Prevenzione e trattamento dei casi di molestie sessuali nell'Amministrazione federale

UFPER 2020

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Dipartimento federale delle finanze DFF
Ufficio federale del personale UFPER

Indice

Introduzione 3
1 Definizione 4
2 Obiettivi e campo d'applicazione 5
3 Prevenzione 6
4. Trattamento 7
5. Sanzioni 9
Allegati 10
Allegato 1 Come riconoscere una situazione di molestia sessuale? 11
Allegato 2 Consigli alle persone interessate 13
Allegato 3 Procedure informali 14
Allegato 4 Procedure formali 15
Allegato 5 Procedure giudiziarie 16
Allegato 6 Dichiarazione di principio 17
Contatti e fonti d'informazione 18

Introduzione

All’interno dell’Amministrazione federale le molestie sessuali sono vietate e non sono in alcun caso tollerate.

Nella sua veste di datore di lavoro, il Consiglio federale offre ai suoi impiegati un luogo di lavoro rispettoso dei diritti e delle libertà di ogni individuo.

Le molestie sessuali sono una forma di discriminazione fondata sul sesso e costituiscono una lesione della personalità. Le conseguenze sono gravi, sia per le persone interessate che per l’impresa. Si tratta di un comportamento discriminatorio ai sensi dell’articolo 4 della legge federale sulla parità dei sessi e di un reato ai sensi degli articoli 187–200 del Codice penale.

L’Amministrazione federale agisce conformemente alle leggi e ai regolamenti, in particolare:

- articoli 4 e 5 della legge federale del 24 marzo 1995 sulla parità dei sessi (LPar; RS *151.1*);
- articolo 6 della legge federale del 13 marzo 1964 sul lavoro (LL; RS *822.11*);
- articolo 4 della legge del 24 marzo 2000 sul personale federale (LPers; RS *172.220.1*);
- articoli 6 e 9 dell’ordinanza del 3 luglio 2001 sul personale federale (OPers; RS *172.220.111.3*);
- Codice civile (CC; RS *210*) e Codice penale (CP; RS *311.0*).

I superiori gerarchici e i membri delle risorse umane devono intervenire in caso di molestie sessuali.

Le informazioni contenute nel documento «Prevenzione e trattamento dei casi di molestie sessuali nell’Amministrazione federale» sono destinate all’Amministrazione federale. Esse indicano le procedure da seguire in caso di molestie. Il documento descrive succintamente i tre pilastri su cui si basa la politica del personale. Gli allegati presentano una panoramica delle procedure da seguire per risolvere le situazioni di molestie sessuali.

Questo documento non è esaustivo. In caso di molestie sessuali, si raccomanda comunque di ricorrere a un servizio specializzato.

1 Definizione

Le molestie sessuali dipendono dalla situazione e dalla maniera in cui la persona interessata percepisce il comportamento dell'altro. Esse si manifestano generalmente sotto forma di parole, atti o gesti indesiderati con connotazione sessuale o sessista.

La definizione legale di molestia sessuale è la seguente:
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 luogo 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 (art. 4 LPar).

Le forme di molestia sessuale sono segnatamente:

- osservazioni indecenti e imbarazzanti a carattere sessuale sull'aspetto fisico o sul comportamento sessuale nella vita privata;
- sguardi insistenti (o invasivi);
- proposte oscene, parole e scherzi sessisti;
- presentazione, affissione, distribuzione o invio (anche per posta elettronica) di materiale sessista o pornografico;
- contatti fisici indesiderati;
- inviti insistenti indesiderati;
- tentativi di approccio accompagnati da promesse di vantaggi o minacce di ritorsioni;
- pressioni nell'ambito lavorativo e al di fuori dello stesso;
- aggressioni sessuali e persino, nei casi estremi, stupro o violenza fisica e via di seguito.

In caso di dubbio, ricorrete alla Consulenza sociale del personale dell'Amministrazione federale (CSPers), al Servizio di mediazione e alla Commissione di conciliazione secondo la legge federale sulla parità dei sessi:
Sotto InfoPers: Consulenza sociale , Servizio di mediazione
Su Internet: *Commissione di conciliazione*

La CSPers è un servizio di consulenza specialistica a disposizione di tutti i collaboratori. Se le persone interessate lo desiderano, accompagna tutte le procedure.
Questo servizio è parimenti a disposizione dei servizi delle risorse umane nonché dei responsabili gerarchici.

2 Obiettivi e campo d'applicazione

La politica dell'Amministrazione federale si basa su tre pilastri:
- la prevenzione (comportamento, informazioni);
- il trattamento (procedure, ruoli, strumenti);
- la sanzione (disciplinare, civile, penale).

Questa politica mira a offrire misure che garantiscano un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso. I suoi obiettivi sono elencati di seguito.

