

Misure per la prevenzione delle violazioni dei limiti fisici, psichici e sessuali nel settore dell'accoglienza per l'infanzia

Linee guida per l'elaborazione di un codice comportamentale nei nidi d'infanzia, nei centri extrascolastici e nelle organizzazioni di famiglie diurne



kibesuisse

Indice

Introduzione.....	4
Terminologia	5
Principi pedagogici nel lavoro quotidiano.....	6
Principi di base	8
Vantaggi.....	9
Gestione del codice comportamentale.....	10
Il codice comportamentale.....	11
Intervento in caso di sospetta violazione dei limiti penalmente rilevante	13
Esempi di norme di comportamento.....	14
Appendice A: Dichiarazione di impegno relativa al rispetto del codice comportamentale in materia di violazioni dei limiti	17
Appendice B: Strumento di lavoro – questionario.....	18

Introduzione

Il personale accudente dei nidi d'infanzia, dei centri extrascolastici e delle organizzazioni di famiglie diurne è tenuto a proteggere e a tutelare il benessere dei bambini e degli adolescenti loro affidati. Ha il compito di riconoscere le risorse e i confini dei bambini e degli adolescenti, così come quelli del loro ambiente, di offrire loro sostegno e di proteggerne l'integrità.

Il presente opuscolo è stato elaborato in collaborazione con il servizio specializzato Limita, la fondazione GFZ, le docenti del corso di formazione per coordinatrici e coordinatori e altri specialisti e illustra le misure per la prevenzione delle violazioni dei limiti nei confronti di bambini e adolescenti. È a disposizione delle organizzazioni che offrono accoglienza per l'infanzia quale strumento di lavoro a garanzia della qualità istituzionale e vuole sostenere le organizzazioni e il personale accudente nel riconoscere tempestivamente potenziali pericoli, nell'affrontare il tema della «vicinanza e distanza nel lavoro quotidiano di accoglienza» e nel gestire in maniera pro-

fessionale situazioni delicate. Le linee guida possono essere utilizzate come base per elaborare un proprio codice comportamentale. In appendice è disponibile il relativo strumento di lavoro con un questionario utile per lo sviluppo, l'introduzione e l'attuazione del codice comportamentale.

Per le organizzazioni con più sedi si raccomanda di effettuare un'analisi dei rischi per le singole sedi sulla base del codice comportamentale, di elaborare un piano di protezione specifico e di aggiornarlo regolarmente.

Terminologia

I bambini e gli adolescenti¹ possono essere colpiti da molte forme di violenza. Di conseguenza nella letteratura specializzata esistono variazioni nella terminologia utilizzata. In questo documento viene usato il termine generico «violazione dei limiti». Una caratteristica tipica delle violazioni dei limiti è la violazione dell'integrità associata a un ampio squilibrio di potere tra l'autore o l'autrice del reato e la vittima.

Le violazioni dei limiti nella loro forma più grave (p. es. la violenza fisica, le molestie sessuali, lo stupro, la coazione) sono penalmente rilevanti e rientrano nella gestione delle crisi (procedura in caso di sospetti di reato) dell'organizzazione². Tuttavia non ogni violazione dei limiti costituisce un reato penale (p. es. minacce leggere, tentativi di trattenere, espressioni verbali ses-

siste). Nell'ambito di un codice comportamentale l'obiettivo è prevenire le violazioni dei limiti prima che diventino gravi.

Si distinguono tre tipi di violazioni dei limiti: psichiche, fisiche e sessuali.

Violazioni psichiche

La violazione psichica dei limiti è caratterizzata da un comportamento consapevole o inconsapevole che pregiudica in modo significativo e può danneggiare lo sviluppo dei bambini e degli adolescenti attraverso punizioni e/o umiliazioni. Anche trascurare un bambino, costringerlo a mangiare o privarlo del cibo sono forme di violenza psichica.

Violazioni fisiche

Sono da considerare violazioni fisiche non soltanto le percosse, ma anche trattenere, scuotere, spintonare, prendere a pugni, tirare per le orecchie il bambino o l'adolescente oppure costringerlo a stare fermo.

Violazioni sessuali

Le violazioni dei limiti sessuali sui bambini o sugli adolescenti comprendono un ampio ventaglio di atti sessuali che un adulto o un bambino molto più grande fa subire a un altro bambino per eccitarsi o per soddisfarsi sessualmente³.

Il ventaglio comprende, tra gli altri, i seguenti atti sessuali:

- approccio a sfondo sessuale
- osservazioni sessiste
- ripetuta inosservanza del limite del pudore
- toccare gli organi genitali
- esporre a media con contenuti sessuali

1 Per agevolare la scorrevolezza del testo, nelle presenti linee guida l'espressione «bambini e adolescenti» viene riferita sia al genere maschile sia al genere femminile. Lo stesso vale per «collaboratori» e «coordinatrici» (N.d.T.).

