

# Piano di protezione

## per la prevenzione di qualsiasi forma di abuso, violazioni dell'integrità o sfruttamento sessuale

Fa fede la versione originale tedesca di questo documento.

### 1. Introduzione

Per YES, il benessere, la partecipazione e i diritti dei bambini e dei giovani sono al centro del nostro lavoro, insieme all'istruzione. La tolleranza zero nei confronti della messa in pericolo dei bambini, della violenza fisica, mentale e sessuale è per noi una cosa ovvia. Questa comprensione della protezione dei bambini e dei giovani e del presente piano di protezione è vincolante per tutte e tutti le/i dipendenti, gli Alumni, le/i volontari/e e l'altro personale volontario dell'associazione YES e delle organizzazioni partner.

Il nostro Codice di condotta stabilisce gli atteggiamenti e gli standard di comportamento fondamentali. Servono a orientarsi e a garantire la sicurezza d'azione. Chi agisce all'interno di un quadro chiaro, può proteggere in modo più efficace. Questo documento fornisce informazioni sul piano di protezione YES e fornisce istruzioni chiare su come rafforzare i ruoli del personale, degli Alumni e delle/dei volontari/e. In questo modo, tutti i soggetti coinvolti possono dare un contributo concreto alla tutela dei bambini e dei ragazzi, ma anche nei confronti degli altri membri del personale adulto che partecipano o collaborano ai nostri programmi e ad eventi educativi.

### 2. Obiettivi

Lo sfruttamento sessuale, la violenza sessuale e le molestie sessuali possono colpire anche YES. Questo piano di protezione crea un'intesa comune e vincolante per tutte e tutti le/i partecipanti (personale, Alumni, volontari/e, ecc.). I principi sviluppati forniscono orientamento e sicurezza d'azione per l'organizzazione delle situazioni di rischio quotidiane, da un lato, e per la gestione delle emergenze straordinarie, dall'altro. Sono espressione di una cultura dell'attenzione e della responsabilità.

### 3. Termini

**Situazioni di rischio:** Le situazioni di alto rischio sono situazioni delicate della vita quotidiana che possono essere sfruttate per la graduale costruzione di violazioni dell'integrità e di aggressioni sessuali. Queste situazioni non possono essere sempre evitate. È necessario trattare queste situazioni con attenzione e trasparenza. Le situazioni a rischio sono delicate per tutti i soggetti coinvolti in termini di violazione dell'integrità e aggressioni: per i bambini, i giovani, gli Alumni, le/i volontari/e e anche per il personale. Questo vale anche per i fraintendimenti, le interpretazioni e le false accuse.

**Violazioni dell'integrità:** Le violazioni dell'integrità non sono atti punibili dalla legge. Possono essere involontari. Tuttavia, possono essere percepite come molestie. Se le violazioni dell'integrità si ripetono, possono violare l'integrità personale delle persone. Nella vita di tutti i giorni, le violazioni dell'integrità possono verificarsi tra diversi gruppi di persone.

**Sfruttamento o abuso sessuale:** si tratta di atti sessuali compiuti da adulti in posizione di potere con un/a bambino/a o un/a giovane o un altro adulto in posizione di dipendenza. L'autrice/L'autore sfrutta una relazione di potere o di dipendenza per persuadere o costringere la vittima a compiere atti sessuali. L'elemento centrale è l'obbligo di mantenere la segretezza, che costringe le vittime a non parlare, a rimanere indifesa e impotente. Lo sfruttamento sessuale è un reato penale ed è strutturato in modo strategico, cioè avviene in modo molto mirato ed estremamente pianificato.

**Molestie sessuali:** Per molestie sessuali si intende qualsiasi atto di natura sessuale che viene percepito come indesiderato dalla persona interessata. A differenza dello sfruttamento sessuale, le molestie sessuali non si verificano necessariamente in un rapporto di dipendenza.

