

Questo codice di comportamento contro la violazione delle barriere sessuali è destinato alla protezione dei partecipanti e i dipendenti dei nostri eventi e settori d'attività.

Affrontare i casi di sfruttamento sessuale mostra che gli approcci sottili iniziano molto prima delle effettive violazioni delle barriere sessuali. I colpevoli sono maestri nella manipolazione. Sfruttano le opportunità, procedono in modo strategico e accumulano sistematicamente lo sfruttamento sessuale. Ciò che inizia con le violazioni più sottili dei confini viene gradualmente e segretamente ampliato. Questo può accadere anche inconsciamente o solo parzialmente in modo cosciente, in modo che qualcuno si allontani successivamente della "strada giusta" e diventi così un colpevole. L'attuale concetto di protezione mira quindi anche a proteggere i potenziali colpevoli.

Le norme di trasparenza e di qualità sulle situazioni a rischio rendono meno accessibile il passaggio all'atto e offrono a tutti gli altri (la grande maggioranza) maggior sostegno e protezione. Il codice di comportamento fornisce uno strumento che consente di trattare, intercettare e prevenire obiettivamente la violazione delle barriere nella zona grigia (= gli atti che non entrano ancora nella pertinenza del diritto penale) questo prima ancora che venga commesso un crimine. Questo con lo scopo di rinforzare la trasparenza nel lavoro relazionale che comprende pure una prossimità emozionale e fisica appropriata.

Altrettanto importante è la distanza fra il ruolo e la responsabilità, alla quale appartiene pure la manipolazione cosciente del potere (anche "autorità spirituale") nell'ambito della chiesa. Questa sfida esige una riflessione permanente e attenta sulla propria attitudine e le proprie azioni in situazioni concrete.

Il codice di comportamento e la sua concretizzazione permanente nella vita quotidiana, sotto forma di norme, contribuiscono a questa riflessione.

Il codice di comportamento e le norme concernenti le situazioni a rischio focalizzano la discussione sulla prossimità e la distanza. Questo consente di proteggere tutte le persone coinvolte: i bambini, i giovani, le persone alla ricerca di consigli e altro contro le aggressioni. I dipendenti e i collaboratori volontari saranno protetti contro le interpretazioni e i malintesi, o contro una progressiva deriva verso un comportamento distruttore.

Questo codice di comportamento è importante per Chrischona Svizzera. Sono delle « esigenze minime » da rispettare.

Il codice di comportamento si basa sulla dichiarazione generale e sul concetto di protezione di Chrischona Svizzera per la prevenzione dello sfruttamento sessuale, tutti scaricabili dal nostro sito web.

Questo codice di comportamento è dunque valido per Chrischona Svizzera. Sono delle "esigenze minime" che vanno rispettate molto chiaramente. Le comunità locali e le reti regionali delle comunità Chrischona possono adattare e estendere ai rischi locali questo codice di comportamento.¹

Il codice di comportamento locale o regionale è applicato dalle rispettive comunità, in caso contrario vige quello di Chrischona Svizzera. Conformemente al nostro concetto di protezione, i dipendenti e i collaboratori volontari firmano questo codice di comportamento quando operano nei seguenti campi d'attività:

- Bambini, adolescenti, giovani
- Pastorale (piccoli gruppi, ministero di visite, ministero di preghiera)

- Counseling, consigli, disciplina e supervisione
- Impiegati nelle comunità di Chrischona Svizzera
- Direzione Chrischona Svizzera

Il codice di comportamento regola, in due sotto-punti, in primo luogo i punti che coinvolgono tutti i dipendenti e mette in chiaro i rischi incorsi negli specifici campi di lavoro.

Delle attitudini fondamentali aiutano i dipendenti ad affrontare le situazioni a rischio.

