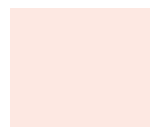
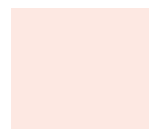


**Reglement der Gewerkschaft UNIA
gegen Mobbing und sexuelle
Belästigung am Arbeitsplatz**

**Règlement du syndicat UNIA
concernant le harcèlement moral
(mobbing) et le harcèlement
sexuel au travail**

**Regolamento del sindacato UNIA
contro il mobbing e le molestie
sessuali sul posto di lavoro**



Inhalt

Präambel	4
1. Schutz der persönlichen Integrität	4
2. Geltungsbereich	4
3. Mobbing	5
4. Sexuelle Belästigung	5
5. Verantwortung der Arbeitgeberin	6
6. Verantwortung der Vorgesetzten	6
7. Verantwortung der Mitarbeitenden	6
8. Vertrauenspersonen	7
9. Beschwerdekommision	8
10. Formelles Beschwerdeverfahren	8
11. Sanktionen	10
12. Information und Weiterbildung	11
13. Inkraftsetzung	11

Contenue

Préambule	12
1. Protection de l'intégrité personnelle	13
2. Champ d'application	13
3. Harcèlement moral (mobbing)	13
4. Harcèlement sexuel	13
5. Responsabilité de l'employeur	14
6. Responsabilité de la hiérarchie	14
7. Responsabilité des collaboratrices/-teurs	15
8. Personnes de confiance	15
9. Commission des plaintes	16
10. Procédure formelle de dépôt d'une plainte	17
11. Sanctions	18
12. Information et perfectionnement	19
13. Entrée en vigueur	19

Contenuto

Preambolo	20
1. Tutela dell'integrità personale	20
2. Campo di applicazione	20
3. Mobbing	21
4. Molestie sessuali	21
5. Responsabilità del datore di lavoro	22
6. Responsabilità dei superiori	22
7. Responsabilità delle collaboratrici/-tori	22
8. Persone di fiducia	23
9. Commissione di ricorso	24
10. Procedura formale di ricorso	24
11. Sanzioni	26
12. Informazioni e perfezionamento	27
13. Entrata in vigore	27

Präambel

Mobbing und sexuelle Belästigung sind in der Arbeitswelt leider Realität. Sie vergiften das Arbeitsklima und haben schwerwiegende Folgen für die Betroffenen. Die UNIA erfüllt mit diesem Reglement und seiner Umsetzung einerseits eine rechtliche Verpflichtung. Andererseits garantiert sie damit ein gutes Betriebsklima und das Wohlbefinden der einzelnen MitarbeiterInnen.

1. Schutz der persönlichen Integrität

Die UNIA schützt die Persönlichkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf Schutz ihrer physischen und psychischen Integrität am Arbeitsplatz.

Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sind Ausdrucksformen der Macht. Sie stellen eine erhebliche Beeinträchtigung der Persönlichkeitsrechte der Betroffenen dar. Sie wirken sich auf die Persönlichkeitsentwicklung, das Selbstwertgefühl sowie die Handlungs- und Entscheidungsfreiheit der betroffenen Person aus und verletzen somit ihre Würde und ihr soziales Ansehen.

Sexuelle Belästigung verhindert überdies die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern.

Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sind verboten und sollen durch die Massnahmen und Sanktionen dieses Reglements verhindert werden.

2. Geltungsbereich

Dieses Reglement ist integraler Bestandteil des Arbeitsvertrages und gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der UNIA.

3. Mobbing

Mobbing bedeutet, eine Person oder eine Gruppe am Arbeitsplatz systematisch zu schikanieren, zu bedrängen und auszugrenzen. Mobbing kann in verschiedenen verbalen oder nonverbalen Angriffen zum Ausdruck kommen, welche die physische oder psychische Gesundheit verletzen sowie das Selbstwertgefühl der betroffenen Personen beeinträchtigen.

4. Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz hat nichts zu tun mit Flirts oder Liebesbeziehungen, die im gegenseitigen Einvernehmen geschehen. Sexuelle Belästigungen sind vielmehr Handlungen mit sexuellem Bezug, die von der betroffenen Person unerwünscht sind.

