

Liberazione e speranza-Onlus Novara

Codice Etico

Premessa

Il codice etico dell'Associazione "*Liberazione e speranza-Onlus*" (*LeS*), approvato dal Consiglio Direttivo, nasce dall'esigenza di fissare criteri etici di riferimento per tutti coloro che ne fanno parte e per coloro che si avvicinano ad essa. E' fondamentale che chiunque voglia contribuire alla missione di *LeS*, possa conoscere, comprendere e condividere i valori e i principi fondamentali su cui questa Associazione si fonda.

Al centro di tutta l'attività di *LeS* stanno la persona umana e il riconoscimento della sua dignità. Natura e finalità sono esplicitate dagli articoli 2 e 3 del vigente Statuto associativo.

L'Associazione si adopera per contribuire ad affermare la giustizia sociale e a garantire il rispetto e la tutela della dignità umana in modo specifico delle persone (minori e adulte) sottoposte a sfruttamento sessuale e a violenza di genere nonché vittime di tratta.

Contro i fenomeni della tratta e della violenza di genere *LeS* mette in atto azioni di sensibilizzazione, informazione, formazione, denuncia, promozione del cambiamento e della coesione sociale per la assunzione di responsabilità collettive: i diritti umani individuali possono essere realizzati giorno per giorno solo se ognuno si assume la responsabilità per l'altro e la creazione di rapporti di reciprocità all'interno delle comunità.

Con/per le vittime mette in campo concrete azioni, servizi ed interventi professionali di *empowerment* per favorirne la liberazione, l'autonomia, un proficuo inserimento nella vita sociale.

In questo contesto assume valore primario per *LeS* l'osservanza di un codice etico in cui si circoscrivono le caratteristiche di onestà, lealtà, correttezza, trasparenza, imparzialità, integrità e riservatezza, professionalità, responsabilità che permettono di conservare il patrimonio di affidabilità e di credibilità che l'Associazione ha saputo conquistarsi nel tempo.

Il presente codice etico, che integra quanto contenuto nello Statuto, nel Regolamento e nel Contratto Collettivo di lavoro applicato, è un insieme di principi-guida che devono ispirare i comportamenti di tutte le persone che, a vario titolo, contribuiscono alla realizzazione della missione dell'Associazione e il loro modo di relazionarsi all'interno e all'esterno dell'Associazione stessa.

La verifica del recepimento e delle coerenze dei comportamenti individuali e collettivi rispetto ai contenuti del codice etico è affidata alla figura del formatore-supervisore al quale viene consegnata copia dei verbali delle riunioni degli organi direttivi dell'Associazione e al quale ciascun socio (dipendente, collaboratore o volontario) può segnalare eventuali comportamenti difformi dal presente Codice.

Linee-guida

Art. 1. Criteri generali

LeS si ispira e si riconosce nella Carta etica delle professioni che operano a servizio delle persone (FONDAZIONE "E. ZANCAN", 2004) che costituisce parte integrante del presente codice.

In questa cornice, l'Associazione persegue un modello di organizzazione e comportamento improntato al rispetto dei principi di lealtà, imparzialità, integrità, onestà, riservatezza, buona fede e corretto adempimento dei doveri, nonché di prevenzione contro ogni forma di discriminazione.

Il personale dell'Associazione evita ogni atto o comportamento che violi o possa far ritenere violate le disposizioni contenuto nel codice, nel regolamento e nello statuto dell'Associazione.

I rapporti tra l'Associazione e il personale dipendente sono improntati a fiducia e collaborazione.

Il personale dipendente si adopera affinché le relazioni siano ispirate ad armonia e rapporti fiduciari, evitando atti o comportamenti caratterizzati da animosità o opposività. Eventuali conflitti sono gestiti e mediati, tenendo conto della *mission* dell'Associazione.

Le persone che si rivolgono all'Associazione per sperimentare un rapporto di aiuto devono poter contare su un costante impegno, da parte di tutti i componenti personale dell'Associazione stessa, alla riservatezza, al rispetto della personalità, dell'intimità, dei propri sentimenti e di quanto viene condiviso nel rapporto fiduciario tra la persona interessata e chi si prende cura dei suoi bisogni.