1. **Autorità e responsabilità** : Sono cosciente in ogni istante che i bambini e gli adulti che mi sono stati affidati sono dipendenti e vulnerabili, perciò subordino tutte le mie azioni al mio mandato, al mio ruolo e alla mia responsabilità etica. Sono sempre responsabile del rispetto e della definizione dei limiti quando mi trovo in una posizione che mi dà potere.
2. **Discussione / Feedback e trasparenza** : sono pronto a rendere trasparenti per gli altri dipendenti le mie riflessioni e le mie azioni nelle situazioni a rischio. Ciò facendo, affronto in modo proattivo le incertezze, le irritazioni o le questioni che concernono le situazioni a rischio nella zona grigia (cioè senza pertinenza penale). Quando esiste una cultura del Feedback, possono prodursi degli errori che saranno corretti. Coltivo dunque un'attitudine d'apertura e di senso critico in seno alla nostra squadra e/o nei confronti del personale d'inquadramento. Questo crea fiducia e nello stesso tempo fa in modo che rimaniamo esigenti in termini di qualità e trasparenza. Non si delega la questione, ma viviamo con questo tema.
3. **Chiarezza dei ruoli** : faccio una distinzione fra il mio ruolo d'impiegato e la mia (altra) vita privata e evito qualsiasi confusione. In questo ruolo, con questo compito, sono responsabile del mantenimento dei limiti specifici della situazione e del ruolo che assumo e questi si distinguono in modo chiaro dei limiti che si applicano nel mio ambiente privato. Il mio ruolo e il mio compito concreto determinano dunque pure la prossimità emozionale e fisica con i bambini, gli adolescenti e gli adulti che mi sono stati affidati in una relazione di dipendenza. Mi dichiaro pronto a subordinare le mie azioni a delle norme ben definite (cf. punto Norme sulle situazioni a rischio), che dovranno eventualmente essere precisate in modo concreto nell'ambito della missione e durante le mie attività in chiesa.
4. **Riflessioni su se stesso** : mi prendo il tempo per riflettere al mio ruolo e ai miei compiti durante scambi con gli altri membri del team o con i responsabili. Così facendo, conosco i miei punti deboli e i miei punti di forza – anche per quanto concerne la mia sessualità. Si affrontano insieme e attivamente le incertezze legate alle situazioni di rischio nel nostro lavoro. Le incertezze vanno discusse e trattate in un ambito appropriato (coaching, consiglio specializzato, supervisione, intervista). Si arriva alla qualità tramite riflessione e discussione sui ruoli, la messa in chiaro dei compiti e la progettazione minuziosa delle mie attività.
5. **L'aspetto fisico nella formazione delle relazioni** : Adatto il contatto fisico con le persone che mi sono state affidate al mio ruolo e al loro livello di sviluppo. Ho sempre in mente la mia missione, cioè l'integrità dei bambini e dei giovani. Sono sempre responsabili dell'elaborazione della relazione e aderisco al principio di base : "quanti contatti fisici necessari allo svolgimento corretto della missione e nella situazione, ma il meno possibile."

6. **Mandato di protezione** : rispetto l'integrità mentale, fisica e sessuale delle persone che mi sono state affidate e evito ogni atto che la violerebbe. Rispetto al massimo la sfera privata e intima delle persone che mi sono state affidate. Questo si applica pure alle attività che necessitano una prossimità particolare nell'ambito del mio lavoro. Io chiarisco queste attività rendendo così trasparenti i motivi del mio modo di fare in un certo contesto.

Norme sulle situazioni a rischio

Un gruppo di lavoro composto da esperti nei diversi ambiti ha definito le seguenti norme, con le quali si può lavorare nelle diverse regioni o comunità, a secondo dei bisogni.

1. i bambini, gli adolescenti, i giovani

Come impiegato nel campo dell'infanzia e della gioventù, ho l'opportunità di fare un'impressione positiva su un bambino o un giovane. Le esperienze traumatizzanti sono ciò malgrado distruttive per il bambino o il giovane e vanno evitate ad ogni costo. Le aggressioni di ogni tipo non vanno tollerate. Nei seguenti livelli è essenziale trattare i temi "prossimità e distanza" e "azione trasparente" in modo riflessiva:

- La propria personalità
- Il lavoro concreto con dei bambini e dei giovani
- A livello di team : una cultura di squadra basata sull'onestà
- A livello del contatto con dei genitori
- A livello della chiesa : una chiesa che crea trasparenza.

Trattamento rispettoso

In qualità di membro del personale che lavora con dei bambini e degli adolescenti, sono consapevole di essere nella posizione di "modello" e di "influencer" (colui che può influenzarli). Questo ha un effetto sulla mia apparenza (p.es il mio modo di vestirmi), il mio linguaggio (p.es niente linguaggio sessualizzato, i slogan vanno riflettuti prima di ripeterli), la mia interazione in seno al gruppo (p.es giochi di contatto fisico, abbracciarsi, prendere sulle ginocchia), nei contesti individuali (p.es colloqui pastorali, consolare, toccare, conversazioni fra uomo/donna con donna, sempre tenere le porte aperte) e la preservazione dei dati del mio interlocutore (p.es protezione dei dati, chiarificare i diritti all'immagine, non pubblicazione di foto e video di bambini vestiti in modo leggero).

Cultura della trasparenza

Da impiegato sono consapevole delle situazioni nelle quali mi avvicino al mio interlocutore (p.es conversazioni a quattr'occhi, accompagnamento di bambini al gabinetto, cambio di pannolini dei più piccoli) . Concepisco gli ambienti in modo da far prevalere una cultura della trasparenza e affinché la dignità del bambino o dell'adolescente sia protetta (p.es niente porte chiuse a chiave, niente nascondiglio o incontri a tu per tu all'esterno, installare delle finestre nelle stanze dei bambini, cambio di pannolino in un angolo del locale piuttosto che in un gabinetto chiuso).