2 Cfr. Lista di controllo di kibesuisse per la comunicazione in caso di crisi (disponibile in tedesco e francese).

3 Guida [Riconoscimento precoce del maltrattamento nella prima infanzia](#), Protezione dell'infanzia Svizzera (consultato il 18.7.2023).

Principi pedagogici nel lavoro quotidiano

Il personale accudente ha un mandato formativo ed educativo non formale e sostiene la crescita personale e l'integrazione sociale dei bambini e degli adolescenti così come la loro partecipazione attiva all'interno della comunità, veicolando approcci, saperi e valori. Ciò prevede fra l'altro anche un lavoro di rafforzamento dei bambini e degli adolescenti loro affidati.

Consolidamento della fiducia in sé stessi, dell'autonomia e della personalità dei bambini e degli adolescenti

kibesuisse consiglia di fare riferimento al modello di prevenzione in 7 punti del servizio specializzato Limita⁴.

1. Il tuo corpo ti appartiene.
2. Le tue sensazioni sono importanti.
3. Esistono contatti fisici gradevoli e contatti fisici sgradevoli.
4. Hai il diritto di dire di no.
5. Ci sono segreti buoni e segreti cattivi.
6. Hai il diritto di farti aiutare.
7. Tu non hai colpa.

Il lavoro pedagogico favorisce l'indipendenza e l'autodeterminazione dei bambini e degli adolescenti e pone così basi importanti per la prevenzione delle violazioni dei limiti. Per un bambino o un adolescente che ha il controllo sulla sua vita sarà più facile difendere la propria persona e i propri limiti. Si tratta di una protezione efficace contro i comportamenti che violano i limiti.

Nel lavoro pedagogico è importante tenere in considerazione i seguenti punti:

- Il diritto all'integrità, all'intimità e alla privacy dei bambini e degli adolescenti non viene violato. I collaboratori non superano i limiti di una vicinanza accettabile e mantengono la giusta distanza rispetto ai bambini e agli adolescenti. Sono coscienti della propria posizione di potere. La responsabilità delle azioni ricade sempre sugli adulti. Il personale accudente mantiene la distanza necessaria anche quando gli impulsi provengono dal bambino e dall'adolescente.
- I bambini e gli adolescenti sanno che devono segnalare eventuali sensazioni o fatti «sgradevoli» e a chi possono rivolgersi. In situazioni che richiedono assistenza e contatto fisico si applicano speciali regole di comportamento.

⁴ Cfr. [7 punti per la prevenzione dello sfruttamento sessuale](#), Limita (consultato il 18.7.2023, in tedesco).

Tolleranza zero in caso di gravi comportamenti che violano i limiti

Gravi violazioni dei limiti nei confronti di bambini e adolescenti da parte di collaboratori e tra bambini e adolescenti non saranno tollerate in alcun modo.

I collaboratori sanno che un comportamento che viola i limiti costituisce una lesione grave dell'integrità fisica e psichica dei bambini e degli adolescenti e un grave abuso di fiducia. Faranno tutto il possibile per impedire violazioni dei limiti e abusi, ivi compresa l'adozione di misure per sensibilizzare e rafforzare i bambini e gli adolescenti. Il comportamento che viola i limiti fra bambini e adolescenti viene fermato e richiede l'intervento correttivo da parte delle persone adulte che si occupano di loro.

Principio di vicinanza e distanza

La creazione di una relazione professionale con i bambini e gli adolescenti costituisce la base del lavoro pedagogico. Ciò significa anche offrire ai bambini e agli adolescenti adeguate opportunità di relazione individuali e nel contesto dell'accoglienza. La responsabilità della vicinanza e della distanza è sempre a carico degli adulti. Essi sono responsabili del rispetto dei limiti.

Relazioni private fra bambini/adolescenti e collaboratori

Le relazioni private fra bambini/adolescenti e collaboratori (anche sui social media come ad es. Facebook, Snapchat, Instagram o altri mezzi di comunicazione come WhatsApp) sono contatti esterni al rapporto di accoglienza e sono incompatibili con un atteggiamento professionale. Vi è il rischio che interessi professionali e personali vengano confusi.

Principi di base

Sensibilizzazione

I collaboratori si occupano del tema delle violazioni dei limiti compiute contro i bambini e gli adolescenti. Sanno come gestire la vicinanza e la distanza. Le regole comportamentali e i principi pedagogici di un lavoro professionale sono ben noti. Ciò consente ai collaboratori di individuare in modo differenziato le deviazioni dalle regole di comportamento concordate e di reagire in modo mirato. I bambini e gli adolescenti vengono coinvolti nella discussione sul tema delle violazioni dei limiti. In tal modo vengono sensibilizzati a riconoscere comportamenti abusivi e imparano ad affrontarli in modo costruttivo.

