**Modello di regolamento sulle molestie sessuali**

*XX.XX.2020, sindacato Unia*

*Il sindacato Unia mette a disposizione delle aziende il presente modello di regolamento. I passaggi evidenziati in giallo devono essere personalizzati. Il sindacato Unia declina ogni responsabilità in relazione alla completezza del presente regolamento e raccomanda di sottoporlo a un esame giuridico prima della sua entrata in vigore.*

**1 Protezione dell’integrità personale**

* Le molestie sessuali sul posto di lavoro rappresentano una forma di manifestazione di potere. Pregiudicano la libertà personale e in tal modo i diritti della personalità della persona che ne è oggetto. Compromettono il benessere generale, l’autostima, lo sviluppo della personalità nonché la libertà di azione e decisione della persona che le subisce, violando la sua dignità e la sua immagine sociale.
* Le molestie sessuali possono essere messe in atto sia da collaboratori che da collaboratrici.
* Le molestie sessuali sul posto di lavoro sono vietate. Le misure e le sanzioni previste dal presente regolamento mirano a impedire simili abusi.
* Le persone in formazione (stage, tirocinio o altra formazione) necessitano di una tutela speciale. Dato il loro forte rapporto di dipendenza (posizione gerarchica subordinata nei confronti dell’autore o dell’autrice delle molestie che commette un di abuso di potere), devono essere particolarmente tutelate nei confronti delle molestie sessuali. Le persone dell'azienda / dell’organizzazione XY, responsabili per le persone in formazione, sottostanno pertanto a uno speciale obbligo di diligenza.

**2 Campo di applicazione personale e materiale**

* Il presente regolamento è valido per tutto il personale dell'azienda / dell’organizzazione XY.
* Il regolamento disciplina il comportamento sia sul posto di lavoro che al di fuori del lavoro, cioè nel tempo libero, qualora esso abbia ripercussioni sulla collaborazione al lavoro.

**3 Molestie sessuali**

* Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento a connotazione sessuale o fondato sull’appartenenza a un sesso, che non risulta gradito alla persona alla quale è rivolto e che ne lede o mortifica la dignità.
* Le molestie sessuali possono assumere in particolare le seguenti forme:
* osservazioni allusive
* detti, battute, e mail, SMS, WhatsApp ecc. di natura sessista, cioè apprezzamenti su doti o difetti fisici, sul comportamento o sull’orientamento sessuale
* sguardi insistenti e lascivi sulle caratteristiche sessuali
* esibizione di materiale pornografico
* proposte o inviti a doppio senso
* tentativi di avvicinamento con prospettive di vantaggi o conseguenze negative (coercizione o ricatto)
* contatti fisici fastidiosi (aggressioni sessuali)
* stupro

**4 Flirt, relazioni amorose**

* Esiste una distinzione netta e chiara tra molestie sessuali e flirt o relazione amorosa, che si basa sul mutuo consenso.
* Le molestie sessuali sono un reato con conseguenze penali. I flirt e le relazioni amorose tra superiori e collaboratrici e collaboratori non sono ammessi. Occorre tener conto del fatto che, di norma, la persona gerarchicamente subordinata non respinge i tentativi di avvicinamento in modo diretto a parole, ma tende a esprimere la sua volontà tramite il linguaggio del corpo.
* Nell’azienda / Nell’organizzazione XY flirt e relazioni amorose tra persone in formazione e dipendenti con o senza funzioni direttive sono quindi vietati.

**Responsabilità dei/delle superiori gerarchici**

* Nella loro sfera di competenza i superiori gerarchici svolgono un ruolo esemplare adottando un comportamento attento e rispettoso.
* I/Le superiori garantiscono un clima di lavoro esente da molestie. Identificano le molestie sessuali e intervengono attivamente per impedirle in modo appropriato ai sensi del punto 3. In tale ottica hanno un obbligo di diligenza speciale nei confronti delle persone in formazione.
* In presenza di indizi che suggeriscono l’esistenza di molestie sessuali, il/la superiore è tenuto/a ad intervenire tempestivamente.
* I/Le superiori devono prendere sul serio i reclami relativi a molestie sessuali, dando sostegno alla persona molestata e adottando senza indugio misure adeguate, in collaborazione con quest’ultima e con la persona di fiducia (cfr. punto 7).
* I/Le superiori separano in modo netto i rapporti professionali e gli eventuali rapporti personali che intrattengono con collaboratrici e collaboratori. È strettamente vietato pronunciare sanzioni disciplinari per raggiungere obiettivi personali e per motivi personali.

