

Codice di condotta per la gestione del potere

Prevenzione dell'abuso spirituale e dell'abuso sessuale



Indice

1) Obiettivi	04
2) Realizzazione	06
3) Posizioni fondamentali	08
4) Standard di qualità	12
a. Come rispettare l'autodeterminazione spirituale?	
b. Come impedire la manipolazione spirituale?	
c. Come separare il mandato ecclesiale dalla vita privata?	14
d. Come rispettare l'autodeterminazione sessuale?	
e. Come gestire con attenzione le situazioni a due nell'assistenza pastorale?	19
f. Come strutturare in modo professionale l'accompagnamento spirituale?	
g. Come gestire in modo appropriato la vicinanza emotiva?	20
h. Come gestire con cura la vicinanza fisica?	
i. Come offrire aiuto rispettando i confini personali?	22
j. Come strutturare il lavoro pedagogico con i minori?	
k. Come rispettare la sfera privata nei dormitori?	25
l. Come rispettare la sfera privata nei bagni, negli spogliatoi o nelle docce?	
m. Come comunicare con prudenza da una posizione di potere?	26
n. Come comunicare sui social media in modo chiaro rispetto al proprio ruolo?	
5) Dichiarazione di impegno	28
6) Terminologia	30



Prefazione

Nel confronto sul tema dell'abuso sessuale e dell'abuso spirituale nella Chiesa cattolica, si evidenzia con estrema chiarezza quanto sia importante la prevenzione strutturale dell'abuso di potere. Testimonianze coraggiose e toccanti delle vittime (presenti come citazioni nel Codice di Condotta), sottolineano l'urgenza per la Chiesa di trarre insegnamento da tali atti. Affinché la prevenzione non rimanga solo una dichiarazione d'intenti animata da buoni propositi ma invece produca effetti nella vita di tutti i giorni, deve essere integrata nella garanzia di qualità quotidiana di tutte le posizioni di potere.

Con il presente Codice di condotta i responsabili e i collaboratori ecclesiali hanno a disposizione un aiuto concreto per orientarsi con richieste chiare, standard di qualità vincolanti e spunti per il necessario dialogo. Quale strumento di riflessione sul potere e di sviluppo qualitativo, crea la base per una gestione del rischio di abusi di potere radicata nel quotidiano, lungimirante e congiunta. Il Codice di condotta sostiene una cultura aperta e vincolata alla «possibilità di discussione» e di trasparenza a tutti i livelli della gerarchia della Chiesa. È rivolto allo stesso modo ai collaboratori, alle persone con un mandato e ai superiori.

Il Codice di condotta si focalizza sulla disparità di potere o sulle relazioni asimmetriche tra gli operatori ecclesiali e i bambini o i giovani, tra gli operatori ecclesiali e gli adulti che cercano un'assistenza spirituale e tra i superiori e il personale nel posto di lavoro Chiesa.

Tutte le istituzioni ecclesiastiche e i loro attori hanno la responsabilità di parlare delle misure qui presentate e di metterle in pratica. Il potere obbliga alla riflessione, alla prudenza, alla scrupolosità e alla trasparenza, visto che le violazioni dei confini e le forme di aggressione sono particolarmente gravi in situazioni di disparità di potere. Il potere richiede azioni responsabili – il Codice di condotta rinforza tutti nel loro processo di apprendimento.

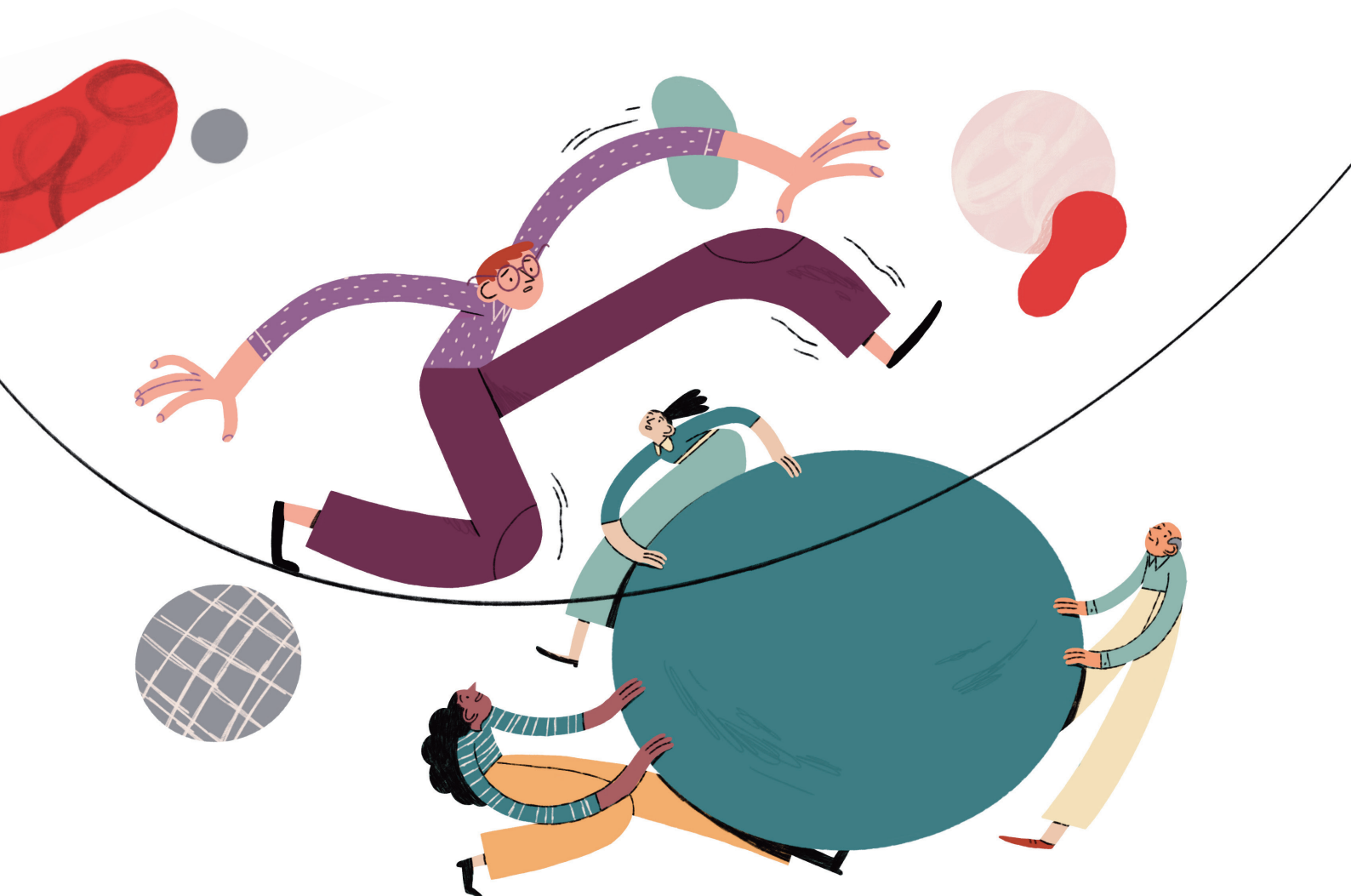
Karin Iten e Stefan Loppacher,
Prevenzione dell'abuso di potere nella diocesi di Coira

«I sistemi abusivi non solo sfruttano e opprimono, ma alimentano e permettono la sopravvivenza. È come bere da una sorgente avvelenata: L'acqua è sufficiente per la sopravvivenza, ma non disseta, né guarisce.»

1. Obiettivi

Il Codice di condotta pone il focus sull'abuso spirituale e l'abuso sessuale, poiché queste due forme di violenza, costruite attraverso la manipolazione, sono considerate forti tabù e possono avere conseguenze gravi e a lungo termine per le vittime. Inoltre, sono strettamente legate tra loro. Nel contesto ecclesistico, i reati sessuali sono di solito direttamente legati all'esercizio del potere spirituale. L'insegnamento di contenuti, valori e ideali religiosi, così come l'assistenza spirituale, non devono portare al rafforzamento di dipendenze o a essere abusati per interessi personali ed ecclesiastici. Sono necessari una riflessione onesta e un dialogo aperto.