Osservazione

Le regole indicate nel codice comportamentale rendono trasparenti le situazioni critiche per i collaboratori, per chi esercita l'autorità parentale e per i bambini e gli adolescenti. I collaboratori le riconoscono e le neutralizzano con interventi appropriati.

Protezione

La trasparenza innalza la soglia di protezione dai comportamenti che violano i limiti e attraverso norme comportamentali trasparenti tutte le persone coinvolte conoscono il quadro di riferimento per un intervento professionale. Sanno quale comportamento costituisce una violazione dei limiti, possono evitare consapevolmente le violazioni dei limiti e reagire con maggiore sicurezza quando le percepiscono negli altri. Chiare regole comportamentali per situazioni delicate proteggono non solo le potenziali vittime, ma anche il personale.

Per le persone che hanno intenzione di commettere un reato, la presenza di un codice comportamentale rappresenta un'ulteriore barriera utile alla prevenzione delle violazioni dei limiti. Ciò accade perché le situazioni in cui tali violazioni potrebbero verificarsi possono ora essere evitate grazie alla chiara definizione e alla trasparenza contemplata dal codice comportamentale.

Costruzione della fiducia

La trasparenza creata dal codice comportamentale permette di costruire la fiducia fra i bambini e gli adolescenti, coloro che esercitano l'autorità parentale e i collaboratori.



Vantaggi

Un confronto sul codice comportamentale e la sua integrazione nel lavoro pedagogico comporta i seguenti vantaggi:

Per l'ente gestore/la direzione aziendale

Con regole comportamentali chiare l'ente gestore o la direzione aziendale definisce quando e in quali situazioni l'ente gestore/la direzione aziendale e/o un servizio specializzato esterno debbano essere informati e coinvolti dalla direzione risp. dal personale accidentente. Inoltre un codice comportamentale precisa come gestire nel lavoro quotidiano situazioni di rischio che non rientrano nell'ambito della rilevanza penale. In questo modo un ente gestore ha la possibilità di adottare provvedimenti disciplinari se un dipendente si comporta (ripetutamente) in modo non professionale senza oltrepassare i confini della rilevanza penale.

Per il personale con funzioni direttive o di coordinamento

Il codice comportamentale incrementa la capacità d'intervento del personale con funzioni direttive o di coordinamento. Lo sup-

porta nel prendere provvedimenti in caso di sospetto di comportamenti che violano i limiti o nell'intraprendere azioni in caso di una reale violazione.

Per il personale accidentente

Il codice comportamentale funge da base per una discussione professionale sull'approccio da adottare in diverse situazioni quotidiane dell'organizzazione. Un confronto professionale congiunto sul codice comportamentale evita incertezze all'interno dell'équipe. È inoltre utile come strumento per riflettere sulla propria identità professionale, sui propri compiti e sul proprio atteggiamento di base.

Il personale accidentente ha ruoli diversi nella gestione delle violazioni dei limiti. Da un lato affronta criticamente il proprio approccio alla vicinanza e alla distanza, dall'altro è obbligato a fornire agli altri membri dell'équipe un feedback critico su come vengono gestite la vicinanza e la distanza e a reagire alle violazioni dei limiti.

Per coloro che esercitano l'autorità parentale e le persone di riferimento dei bambini e degli adolescenti

Con il codice comportamentale coloro che esercitano l'autorità parentale e le persone di riferimento dei bambini e degli adolescenti ricevono informazioni sui principi pedagogici e sulle regole di condotta dell'organizzazione, su come vengono affrontati i temi della «vicinanza e distanza» e sui comportamenti che violano i limiti. Per garantire che sappiano a chi rivolgersi in caso di dubbio, si raccomanda vivamente di istituire uno sportello per le segnalazioni o di nominare una persona di riferimento all'interno dell'organizzazione.

Gestione del codice comportamentale

Tutti i collaboratori sono tenuti a rispettare le regole comportamentali previste dal codice comportamentale.

Il codice comportamentale viene introdotto nel seguente modo:

- I **collaboratori** ricevono il codice comportamentale insieme al proprio contratto di lavoro. Prima di iniziare a lavorare lo leggono attentamente e sottoscrivono in seguito la dichiarazione di impegno. Così facendo confermano di avere letto il codice e di impegnarsi a rispettare i principi in esso delineati. Nelle organizzazioni di famiglie diurne questo vale anche per tutte le persone maggiorenni che vivono nel nucleo familiare.
- **Coloro che esercitano l'autorità parentale** ricevono il codice comportamentale a scopo informativo al momento dell'ingresso del bambino/adolescente.
- Nell'ambito del lavoro di prevenzione professionale, il codice comportamentale viene anche consegnato a **allievi e allieve**. In questo caso l'età e il livello di sviluppo di bambini e adolescenti vengono attentamente presi in considerazione. Chi esercita l'autorità parentale viene informato in anticipo di questo lavoro di prevenzione.
- Il **personale con funzioni direttive e di coordinamento** verifica regolarmente in accordo con il personale accudente e con chi esercita l'autorità parentale che le norme di comportamento vengano rispettate.
- L'**équipe** riflette inoltre regolarmente sull'applicazione delle regole comportamentali nelle riunioni di équipe, nei colloqui previsti per discutere casi specifici o nelle supervisioni. In caso di necessità l'équipe definisce insieme alla direzione ulteriori regole comportamentali e adatta il codice.
- Le **persone esterne** che collaborano in varie forme con l'organizzazione conoscono il codice comportamentale. A seconda del tipo di collaborazione sottoscrivono la dichiarazione di impegno. Così facendo confermano di avere letto il codice e di impegnarsi a rispettare i principi in esso delineati.

Il codice comportamentale

Misure preventive

Il codice comportamentale fa parte del lavoro di prevenzione nelle organizzazioni di accoglienza per l'infanzia. Per maggiori dettagli, kibesuisse rimanda alle basi del lavoro di prevenzione di Limita e consiglia di pianificare e attuare misure preventive secondo questo modello. Riducendo i fattori di rischio è possibile contrastare i comportamenti che implicano le violazioni dei limiti. È importante sottolineare che le misure (come ad esempio la riduzione della disparità nel rapporto di potere tra i collaboratori e i bambini/gli adolescenti) devono essere implementate a tutti i livelli: a livello organizzativo, tra i collaboratori e tra i bambini/adolescenti. La questione del «potere» e della sua gestione deve essere tematizzata di continuo e affrontata criticamente nel lavoro pedagogico quotidiano.

Le linee guida dell'organizzazione, le direttive concrete di intervento, i mansionari e un concetto pedagogico definiscono quali sono i compiti dei collaboratori.

Questi strumenti definiscono le responsabilità e rivelano le zone grigie. Quanto più concreta è la descrizione, tanto più i collaboratori possono adempiere i loro compiti in modo sicuro e gestire consapevolmente il potere loro conferito. Laddove il campo di azione è chiaramente definito, è possibile contrastare in maniera efficace comportamenti che violano i limiti.

Al contrario i seguenti aspetti, fra gli altri, favoriscono comportamenti abusivi:

- assenza di regole per quanto concerne la pianificazione del quotidiano e mancanza di concetti per il lavoro pedagogico
- una linea comune trascurata da parte del personale accudente
- ampi squilibri di potere
- assenza di partecipazione da parte dei bambini, degli adolescenti e dei collaboratori alla progettazione della rispettiva offerta istituzionale
- assenza di una chiara separazione tra ruoli professionali e privati

Formazione continua

I dipendenti hanno le competenze professionali e di intervento, sono sensibili ai comportamenti che violano i limiti e sanno di conseguenza come reagire di fronte ad essi. Ciò significa un confronto coadiuvato e informato con sé stessi, con la cultura di équipe e con il lavoro pedagogico. Specifici corsi di formazione continua rendono palesi ai collaboratori i fattori di rischio e incrementano la protezione contro le violazioni di questo tipo.

Comunicazione aperta

Il lavoro pedagogico è comprensibile per coloro che esercitano l'autorità parentale e viene loro illustrato molto chiaramente.

Il personale accidentato è in grado di accettare critiche da parte di chi esercita l'auto-rità parentale, dell'équipe, della direzione, delle coordinatrici e delle varie parti coinvolte.

Comunicazione e cooperazione nell'équipe

Una cultura costruttiva del feedback contribuisce alla prevenzione. La direzione e le coordinatrici assicurano un ambiente lavorativo rispettoso con un alto grado di trasparenza, aperto alle domande e alle incertezze, e i collaboratori sono abituati ad affrontare comportamenti irritanti e ad accettare feedback sia positivi sia negativi. Ciò aumenta le probabilità che i collaboratori cerchino sostegno nell'équipe e/o presso la direzione o presso le coordinatrici. Osservazioni che conducono a feedback costruttivi e a scambi regolari all'interno dell'équipe stimolano i processi di riflessione dei collaboratori. Una comunicazione trasparente e rispettosa aumenta la sicurezza nelle mansioni professionali e rafforza la fiducia reciproca.

Processi di riflessione

Raggiungere i propri limiti fa parte della quotidianità del lavoro di accudimento. La riflessione professionale e personale fa parte del lavoro pedagogico professionale. I collaboratori prendono sul serio le proprie incertezze e le confrontano con le conoscenze specialistiche per sviluppare alternative. Se si sentono sovraccarichi è loro diritto e dovere cercare aiuto. La riflessione non dovrebbe riguardare solo le azioni pedagogiche dei singoli collaboratori, ma anche le modalità di intervento dell'azienda, le strutture e i principi guida pedagogici ed etici.