2.1 Obiettivi

Prevenzione
- favorire la prevenzione con attività d'informazione e di sensibilizzazione;
- informare il personale sulle procedure possibili nel caso di molestie sessuali;
- informare il personale sulle misure disciplinari che possono essere adottate;
- monitoraggio (sondaggio del personale).

Trattamento
- introdurre meccanismi di sostegno alle persone coinvolte in una situazione di molestia sessuale;
- stabilire i ruoli dei diversi attori;
- incoraggiare gli impiegati a intervenire per far cessare i comportamenti molesti;
- assicurarsi che ogni persona che presenta querela per denunciare una situazione o che presume essere stata vittima di tale comportamento, riceva un trattamento corretto e confidenziale;
- informare le persone interessate.

Sanzioni
- attuare dei meccanismi giuridici;
- assicurarsi che le sanzioni vengano applicate.

2.2 Campo d'applicazione

Le disposizioni e spiegazioni per prevenire e trattare i casi di molestia sessuale sul luogo di lavoro si applicano a tutte le persone impiegate dalle unità amministrative di cui all'articolo 1 OPers, a eccezione del Ministero pubblico e delle sue autorità di sorveglianza. Per luogo di lavoro si intendono tutti i locali all'interno e all'esterno dell'impresa che hanno una relazione con l'attività. Questi locali comprendono parimenti gli spazi fumatori e i luoghi di manifestazioni organizzate per l'impiegato quali feste del personale o seminari. Se la molestia sessuale è compiuta nel tempo libero esiste un legame con il luogo di lavoro solo se i rapporti di natura professionale ne sono intaccati.

3 Prevenzione

La cultura aziendale è un fattore determinante nella prevenzione delle molestie sessuali. La direzione e i superiori gerarchici vi svolgono un ruolo importante. Essi hanno l'obbligo di assicurare un luogo di lavoro senza molestie sessuali.

La direzione e i responsabili gerarchici creano un clima di lavoro sano:
- prendendo posizione per principio contro le molestie sessuali per mezzo di una dichiarazione di principio (vedi Allegato 6);
- comportandosi in maniera esemplare;
- rispettando la sfera intima dei loro collaboratori;
- infondendo nel gruppo tale rispetto ad esempio attraverso:
  - formazioni (p. es. gestione costruttiva dei conflitti, esercitazioni in materia di comunicazione),
  - informazioni ai collaboratori,
  - discussioni che trattano il soggetto durante i colloqui periodici di valutazione o d'assunzione,
  - sensibilizzazione, mediante la visione di un film durante un incontro di gruppo (vedi capitolo «Contatti e fonti d'informazione»).
- riconoscendo un'eventuale situazione di molestia sessuale (vedi Allegato 1).

La direzione e i responsabili gerarchici devono:
- sostenere le persone interessate nelle loro azioni contro le molestie sessuali;
- agire di propria iniziativa secondo le procedure previste contro gli autori di molestie sessuali.

Tutti i collaboratori devono, nel limite del possibile:
- fare capire chiaramente agli autori di molestie sessuali che il loro comportamento è inaccettabile;
- inibire scherzi od osservazioni di dubbio gusto nei gruppi.

Tutti devono contribuire a un ambiente di lavoro sano. Non esiste né il molestatore tipo né la vittima tipo. La molestia sessuale può riguardare ciascuno di noi, a prescindere dal legame gerarchico tra autore e vittima.

Le risorse umane informano qualsiasi persona neoassunta della politica di prevenzione e di trattamento delle molestie sessuali, segnalando l'esistenza del documento «Prevenzione e trattamento dei casi di molestie sessuali nell'Amministrazione federale», su InfoPers e fornendo il relativo opuscolo.

4. Trattamento

4.1 Procedure per persone direttamente interessate

Più si attende prima di reagire, più diventa difficile spiegare il proprio disaccordo nei confronti di un comportamento o di un evento inatteso (**Allegati 1 e 2**).

È possibile avviare una procedura interna e/o giudiziaria. La procedura interna può essere informale, di conciliazione o formale. Le tre procedure hanno l'obiettivo di risolvere quanto prima i casi di molestia sessuale.

La procedura giudiziaria, che è unicamente formale, implica una querela civile/amministrativa e/o penale. Questa procedura può essere avviata in ogni momento.

4.1.1 Procedura informale (Allegato 3)

La procedura informale garantisce la confidenzialità.

I servizi che possono garantire questa confidenzialità sono:

- la Consulenza sociale del personale dell'Amministrazione federale (CSPers);
- l'Organo di mediazione per il personale dell'Amministrazione federale;
- la Commissione di conciliazione secondo la legge federale sulla parità dei sessi;
- le persone di fiducia;
- i servizi specializzati esterni.

I colleghi di lavoro possono garantire la confidenzialità, ma bisogna esigerla in modo esplicito.