«Vendermi il tutto in una confezione pia e come si trattasse di un'esperienza religiosa, fu la porta di accesso subdola, perfida e malvagiamente congegnata per rendere possibile la vicinanza fisica.»



a. Riflessioni sul potere

Il Codice di condotta tratta il tema della posizione di fondo nei ruoli di potere, per creare una cultura del rispetto dei limiti. Alcuni approcci vengono già usati in molti luoghi, altri possono ancora essere migliorati nell'ottica della Chiesa vista come organizzazione che sta apprendendo. La realizzazione e la concretizzazione di questi approcci è responsabilità sia dei superiori, nell'ambito della loro funzione di guida, che dei collaboratori. Il Codice di condotta facilita l'orientamento riguardo alla condotta da tenere a tutti i livelli della gerarchia. Ha come scopo lo sviluppo della riflessione sul potere e della responsabilità nelle posizioni di potere e può contribuire a un cambiamento culturale.

b. Scambi

Il Codice di condotta identifica concrete situazioni delicate o situazioni di rischio appartenenti a un'area grigia (situazioni cioè, senza rilevanza penale, ma che si prestano a violazioni dei limiti e manipolazioni).

In questo modo, rende i rischi trasparenti e affrontabili in una discussione prima che un comportamento scorretto possa insinuarsi o aggravarsi. Una quantità adeguata di attività di team e un adeguato numero di incontri della leadership e dei collaboratori nel quotidiano creano le necessarie opportunità di scambio. Queste devono essere istituite in tutte le sfere lavorative. I riquadri con le domande rendono più facile entrare in discussioni nell'ambito delle quali trovano posto anche le insicurezze.

c. Garanzia di qualità

Il Codice di condotta delinea i limiti dell'ambito in cui muoversi sotto forma di standard di qualità e offre orientamento su come le situazioni di rischio possono essere trattate nel lavoro ecclesiale. Il codice non vuole fare da tutore, bensì rendere concreta la professionalità nelle posizioni di potere. Questo riduce non solo i rischi per tutte le parti, ma anche le ambiguità e i malintesi. Gli standard sono vincolanti per tutti, dirigenti e collaboratori.

L'elenco dei vari standard di qualità non è ovviamente esaustivo, ma è piuttosto inteso a incoraggiare la gestione di nuove situazioni di rischio in un dialogo professionale.

d. La gestione del rischio

Il Codice di condotta fissa già nella zona grigia dei chiari limiti. Questo rende più difficile il superamento dei confini leciti e la manipolazione, così come l'istaurarsi di condotte gravemente scorrette o che costituiscano addirittura reato, come lo sfruttamento sessuale. Si possono così preventivamente limitare i rischi. Poiché l'abuso, di solito, viene costruito in modo strategico, anche gli ostacoli devono essere posti dalla chiesa non individualmente, ma strategicamente e quindi in modo strutturale.

e. Ciò che il Codice di condotta non può fare

La prevenzione strutturale è prima di tutto compito della leadership e consiste in vari elementi costitutivi della gestione. Questo Codice di condotta fa parte degli elementi di gestione dei rischi. Gli elementi della segnalazione, della denuncia e della gestione delle crisi non fanno parte di questo opuscolo e saranno illustrati in altri documenti (concetti di intervento).

Il Codice di condotta non fornisce un programma d'azione in caso di sospetti di reati e non rappresenta una traccia per trattare i reati penali.



Quali punti del Codice di condotta metto già in pratica?

In quale ambito posso ancora imparare di più?

Come mi vedono gli altri nel team?

2. Realizzazione

Il Codice di condotta (in seguito abbreviato in CC) può contribuire a un cambiamento culturale solo attraverso la tematizzazione ricorrente e regolare nel quotidiano.

Per riflettere costantemente in modo critico sul proprio ruolo di potere e per gestire professionalmente le situazioni di rischio, il CC deve essere ancorato alla concreta attività quotidiana. Un cambiamento culturale non può essere prescritto sulla carta; solo dibattiti e spazi di negoziazione portano al cambiamento. Un autentico dialogo sugli standard di qualità non nasce per caso, ma deve essere promosso attivamente attraverso un radicamento strutturale e dei momenti prestabiliti.

a. Assunzione e formazione del personale

- Domande su argomenti del CC durante il colloquio
- Riferimento al CC nel modulo di assunzione o nel contratto di lavoro
- Consegna del CC al momento dell'assunzione
- Tematizzazione del CC nel colloquio del periodo di prova
- Firma della dichiarazione d'impegno durante il colloquio del periodo di prova
- Nel caso di una nomina ecclesiastica senza un nuovo rapporto di lavoro: rinnovo della firma durante il periodo di formazione per la nuova funzione
- Il rifiuto di firmare mostra grandi deficit nella capacità di riflessione, poiché la persona tende a dare giudizi sommari o a non sostenere sufficientemente la causa della prevenzione. Non è consigliabile un'ulteriore collaborazione.
- Inserimento della dichiarazione d'impegno nel fascicolo di personale



Come posso contribuire per far sì che il Codice di condotta sia vissuto e concretizzato nel quotidiano?

Cosa mi aspetto dai miei colleghi e dai miei superiori?

b. La direzione delle risorse umane come supporto

- Colloqui proattivi quotidiani della dirigenza riguardo al CC, in particolare sugli standard di qualità in rapporto alle situazioni di rischio.
- Colloqui di feedback riguardo al CC al di là dei livelli gerarchici
- Valutazione annuale del personale: discussione del CC in relazione alle specifiche aree di lavoro e, se necessario, una documentazione riguardo agli accordi sugli obiettivi
- Per i rapporti di lavoro esistenti, il CC deve essere firmato al più tardi in occasione della valutazione annuale del personale
- Argomenti del CC come elementi di valutazione integrati nel colloquio di uscita e nelle referenze
- Nell'ambito del volontariato, i responsabili dei volontari evidenziano e discutono i punti che sono considerati importanti per i rispettivi compiti.

c. Gestione del personale in materia di correzione di comportamenti scorretti

- Colloqui e decisioni tempestive in caso di deficit di qualità o di violazioni del CC (sostegno, accompagnamento fino ad arrivare a condizioni individuali)
- Misure basate sul diritto del lavoro in caso di inosservanza delle condizioni (dall'avvertimento fino al licenziamento)
- Riferimenti nell'attestato di lavoro e nelle referenze a trasgressioni che hanno portato al licenziamento per inosservanza delle condizioni

d. Garantire la qualità del proprio lavoro di leadership

- Anche i dirigenti e i datori di lavoro si impegnano a firmare il CC
- Richiesta attiva di feedback sul proprio lavoro di dirigenza nell'ambito delle riunioni del personale (cultura della criticabilità della dirigenza)
- Tematizzazione dell'argomento «potere» nelle attività di coaching per la leadership o nei colloqui di sviluppo con i leader
- Il CC fornisce orientamento ai membri delle autorità nella loro funzione di datori di lavoro in ambito civile e serve come linea guida per la politica e la gestione del personale.



