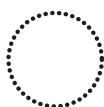
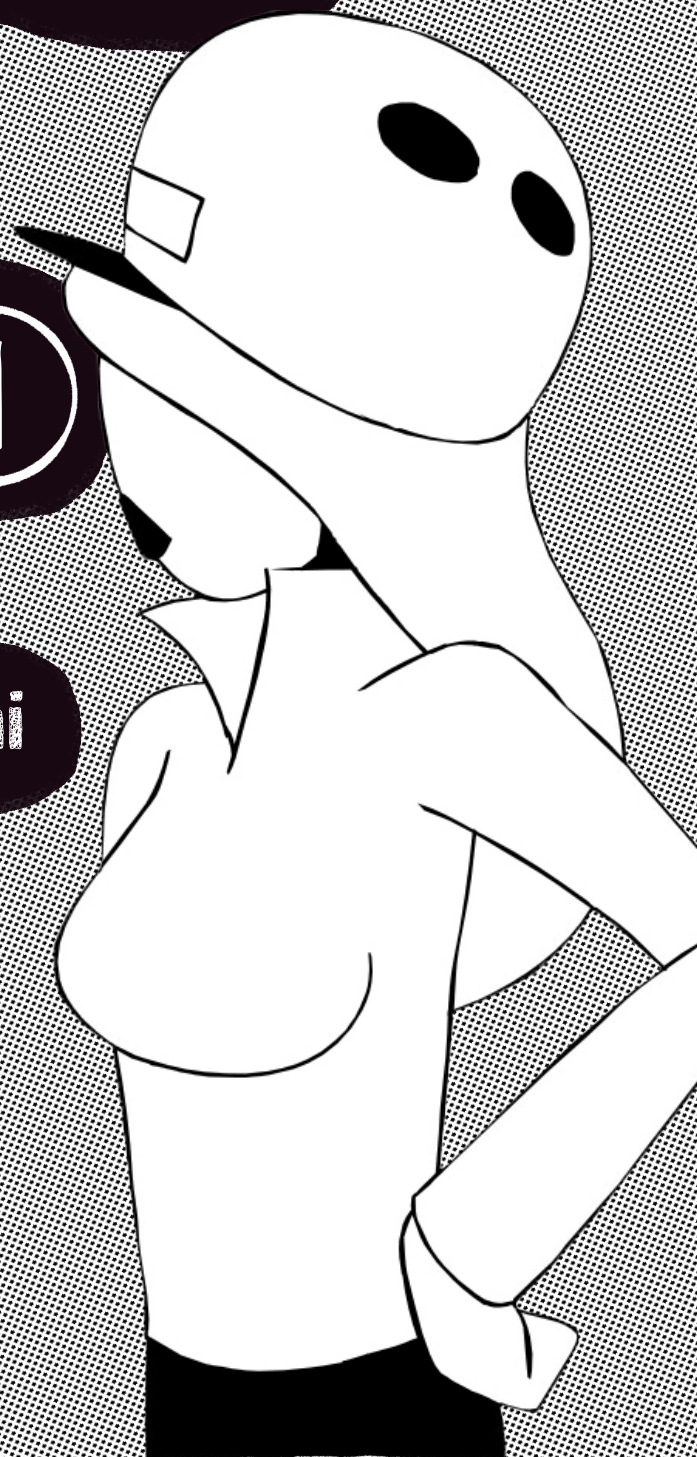


Kit di prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro

Scheda informativa **1** Direzioni

Misure e raccomandazioni



EQUALITY.CH

Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten SKG
Conférence suisse des déléguées à l'égalité OSDE
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

Una posizione chiara della Direzione è la miglior forma di prevenzione e una buona prevenzione va a vantaggio di tutti e tutte. I vostri collaboratori e le vostre collaboratrici apprezzeranno il vostro impegno.

Prima di utilizzare e distribuire il kit, è necessario che la vostra azienda o organizzazione fissi a grandi linee le misure di prevenzione che desidera adottare.

La Direzione è responsabile di attuare misure di prevenzione delle molestie sessuali e di definire la procedura da seguire.

Quali sono i doveri e gli obblighi?

Un buon clima di lavoro è importante non solo dal punto di vista economico, ma anche perché ha un influsso sulla motivazione, sul rendimento, riduce la rotazione del personale e l'assenteismo, limita i costi giuridici e provoca meno danni alla reputazione. È dunque vostra responsabilità proteggere i/le dipendenti dalle discriminazioni e, più generalmente, dalle lesioni contro l'integrità personale sul posto di lavoro.