Art. 2. Imparzialità e conflitto di interessi

Tutti i componenti dell'Associazione operano con imparzialità, evitano trattamenti di favore e disparità di trattamento, si astengono dall'effettuare pressioni indebite, adottano iniziative e decisioni nella massima trasparenza ed evitano di creare o di fruire di situazioni di privilegio.

Nei rapporti con le persone interessate a qualunque titolo all'attività dell'Associazione, il personale dipendente non assume impegni né fa promesse personali che possano condizionare l'adempimento dei doveri dell'Associazione.

Chi opera a qualsiasi titolo nell'associazione è tenuto ad astenersi dal concorrere od adottare decisioni od intraprendere attività che possano contrapporre un interesse personale a quelli dell'associazione o che possano interferire ed intralciare le capacità di assumere, in modo imparziale ed obiettivo, decisioni nell'interesse dell'associazione stessa.

Art. 3 Integrità

L'Associazione non può essere utilizzata per perseguire fini o conseguire benefici privati e personali, limita ai casi di assoluta necessità l'uso per ragioni personali delle apparecchiature dell'ufficio e/o delle sedi operative, nelle relazioni con l'esterno si comporta in modo tale da determinare fiducia e collaborazione da parte di soggetti che entrano in contatto con l'Associazione, mostrando cortesia e disponibilità nella comunicazione con il pubblico e curando la trattazione delle questioni in modo efficiente, sollecita e affidabile.

L'integrità morale deve sempre prevalere in qualsiasi contesto della vita dell'Associazione. Non sono ammissibili compromessi, qualunque ne sia l'intento, anche qualora il dilemma sia tra un vantaggio sicuro e la correttezza.

Art. 4 Tutela delle informazioni

Tutti i componenti dell'Associazione (personale dipendente, personale volontario, collaboratori, membri degli organi direttivi...) devono garantire la corretta utilizzazione delle informazioni personali e associative a cui hanno accesso, nel rispetto scrupoloso delle leggi sulla privacy e della dignità delle persone. Sono tenuti a mantenere riservate le notizie e le informazioni apprese nell'esercizio delle loro funzioni.

In particolare non forniscono agli organi di stampa informazioni che costituiscono oggetto di indagini e accertamenti da parte dell'Autorità Giudiziaria.

Il personale dipendente consulta atti e fascicoli ai quali è autorizzato ad accedere e ne fa uso conforme ai doveri d'ufficio, consentendone l'accesso solo a coloro che ne abbiano titolo e in conformità ad eventuali disposizioni impartite la Consiglio Direttivo dell'Associazione.

Art. 5. Trasparenza e spirito di servizio

Con la pubblicazione del bilancio annuale, *LeS* rende noto l'utilizzo dei finanziamenti destinati alle attività attraverso scritture contabili accurate che devono essere una fedele rappresentazione della situazione patrimoniale/finanziaria e dell'attività di gestione.

Le forme di aiuto nei confronti delle persone assistite dall'Associazione sono assicurate tenendo conto delle "regole" e dei "criteri" stabiliti dai competenti organi associativi. Vanno evitati trattamenti di favore, così come si deve evitare di creare o di fruire di situazioni di privilegio.

Ciascun destinatario del Codice Etico orienta i propri comportamenti alla condivisione della *mission* dell'Associazione, contribuendo alla migliore realizzazione di tutte le attività programmate dall'Associazione stessa.

Art. 6. Personalizzazione dei percorsi e degli interventi

Le persone che chiedono aiuto all'Associazione vanno considerate uniche e irripetibili nella loro soggettività.

Questo principio si concretizza nella scelta di differenziare la relazione di aiuto di ogni persona accolta sia a livello progettuale che a livello operativo. Personalizzare non significa organizzare la relazione di aiuto attraverso criteri "personalistici", ma calibrare ogni progetto in riferimento al particolare tipo di problemi e di bisogni, alla storia personale e alle esperienze di vita attraverso le quali ogni persona assistita si presenta, si definisce e agisce, con l'obiettivo di fornire le opportunità più idonee per favorire processi di autonomia e di agio realisticamente perseguibili.

