



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Dipartimento federale dell'economia DFE
Segreteria di Stato dell'economia SECO

Dipartimento federale dell'interno DFI
Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU

Informazioni per le datrici e i datori di lavoro

MOLESTIE SESSUALI SUL POSTO DI LAVORO



Titolo

Molestie sessuali sul posto di lavoro
Informazioni per le datrici e i datori di lavoro

A cura di

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

Direzione del progetto

Marianne Ochsenbein, UFU
Margot Vanis, SECO

Concezione, testo e redazione

Elisabeth Ryter e Marie-Louise Barben, Berna

Traduzione

Romana Camani-Pedrina, Monte Carasso

Grafica

www.rapgraphics.ch, Berna

Fotografie

FFF Fotografie Franziska Frutiger, Bienne

Fra le persone raffigurate e il testo non sussiste
nessun legame.

Distribuzione

UFCL, Distribuzione pubblicazioni,
CH-3003 Berna
www.pubblicazionifederali.admin.ch
Numero d'ordinazione: 301.926.i

02 INTRODUZIONE

03 COSA SONO LE MOLESTIE
SESSUALI?

04 IL MANDATO LEGISLATIVO

06 CIFRE E FATTI

08 CONSEGUENZE PER L'AZIENDA

09 CONSEGUENZE PER LA VITTIMA

10 MISURE PREVENTIVE

14 PREGIUDIZI

16 INTERLOCUTORI PER LE VITTIME

20 SI VERIFICA UN CASO DI
MOLESTIE SESSUALI

21 POSSIBILITÀ D'INTERVENTO
IN SENO ALL'AZIENDA

23 PROCEDURA EXTRAZIENDALE

24 INDIRIZZI UTILI E LETTURE
CONSIGLIATE

26 LISTA DI CONTROLLO

Gentili datrici di lavoro,
egregi datori di lavoro,

le molestie sessuali possono avvelenare il clima lavorativo, pregiudicare le prestazioni dell'impresa, nonché demotivare o addirittura far ammalare le collaboratrici e i collaboratori interessati. Questo opuscolo vi mostra cosa potete fare per promuovere un clima aziendale positivo e non discriminatorio. Nelle pagine seguenti scoprirete

- > cosa è una molestia sessuale e quali forme può assumere,
- > come si presenta la situazione dal profilo legislativo e quali sono le vostre responsabilità di datrici o datori di lavoro nei confronti delle collaboratrici e dei collaboratori,
- > cosa potete fare affinché non si verifichino molestie sessuali nella vostra azienda,
- > come dovete procedere qualora ciononostante si presenti o si presuma in azienda un caso di molestie sessuali.

Con la lista di controllo a pagina 26 potrete testare lo stato della prevenzione in materia di molestie sessuali nella vostra azienda e identificare le eventuali lacune.

In internet, sotto www.molestiesessuali.ch, troverete un sito con materiali sperimentati che vi aiuteranno a intraprendere il necessario in seno all'azienda per proteggere le collaboratrici e i collaboratori dalle molestie sessuali.

Per molestia sessuale sul posto di lavoro si intende qualsiasi comportamento di carattere sessuale o fondato sull'appartenenza di genere che, per una delle parti, risulta indesiderato sul posto di lavoro offendendo la persona nella sua dignità. La molestia può verificarsi durante il lavoro oppure nel contesto di eventi aziendali. A molestare possono essere le collaboratrici e i collaboratori dell'impresa (con o senza funzione gerarchica), i dipendenti delle aziende partner o la clientela.

Le molestie sessuali possono verificarsi tramite parole, gesti o atti.

Concretamente, ecco alcuni esempi:

- > Insinuazioni e commenti equivoci sull'aspetto esteriore di collaboratrici e collaboratori.
- > Osservazioni e barzellette sessiste sulle caratteristiche sessuali, il comportamento sessuale e l'orientamento sessuale di donne e uomini.
- > Presentazione, affissione o esposizione di materiale pornografico nei luoghi di lavoro.
- > Le collaboratrici e i collaboratori ricevono inviti indesiderati con un chiaro intento.
- > Si verificano contatti fisici indesiderati.
- > Le collaboratrici e i collaboratori vengono perseguitati dentro o fuori l'azienda.
- > Si verificano tentativi di avvicinamento abbinati alla promessa di vantaggi o alla minaccia di svantaggi.
- > Si verificano atti sessuali, coazione sessuale o violenza carnale.

Cos'è il sessismo?

Per sessismo si intende ogni tipo di discriminazione in base al genere. Se le donne o gli uomini sono, per esempio, derisi a causa del loro aspetto esteriore, del loro comportamento o del loro orientamento sessuale oppure se sono esposti a commenti equivoci, si è di fronte a dei comportamenti sessisti.