Durante la procedura informale:

- la persona interessata è consigliata, informata e assistita;
- la persona sospettata di aver subito molestie sarà informata solo con l'accordo della persona interessata.

4.1.2 Procedura di conciliazione

La persona interessata può in ogni modo rivolgersi alla Commissione di conciliazione secondo la legge federale sulla parità dei sessi.

La Commissione di conciliazione informa e consiglia il personale della Confederazione sulle controversie che rientrano nel campo d'applicazione della legge sulla parità dei sessi. Il suo obiettivo è di fare in modo che le parti giungano a un accordo. La richiesta di aprire la procedura di conciliazione è indirizzata per scritto al suo presidente.

Se durante la procedura formale (vedi 4.1.3) una decisione dell'autorità competente è già stata presa e la persona interessata intende presentare ricorso, la richiesta deve essere presentata presso la Commissione di conciliazione **prima** dell'introduzione di un ricorso entro il termine previsto (30 giorni). La presentazione di una richiesta di conciliazione sospende il decorso del termine di ricorso (art. 9 ordinanza della Commissione di conciliazione secondo la legge federale sulla parità dei sessi; RS *172.327.1*). Se la conciliazione fallisce, il termine di ricorso ordinario ricomincia a decorrere con la notifica del processo verbale della Commissione.

4.1.3 Procedura formale (Allegato 4)

La procedura formale non garantisce la confidenzialità. I responsabili del trattamento delle querele devono tuttavia agire con discrezione.

Gli autori della querela possono farsi rappresentare da un avvocato o da un'organizzazione competente durante tutta la durata della procedura. La procedura formale comincia dal momento in cui il responsabile gerarchico e le risorse umane vengono informate. I responsabili gerarchici e le risorse umane sono obbligati a intervenire. La direzione ha il dovere di accertare i fatti, se necessario mediante inchiesta disciplinare.

Inchiesta
Se necessario, l'autorità competente dell'unità amministrativa apre un'inchiesta allo scopo di chiarire i fatti. L'inchiesta è condotta da incaricati esterni. Il rapporto d'inchiesta serve da base per la decisione della direzione. La persona interessata può mettere in dubbio in ogni momento l'indipendenza del servizio competente.

Misure provvisorie
Le misure provvisorie devono essere prese dall'inizio dell'inchiesta. Lo scopo di tali misure mira a far cessare immediatamente le molestie sessuali e a migliorare la situazione. Le misure provvisorie non costituiscono misure disciplinari e possono presentarsi, sotto diverse forme, come segue (l'elenco non è esaustivo):

- non lasciare sola la persona che si sente molestata con la persona sospettata di essere il molestatore;
- cambiare il luogo di lavoro delle persone interessate;
- redigere un accordo e farlo firmare dalla persona sospettata delle molestie sessuali nel quale è descritto, ad esempio, il comportamento atteso dalla persona sospettata e le conseguenze che deriverebbero in caso di mancato rispetto dell'accordo.

Decisione
Qualsiasi persona che subisce una molestia di tipo sessuale può esigere che le autorità competenti di prima istanza (art. 2 OPers) pronuncino una decisione che:

- constati l'esistenza o la non esistenza della discriminazione;
- ordini la cessazione della discriminazione;

Ricorso
Se non è soddisfatta dalla decisione dell'autorità di prima istanza, la persona interessata può esigere una decisione da parte dell'autorità di ricorso menzionata nella decisione.

4.2 Procedura per terze persone

Collaboratori testimoni di una molestia sessuale
Le terze persone che sospettano molestie sessuali nei confronti di altri intervengono a favore della persona che ha subito molestie. Se il sospetto viene confermato spetterà alla persona che ha subito molestie decidere se avviare la procedura informale (Allegato 3) o formale (Allegato 4). Le terze persone offrono il loro sostegno.

Superiori gerarchici e membri dei servizi delle risorse umane
I superiori gerarchici e i membri dei servizi delle risorse umane devono avviare procedure formali quando riscontrano o vengono a conoscenza di un caso di molestia sessuale, anche se la persona interessata non lo desidera.

Se una persona che ha subito molestie desidera confidarsi ma le persone alle quali si rivolge sono incerte sul modo di procedere o desiderano maggiore sostegno al riguardo, queste possono contattare i servizi specializzati come la Consulenza sociale del personale dell'Amministrazione federale (CSPers), il Servizio di mediazione, la Commissione di conciliazione o i servizi specialistici esterni. Questi servizi garantiscono l'anonimato e la confidenzialità.

Le procedure che possono essere avviate in parallelo alle procedure interne sono indicate nell'Allegato 5.

5. Sanzioni

Rientra nelle competenze della direzione pronunciare le misure disciplinari, che possono andare sino al licenziamento contro le persone che commettono un atto di molestia sessuale e contro i responsabili gerarchici che non hanno ottemperato ai loro obblighi professionali. Le misure variano a seconda della gravità dei casi.