Sexuelle Belästigung kann in folgenden Verhaltensweisen zum Ausdruck kommen:

- Anzügliche Bemerkungen
- Bemerkungen über körperliche Vorzüge und Schwächen oder über die sexuelle Ausrichtung
- Sexistische Sprüche und Witze, ebensolche E-mails und SMS
- Aufdringliche und taxierende Blicke
- Vorzeigen von pornographischem Material
- Zweideutige Aufforderungen
- Zudringliche Körperkontakte
- Annäherungsversuche verbunden mit der Inaussichtstellung von Vor- oder Nachteilen

Besonders schwere Formen wie Erpressung, sexuelle Übergriffe, Nötigung und Vergewaltigung sind Straftatbestände. Innerbetriebliche Sanktionen sind in diesen Fällen selbstverständlich.

5. Verantwortung der Arbeitgeberin

Die UNIA verbietet Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Sie ergreift angemessene Massnahmen, um die Beschäftigten davor zu schützen und im Ereignisfall gemeinsam mit den Betroffenen über das weitere Vorgehen zu entscheiden. Betroffenen Personen, die Rat suchen oder Beschwerde erheben, dürfen daraus keine Nachteile erwachsen.

6. Verantwortung der Vorgesetzten

Vorgesetzte sind in ihrem Zuständigkeitsbereich für eine mobbing- und belästigungsfreie Arbeitsatmosphäre verantwortlich. Sie tragen die Verantwortung dafür, dass Hinweisen auf Mobbing oder sexuelle Belästigung unverzüglich nachgegangen wird.

Die Vorgesetzten haben Beschwerden über Mobbing oder sexuelle Belästigung ernst zu nehmen, die betroffene Person zu unterstützen und in Zusammenarbeit mit ihr und der Vertrauensperson (siehe Ziffer...) die zweckmässigen Massnahmen zu treffen.

Vorgesetzte, die ihre Verantwortung nicht wahrnehmen, haben mit Sanktionen zu rechnen.

7. Verantwortung der Mitarbeitenden

Die UNIA verlangt von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dass sie die persönlichen Grenzen respektieren, auf die ihre Kolleginnen und Kollegen im zwischenmenschlichen Kontakt Wert legen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich gemobbt oder sexuell belästigt fühlen, werden aufgefordert, den belästigenden Personen unmissverständlich mitzuteilen, dass sie ihr Verhalten nicht akzeptieren. Dabei stehen ihnen Vertrauenspersonen bei Bedarf unterstützend zur Seite.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Belästigungen gegenüber Dritten bemerken, sollen die belästigenden Personen darauf hinweisen, dass dieses Verhalten unzulässig ist, und sie sollen die betroffenen Personen unterstützen.

8. Vertrauenspersonen

Auf Vorschlag der Personalkommission bestimmt die Geschäftsleitung pro Sprachregion eine weibliche und eine männliche Vertrauensperson aus dem Kreis der Angestellten der UNIA. Die Geschäftsleitung bestimmt ferner pro Sprachregion eine externe Stelle mit externen Vertrauenspersonen, an die sich betroffene Personen kostenlos wenden können, wenn sie dies der Beratung durch eine interne Vertrauensperson vorziehen.

Interne wie externe Vertrauenspersonen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Die interne/bzw. externe Vertrauensperson hört die betroffene Person an, berät und unterstützt sie, allenfalls ihrerseits unter Beizug externer Fachpersonen. Zur Beratung gehören unter anderem die Information über das formelle Beschwerdeverfahren (siehe Ziffer...) sowie die straf- und zivilrechtlichen Möglichkeiten, ihre Voraussetzungen und möglichen Konsequenzen.

In Zusammenarbeit mit der betroffenen Person und mit deren Einverständnis kann die interne bzw. externe Vertrauensperson beschuldigte Personen und deren Vorgesetzte zu einem Klärungs- und Vermittlungsversuch einbeziehen.

Die internen Vertrauenspersonen erhalten für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben eine besondere Ausbildung.

9. Beschwerdekommision

Als Beschwerdeinstanz wird pro Sprachregion eine Kommission eingesetzt.

Die Mitglieder der Beschwerdekommision werden in gleicher Zahl von der Geschäftsleitung und der Personalkommission benannt. Pro Sprachregion bestimmen die Geschäftsleitung resp. die Personalkommission je einen Mann und eine Frau als Mitglieder der Beschwerdekommision. Pro Region steht zudem eine externe Stelle für die Kommission zur Verfügung.