La vostra responsabilità subentra quando le molestie provengono dal vostro personale, dalla vostra clientela e dai vostri beneficiari o prestatori. La vostra azienda o organizzazione potrebbe incorrere in sanzioni qualora non avesse predisposto adeguate misure di prevenzione e di lotta contro le molestie sessuali.



Codice delle obbligazioni art. 328

«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, deve vigilare affinché il lavoratore non subisca molestie sessuali e, se lo stesso fosse vittima di tali molestie, non subisca ulteriori svantaggi.»



Legge sul lavoro art. 6, cpv. 1

«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.»



Legge sulla parità dei sessi art. 5, cpv. 3

«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.»

Di conseguenza, è nel vostro interesse rispettare gli obblighi legali ricorrendo a misure di prevenzione, in quanto queste ultime proteggono voi e il vostro personale.

Possibili misure

Vi raccomandiamo le seguenti misure di prevenzione:

① Stabilire un regolamento interno o una direttiva interna

che descriva la posizione della vostra azienda o organizzazione, le misure di prevenzione adottate e la procedura da seguire in caso di molestie sessuali.

Per l'elaborazione del regolamento o della direttiva potete ispirarvi alle schede informative del presente kit oppure fare riferimento ai modelli di regolamenti a disposizione su www.molestiesessuali.ch.

Potete inoltre fare riferimento al documento della Segreteria di Stato dell'economia (SECO): [Frase standard per elaborare una direttiva sulla tutela dell'integrità personale sul posto di lavoro.](#)

② Elaborare una dichiarazione di principio

in cui esplicitate chiaramente la vostra posizione in merito alle molestie sessuali e alla quale fate regolarmente riferimento, ad esempio una volta all'anno.

Questa dichiarazione di principio deve contenere i seguenti elementi:

- vietare esplicitamente le molestie sessuali sul posto di lavoro;
- definire le molestie sessuali, se possibile con esempi concreti;
- assicurare un sostegno alle vittime;
- garantire l'assenza di ritorsioni nei confronti delle vittime che avviano delle procedure;
- menzionare che gli/le autori/trici di molestie sessuali saranno soggetti/e a sanzioni.

Potete personalizzare la scheda informativa 3 *Dichiarazione di principio e informazioni generali sulle molestie sessuali sul posto di lavoro* che dovrete trasmettere regolarmente a tutto il personale, in particolare ai/alle nuovi/e assunti/e, una volta che avete attuato il dispositivo di prevenzione delle molestie sessuali.

③ Designare una o più persone di fiducia

oppure un'istanza esterna a cui i/le dipendenti possano rivolgersi per ottenere informazioni, consigli e sostegno in totale confidenzialità.

Ruolo della persona di fiducia

una persona di fiducia ha il compito di consigliare, sostenere e accompagnare i/le diretti/e interessati/e. La persona di fiducia garantisce la confidenzialità e non intraprende alcun passo senza la volontà dei/delle diretti/e interessati/e.

Assicuratevi che la persona designata disponga della formazione necessaria e che abbia un rapporto di fiducia con le persone che vi si rivolgono per una consulenza. Le consulenze devono poter essere svolte in un luogo neutro e discreto.

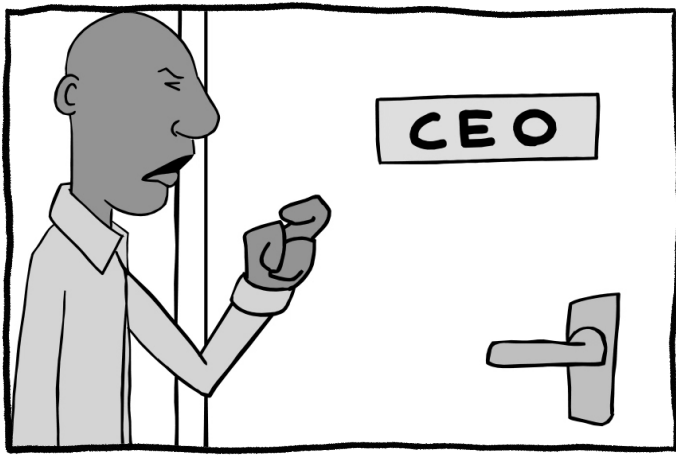
La persona di fiducia deve poter agire autonomamente e non può avere un ruolo dirigenziale in quanto questo comporterebbe un conflitto di interessi (obbligo d'agire vs. obbligo di confidenzialità).

