

Codice di comportamento a tutela dei minori

Introduzione

La JF-DanceArt SSD A R.L. ha come obiettivo fondamentale quello di preservare e promuovere la tutela e la dignità di bambine e bambini (0-6 anni; 6-12 anni) e di adolescenti (12-18 anni) nell'ambito delle attività interne ed esterne all'associazione.

La Società Sportiva stabilisce delle linee guida per gli standard di comportamento che richiede ai suoi collaboratori. Descrive e racchiude un Codice di Condotta al fine di garantire la protezione e la salvaguardia dei diritti dei collaboratori e dei minori con i quali entrano in contatto, il massimo livello di professionalità e l'eccellenza nelle attività svolte sia in Italia che all'estero e per promuovere una riflessione critica sui valori ai quali si ispira.

I collaboratori della JF-DanceArt SSD A R.L. che svolgono attività a contatto con i bambini, sono formati sui principi alla base del presente Codice.

Il presente documento ne delinea le varie misure e le modalità di attuazione. Esso comprende anche gli strumenti necessari per la comprensione e conoscenza di questa politica, i criteri di attuazione e gli obblighi in capo a tutti i soggetti attivi all'interno della struttura.

La politica per la protezione e tutela di bambine, bambini e adolescenti è rivolta a tutti i collaboratori, i consulenti, i soci, i dirigenti, i volontari e copre tutti gli interventi della Associazione.

La JF-DanceArt SSD A R.L. lavora in favore dei diritti dei bambini, delle bambine e degli adolescenti, assumendo nei loro confronti i seguenti impegni:

Sensibilizzazione: assicurare che i collaboratori, i consulenti, i tesserati, i dirigenti, e i volontari siano consapevoli delle problematiche legate all'abuso e allo sfruttamento sessuale e dei rischi per i minori a queste connessi. I minori stessi e le loro famiglie verranno messi a conoscenza, nelle modalità più appropriate, delle regole di condotta che possono aspettarsi dai collaboratori e di come possono eventualmente fare una segnalazione di presunto abuso.

Prevenzione: assicurare che i collaboratori dell'ASD, i consulenti, i tesserati, i dirigenti, i volontari, minimizzino i rischi al fine di prevenire eventuali danni su minori. Si dovrà creare un ambiente in cui i diritti dei minori siano sempre tutelati e i possibili abusi prevenuti.

Segnalazione: assicurare che i collaboratori, i consulenti, i soci, i dirigenti, i volontari, abbiano chiaro quando è necessario segnalare un sospetto di possibile abuso e quali azioni intraprendere.

Risposta: assicurare un intervento efficace in risposta ad ogni segnalazione di abuso supportando, tutelando e proteggendo il minore coinvolto.

Tutti i collaboratori, i consulenti, i tesserati, i dirigenti, i volontari devono:

1- promuovere un ambiente di apertura all'ascolto, in relazione a questioni che riguardano la tutela delle bambine, dei bambini e degli adolescenti, per facilitare l'esposizione di problematiche e/o segnalazioni circa presunti abusi sui minori;

2- garantire alle bambine, ai bambini e all'adolescente il diritto all'ascolto affinché le loro idee, opinioni, timori e preoccupazioni siano incoraggiate nell'esposizione e prese seriamente in considerazione;

3- rispettare, proteggere, valorizzare, accogliere le loro idee e opinioni e ascoltarli secondo un approccio preventivo e partecipativo nella protezione dell'infanzia e dell'adolescenza;

4- rendere i bambini e gli adolescenti consapevoli dei propri diritti e delle strategie di protezione in modo da aiutarli ad assumere un ruolo attivo nella tutela di sé stessi e dei coetanei.

5- assicurare la condivisione e diffusione di un senso di responsabilità comune tra i collaboratori della Società Sportiva, in materia di Tutela di bambine, bambini e adolescenti;

6- rendere coscienti i genitori o i tutori dei bambini circa i diritti dei bambini, ciò che è accettabile o inaccettabile;

7- essere chiari verso genitori e tutori circa l'atteggiamento professionale che potranno aspettarsi dai collaboratori della Società Sportiva, e chiarire nel dettaglio cosa si può fare in caso di problematiche relative ad abuso su bambini;

8- assicurare un ambiente sicuro.