Per avviare tali processi di riflessione kibesuisse raccomanda un accompagnamento mediante una supervisione esterna. Un'altra possibile forma di riflessione è l'intervisione.

Controllo dell'attuazione del codice comportamentale

Per prevenire violazioni dei limiti è importante un regolare controllo dell'attuazione del codice comportamentale da parte dei superiori. La persona preposta deve spiegare apertamente al personale accidentato il modo in cui il codice comportamentale viene monitorato.

I controlli permettono la comprensione professionale dei ruoli e chiariscono le relazioni tra i collaboratori. La mancanza della distanza necessaria rispetto ai collaboratori può condurre a situazioni nelle quali i comportamenti abusivi non vengono contrastati in modo coerente. Il silenzio è la soluzione peggiore in queste situazioni. Se necessario i superiori avviano misure di formazione continua per differenziare le conoscenze pedagogiche e aumentare le competenze operative in questo ambito.

Intervento in caso di sospetta violazione dei limiti penalmente rilevante

Ogni segnalazione e ogni reclamo, sia da parte di collaboratori, bambini e adolescenti, sia da parte delle persone che esercitano l'autorità parentale e di persone esterne, vengono presi sul serio ed esaminati. Allo stesso modo vengono intraprese ulteriori azioni (consultazione con servizi specializzati, contatto con le autorità ecc.). Se i collaboratori vengono a conoscenza di sospette violazioni nei confronti di uno o più bambini o adolescenti, risp. tra bambini o adolescenti, inoltrano queste informazioni alla direzione o alle coordinatrici.

Lo stesso vale anche in situazioni sospette indipendentemente dal fatto che il possibile colpevole sia uno dei dipendenti, un altro bambino o adolescente, una persona della cerchia del bambino o eventualmente una persona sconosciuta.

Dal 1° gennaio 2019 sussiste per i collaboratori un obbligo di avviso (art. 314d CC) se vi sono indizi concreti che l'integrità fisica, psichica o sessuale di un minore è minacciata e non possono rimediarsi

nell'ambito della loro attività. I collaboratori riferiscono sempre le proprie osservazioni al proprio superiore. In tal modo adempiono l'obbligo di avviso.

In linea di principio il personale con funzioni direttive e di coordinamento stabilisce i contatti con i servizi specializzati e le autorità, pianifica e avvia ulteriori azioni. Se la direzione stessa o le coordinatrici sono coinvolti e/o non reagiscono, deve essere informato il livello superiore successivo (ente gestore, direzione aziendale). Quest'ultimo si metterà quindi in contatto con un servizio specializzato⁵.

kibesuisse raccomanda a ogni organizzazione di accoglienza per l'infanzia di essere preparata per una segnalazione di sospetta violazione dei limiti. Chiare procedure stabilite preventivamente e la definizione delle modalità di comunicazione e delle responsabilità contribuiscono a prendere sul serio le segnalazioni, a chiarirle in modo professionale e a reagire correttamente.

⁵ Cfr. «[Indirizzi dei consultori per le vittime](#)», Aiuto alle vittime di reati (consultato il 18.7.2023).

Esempi di norme di comportamento

È importante conoscere e dare un nome alle situazioni di rischio. Per le situazioni delicate le norme di comportamento nel lavoro quotidiano sono fondamentali. Creano un quadro chiaro in cui i collaboratori possono muoversi in modo più sicuro. Violazioni dei limiti meno gravi e non penalmente rilevanti possono in tal modo essere riconosciute e affrontate tempestivamente.

Contatto fisico

I contatti con il corpo del bambino o dell'adolescente dipendono dalla situazione e dalla sua età e non devono mai servire per soddisfare i propri bisogni. Ai collaboratori è vietato dare baci ai bambini e agli adolescenti.

Accudimento individuale

Se un collaboratore si prende cura da solo di un bambino o di un adolescente (ad esempio nella supervisione dei compiti oppure nei turni mattutini e serali) ciò viene sempre fatto d'intesa con i superiori o, se questi ultimi sono assenti, in accordo con gli altri collaboratori presenti. I colloqui individuali

con i bambini e gli adolescenti vengono pianificati e concordati in anticipo, inseriti in agenda e protocollati.

Cura del corpo

Prima di cambiare il pannolino ai bambini in età prescolastica, la persona che accudisce il bambino informa gli altri collaboratori presenti. Il fasciatoio si trova in un luogo protetto, ma deve essere facilmente visibile. Se il locale è chiuso, la porta della stanza in cui si trova il fasciatoio resta aperta. L'intero processo del cambio del pannolino viene svolto con delicatezza coinvolgendo i bambini. Ogni fase del processo di cambio del pannolino viene spiegata verbalmente al bambino. L'applicazione della pomata nelle parti intime fa parte dell'operazione di cambio del pannolino. I giovani stagisti non sono autorizzati a cambiare pannolini.