In generale andrebbero designate almeno due persone di fiducia:

- Nella misura del possibile, vi invitiamo a designare una donna e un uomo per svolgere questo incarico.

Le persone di fiducia possono essere interne o esterne all'azienda o all'organizzazione.

- La scelta deve essere ben ponderata e dipende dalla struttura della vostra azienda o organizzazione, nonché dalle sue dimensioni, dalla sua cultura organizzativa, dalla struttura del personale (rappresentanza femminile e maschile, funzioni tipicamente femminili, grado di diversità della manodopera, ecc.). Non esitate a chiedere aiuto e consulenza presso enti specializzati.



Cosa tenere in considerazione nel caso in cui optiate per la designazione di una o più persone di fiducia interne all'azienda o all'istituzione:

- Designate una persona di fiducia che non rappresenti le risorse umane e che non abbia una funzione dirigenziale al fine di evitare i conflitti d'interesse e di garantire la confidenzialità.
- La persona di fiducia deve godere della stima dei collaboratori e delle collaboratrici e questi/e ultimi/e la devono ritenere affidabile e imparziale.
 - Esempi: un/a impiegato/a, un/a specialista in cure infermieristiche, un/a responsabile di progetto, un/a assistente di ricerca, un membro del personale recentemente andato in pensione, una persona di fiducia designata da un'impresa o da un'organizzazione partner.
- Assicuratevi che le persone selezionate per svolgere questa funzione abbiano seguito una formazione specifica.
 - La formazione in questione è a vostre spese e può essere impartita ad esempio dalle risorse umane, da esperti/e interni/e o esterni/e oppure da altre istituzioni di formazione nonché da enti specializzati.
- Evitate questa opzione se le dimensioni della vostra azienda o istituzione non lo consentono per ragioni di conflitto di interesse. In alternativa, privilegiate il ricorso a una persona o a un'entità esterna.
 - Le persone di fiducia possono ad esempio essere affiliate alla stessa azienda o organizzazione responsabile delle consulenze sociali della vostra istituzione. Esistono inoltre dei servizi specializzati in questo ambito (vedi indirizzi utili).

Cosa tenere in considerazione nel caso in cui optiate per una persona o per un'entità esterna all'azienda o all'organizzazione:

- Le persone a cui viene affidato questo compito sono specializzate e indipendenti, il che comporta una maggiore imparzialità.
 - Le coordinate di specialisti/e in materia sono disponibili su www.molestiesessuali.ch oppure contattando l'Ufficio delle pari opportunità della vostra regione, del vostro cantone o della vostra città.
- Potete inoltre associarvi ad altre aziende o organizzazioni della vostra regione per designare una o più persone di fiducia in comune.
- Numerosi enti propongono servizi sociali rivolti a imprese e organizzazioni. Tra le altre cose mettono a disposizione persone di fiducia.

Nota: le persone di fiducia non sostituiscono il personale dirigente o la direzione, i quali sono tenuti ad agire immediatamente se vengono a conoscenza di un caso o se hanno un sospetto. Le persone di fiducia non hanno il compito di fornire consulenza a direzioni, responsabili delle risorse umane o personale dirigente, a meno che questi ultimi non siano loro stessi vittima di molestie sessuali o nel caso in cui il contratto lo preveda.

④ Formare i responsabili delle risorse umane e il personale dirigente

È importante ricordare che non è il dispositivo in quanto tale a prevenire le molestie sessuali, ma il modo in cui esso viene attuato. Inoltre, se i responsabili delle risorse umane o il personale dirigente non agiscono nel momento in cui vengono a conoscenza di un caso o se hanno un sospetto, la vostra azienda o organizzazione potrà essere accusata di non aver rispettato il suo dovere di proteggere il personale. L'azienda potrebbe inoltre essere chiamata a versare delle indennità.