**6 Responsabilità di collaboratrici e collaboratori**

* L'azienda / L’organizzazione XY esige da tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori il rispetto dei limiti personali fissati dalle colleghe e dai colleghi nell’ambito dei rapporti interpersonali. L’aspetto determinante è dato dal modo in cui il comportamento viene percepito dalle colleghe e dai colleghi.
* Le collaboratrici e i collaboratori che si sentono vittima di un caso di molestia sessuale sono esortati ed espressamente autorizzati a comunicare con la massima chiarezza alle persone che li molestano che non tollerano il loro comportamento. All’occorrenza possono richiedere il sostegno di una persona di fiducia. L'azienda / L’organizzazione XY invita con la massima urgenza le persone che hanno paura a difendersi a rivolgersi alle persone di fiducia.
* Le collaboratrici e i collaboratori che notano casi di molestie contro terze persone, sono espressamente invitati a far presente alle persone molestatrici che simili comportamenti sono inammissibili. Devono inoltre fornire il loro sostegno alla persona molestata, p.es. raccomandando a quest’ultima di rivolgersi a una persona di fiducia.
* Se le collaboratrici e i collaboratori temono d’intervenire in prima persona, sono tenuti/e a comunicare le loro osservazioni ai/alle loro superiori o a rivolgersi alle persone di fiducia.
* Se collaboratrici e collaboratori assistono a molestie nei confronti di persone in formazione, devono coinvolgere tempestivamente una persona di fiducia o un/a superiore e solo successivamente richiamare l'attenzione della persona molestatrice sull’illiceità del suo comportamento.

**7 Persone di fiducia**

*Esperte ed esperti di servizi esterni di consulenza in materia di molestie sessuali, come ad esempio* [*Proitera*](https://proitera.ch/)*,* [*il Servizio Fachstelle Mobbing und Belästigung*](https://www.fachstelle-mobbing.ch/fuer-arbeitgeber/externe-vertrauensstelle.html) *oppure* [*BeTrieb*](http://betrieb.ch/)*, devono essere designati come persone di fiducia.*

Fungono da persone di fiducia le esperte e gli esperti delle organizzazioni elencate in appendice. Le persone di fiducia sottostanno al segreto.

La persona di fiducia ascolta la persona molestata o la persona che ha notato un caso di abuso ai sensi del punto 4, capoverso 3, la consiglia e la sostiene. In particolare è tenuta a raccomandare alla persona molestata l’adozione di misure di difesa concrete e ad illustrarle la procedura formale di ricorso (cfr. punto 10) nonché le possibili azioni di diritto civile e penale con i relativi presupposti e le possibili conseguenze.

*Qui deve essere inserita la procedura concreta del servizio di consulenza esterno.*

**8 Commissione di ricorso / notifica all’ufficio della formazione professionale**

I seguenti organi possono fungere da Commissione di ricorso:

* commissione ad hoc esterna formata da specialisti (avvocati, psicologi)
* *i servizi di consulenza esterni elencati in appendice*

L’organo direttivo competente designa nel caso concreto la Commissione di ricorso. La Commissione di ricorso fissa autonomamente la propria organizzazione.

Le persone in formazione possono trasmettere / far trasmettere una notifica all’ufficio della formazione professionale.

**9 Procedura formale di ricorso**

**9.1 Apertura della procedura**

L’apertura di una procedura formale di ricorso può essere richiesta da una persona vittima di molestie sessuali o da una persona accusata di aver messo in atto un simile comportamento.

I ricorsi devono essere presentati per iscritto o oralmente e in tal caso essere trascritti presso:

* una delle persone di fiducia elencate in appendice
* la direzione o la direzione del personale *della filiale, della succursale ecc.*
* il o la superiore gerarchico/a
* *un altro organo direttivo competente*

La persona contattata informa tempestivamente la direzione del personale competente per il caso concreto, a meno che il ricorso non sia stato ricevuto direttamente da quest’ultima.

