

Kit di prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro

Scheda informativa ② Responsabili risorse umane e personale dirigente

Responsabilità, doveri
e raccomandazioni



EQUALITY.CH
Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten SKG
Conférence suisse des déléguées à l'égalité CSDE
Confederazione Svizzera delle/dei delegate/ alla parità CSP
Confederaziun svizra



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

Qual è il mio ruolo in qualità di responsabile risorse umane o di personale dirigente nell'ambito delle molestie sessuali?



In qualità di responsabili, avete l'obbligo legale di proteggere la personalità e l'integrità personale dei vostri collaboratori e delle vostre collaboratrici. Il vostro comportamento deve essere esemplare.

La protezione contro le molestie sessuali fa parte del vostro dovere di diligenza nei confronti dei vostri collaboratori e delle vostre collaboratrici.

Compiti e doveri:

- Prevenire le molestie sessuali;
- Riconoscere i segnali che possono indicare la presenza di molestie sessuali;
- Intervenire rapidamente e con prudenza in caso di situazioni sospette o comprovate;
- Porre fine immediatamente ai comportamenti inopportuni;
- Chiarire la situazione e stabilire accuratamente i fatti;
- Adottare misure e, se necessario, sanzionare l'autore/trice;
- Comunicare in maniera appropriata le misure adottate nonché, in caso di indagine, il modo in cui quest'ultima viene condotta e il relativo risultato. Anche la persona autrice di molestie sessuali ha a sua volta diritto alla protezione della sua integrità personale.

Queste responsabilità possono rivelarsi difficili. Non esitate a chiedere aiuto, per esempio alla vostra Direzione oppure ai Servizi citati alla fine della presente scheda informativa.

Per prevenire le molestie sessuali è importante garantire un'organizzazione del lavoro e una cultura aziendale costruttiva e rispettosa, aperta alle pari opportunità e alla diversità.

È altrettanto essenziale reagire rapidamente in caso di sospetto o di dubbio su una situazione di molestie sessuali. Gli studi mostrano che le aziende e le organizzazioni tendono a reagire troppo tardi. Una reazione rapida e sistematica consente di prevenire casi futuri o quantomeno di diminuire i rischi di escalation, nonché di chiarire la situazione attraverso il dialogo.



Come prevenire le molestie sessuali?

- Prendete chiaramente posizione contro le molestie sessuali e ricordate che nella vostra azienda o organizzazione vige il principio della tolleranza zero. Ribadite che in caso di non rispetto delle regole, vi è il rischio di incorrere in sanzioni. Invitate il personale a reagire in caso di molestie sessuali e i testimoni a segnalare le situazioni a cui assistono. Inoltre, fatevi riconoscere come autorità responsabile che protegge i lavoratori e le lavoratrici interessati/e e che prende seriamente i segnali che indicano la presenza di molestie sessuali sul posto di lavoro. In questo modo aumenterete la fiducia dei collaboratori e delle collaboratrici nei vostri confronti.
- Distribuite regolarmente a tutto il personale, compresi stagisti, apprendisti e personale ausiliario, le direttive o altri documenti che contengono tutte le informazioni utili in materia di molestie sessuali.
- Ad esempio, distribuite la scheda informativa 3 del kit *Dichiarazione di principio e informazioni generali sulle molestie sessuali sul posto di lavoro* rivolta al personale oppure l'e-learning messo a disposizione dal Cantone di Ginevra *Chi, io? Molestare?! Ma non si può più nemmeno scherzare!*

Tutte e tutti devono sapere a chi rivolgersi per ricevere informazioni e sostegno, nonché essere a conoscenza della nozione di molestie sessuali.

- Organizzate regolarmente sedute di sensibilizzazione sull'argomento.
- Ad esempio, trasmettete la scheda informativa 3 e il film 1 del presente kit.
- Le persone neo-assunte dovrebbero essere sistematicamente informate, ad esempio trasmettendo loro la scheda informativa 3 e il film 1, oppure l'e-learning.
- I colloqui di valutazione periodici possono essere una buona occasione per ricordare le principali informazioni relative alle molestie sessuali.



Come identificare le molestie sessuali?

1 È importante che tutto il personale conosca la definizione di molestia sessuale e le diverse forme che questa può rivestire. A tal scopo potete fare riferimento alle basi legali, alla scheda informativa 3 e al film 1 del kit.

2 Riconoscere e porre fine il più rapidamente possibile ai pregiudizi sessisti, omofobi e transfobici che contribuiscono a banalizzare una situazione e ad addossare la colpa ad una persona.