«È stata questa impotenza, il non riuscire più a riconoscere cosa era sbagliato e cosa era giusto, che ha iniziato a distruggermi. Ho perso l'orientamento.»

e. Attività di team a tutti i livelli gerarchic

- Integrazione del CC nei corsi obbligatori di prevenzione degli abusi
- Punti ricorrenti all'ordine del giorno sull'applicazione del CC durante le riunioni del team (per esempio usando domande introduttive prese dai riquadri con le domande)
- Discussione riguardo alle incertezze e alle difficoltà riscontrate nell'applicazione del CC in almeno una riunione del team all'anno
- Feedback collegiale riguardo alle situazioni di rischio nel quotidiano
- Coaching, supervisione o intervizione su argomenti riguardanti il CC

f. Comunicazione verso l'esterno

- Mettere il CC a disposizione della collettività sul sito web della propria parrocchia o istituzione
- Rendere trasparenti gli standard del CC in occasione di eventi informativi, specialmente nei settori della catechesi e del lavoro con i giovani
- Fare riferimento al CC nelle lettere ai genitori, o simili, riguardanti i campeggi, le escursioni e l'assistenza ai minori in generale
- Indicare specifiche parti del CC a coloro che cercano aiuto, specialmente all'inizio di un percorso continuativo, per esempio un accompagnamento spirituale

3. Posizioni fondamentali

La riflessione sul potere e le posizioni condivise in relazione al potere costituiscono il fondamento di una cultura delle attenzioni, alla quale tutti danno forma e che tutti contribuiscono a portare. Ecco perché il testo che segue è formulato in prima persona.

a. Potere e responsabilità

Sono consapevole del fatto che il mio potere in quanto persona che lavora nella chiesa è multiforme. Ho una notevole influenza in termini strutturali, relativa al mio status, in termini spirituali, psicologici o pedagogici. Questo si verifica anche quando non cerco attivamente questo potere, che però mi viene dato dalla mia funzione. Sono consapevole che le persone che si affidano a me sono in una situazione di dipendenza e di vulnerabilità. Rispetto l'integrità mentale, fisica e sessuale delle persone con cui ho a che fare nel corso delle mie attività ecclesiali ed evito qualsiasi azione che la possa ferire. In una relazione asimmetrica, sono sempre in una posizione di maggior potere e responsabile della definizione e del mantenimento dei limiti. Non posso delegare ad altri la definizione dei limiti, e questo vale non solo per i bambini e i giovani, ma anche per gli adulti che si fidano con me o che assisto nella funzione di guida.

b. Potere e chiarezza dei ruoli

Sono attento alla chiarezza dei ruoli, cioè alla corrispondenza tra il mio ruolo e il mio comportamento e viceversa. Un comportamento chiaro in merito ai ruoli, rende difficile nascondere il potere e rende difficile anche ingigantire dal punto di vista spirituale la propria funzione e la propria posizione. In caso di necessità, comunico il mio ruolo e i miei compiti a chi mi circonda per evitare attivamente malintesi o aspettative irrealistiche. Ho inoltre il diritto e il dovere di tracciare dei confini tra la mia missione ecclesiale e la mia vita privata. Gestisco in modo attivo, trasparente e oculato il passaggio di ruolo tra ambito privato e professionale.

Ho il diritto e il dovere di definire i miei limiti, anche in termini di salvaguardia di me stesso. So che un comportamento incurante dei ruoli può rappresentare un rischio significativo per tutte le parti in causa, me compreso.

c. Potere e vicinanza

So che il mio lavoro nella chiesa richiede un'adeguata vicinanza emotiva e fisica, ma che una distanza responsabile e chiara dei ruoli è altrettanto importante. Questo squilibrio richiede una riflessione costante e attenta sulle mie posizioni e sulle mie azioni in situazioni concrete. Mostro il massimo rispetto per la sfera privata ed intima delle persone. Sono il mio incarico e la mia funzione di superiore o di collaboratore in una posizione di potere – non le mie esigenze personali – a determinare la vicinanza emotiva e fisica con le persone che si fidano con me. Il mio bisogno di vicinanza non fa parte delle relazioni asimmetriche nella mia attività ecclesiale, bensì della mia vita privata.

d. Potere e modestia

So che, nonostante il mio incarico ecclesiale o il mio status clericale, anch'io non sono un essere umano perfetto, quindi mi oppongo attivamente a qualsiasi esaltazione della mia persona. So che il potere può portare anche a punti ciechi o a pensare in modo elitario e quindi rifletto in egual misura sui miei punti di forza e sulle mie debolezze. Non creo aspettative che non posso soddisfare nel tempo. Le mie azioni portano alla graduale responsabilizzazione di tutte le persone e alla loro autodeterminazione, non a una maggiore dipendenza da me. Anche io sto seguendo un percorso di apprendimento e chiarisco le situazioni di rischio in un contesto di lavoro congiunto con il team o con i superiori. Colgo le opportunità di intervistazione e supervisione per migliorare la gestione di situazioni delicate.



Quali posizioni sono particolarmente importanti per me?

Quali approcci considero particolarmente impegnativi?

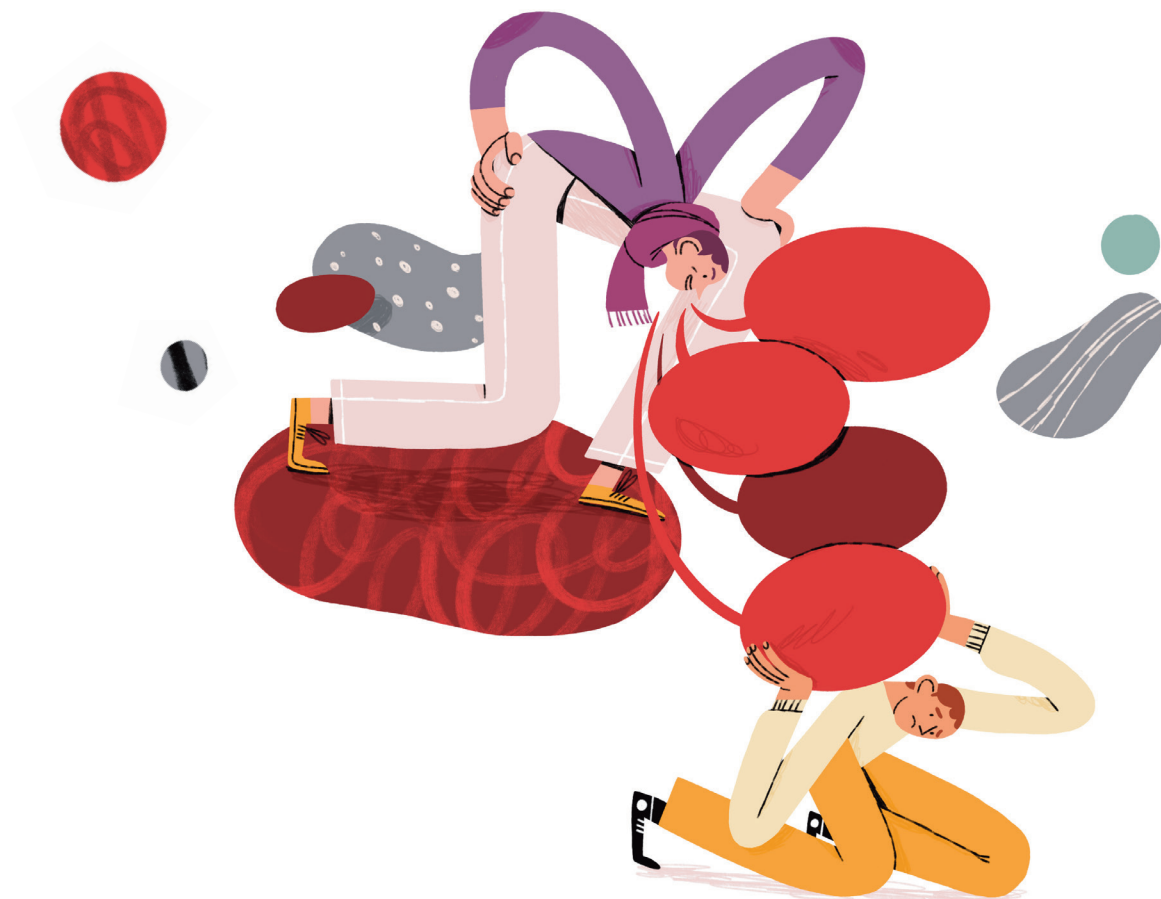
Dove ci sono squilibri di potere nel mio lavoro quotidiano?

e. Potere e stima

Mi focalizzo sulle molteplici risorse delle persone, a prescindere dal genere, dall'orientamento sessuale, dall'origine o dalla funzione che occupano nella Chiesa. Inoltre, non riduco le persone ai loro deficit e mi astengo da valutazioni e giudizi affrettati. Piuttosto, le incontro con la massima apertura e stima possibili. Rispetto le persone nella loro individualità e nel loro personale stile di vita e di fede e non ho la presunzione di svalutarle o discriminarle per questo, anche se il loro

percorso non corrisponde alle mie idee. Incoraggio le molteplici potenzialità di tutti e allo stesso tempo li rafforzo nel loro benessere e nella loro libertà di scelta. La misoginia (ostilità verso le donne), l'omofobia, il razzismo, altri atteggiamenti contro l'essere umano o le stigmatizzazioni non sono compatibili con la mia missione ecclesiale.