5.1 Misure disciplinari

Se la persona che molesta ha agito per negligenza, al termine di un’inchiesta possono essere prese le seguenti misure disciplinari (art. 25 LPers):

- avvertimento;
- modifica dei compiti.

Se la persona che molesta ha commesso negligenza grave o ha agito intenzionalmente, in aggiunta alle suddette misure, possono essere adottate delle misure disciplinari (art. 25 LPers):

- modifica del tempo di lavoro;
- modifica del luogo di lavoro.

Se le condizioni di cui all’articolo 10 LPers sono soddisfatte, il datore di lavoro può disdire il rapporto di lavoro.

A titolo preventivo, la direzione può separare o trasferire le persone a un’altra funzione (art. 103 OPers). Queste persone possono ugualmente subire riduzioni o soppressioni di prestazioni.

5.2 False accuse/utilizzo abusivo del diritto di querela

Chiunque accusi senza motivo e in malafede una persona di essere l’autrice di molestie sessuali deve attendersi una procedura disciplinare.

Inoltre, la diffamazione, la calunnia e la falsa accusa sono atti punibili ai sensi del CP.

5.3 Altri atti punibili e sanzioni penali

Altre sanzioni sono previste per gli atti punibili in virtù del CP, ovvero le molestie sessuali, la pornografia, la coazione sessuale, la violenza carnale, lo sfruttamento di un legame di dipendenza fondato su rapporti di lavoro e l’esibizionismo (art. 187–200 CP).

Se del caso, il datore di lavoro (ad es. la direzione di un’unità amministrativa) si riserva il diritto di querela.

Allegati

1. Come riconoscere una situazione di molestia sessuale? 11
2. Consigli alle persone interessate **Fehler! Textmarke nicht definiert.**
3. Procedure informali **Fehler! Textmarke nicht definiert.**
4. Procedure formali **Fehler! Textmarke nicht definiert.**
5. Procedure giudiziarie **Fehler! Textmarke nicht definiert.**
6. Dichiarazione di principio 17

Allegato 1 Come riconoscere una situazione di molestia sessuale?[1]

- ✓ **Conoscere la definizione di molestia sessuale** e le varie forme sotto cui può manifestarsi
- ✓ **Riconoscere e far cessare** al più presto i pregiudizi sessisti, omofobi e transfobici
- ✓ **Individuare gli indizi**
- ✓ **Essere consapevoli della possibile evoluzione della** molestia sessuale, a volte (ma non sempre) in molestia psicologica (mobbing)

1. Conoscere la definizione di molestia sessuale e le varie forme sotto cui può manifestarsi

- È importante che tutto il personale sia consapevole delle varie forme di molestia sessuale che esistono sul posto di lavoro.
- Fare riferimento alle basi legali, alla definizione nel presente documento (vedi capitoli «Introduzione» e «Definizione») oppure al filmato 1 «Kit di prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro» indicato alla fine del presente documento al capitolo «Contatti e fonti d'informazione».

2. Riconoscere e far cessare al più presto i pregiudizi sessisti, omofobi e transfobici che contribuiscono a banalizzare una situazione e a colpevolizzare una persona.

- Secondo il Tribunale federale «La definizione di molestia sessuale include anche le osservazioni sessiste e i commenti volgari o imbarazzanti» (DTF 126 III 397, disponibile solo in francese) nonché tutti gli atti che contribuiscono a rendere il clima di lavoro ostile, ad esempio le battute inopportune.

Sono altresì proibite le osservazioni sull'aspetto fisico, ad esempio commenti su:

- uomini troppo muscolosi e virili o al contrario poco muscolosi e virili;
- donne troppo truccate o con una scollatura considerata provocatoria o, al contrario, non molto curate e poco femminili, che sono oggetto di commenti lesbofobici.

Sono altresì proibiti i commenti dispregiativi, ad esempio nei confronti di:

- donne incinte o di giovani madri, lasciando loro intendere di non avere più il loro posto di lavoro o che saranno meno motivate o impegnate per via della loro maternità;
- uomini che occupano funzioni in ambiti tradizionalmente femminili come gli educatori dell'infanzia che spesso vengono associati a pedofili o gli estetisti che sono oggetto di battute omofobe.

È importante tenere presente e ricordare ai propri collaboratori che determinati commenti o comportamenti, anche se considerati normali o accettati in determinati contesti al di fuori del lavoro, non lo sono tuttavia in ambito lavorativo e in particolare all'interno della propria unità amministrativa dove di norma la tolleranza è zero.