Secondo il Tribunale federale, «le osservazioni sessiste e i commenti scortesi o imbarazzanti rientrano nella definizione di molestie sessuali», come pure tutte le azioni che «contribuiscono a rendere il clima di lavoro ostile, ad esempio battute fuori luogo» (STF 126 III 397).

- Si condannano quindi i commenti sull'apparenza, con ad esempio osservazioni relative all'aspetto fisico (corporatura, taglia), sull'abbigliamento (scollatura), sulle caratteristiche sessuali o sull'orientamento sessuale.
- Si devono condannare altresì le osservazioni scortesi fondate sui pregiudizi di genere (ad esempio nei confronti delle madri o degli uomini che operano in settori tradizionalmente considerati femminili).
- È importante ricordarsi e ricordare ai propri collaboratori e alle proprie collaboratrici che se determinate osservazioni e determinati comportamenti vengono tollerati in certi contesti al di fuori del posto di lavoro, non lo sono nel contesto professionale e in particolare presso la vostra azienda o organizzazione in cui vige la tolleranza zero.

3 Reperire gli indizi

Di fronte ad una lesione contro la personalità, il/la lavoratore/trice può manifestare i seguenti comportamenti:

- Perdita di fiducia in se stesso/a;
- Calo della motivazione;
- Tasso d'assenza più elevato;
- Sofferenze di ordine fisico e/o psichico che possono interessare le sue prestazioni e la qualità del lavoro.

Le molestie sessuali non hanno solo effetti negativi sulla vita professionale e privata delle persone direttamente interessate, ma anche sulla qualità del lavoro, la produttività, la motivazione e l'assenteismo di eventuali testimoni e/o di altri collaboratori e collaboratrici. Esse hanno dunque un impatto sull'insieme dell'azienda o organizzazione.

4 Riconoscere i gruppi a rischio

Le donne, gli/le apprendisti/e, i/le neo-assunti/e, i/le lavoratori/trici a tempo parziale, le persone omosessuali, bisessuali e trans, le persone con un contratto di lavoro precario nonché le persone in possesso di un permesso di soggiorno soggetto a rinnovo, sono particolarmente esposti al rischio di molestie sessuali sul posto di lavoro. Oltre alle categorie elencate, secondo alcuni studi anche i/le giovani sembrano essere particolarmente vulnerabili.

Cosa fare in caso di illazioni, segnalazioni o denunce?

Come porre fine a una situazione di molestia sessuale?

Ricordate che talvolta l'autore/trice può molestare più persone e che più persone possono molestare un solo individuo.

① **Prendere sul serio le testimonianze della persona molestata e/o dei testimoni e intervenire immediatamente**

È fondamentale ascoltare senza giudicare le persone che si rivolgono a voi per parlare di una situazione di presunte molestie sessuali e non minimizzare/banalizzare le loro testimonianze o i loro comportamenti. Durante questa fase è meglio non pronunciarsi sull'esistenza o meno di un caso di molestia sessuale al fine di proteggere la personalità dell'autore/trice.

La persona interessata (vittima) non deve subire alcun tipo di svantaggio derivante da un eventuale intervento o dalle misure adottate, a meno che si tratti di un caso di false accuse intenzionali. Queste ultime sono tuttavia estremamente rare.

② **Mettere in chiaro sin dalla presa di contatto il grado di confidenzialità possibile**

In qualità di risorse umane o di personale dirigente, avete l'obbligo di intervento di fronte ad una situazione di presunta molestia sessuale. In questo senso, la confidenzialità non può più essere garantita. Se la segnalazione proviene da terzi che non sono direttamente coinvolti, allora occorre preventivamente chiarire da chi sono state contattate le risorse umane o il personale dirigente prima di coinvolgere la/le persona/e interessata/e. Se la segnalazione vi giunge dalla persona di fiducia, è possibile che la persona interessata l'abbia espressamente liberata dal proprio dovere di confidenzialità.

Se la situazione non è chiara, è consigliabile ricordare alla vittima che può rivolgersi alla persona di fiducia dell'azienda o organizzazione, la quale garantisce la massima riservatezza e non intraprende alcun passo senza il consenso della persona che la interpella.

③ **Richiedere una consulenza**

Se non sapete come procedere oppure se vi risulta difficile, non esitate a contattare un Ufficio delle pari opportunità www.equality.ch/i/Membri o un altro ufficio interno o esterno che potrà fornirvi una consulenza specializzata.