- Organizzate una formazione sui pregiudizi sessisti, omofobi e transfobici e le loro conseguenze.
- Organizzate una formazione per i/le collaboratori/trici delle risorse umane e per il personale dirigente che verta specificamente sulle molestie sessuali sul posto di lavoro e che affronti le seguenti tematiche: la definizione di molestia sessuale e delle sue diverse forme, l'identificazione dei segnali per riconoscerne la presenza, le conseguenze economiche e sulla salute di un ambiente lavorativo dove si tollerano tali comportamenti, le misure per gestire e far cessare le molestie sessuali e, in particolare, le procedure, le sanzioni e le raccomandazioni in materia di comunicazione.
- In un primo momento potete distribuire le schede informative 2 e 3, oppure l'e-learning e mostrare i due filmati. Successivamente potrete adottare ulteriori misure di accompagnamento o di sostegno.

⑤ Informate regolarmente il personale sulle misure adottate

Una volta attuate le misure di prevenzione e personalizzate le schede informative, è necessario informare tutto il personale sulle misure di prevenzione esistenti.

- Per una maggiore efficacia, combinate la comunicazione scritta e la comunicazione orale.
- Organizzate una presentazione del dispositivo di prevenzione per tutto il personale, tenendo conto degli/delle impiegati/e a tempo parziale.
- Presentate e distribuite la dichiarazione di principio ai/alle nuovi/e impiegati/e oppure, ad esempio, in occasione dei colloqui di valutazione periodici. Per quanto riguarda i responsabili delle risorse umane e il personale dirigente, ricordate loro regolarmente i loro doveri e i loro obblighi in relazione a questa tematica.
- Al fine di renderli obbligatori, potete integrare la lettura delle schede e la visione dei filmati del kit negli obiettivi di valutazione periodica.
- Potete trasmettere i due filmati e le schede informative (2 e 3), come pure l'e-learning sviluppato dal Cantone di Ginevra e messo a disposizione nel presente kit di prevenzione.



Domande? A chi rivolgersi?

Gli uffici cantonali e comunali per le pari opportunità e gli enti specializzati vantano solide conoscenze e una vasta esperienza in materia di consulenza sulle molestie sessuali e sessiste sul lavoro.

Indirizzi di riferimento per il suo Cantone/Città

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.

Lista di controllo Molestie sessuali sul posto di lavoro
2008, Segreteria di Stato dell'economia SECO.

Qui a peur du harcèlement sexuel? Des femmes témoignent.
Ducret, V., 2010, Editore: Georg.

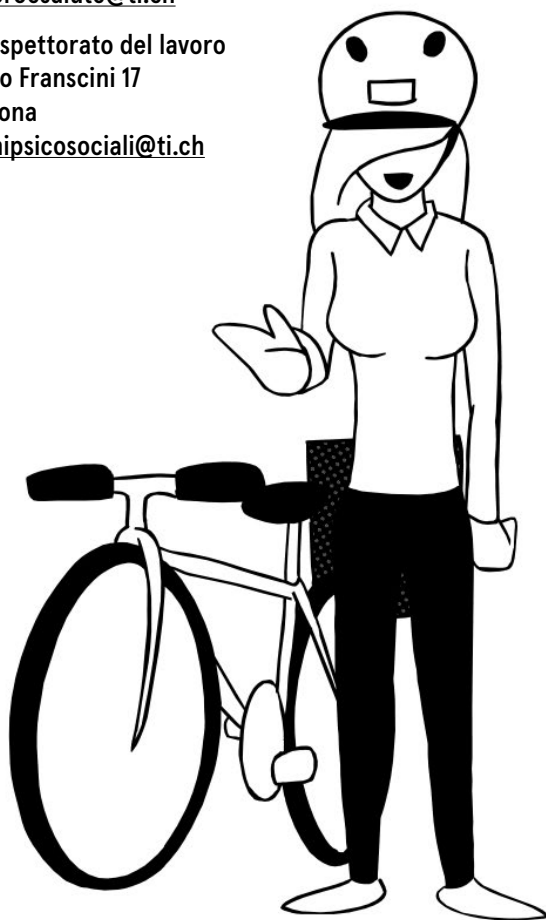
Un buon clima di lavoro è pagante!
2008, Segreteria di Stato dell'economia SECO, Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU.

Molestie sessuali sul posto di lavoro - Informazioni per le datrici e i datori di lavoro
2008, Segreteria di Stato dell'economia SECO, Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU.

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.

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, 2^a edizione. Editore: Georg.



Illustrazioni Ridget
Impaginazione Mathilde Veuthey