3. Individuare gli indizi

La lesione dell'integrità personale può causare nella persona interessata:

- la perdita di fiducia in sé stessa;
- una diminuzione della motivazione;
- assenze più frequenti;
- sofferenza fisica e psichica che può influire sul rendimento e sulla qualità del lavoro.

[1] Questo testo fa capo alla scheda della Conferenza svizzera delle/dei delegate/i alla parità (CSP) ed è stato adattato dall'UFPER.

Le molestie sessuali non hanno un effetto negativo solo sulle persone direttamente interessate, bensì anche:

- sulla qualità del lavoro:
- sulla produttività;
- sulla motivazione;
- sulla percentuale di assenza degli altri collaboratori che ne sono testimoni.

Le conseguenze possono essere gravi sia per le persone interessate, in quanto influiscono sulla loro vita professionale e privata (salute, relazioni sociali ecc.), sia per il clima di lavoro all'interno dell'impresa o dell'istituzione.

4. **Essere consapevoli della possibile evoluzione** della molestia sessuale, a volte (ma non sempre) in molestia psicologica (mobbing), ad esempio:
   - vendetta da parte della persona autrice delle molestie sessuali, che rende impossibile la vita alla vittima a seguito del rifiuto da parte di quest'ultima;
   - ritorsioni gerarchiche che sanzionano la vittima a seguito della denuncia da parte di quest'ultima;
   - un flirt può trasformarsi in molestia sessuale nel momento in cui una parte non desidera più il contatto intimo;
   - le donne, gli apprendisti, i nuovi membri del personale, il personale a tempo parziale, le persone omosessuali, bisessuali e transgender sono particolarmente esposte al rischio di molestie sessuali sul posto di lavoro.

Allegato 2 Consigli alle persone interessate

1.1 Cercate di:

- reagire immediatamente e con determinazione;
- non criticarvi;
- comunicare chiaramente alla persona che vi molesta che non tollerate il suo comportamento; il vostro silenzio o la vostra passività potrebbe essere interpretata come un accordo tacito da parte vostra;
- prendere nota di tutti gli eventi inattesi che si sono verificati e dei relativi dettagli (autore della molestia, data, ora, luogo, parole pronunciate, gesti, tipo di comportamento, testimoni) (vedi n. 1.3);
- raccogliere prove; questo vi faciliterà il compito al momento della denuncia dei fatti;
- parlare di questi eventi con altri colleghi facendo esplicita richiesta di mantenere il riserbo; è possibile che altre persone abbiano incontrato problemi simili;
- parlare degli eventi al vostro superiore gerarchico, ma sappiate che egli sarà obbligato ad avviare una procedura formale anche senza il vostro consenso.

1.2 Cercate aiuto presso:

- la Consulenza sociale del personale dell'Amministrazione federale (CSPers);
- i responsabili gerarchici[2];
- i responsabili del personale[3];
- i servizi interni di consulenza del Dipartimento;
- l'Organo di mediazione;
- la Commissione di conciliazione;
- i servizi esterni (vedi contatti e informazioni).

1.3 Redigete un registro dettagliato dei fatti in ordine cronologico con:

- precisazioni relative al contesto (luogo, ora);
- termini esatti utilizzati dall'autore delle molestie;
- descrizione dei gesti dell'autore delle molestie;
- descrizione delle sue minacce o delle sue promesse, anche di quelle attuate o mantenute;
- non gettare nessun giustificativo e riunirli tutti, anche quelli che possono sembrare insignificanti come biglietti, lettere, «regali» dell'autore delle molestie, annotazioni nell'agenda, rappresentazioni sessiste, messaggi di posta elettronica, registrazioni della situazione di molestie sessuali.