Se possibile i bambini piccoli si prendono cura della propria igiene personale in modo autonomo (lavarsi, andare in bagno e lavarsi i denti). Il bambino viene accompagnato in bagno soltanto se ha bisogno di aiuto.

Bagni

Quando fanno il bagno in estate i bambini indossano un costume. Il bambino si veste e si spoglia e applica la protezione solare possibilmente da solo.

Misurazione della febbre

Se un bambino inizia ad avere la febbre mentre viene accudito, la temperatura viene misurata nella zona cranica con un termometro a contatto o a infrarossi.

Regali

Attenzioni personali sotto forma di regali devono essere opportunamente limitate. Regalare qualcosa a qualcuno non è di per sé una violazione dei limiti, tuttavia regali personali a bambini e adolescenti non sono consentiti, poiché dal punto di vista della prevenzione c'è il rischio che si creino (ulteriori) dipendenze che potrebbero venire sfruttate da persone con cattive intenzioni e tramutarsi in seguito in violazioni dei limiti.

Linguaggio

Il linguaggio dei collaboratori è accurato, rispettoso e coerente. I bambini e gli adolescenti percepiscono i collaboratori come un modello anche quando parlano. Le parti intime del corpo vengono chiamate con i loro nomi anatomici corretti e uniformi. La violenza verbale, le espressioni e le battute a sfondo sessuale vengono evitate.

Ruoli di genere

I sessi sono riconosciuti come equivalenti. L'inclusione dei bambini nel lavoro quotidiano si applica a tutti i sessi. Non ci sono compiti maschili o femminili. Nessun bambino viene discriminato o preferito in base al suo sesso. L'équipe funge da modello di comportamento. L'approccio: «Determinare le somiglianze, fare delle differenze un tema» può essere utile per la discussione sulla questione⁶.

«Gioco del dottore»

Esplorare il proprio corpo è un'esperienza

importante per i bambini e può essere parte del «gioco del dottore». Fa parte del normale sviluppo di un bambino quando è un gioco consensuale tra bambini della stessa età. È importante che i bambini vi prendano parte in maniera spontanea, che rimangano vestiti e che non si crei alcuna disparità di potere tra loro. A queste condizioni il gioco è permesso. Gli adulti non partecipano alle attività ludiche dei bambini. Il gioco viene osservato con discrezione. Se si presenta il pericolo di una violazione dei limiti, i collaboratori interrompono il gioco e spiegano ai bambini il motivo del loro intervento.

Sonno e pernottamento

I nidi d'infanzia e le famiglie diurne sono dotati di adeguati spazi per il riposo e/o di camere da letto in modo che i bambini abbiano la possibilità di ritirarsi, riposare e dormire. Il letto o il materasso è lo spazio privato e protetto del bambino che dorme da solo. I bambini che si stanno addormentando o che dormono vengono sorvegliati da una persona di riferimento nel locale stesso o mediante un baby monitor.

Nei casi di nidi d'infanzia aperti 24 ore su 24 o di pernottamento presso un centro extrascolastico (campo residenziale o evento speciale) la situazione necessita di un controllo più scrupoloso con un concetto adeguato.

⁶ V. opuscolo «Gleichstellung beginnt im Kindergarten» (L'uguaglianza inizia alla scuola dell'infanzia), 2013, Ministero del lavoro e degli affari sociali, famiglie, donne e anziani del Baden-Württemberg, in <https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de> (consultato il 18.7.2023, in tedesco).

Educazione sessuale

L'educazione sessuale è una questione che riguarda chi esercita l'autorità parentale e non è compito dei collaboratori. Se i bambini o gli adolescenti pongono domande concrete, si risponde in modo appropriato secondo le esigenze dello sviluppo, dell'individuo e del gruppo. In caso di domande personali, i collaboratori possono tutelarsi e non rispondere. Se una domanda viene respinta, questo rifiuto sarà comunicato in modo trasparente (p. es. con un «non voglio rispondere alla tua domanda»).

Farmaci

In linea di principio non vengono somministrati farmaci. Vengono considerati tali anche tutti i medicinali e i rimedi alternativi. I farmaci prescritti da un medico vengono somministrati solo su richiesta di chi esercita l'autorità parentale e ciò deve essere documentato (v. modello regolamento sulla distribuzione dei farmaci kibesuisse - Intranet).