Un ambiente è a misura di bambino e di adolescente quando:

1- tiene conto delle opinioni e dei bisogni dei bambini e degli adolescenti;

2- la parità di genere è rispettata e le eventuali differenze di classe, casta e religione sono accettate;

3- vengono promosse le opportunità di partecipazione;

4- vengono promossi stili di vita sani e l'acquisizione di competenze cognitive, relazionali ed emotive;

5- il luogo è accessibile a tutti, compreso chi è portatore di disabilità o di bisogni speciali;

6- Il luogo è sicuro, non vi sono forme di violenza, abuso, sfruttamento e traffico di bambini e adolescenti;

7- il luogo è decorato con colori e oggetti adatti ai bambini e agli adolescenti;

8- i bambini e gli adolescenti sono soggetti attivi nel processo di apprendimento;

9- in caso di luoghi in cui vengono svolte delle attività, un codice di comportamento dovrà essere realizzato e condiviso con i bambini e gli adolescenti;

10- al centro di tutti gli sforzi per porre fine alla violenza nei confronti dei minori, ci sono gli stessi bambini e gli adolescenti che, ad ogni livello, devono essere adeguatamente coinvolti nel processo, acquisendo consapevolezza dei loro diritti e delle loro responsabilità.

Aspetti procedurali

Per definire gli aspetti procedurali, dividiamo le informazioni in tre sezioni: responsabilità e procedure di assunzione.

Responsabilità:

- chi è responsabile per le attività dei tesserati della JF-DanceArt SSD A R.L.?

La Società Sportiva è gestita dal proprio amministratore unico o dal proprio presidente dell'eventuale consiglio di amministrazione o da chi ne fa le veci.

- Chi interviene e come nel caso di un problema emerso durante l'attività dei membri della Società Sportiva?

I collaboratori sono tenuti a segnalare eventuali problemi al proprio amministratore unico o al proprio presidente dell'eventuale consiglio di amministrazione o a chi ne fa le veci.

Procedure di assunzione: quali sono le procedure di assunzione dei collaboratori della Società Sportiva?

C'è un controllo sul casellario giudiziale, si fa uno screening del curriculum vitae e successivamente un colloquio in cui sono presenti i responsabili della Società Sportiva.

Codice di Condotta

Il Codice di Condotta della JF-DanceArt SSD A R.L si fonda:

- sui principi fondamentali della Costituzione della Repubblica Italiana, in particolare a quelli di uguaglianza (art. 3) e inviolabilità dei limiti imposti dal rispetto della persona umana (art. 32);

- sui principi della Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo;

- sulla Carta dei Diritti fondamentali dell'Unione Europea.

Fa propri gli ideali contenuti nella Carta delle Nazioni Unite, nella Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne e nella Convenzione ONU sui Diritti dell'Infanzia e dell'Adolescenza.

Tutti i collaboratori (di seguito "Destinatari") sono tenuti a conoscere e a far conoscere tali ideali, a ispirarsi ad essi nel proprio lavoro, e a rispettarli e farlo rispettare; la sua mancata conoscenza non può essere usata come giustificazione di una condotta eticamente inappropriata.

A tutti i Destinatari viene richiesto di astenersi dall'attuare o dal partecipare alla realizzazione di condotte che, considerate individualmente o collettivamente, possano integrare un comportamento rilevante con riferimento a una qualsivoglia fattispecie di reato e, in particolare, a una di quelle contemplate dal D.Lgs. 231/01 e successive modifiche e integrazioni.

Il seguente codice è ispirato da un decalogo di principi:

1. Rifiuto di ogni discriminazione
2. Libertà, Autonomia e Integrità;
3. Valore delle Risorse Umane;
4. Salvaguardia e protezione dei diritti dei minori;
5. Rispetto per il prossimo;
6. Dignità della Persona;
7. Trasparenza;
8. Imparzialità e Correttezza;
9. Salute e Sicurezza sul lavoro;
10. Responsabilità nell'utilizzo delle risorse ambientali.

Il Codice

I collaboratori, i tesserati e i volontari non devono mai:

1. Colpire, assalire fisicamente o abusare fisicamente o psicologicamente di un minore.
2. Assumere atteggiamenti nei confronti dei minori che – anche sotto il profilo psicologico – possano influire negativamente sul loro sviluppo armonico e socio-relazionale.
3. Impegnarsi in attività sessuali o avere un rapporto sessuale con individui di età inferiore ai 18 anni, indipendentemente dalla definizione della maggiore età o dalle modalità di consenso legalmente riconosciute nei diversi Paesi. Una errata convinzione riguardo l'età di un minore non è da considerarsi come una difesa accettabile.
4. Avere relazioni con minori che possono essere in qualche modo considerate di sfruttamento, maltrattamento o abuso.