Anche le osservazioni sull'aspetto fisico, le battute oscene, le avances indesiderate o le proposte con una chiara intenzione possono essere percepiti come molestie sessuali sul posto di lavoro. Le molestie sessuali comprendono anche forme più gravi, come immagini pornografiche sul posto di lavoro, tocco intrusivo dei genitali (secondari), esibizione dei genitali, ecc.

**Le aggressioni sessuali da parte di bambini e adolescenti:** le aggressioni sessuali tra coetanei differiscono fondamentalmente dallo sfruttamento sessuale nelle sue dinamiche: le aggressioni sessuali da parte di bambini e adolescenti sono meno spesso strutturate strategicamente, sono talvolta soggette a dinamiche di escalation e avvengono al di fuori di una grande differenza di potere. È importante distinguere bene tra i comportamenti sperimentali e di prova tipici dell'età e i reati sessuali tra bambini e adolescenti. A partire dai 10 anni, anche i bambini e gli adolescenti sono in grado di commettere atti criminali.

Gli incidenti hanno le forme e le caratteristiche più diverse. È quindi importante classificarli in base a diversi aspetti. Una prima classificazione di base permette di distinguere tra violazioni nella zona grigia e sospetti di reato.

## 4. Gestione delle risorse umane

La direzione di YES è consapevole che le molestie o le violenze sessuali possono verificarsi nel contesto dell'organizzazione e del suo lavoro con le scuole. Affrontando deliberatamente la questione su base ricorrente con il personale, gli ex alunni, le volontarie ed i volontari, si invia un chiaro segnale che i comportamenti che violano i limiti non saranno trascurati o tollerati. La leadership definisce gli standard come modello di ruolo nell'organizzazione per quanto riguarda una cultura riflessiva e l'importante atteggiamento di base di prevenire l'abuso di potere in tutte le forme e a tutti i livelli, compreso il rapporto con i bambini e i giovani.

### Selezione e supervisione del personale

Affrontando consapevolmente la questione al momento della selezione del nuovo personale, si invia un segnale chiaro che costituisce un ostacolo per le autrici e gli autori di reati. Il tema della violenza sessuale e della violazione dei limiti sessuali viene affrontato nel colloquio di lavoro. Le/i candidate/i devono essere aperte e disposte a discutere di questo argomento. Nel formulare le domande, si può fare riferimento al Codice di condotta. Se ha senso, ad esempio nel caso di persone con diversi anni di esperienza professionale in organizzazioni più grandi o in un ambiente pedagogico o scolastico, al momento della richiesta di referenze viene richiesta la gestione professionale della vicinanza e della distanza nel rapporto con bambini e giovani.

### Selezione di volontari/e e Alumni

YES presuppone che le/i volontari/e e gli Alumni siano stati formati dai rispettivi datori di lavoro sul tema della violenza sessuale e sensibilizzati sulle violazioni dell'integrità. Tuttavia, YES si assume anche la responsabilità di affrontare la questione con le/i volontari/e e gli Alumni come parte della loro preparazione al primo incarico.

### Codice di condotta

I dipendenti devono firmare il Codice di condotta il primo giorno di lavoro; è una componente fissa della giornata introduttiva. Così facendo, accettano di rispettare il Codice di condotta di YES e gli standard relativi allo sfruttamento o alle molestie sessuali. Anche gli Alumni, le volontarie e i volontari firmano il codice di condotta prima del loro primo incarico. In questo modo, tutti si impegnano a rispettare in modo vincolante gli standard stabiliti. Allo stesso tempo, viene chiarito che in caso di violazioni ripetute, non trasparenti e inconcludenti, possono essere imposte condizioni o sanzioni ai sensi del diritto del lavoro.

Le/i dipendenti, gli Alumni, le volontarie o i volontari che non sono disposti a firmare il Codice di condotta non saranno assunti o impiegati da YES.