1.4 Cercate testimoni delle molestie sessuali o del clima di lavoro:

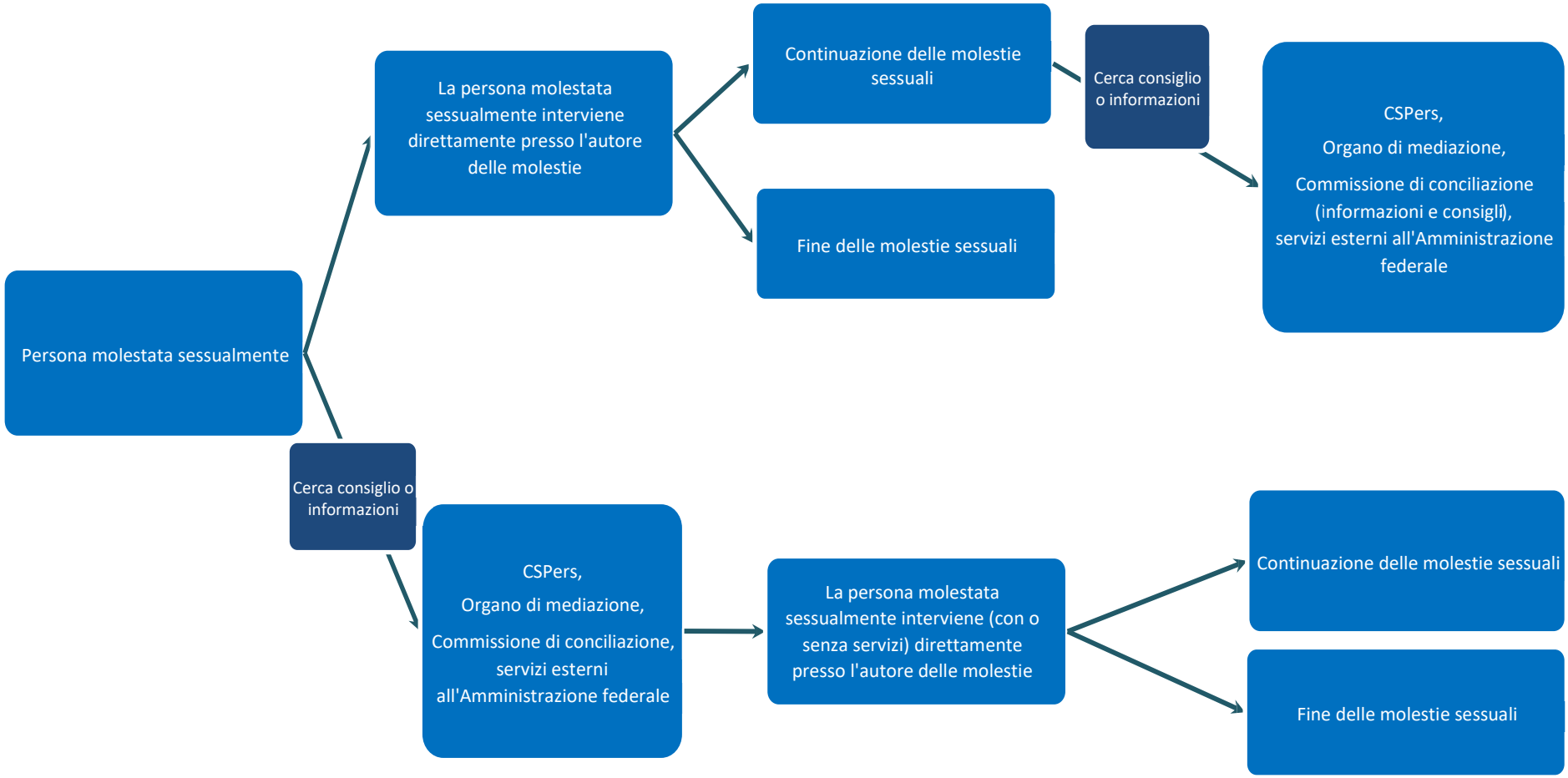
- indicate il loro nome e la loro posizione all'interno dell'impresa;
- cercate di ottenere testimonianze (su foglio ufficiale con copia della carta di legittimazione);
- informatevi per sapere se i testimoni sono d'accordo che i loro nomi vengano menzionati.

[2] I membri di direzione e i responsabili gerarchici devono avviare procedure formali dal momento che vengono a conoscenza di un caso di molestie sessuali.

[3] Ogni collaboratore delle risorse umane deve avviare procedure formali dal momento che viene a conoscenza di un caso di molestie sessuali.

