un sospetto generale. Se ciò dovesse comunque accadere, è importante che non facciano il pugno in tasca, ma chiedano chiarimenti: "Vorrei chiarimenti sul modo più efficiente di agire".
- I dipendenti che si oppongono al codice di condotta comune - anche se non sollevano alcun sospetto vago o giustificato - devono aspettarsi di essere soggetti alle conseguenze previste dal diritto del lavoro. In qualità di manager, abbiamo responsabilità per la qualità, il personale e la gestione delle crisi.

## **4. Facilitiamo i reclami (gestione dei reclami)**

### **4.1. Organizzazione del concetto di protezione all'interno di Chrischona Svizzera**

- Ogni direzione della chiesa designa un referente locale. I leader della comunità possono anche lavorare insieme in una rete regionale e definire insieme una persona di contatto.
- Competenza e responsabilità della persona di contatto :
- Le persone di contatto sono disposte a formarsi e a svilupparsi. Chrischona Svizzera offre o organizza corsi adeguati.
- Si assume la responsabilità nella comunità per la descrizione dei rischi (prevenzione), gestisce le crisi e in situazioni di crisi è la persona di contatto locale con Chrischona Svizzera.
- Ogni due o quattro anni organizza corsi di formazione per manager (questi corsi possono essere offerti anche in reti regionali). Questa formazione è obbligatoria per i nuovi dipendenti, ma si consiglia

ai dipendenti già in carica di ripetere la formazione. Questi corsi di formazione non sono solo di natura informativa.

- È in contatto con i capi della Chiesa e con diversi settori della comunità locale. Fanno firmare il codice di condotta a tutto il personale, vecchio e nuovo.
- Promuove una cultura di discussione aperta per la prevenzione: i dipendenti dovrebbero aiutarsi a vicenda per affrontare le strane sensazioni e le violazioni delle regole. Le squadre riflettono anche sulla prevenzione sessuale durante le sessioni di valutazione (ad esempio i campi estivi).
- Se ci sono segnalazioni di nervosismi, violazioni delle regole e ipotesi vaghe, cerca di chiarirle da sola. È addestrata a farlo e sa come e dove andare. Ha una serie di misure specifiche per questo scopo.
- In caso di sospetto vago o giustificato oppure di reato, la persona di contatto procede secondo il concetto di crisi di Chrischona Svizzera e consulta la persona di contatto della direzione di Chrischona Svizzera.

## 4.2. Come facilitare la dichiarazione?

Quando siamo innervositi da certe situazioni o si presenta una vaga ipotesi, spesso ci vuole molto per poter o voler formulare queste sensazioni o osservazioni. Ci sentiamo dire "non è possibile", "me lo sto solo immaginando" o "mi piace così tanto questo dipendente e mi fido così tanto di lui, come ho potuto avere un'idea del genere". È importante per noi ricordare che ci vuole molto per suscitare un'irritazione o una vaga supposizione. È molto importante non accettare pregiudizi! Ci può essere un comportamento totalmente involontario, anche se imbarazzante. È quindi importante che i sospetti possano essere espressi in modo non vincolante e che le segnalazioni siano gestite con competenza.

Designando una o più persone di contatto, sarà più facile parlarne. Nella maggior parte dei casi, la prima persona da avvicinare è un responsabile che è apprezzato e di cui ci si fida. Questa persona saprà come chiarire le violazioni di confini minori e le incertezze e, se necessario, prendere ulteriori provvedimenti. L'obiettivo è quello di rendere il più facile possibile alle persone interessate e ai dipendenti la segnalazione di irritazioni e vaghi sospetti.