5. Aver riportato condanne penali, sia passate in giudicato che non ancora definitive, né essere soggetto a procedimenti penali pendenti per taluno dei reati di cui agli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quinquies e 609-undecies del Codice Penale, ovvero l'irrogazione di sanzioni interdittive all'esercizio di attività che comportino contatti diretti e regolari con minori.
6. Agire con comportamenti che siano di esempio negativo per i minori.
7. Abusare dei minori o porre i minori a rischio di sfruttamento, maltrattamento o abuso.
8. Usare un linguaggio, fornire suggerimenti o consigli inappropriati, offensivi o abusivi.
9. Comportarsi in maniera inappropriata o sessualmente provocante.
10. Stabilire o intrattenere contatti "continuativi" con minori utilizzando strumenti di comunicazione online personali (e-mail, chat, social network, etc.). Andranno utilizzati esclusivamente strumenti e ambienti online professionali di cui l'organizzazione è a conoscenza e, ove disponibile, linea telefonica fissa e cellulare di servizio per i contatti telefonici.
11. Sostituirsi ai minori nell'espletamento di azioni/attività di carattere personale che essi stessi possono svolgere in autonomia.
12. Offrire denaro o beni o altre utilità ad un minore al di fuori dei parametri e dagli scopi stabiliti dalle attività progettuali o senza che il proprio responsabile ne sia a conoscenza.
13. Tollerare o partecipare a condotte poste in essere da minori che siano abusive, illegali o che mettano a rischio la loro sicurezza.
14. Agire in modo da far vergognare, umiliare, sminuire o disprezzare un minore, o perpetrare qualsiasi altra forma di abuso emotivo.
15. Discriminare, trattare in modo differente o favorire alcuni minori escludendone altri.
16. Usare comportamenti ingannevoli e fuorvianti. È consentita, come eccezione a questo principio, la possibilità, qualora l'obiettivo scientifico lo richieda e non si possano usare metodi alternativi, che chi partecipi ad una ricerca possa essere tenuto all'oscuro o ingannato su alcuni aspetti della ricerca. Di conseguenza il modulo informativo può contenere informazioni parziali o false per non rivelare i veri scopi dello studio. Tale eccezione è ammissibile nel solo caso in cui chi usa l'inganno in uno studio informi esaurientemente ogni partecipante alla fine della sessione o, se necessario, al termine della raccolta dei dati, e chieda il consenso all'uso dei dati raccolti, in sostituzione del consenso espresso in precedenza.

Questa lista non è esaustiva o esclusiva. Il principio di base è evitare azioni o comportamenti che possano essere inappropriati o potenzialmente abusivi nei riguardi dei minori.

È importante inoltre che i collaboratori, i tesserati e i volontari a contatto con i minori:

1. Siano vigili nell'identificare situazioni che possano comportare rischi per i minori e sappiano gestirle;
2. Riportino ogni preoccupazione, sospetto o certezza circa un possibile abuso o maltrattamento verso un minore;
3. Organizzino il lavoro e il luogo di lavoro in modo tale da minimizzare i rischi;
4. Siano sempre visibili da altri adulti, per quanto possibile, mentre lavorano con i minori;
5. Assicurino la diffusione e il mantenimento di una cultura aperta che permetta ai collaboratori, ai volontari, ai minori – e a chi si prende cura di loro – di sollevare e discutere con facilità ogni tipo di argomento e preoccupazione;
6. Si assicurino che tutti sviluppino un senso di responsabilità riguardo il proprio operato in modo che azioni e comportamenti inappropriati o che possano generare abusi nei riguardi dei minori non passino inosservati né vengano tollerati;
7. Comunicino ai minori che tipo di rapporto si debbano aspettare di intrattenere con i collaboratori o con la dirigenza e li incoraggino a segnalare qualsiasi tipo di preoccupazione;
8. Valorizzino le capacità e le competenze dei minori e discutano con loro dei loro diritti, di cosa è accettabile e cosa non lo è, di cosa possono fare nel caso in cui emerga un qualsiasi problema;
9. Mantengano un elevato profilo personale e professionale;
10. Rispettino i diritti dei minori e trattino i minori in modo giusto, onesto e con dignità e rispetto;
11. Incoraggino la partecipazione dei minori in modo da sviluppare anche la loro capacità di autotutela.

Il Legale Rappresentante della JF-DanceArt SSD A R.L. assicura la corretta e integrale l'applicazione del Codice di Condotta da parte del personale che svolge attività a contatto con minori.

Parabiago, 20/08/2024

Il Legale Rappresentante

Jackeline Fontana