«Non ha mai messo in discussione l'etichetta di «accompagnamento spirituale» e il suo ruolo di «confessore» durante tutto il periodo di questi contatti a sfondo sessuale; era tutto fatto sotto la copertura del ministero sacerdotale, apparentemente per il mio bene, solo in apparenza sacro»



«Se qualcuno esprimeva anche la più piccola critica, gli veniva subito detto che se non gli andava bene poteva andarsene. A volte c'è stata anche una minaccia diretta di espulsione.»

f. Potere e possibilità di critica

Attribuisco valore ad un'elevata disponibilità all'auto-interrogazione attiva e alla predisposizione alla capacità critica. So che nessuno in una posizione di potere è infallibile e intoccabile e devo accettare critiche a tutti i livelli gerarchici. Non mi immunizzo alle critiche, ad esempio respingendo o sminuendo i critici o nascondendomi dietro ad un incarico. In qualità di superiore, stimolo sempre i collaboratori a pensare insieme a me e a mettersi in gioco in modo critico. Solo chi prende sul serio, recepisce e sopporta le critiche, i dubbi e le obiezioni, continua a essere in grado di imparare. Inoltre ricerco periodicamente punti di vista esterni per evitare vicoli ciechi. In qualità di leader, mi cirondo di voci critiche per limitare il mio potere. Così facendo, contribuisco a creare una cultura di apertura in un'organizzazione orientata all'apprendimento.

g. Potere e possibilità di discussione

Sono interessato alle opinioni degli altri e apprezzo le discussioni controverse all'interno del gruppo. L'apprendimento di gruppo, l'esplorazione comune e aperta e una cultura vivace della discussione e del conflitto sono più importanti del conformismo o dell'armonia superficiale. Discussioni costruttive al di sopra di tutti i limiti delle gerarchie creano la base necessaria per la fiducia. Tratto i miei colleghi con fiducia e allo stesso tempo sono esigente in termini di qualità. Mi occupo anche delle irritazioni per il loro comportamento in posizioni di potere. La cultura del feedback richiede un'oggettivazione della situazione in modo da rendere possibile un discorso di carattere professionale che non sfoci in conflitti o aggressioni personali o nel far perdere la faccia. Nel dare un feedback, mi concentro sulla situazione concreta e non metto in discussione la persona in quanto tale. Sono pronto a portare discussioni emotivamente cariche su un piano professionale. Ho il diritto di manifestare e affrontare le mie insicurezze in un ambito appropriato (riunione di team, coaching, supervisione, intervistazione).

h. Potere e trasparenza

Sono disposto a esporre e rendere trasparenti le mie considerazioni pastorali, educative o sociali e le mie decisioni come superiore. Mi impegno inoltre a non strumentalizzare persone, obiettivi e valori per fini personali e mi impegno alla sincerità. Ciò significa che metto onestamente sul tavolo le mie riflessioni, le mie posizioni e i miei obiettivi, che sono a servizio della mia missione nell'ambito della mia attività ecclesiale e non di me stesso o di qualsiasi altro scopo. Sono quindi attento a riflettere costantemente non solo sul mio comportamento ma anche sulle mie motivazioni e mi astengo da qualsiasi forma di manipolazione nelle mie attività, al meglio delle mie capacità e della mia coscienza. Mi attengo a canali decisionali dichiarati e formali e non stabilisco percorsi di potere informali e non trasparenti dietro le quinte (ad esempio cordate o «eminenze grigie» influenti).

i. Potere e modelli di riferimento

Come guida e leader, sono un esempio per quanto riguarda la gestione del potere, la cortesia e la correttezza. Sono responsabile dell'assistenza e della garanzia di qualità nella gestione delle situazioni di rischio. Vivo una cultura direttiva a cui è possibile rivolgersi piuttosto che repressiva e mi assumo la responsabilità quando i collaboratori segnalano irritazioni in ambito di zone grigie o io faccio osservazioni in relazione a queste ultime. Attribuisco un grande valore ai limiti psicologici e fisici delle persone e dei collaboratori a me affidati, in qualità di superiore, nell'ambito del mio dovere di assistenza e non mi aspetto che sacrificino sé stessi per le attività della chiesa. Non chiedo una disponibilità smisurata a lavorare o a soffrire, ma promuovo un atteggiamento di apertura alla vita e di gioia, che equivale anche a un buon equilibrio tra lavoro e vita privata.



j. Potere e salvaguardia di sé

Anche nella mia posizione di potere, rimango un essere umano con vulnerabilità, contraddizioni, debolezze e insicurezze. La mia spiritualità e le mie relazioni con le persone mi sostengono in questo. Il potere può rendere soli, se si pretende di dover gestire tutto da sé e in modo perfetto. Cercare aiuto nella mia rete professionale (ad esempio, coaching per la leadership, coaching individuale) non è un segno di debolezza, ma di forza. Sono pronto a chiedere supporto per le mie mancanze. So che è normale a volte sentirsi sopraffatti in una posizione di potere o avere la sensazione di non essere all'altezza delle aspettative. Per questo motivo cerco attivamente riscontri, sostegno e stimoli per il lavoro di tutti i giorni, dando così esempio di una cultura dell'apprendimento e dell'errore, in cui tutti si sentono sostenuti nonostante la loro vulnerabilità.

«Inevitabilmente si arriva ad avere l'impressione che la sofferenza sia in qualche modo una parte necessaria del cammino spirituale e non un motivo per cambiare o mettere in discussione qualcosa.»

?

Su quali aspetti ho delle domande in sospeso?

Quali aspetti vorrei approfondire in relazione al potere?

4. Standard di qualità

Gli standard di qualità rendono concreta la posizione fondamentale relativa alle situazioni di rischio reali della vita quotidiana di chi detiene il potere, rendendo così tangibili e passibili di discussione sia i rischi che la qualità.

a. Come rispettare l'autodeterminazione spirituale?

- Nelle relazioni di cura pastorale è importante rispettare la dignità personale, la libertà e l'individualità di ogni persona. Incoraggio la persona che si confida con me nella sua autodeterminazione e non la intrappolo in vincoli e dipendenze.
- Sono disposto a mettere in discussione in modo critico le mie aspettative, i miei schemi di pensiero e i miei ideali e a non trasferirli su altre persone.
- Appoggio offerte spirituali di molteplici tipi diversi.
- Faccio in modo che lo sfondo e il contesto di un'offerta spirituale siano trasparenti.
- Nel comunicare la fede, rispetto le scelte e le azioni individuali della persona che si affida a me.
- Riconosco approcci individuali a temi quali la colpa, il peccato, la salvezza, la grazia, la riconciliazione e il perdono.
- Prendo atto che ogni persona è alla ricerca di un significato in situazioni di vita molto varie (ad esempio il divorzio) e che desidera un'offerta spirituale e io non creo tabù denigratori.
- Attribuisco valore alla diversità e alla varietà, soprattutto nelle biografie (di fede), anche se non corrispondono alla mia esperienza.

b. Come impedire la manipolazione spirituale?