Fotografie

Il diritto dei bambini e degli adolescenti alla propria immagine viene preso sul serio e applicato. La dichiarazione di consenso è firmata da chi esercita l'autorità parentale sul bambino o sull'adolescente. L'utilizzo di fotografie per scopi privati è vietato (WhatsApp, PC, Facebook ecc.). Le fotografie vengono scattate con le attrezzature dell'organizzazione e non con i telefoni cellulari privati dei dipendenti. Le persone fotografate, risp. coloro che esercitano l'autorità parentale, vengono informate sull'utilizzo delle fotografie. Le foto non saranno cedute a terzi.

Social media

Per i rapporti con i social media devono essere definite norme vincolanti e devono essere rispettate le norme sulla protezione dei dati⁷. kibesuisse raccomanda di non utilizzare i social media per comunicare con i detentori dell'autorità parentale. La federazione raccomanda inoltre ai collaboratori di non inviare inviti e/o richieste di amicizia sui social network o accettarli da bambini o adolescenti loro affidati o da chi ne detiene l'autorità parentale.

Bullismo

Nel contesto della prevenzione della violenza viene tematizzato anche il problema del bullismo e del cyberbullismo.

Il bullismo, incluso il cyberbullismo, rappresenta una grave violazione dei limiti. I collaboratori sono a conoscenza delle misure di prevenzione riguardanti il bullismo e il cyberbullismo.

7 V. Foglio informativo di kibesuisse sulla protezione dei dati dei bambini e dei genitori

Appendice A: Dichiarazione di impegno relativa al rispetto del codice comportamentale in materia di violazioni dei limiti

Il sottoscritto/la sottoscritta

Nome _____

Cognome _____

Data di nascita _____

con la presente dichiara che

- non ha mai commesso atti sessuali con bambini e adolescenti e non ne commetterà mai;
- non ha tendenze pedofile;
- non ha alcun procedimento penale in corso e non ne ha mai avuti in passato.

Il sottoscritto/la sottoscritta condivide tutti i principi enunciati nel codice e si impegna a rispettarli. Si impegna inoltre ad informare la direzione risp. le coordinatrici/i coordinatori qualora venisse a conoscenza o avesse il sospetto di violazioni dei limiti.

Luogo e data _____

Firma _____

Appendice B: Strumento di lavoro – questionario

Principi pedagogici del lavoro quotidiano

Le domande riportate nel presente questionario si riferiscono rispettivamente alle tre aree «ente gestore/direzione aziendale», «direzione» e «personale di accoglienza». Le colonne della tabella illustrano con quale delle aree menzionate le domande devono essere chiarite.

Gestione del codice comportamentale

Ente gestore	Direzione	Personale di accoglienza	
✓	✓	✓	Come viene elaborato il codice comportamentale?
	✓	✓	Come viene introdotto il codice comportamentale?
	✓	✓	Come e quando viene consegnato il codice comportamentale?
	✓	✓	Chi si occupa della sua consegna?
✓	✓	✓	La consegna viene controllata?
✓	✓		Chi è responsabile del suo aggiornamento continuo?
	✓	✓	Come gestiamo le opinioni non conformi al codice comportamentale?

Il codice comportamentale

Processi di riflessione

Ente gestore	Direzione	Personale di accoglienza	
	✓	✓	Come si riflette su situazioni pedagogiche impegnative?
✓	✓	✓	C'è uno strumento di lavoro per la riflessione?
✓	✓	✓	C'è uno scambio all'interno dell'équipe?
	✓	✓	Qual è la consapevolezza dei collaboratori in merito alla gestione del potere?
	✓	✓	Come vengono riconosciute le violazioni dei limiti?
✓	✓	✓	Come fanno i collaboratori a ricevere feedback sul loro lavoro pedagogico?
✓	✓	✓	Dove possono trovare sostegno i collaboratori?
✓	✓	✓	Dove e come vengono registrati gli aspetti giuridici?

✓	✓	✓	I diritti e i doveri dei bambini/adolescenti e dei collaboratori in merito alle norme comportamentali sono registrati?
✓	✓	✓	Se sì, dove e come?

Controllo dell'attuazione del codice comportamentale

Ente gestore	Direzione	Personale di accoglienza	
✓	✓	✓	Come è regolata la documentazione del lavoro pedagogico?
✓	✓	✓	Come sono documentate le osservazioni concernenti i comportamenti che implicano violazioni di limiti?
	✓	✓	Come vengono affrontati i comportamenti che implicano violazioni di limiti?
✓	✓	✓	Quando i collaboratori dovrebbero rivolgersi all'ente gestore?
✓	✓	✓	Chi reagisce quando e come?