Vertrauenspersonen können nicht Mitglieder der Beschwerdekommision werden.

Die Beschwerdekommision konstituiert sich in eigener Organisation pro Fall als Dreiergremium, bestehend aus zwei internen und einem externen Mitglied. Der/die Vorsitzende gehört dem Geschlecht der beschwerdeführenden Person an.

Sämtliche internen Mitglieder der Beschwerdekommision werden für ihre Aufgabe separat geschult. Sie treffen sich einmal jährlich für einen Erfahrungsaustausch.

10. Formelles Beschwerdeverfahren

10.1 Einleitung

Wer gemobbt oder sexuell belästigt wird, kann verlangen, dass ein formelles Beschwerdeverfahren durchgeführt wird.

Beschwerden sind einer Vertrauensperson oder einem Mitglied der Beschwerdekommision einzureichen.

Die Kommission setzt umgehend die beschuldigte Person, die direkten Vorgesetzten der beschuldigten und der beschwerdeführenden

Person sowie die Geschäftsleitung von der Beschwerdeerhebung in Kenntnis.

Die Beschwerdekommision und alle informierten Personen sind gegenüber Dritten zur Verschwiegenheit verpflichtet.

10.2 Durchführung

Die Kommission befragt die betroffene und die beschuldigte Person, allfällige Zeuginnen und Zeugen sowie – im Einverständnis mit der beschwerdeführenden Person - die involvierte Vertrauensperson. Sie stellt Beweise sicher, führt Protokoll über die Befragungen und lässt diese mit Unterschrift bestätigen.

Die Untersuchungen sind schnellstmöglich und auf jeden Fall innerhalb von zehn Wochen durchzuführen. Anschliessend unterbreitet die Kommission das Resultat der Untersuchung zusammen mit ihren Anträgen der Geschäftsleitung. Diese trifft nach Rücksprache mit der Kommission innert vier Wochen ihre Entscheidung.

In besonderen Fällen kann die Beschwerdekommision während der Dauer des Verfahrens für die betroffene Person unterstützende Massnahmen vorsehen.

10.3 Rechte der Verfahrensbeteiligten

Beide Parteien haben das Recht auf Begleitung durch eine Person ihrer Wahl (Arbeitskollegin/ -kollege, Angehörige/r oder Bekannte/r). Sie können bei der Befragung von Zeuginnen und Zeugen anwesend sein und Ergänzungsfragen stellen.

Die beschwerdeführende Partei hat jedoch das Recht, bei ihrer Befragung die Anwesenheit der beschuldigten Person abzulehnen. In diesem Fall kann sich die beschuldigte Person durch ihre Begleitperson vertreten lassen.

Während der Untersuchung und sechs Monate danach dürfen die Verfahrensbeteiligten nicht entlassen werden. Es dürfen ihnen auch sonst keinerlei berufliche Nachteile erwachsen. Vorbehalten bleiben Sanktionen, die sich aus dem Verfahren ergeben sowie Kündigungen aus begründetem Anlass.

11. Sanktionen

Gegenüber mobbenden bzw. belästigenden Personen werden je nach Schwere des Verhaltens und unabhängig davon, ob ein formelles Beschwerdeverfahren stattgefunden hat, folgende Massnahmen ergriffen:

- Schriftliche Entschuldigung bei der betroffenen Person
- Schriftlicher Verweis
- Verwarnung
- Verwarnung unter Androhung der Kündigung
- Versetzung
- Ordentliche Kündigung
- Fristlose Kündigung
- Zivil- und strafrechtliche Schritte bleiben vorbehalten.

Mit denselben Sanktionen hat zu rechnen, wer jemanden wider besseren Wissens des Mobbing oder der sexuellen Belästigung beschuldigt hat.

12. Information und Weiterbildung

Das vorliegende Reglement wird allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausgehändigt. Es ist integrierender Bestandteil des Arbeitsvertrages.

Im Rahmen des Aus- und Weiterbildungsangebotes werden Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz thematisiert. Ziel ist es, die Mitarbeitenden zu sensibilisieren und sie unter Förderung des Selbstvertrauens und ihrer individuellen Fähigkeiten zu einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit zu befähigen.

Personen mit Führungsaufgaben setzen sich im Rahmen einer speziellen Weiterbildung vertieft mit den Themen auseinander und werden dabei besonders auf Probleme vorbereitet, denen sie im Arbeitsalltag begegnen können.