## 4.3. Come elaborare i messaggi?

- **Giurisdizione per reati in una situazione ambigua:** nel caso di un reato senza rilevanza penale che richiede una correzione (ad esempio, ripetuta inosservanza delle norme del codice di condotta), il referente ha una funzione di accompagnamento e di triage. A seconda della gravità del comportamento scorretto, cercherà le proprie soluzioni o, dopo aver consultato la persona che ha denunciato la violazione, si metterà in contatto con i leader della comunità. Insieme sono autorizzati a dare istruzioni e sono responsabili del rispetto del codice di condotta. In alcune circostanze, può anche essere necessario garantire l'anonimato della persona che effettua la segnalazione. Si applica l'obbligo di riservatezza.
- **Persone di contatto:** Irritazioni e vaghi sospetti possono essere chiariti indipendentemente o dopo aver consultato la direzione della comunità o la persona di contatto della direzione di Chrischona Svizzera.
- **Obbligo di segnalazione dei dipendenti :** I dipendenti e i volontari hanno il dovere di riferire qualsiasi conoscenza o sospetto di sfruttamento sessuale o altri reati penali alla persona di contatto e alla direzione della comunità. Sanno quali azioni coordinate devono essere intraprese. Le segnalazioni alla polizia vengono avviate solo dal Comitato di crisi di Chrischona Svizzera.
- **Documentare tutto per iscritto:** Al momento della dichiarazione, tutte le dichiarazioni vengono registrate, se possibile in lingua originale e datate. I fatti sono esplicitamente separati dalle interpretazioni personali. In caso di reato è molto importante che non venga effettuato alcun interrogatorio né delle persone interessate né dei possibili autori.
- Siamo **ben preparati ad una situazione di emergenza** (gestione delle crisi): i sospetti di sfruttamento sessuale da parte dei dipendenti scatenano momenti di shock. La tensione in questo mandato di protezione verso i bambini, i giovani e gli adulti è quasi insopportabile: "E se non fosse successo nulla? "E se ce ne fossero altri? ". Da un lato, la pacificazione, la banalizzazione, la repressione e la difesa ("non può essere vero", "non può essere lui, lo conosco troppo bene per questo e mi fido di lui"). Dall'altro, l'indignazione, la drammatizzazione e il pregiudizio ("l'ho sempre saputo!", "mi ha guardato in modo così strano"). Solo un aspetto preciso e differenziato, così come la classificazione dei fatti sospetti in categorie, permette di agire in modo competente. Chrischona Svizzera fa chiarezza sul concetto di crisi, sul modo in cui affrontiamo questi temi.

## 5. Siamo attenti ai nostri dipendenti (gestione del personale)

### 5.1. Atteggiamento di base

Non possiamo escludere completamente il rischio di molestie sessuali, ma possiamo fissare le soglie il più in alto possibili. I dirigenti di Chrischona Svizzera e i responsabili della comunità sono consapevoli del fatto che la violenza sessuale può verificarsi all'interno di Chrischona Svizzera. Affrontare consapevolmente e ripetutamente il problema nella gestione delle risorse umane invia un chiaro segnale che può servire da soglia invalicabile per gli autori di violenza, ma non si tratta di identificarli.

### 5.2. Linee guida per la selezione del personale

- **Ottenere delle referenze:** prima del colloquio, il background professionale del candidato viene attentamente studiato. Per ogni lavoro devono essere ottenute le referenze dei precedenti datori di lavoro. Si ottengono riferimenti su come affrontare la vicinanza e la distanza professionale e linee guida interne.
- **procedure di assunzione :** Durante l'intervista si discuterà il tema della violenza sessuale, della vicinanza e della distanza e si richiede apertura e disponibilità a discutere di questo argomento. I candidati prendono atto della dichiarazione politica, del concetto di protezione e di crisi.
- **Richiesta di un estratto privato del casellario giudiziale:** la protezione dei bambini e dei giovani giustifica la richiesta di un estratto privato del casellario giudiziale per i dipendenti, se sono iscritti nella procedura di richiesta.
- **Firma del Codice di Condotta:** Il Codice di Condotta è firmato come parte del contratto di lavoro e obbliga i dipendenti a rispettare le linee guida etiche e gli standard professionali stabiliti in relazione alla loro posizione di autorità. Allo stesso tempo, si specifica che in caso di ripetute deviazioni, non trasparenti e inconcludenti, saranno imposte condizioni o sanzioni nel rispetto del diritto del lavoro

## 6. Allegato

### 6.1. Risorse interne

Le seguenti risorse sono disponibili all'indirizzo [www.chrischona.ch/sexpraevention](http://www.chrischona.ch/sexpraevention) :