Allegato 3 Procedure informali

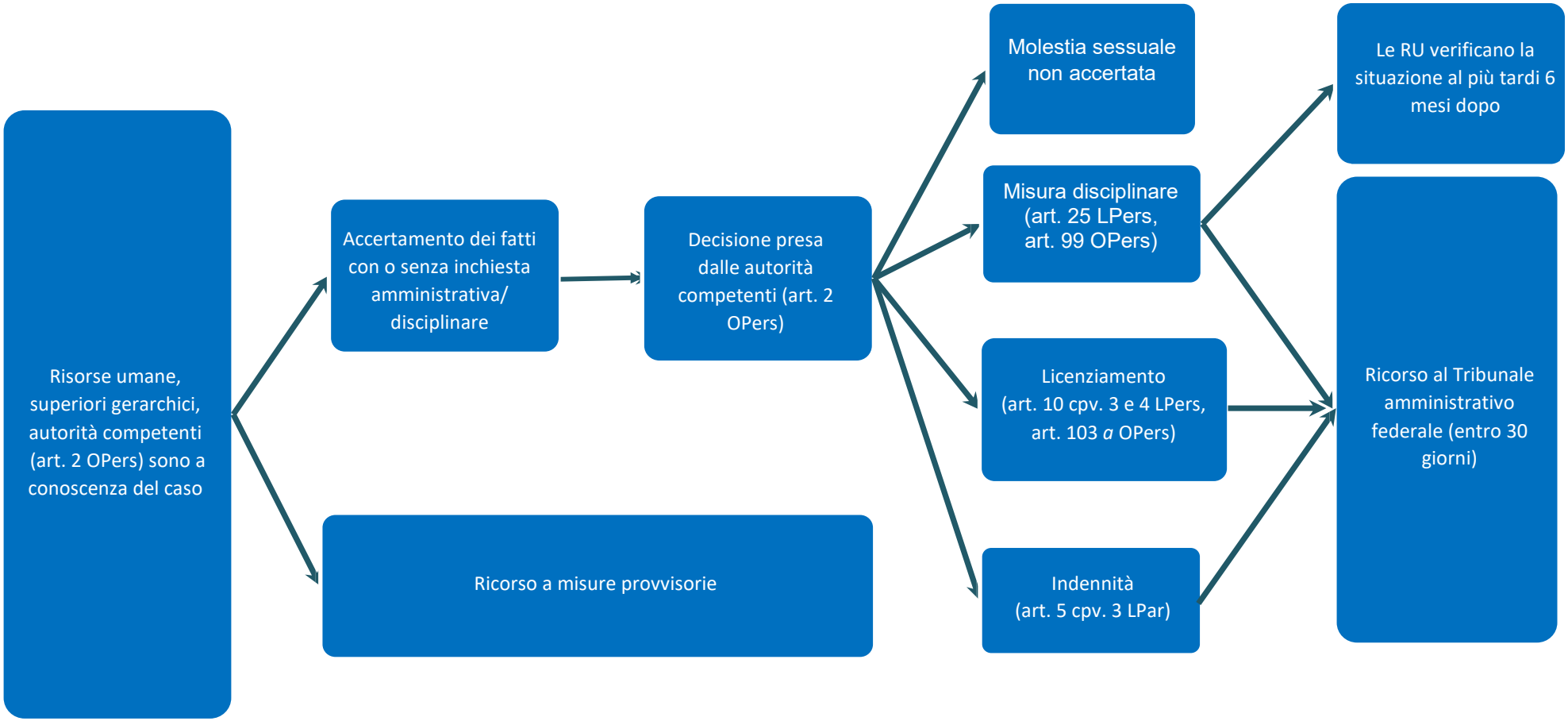
Le procedure informali permettono alla persona molestata sessualmente sul suo luogo di lavoro d'informarsi, di farsi consigliare e assistere. Queste procedure garantiscono l'anonimato e la confidenzialità[4]. L'anonimato non è più garantito dal momento in cui è avviata una procedura formale o/e giudiziaria.



[4] Secondo la definizione dell'Organizzazione internazionale per la normazione (norma ISO), la confidenzialità è il fatto di assicurarsi che l'informazione sia accessibile solamente alle persone il cui accesso è autorizzato.

Allegato 4 Procedure formali

La persona molestata sessualmente avvia procedure formali ricorrendo ai superiori gerarchici o/e ai servizi delle risorse umane del suo Ufficio o Dipartimento. L'anonimato non è più garantito ma è evidente che le istanze agiscono discretamente e in modo corretto.



Le persone che si difendono contro le molestie sessuali non devono subire nessun pregiudizio, salvo nei casi di falsa accusa o di uso abusivo del diritto di querela.

Allegato 5 Procedure giudiziarie

La procedura disciplinare interna è indipendente dalla procedura penale e civile. Essa è sospesa durante la durata della procedura penale. La procedura disciplinare interna cessa automaticamente se i rapporti di lavoro con la persona contro la quale è diretta terminano.

Azione in virtù della legge federale sulla parità dei sessi (LPar)
Un'azione in virtù della LPar permette di chiedere al tribunale di ordinare al datore di lavoro di prevenire la molestia sessuale, di farla cessare o di accertarla (art. 5 cpv. 1 lett. a-c LPar). Inoltre, in caso di molestie sessuali, 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».

Azione di diritto civile (art. 28 CC)
Presentazione di querela contro l'autore di un delitto presso il tribunale civile (nel Cantone di Berna presso il Tribunale distrettuale), ad esempio per una lesione all'integrità personale.

Procedura penale (art. 187–200 CP in particolare art. 193 e 198 CP)
Presentazione di querela contro l'autore delle molestie sessuali presso la Polizia entro tre mesi. Questo provoca un'inchiesta e, all'occorrenza, una querela può essere depositata presso le autorità di perseguimento penale.

Allegato 6 Dichiarazione di principio[5]

Dichiarazione di principio

IMPORTANTE:

All'interno dell'unità amministrativa *Nome dell'unita amministrativa* le molestie sessuali sono vietate e non sono in alcun caso tollerate.

Tutti i collaboratori dell'unità amministrativa *Nome dell'unità amministrativa* hanno il diritto di lavorare in un ambiente rispettoso, dove non si verificano casi di molestie.

