

TESTO DELL'INTERROGAZIONE

Molestie sessuali sul posto di lavoro: non sarebbe ora per il Ticino di muoversi?

Quanto emerso sulla stampa ticinese in data 7 febbraio 2019 fa intuire un certo smarrimento dell'ex capoufficio DSS di fronte a dei fatti che andavano segnalati, ma che non lo sono stati, non per ultimo per una mancanza di consapevolezza generale della portata del fenomeno della molestia e della coazione sessuale. Oggi, ben 13 anni dopo questi deplorabili fatti, la consapevolezza per fortuna è accresciuta, ma probabilmente non si dispone ancora degli strumenti che permettono di gestire al meglio situazioni come quelle emerse dai diversi fatti di cronaca recenti (DSS e EOC).

Tenuto conto che l'articolo 6 capoverso 1 della legge sul lavoro afferma: «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», e sono esplicitamente indicati i comportamenti delle molestie sessuali e del mobbing. Pure l'articolo 4 della legge sulla parità dei sessi indica il divieto di discriminazione, e precisa «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.»

Fatte queste premesse, e in seguito alla nostra interrogazione dell'8 marzo 2018 “Molestie sessuali sul posto di lavoro: il Ticino può fare di più?” le cui risposte erano da ritenere insoddisfacenti, chiediamo al Consiglio di Stato:

1. Il personale dirigente, all'interno dell'amministrazione cantonale, è formato a gestire i casi di molestie sessuali e in generale di atti che violano l'integrità della persona? Se sì, come avviene questa formazione, chi la fornisce e a chi è indirizzata?
2. Esiste un protocollo che indica al personale dirigente come agire?
3. Queste direttive sono conosciute al personale tutto? Come avviene l'informazione del personale neo assunto?
4. È richiesta l'adozione di direttive per la gestione delle molestie sessuali alle ditte che partecipano alle gare per gli appalti pubblici?

Alla nostra proposta di attivare a livello cantonale una campagna di sensibilizzazione sul tema delle molestie sessuali sul posto di lavoro, contenuta nell'interrogazione no. 31.18 dell'8 marzo 2018, il Consiglio di Stato ha così risposto: “La proposta [...] andrebbe tuttavia approfondita definendo degli obiettivi specifici, identificando gli attori da coinvolgere e considerando la disponibilità in termini di risorse.”¹

5. Nel frattempo, il Consiglio di Stato ha intrapreso dei passi per portare avanti gli approfondimenti descritti nella sua risposta?
 - Se sì, a che punto sono i lavori?
 - Se no, non ritiene che sarebbe ora il momento di procedere?

Gina La Mantia e Tatiana Lurati Grassi

¹ <https://www4.ti.ch/user/librerie/php/GC/allegato.php?allid=124194>