13. Inkraftsetzung

Das vorliegende Reglement wurde am 26. Februar 2004 durch den gemeinsamen Zentralvorstand von GBI, SMUV und VHTL ratifiziert. Es tritt am 1. April 2004 in Kraft.

Anhang: Adressen, etc.

Préambule

Le harcèlement moral et le harcèlement sexuel sont malheureusement une réalité dans le monde du travail. Ils empoisonnent le climat de travail et entraînent de graves conséquences pour les personnes concernées. A travers le présent règlement et sa mise en application, UNIA remplit d'une part une obligation légale et garantit d'autre part un bon climat de travail ainsi que le bien-être de chaque membre du personnel.

1. Protection de l'intégrité personnelle

UNIA protège la personnalité de ses collaboratrices et collaborateurs. Chacune et chacun a droit à la protection de son intégrité physique et psychique au travail.

Le harcèlement moral et le harcèlement sexuel au travail sont des manifestations de pouvoir. Ils constituent une atteinte grave aux droits de la personnalité de celui ou celle qui en fait l'objet. Ils affectent le développement personnel, le sentiment de sa propre valeur ainsi que la liberté d'action et de décision de la personne touchée, et portent par conséquent atteinte à sa dignité et à sa reconnaissance sociale.

En outre, le harcèlement sexuel empêche la réalisation pratique de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le harcèlement moral et sexuel est interdit sur le lieu de travail. Les mesures ainsi que les sanctions prévues par le présent règlement visent à empêcher de telles pratiques.

2. Champ d'application

Le présent règlement fait partie intégrante du contrat de travail et s'applique à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs d'UNIA.

3. Harcèlement moral (mobbing)

Le harcèlement moral consiste à brimer, à tracasser et à exclure de façon systématique une personne ou un groupe de personnes au travail. Il peut se traduire par diverses agressions verbales et non-verbales qui portent atteinte à la santé physique ou psychique ainsi qu'à la dignité des personnes concernées.

4. Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel au travail n'a rien de commun avec un flirt ou une relation amoureuse, qui reposent sur un consentement mutuel. Le harcèlement sexuel consiste en des actes à connotation sexuelle qui ne sont pas souhaités par la personne qui en fait l'objet.

Le harcèlement sexuel peut s'exprimer par les comportements suivants :

- commentaires désobligeants ;
- remarques déplacées sur les qualités et les défauts physiques ou sur l'orientation sexuelle ;
- propos et plaisanteries sexistes, messages électroniques et SMS du même genre ;
- regards insistants appréciatifs ou dépréciatifs ;
- exhibition de matériel pornographique ;
- invites ambiguës ;
- contacts physiques inopportuns ;
- avances allant de pair avec la promesses d'avantages ou la profération de menaces.

Les manifestations particulièrement graves, comme le chantage, les violences sexuelles, la contrainte et le viol sont des délits au sens défini par le Code pénal. La sanction interne va de soi dans de tels cas.

5. Responsabilité de l'employeur

UNIA interdit le harcèlement moral et sexuel au travail. Le syndicat prend des mesures adéquates pour protéger son personnel et, le cas échéant, pour déterminer avec les personnes concernées les suites à donner. Celles et ceux qui demandent conseil ou portent plainte ne doivent en aucun cas subir de préjudice.

6. Responsabilité de la hiérarchie

Les responsables hiérarchiques sont tenus d'assurer, dans leur secteur de compétence, une ambiance de travail exempte de harcèlement moral et de harcèlement sexuel. En cas de suspicion de harcèlement moral ou sexuel, il leur incombe d'intervenir immédiatement.

Les responsables doivent prendre au sérieux les plaintes pour harcèlement moral ou sexuel, soutenir la personne concernée et prendre les mesures utiles avec elle ainsi qu'avec la personne de confiance (voir chiffre 8).

Les membres de la hiérarchie qui n'assumeraient pas leurs responsabilités doivent s'attendre à des sanctions.

7. Responsabilité des collaboratrices/-teurs

UNIA exige de l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs qu'ils respectent les limites que leurs collègues tiennent à ne pas voir franchies dans les contacts interpersonnels.

