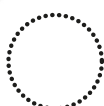


Kit di prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro

Scheda informativa ③

Collaboratrici e collaboratori

Dichiarazione di principio
e informazioni generali
sulle molestie sessuali
sul posto di lavoro



EQUALITY.CH

Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten SKG
Confédération suisse des déléguées à l'égalité CSDÉ
Conferenza svizzera delle/dei delegate/i alla parità CSP



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Dipartimento federale dell'interno DFI
Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU
Aiuti finanziari in base alla legge sulla parità dei sessi



Repubblica e Cantone
Ticino

IMPORTANTE

Le molestie sessuali sono vietate presso _____
e non sono tollerate in nessun caso.

Tutti i collaboratori e tutte le collaboratrici di _____
hanno il diritto di lavorare in un ambiente
rispettoso, privo di molestie.

Le molestie sessuali sono una grave forma di discriminazione fondata sull'appartenenza di genere e costituiscono una minaccia alla personalità e alla dignità della persona (si vedano le basi legali di seguito).

Le molestie sessuali possono manifestarsi sotto forma di parole, gesti, comportamenti e azioni. Gli sguardi ammiccanti, l'invio di immagini a connotazione sessuale, le battute sessiste, i commenti imbarazzanti sull'apparenza fisica e in maniera più generale sulla sfera privata, i contatti fisici indesiderati nonché le aggressioni fisiche sono esempi di molestie sessuali. L'intenzionalità o meno delle molestie non ha alcuna rilevanza.

I responsabili delle risorse umane e il personale dirigente hanno il dovere di intervenire, di stabilire i fatti e di adottare misure in caso di molestie sessuali.

Le misure adottate non saranno fonte di alcun pregiudizio nei confronti del/della diretto/a interessato/a. In caso di molestie sessuali comprovate, l'autore/trice sarà soggetto/a a sanzioni che, a seconda della gravità dell'azione e delle conseguenze per la vittima, potranno spaziare da un avvertimento al licenziamento e, al contempo, potrà ricevere una denuncia penale.

Qualora voi foste vittime o testimoni di molestie sessuali, o qualora aveste domande sull'argomento, vi invitiamo a rivolgervi al vostro superiore gerarchico oppure al responsabile delle risorse umane. Questi ultimi hanno il dovere di agire immediatamente con lo scopo di porre fine alle molestie sessuali e di stabilire i fatti.

Inoltre, se desiderate una consulenza confidenziale, potete rivolgervi alla persona di fiducia oppure a un altro servizio specializzato. La persona di fiducia è soggetta a vincoli di riservatezza e non intraprenderà alcuna azione senza il vostro consenso.

La Direzione vi incoraggia a parlare e ad agire. Che siate vittime di molestie sessuali oppure che ne siate testimoni, avrete sempre il nostro sostegno.

Persona di fiducia

Nome _____

Indirizzo _____

E-mail _____

Telefono _____

Cosa sono le molestie sessuali?

Con «molestie sessuali» si intende qualsiasi comportamento a carattere sessuale o fondato sull'appartenenza di genere, indesiderato e che lede la dignità di una persona. Esse ricoprono il sessismo, le discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale, l'identità di genere e l'espressione di genere.

Come si manifestano?

Le molestie sessuali possono manifestarsi attraverso parole, gesti, fatti, come per esempio:

- Esporre o inviare immagini a connotazione sessuale (anche per via elettronica);
- Fare commenti osceni o imbarazzanti sull'apparenza fisica dei/delle colleghi/e;
- Fare commenti sessisti e battute sulle caratteristiche sessuali, il comportamento sessuale, l'orientamento sessuale, l'identità di genere oppure l'espressione di genere dei/delle colleghi/e;
- Pedinare colleghi/e all'interno o all'esterno dell'azienda o dell'organizzazione;
- Provocare contatti fisici indesiderati;
- Fare avances e esercitare pressioni con lo scopo di ottenere favori di natura sessuale, spesso accompagnate da promesse di ricompense oppure minacce di ripercussioni;
- Aggressioni sessuali, vincoli sessuali, tentativi di stupro o stupri.

Un comportamento molesto viene qualificato quale molestia sessuale anche senza che questo venga ripetuto. Una sola volta è sufficiente.