Per giudicare se il comportamento osservato rappresenta un innocente flirt, l'inizio di una relazione fra colleghe e colleghi di lavoro oppure un caso di molestie sessuali esiste una regola semplice: 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.

Come datrici o datori di lavoro non solo è nel vostro interesse che le collaboratrici e i collaboratori possano svolgere i loro compiti in un buon clima di lavoro; siete anche responsabili di preservare la loro dignità e proteggerli dalle molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Questa responsabilità deriva da varie disposizioni legislative:

> **Articolo 328 del Codice delle obbligazioni**

«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.»

> **Articolo 6 capoverso 1 della legge sul lavoro**

«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.»

Le «Indicazioni relative alle ordinanze 3 e 4 concernenti la legge sul lavoro» trattano esplicitamente la fattispecie della molestia sessuale, con particolare riferimento all'articolo 2 dell'ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro.

04 05



Nel diritto delle obbligazioni e nel diritto del lavoro, il legislatore esige da voi che proteggiate la personalità delle lavoratrici e dei lavoratori. La legge sulla parità dei sessi pone in rilievo il divieto di discriminazione e definisce la molestia sessuale non solo come lesiva della dignità umana, ma anche come un comportamento discriminatorio.

> **Articolo 4 della legge sulla parità dei sessi**

«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 proferire minacce, promettere vantaggi, imporre obblighi o esercitare pressioni di varia natura su un lavoratore per ottenerne favori di tipo sessuale.»

> **Articolo 5 capoverso 3 della legge sulla parità dei sessi**

«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.»

La protezione dalle molestie sessuali rientra nell'obbligo di diligenza che, come datrici o datori di lavoro oppure dirigenti, dovete assolvere nei confronti delle collaboratrici e dei collaboratori. Inoltre, potreste dover rendere conto anche quando a molestare sono dipendenti temporanei, fornitori o clienti.

Di principio, le molestie sessuali possono colpire dipendenti dei due sessi a qualsiasi livello gerarchico. Un'indagine condotta nel 2007 in Svizzera¹ constata che il 28 per cento delle donne e il 10 per cento degli uomini intervistati sono stati molestati sessualmente o si sono sentiti infastiditi da comportamenti a connotazione sessuale nel corso di quella che finora è stata la loro vita professionale.

¹ Silvia Strub e Marianne Schär Moser: *Risiko und Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Eine repräsentative Erhebung in der Deutschschweiz und der Romandie*, Berna, 2008. L'indagine è stata commissionata dall'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo e dalla Segreteria di Stato dell'economia.

Perché si verificano delle molestie sessuali?

Le persone che molestano o sono molestate non sono né ammalate né nevrotiche. Il motivo che spinge a molestare sessualmente è principalmente la volontà di esercitare potere e dominazione. Erotismo, attrazione o addirittura amore svolgono un ruolo secondario. Nella sfera della sessualità, le persone sono sensibili e vulnerabili. Questa situazione viene sfruttata.

L'indagine mostra che le situazioni moleste per le donne sono causate per i tre quarti da uomini, principalmente da singoli uomini, ma anche da gruppi di uomini. Le donne segnalano anche comportamenti molesti messi in atto da gruppi misti (uomini e donne) e, molto raramente, comportamenti molesti di donne.

Gli uomini indicano che le situazioni moleste sono dovute per oltre la metà a uomini (singolarmente o in gruppi), per un quarto a donne e per un ulteriore quarto a gruppi misti.

In primo luogo sono i colleghi e le colleghe di lavoro a comportarsi in modo molesto. Spesso è anche la clientela. Al terzo posto seguono i superiori o le superiori. Le donne segnalano molto più spesso degli uomini comportamenti molesti messi in atto da superiori. Gli uomini rilevano per contro molto più spesso delle donne comportamenti molesti attuati da persone subalterne.

QUALI FORME DI COMPORTAMENTO MOLESTO SONO DIFFUSE?

Le donne e gli uomini sono confrontati soprattutto con osservazioni, barzellette e allusioni indecenti e denigratorie. Le donne subiscono inoltre spesso situazioni in cui sono oggetto di fischi, di sguardi volti a valutare il loro fisico e di contatti fisici indesiderati. Gli uomini menzionano telefonate, lettere o e-mail dal contenuto denigratorio e sessuale, gesti osceni e materiale pornografico.

Le molestie sessuali hanno un effetto negativo sull'azienda, pregiudicano la buona collaborazione e riducono la produttività. In un clima di insicurezza e sfiducia si lavora male; inoltre aumentano i tempi improduttivi e le assenze per malattia.

In relazione con le molestie sessuali si registrano spesso disdette e licenziamenti. La sostituzione di personale genera costi ed è accompagnata da una perdita di esperienza.

