Regolamento

Mobbing e molestie sessuali sul posto di lavoro

Approvato dal Comitato Unitas il 20 novembre 2021

Indice

1 Preambolo ... 3
2 Principio: tutela dell'integrità personale ... 3
3 Campo di applicazione ... 3
4 Definizioni ... 3
4.1 Mobbing ... 3
4.2 Molestie sessuali ... 3
4.3 Posto di lavoro ... 4
4.4 Personale / collaboratrici/tori ... 4
5 Responsabilità ... 4
5.1 Responsabilità del datore di lavoro e della Direzione ... 4
5.2 Responsabilità dei quadri ... 5
5.3 Responsabilità delle/dei collaboratrici/-tori ... 5
6 Persone di fiducia ... 5
7 Commissione di reclamo ... 5
8 Commissione di ricorso ... 6
9 Procedura interna ... 6
9.1 Procedura informale ... 6
9.1.1 Generalità ... 6
9.1.2 Modalità ... 6
9.2 Procedura formale di reclamo ... 7
9.2.1 Generalità ... 7
9.2.2 Apertura ... 7
9.2.3 Esecuzione ... 7
9.2.4 Diritti delle parti coinvolte nella procedura ... 8
10 Procedura esterna ... 8
10.1 Conciliazione ... 8
10.1.1 Quando rivolgersi ... 8
10.1.2 Come rivolgersi ... 9
10.2 Vertenza giudiziaria ... 9
11 Disposizioni legali ... 9
12 Sanzioni e riparazioni ... 10
13 Informazioni e formazione ... 10
14 Entrata in vigore e aggiornamento ... 10
15 Allegati ... 12
15.1 Elenco delle basi legali ... 12
15.2 Documentazione di riferimento e supporto ... 12
15.3 Documentazione interna ... 13
15.4 Servizio esterno specialistico ... 13
15.4.1 Ufficio di conciliazione in materia di parità dei sessi ... 13
15.4.2 Molestie sessuali sul posto di lavoro: specialiste e specialisti a livello cantonale ... 13
15.4.3 Molestie sessuali sul posto di lavoro: specialiste e specialisti a livello federale ... 13
15.4.4 Interlocutori per donne e uomini molestati ... 13
15.4.5 Ispettorato del lavoro ... 14
15.4.6 Ulteriori collegamenti utili ... 14
15.5 Persone di fiducia UNITAS ... 14
15.6 Commissione di reclamo ... 14

1 Preambolo

Il mobbing e le molestie sessuali sono purtroppo una realtà del mondo del lavoro. Hanno gravi conseguenze per le persone coinvolte e avvelenano il clima lavorativo. Con l'adozione e l'applicazione del presente regolamento, Unitas adempie un obbligo giuridico.

Contemporaneamente l'Associazione si impegna attivamente per un clima favorevole nell'ambiente di lavoro e il benessere dei collaboratori e delle collaboratrici.

2 Principio: tutela dell'integrità personale

La Unitas 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 **non sono assolutamente tollerati**. I provvedimenti e le sanzioni previste dal presente regolamento mirano a impedire simili abusi. Le persone molestate troveranno sostegno, mentre coloro che molestano subiranno sanzioni.

3 Campo di applicazione

Il presente regolamento costituisce parte integrante del contratto di lavoro ed è valido per tutto il personale Unitas, gli organismi associativi, i volontari, i soci, gli utenti e i residenti e si applica in ogni occasione, sia essa l'attività professionale o associativa.

4 Definizioni

4.1 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.

4.2 Molestie sessuali

Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento a connotazione sessuale, non gradito alla persona alla quale è rivolto.

Esiste una distinzione netta e chiara tra molestia sessuale e flirt o relazione amorosa, poiché questi ultimi sono basati sul mutuo consenso.

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
- mostrare materiale pornografico
- proposte o inviti a doppio senso
- contatti fisici fastidiosi
- tentativi di avvicinamento con prospettive di vantaggi e 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.

4.3 Posto di lavoro

Con l'espressione "posto di lavoro" non è da intendere posto in senso stretto (la scrivania, l'ufficio, lo stabile ecc.) bensì è da interpretare in senso ampio come il luogo dove si svolge un'attività dell'associazione, sia esso all'interno o all'esterno delle strutture Unitas.

4.4 Personale / collaboratrici/tori

Per "personale" si intendono non solo i collaboratori Unitas (con contratto di lavoro) bensì tutti coloro che, nell'ambito di un'attività Unitas o da essa proposta, entrano in contatto con terze persone. Si tratta di personale dell'associazione, volontari, membri dei gremi, ecc..

5 Responsabilità

5.1 Responsabilità del datore di lavoro e della Direzione

La Unitas non tollera né il mobbing né le molestie sessuali sul posto di lavoro. L'associazione adotta tutti i provvedimenti necessari per proteggere i propri dipendenti, i soci, gli utenti, i volontari e tutti coloro che collaborano con la Unitas e, qualora si verifichino simili casi, per decidere congiuntamente alle persone coinvolte i passi successivi da adottare. Le persone coinvolte che chiedono consiglio o denunciano un atto di mobbing o molestia sessuale non devono trarne alcuna conseguenza negativa.

5.2 Responsabilità dei quadri

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 segnalazioni 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 *6*).

Essi sono altresì responsabili di garantire che le informazioni e le disposizioni del presente regolamento giungano a conoscenza delle collaboratrici e dei collaboratori.