Il Codice di condotta viene riformato ogni tre anni. In caso di sospetti fondati o di indicazioni concrete, YES può richiedere un estratto specifico per privati.

### **Gestione del personale e supervisione di Alumni e volontari/e**

Una cultura della comunicazione e del feedback aperta e trasparente promuove la fiducia nelle attività quotidiane. Nelle riunioni squadra e nelle valutazioni semestrali del personale, così come negli incontri con gli Alumni e le/i volontarie/e (ad esempio in occasione del Networking Event), si riflette regolarmente sugli standard di qualità definiti e si discutono le eventuali difficoltà di attuazione. I temi della chiarezza dei ruoli e della gestione dei comportamenti che violano i limiti devono essere affrontati nelle valutazioni del personale. È auspicabile un feedback e uno scambio collegiale reciproco su vicinanza e distanza. In caso di comportamenti scorretti relativi alla vicinanza e alla distanza e in altre situazioni di rischio (ad esempio, violazioni non trasparenti del Codice di condotta), le/i dipendenti come gli Alumni, le volontarie e i volontari vengono sensibilizzati e accompagnati. Non saranno tollerate violazioni ripetute e inconcludenti dai requisiti di condotta delle/dei dipendenti. Possono portare a sanzioni di diritto del lavoro e, in caso di ripetuta inosservanza, alla risoluzione del contratto di lavoro.

## **5. gestione della conoscenza**

### **Formazione interna**

Affrontare il tema dello sfruttamento sessuale e delle violazioni dell'integrità di natura sessuali in modo consapevole pone elevate esigenze al personale, agli Alumni, alle volontarie e ai volontari. Le informazioni di base più importanti vengono trasmesse in una formazione continua periodica e vengono rafforzate la consapevolezza del problema e la capacità di agire nella gestione dei rischi e delle crisi.

Almeno una volta all'anno si tengono anche brevi sessioni di formazione per garantire la conoscenza e il mantenimento degli standard di qualità per Alumni, volontarie e volontari. Le persone chiave interne (centro di consulenza, cellula di crisi) sono in contatto con agenzie specializzate per tenere il polso della situazione della prevenzione.

### **Ulteriori misure per salvaguardare la conoscenza**

YES fornisce prodotti per garantire la conoscenza a una cerchia più ampia sotto forma di concetto di protezione, codice di condotta ed eventualmente altre pubblicazioni o programmi di E-learning. Queste risorse completano l'impegno attivo sul tema e i corsi di formazione.

Il concetto di protezione e il codice di condotta sono disponibili per il download sul sito web di YES.

## **6 Gestione del rischio**

La gestione del rischio riguarda l'azione nella cosiddetta "zona grigia" e ha quindi un importante carattere preventivo. Per "zona grigia" intendiamo situazioni che non costituiscono un reato, ma che potrebbero portare ad ambiguità o a domande sui suoi effetti.

Il trattamento dei casi di sfruttamento sessuale mostra che le sottili perdite di distanza iniziano molto prima dell'effettivo sfruttamento sessuale. Gli autori sono maestri della manipolazione. Approfittano di opportunità poco chiare, procedono in modo molto strategico e costruiscono lo sfruttamento sessuale in modo sistematico. Ciò che inizia con una violazione personale dell'integrità si espande in modo insidioso e occulto. In ogni organizzazione esistono aree di rischio e situazioni di rischio concrete che possono essere sfruttate per lo sfruttamento sessuale e l'accumulo di atti. Per YES, si tratta in particolare di incarichi di volontariato nelle classi scolastiche, ma anche, ad esempio, di incarichi da parte di Alumni e di eventi regionali e nazionali. Per questo motivo abbiamo definito i principi e gli standard desiderati nel Codice di condotta.