Se un tribunale constatasse una molestia sessuale, la datrice o il datore di lavoro sarebbe chiamato a sopportare ulteriori costi: onorari degli avvocati, spese di giustizia, indennità fino a sei mensilità di salario, nonché eventuali richieste di riparazione morale e risarcimento dei danni.

I casi di molestie sessuali portati davanti al giudice vengono ripresi ben volentieri dai media: per l'impresa ciò può comportare una perdita d'immagine.

Le vittime di molestie sessuali si sentono spesso profondamente insicure e si rimettono in questione. Ciò si ripercuote sul loro atteggiamento verso il lavoro e la loro motivazione. Il loro rendimento diminuisce. Spesso disdicono il rapporto di lavoro senza addurre una ragione. Si sentono inermi, si vergognano, perdono la concentrazione, temono il ripetersi dei fatti incresciosi, la loro autostima ne risente.

Se le molestie non cessano, spesso è la salute a essere pregiudicata: insorgono, per esempio, insonnia, spossatezza, cefalee e dolori di stomaco. La sicurezza professionale della vittima è rimessa in questione.

La situazione opprimente si ripercuote anche sulle relazioni in seno alla famiglia e alla società.



La cosa più importante è: promuovete un clima di lavoro libero da molestie e intervenite se doveste, per esempio, constatare che in seno all'azienda circola del materiale pornografico o se una collaboratrice è oggetto di barzellette e commenti denigratori. Paleserete così il vostro atteggiamento in modo chiaro e deciso.

Sia la legge sulla parità dei sessi che la legge sul lavoro esigono dalle datrici e dai datori di lavoro delle misure preventive contro le molestie sessuali. È dunque nel vostro interesse attuare questo mandato legislativo.

- > Ridurrete così il pericolo che nella vostra azienda si verifichino casi di molestie.
- > Se nonostante tutto si verificasse un caso di molestie sessuali, la capacità di provare al tribunale d'aver predisposto misure preventive adeguate potrà costituire un elemento scagionante.
- > Con le misure preventive proteggerete sia le collaboratrici e i collaboratori che voi stessi.

UN DOCUMENTO DI PRINCIPIO

La base per prevenire le molestie sessuali nella vostra azienda è un documento di principio che contenga almeno i seguenti elementi:

> Una dichiarazione di principio

Come datrice o datore di lavoro oppure dirigente esplicitate chiaramente la vostra posizione nei confronti delle molestie sessuali, spiegando che in azienda non sono tollerate.

> La definizione

Il documento contiene una definizione delle molestie sessuali sul posto di lavoro. È tuttavia necessario che questo concetto astratto venga concretizzato. La cosa migliore è quella di proporre alcuni esempi legati alla vita lavorativa quotidiana in seno alla vostra azienda e che risultino facilmente comprensibili per le collaboratrici e i collaboratori. Allo scopo, potrete anche ricorrere alla lista riportata a pagina 3 nel presente opuscolo.

> Il sostegno offerto alle persone molestate

Sollecitate le collaboratrici e i collaboratori a difendersi attivamente contro le molestie sessuali o a impegnarsi se dovessero esserne testimoni. Illustrate quale sostegno le vittime di molestie sessuali ricevono dall'azienda – concretamente, che non devono temere né rappresaglie né una perdita del posto di lavoro – e a chi possono rivolgersi per ottenere informazioni, consigli e aiuto. (Per maggiori precisazioni si rimanda alla sezione «Interlocutori per le vittime» a pagina 16.)

> Le sanzioni

Sottolineate il divieto di molestare sessualmente, specificando che chi molesta incorre in sanzioni.

Il documento di principio, con i suoi quattro punti essenziali, deve essere disponibile in forma scritta. Può essere, per esempio, una scheda, un volantino oppure un documento inserito in un manuale accessibile a tutti. A dipendenza dei bisogni, vi si potranno poi unire altri materiali informativi (indirizzi utili, interlocutori o consultori esterni, informazioni generali, ecc.).

ORALMENTE...

Oralmente potete informare nell'ambito di un incontro destinato a tutte le collaboratrici e i collaboratori. Dato che il tema è delicato, una simile presentazione richiederà una buona preparazione. Per la realizzazione potrete anche avvalervi di un aiuto esterno. Vi sono molte specialiste e molti specialisti che da anni si occupano del tema e sono in grado di fornire un sostegno per la pianificazione, la realizzazione e la moderazione di un incontro.

Un incontro nel plenum presenta il vantaggio che tutte le collaboratrici e i collaboratori sono informati contemporaneamente. Se nella vostra azienda molti dipendenti lavorano a tempo parziale, dovrete scegliere di proposito il momento informativo oppure indire ripetutamente l'incontro allo scopo di raggiungere tutto lo staff.