Les collaboratrices et les collaborateurs qui se sentent harcelés moralement ou sexuellement sont invités à dire clairement aux personnes qui les harcèlent qu'ils n'acceptent pas leur comportement. Des personnes de confiance les assisteront dans cette tâche s'ils en éprouvent le besoin.

Les collaboratrices et les collaborateurs qui remarquent que des tiers sont harcelés doivent signaler aux auteurs de ce comportement qu'il est inadmissible, et soutenir les personnes qui le subissent.

8. Personnes de confiance

Sur proposition de la commission du personnel, le comité directeur désigne pour chaque région linguistique une personne de confiance de sexe féminin et une personne de confiance de sexe masculin parmi les employé-e-s d'UNIA. Le comité directeur désigne également pour chaque région linguistique un service externe occupant des personnes de confiance externes auxquelles chacun peut s'adresser gratuitement s'il préfère cette formule aux conseils d'une personne de confiance interne à UNIA.

Les personnes de confiance tant internes qu'externes sont tenues de garder le secret.

La personne de confiance interne ou externe entend la personne harcelée, la conseille et la soutient, le cas échéant en faisant appel à des spécialistes externes. Ses conseils consistent notamment à l'informer de la procédure de plainte (voir chiffre 10), des possibilités

offertes par le droit pénal et civil, des conditions à remplir et des conséquences possibles.

D'entente et en collaboration avec la personne harcelée, la personne de confiance interne ou externe peut inviter la personne accusée de harcèlement et son supérieur à une tentative de clarification et de médiation.

Les personnes de confiance internes suivent une formation spécifique pour accomplir leurs tâches.

9. Commission des plaintes

Une commission chargée de recueillir les plaintes est mise en place dans chaque région linguistique.

Les membres de la commission des plaintes sont désignés pour moitié par le comité directeur et pour moitié par la commission du personnel. Pour chaque région linguistique, le comité directeur et la commission désignent l'un et l'autre un homme et une femme pour siéger à la commission des plaintes. En outre, un service externe est à la disposition de la commission dans chaque région.

Les personnes de confiance ne peuvent siéger à la commission des plaintes.

Pour chaque cas, la commission de plaintes décide elle-même de son organisation par groupe de trois membres, soit deux membres internes et un externe. Le/la président-e est du même sexe que la personne qui a porté plainte.

Tous les membres internes de la commission des plaintes sont formés séparément à leur tâche. Ils se rencontrent une fois par an pour un échange d'expériences.

10. Procédure de plainte

10.1 Ouverture de la procédure

Quiconque se sent harcelé moralement ou sexuellement peut exiger l'ouverture d'une procédure.

Les plaintes doivent être déposées auprès d'une personne de confiance ou d'un membre de la commission des plaintes.

La commission notifie immédiatement l'ouverture de la procédure à la personne accusée de harcèlement, à ses supérieurs hiérarchiques directs, à l'auteur de la plainte et au comité directeur.

La commission des plaintes et toutes les personnes informées sont tenues de garder le secret envers les tiers.

10.2 Exécution

La commission interroge la personne harcelée et la personne accusée de harcèlement, les témoins éventuels ainsi que – d'entente avec l'auteur de la plainte – la personne de confiance impliquée. Elle réunit des preuves, dresse un procès-verbal des auditions et fait signer les déclarations par leurs auteurs respectifs.

L'instruction doit être menée au plus vite et, dans tous les cas, dans un délai de dix semaines. La commission transmet ensuite au comité directeur le résultat de son enquête ainsi que ses propositions. Celui-ci se prononce dans les quatre semaines, après s'être entretenu avec la commission.

Dans les cas particuliers, la commission des plaintes peut prévoir des mesures de soutien pour la personne concernée pendant la durée de la procédure.

10.3 Droits des personnes parties à la procédure

Les deux parties ont le droit de se faire accompagner d'une personne de leur choix (collègue de travail, proche ou connaissance). Elles ont le droit d'assister à l'audition des témoins et de poser des questions complémentaires.

Lors de son audition, la personne qui a porté plainte a cependant le droit de refuser la présence de la personne accusée. Dans de tels cas, celle-ci peut se faire représenter.

Les personnes parties à la procédure ne peuvent être licenciées pendant l'enquête ainsi qu'au cours des six mois qui suivent. Elles ne peuvent par ailleurs subir aucun préjudice professionnel. Les sanctions résultant de la procédure ainsi que les licenciements reposant sur un motif fondé demeurent réservés.