Dove e quando possono avvenire le molestie sessuali?

- Durante l'orario di lavoro oppure durante attività organizzate dal/dalla datore/trice di lavoro;
- Al di fuori del luogo di lavoro, durante il tempo libero, se sono causate da una o più persone legate al contesto professionale oppure se hanno un impatto sulla vostra vita professionale, in particolare se tali molestie rendono difficile per la vittima andare al lavoro (ad esempio sotto forma di messaggi sui social network, tramite WhatsApp, battute durante un aperitivo, ecc.).

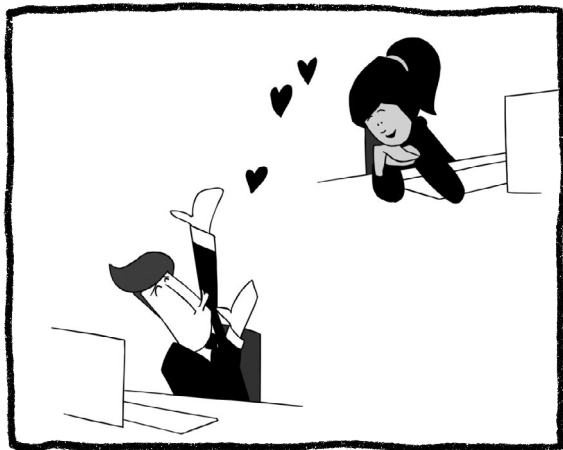
Chi può essere oggetto di molestie sessuali sul posto di lavoro?

- Tutte le persone impiegate presso un'azienda o organizzazione, compresi gli stagisti, gli apprendisti e il personale ausiliario;
- Le donne sono più spesso vittime di molestie sessuali degli uomini, ma le molestie sessuali possono rivolgersi a tutti.
- Le molestie possono ugualmente verificarsi da uomo a uomo o da donna a donna oppure nei confronti di persone omosessuali, bisessuali, trans o di genere non binario.

Chi può essere autore/trice di molestie sessuali sul posto di lavoro?

- Tutte le persone impiegate presso l'azienda o l'istituzione (colleghi/e o superiori gerarchici), i membri delle aziende partner oppure i clienti nonché i beneficiari;
- Individui o gruppi.

Flirt o molestia sessuale?



Una semplice regola consente di determinare se una situazione costituisce un flirt, un inizio di una relazione amorosa o sessuale oppure al contrario un caso di molestia sessuale: determinante non è l'intenzione della persona che molesta, bensì il modo in cui il suo comportamento è recepito dalla persona interessata, ossia se questa lo avverte come desiderato o indesiderato. Si tratta quindi di considerare se la relazione è desiderata e reciproca o meno.

Un semplice flirt consenziente oppure una relazione amorosa tra l'autore/trice e la persona oggetto di tale flirt può tuttavia degenerare e diventare una molestia sessuale, in particolare se una delle due persone desidera porvi fine. È necessario sottolineare che spesso l'autore/trice non ha intenzione di iniziare una relazione o un flirt con la vittima. Le molestie sessuali sono piuttosto un modo per imporre una relazione di dominazione.

Cosa fare se vi sentite vittime di molestie sessuali oppure ne siete testimoni?

Sono possibili più azioni. Optate per quelle che si adattano meglio a voi e alla situazione.