Da quadro per un'informazione sulle molestie sessuali sul posto di lavoro possono fungere anche i colloqui realizzati regolarmente con le collaboratrici e i collaboratori per stabilire gli obiettivi o le qualifiche. In questa occasione potrete consegnare loro il documento di principio.

INFORMARE

Il documento di principio deve essere portato a conoscenza di tutte le collaboratrici e i collaboratori. Potrete informarli oralmente o per scritto, scegliendo la forma che meglio vi si addice e rientra nella vostra cultura aziendale. L'effetto migliore lo otterrete facendo entrambe le cose. Con la presentazione orale del materiale informativo rendete noto il vostro atteggiamento univoco. La documentazione scritta ha il vantaggio di poter essere consegnata a tutte le collaboratrici e i collaboratori, nonché alle persone neoassunte; inoltre è utilizzabile ripetutamente.

... OPPURE PER SCRITTO

Se il documento di principio è disponibile in forma scritta, dovrete provvedere a distribuirlo a ogni collaboratrice e collaboratore. Informazioni complementari si trovano nell'opuscolo «Molestie sessuali sul posto di lavoro. Una guida per le lavoratrici e i lavoratori» (l'indirizzo per ordinarlo è riportato a pagina 24). Lo potrete distribuire unitamente al documento aziendale. Sul tema delle molestie sessuali sul posto di lavoro le grandi aziende realizzano i loro propri opuscoli o varano un regolamento che disciplina il modo in cui l'azienda tratta le molestie sessuali e la relativa procedura. Per degli esempi di documentazione scritta si rimanda a www.molestiesessuali.ch.

Indipendentemente dalla forma che sceglierete per la diffusione dell'informazione, importante è che prendiate posizione in modo chiaro e univoco, specificando che nella vostra azienda non si tollerano molestie sessuali.

ASSICURARE L'EFFETTO NEL TEMPO

Un solo incontro sulle molestie sessuali o un'unica distribuzione del documento di principio non sono sufficienti. Le informazioni vanno ripetute. Ciò può avvenire in vario modo: potete unire la documentazione scritta una volta l'anno al conteggio del salario oppure inserire un rimando nelle comunicazioni al personale. Potete affiggere un promemoria in modo ben visibile all'albo. Forse disponete di un classificatore o di manuali con della documentazione importante che sono accessibili alle collaboratrici e ai collaboratori. Le informazioni devono comunque essere facilmente consultabili ed essere accessibili a tutti senza alcuna particolare richiesta.



Malgrado tutte le precauzioni e una ripetuta informazione, anche nella vostra impresa può verificarsi un caso di molestie sessuali. È una cosa sgradevole e alimenta un cattivo clima di lavoro. Incominciano a circolare voci. È inevitabile che ci si schieri pro o contro la persona che ha molestato e la sua vittima. Si crea così un ottimo sostrato per i pregiudizi. È perciò determinante conoscere i pregiudizi che ricorrono frequentemente, designarli in quanto tali e confutarli. I pregiudizi hanno la funzione di minimizzare i fatti o di attribuire le colpe in modo indifferenziato (p. es. in base al sesso o all'origine).

Nel presente opuscolo troverete alcuni esempi di pregiudizi correnti e le relative spiegazioni.

PREGIUDIZIO 1

SONO LE DONNE A PROVOCARE CON IL LORO COMPORTAMENTO O I LORO ABITI.

Invece è vero il contrario: le donne vittime di molestie sessuali si vestono spesso in modo poco appariscente e sono riservate. Con un'osservazione simile si vuole scaricare sulla vittima la responsabilità degli abusi.

PREGIUDIZIO 2

ALLE DONNE – MA ANCHE AGLI UOMINI – PIACE SENTIRE APPREZZAMENTI IN MERITO AL LORO ASPETTO ESTERIORE, AL LORO ABBIGLIAMENTO, ALLA LORO ATTRATTIVA (SESSUALE).

È senz'altro possibile. Ma se la vittima fa capire esplicitamente o implicitamente che simili osservazioni non le sono gradite, allora vanno tralasciate.

PREGIUDIZIO 3

ALTRI PAESI, ALTRI USI E COSTUMI

È vero che non tutte le culture conoscono gli stessi limiti nelle relazioni fra i generi. Ciò che in tutte le culture è invece uguale, e ciò che conta, è se la persona interessata avverte il comportamento in questione come molestia, ossia se si sente pregiudicata nella propria integrità sessuale oppure no. Questi limiti vanno rispettati.