Tutte e tutti le/i dipendenti, Alumni, e volontari/e, firmano il Codice di condotta prima del loro primo incarico e poi di nuovo ogni tre anni. Gli atteggiamenti di base del Codice di condotta sono vincolanti per tutte e tutti. La trasparenza e gli standard sulle situazioni di rischio innalzano le soglie delle possibili azioni e offrono a tutte le altre persone maggiore sostegno e protezione. Il Codice di condotta è uno strumento per affrontare, individuare e prevenire in modo oggettivo le violazioni dell'integrità. Il codice di condotta e la sua concretizzazione permanente nella vita quotidiana sotto forma di norme contribuiscono a questa riflessione e oggettivazione. Questo serve a proteggere tutti i partecipanti da aggressioni e da interpretazioni e fraintendimenti.

Gli standard del Codice di condotta vengono discussi, integrati e concretizzati in riunioni periodiche della squadra e della direzione e servono a garantire la qualità delle situazioni di rischio. Ogni singola deviazione dal Codice di condotta deve essere resa trasparente e deve essere giustificabile e conclusiva. L'attuazione delle norme stabilite nel Codice di condotta viene riflessa nelle sedi esistenti (ad esempio, valutazioni del personale, riunioni di gruppo) al fine di mantenere la natura del processo.

Le deviazioni dagli standard esistenti e le difficoltà nella loro attuazione o addirittura la mancanza di standard su nuove situazioni di rischio devono essere affrontate e chiarite direttamente. La trasparenza, già citata più volte, favorisce lo sviluppo e il consolidamento della cultura desiderata.

## **7. Gestione dei rapporti e dei reclami**

### **Gestione dei reclami**

YES promuove una cultura aperta al feedback e all'errore. Da YES, dipendenti, Alumni, volontarie e volontari si incontrano in uno spirito di fiducia reciproca. Il feedback e lo scambio collegiale reciproco sulla vicinanza e la distanza sono benvenuti. Affrontiamo apertamente le irritazioni o le situazioni poco chiare. In caso di violazioni ripetute (mancato rispetto delle norme o trasgressioni) e se c'è il sospetto di un reato penale, c'è l'obbligo di segnalare la questione a una delle persone di fiducia.

Tutto è documentato per iscritto. Le dichiarazioni vengono registrate nell'audio originale e protocollate con la data e archiviate su OneDrive nella cartella "Leadership - Personale - Documenti del caso". I fatti sono esplicitamente separati dalle interpretazioni.

### **Organismo di reclamo interno per irritazioni ripetute**

I membri del team di leadership di YES sono le persone di riferimento principali, formano l'organo interno di esperti e seguono una formazione continua sull'argomento. Se l'irritazione riguarda un membro del team di gestione stesso, le/i dipendenti, gli Alumni, le volontarie o i volontari contattano direttamente l'amministratore delegato. La persona accusata sarà messa di fronte alla violazione dal responsabile del personale del team di gestione. Per evitare che si ripetano, vengono presi accordi e formulati standard insieme all'unità responsabile. Questo viene registrato per iscritto. In caso di ripetizione, viene consultata l'amministratrice delegata. L'amministratrice delegata imporrà condizioni adeguate, che porteranno alla risoluzione del rapporto di lavoro in caso di recidiva.

### **Organo di reclamo interno in caso di sospetto di reato**

L'ufficio del personale YES e l'amministratrice delegata vengono informati immediatamente di qualsiasi sospetto di reato. Se si sospetta un reato ufficiale, viene convocata la cellula di crisi e viene affidata la gestione del caso. L'accusato/a non deve essere messo di fronte al sospetto. Non viene svolta alcuna indagine (ad esempio, tramite interrogatorio o scambio).

### **Opzione di reclamo anonimo**

YES segnala sul suo sito web di avere un piano di protezione e fa riferimento alla possibilità anonima di presentare un reclamo scritto all'ufficio responsabile del personale.

### **Organismo esterno specializzato**

YES è membro dell'agenzia specializzata Castagna e chiede supporto e consulenza quando necessario.