La molestia sessuale è una forma grave di discriminazione di natura sessuale e costituisce una violazione dell'integrità e della dignità personale.

La molestia sessuale può manifestarsi sotto forma di parole, gesti o atti umilianti. Gli sguardi indiscreti, l'invio di immagini pornografiche, le battute sessiste, i commenti imbarazzanti sull'aspetto fisico, il contatto fisico indesiderato nonché le aggressioni fisiche sono esempi di molestia sessuale. Poco importa se la molestia è intenzionale o non intenzionale.

I responsabili gerarchici e i membri delle risorse umane hanno il dovere di intervenire, di accertare i fatti e di adottare misure adeguate in caso di molestia sessuale.

Le misure adottate non comportano alcun tipo di inconveniente per la persona interessata. La persona che mette in atto comportamenti molesti viene punita, a seconda della gravità dell'atto, con un avvertimento o un licenziamento e al contempo potrebbe rischiare una denuncia penale.

Se siete vittima di molestie sessuali, se ne siete testimone o avete domande in merito, rivolgetevi al vostro responsabile gerarchico o al responsabile RU. Loro hanno il dovere di agire immediatamente e di accertare i fatti.

Se desiderate invece ricevere una consulenza confidenziale, potete rivolgervi *alla Consulenza sociale del personale dell'Amministrazione federale (CSPers), all'Organo di mediazione per il personale federale, alla Commissione di conciliazione per il personale federale* oppure a un altro servizio specializzato esterno. Queste persone di fiducia sottostanno all'obbligo della confidenzialità e non intraprenderanno alcuna misura senza il vostro consenso.

La direzione vi invita e vi incoraggia a parlare e ad agire. Indipendentemente se siete vittima o testimone, vi assisteremo nel vostro percorso.

La Direzione

[5] La scheda della Conferenza svizzera delle/dei delegate/i alla parità (CSP) è stata adattata dall'UFPER.

Contatti e fonti d'informazione

Contatti InfoPers

Consulenza sociale del personale dell'Amministrazione federale (CSPers)

Organo di mediazione per il personale federale

Commissione di conciliazione per il personale dell'Amministrazione federale secondo la legge federale sulla parità dei sessi
Commissione di conciliazione (Internet)

Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo
www.ebg.admin.ch (Internet)
Temi > Lavoro > Molestie sessuali sul posto di lavoro > Interventi in caso di molestie sessuali

Informazioni

InfoPers
Molestie Sessuali

Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo www.ebg.admin.ch
Temi > Lavoro > Molestie sessuali sul posto di lavoro

Filmati
Conferenza svizzera delle/dei delegate/i alla parità (CSP)
Filmato 1: Molestie sessuali sul posto di lavoro
Filmato 2: Molestie sessuali - Obblighi del datore

2e observatoire – Agir pour prévenir
https://www.2e-observatoire.com/agir-pour-prevenir/

Bibliografia
Kit di prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro, CSP (2020)

Mobbing e altri comportamenti molesti - Tutela dell'integrità personale sul posto di lavoro (2016), Segreteria di Stato dell'economia SECO

Materialien zur Ausbildung von Personalverantwortlichen und Führungskräften (2008), Ed. EBG, D, CD-Rom
www.ebg.admin.ch
Documentazione > Pubblicazioni Lavoro > Molestie sessuali sul posto di lavoro

Molestie sessuali sul posto di lavoro. Una guida per le lavoratrici e i lavoratori (2007), Ed. UFU & SECO, I/F/T/I, 17 pagine
www.ebg.admin.ch
Documentazione > Pubblicazioni Lavoro > Molestie sessuali sul posto di lavoro

Molestie sessuali sul posto di lavoro. Informazioni per le datrici e i datori di lavoro (2007), Ed. UFU & SECO, I/F/T/I, 25 pagine
www.ebg.admin.ch
Documentazione > Pubblicazioni Lavoro > Molestie sessuali sul posto di lavoro

Link
www.molestiesessuali.ch

www.non-c-non.ch

www.ladragueautravail.ch

www.belaestigt.ch

Fachstelle für Mobbing und Belästigung
https://www.fachstelle-mobbing.ch/home.html

Aiuto-alle-vittime

Istituto romando di ricerca e di formazione sui rapporti sociali tra i sessi
http://www.2e-observatoire.com/

Basi giuridiche

Legge federale sulla parità dei sessi (LPar)
Legge federale del 24 marzo 1995 sulla parità dei sessi (LPar, art. 4)

Legge sul personale federale (LPers)
LPers - Art. 4 Politica del personale

Ordinanza sul personale federale (OPers)
OPers - Art. 6 Parità di trattamento
OPers - Art. 9 Protezione della personalità

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Dipartimento federale delle finanze DFF
Ufficio federale del personale UFPER