Comprensione dei ruoli

Da dirigente sono consapevole del mio ruolo e della posizione di autorità che ne risulta. Nelle mie relazioni con bambini e adolescenti ho a cuore l'integrità sessuale (coscienza dell'orientamento sessuale e della maturità) e posso gestirla in modo responsabile (niente relazioni amorose fra dirigenti e bambini/adolescenti – età di protezione)

- Lavoro parentale : come salariato, veglio affinché i genitori siano informati (info dettagliate sulle colonie, bambini piccoli : chi è autorizzato a cambiare i pannolini o li accompagnerà al gabinetto, trasporto a domicilio – bambini/adolescenti unicamente sul sedile posteriore, conversazioni personali fra bambino e il responsabile).
- Contatto fuori dell'attività di chiesa: come membro del personale, mi occupo dei bambini e degli adolescenti unicamente in ambito comunitario. I contatti e le attività private con bambini o adolescenti sono possibili soltanto con informazioni trasparenti e il consenso dei genitori.

2. chi è cerca consigli, visite di ministero, compiti pastorali, culti

Questo codice di comportamento definisce le norme che noi, Chrischona Svizzera, vogliamo mettere in atto negli ambiti del lavoro pastorale, nell'accompagnamento, nel *counseling*, nei luoghi di preghiera e nel culto.

I/le pastori/esse e i consiglieri/e giungono spesso a una grande vicinanza con le persone che accompagnano e che chiedono loro consigli, cosa che è spesso associata a un bisogno e grandi aspettative da parte della persona che chiede consigli. I colloqui possono aver in un luogo privato delle persone coinvolte (visite a domicilio, in ufficio, al capezzale del malato), cosa che necessita una chiarificazione minuziosa e il rispetto del contesto, in modo da garantire a tutte le persone coinvolte che si tratta di una relazione ben definita dal ruolo o, nel caso di dipendenti, di una relazione strettamente professionale:

- Come membro del personale, veglio affinché ci trattiamo vicendevolmente con rispetto (p.es vestiario, linguaggio, prossimità e distanza) nel *counseling*, il consiglio e la preghiera.
- Toccare la persona è proibito di principio e va effettuato soltanto previo reciproco consenso (p.es nell'imposizione delle mani o l'unzione d'olio).
- Scelgo di parlare in modo rispettoso al/del sesso opposto, sia in pubblico (predicazione) che in privato.
- I rituali d'accoglienza vanno eseguiti con il necessario ritegno e reciproco accordo.
- Coltiviamo la responsabilità reciproca e discutiamo di questi temi nell'ambito di valutazioni regolari del personale.
- Counseling

I dipendenti prestano attenzione a mantenere un quadro ben definito nel counseling per aiutare una persona, e discutono con questa persona dei rispettivi ruoli e attese. Da accompagnatore o consigliere, sono consapevole del mio ruolo e metto in chiaro la missione, il compito, con la persona che mi chiede consiglio.

- In regola generale, nel limite del possibile, conduciamo colloqui unicamente con persone del nostro stesso sesso. Le conversazioni con persone del sesso opposto sono generalmente condotte in presenza di tre o più persone. Quando tutto ciò non è possibile, scegliamo uno spazio pubblico per la riunione oppure lasciamo la porta sempre aperta, per garantire una certa trasparenza. I locali privati (p.es camere da letto) sono accessibili solo in presenza di una terza persona.
- I consiglieri sono consapevoli del proprio orientamento sessuale e di quello del loro interlocutore e agiscono in modo responsabile.
- I consiglieri sono attenti alla propria igiene mentale. Questo significa che si auto valutano regolarmente (io so chi sono, come penso, dove sono i miei problemi, come la penso teologica-

mente). Sono consapevole di lavorare in nome della chiesa e m'impegno a sottopormi a una certa intervizione o supervisione regolare, e a seguire una formazione continua.

- La persona che chiede consigli è invitata a esprimersi liberamente se i limiti verbali, psicologici e fisici sono toccati.
- I colloqui personali con dei bambini si svolgono in completa trasparenza e in consultazione con i genitori.

Culto

- Le ripetizioni, prove di canto e le conversazioni o gli impegni in piccola brigata (con solo due o tre persone) si svolgono in uno spazio pubblico accessibile senza restrizioni (p.es la sala di culto). La porta rimane sempre aperta.
- Se dei giovani collaboratori volontari che non hanno ancora raggiunto l'età richiesta sono da riaccompagnare a casa loro dopo una ripetizione, i loro genitori sono informati di conseguenza oppure il loro consenso va richiesto. Nel limite del possibile una seconda persona li accompagnerà nel tragitto.

Chrischona Svizzera, 30 ottobre 2020

¹ Sottopongono per approvazione alla direzione di Chrischona Svizzera la loro versione della persona di contatto responsabile della prevenzione degli abusi sessuali.