④ **Stabilire i fatti**

- Fissare rapidamente un colloquio con la persona interessata, ricordarle il sostegno di cui gode e incoraggiarla a parlare. Rispettate la sua individualità, le sue possibilità e i suoi limiti.
- Fissare rapidamente un colloquio con la/le persona/e accusata/e. In questo caso, non si deve dimenticare l'obbligo di rispettare anche la sua/loro personalità quando si stabiliscono i fatti.
- Cercare e ascoltare in seguito gli eventuali testimoni.

⑤ **Definire se si tratta di molestie sessuali o meno**

- Se si tratta chiaramente di molestie sessuali, dovete intimare alla persona autrice di porre fine al suo comportamento.
- Se la situazione non è chiara, potete chiedere a un organo esterno specializzato di condurre un'indagine. Nell'attesa dei risultati dell'indagine, potete adottare misure provvisorie per proteggere la persona interessata e informare i collaboratori e le collaboratrici che è in corso un'indagine.
- Tutta la procedura di indagine deve essere consegnata per iscritto.
- Le due parti hanno il diritto di consultare la documentazione.



- 6** **Adottare le sanzioni appropriate**
in base alla gravità del comportamento inopportuno e alle conseguenze per la persona molestata, ad esempio:
- Chiedere all'autore/trice di presentare delle scuse, preferibilmente per iscritto, alla persona interessata;
 - Dare un ammonimento;
 - Trasferire l'autore/trice o assegnargli/le una funzione diversa;
 - Licenziare l'autore/trice al termine del periodo di disdetta, oppure con effetto immediato a seconda della gravità del caso. È anche possibile licenziare la persona e liberarla dall'obbligo di lavorare fino al termine del periodo di disdetta.

In caso di falsa accusa deliberata, adottare le misure appropriate nei confronti della persona che ha causato il danno.

- 7** **Adottare misure di riparazione**
nei confronti della persona molestata, ad esempio:
- La promozione o l'impiego che era stato rifiutato;
 - L'annullamento, se del caso, di un cambiamento;
 - La compensazione del salario perso;
 - L'eliminazione dal dossier personale della persona molestata eventuali valutazioni negative che sono state fatte in seguito alle molestie;
 - Compensazioni che facilitino l'accesso alla formazione continua o al perfezionamento professionale;
 - Un risarcimento.

- 8** **Informare i collaboratori e le collaboratrici nella maniera appropriata**

Le informazioni devono essere trasmesse in maniera concisa e basata sui fatti, se possibile oralmente. I risultati dell'inchiesta interna o esterna e le decisioni che ne conseguono vanno anch'essi comunicati.

- 9** **Adottare misure di prevenzione o potenziarle**

Il sito Internet www.molestiesessuali.ch dell'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU) fornisce informazioni sulla prevenzione delle molestie sessuali sul lavoro e su come intervenire nel caso in cui tali comportamenti si verifichino.

Domande? Indirizzi e documenti di riferimento

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
dfe-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.

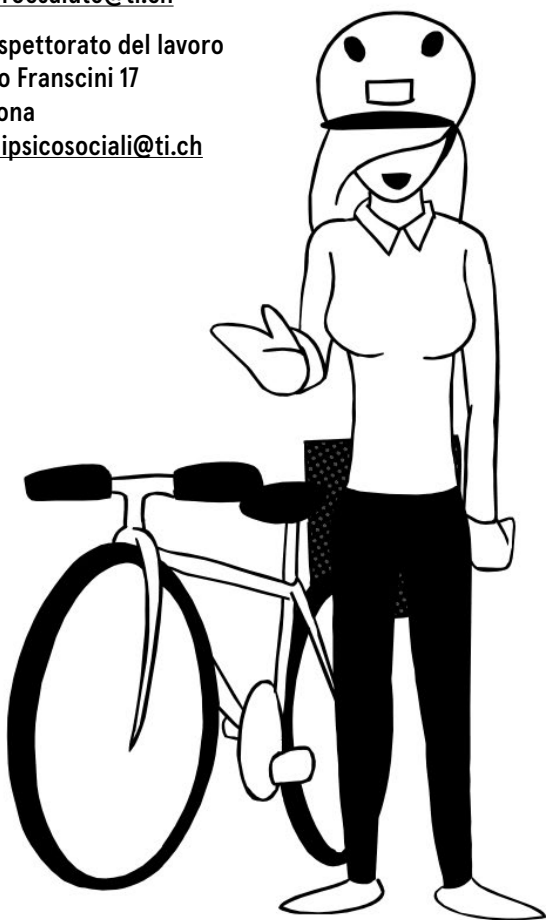
Un buon clima di lavoro è pagante!
2008, Segreteria di Stato dell'economia SECO, Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU.

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, 2ª edizione. Editore: Georg.



Illustrazioni Ridlet
Impaginazione Mathilde Veuthey