- Non confondo la mia voce con quella di Dio e mi oppongo attivamente a questa confusione in coloro che ricevono l'assistenza spirituale.
- Non rivendico per me alcuna supremazia interpretativa nella valutazione delle situazioni di vita o delle disgrazie.
- Non esercito una pressione di aspettativa arrogante attraverso l'elitarismo (ad esempio, l'esaltazione della propria congregazione o comunità) e non pretendo né obbedienza né sottomissione.
- Respingo nettamente la forzatura verso certe pratiche spirituali per mezzo di manipolazioni o di minacce di qualsiasi tipo.
- Trasmetto immagini di Dio accoglienti e rafforzanti e inserisco quelle minacciose in un contesto teologico.
- Non fomento la paura e non intimidisco le persone con «pii argomenti».
- Non interpreto la vita quotidiana come un segno di Dio, al fine di raggiungere obiettivi nascosti o personali.
- Non esercito alcuna influenza sulla vita privata, né facendo da tutore, né controllando o interferendo nei rapporti personali.
- Non alimento sensi di colpa e non ammetto l'umiliazione delle persone.
- Citazioni della Bibbia o convinzioni di fede non vengono mai strumentalizzate per comportamenti discriminatori o affermazioni manipolatorie.
- Incoraggio le persone a cercare assistenza medica o terapeutica e non cerco mai di sostituire tale aiuto con sostegni di tipo spirituale.

«La competenza di poter definire il peccato dà agli abusatori un potere immenso, e spesso legato al genere, sulle vittime.»



Quali standard confermano il lavoro da me finora svolto?

In quali standard raggiungo i miei limiti?

Chi potrebbe supportarmi nel mio processo di apprendimento?

«Con interpretazioni di passi biblici, preghiere, feste religiose ed eventi, ha ripetutamente preteso obbedienza a Dio e io ero irrimediabilmente alla sua mercé, sia internamente che esternamente. Non c'era scampo.»



«Non riuscivo a dormire. Il motivo era il sacerdote che mi chiamava ogni sera alle 21.30 circa e mi parlava per tre ore intere, fino a mezzanotte e oltre. Dentro di me tremavo ogni notte prima delle chiamate.»

c. Come separare il mandato ecclesiale dalla vita privata?

- Il mio mandato ecclesiale è limitato. Ci devono essere momenti in cui ho il diritto di non essere raggiungibile.
- Comunico i compiti, ma anche i limiti del mio incarico.
- Faccio in modo da preparare un ambiente professionale (ad esempio, una sala riunioni) dove svolgere il mio compito.
- Anche in canonica ho il diritto alla privacy. Le stanze per le attività ufficiali sono limitate.
- L'attività di assistenza spirituale si svolge in locali neutrali della parrocchia e non nelle mie stanze private.
- Nel mio ambiente comunico il cambiamento di ruolo tra impegno privato e impegno ecclesiale.
- Rendo trasparenti ai miei superiori le interazioni tra il mio ambiente privato e quello professionale.
- Mi astengo dall'invitare minori a casa mia.
- Non porto con me bambini o ragazzi facenti parte del mio contesto professionale in viaggi di lavoro o in impegni privati.
- Non sono consentiti incontri intimi (ad es. visite in sauna, wellness, massaggi) nell'ambito di relazioni di dipendenza.
- Le relazioni intime e i contatti sessuali non sono compatibili con le relazioni di assistenza spirituale.
- In qualità di superiore, i contatti sessuali con i collaboratori sono incompatibili con la mia posizione di potere e non sono quindi ammissibili.

d. Come rispettare l'autodeterminazione sessuale?

- Riconosco la sessualità come parte integrante dell'essere umano.
- Una posizione rispettosa dei diritti umani e inclusiva, implica che le persone possano decidere sotto la propria responsabilità quale funzione attribuire alla sessualità (funzione di piacere, funzione sociale, funzione identitaria, funzione riproduttiva).
- Riconosco i diritti sessuali come diritti umani, in particolare il diritto all'autodeterminazione sessuale.
- Non spingo i giovani a fare promesse di purezza, castità o simili.
- Mi astengo da qualsiasi forma di discriminazione basata sull'orientamento o sull'identità sessuale.
- In caso di outing riguardo all'orientamento sessuale, sono presente per dare sostegno, ma mi astengo dal raccomandare misure di conversione (ad es. «pregare per la guarigione» o terapie).
- Chiarisco quali sono gli argomenti riguardanti la sessualità che si adattano ad essere trattati nell'ambito della Chiesa e quali invece appartengono ad altre realtà (ad es. scuola, famiglia, terapia).
- Parlo di sessualità con la massima attenzione. In tutti i servizi (culto, pastorale giovanile, preparazione al matrimonio, ecc.).
- Spiego le singole affermazioni bibliche sulla sessualità con prudenza, sempre tenendo conto del contesto e del tempo storico.
- Mi astengo da valutazioni negative generalizzate su comportamenti sessuali presunti non biblici.
- Nei colloqui di assistenza spirituale non scelgo attivamente temi legati alla sessualità. In ogni caso, mi astengo da domande offensive sulla vita intima e di relazione. Questo vale anche per le conversazioni che conduco in qualità di superiore.
- Faccio sì che il contenuto e i metodi del mio lavoro sulle questioni sessuali siano trasparenti.



«Ho sempre la sensazione di dover prima essere messo alla prova, di dover rispondere ad uno standard quando entro in chiesa. Solo se rispecchio questo standard, se osservo i comandamenti, sono il benvenuto. Non posso e non devo essere me stesso.»

?

Quali sono gli standard che stiamo già portando avanti su una stessa linea come team?

Dove sono le differenze nel concreto?

Come possiamo usare queste differenze in modo costruttivo o crescere attraverso di esse?





«Veniva continuamente sottolineato che nessuna psicoterapia avrebbe potuto ottenere ciò che era stato possibile ottenere qui, in pochi giorni, attraverso la preghiera, l'opera di Dio e la vita comune. Ero quindi in trappola: se non funzionava qui, tanto meno avrebbe potuto aiutarmi qualcuno «là fuori».»



?

Quali standard sono facili per me da adottare?

Dove ho già commesso degli errori?

Cosa ho imparato da essi?

e. Come gestire con attenzione le situazioni a due nell'assistenza pastorale?

- Nei colloqui pastorali creo un'atmosfera confidenziale, ma comprensiva e trasparente.
- Mi assumo la responsabilità della pianificazione professionale del setting (ad es. luogo, tempo, infrastruttura).
- L'accesso dall'esterno ad un ambiente di incontro a due deve essere sempre consentito (ad esempio, mai stanze chiuse a chiave).
- Sono consapevole dei miei limiti professionali e non vado oltre le mie competenze, anche se ci fossero aspettative in tal senso.
- Parlo solo di argomenti di mia competenza, per il resto rimando agli specialisti.
- Gli argomenti non sono introdotti da me, ma dalle persone che richiedono l'assistenza pastorale.
- Tengo presente l'indipendenza di coloro che cercano aiuto e li incoraggio nella loro autonomia.
- Per la confessione, cerco possibilità trasparenti ma discrete che offrano una buona atmosfera. I confessionali stretti e semibui non sono adatti a questo scopo.
- Evito qualunque cosa possa aumentare lo squilibrio di potere tra me e la persona che accompagno.
- Rendo trasparenti le mie possibilità e i miei limiti, come assistente pastorale e indico obiettivi realistici e chiari.
- L'assistenza pastorale individuale richiede un grado particolarmente elevato di autoriflessione e di chiarezza del ruolo. È limitata nel tempo, altrimenti rischia di consolidare schemi o di portare alla stasi.
- Parlo di situazioni che mi opprimono o turbano con il team, il superiore o in contesti professionali come la supervisione ecc.

f. Come strutturare in modo professionale l'accompagnamento spirituale?