- ① Se possibile, informate chiaramente la persona che vi molesta che il suo comportamento non è di vostro gradimento oppure vi disturba e che non è né desiderato né tollerato. Reagite in fretta e con fermezza. Inoltre, vi invitiamo a chiedere rapidamente aiuto.
- ② Si consiglia di tenere un diario degli eventi, che precisi:
 - l'identità della persona o delle persone da cui provengono le molestie nonché la data, l'ora, il luogo e il tipo di molestia;
 - la vostra reazione o il vostro modo di contrastare il comportamento molesto;
 - le persone testimoni di tali situazioni. Non dimenticate di chiedere loro se accettano di testimoniare in caso di bisogno.
- ③ Potete ricevere una consulenza in qualsiasi momento presso il vostro responsabile gerarchico, il responsabile delle risorse umane nonché presso la persona di fiducia designata. Queste persone vi ascolteranno, vi informeranno sulle possibili procedure informali e formali e vi forniranno una consulenza.
Attenzione: se vi rivolgete al responsabile delle risorse umane o al superiore gerarchico, è suo dovere intervenire immediatamente per stabilire i fatti e porre fine alle molestie sessuali. In questo caso, le vostre informazioni non possono più essere trattate in maniera confidenziale.
- ④ Se preferite agire in totale riservatezza, evitando che le vostre informazioni siano divulgate e che non sia intrapreso alcun passo senza il vostro consenso, allora potete rivolgervi alla persona di fiducia designata o alle organizzazioni esterne specializzate, come ad esempio l'Ufficio per le pari opportunità del vostro cantone (vedi indirizzi alla fine della presente scheda informativa). Potrete ottenere ascolto, nonché una consulenza sulle diverse procedure e sulle azioni legali possibili.
- ⑤ Qualora l'inchiesta svolta dai vostri superiori gerarchici conduca all'adozione di misure disciplinari nei confronti dell'autore/trice delle molestie, queste ultime non devono in alcun modo essere fonte di pregiudizio nei vostri confronti. Questo aspetto è previsto dalla legge. Inoltre, le denunce depositate in buona fede non avranno alcuna conseguenza anche nel caso in cui l'accusa non fosse sufficientemente confermata.

Le false accuse non giustificate sono rare. Tuttavia, nel caso in cui si verificano, possono essere oggetto di sanzione.

Cosa succede se contattate il vostro superiore gerarchico oppure le risorse umane all'interno della vostra azienda o organizzazione?

I responsabili delle risorse umane o il superiore gerarchico parleranno con voi e in seguito con la persona o le persone accusate per stabilire i fatti.

- Se si tratta chiaramente di molestie sessuali e se i comportamenti sono comprovati, alla persona o alle persone autrici verrà intimato di porre fine al loro comportamento molesto e incorreranno in sanzioni.
- Se la situazione non è chiara è possibile commissionare un'inchiesta. Si potranno adottare misure provvisorie al fine di proteggervi e i/le colleghi/e interessati/e saranno informati/e del fatto che viene condotta un'indagine. Se al termine di quest'ultima si accerta la presenza di molestie sessuali vengono imposte sanzioni nei confronti dell'autore/trice.

Se, al contrario, non si tratta di molestie sessuali, non viene adottata alcuna misura speciale a condizione che la denuncia sia stata depositata in buona fede. In caso di false accuse intenzionali vengono imposte sanzioni. Tuttavia, che si tratti di molestie sessuali o meno, i/le vostri/e colleghi/e interessati/e saranno informati/e dei risultati dell'indagine.

Non dimenticate che condanniamo fermamente le molestie sessuali e che vi incoraggiamo a parlarne e agire, che siate vittime o testimoni. Avrete il nostro sostegno in tutte le procedure successive.

Persona di fiducia

Nome _____

Indirizzo _____

E-mail _____

Telefono _____

**Ufficio per le pari opportunità /
Altro servizio**

Nome _____

Indirizzo _____

E-mail _____

Telefono _____

Quali sono le basi legali?



Legge sulla parità dei sessi (LPar)

Art. 4 LPar

« Per comportamento discriminante si intende qualsiasi comportamento molesto di natura sessuale o qualsivoglia altro comportamento connesso con il sesso, che leda la dignità della persona sul posto di lavoro, in particolare il preferire minacce, promettere vantaggi, imporre obblighi o esercitare pressioni di varia natura su un lavoratore per ottenerne favori di tipo sessuale. »

Art 5 cpv. 3 LPar

« Nel caso di discriminazione mediante molestia sessuale, il tribunale o l'autorità amministrativa può parimenti condannare il datore di lavoro ed assegnare al lavoratore un'indennità, a meno che lo stesso provi di aver adottato tutte le precauzioni richieste dall'esperienza e adeguate alle circostanze, che ragionevolmente si potevano pretendere da lui per evitare simili comportamenti o porvi fine. L'indennità è stabilita considerando tutte le circostanze, in base al salario medio svizzero. »

Legge sul lavoro (LL)

Art. 6 cpv. 1 LL

« A tutela della salute dei lavoratori, il datore di lavoro deve prendere tutti i provvedimenti, che l'esperienza ha dimostrato necessari, realizzabili secondo lo stato della tecnica e adeguati alle condizioni d'esercizio. Deve inoltre prendere i provvedimenti necessari per la tutela dell'integrità personale dei lavoratori. »