Il processo di aiuto gestito dal personale dipendente è impostato secondo i metodi e le tecniche riconducibili al servizio sociale ed educativo professionale.

Art. 7. Responsabilizzazione

Il principio di responsabilizzazione riguarda sia coloro che assicurano le relazioni di aiuto all'interno dell'Associazione sia coloro che beneficiano delle medesime.

Chi opera all'interno dell'Associazione ha la responsabilità di sviluppare al meglio le proprie conoscenze e abilità per garantire interventi efficaci e corretti rispetto alle esigenze delle persone accolte, adattando, nel lavoro in équipe e nell'ambito della supervisione, contenuti e metodologie di aiuto ai loro reali bisogni.

Le persone che beneficiano delle relazioni di aiuto vanno invitate a riconoscersi come attrici e protagoniste del proprio percorso di vita. Gli interventi di relazione di aiuto sono pertanto mirati a predisporre azioni capaci di sviluppare e incrementare il senso di responsabilità individuale.

Art. 8 Formazione e crescita professionale continua

Considerato il delicato ambito in cui *LeS* opera, sia il personale dipendente che quello volontario deve essere animato da una forte spinta motivazionale e da un grande equilibrio: elementi indispensabili per superare le inevitabili difficoltà che si incontrano nel loro lavoro e per individuare le soluzioni più adatte e condivise per la soluzione dei problemi.

Poiché per una vera relazione di aiuto non bastano il "buon cuore", la "buona volontà", il comune "buon senso", il personale dipendente si impegna ad acquisire ed affinare la propria professionalità, partecipando attivamente a tutte le iniziative formative messe in atto, contribuendo a rendere efficace il lavoro "in équipe" per giungere a decisioni, progetti e programmi condivisi, utilizzando lo strumento della "supervisione" per mettersi autenticamente in gioco, per rielaborare errori e insuccessi all'interno del "metodo" proposto dal supervisore, per affrontare con i sistemi di analisi sistemica le criticità organizzative.

Più in specifico, il personale dipendente ha il dovere di curare la propria formazione continua e la conoscenza interdisciplinare riferita al corpus teorico offerto dallo sviluppo di comunità, dalla pedagogia sociale, dall'antropologia, dalla scienza della formazione, dalla

psicologia, dalla sociologia. Contemporaneamente, “co-costruisce” il proprio sapere, saper essere, saper fare, con le persone assistite in un processo dialogico interattivo di *advocacy*, di generazione di sempre nuove prospettive emancipatorie finalizzate ad accrescere la speranza delle persone, l'autostima e il potenziale creativo.

La partecipazione del personale dipendente a convegni, seminari e dibattiti è autorizzata sulla base dei criteri di opportunità, competenza e rotazione.

Art. 9 Comunicazione

Il personale dipendente è tenuto a fare sistematico uso del “diario di bordo” dove sono dettagliatamente segnalati gli accadimenti salienti o meno salienti. La comunicazione può avvenire, anche in via telematica attraverso l’invio di mail o sms di breve informazione. Ogni comunicazione di interesse per l’attività svolta dall’Associazione per il personale dipendente, per le persone accolte, costituisce oggetto di confronto di gruppo nell’ambito della “equipe”.

Ad intrattenere rapporti con la stampa o con altri mezzi di informazione è il Presidente o il Vice-Presidente dell’Associazione o il Direttore. I rapporti con gli organi di informazione sono ispirati al criterio della parità di trattamento per ciò che riguarda la tempestività della diffusione delle notizie. La comunicazione deve essere veritiera e rispettosa dei diritti e della dignità della persona: va evitata ogni forma di spettacolarizzazione dei casi o lo sfruttamento del dolore altrui.

Art. 10 Entrata in vigore a aggiornamento

Il codice etico entra in vigore il 1° ottobre 2014.

Può essere aggiornato sulla base dell’esperienza tutte le volte che le circostanze lo richiedano.

L’aggiornamento può essere proposto dal personale dipendente o dagli organi direttivi dell’Associazione.

Testo approvato dal Consiglio Direttivo dell’associazione in data 2 luglio 2014