## 8 Gestione delle crisi/interventi

### Atteggiamento di base

Ogni segnalazione viene presa sul serio. I sospetti di sfruttamento sessuale di bambini e giovani vengono indagati con attenzione. In caso di sospetto di reati penalmente rilevanti, viene richiesto il supporto dell'unità specializzata Castagna.

### Principi d'azione in caso di sospetto di reato

Ogni caso specifico è individuale e richiede un approccio adeguato e ponderato. È importante mantenere la calma ed evitare azioni avventate. La protezione del bambino o del giovane è garantita. Se il procedimento viene avviato sulla base di una segnalazione, la presunzione di innocenza si applica per tutta la durata del procedimento. È garantita la tutela dei diritti personali (ad esempio, il mantenimento dell'anonimato) dell'imputato/a. La cerchia delle persone coinvolte viene mantenuta il più possibile ristretta. Le persone accusate non vengono avvisate o confrontate con le accuse. Tutte le osservazioni, le misure e le dichiarazioni vengono accuratamente registrate per iscritto.

### Cellula di crisi

La cellula di crisi è composta dai membri del team di gestione (CEO, Risorse Umane, Responsabile Programmi, Responsabile Marketing e Comunicazione) e ha il compito di garantire il chiarimento dei reclami relativi al diritto del lavoro e al diritto penale. È compito della cellula di crisi occuparsi di tutte le questioni relative all'assistenza e al sostegno, alle misure e alla comunicazione. Viene avviata una procedura di indagine interna e viene assicurata una gestione coordinata del caso per una persona. La cellula di crisi cerca il supporto dell'unità specializzata Castagna e, se necessario, di agenzie esterne (comunicazione, consulenza legale). Viene effettuata una valutazione completa della situazione.