La questione dell'abbigliamento

La maggior parte delle collaboratrici e dei collaboratori sanno quale tipo di abbigliamento si addice al loro impiego o al lavoro che sono chiamati a svolgere quotidianamente. Sanno distinguere fra un'occasione formale e un evento informale. Se la questione dell'abbigliamento dovesse veramente rappresentare un problema in seno all'azienda parlatene direttamente con le collaboratrici e i collaboratori oppure incaricate una persona idonea di farlo. È preferibile che con l'interessata o l'interessato parli una persona dello stesso sesso. In un'impresa più grande è ipotizzabile che la direzione prescriva l'abbigliamento. Con ciò regna chiarezza.

Una delle misure preventive è che la vittima sappia esattamente dove trovare informazioni o aiuto. Fate dunque in modo che le collaboratrici e i collaboratori sappiano a chi possono rivolgersi qualora ne avessero bisogno. Designate una persona o un servizio che, all'interno o all'esterno dell'azienda, funga da interlocutore e sia in grado di sostenere coloro che chiedono consulenza.

COSA FA L'INTERLOCUTORE?

La persona che funge da interlocutore dovrebbe assumersi almeno i seguenti compiti:

- > Essa ascolta la persona che chiede consigli o è molestata, le crede sulla parola, le garantisce che la sua testimonianza sarà trattata in modo confidenziale e che qualsiasi ulteriore passo sarà intrapreso solo con il suo consenso.
- > Annota succintamente per scritto ogni episodio.

- > Illustra le possibilità di fare qualcosa: incoraggia chi chiede consigli a difendersi attivamente, a porre precisi limiti a chi molesta e, se gli abusi non cessassero, ad annotare per scritto l'ulteriore decorso.
- > Conosce le ulteriori possibilità di azione e le loro conseguenze. Nel colloquio con la vittima chiarisce quale modo di procedere è indicato nel suo caso specifico.
- > Se la persona molestata non è in grado o non riesce a far cessare le molestie, l'interlocutrice o l'interlocutore può sollecitare un colloquio con la persona che molesta o il suo superiore. Per questo è tuttavia necessario l'accordo della vittima.

PROFILO DELL'INTERLOCUTORE

La persona che funge da interlocutore dovrebbe essere stimata da collaboratrici e collaboratori, avere la reputazione di una persona di fiducia, imparziale, discreta e credibile. Per le vittime di molestie è il garante che assicura che il loro reclamo è trattato confidenzialmente. La sua funzione e il suo inserimento nella struttura organizzativa consentono all'interlocutore di assumere una propria posizione e di difenderla sia di fronte alla persona che molesta, sia di fronte alla vittima, nonché ai rispettivi superiori. Nei casi di minore gravità dovrebbe avere la competenza di pronunciare autonomamente un verdetto. Gli interlocutori possono essere collaboratrici o collaboratori oppure specialiste o specialisti esterni.

Nelle aziende con meno di 50 dipendenti esiste teoricamente la possibilità che la datrice o il datore di lavoro oppure un quadro aziendale assuma la funzione di interlocutore. Tuttavia, ciò potrebbe creare più problemi di quanti non ne risolva. Il tema delle molestie sessuali ci trasporta in un contesto connotato da vergogna e imbarazzo. Per le vittime può rivelarsi difficile dover chiedere aiuto al massimo livello gerarchico. D'altronde, non è da escludere che a essere sospettati di molestie sessuali siano proprio il datore di lavoro e i dirigenti.

COME TROVARE UN INTERLOCUTORE INTERNO?

Se optate di principio per un interlocutore interno dovete cercare di identificare la collaboratrice o il collaboratore idoneo in seno all'azienda. Come datrici o datori di lavoro oppure come dirigenti conoscete bene il vostro personale e sapete certamente a chi corrisponde il profilo dell'interlocutore e chi – con un'opportuna preparazione – sarà in grado di svolgere questo compito. Dato che a essere molestate sessualmente sono principalmente le donne, è preferibile che il compito sia affidato a una donna. Ancor meglio sarebbe se, come interlocutori, poteste mettere a disposizione una donna e un uomo. Nelle imprese più grandi gli interlocutori si trovano spesso presso il servizio del personale o sono membri di una commissione del personale.

Nelle piccole e medie imprese la scelta delle persone che potrebbero assumere tale funzione è ovviamente limitata dalle dimensioni della realtà aziendale e non è affatto consigliata perché è difficile che sappiano davvero dimostrarsi imparziali.

Ecco due suggerimenti che potrebbero esservi di aiuto:

- > Tra le persone pensionate di recente si trova forse qualcuno che potrebbe fungere da interlocutore.
- > Vi alleate con una o più aziende nella regione per designare ognuna una o più persone cui affidare questa funzione. Le vittime hanno così la possibilità di rivolgersi sia all'interlocutore della propria azienda, sia a quello di un'azienda partner.