11. Sanctions

L'auteur d'actes de harcèlement moral ou sexuel fera l'objet des mesures suivantes, selon la gravité du cas et indépendamment de l'ouverture d'une procédure de plainte :

- excuses écrites à présenter à la personne harcelée ;
- blâme écrit ;
- avertissement ;
- avertissement avec menace de licenciement ;
- mutation ;
- licenciement ordinaire ;
- licenciement immédiat.

Des démarches de droit civil ou pénal demeurent réservées.

Toute accusation de harcèlement moral ou sexuel lancée de mauvaise foi vaudra les mêmes sanctions à son auteur.

12. Information et perfectionnement

Le présent règlement sera distribué à toutes les collaboratrices et à tous les collaborateurs. Il fait partie intégrante du contrat de travail.

Les programmes de formation et de perfectionnement professionnels prévoient des cours sur le harcèlement moral et sexuel sur le lieu de travail. L'objectif est de sensibiliser les collaboratrices et collaborateurs et de les amener à un partenariat misant sur la confiance en soi et sur les aptitudes individuelles.

Les personnes qui assument des tâches de direction approfondissent ces questions dans le cadre d'un cours de perfectionnement spécial et sont ainsi préparées à affronter les difficultés qui pourraient surgir dans leur quotidien professionnel.

13. Entrée en vigueur

Ce règlement a été ratifié par le comité central SIB, FTMH et FCTA le 26 février 2004 et entre en vigueur le 1^{er} avril 2004.

Annexe : liste d'adresses, etc.

Preambolo

Il mobbing e le molestie sessuali sono purtroppo una realtà del mondo del lavoro. Avvelenano il clima lavorativo ed hanno gravi conseguenze per le persone coinvolte. Con l'adozione e l'applicazione del presente regolamento UNIA adempie un obbligo giuridico. Contemporaneamente garantisce un clima favorevole nell'ambiente di lavoro e il benessere dei singoli collaboratori e delle singole collaboratrici.

1. Tutela dell'integrità personale

UNIA tutela la personalità delle proprie collaboratrici e dei propri collaboratori. Ogni singolo dipendente ha diritto alla tutela della propria integrità psichica e fisica sul posto di lavoro.

Il mobbing e le molestie sessuali sul posto di lavoro rappresentano una forma di manifestazione della violenza. Costituiscono una grave violazione dei diritti della personalità della persona che ne è oggetto. Compromettono lo sviluppo della personalità, l'autostima e la libertà di azione e decisione della persona che li subisce, violando la sua dignità e la sua immagine sociale.

Le molestie sessuali sul posto di lavoro impediscono inoltre l'effettiva realizzazione della parità tra uomo e donna.

Il mobbing e le molestie sessuali sul posto di lavoro non sono tollerate. I provvedimenti e le sanzioni previste dal presente regolamento mirano a impedire simili abusi.

2. Campo di applicazione

Il presente regolamento costituisce parte integrante del contratto di lavoro ed è valido per tutto il personale UNIA.

3. Mobbing

Mobbing indica il fenomeno che si manifesta con sistematiche vessazioni, angherie e forme di esclusione messe deliberatamente in atto nei confronti di una persona o un gruppo. Il mobbing si manifesta con diverse forme di attacchi verbali e non verbali che compromettono la salute fisica o psichica e il senso di autostima della persona contro la quale sono diretti.

4. Molestie sessuali

Esiste una distinzione netta e chiara tra molestia sessuale sul posto di lavoro e flirt o relazione amorosa, poiché questi ultimi sono basati sul mutuo consenso. Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento a connotazione sessuale, non gradito alla persona alla quale è rivolto.

Le molestie sessuali possono assumere le seguenti forme:

- osservazioni allusive
- apprezzamenti su doti o difetti fisici o sulle preferenze sessuali
- detti, battute, e-mail e SMS sessisti
- sguardi insistenti e lascivi
- mostra di materiale pornografico
- proposte o inviti a doppio senso
- contatti fisici fastidiosi
- tentativi di avvicinamento con prospettive di vantaggi o conseguenze negative

Le manifestazioni particolarmente gravi quali il ricatto, l'aggressione sessuale, la coercizione e la violenza sessuale sono perseguibili penalmente. Tali atti e comportamenti sono in ogni caso puniti con sanzioni interne.