- Dichiarazione politica, protezione e concetto di crisi
- Codice di condotta

### 6.2. Risorse esterne

- Consulenza e supporto in caso di sospetti e incidenti : Castagna - Centro di consulenza e informazione per bambini e giovani sfruttati sessualmente e per donne e uomini sfruttati in età infantile: <http://www.castagna-zh.ch/default.aspx>
- Prevenzione, formazione, consulenza: <https://limita.ch/>
- Francese: [www.violencequefaire.ch](http://www.violencequefaire.ch)
- Il Centro Cristiano Specialistico <https://beunlimited.org/> gestisce una linea telefonica diretta per le vittime di traumi <https://www.kummernummer.org/> e consiglia gli individui e le comunità, offre una terapia traumatologica e fornisce formazione.
- Réseau : <https://www.kinderschutz.ch/de/aktualitaet/neues-netzwerk-praevention-sexuelle-gewalt-im-freizeitbereich.html>

### 6.3. Informazioni legali

Come Chrischona Svizzera, esercitiamo il nostro dovere di vigilanza. Nonostante la prevenzione, l'educazione e le linee guida, le aggressioni sessuali possono verificarsi nella nostra associazione. In questo caso, è la gestione della situazione di crisi che conta. È importante che in situazioni sospette si applichi innanzitutto la presunzione di innocenza e che non vengano fatti pregiudizi.

#### 6.3.1. Molestie sessuali nei confronti di minori di 16 anni

Con l'entrata in vigore della protezione dei minori<sup>4</sup> nel ZGB, l'obbligo di registrazione è regolamentato. Le persone soggette al segreto professionale (segreto pastorale) sono esonerate da questo vincolo se la notifica di un pericolo è nell'interesse del bambino. Tutti i professionisti che si occupano regolarmente di bambini a titolo professionale sono inoltre tenuti a segnalare il pericolo.

Il termine di prescrizione per il perseguimento penale dei colpevoli dura almeno fino al compimento del 25° anno di età della vittima. Se la sentenza viene pronunciata prima della scadenza del termine di prescrizione, il termine di prescrizione non è più valido. <sup>5</sup>

### 6.3.2. Molestie sessuali ai minori di 16 anni e oltre e agli adulti

Incoraggiamo le persone coinvolte in un caso di abuso a denunciarlo direttamente alla polizia. Se le persone interessate non denunciano l'abuso, la direzione di Chrischona Svizzera si rivolge a un'unità specializzata e adotta le misure del caso.

Le persone soggette al segreto professionale (segreto pastorale) possono, con il consenso della vittima, presentare una denuncia. Se non è stato ottenuto il consenso, il pastore può chiedere all'Autorità per la protezione dei bambini e degli adulti di denunciare lo sfruttamento. <sup>6</sup>

### 6.3.3. Diligenza ragionevole

I genitori consegnano i loro figli agli operatori della comunità e li mettono così sotto la loro supervisione e cura. Se questo dovere viene violato, o se viene commesso o addirittura tollerato un abuso sessuale, il pubblico ministero può considerare la mancanza di prevenzione come un reato di omissione. Una situazione del genere può essere paragonata a un gruppo di bambini che nuota in un lago, un bambino che annega e nessun bagnino presente. Il bagnino potrebbe non essere in grado di prevenire l'annegamento, ma il dovere di assistenza è garantito.

Se una comunità non impedisce o chiude un occhio sulle molestie sessuali, questo può portare a conseguenze legali in un caso di abuso (oltre a tutte le sofferenze umane).

