



## Molestie sessuali sul posto di lavoro

### Chi è responsabile di cosa?

Nella pratica si constata spesso che i compiti e le responsabilità delle diverse funzioni non sono sufficientemente chiariti. Né le interlocutrici e gli interlocutori né le specialiste e gli specialisti del personale possono essere gli unici responsabili in materia di *molestie sessuali*. Sulla direzione e le/i dirigenti grava altrettanta responsabilità. Dovendo gestire accuse e casi concreti di molestie sessuali è inoltre importante distinguere chiaramente fra i compiti di coloro che consigliano le persone molestate e di coloro che indagano in seguito a reclami. Vale la pena di stabilire con esattezza i compiti e le responsabilità attribuiti alle varie titolari e ai vari titolari di funzioni in seno all'impresa, nonché di fissarli per scritto e di comunicarli allo staff.

Qui in seguito sono riunite le responsabilità delle varie titolari e dei vari titolari di funzioni:

La **direzione dell'impresa** è responsabile affinché

- si formuli una politica aziendale contro le molestie sessuali
- si presti attenzione a un clima di lavoro libero da molestie
- si predispongano misure preventive
- si rediga un promemoria e/o un regolamento

Le/i **dirigenti** provvedono affinché

- si attuino le misure preventive
- le informazioni sulle molestie sessuali giungano a conoscenza delle collaboratrici e dei collaboratori
- in seno all'impresa ci si occupi del riconoscimento precoce
- si prendano misure urgenti qualora si verifichi un caso
- si giunga a una risoluzione del conflitto qualora si verifichi un caso

Le **interlocutrici** e gli **interlocutori** hanno il compito di

- ascoltare, informare, consigliare e sostenere la persona che chiede consigli
- dare credito alla percezione della persona che chiede consigli e parteggiare per lei
- intraprendere passi con il consenso della persona che chiede consigli (p. es. mediare fra le parti coinvolte, informare il servizio del personale e/o i superiori)

Le/i **responsabili del personale**

- promuovono un clima di lavoro libero da molestie
- sono disponibili in caso di conflitto
- elaborano un piano per la realizzazione di misure preventive

- elaborano un piano per il riconoscimento precoce
- elaborano un piano per la selezione e la formazione delle interlocutrici e degli interlocutori
- sostengono le interlocutrici e gli interlocutori
- controllano l'applicazione del regolamento da parte delle/dei dirigenti
- controllano l'attuazione delle decisioni qualora si verificano casi concreti
- impediscono misure di ritorsione contro le persone molestate e le/i testimoni

#### **Le persone che indagano su un reclamo**

- ascoltano la persona che reclama, nonché eventuali testimoni
- stendono il verbale dell'audizione
- elaborano un rapporto d'indagine nel quale presentano le loro conclusioni
- attribuiscono le responsabilità (p. es. alla persona che ha molestato, ai quadri)
- formulano proposte di sanzioni, misure di riparazione, nonché eventuali altre misure

#### **Fonti:**

- Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (a cura di) (2008): Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Materialien zur Ausbildung von Personalverantwortlichen und Führungspersonen. Konzept und Texte von Lu Decurtins, Bettina Kurz und Judith Wissmann Lukesch, Berna.
- Véronique Ducret (2005): Molestie sessuali sul posto di lavoro. Guida pratica per le aziende. Edizioni Ulivo, Balerna.