5. Responsabilità del datore di lavoro

UNIA non tollera né il mobbing né le molestie sessuali sul posto di lavoro. Il sindacato adotta tutti i provvedimenti necessari per proteggere i propri dipendenti e, qualora si verificano simili casi, per decidere congiuntamente alle persone coinvolte i successivi passi da adottare. Le persone coinvolte che chiedono consiglio o denunciano un atto di mobbing o molestia sessuale non devono trarne alcuna conseguenza negativa.

6. Responsabilità dei superiori

Nell'ambito della propria sfera di competenza i superiori sono tenuti ad assicurare un clima lavorativo libero da mobbing o molestie sessuali. Qualora vi siano indizi che indicano la presenza di uno dei due abusi sono tenuti ad intervenire con la massima tempestività.

I superiori non devono in alcun caso sottovalutare le denunce di mobbing e molestie sessuali. Devono assicurare il loro sostegno alle persone coinvolte e adottare provvedimenti utili in collaborazione con le stesse e la loro persona di fiducia (si rinvia al punto 8).

I superiori che vengono meno alla loro responsabilità sono passibili di sanzioni.

7. Responsabilità delle collaboratrici/-tori

UNIA esige dal proprio personale il rispetto dei limiti personali fissati dai colleghi nell'ambito dei rapporti interpersonali.

Le collaboratrici e i collaboratori che si sentono vittima di un caso di mobbing o molestia sessuale sono invitati a comunicare con la massima chiarezza alla persona che li molesta che non tollerano il suo comportamento. In questo processo possono richiedere il sostegno di una persona di fiducia.

Le collaboratrici e i collaboratori che notano casi di abuso contro terze persone devono far presente alla persona molestatrice che simili comportamenti sono inammissibili e devono fornire il loro sostegno alla persona che subisce l'abuso.

8. Persone di fiducia

Su proposta della Commissione del personale, per ciascuna regione linguistica il Comitato direttore designa tra i dipendenti UNIA due persone di fiducia – una di sesso femminile e una di sesso maschile. Per ogni regione linguistica il Comitato direttore designa inoltre un servizio esterno al quale le persone coinvolte possano rivolgersi qualora prediligano la consulenza di una persona di fiducia esterna.

Le persone di fiducia interne ed esterne sono tenute al segreto professionale.

La persona di fiducia interna/esterna ascolta la persona coinvolta, la consiglia e la sostiene, eventualmente ricorrendo a specialisti esterni. La persona di fiducia è tenuta ad illustrare la procedura formale di ricorso (si rinvia al punto 10), le possibili azioni di diritto civile e penale e le relative condizioni e le possibili conseguenze.

Con il consenso e la collaborazione della persona coinvolta la persona di fiducia interna o esterna può invitare la persona accusata e il suo superiore ad un colloquio di chiarimento e di mediazione.

Ai fini dell'esercizio dei loro compiti le persone di fiducia interne seguono un'apposita formazione.

9. Commissione di ricorso

In ciascuna regione linguistica viene costituita una commissione che funge da istanza di ricorso.

La commissione è composta da membri nominati in numero uguale dal Comitato direttore e dalla Commissione del personale. Per ogni regione linguistica i due organi nominano un membro di sesso femminile e un membro di sesso maschile. In ogni regione la commissione può inoltre rivolgersi ad un servizio esterno.

Le persone di fiducia non sono eleggibili nella Commissione di ricorso.

Per ogni caso di abuso la Commissione di ricorso fissa autonomamente la propria composizione, designando due membri interni e un membro esterno. Il presidente appartiene allo stesso sesso della persona che ha presentato il ricorso.

Ai fini dell'esercizio dei loro compiti tutti i membri interni della Commissione di ricorso seguono separatamente un'apposita formazione. Si riuniscono a scadenza annuale per uno scambio di esperienze.

10. Procedura formale di ricorso

10.1 Apertura

Una persona vittima di mobbing o molestie sessuali può richiedere l'apertura di una procedura formale di ricorso.

I ricorsi devono essere presentati ad una persona di fiducia o ad un membro della Commissione di ricorso.

La commissione dà immediata comunicazione dell'apertura della procedura di ricorso alla persona accusata, ai diretti superiori della persona accusata e della persona che ha presentato il ricorso e al Comitato direttore.

La Commissione di ricorso e tutte le persone informate sono tenute ad osservare la massima riservatezza nei confronti di terzi.