### Procedura di intervento

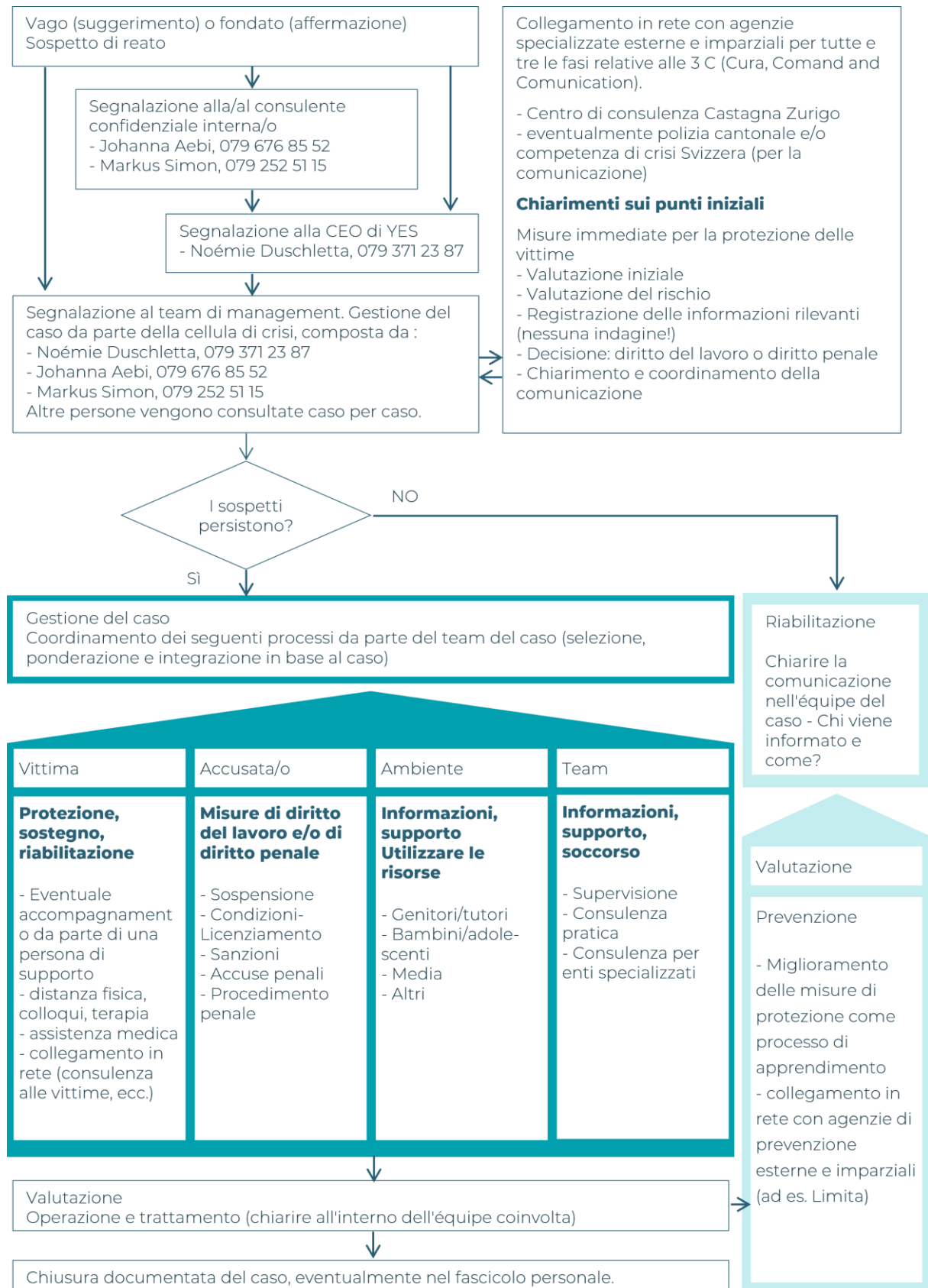
- La cellula di crisi informa il presidio dell'associazione subito dopo la segnalazione e una prima verifica da parte del team di gestione.
- Tutte le indicazioni, le osservazioni, le relazioni e i fatti sono documentati per iscritto e cronologicamente in un dossier elettronico.
- I colloqui con le persone interessate sono documentati e servono a raccogliere informazioni (non ci sono quindi interrogatori o raccolta di prove, che vengono svolti da personale specializzato addestrato).
- Se il sospetto
  - può essere dissipato, viene eseguita una procedura per la riabilitazione della persona sospettata
  - non può essere completamente invalidato, vengono presi accordi trasparenti e chiari sul comportamento. Questi vengono registrati per iscritto.
  - è confermato, viene presa una decisione sulle misure appropriate ai sensi del diritto del lavoro, del diritto penale e/o del diritto civile, sul sostegno alla vittima, all'accusato, all'ambiente, al team e, se necessario, sull'informazione ai media.
- Solo l'amministratrice delegata e la responsabile del marketing e della comunicazione sono autorizzate a fornire informazioni ai media. Prendono le precauzioni necessarie per essere in grado di reagire rapidamente e con competenza alle richieste dei media. I nomi del presunto autore e della presunta vittima non devono essere resi noti.
- La cellula di crisi assicura il flusso di informazioni (bambino/a, adolescente colpito, genitori, insegnanti, personale, persone interessate, autorità) e la tutela dei diritti personali di tutti i soggetti coinvolti.
- I dossier si concludono con una discussione finale e una valutazione.

La procedura di intervento è descritta nell'allegato 1.

Allegato 1: **Procedura di intervento**

Allegato 2: **Panoramica dei reati penali**

## Allegato 1: Procedura di intervento



## **Allegato 2: Panoramica dei reati penali**

Art. 187 cpv. 1 e 2 CP: Atti sessuali con fanciulli

Chiunque compie un atto sessuale con una persona minore di sedici anni, induce una tale persona ad un atto sessuale, coinvolge una tale persona in un atto sessuale, è punito con una pena detentiva sino a cinque anni o con una pena pecuniaria. L'atto non è punibile se la differenza d'età tra le persone coinvolte non eccede i tre anni.