Codice delle obbligazioni (CO)

Art. 328 cpv. 1 CO

« Nei rapporti di lavoro, il datore di lavoro deve rispettare e proteggere la personalità del lavoratore, avere il dovuto riguardo per la sua salute e vigilare alla salvaguardia della moralità. In particolare, (il datore di lavoro) deve vigilare affinché il lavoratore non subisca molestie sessuali e, se lo stesso fosse vittima di tali molestie, non subisca ulteriori svantaggi. »

Codice penale (CP)

Art. 198 CP

« Chiunque causa scandalo compiendo un atto sessuale in presenza di una persona che non se lo aspettava, chiunque, mediante vie di fatto o, impudicamente, mediante parole, molesta sessualmente una persona, è punito, a querela di parte, con la multa. »

Dove cercare aiuto o informazioni?

Servizi specializzati

Servizi giuridici del Consiglio di Stato
Delegata per le pari opportunità
Via Canonico Ghiringhelli 1
6501 Bellinzona
pariopportunita@ti.ch

Laboratorio di psicopatologia del lavoro
Via Luganetto 5
6962 Viganello
dss-osc.lavoroesalute@ti.ch

Ufficio dell'ispettorato del lavoro
Viale Stefano Franscini 17
6501 Bellinzona
dfc-uil.rischipsicosociali@ti.ch

Siti Internet

www.molestiesessuali.ch
www.non-c-non.ch
www.belaestigt.ch
www.ladragueautravail.ch
www.sentenzeparita.ch

Pubblicazioni

Mobbing e altri comportamenti molesti - Tutela dell'integrità personale sul posto di lavoro
2016, Segreteria di Stato dell'economia SECO.

Molestie sessuali sul posto di lavoro - Una guida per le lavoratrici e i lavoratori

Segreteria di Stato dell'economia SECO,
Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU.

Qui a peur du harcèlement sexuel ? Des femmes témoignent.

Ducret, V., 2010, Editore: Georg.

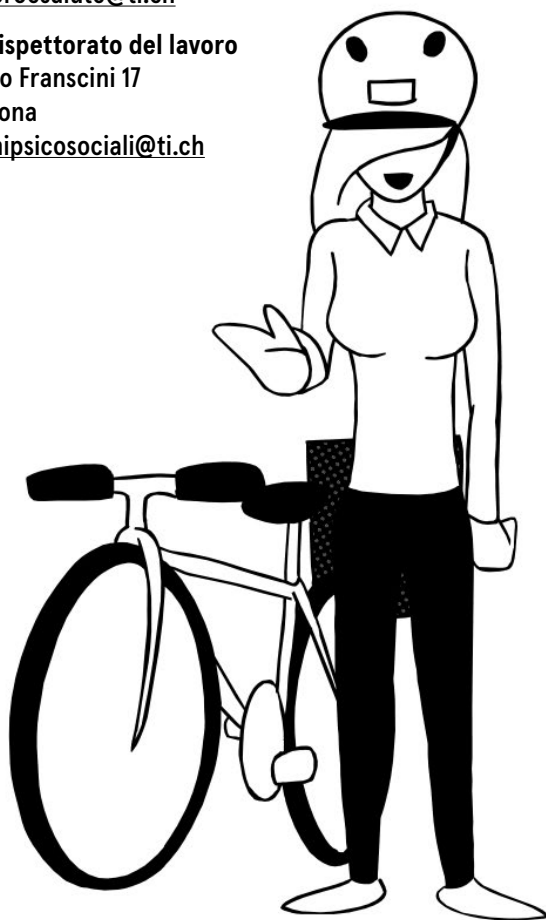
Rischio e diffusione delle molestie sessuali sul posto di lavoro

Uno studio rappresentativo realizzato nella Svizzera tedesca e nella Svizzera romanda

2008, Bureau Bass, Segreteria di Stato dell'economia SECO, Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU.

Pour une entreprise sans harcèlement sexuel: un guide pratique.

Ducret, V., 2008, 2ª edizione. Editore: Georg.



Illustrazioni Ridlet
Impaginazione Mathilde Veuthey