10.2 Esecuzione

La commissione interroga la persona vittima dell'abuso e la persona accusata, eventuali testimoni e – con il consenso della persona che ha presentato il ricorso – la persona di fiducia coinvolta. Essa raccoglie prove, redige i verbali delle audizioni e fa apporre una firma di conferma ai soggetti che hanno reso le dichiarazioni.

Le indagini devono essere effettuate con la massima tempestività e in ogni caso entro dieci settimane dall'apertura della procedura di ricorso. Al termine delle indagini la commissione sottopone il risultato e le proprie proposte al Comitato direttore. Dopo aver sentito il parere della commissione, il Comitato direttore si pronuncia nelle quattro settimane successive.

In casi particolari, per la durata della procedura di ricorso, la commissione può adottare misure di sostegno a favore della persona vittima dell'abuso.

10.3 Diritti delle parti coinvolte nella procedura

Entrambe le parti hanno il diritto di farsi accompagnare da una persona da esse designata (un collega di lavoro, un familiare o un conoscente). Hanno il diritto di presenziare alle audizioni dei testimoni e formulare domande complementari.

La parte che ha presentato il ricorso ha tuttavia facoltà di rifiutare la presenza della persona accusata alla propria audizione. In questi casi la persona accusata ha facoltà di farsi rappresentare dal proprio accompagnatore.

Nel corso delle indagini e nei sei mesi successivi le parti coinvolte nella procedura non possono essere licenziate. Non possono altresì essere penalizzate in alcun modo sotto il profilo professionale. Sono fatte salve le sanzioni irrogate in applicazione della procedura di ricorso e i licenziamenti pronunciati per motivi giustificati.

11. Sanzioni

Indipendentemente dalle eventuali procedure formali di ricorso e in base alla gravità del comportamento, contro gli autori di mobbing o molestie sessuali saranno adottati i seguenti provvedimenti:

- presentazione di scuse scritte alla persona vittima dell'abuso
- biasimo scritto
- ammonimento
- ammonimento con minaccia di licenziamento
- trasferimento
- licenziamento ordinario
- licenziamento con effetto immediato

Sono fatte salve le azioni civili e penali.

Le stesse sanzioni sono applicabili alle persone che in malafede accusano qualcuno di mobbing o molestie sessuali.

12. Informazioni e perfezionamento

Il presente regolamento viene consegnato a tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori. Esso costituisce parte integrante del contratto di lavoro.

L'offerta di corsi di formazione e perfezionamento professionale include corsi informativi sul mobbing e le molestie sessuali sul posto di lavoro. L'obiettivo di questi corsi è la sensibilizzazione delle collaboratrici e dei collaboratori e la promozione della fiducia in se stessi e delle loro capacità individuali, creando così le basi per un clima di lavoro basato sulla collaborazione e lo spirito di squadra.

Le persone che svolgono compiti direttivi approfondiscono questi temi nel quadro di un apposito corso di perfezionamento, incentrato in particolar modo sulla capacità di risolvere le difficoltà che possono sorgere nell'esercizio dell'attività quotidiana.

13. Entrata in vigore

Il presente regolamento è stato ratificato il 24 febbraio 2004 dal Comitato centrale congiunto dei sindacati SEI, FLMO e FCTA. Entra in vigore il 1° aprile 2004.

Appendice: indirizzi, ecc.

GBI Zentralsekretariat
Postfach, 8021 Zürich
Tel. 01 295 15 15, Fax 01 295 17 99
www.gbi-sib-sei.ch

SIB Secrétariat centrale
Case postale, 8021 Zurich
tél. 01 295 15 15, fax 01 295 17 99
www.gbi-sib-sei.ch

SEI Segretariato centrale
Casello postale, 8021 Zurigo
tel. 01 295 15 15, fax 01 295 17 99
www.gbi-sib-sei.ch

UNIA

Die Gewerkschaft für alle ab Herbst 2004. Damit setzen SMUV, GBI, VHTL, unia und actions auf die Zukunft.



SMUV
FTMH
FLMO



VHTL FCTA
Gewerkschaft Syndicat Sindacato

unia
Die Dienstleistungs- Gewerkschaft
Le syndicat du secteur tertiaire
Il sindacato del settore terziario

actions unia
Le syndicat du secteur tertiaire