Art. 188 cpv. 1 CP: Atti sessuali con persone dipendenti

Chiunque, profittando di rapporti di educazione, di fiducia, di lavoro o comunque di dipendenza, compie un atto sessuale con un minorenne di età superiore ai sedici anni, chiunque induce una tale persona ad un atto sessuale, profittando della dipendenza in cui essa si trova, è punito con una pena detentiva sino a tre anni o con una pena pecuniaria.

Art. 189 cpv. 1 CP: Coazione sessuale

Chiunque costringe una persona a subire un atto analogo alla congiunzione carnale o un altro atto sessuale, segnatamente usando minaccia o violenza, esercitando pressioni psicologiche su di lei o rendendola inetta a resistere, è punito con una pena detentiva sino a dieci anni o con una pena pecuniaria.

Art. 190 cpv. 1 CP: Violenza carnale

Chiunque costringe una persona di sesso femminile a subire la congiunzione carnale, segnatamente usando minaccia o violenza, esercitando pressioni psicologiche su di lei o rendendola inetta a resistere, è punito con una pena detentiva da uno a dieci anni.

Art. 191 CP: Atti sessuali con persone incapaci di discernimento o inette a resistere

Chiunque, conoscendone e sfruttandone lo stato, si congiunge carnalmente o compie un atto analogo alla congiunzione carnale o un altro atto sessuale con una persona incapace di discernimento od inetta a resistere, è punito con una pena detentiva sino a dieci anni o con una pena pecuniaria.

Art. 197 cpv. 1 CP: Pornografia

Chiunque offre, mostra, lascia o rende accessibili a una persona minore di sedici anni, scritti, registrazioni sonore o visive, immagini o altri oggetti o rappresentazioni pornografici, o li diffonde per mezzo della radio o della televisione, è punito con una pena detentiva sino a tre anni o con una pena pecuniaria.

Art. 198 CP: Contravvenzioni contro l'integrità sessuale, molestie sessuali

Chiunque causa scandalo compiendo un atto sessuale in presenza di una persona che non se lo aspettava, chiunque, mediante vie di fatto o, impudentemente, mediante parole, molesta sessualmente una persona, è punito, a querela di parte, con la multa.

Art. 173 cpv. 1 a 4 CP: Diffamazione

Chiunque, comunicando con un terzo, incolpa o rende sospetta una persona di condotta disonorevole o di altri fatti che possano nuocere alla reputazione di lei, chiunque divulga una tale incolpazione o un tale sospetto, è punito, a querela di parte, con una pena pecuniaria. Il colpevole non incorre in alcuna pena se prova di avere detto o divulgato cose vere oppure prova di avere avuto seri motivi di considerarle vere in buona fede. Il colpevole non è ammesso a fare la prova della verità ed è punibile se le imputazioni sono state proferite o divulgate senza che siano giustificate dall'interesse pubblico o da altro motivo sufficiente, prevalentemente nell'intento di fare della maldicenza, in particolare quando si riferiscono alla vita privata o alla vita di famiglia. Se il colpevole ritratta come non vero quanto ha detto, può essere punito con pena attenuata od andare esente da ogni pena.

Art. 174 cpv. 1 e 2 CP: Calunnia

Chiunque, comunicando con un terzo e sapendo di dire cosa non vera, incolpa o rende sospetta una persona di condotta disonorevole o di altri fatti che possano nuocere alla reputazione di lei, chiunque,

sapendo di dire cosa non vera, divulga una tale incolpa-zione o un tale sospetto, è punito, a querela di parte, con una pena detentiva sino a tre anni o con una pena pecuniaria. Se il colpevole ha agito col proposito deliberato di rovinare la reputazione di una persona, la pena è una pena detentiva sino a tre anni o una pena pecuniaria non inferiore a 30 aliquote giornaliere.