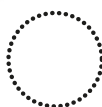


# Kit di prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro

## Scheda informativa ① Direzioni

Misure e raccomandazioni



**EQUALITY.CH**  
Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten SKG  
Conférence suisse des délégués à l'égalité CSDÉ  
Conferenza svizzera delle/dei delegate/ 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



**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](http://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.

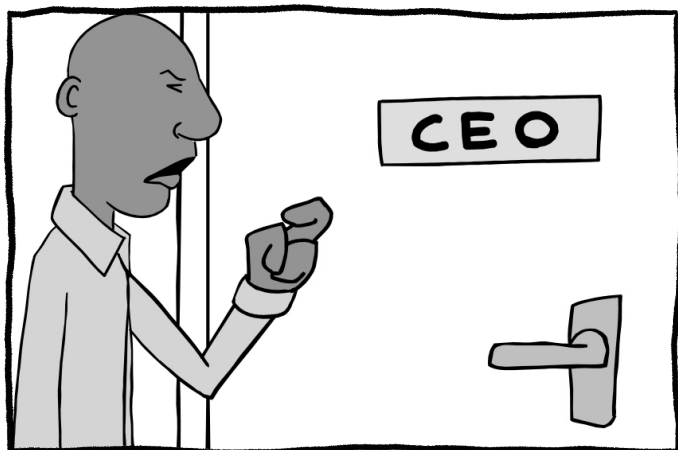
La persona di fiducia deve poter agire autonomamente e non può avere un ruolo dirigenziale in quanto questo comporterebbe un conflitto di interessi (obbligo d'agire vs. obbligo di confidenzialità).

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](http://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 vittime 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

[www.equality.ch/i/home](http://www.equality.ch/i/home)

## Siti Internet

[www.molestiesessuali.ch](http://www.molestiesessuali.ch)  
[www.non-c-non.ch](http://www.non-c-non.ch)  
[belaestigt.ch](http://belaestigt.ch)  
[www.ladragueautravail.ch](http://www.ladragueautravail.ch)  
[www.sentenzeparita.ch](http://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.

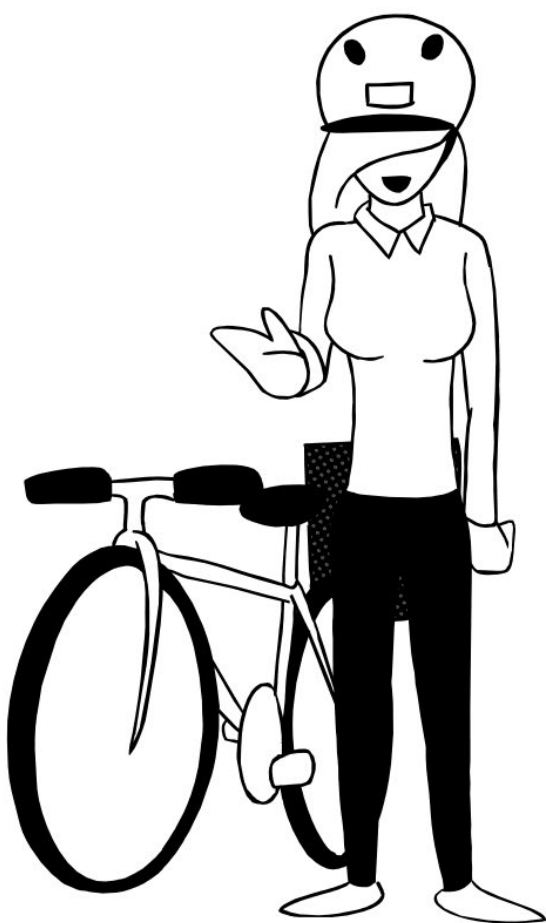
### Rischio e diffusione delle molestie sessuali sul posto di lavoro

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<sup>a</sup> edizione. Editore: Georg.



Illustrazioni Ridlet  
Impaginazione Mathilde Veuthey