

# 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 YES una cosa ovvia. Questa comprensione della protezione dei bambini e dei giovani così come il presente Piano di protezione sono vincolanti per tutte e tutti le/i dipendenti, gli YES Alumni, le/i volontari/e e tutte le altre parti coinvolte come volontari dell'associazione YES e delle organizzazioni partner.

Il [Codice di condotta di YES](#) 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, delle/dei volontari/e e tutte le altre parti coinvolte. 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 programmi formativi e agli eventi di YES.

## 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 da un lato orientamento e sicurezza d'azione per gestire le situazioni di rischio quotidiane, e dall'altro per la gestione delle emergenze straordinarie. 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 di 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 soprattutto 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 percepiti come moleste. 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 nei confronti di 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 approcci 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, toccamento 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 e 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 aperti e disposti 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 e affronta l'argomento con le/i volontari/e e gli Alumni come parte dei preparativi per il primo incarico.

## **Codice di condotta**

Le/i dipendenti devono accettare il Codice di condotta prima del loro 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, i/le volontari/e danno il loro consenso 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/i volontari/e che non sono disposti ad accettare il Codice di condotta non saranno assunti o impiegati da YES.

Il Codice di condotta deve essere riaccettato ogni tre anni.

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

Una cultura della comunicazione e del feedback aperta e trasparente promuove la fiducia nelle attività quotidiane. Nelle riunioni del team e nei colloqui semestrali del personale, così come negli incontri con gli Alumni, 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 così come gli Alumni, le/i volontari/e 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 sessuale 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.

Alumni, volontari e collaboratori vengono regolarmente sensibilizzati sul tema dello sfruttamento sessuale e delle violazioni dei limiti per garantire la trasmissione delle conoscenze e il mantenimento degli standard di qualità. Le figure chiave interne (punto di contatto, unità di crisi) sono in contatto con gli organismi specializzati per rimanere aggiornati sulle ultime novità in materia di 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 portare allo sfruttamento sessuale e l'accumulo di atti. Presso 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 YES ha definito i principi e gli standard desiderati nel Codice di condotta.

Tutte e tutti le/i dipendenti, Alumni, e volontari/e, accettano il Codice di condotta prima del loro primo incarico e poi nuovamente 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 durante i colloqui del personale, riunioni del team) 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. Le irritazioni o le situazioni poco chiare vengono affrontate apertamente. 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 nella loro versione originale, protocollate con la data e archiviate in un luogo accessibile esclusivamente da HR (risorse umane) e CEO. I fatti sono esplicitamente separati dalle interpretazioni.

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

I membri del team di leadership di YES così come le persone di fiducia 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 leadership stesso o una persona di fiducia, le/i dipendenti, gli Alumni, i/le volontari/e contattano direttamente la CEO. La persona accusata viene confrontata con l'irritazione dalla persona responsabile del personale o dalla CEO. Per evitare che si ripetano, vengono presi accordi e formulati standard insieme all'unità responsabile. Questo viene registrato per iscritto. In caso di ripetizione, verrà coinvolta la CEO. Essa 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 avvise 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 viene costituita, a seconda della situazione, dalla persona responsabile del personale e dalla CEO ed è in carica di chiarire i reclami rilevanti dal punto di vista del diritto del lavoro e 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 la CEO e la responsabile 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 garantisce il flusso di informazioni (bambino/a, adolescente colpito, genitori, insegnanti, personale, persone interessate, autorità) e la tutela dei diritti personali di tutte le parti coinvolte.
- 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 1: Procedura di intervento