GLI INTERLOCUTORI DEVONO ESSERE PREPARATI AL LORO COMPITO

Essere interlocutore non è un compito semplice. In ogni caso è necessaria una preparazione, una formazione specializzata. Simili formazioni durano di regola uno o due giorni. Come datrici o datori di lavoro siete dunque chiamati a sopportare dei costi di formazione. Tuttavia, si tratta di un investimento in un clima di lavoro connotato da stima e contatti rispettosi fra il personale. A lungo termine non mancherà di rivelarsi pagante.

FORMAZIONE DEGLI INTERLOCUTORI INTERNI

Nelle grandi aziende il servizio del personale organizza un'offerta formativa oppure affida la formazione degli interlocutori a specialiste e specialisti esterni.

Per le medie aziende questa soluzione è troppo costosa. Ecco alcuni suggerimenti in merito alle alternative:

- > Informatevi se nella vostra regione esiste un'offerta pubblica di formazione per gli interlocutori aziendali che si occupano di molestie sessuali (istituzioni di formazione di una certa importanza, sindacati).
- > Se nella vostra regione vi sono grandi aziende, informatevi se offrono al loro interno simili formazioni alle quali possano partecipare i vostri interlocutori.
- > Forse riuscite a trovare nelle vicinanze delle aziende interessate con le quali sia possibile organizzare e finanziare un'offerta congiunta.
- > Cercate una soluzione nell'ambito delle organizzazioni datoriali. Siete sicuramente membri di un'associazione di artigiani o commercianti locale o regionale oppure di un'organizzazione professionale o di categoria. Proponete di formare gli interlocutori a questo livello.

PERSONE E SERVIZI CHE FUNGONO DA INTERLOCUTORI ESTERNI

Infine esiste anche la possibilità di ricorrere a soluzioni esterne:

- > Esistono specialiste e specialisti esterni in grado di assumere il compito di interlocutori. Hanno esperienza con le molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Ricorrere a loro comporta tuttavia dei costi. Gli indirizzi di specialiste e specialisti esterni si trovano sotto www.molestiesessuali.ch.
- > Nelle regioni urbane ci sono consultori che consigliano e accompagnano le vittime di molestie sessuali. Questi servizi sono generalmente pubblici e accessibili a chiunque solleciti una consulenza. Informazioni possono dare per esempio i servizi sociali locali o regionali, i servizi cantonali per la parità, i consultori dell'aiuto alle vittime, i consultori specializzati in tema di donna e lavoro, oppure gli uffici cantonali di conciliazione.



SI VERIFICA UN CASO DI MOLESTIE SESSUALI

Se in seno all'impresa viene presentato un reclamo per molestie sessuali è possibile procedere in vari modi. Con grande probabilità tenderete anzitutto a risolvere il problema al vostro interno, in maniera sia informale che formale. Non è però da escludere che i casi di discriminazione finiscano in seguito davanti al giudice.

20

21

SOLUZIONI INFORMALI

Con la designazione degli interlocutori avete compiuto un importante passo per risolvere i conflitti all'interno dell'azienda: in alcuni casi, l'interlocutore riuscirà a risolvere il conflitto mediante alcuni colloqui con l'accordo delle parti. Qui si tratta di una procedura informale, della quale voi, come datrici o datori di lavoro oppure dirigenti, non verrete forse mai a conoscenza. Ma non tutti i conflitti si lasciano risolvere in questo modo. Dovreste perciò riflettere anche su come procedere qualora in via informale non sia possibile giungere a un accordo fra le parti.

UNA PROCEDURA FORMALE INTRAZIENDALE

Per poter indagare su un caso, è necessario che la persona molestata presenti un reclamo. È preferibile che lo faccia per scritto; ma si potrebbe ipotizzare anche una versione orale. Con il reclamo la persona molestata dà il proprio consenso all'avvio di una procedura a carattere formale. Stando così le cose, come datrici o datori di lavoro, dovete prendere in mano il caso. Se vi trovate in presenza di un caso manifesto di molestie sessuali, dovete intervenire per far smettere immediatamente la persona che molesta, ammonirla, trasferirla o, a dipendenza della gravità dei fatti, licenziarla.

POSSIBILITÀ D'INTERVENTO IN SENO ALL'AZIENDA

INDAGINE

Può darsi che lo stato dei fatti non sia univoco e necessiti di ulteriori chiarificazioni. Si rende necessario indagare sul caso. L'indagine deve essere avviata e realizzata in tempi brevi. Ciò rientra nel vostro obbligo di diligenza. Potete anche affidare l'indagine a una persona idonea in seno alla vostra azienda, ma per tutte le parti coinvolte è preferibile che ricorriate a una persona esterna – e ciò vale in particolare per le piccole aziende.

