



Molestie sessuali sul posto di lavoro

Cosa deve contenere un regolamento contro le molestie sessuali?

Un regolamento serve a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Aiuta a impedire che si verifichino casi concreti. Se ciononostante si registrassero delle molestie sessuali, il modo di procedere risulterà chiaro a tutte le persone interessate: la persona molestata sa dove può ricevere sostegno e a chi presentare il suo reclamo; la persona che molesta sa quali sanzioni deve attendersi per il suo comportamento riprovevole.

Anche le misure preventive – come le informazioni e la formazione periodiche di dirigenti e dipendenti possono essere parte integrante di un regolamento.

Un regolamento efficace ha il seguente tenore:

1. *Dichiarazione di principio*

In una dichiarazione di principio la direzione dell'impresa stabilisce che le molestie sessuali non sono tollerate in seno all'azienda, che le persone molestate troveranno sostegno, mentre coloro che molestano subiranno sanzioni.

2. *Definizione*

Le molestie sessuali costituiscono un reato tutt'altro che lieve. Ledono l'integrità di una persona e hanno conseguenze pesanti sia per le persone molestate che per l'impresa. Devono pertanto essere definite di conseguenza. Per degli esempi si vedano la legge sulla parità dei sessi, la letteratura e i regolamenti modello.

3. *Campo d'applicazione del regolamento*

Di principio, un regolamento vale per tutte le dipendenti e i dipendenti di un'impresa.

La legge sulla parità dei sessi obbliga le imprese a tutelare i propri dipendenti anche dalle molestie sessuali a opera di persone estranee (clienti, fornitori, pazienti ecc.). Le persone estranee devono sapere inequivocabilmente che l'impresa non tollera le molestie sessuali e che simili atti pregiudicano ogni possibilità di futura collaborazione. Nel regolamento vanno previste norme protettive in questo senso.

In taluni casi può rivelarsi opportuno estendere il campo d'applicazione ad altri gruppi di persone, benché la legge sulla parità dei sessi non imponga alcun obbligo in tal senso. Un'istituzione che si occupa di formazione può considerare nel suo regolamento anche le persone in formazione/il corpo studentesco, oppure un'istituzione sociale può prevedere disposizioni per i contatti fra dipendenti e utenti/pazienti.

4. *Disposizioni legali*

Un regolamento contiene un rimando alle vigenti disposizioni del diritto svizzero. Esso specifica le istanze esterne competenti ([uffici di conciliazione in base alla legge sulla parità dei sessi](#), [ispettorati del lavoro](#), tribunali), alle quali le persone colpite possono rivolgersi direttamente, ossia anche senza un reclamo interno.

5. Diritti e doveri delle/dei dipendenti

Nell'ambito di un rapporto di lavoro le collaboratrici e i collaboratori hanno diritti e doveri: questo anche riguardo alle molestie sessuali. Il regolamento dovrebbe p. es. stabilire che le/i dipendenti hanno il diritto alla parità di trattamento e alla protezione dalle discriminazioni, in particolare dalle molestie sessuali, ma anche il dovere di comportarsi – nei confronti di colleghe/i, persone dipendenti (in formazione, pazienti, clienti ecc.), nonché di persone esterne (clienti ecc.) – in modo tale che le differenze individuali e l'integrità di ogni persona sia rispettata.

Le collaboratrici e i collaboratori devono essere consci che lo sfruttamento di rapporti di dipendenza (p. es. di scolari e apprendisti, pazienti ecc.) o di uno stato di bisogno è punibile (artt. 188, 192 e 193 CP). Anche l'impresa deve sanzionare simili reati.

6. Procedura interna di reclamo

La procedura di reclamo interna disciplina a chi possono rivolgersi in un primo tempo all'interno dell'impresa le persone molestate per porre fine a una molestia sessuale. Il regolamento indica una procedura informale e una formale.

6.1. La procedura informale

La procedura informale stabilisce a chi una persona molestata può rivolgersi compiendo il primo passo. Questa persona di fiducia la informa e consiglia, chiarendo con lei quale sia, nel suo caso concreto, il modo di procedere più opportuno per porre fine alla molestia.

La consulenza è confidenziale. Senza il consenso della persona molestata la persona di fiducia non intraprende nessun ulteriore passo e non informa del caso neppure la direzione dell'impresa.