## 6.4. Fatti rilevanti per il diritto penale

- **Art. 187, commi 1 e 2, c.p.: Atti sessuali con minori.** Chiunque compie, induce o coinvolge un minore di età inferiore a 16 anni in attività sessuali è punito con la reclusione fino a cinque anni o con la multa. Il fatto non è punibile se la differenza di età tra le parti coinvolte non supera i tre anni.
- **Art. 188, comma 1, del codice penale: Atti sessuali con dipendenti.** Chiunque compie un atto sessuale con un minore di età superiore ai 16 anni che sia a carico in un rapporto di educazione, cura o occupazione o in qualsiasi altro modo, sfruttando tale dipendenza, e chiunque inciti tale persona a compiere un atto sessuale sfruttando la propria dipendenza, è punito con la reclusione fino a tre anni o con la multa.
- **Art. 189, comma 1, del codice penale: coercizione sessuale.** Chiunque costringe una persona a tollerare un atto sessuale simile ad un rapporto sessuale o qualsiasi altro atto sessuale, anche minacciandola, usando violenza, sottoponendola a pressioni psicologiche o rendendola incapace di resistere, è punito con la reclusione fino a 10 anni o con la multa.
- **Art. 190, comma 1, del codice penale: stupro.** Chiunque costringe una persona femminile a tollerare rapporti sessuali, in particolare minacciandola, ricorrendo alla violenza, sottoponendola a pressioni psicologiche o rendendola incapace di resistere, è punito con la reclusione da uno a dieci anni.
- **Art. 191 del Codice penale svizzero: profanazione.** Chiunque abusa di una persona incapace di discernimento o di resistenza in piena consapevolezza della propria condizione per fini di coito, di un atto analogo al coito o di altri atti sessuali è punito con la reclusione fino a dieci anni o con la multa.
- **Art. 197, comma 1, c.p.: Pornografia.** Chiunque offre, mostra, fornisce o mette a disposizione scritti, registrazioni sonore o immagini, illustrazioni, altri oggetti di questo tipo o spettacoli pornografici a una persona di età inferiore ai 16 anni o li distribuisce per radio o televisione è punito con la reclusione fino a tre anni o con la multa.
- **Art. 198 c.p.: Violazioni dell'integrità sessuale, molestie sessuali.** Chiunque compie un atto sessuale di fronte a una persona che non se lo aspetta e quindi causa imbarazzo, chiunque molesta sessualmente qualcuno fisicamente o in modo scortese con le parole sarà punito, su richiesta, con una multa.
- **Art. 173 del codice penale: diffamazione.** Chiunque accusi o sospetti una persona di comportamento disonorevole o di altri fatti suscettibili di nuocere alla sua reputazione, o che diffonda tale accusa o sospetto, è punito, su richiesta, con una multa. Se l'imputato dimostra che l'affermazione da lui fatta o trasmessa è vera, o che aveva seri motivi per crederla vera in buona fede, non sarà punito. L'imputato non è ammesso come prova ed è perseguibile per le dichiarazioni rilasciate o trasmesse senza riguardo per l'interesse pubblico o comunque senza un motivo ragionevole, principalmente con l'intento di accusare qualcuno di atti illeciti, soprattutto se le dichiarazioni si riferiscono alla vita

privata o familiare. Se il trasgressore ritratta la dichiarazione come falsa, può essere punito in modo più indulgente o completamente esonerato dalla punizione.

- **Articolo 174 del codice penale: Calunnia.** Chiunque accusa o sospetta una persona di condotta disonorevole o di altri atti che possano nuocere alla sua reputazione contro la sua volontà, o diffonde tale accusa o sospetto contro la sua volontà, è punito, a richiesta, con la reclusione fino a tre anni di reclusione o con la multa. Se l'autore del reato intendeva deliberatamente danneggiare la buona reputazione di una persona, è punito con una pena detentiva fino a tre anni di reclusione o con una multa non inferiore a 30 aliquote giornaliere.

Sciaffusa, 8 maggio 2020

Consiglio di Amministrazione Chrischona Svizzera

Riunione dei delegati Chrischona Svizzera

---

<sup>1</sup> La Chiesa riformata del Cantone di Zurigo ha scritto un documento completo sull'argomento: [https://www.evref.ch/wp-content/uploads/2019/11/ZH\\_hinschauen-wahrnehmen-handeln.pdf](https://www.evref.ch/wp-content/uploads/2019/11/ZH_hinschauen-wahrnehmen-handeln.pdf)

<sup>2</sup> Molti testi sono tratti da [www.limita.ch](http://www.limita.ch) e adattati alla situazione di Chrischona Svizzera.

<sup>3</sup> [www.freikirchen.ch](http://www.freikirchen.ch)

<sup>4</sup> <https://www.admin.ch/opc/de/official-compilation/2018/2947.pdf>

<sup>5</sup> <https://www.admin.ch/opc/de/official-compilation/2002/2993.pdf>

<sup>6</sup> <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19370083/201903010000/311.0.pdf>, Artikel 321.