Tutte le persone informate sottostanno al segreto nei confronti di terzi.

Qualora al momento della presentazione della domanda il rapporto di lavoro con l'azienda / l’organizzazione XY non sia più in essere, ma durante il rapporto di lavoro abbia comunque avuto luogo una consulenza ai sensi del punto 7 del presente regolamento, il ricorso deve essere esaminato, a condizione che non siano passati più di 3 mesi dallo scioglimento del rapporto di lavoro.

**Misure preventive**

* Le misure preventive mirano a prevenire ogni danno ulteriore o supplementare e a preservare la possibilità di mantenere i rapporti di lavoro in essere con la persona vittima della molestia e la persona accusata, p.es. tramite un trasferimento provvisorio, un congedo provvisorio o la possibilità di effettuare temporaneamente il telelavoro.
* Le misure devono pertanto sempre essere pronunciate nei confronti di entrambe le parti. Se la parte molestata è in formazione, non dovrebbe essere oggetto di alcuna misura per non vanificare lo scopo della formazione.
* La direzione del personale competente verifica tempestivamente l’opportunità di adottare misure in tal senso per la persona molestata e la persona accusata e adotta provvedimenti adeguati. Comunica la sua decisione alla Commissione di ricorso.
* Su raccomandazione della Commissione di ricorso, è possibile adottare misure nuove oppure modificare o annullare misure già in essere.

**9.3 Esecuzione**

* La commissione interroga la persona vittima della molestia e la persona accusata nonché eventuali testimoni. Onde garantire un rapido trattamento del caso, le dichiarazioni vengono registrate e messe a verbale. La firma non è necessaria.
* La commissione può anche raccogliere prove.
* Le indagini devono essere effettuate con la massima tempestività, possibilmente entro dieci settimane. Al termine delle indagini la commissione sottopone il risultato e le proprie proposte al/alla dirigente competente. Dopo aver sentito il parere della commissione, quest’ultimo/a si pronuncia nelle quattro settimane successive.

**9.4 Diritti delle parti coinvolte nella procedura**

* Le parti vengono interrogate individualmente.
* Entrambe le parti hanno il diritto di farsi accompagnare da una persona di loro scelta (un/una collega di lavoro, un/una familiare o un/una conoscente).
* Una persona in formazione non ancora maggiorenne deve essere accompagnata da una persona adulta ad essa vicina.
* Le persone in formazione possono inoltre essere licenziate solo previo accordo con l’ufficio della formazione professionale.
* 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 pronunciate in virtù dei risultati delle indagini condotte nel quadro della procedura come ad esempio un licenziamento per giusta causa.

**10 Sanzioni**

**10.1 Principio**

Le sanzioni devono esser conformi alla legge, al contratto e ai restanti regolamenti.

**10.2 Sanzioni nei confronti della persona molestatrice**

A prescindere dalle eventuali procedure formali di ricorso e a seconda della gravità del comportamento, contro la persona molestatrice vengono pronunciate le seguenti sanzioni:

* ordine di presentare scuse scritte alla persona molestata
* richiamo
* ammonimento
* ammonimento con minaccia di licenziamento
* trasferimento
* licenziamento ordinario
* licenziamento con effetto immediato

Il rapporto di lavoro può essere disdetto in modo ordinario, senza previo ammonimento o ammonimento con minaccia di licenziamento.

Sono fatte salve le azioni civili e penali, in particolare da parte della persona lesa.

Dato l’obbligo di diligenza del datore di lavoro, le molestie sessuali nei confronti di persone in formazione sono considerate violazioni particolarmente gravi del presente regolamento.

**10.3 Sanzioni nei confronti di superiori gerarchici**

Per i/le superiori trovano applicazione criteri più severi per tenere conto della loro maggiore responsabilità e dei danni potenziali più elevati per l'azienda / l’organizzazione XY.

La stessa considerazione vale espressamente anche per le persone che all’interno dell'azienda / dell’organizzazione XY sono responsabili per le persone in formazione.

**10.4 Sanzioni in caso di false accuse**

Le stesse sanzioni di cui al punto 10.2 sono applicabili alle persone che in malafede accusano qualcuno di molestie sessuali.

**11 Entrata in vigore**

Il presente regolamento è stato approvato da XY ed entra in vigore il XX.XX.XXXX.