Quattro sono i passi obbligati nell'ambito di una chiarificazione interna:

- > ascoltare la persona che ha presentato il reclamo,
- > ascoltare la persona accusata,
- > ricercare e interrogare eventuali testimoni,
- > redigere un resoconto dell'indagine.

Due punti valgono per tutti i passi procedurali:

- > l'intera procedura deve essere documentata per scritto,
- > entrambe le parti hanno il diritto di esaminare gli atti.

EVITARE LE CONDANNE PRELIMINARI E LO SPARGERSI DI VOCI

Non appena sono in corso i chiarimenti, sono di regola coinvolte più persone e il caso viene discusso fra il personale. Ciò vale soprattutto per le piccole aziende, nelle quali tutti si conoscono. Si raccomanda perciò di informare in modo breve e oggettivo sulla procedura. In tal modo si evita che le parti risultino condannate anzi tempo: una condanna che può colpire la persona che ha sporto reclamo, le testimonie e i testimoni, nonché la persona accusata.

DOPO L' INDAGINE

Quando l'indagine è conclusa ed è chiarito che si tratta di un caso di molestie sessuali vi sono delle conseguenze:

- > La persona che ha molestato deve scusarsi e – a dipendenza della gravità dei fatti – ricevere un ammonimento, è trasferita all'interno dell'azienda o è licenziata. Ciò vale anche per le persone che avessero accusato ingiustamente qualcuno.
- > La persona molestata ha diritto a una riparazione.
- > L'azienda deve potenziare le misure preventive.
- > Tutte le misure dovrebbero di nuovo essere comunicate al personale in una forma opportuna.

Un regolamento è utile

Ovviamente, come datrici o datori di lavoro, presumete che nei luoghi di lavoro in seno alla vostra azienda non si verifichino molestie sessuali. Con il documento di principio avete già lanciato un importante segnale. A voi, nonché alle collaboratrici e ai collaboratori infonde comunque sicurezza sapere che il modo in cui vengono trattate le molestie sessuali è stabilito in un regolamento. Il documento ha il vantaggio che – se si verificasse un caso – l'intero svolgimento della procedura è già delineato. Nel frattempo esiste tutta una serie di simili regolamenti, cosicché l'impegno richiesto per redigere una versione a misura della propria azienda è limitato. Per istruzioni ed esempi si rimanda a www.molestiesessuali.ch.

LA PROCEDURA DI CONCILIAZIONE

Se non è possibile trovare una soluzione all'interno dell'azienda, sussiste la possibilità di adire l'ufficio cantonale di conciliazione. Tali uffici sono infatti stati creati in tutti i cantoni. Le parti possono adire gli uffici di conciliazione qualora si presuma una violazione della legge sulla parità dei sessi. Ciò vale anche per la fattispecie delle molestie sessuali. Gli uffici di conciliazione tentano di indurre le parti a un'intesa. Il loro compito si limita comunque alla conciliazione. Se un'intesa non viene raggiunta, la parte che promuove la causa deve adire il tribunale entro tre mesi per

far valere i propri diritti. In alcuni cantoni, prima di poter adire il tribunale, è obbligatoria la procedura di conciliazione, in altri è facoltativa. La procedura di conciliazione è gratuita.

UNA PROCEDURA GIUDIZIARIA

In base all'articolo 5 della legge sulla parità dei sessi, le persone molestate possono chiedere al tribunale di constatare e far cessare una discriminazione – quale è rappresentata dalle molestie sessuali –, rispettivamente di ordinare che venga omessa in futuro. Come datrici o datori di lavoro potete essere obbligati a versare un'indennità, un risarcimento del danno e una riparazione morale.

La legge sulla parità dei sessi prescrive all'articolo 10 anche le condizioni della protezione dal licenziamento. Quest'ultima vale per la durata di una procedura di reclamo in seno all'azienda, nonché di una procedura di conciliazione o di una procedura giudiziaria. Essa cessa sei mesi dopo la conclusione della procedura.

Una procedura può essere avviata anche se la persona che promuove la causa non lavora più nell'azienda.

INFORMAZIONI PER LE LAVORATRICI E I LAVORATORI

L'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU e la Segreteria di Stato dell'economia SECO mettono a disposizione gratuitamente l'opuscolo «Molestie sessuali sul posto di lavoro. Una guida per le lavoratrici e i lavoratori.» Si può ordinare anche in grande numero presso l'Ufficio federale delle costruzioni e della logistica UFCL. Esso è disponibile in italiano (Numero d'ordinazione: 301.922.i), tedesco (301.922.d) e francese (301.922.f). Indirizzo per le ordinazioni: www.pubblicazionifederali.admin.ch

SCHEDE INFORMATIVE E REGOLAMENTI

Ulteriori informazioni ed esempi di schede informative e regolamenti si trovano sotto www.molestiesessuali.ch. La pagina web è messa a disposizione dall'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU.