- Sono consapevole che durante l'accompagnamento spirituale mi vengono affidate molte informazioni personali, il che rende questo contesto particolarmente esposto a manipolazioni e abusi di qualsiasi tipo.
- Non spingo mai attivamente qualcuno verso un percorso di accompagnamento spirituale. L'iniziativa in tal senso proviene sempre dalla persona che la cerca.
- Quando viene fatta una richiesta di accompagnamento spirituale, verifico attentamente se sono qualificato per questo compito e se ho la necessaria distanza professionale. In caso contrario, provvedo a indirizzare la persona altrove.
- Non sono i miei interessi e le mie esperienze spirituali, ma le domande e i bisogni della persona richiedente a determinare il contenuto, il metodo e la direzione del percorso di accompagnamento.
- Accompagno e consiglio con il massimo rispetto della libertà e responsabilità per sé stesso della persona accompagnata.
- Sono consapevole che un'offerta di accompagnamento non deve mai portare a una maggiore dipendenza da me o da un particolare gruppo o comunità, ma deve promuovere l'indipendenza.
- Sono consapevole che tutto ciò che viene discusso nel contesto dell'accompagnamento rientra nel segreto dell'assistenza pastorale e che sono vincolato dal codice penale a mantenere il segreto.
- Rispetto e proteggerò in ogni circostanza il diritto dei fedeli di scegliere liberamente in qualsiasi momento il proprio confessore (CIC can. 991).
- Di norma, l'accompagnamento spirituale ha luogo – salvo emergenze – nell'ambito delle mie attività ecclesiali e quindi durante l'orario di lavoro.
- Rifletto regolarmente sulla mia attività di accompagnamento nel contesto della consulenza o della supervisione collegiale e sono disposto a seguire un percorso di formazione continuativo.

«L'operatrice pastorale non ha lasciato a me la responsabilità ultima delle decisioni personali (verifica cosa è bene per te), ma si è espressa attraverso ordini divinamente legittimati (Dio vuole che tu faccia questo).»

g. Come gestire in modo appropriato la vicinanza emotiva?

- Per il mio lavoro ricevo un salario. Le persone a me affidate non mi devono nulla per il mio operato.
- Agisco da persona rimpiazzabile all'interno dell'organismo e non mi rendo personalmente insostituibile.
- Non privilegio nessuna persona del gruppo perché più simpatica o più vicina a me.
- Evito di essere l'unica figura di riferimento, rafforzo invece la rete di relazioni tra le persone.
- Non assumo ruoli speciali che non possa ricoprire a lungo termine (ad esempio, il sostituto di un genitore).
- Non faccio regali particolari ai singoli e non creo mai uno status speciale o una condizione di esclusività.
- Nelle situazioni di consolazione ricorrente di bambini (ad esempio, per nostalgia di casa), coinvolgo i loro genitori/tutori.
- Le situazioni emotive richiedono autenticità e una breve pausa di riflessione per evitare comportamenti di reazione.
- Correggo in modo dignitoso e respingo le esigenze di troppa vicinanza senza umiliare nessuno.
- Se percepisco il desiderio di una relazione privata o sessuale in un contesto di assistenza pastorale, rimando la persona interessata ad altri.
- Il linguaggio sessualizzato o le atmosfere erotiche sono fuori luogo in ambiti dove vi è squilibrio di potere, e anche sul posto di lavoro.

«Non erano passati neanche sei mesi di incontri quasi settimanali, quando allontanò la mia sedia dal tavolo, mise la sua accanto alla mia, spalla a spalla, prese le mie mani e le accarezzò. «Guardi come l'ha creata bella, Dio!».»

h. Come gestire con cura la vicinanza fisica?

- Il contatto fisico di solito viene stabilito dalle persone di cui sono responsabile e non avviene mai su mia iniziativa.
- Faccio notare in modo amichevole, ma chiaro, quali siano i tipi di contatto fisico non adatti al mio ruolo.
- Il contatto fisico che parte dalla mia iniziativa deve avere una giustificazione professionale.
- Comunico le mie azioni che prevedono un contatto fisico (ad es. assistenza di qualsiasi tipo) e le accompagno verbalmente.
- Se il mio interlocutore si aspetta un contatto fisico che va oltre il mio ruolo, ho il diritto e il dovere di rifiutare questo contatto in modo dignitoso ma chiaro, indicando i miei confini reali e professionali.
- Mi sforzo di adattare le mie abitudini comportamentali legate alla fisicità, culturalmente modellate (ad esempio attraverso la mia cultura d'origine o la cultura familiare), alla gestione dei rapporti nell'ambito del mio ruolo ecclesiale e al contesto.
- Non eseguo rituali che prevedono un contatto fisico senza previo consenso.
- Nelle situazioni consolatorie, offro delle possibilità di scelta e chiedo alla persona di cosa ha bisogno.
- Faccio attenzione alla partecipazione attiva e permetto l'evitamento e il rifiuto.
- Evito le azioni spontanee o le abitudini non ponderate che riguardano il contatto fisico.
- Abbracci, massaggi o baci intimi non si addicono al mio ruolo di potere.
- Le offerte e i contatti sessuali non devono mai essere iniziati o ricambiati da me che sono in una posizione di maggior potere.

?

Di quali situazioni di rischio mi piace parlare?

Cosa trovo difficile da condividere?

Chi o che cosa faciliterebbe questo scambio?

«Inizìò ad usare gesti fisici, spesso in presenza di altre persone – così, fra una cosa e l'altra – per esempio, durante una sosta nel corso di un'escursione di giovani.

Mi mise una mano sulla nuca. Tutti lo videro. Provai vergogna. Ma il carattere pubblico del gesto contribuì a dare l'impressione che questa vicinanza fosse consentita.»



«Mi sentivo in debito con lui perché passava così tanto tempo con me, mi confortava così spesso, mi assicurava sempre che non c'era nessuno che fosse buono con me quanto lui.»

i. Come offrire aiuto rispettando i confini personali?

- Do supporto solo nella misura in cui ciò sia previsto dal mio mandato o sia stato concordato.
- Io non sono responsabile delle attività di assistenza infermieristica (ad esempio nel caso di visite ai malati), lo sono gli operatori sanitari.
- Per le persone con esigenze di sostegno particolari, chiarisco di quali servizi esse abbiano bisogno e quali siano i possibili interlocutori.
- Do la massima priorità all'indipendenza e aiuto solo «quanto necessario e il meno possibile». Occorre evitare il paternalismo e l'iperprotettività.
- Per sapere se la mia assistenza è desiderata, chiedo.
- Scelgo un approccio neutro per l'assistenza (ad esempio, faccia a faccia, contatto visivo all'altezza degli occhi).
- Per i compiti più delicati (ad esempio il controllo delle zecche) evito il contatto a due e coinvolgo una terza persona.
- Come sostegno, coinvolgo anche i coetanei che si supportano a vicenda.
- In caso di necessità straordinarie, chiamo un'altra persona del team o del gruppo.
- Le emergenze e la prevenzione degli incidenti hanno la precedenza sulla protezione dai contatti ambigui.
- Rendo queste situazioni trasparenti in un secondo momento, se non è stato possibile farlo prima.

j. Come strutturare il lavoro pedagogico con i minori?

- Rendo trasparenti i contenuti centrali, gli obiettivi, i metodi e i tempi di questo lavoro.
- Per scegliere il metodo di lavoro chiedo regolarmente un feedback al gruppo di riferimento e rifletto sulla procedura e gli effetti.
- Offro la possibilità di scegliere di non partecipare agli esercizi e ai giochi del gruppo.
- Nell'ambito delle attività educative e ricreative, se possibile, creo un contesto di gruppo.
- Evito situazioni a due, lunghe e poco trasparenti, con i minori.
- Le situazioni di assistenza a due devono avere un obiettivo funzionale ben definito e dichiarato.
- Conduco sempre i colloqui individuali con i bambini e gli adolescenti o il lavoro di assistenza individuale con loro, in locali accessibili o pubblici.
- Garantisco l'accesso alle situazioni di lavoro individuale con i minori in qualsiasi momento (ad esempio, l'accesso in occasione di conversazioni riservate).
- Concordo con i genitori/tutori un accompagnamento regolare dei minori o le visite domiciliari e ospedaliere.
- Strutturo tutti gli incontri in modo che i genitori/tutori o i miei superiori possano partecipare in qualsiasi momento.