L'obiettivo della procedura informale è quello di risolvere il conflitto di comune intesa.

6.2. La procedura formale

Nella maggior parte dei casi che comportano molestie sessuali il conflitto non può tuttavia essere risolto di comune accordo. È perciò importante che il regolamento stabilisca una procedura formale d'indagine per chiarire i fatti e le responsabilità, nonché per determinare le sanzioni.

Alla base di una procedura formale sta un reclamo. In seguito a esso la direzione avvia un'indagine ufficiale. Nella fase d'inchiesta si ascoltano il più rapidamente possibile le parti in causa ed eventuali testimoni. Quindi si stende, all'attenzione della direzione, un rapporto contenente raccomandazioni sul modo di risolvere il conflitto.

La procedura informale non rappresenta necessariamente una condizione preliminare per la procedura formale. La persona molestata può benissimo presentare direttamente un reclamo.

7. Scelta e competenze delle istanze di reclamo

Il regolamento menziona gli interlocutori da interpellare nel caso di una procedura di reclamo informale risp. formale, stabilendone le competenze.

Queste persone o questi gruppi di persone possono essere dipendenti dell'impresa stessa, a condizione che posseggano le necessarie qualifiche specialistiche e dispongano delle relative risorse. Le imprese possono però ricorrere anche alle prestazioni di servizi esterni ([uffici di conciliazione in base alla legge sulla parità dei sessi](#), [ispettorati del lavoro](#)), oppure assegnare mandati a consulenti esterni/i con particolari conoscenze specialistiche.

8. Diritti delle parti

Nell'ambito della procedura formale entrambe le parti – la persona molestata e la persona accusata – devono godere degli stessi diritti. Il regolamento assicura loro il diritto all'esame della pratica, la possibilità di essere accompagnate da una persona di propria scelta, nonché il diritto di ricorrere.

Il regolamento deve pure chiarire che la direzione dell'impresa si preoccupa di proteggere dalle discriminazioni e dalle misure di ritorsione tutte le persone coinvolte durante e dopo un procedimento.

9. Sanzioni e riparazioni

Basandosi sul rapporto d'indagine la direzione dell'impresa prende una decisione.

Se il reclamo risulta giustificato, la persona molestatrice deve essere punita secondo la gravità dei suoi errori. Il regolamento può elencare possibili sanzioni (scuse, ammonimento, pena pecuniaria, trasferimento, degradazione, licenziamento, licenziamento in tronco ecc.).

La persona molestata ha diritto a una riparazione, calcolata in base alla gravità dell'azione e al danno subito. Questo diritto deve essere precisato nel regolamento.

Le riparazioni possono assumere la forma di: scuse da parte dell'autore e dell'impresa, compensazione della perdita di guadagno, indennità, risarcimento, ecc.

Il regolamento deve prevedere che i reclami infondati – ossia i reclami per i quali in base allo stato probatorio non è possibile fornire prove sufficienti dell'esistenza di una molestia sessuale – non avranno conseguenze per la persona che ha inoltrato il reclamo purché essa lo abbia fatto in buona fede.

Le accuse ingiustificate e false sono rare. Il regolamento deve tuttavia precisare che in simili casi sono previste delle sanzioni. Anche una persona ingiustamente accusata ha diritto alle riparazioni.

10. Informazione e controllo delle sanzioni

Il regolamento deve prevedere come le parti, nonché le/i dipendenti saranno informati in merito alla decisione presa dalla direzione dell'impresa.

La direzione si assume la responsabilità dell'applicazione delle sanzioni previste. Infatti, solo sanzioni che trovano applicazione nel caso concreto esplicano un effetto preventivo, dando rilievo alla credibilità della politica imprenditoriale.

Nel regolamento la direzione si impegna inoltre a verificare se, dopo la decisione, le molestie sono effettivamente cessate.

11. Possibilità di ricorso

Alle persone interessate da un reclamo il regolamento deve dare la possibilità di ricorrere. L'istanza di ricorso non deve essere quella che ha preso la decisione.

12. Attuazione

Il regolamento può prevedere l'istituzione di una commissione che sorveglia l'applicazione e l'attuazione del regolamento e che, in caso di bisogno, provvede agli adattamenti. La prima verifica dovrebbe avvenire a sei mesi dall'entrata in vigore, in seguito una volta l'anno.