INDIRIZZI UTILI

Sempre sotto www.molestiesessuali.ch si trovano anche gli indirizzi degli uffici di conciliazione, dei consultori, di specialiste e specialisti, le offerte di formazione e perfezionamento per interlocutori, ecc.

Gli indirizzi degli ispettorati cantonali del lavoro sono riportati sotto www.arbeitsinspektorat.ch.

LETTURE CONSIGLIATE

> Informazioni dettagliate si trovano in «Molestie sessuali sul posto di lavoro. Guida pratica per le aziende», di Véronique Ducret, pubblicato dalle Edizioni Ulivo nel 2005.

Per ulteriori letture di approfondimento si rimanda a www.molestiesessuali.ch

La seguente lista di controllo può essere ordinata sotto forma di documento in formato A4 presso l'Ufficio federale delle costruzioni e della logistica UFCL. È disponibile in italiano (Numero d'ordinazione: 301.928.i), tedesco (301.928.d) e francese (301.928.f). Indirizzo per le ordinazioni: www.pubblicazionifederali.admin.ch



Lista di controllo

Molestie sessuali



Cosa fate nella vostra impresa per prevenire le molestie sessuali? Il primo atto di prevenzione è un atteggiamento univoco da parte della direzione.

Le molestie sessuali assumono molte forme. Si manifestano in qualsiasi comportamento di carattere sessuale che, per una delle parti, risulta indesiderato offendendo la persona nella sua dignità. La molestia può verificarsi durante il lavoro oppure nel contesto di eventi aziendali. A molestare possono essere i collaboratori e le collaboratrici, le superiori e i superiori, i dipendenti delle aziende partner o la clientela.

I pericoli principali sono:

- Violazione dell'integrità psichica e fisica della persona molestata e conseguenze per la sua salute.
- Pregiudizio per il clima lavorativo e il rendimento.

Questa lista di controllo vi mostra come prevenire e lottare contro le molestie sessuali in seno all'impresa.



Qui in seguito trovate una serie di domande importanti sul tema di questa lista di controllo.

Se a una domanda rispondete con «no» oppure «in parte» dovete adottare una misura.

Annotate le misure sull'ultima pagina.

Riconoscere le molestie sessuali

Nei luoghi di lavoro le molestie sessuali possono assumere varie forme, p. es.:

- Insinuazioni e commenti equivoci sull'aspetto esteriore di collaboratrici e collaboratori.
- Osservazioni e barzellette sulle caratteristiche sessuali, il comportamento sessuale e l'orientamento sessuale di donne e uomini.
- Presentazione, affissione o esposizione di materiale pornografico nei luoghi di lavoro.
- Le collaboratrici e i collaboratori ricevono inviti indesiderati con un chiaro intento.
- Si verificano contatti fisici indesiderati.
- Le collaboratrici e i collaboratori vengono perseguitati dentro o fuori l'azienda.
- Si verificano tentativi di avvicinamento abbinati alla promessa di vantaggi o alla minaccia di svantaggi.
- Si verificano atti sessuali, coazione sessuale o violenza carnale.

Per giudicare se il comportamento osservato rappresenti un innocente flirt, l'inizio di una relazione fra colleghe e colleghi di lavoro oppure un caso di molestie sessuali esiste una regola semplice: 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.



Attuare misure preventive e definire la procedura

- | | | |
|---|---|---|
| 1 | La direzione informa le collaboratrici e i collaboratori a voce e/o per scritto su ciò che si debba intendere per molestie sessuali? | <input type="checkbox"/> sì
<input type="checkbox"/> in parte
<input type="checkbox"/> no |
| 2 | La direzione informa le collaboratrici e i collaboratori sul fatto che le molestie sessuali non sono tollerate in azienda e che sono vietate per legge? | <input type="checkbox"/> sì
<input type="checkbox"/> in parte
<input type="checkbox"/> no |
| 3 | Queste informazioni vengono ripetute periodicamente? | <input type="checkbox"/> sì
<input type="checkbox"/> in parte
<input type="checkbox"/> no |

Non basta definire il concetto, ma occorre pure illustrarlo con alcuni esempi tratti dalla vita lavorativa quotidiana.

La base per prevenire le molestie sessuali in seno all'impresa è un documento che contenga almeno i quattro punti seguenti:

- una dichiarazione di principio
- una definizione particolareggiata
- un'offerta di sostegno per le vittime
- possibili sanzioni

Il documento deve essere portato a conoscenza delle superiori e dei superiori, delle collaboratrici e dei collaboratori. Per esempi di un simile documento si rimanda a www.molestiesessuali.ch.