Quali standard sono legati a vantaggi o svantaggi?

Come focalizzarmi sui vantaggi?

Come attenuare gli svantaggi?

«Incontrava tutti i giovani in questo modo così <informale>. Quindi anche i contatti che a posteriori interpreto come l'inizio dell'abuso, all'epoca li percepivo come espressioni di affetto, ad esempio la sua mano sulla mia gamba durante un viaggio in macchina.»



«Più aumentava la mia disperazione durante il racconto, più lui si avvicinava a me, mi abbracciava, mi massaggiava – alla fine mise la mia mano sui suoi pantaloni.»



k. Come rispettare la sfera privata nei dormitori?

- Nelle escursioni e nei campeggi con pernottamento ci sono sempre almeno due responsabili, se possibile un uomo e una donna.
- Concordo in anticipo con il team l'assegnazione dei posti letto (camere, tende, vagoni letto).
- Non pernotto nella stessa stanza dei bambini e dei ragazzi, per proteggere entrambe le parti.
- Le eccezioni sono possibili solo nelle camerate comuni, tenendo una netta distanza dai bambini. Saranno comunicate in anticipo ai genitori.
- I rituali di risveglio vengono concordati con il team e non sono individuali (ad esempio, svegliare l'intero gruppo con la musica).
- In occasione di campeggi o di escursioni con pernottamento, la porta dei dormitori deve rimanere sempre leggermente aperta durante i brevi momenti di permanenza nel dormitorio.
- L'ingresso nei dormitori deve essere motivato da ragioni pedagogiche o pratiche (ad es. il silenzio notturno).
- Prima di entrare in una camera da letto o in una stanza d'ospedale, busso, mi annuncio a voce e solo dopo entro nella stanza.
- Se possibile, si fa in modo che le visite nei dormitori del campeggio siano effettuate da accompagnatori dello stesso sesso.
- Il letto appartiene al bambino, al giovane, al paziente - sia durante le escursioni, sia nel campeggio, sia durante le visite a domicilio che durante le visite pastorali in ospedale o in carcere. Non mi siedo sul letto, ma prendo sempre una sedia.

l. Come rispettare la sfera privata nei bagni, negli spogliatoi o nelle docce?

- Faccio attenzione all'uso separato per genere di questi spazi e che le infrastrutture siano adeguate.
- Cerco soluzioni per le persone che non sentono di appartenere chiaramente a un determinato genere.
- In caso di docce collettive, discuto in anticipo le regole della doccia con i bambini e i ragazzi.
- Utilizzo sempre gli spazi legati alla sfera intima (sia in termini di spazio che di tempo) separatamente dai minori che mi sono stati affidati.
- Non entro mai in spazi intimi senza un motivo tecnico (ad es. assistenza, supervisione).
- Prima di entrare busso, mi annuncio e solo dopo entro.
- Fornisco assistenza nelle aree dedicate alla sfera intima solo nella misura in cui ciò corrisponde al mio mandato ed è concordato nel team.
- La permanenza viene annunciata al team e limitata nel tempo, in modo che sia possibile sapere con trasparenza chi si trova negli spazi dedicati alla sfera intima.
- Per quanto possibile, evito le situazioni a due a porte chiuse (ad esempio, lasciando la porta leggermente aperta).
- In seguito faccio in modo da rendere trasparenti queste situazioni all'interno del team o con la direzione.

«Mi diceva: «Va benissimo così. È assolutamente puro e pulito. Dio vuole aiutarti attraverso questo, ma nessuno, a parte te, deve sapere quale sia la volontà di Dio.»»



Quali standard semplificano la vita quotidiana?

Quali sono quelli che rendono il tutto più complicato?

E' questo a renderli più o meno rilevanti?

m. Come comunicare con prudenza da una posizione di potere?

- Prendo sul serio tutte le persone in quanto esperte dei propri bisogni e chiedo il loro punto di vista.
- So che le contraddizioni e le incertezze fanno parte della vita e mi impegno in una ricerca di risposte aperta e collaborativa.
- Quando pongo domande critiche, non ricorro a generalizzazioni che non hanno alcun significato nell'esperienza del mio interlocutore.
- Quando si tratta di domande intime, sono concreto e disponibile e verifico di essere la persona giusta per una conversazione di questo tipo.
- Non uso un linguaggio o gesti irrispettosi e mi astengo da tecniche scorrette, come argomentazioni fuorvianti, domande trabocchetto, esagerazioni o distorsioni delle opinioni.
- Non uso un linguaggio a sfondo sessuale (vezzeggiativi, battute sessiste, complimenti sulle forme del corpo, ecc.).
- Non adotto un linguaggio «da amicone», inappropriato nel mio ruolo.
- Mi astengo dall'utilizzare tecniche di manipolazione quali «gaslighting» (messa in discussione della percezione della mia controparte) o «emotional blackmail» (controllo del comportamento attraverso la paura, la pietà o il senso di colpa).
- Non creo tabù e non stabilisco di mia iniziativa nessun obbligo di silenzio.
- Do una motivazione per le mie decisioni gestionali, soprattutto se sono importanti per gli altri.
- Comunico i processi decisionali e di partecipazione, creo la possibilità di comprenderne le motivazioni e quindi riduco al minimo l'arbitrarietà.
- Non do ultimatum che non siano chiaramente previsti dal diritto del lavoro.

n. Come comunicare sui social media in modo chiaro rispetto al proprio ruolo?

- È utile che la datrice di lavoro fornisca un numero di cellulare di servizio, soprattutto per i collaboratori che sono direttamente coinvolti nel lavoro con i bambini e i giovani.
- Utilizzo account e piattaforme aziendali, non i miei account privati.
- Rendo trasparenti al mio team i miei contatti tramite social media con bambini e giovani.
- Sono consapevole di avere una funzione di modello anche sui social media.
- Comunico con oggettività e in modo da non irritare i genitori o i membri del team che stanno leggendo.
- Quando è possibile, comunico con i minori in gruppo e non a tu per tu.
- Non commento né valuto i post, i messaggi e i commenti privati tramite gli account ufficiali.
- Quando pubblico foto, video o materiale audio, rispetto i diritti personali generali e il diritto ad avere il controllo sulla propria immagine.
- Mi procuro le opportune autorizzazioni scritte per l'uso delle immagini.

«La sera ricevetti poi un SMS sul mio cellulare con il seguente contenuto: «Cosa faresti se tu dovessi morire questa notte? In questo caso andresti all'inferno!»»

«Mi prese tra le braccia per strada e disse: «Siamo innamorati!». Ci sposeremo! Questo, secondo lui, era una battuta umoristica. Per me, invece, era molto imbarazzante.»



?

Ci sono altre situazioni di rischio che mi mettono alla prova?

Cosa ha funzionato per me in questi casi?

Come posso creare trasparenza a questo proposito?