Intervento in caso di sospetta violazione dei limiti

Ente gestore	Direzione	Personale di accoglienza	
✓	✓	✓	Come si reagisce alle segnalazioni da parte di chi esercita l'autorità parentale, dei bambini/adolescenti, delle persone esterne ecc.?
✓	✓	✓	Esiste un ufficio reclami interno/esterno?
	✓	✓	Chi (adolescenti/detentori dell'autorità parentale/personale) può rivolgersi all'ufficio reclami? Chi esercita l'autorità parentale è a conoscenza dell'esistenza dell'ufficio e delle procedure di reclamo?
	✓	✓	A chi si rivolgono i bambini/gli adolescenti (ad es. persona di fiducia o servizio specializzato)?
	✓	✓	Come possiamo riconoscere nei cambiamenti di comportamento dei bambini/adolescenti possibili indizi di una violazione?
✓	✓	✓	Che cosa succede se i collaboratori o la direzione commettono violazioni di limiti?

Regole comportamentali sul lavoro

Contatto fisico

Ente gestore	Direzione	Personale di accoglienza	
	✓	✓	Qual è l'atteggiamento dei collaboratori riguardo al contatto fisico?
	✓	✓	Quali forme di contatto fisico sono adeguate?
	✓	✓	Ci sono eccezioni dichiarate?
	✓	✓	Come si tutelano i collaboratori rispetto alle interazioni fisiche dei bambini in base alla loro età?

Accudimento individuale

Ente gestore	Direzione	Personale di accoglienza	
	✓	✓	Quali sono le disposizioni vigenti per l'accudimento individuale o i colloqui individuali?
	✓	✓	C'è una cultura delle porte aperte all'interno dell'istituto?
	✓	✓	La porta della stanza rimane completamente aperta oppure socchiusa?

Cura del corpo

Ente gestore	Direzione	Personale di accoglienza	
	✓	✓	Il fasciatoio è collocato in un luogo in cui è preservata la sfera intima del bambino ma che, allo stesso tempo, permette ad altri collaboratori di controllare spontaneamente il cambio del pannolino?

Linguaggio

Ente gestore	Direzione	Personale di accoglienza	
	✓	✓	In che modo l'équipe gestisce espressioni/affermazioni esclusive o discriminatorie dei bambini/adolescenti?
	✓	✓	Come affronta l'équipe le provocazioni verbali?
	✓	✓	Come fanno i collaboratori a garantire che il linguaggio sia appropriato al contesto?
	✓	✓	Esiste un approccio condiviso nella scelta del lessico e del modo di esprimersi?

Ruoli di genere

Ente gestore	Direzione	Personale di accoglienza	
	✓	✓	L'équipe conosce i corrispondenti stereotipi?
	✓	✓	Si sono stabiliti modelli di ruolo stereotipati all'interno della struttura?
	✓	✓	Qual è l'atteggiamento dei collaboratori nei confronti degli uomini e delle donne in quanto persone pedagogicamente attive?
	✓	✓	Modelli e aspettative di ruolo vengono tematizzati anche nel lavoro pedagogico con bambini/adolescenti?
	✓	✓	Una donna può dare un aiuto concreto a maschi/femmine per quanto concerne la cura del corpo anche se questo viene messo in discussione quando è un uomo a farlo? Se sì, perché?
	✓	✓	Come possono i bambini/gli adolescenti verificare il proprio ruolo nella quotidianità?

«Gioco del dottore»

Ente gestore	Direzione	Personale di accoglienza	
	✓	✓	Come reagiamo se le condizioni per «giocare al dottore» non sono soddisfatte? Come è possibile verificarlo?
✓	✓	✓	Quale significato pedagogico attribuiamo al «gioco del dottore»? Che cosa pensiamo di questo gioco?
	✓	✓	Come possiamo rispondere alle riserve dei collaboratori e di chi esercita l'autorità parentale nei confronti di questo gioco?

Sonno e pernottamento

Ente gestore	Direzione	Personale di accoglienza	
	✓	✓	Come garantiamo il monitoraggio del sonno dei bambini?
	✓	✓	Quali tipi di contatto fisico sono adeguati durante il rituale del sonno?

Educazione sessuale

Ente gestore	Direzione	Personale di accoglienza	
	✓	✓	Come si reagisce rispetto a domande a cui non si può/non si vuole rispondere?
✓	✓	✓	Chi esercita l'autorità parentale è informato sulle domande relative all'educazione sessuale?

Fotografie

Ente gestore	Direzione	Personale di accoglienza	
	✓	✓	Quali diritti dei bambini/degli adolescenti (volontà del bambino/adolescente, accordi scritti ecc.) sono noti?
✓	✓	✓	Quali situazioni vengono fotografate o filmate?
✓	✓	✓	Per quanto tempo le fotografie saranno utilizzate o archiviate?



kibesuisse

Verband Kinderbetreuung Schweiz

Fédération suisse pour l'accueil de jour de l'enfant

Federazione svizzera delle strutture d'accoglienza per l'infanzia

Josefstrasse 53 • CH-8005 Zürich • T +41 44 212 24 44 • www.kibesuisse.ch