5. Dichiarazione di impegno

- Mi impegno a mettere in pratica il presente Codice di condotta della Chiesa cattolica della diocesi di Coira, a comportarmi in situazioni di rischio secondo le posizioni di base e gli standard di qualità e a rispecchiarli e concretizzarli attivamente e in modo continuativo nel quotidiano.
- Prendo atto del fatto che, per gli interventi di adeguamento del Codice di Condotta alle varie situazioni, è necessaria una base di professionalità e un approccio trasparente. Le situazioni di irregolarità non trasparenti possono portare a disposizioni da parte di un superiore, che saranno annotate nel mio fascicolo personale. Sono consapevole che la reiterata inosservanza di tali disposizioni può portare al licenziamento e può essere menzionata nel certificato di lavoro e nelle referenze.
- In qualità di superiore, sono consapevole che l'attuazione di questo Codice di condotta è parte integrante del mio ruolo di leadership. A ciò si aggiunge la promozione attiva di una cultura del conflitto e del feedback. Mi impegno a prendere sul serio le critiche, le irritazioni e le segnalazioni dei collaboratori e ad agire di conseguenza.
- Sono pronto ad affrontare l'argomento e ad acquisire solide conoscenze ai corsi di formazione obbligatori sulla prevenzione degli abusi.
- Mi impegno a comunicare all'autorità competente se è stato aperto un procedimento penale nei miei confronti per reati sessuali, se un tale procedimento è in corso o se sono stato precedentemente condannato per tali reati.
- In caso di sospetti vaghi o fondati di reati penali, farò tempestivamente una segnalazione interna in conformità alle procedure di segnalazione e agli obblighi di segnalazione e mi asterrò da ulteriori azioni non coordinate. In particolare, il confronto non autorizzato con la persona sospettata non è mai un mio compito e deve essere assolutamente evitato.
- Prendo atto del fatto che una copia della presente dichiarazione di impegno sarà conservata nel mio fascicolo personale.

Luogo e Data:.....

Cognome, Nome:.....

Ruolo:.....

Parrocchia/datore di lavoro:.....

.....
Firma del collaboratore:

.....
Firma del superiore:

«Questa divisione tra «noi e gli altri» mi ha isolato. Quindi, da una parte noi, i santi eletti e dall'altra parte gli altri, il mondo, in qualche modo da evitare.»

?

Per quali posizioni e standard di qualità ho bisogno di supporto?

Dove posso trovare questo supporto?



6. Terminologia

Abuso spirituale

L'abuso spirituale è la restrizione dell'autonomia spirituale con il risultato di un malessere spirituale e della vulnerabilità complessiva della persona accompagnata (Doris Wagner 2019). Il nome di Dio viene usato indebitamente per ottenere potere sulle persone. Le voci dei pastori vengono confuse con la voce di Dio (Klaus Mertes 2019). L'abuso spirituale è associato alla manipolazione, all'oppressione e allo sfruttamento degli altri nel nome di Dio, al fine di renderli sottomessi per raggiungere i propri scopi e obiettivi. Ciò avviene attraverso malsane dipendenze emotive e manipolazioni mentali in cui gli insegnamenti, i valori e i concetti cristiani vengono distorti al fine di poterli utilizzare per sostenere le proprie pretese di potere (Hannah A. Schulz 2019).

Sfruttamento sessuale

Per sfruttamento sessuale si intende qualsiasi atto sessuale compiuto da un adulto nei confronti di un minore. L'autore del reato usa la sua posizione di potere e autorità per soddisfare i propri bisogni a spese del minore. A causa dell'inferiorità fisica, psicologica, cognitiva o linguistica del minore, quest'ultimo non può acconsentire consapevolmente a tale atto (secondo Bange & Deegener 1996). Nel contesto degli squilibri di potere, il termine deve essere esteso anche agli adulti in situazioni critiche (bisogno di aiuto) o in rapporti di dipendenza, in quanto la loro posizione è per molti aspetti paragonabile a quella dei minori. È caratterizzata da una forte dipendenza emotiva e da limitate possibilità di valutare la situazione e di ottenere supporto. La forza bruta non è sempre presente. Le vittime vengono manipolate in vari modi, ad esempio, attraverso la persuasione, la sottile coercizione o il ricatto, la distorsione della realtà o l'abuso spirituale, con l'aiuto di trucchetti giocosi,

o della prevaricazione fisica o verbale (adattato da May 1997). Lo sfruttamento sessuale di minori e di persone in situazioni critiche o di dipendenza sono reati penali (reati d'ufficio, cioè puniti d'ufficio).

Molestie sessuali

Per molestie sessuali sul posto di lavoro si intendono tutti i comportamenti di natura sessuale o altri comportamenti basati sull'appartenenza di genere che ledono la dignità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro. Ciò include, in particolare, le minacce, la promessa di benefici, il ricorso alla coercizione e l'esercizio di pressioni per ottenere una forma di prestazione di natura sessuale. Le molestie sessuali possono assumere la forma di parole, gesti o azioni (ad esempio, allusioni sessuali, commenti sessisti, contatti fisici indesiderati) e sono proibite dalla legge sulla parità, che si applica anche nella Chiesa. Sul posto di lavoro, i confini relativi al comportamento tollerabile sono più stretti che nella sfera privata. Anche sul posto di lavoro le molestie sessuali sono spesso compiute in situazioni di potere. Le molestie da parte dei superiori sono giudicate più severamente ai sensi della legge sulla parità di trattamento, in quanto i superiori plasmano la cultura di un'organizzazione e sono responsabili della tutela dell'integrità sessuale all'interno dell'azienda. Anche le molestie sessuali sono vietate dal Codice penale, sono reati a querela di parte (cioè la vittima stessa sporge denuncia).

«Ha usato la mia spiritualità, la mia consuetudine al silenzio, alla perseveranza davanti a Dio. Ha usato la sua conoscenza delle esperienze del mio passato, che erano emerse in confessione, per rendermi accondiscendente.»

Impressum

Citazioni: Dichiarazioni delle vittime tratte da «Erzählen als Widerstand. Berichte über spirituellen und sexuellen Missbrauch im Raum der Kirche» («La narrazione come resistenza. Racconti di abusi spirituale e sessuali in ambito ecclesiale», trad. propria), a cura di Barbara Haslbeck / Regina Heyder / Ute Leimgruber / Dorothee Sandherr-Klemp (Aschendorff Verlag 2020) e «Gefährliche Seelenführer? Geistiger und geistlicher Missbrauch» («Guide spirituali pericolose? Abusi mentali e spirituali», trad. propria), a cura di Heinrich Timmerevers / Thomas Arnold (Herder Thema 2020).

Le citazioni sono tratte da Ellen Adler (p. 30), Anna Althaus (p.7), Katharina Aufroth (p. 15), Momo Eiche (p. 25), Sr. Maria Gärtner (p. 14), Iris Giovanetti (p. 10 und 27), Katharina Hoff (p. 4 e 13), Thea Kleinert (p. 3 e 18), Martha Laufbacher (p. 20 e 24), Miriam Leb (p. 26), Petra Niemeyer (p. 22), Edith Schwarzländer (p. 9, 21 e 23), Stefanie Butenkemper (p.11, 19, 30) e Stefan Hoffman (p. 29).

Testo: Karin Iten, Stefan Loppacher, Prevenzione dell'abuso di potere nella diocesi di Coira

Hanno collaborato: Sabine Bohnert, Linda Cantero, Nadja Eigenmann, Felix Hunger, Patricia Spyrka, Johannes Uppers, Michael Zingg, Christiane Weinand e Dolores Waser Balmer

Illustrazioni: Team Tumult, Justine Klaiber

Layout: Team Tumult, Daniel Harisberger

Revisione dell'originale: Schreibgut, Caroline Vogelsang

Traduzione dal tedesco: Barbara Bricci

Stampa: Eichholzer Druck + Kopie AG

Finanziamento: Katholische Kirche im Kanton Zürich e Chiesa cattolica del Cantone dei Grigioni

Editore: Prevenzione degli abusi di potere nella diocesi di Coira, c/o Katholische Kirche im Kanton Zürich, Hirschengraben 66, 8001 Zürich

© 2023

**«Non sembrava che fossero
le persone a volermi imporre le
loro idee, ma Dio stesso, la
cui volontà volevo che fosse fatta.
In questo modo non c'era
possibilità di opposizione.»**





Prevenzione dell'abuso di
potere nella diocesi di Coira