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

5.3 Responsabilità delle/dei collaboratrici/-tori

La Unitas esige dal proprio personale e da tutti il rispetto dei limiti personali fissati dai colleghi e da terze persone nell'ambito dei rapporti interpersonali.

Coloro 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.

Coloro 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.

6 Persone di fiducia

Il Comitato designa due persone di fiducia esterne all'associazione – un uomo e una donna. Le persone coinvolte possono rivolgersi, qualora lo prediligano, ad ulteriori enti esterni.

Le persone di fiducia esterne vengono debitamente formate e seguono un programma di formazione continua. Esse sono inoltre tenute all'obbligo di confidenzialità, al segreto professionale e al segreto d'ufficio.

Le persone di fiducia possono fungere da consulenti anche per collaboratrici e collaboratori terzi che abbiano bisogni in merito a mobbing e molestie sessuali, mantenendo il necessario anonimato.

7 Commissione di reclamo

Viene costituita una commissione che funge da istanza di reclamo.

La commissione è composta da **quattro** membri nominati due dal Comitato (in collaborazione con la Direzione) e due dalle Commissioni del personale. I due organi nominano un uomo e una donna. La commissione può inoltre rivolgersi ad un servizio esterno (ad esempio all'organo cantonale preposto o ad altri enti riportati al par. *15*).

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

Per ogni caso di abuso la Commissione di reclamo fissa autonomamente, al proprio interno, **tre** persone che si occuperanno della procedura e svolgeranno l'inchiesta. Essa definisce inoltre un/una presidente che appartiene allo stesso sesso della persona che ha presentato la segnalazione.

Ai fini dell'esercizio dei loro compiti tutti i membri interni della Commissione di reclamo possono seguire un'apposita formazione. Si riuniscono a scadenza annuale per uno scambio di esperienze (anche in assenza di casi) e redigono un rapporto di attività all'attenzione del Direttore Unitas e del Comitato Unitas.

8 Commissione di ricorso

La Commissione di ricorso è l'entità alla quale la persona molestata può rivolgersi qualora non fosse d'accordo con le misure decise dalla Direzione Unitas (vedi par. *9.2 Procedura formale di reclamo*). Nella fattispecie è il Comitato Unitas che assume questa funzione.

9 Procedura interna

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

Si tratta di una procedura rapida, discreta ed equa.

9.1 Procedura informale

9.1.1 Generalità

Ogni indizio di mobbing e molestia sessuale viene preso sul serio. In caso di sospetto o segnalazione, la persona incaricata da chi ha subito il mobbing o la molestia deve procedere con rapidità, discrezione ed equità a tutti gli accertamenti del caso. In taluni casi la situazione può essere risolta per via amichevole in un colloquio tra le persone coinvolte. È di conseguenza plausibile e giusto che il datore di lavoro oppure la Direzione non siano informati dell'accaduto.

La procedura informale stabilisce che una persona molestata può rivolgersi ad una persona di fiducia (esterna), compiendo così il primo passo. Questa persona di fiducia la informa e consiglia, chiarendo con lei quale sia, nel suo caso, 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.

L'obiettivo della procedura informale è quello di risolvere la situazione di comune intesa.

9.1.2 Modalità

La persona di fiducia esterna ascolta la persona coinvolta, la consiglia e la sostiene, eventualmente ricorrendo a specialisti esterni alla UNITAS. La persona di fiducia è tenuta ad illustrare la

procedura formale di reclamo (si rinvia al punto *9.2*), 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 esterna può invitare la persona accusata ad un colloquio di chiarimento e di mediazione.

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

9.2 Procedura formale di reclamo

9.2.1 Generalità

Se per chiarire un caso concreto si rende necessaria un'indagine, la persona molestata deve presentare reclamo.

Se il conflitto non può essere risolto di comune accordo, è possibile adire a 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. Con questo atto l'interessata/o dà il suo consenso all'apertura di una procedura formale. Il datore di lavoro può affidare l'indagine alla Commissione di reclamo (par. *7*) oppure a un servizio specializzato esterno.

In seguito a esso la Direzione dà incarico di effettuare 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.

9.2.2 Apertura

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

I reclami devono essere presentati ad una persona di fiducia o ad un membro della Commissione di reclamo.

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

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

9.2.3 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 reclamo – 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 sei settimane dall'apertura della procedura di reclamo. Al termine delle indagini la commissione

sottopone il risultato e le proprie proposte alla Direzione. Dopo aver sentito il parere della commissione, la Direzione si pronuncia nelle tre settimane successive. Il Comitato Unitas fungerà da autorità di ricorso.

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

9.2.4 Diritti delle parti coinvolte nella procedura

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

La parte che ha presentato il reclamo ha tuttavia facoltà di rifiutare la presenza alla propria audizione della persona accusata. 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.

Le persone interessate da un reclamo hanno la possibilità di ricorrere. L'istanza di ricorso non deve essere quella che ha preso la decisione. Per Unitas questo ruolo viene svolto dal Comitato.

10 Procedura esterna

Nell'ambito della procedura esterna, sono sempre possibili, indipendentemente da un'eventuale procedura interna in corso, la conciliazione (*10.1*) o la vertenza giudiziaria (*10.2*)

10.1 Conciliazione

Se con la procedura interna non si perviene a una soluzione ci si può rivolgere all'ufficio cantonale di conciliazione in materia di parità dei sessi, che cercherà di mediare un'intesa tra le parti.

10.1.1 Quando rivolgersi

Per la procedura di conciliazione ci si può rivolgere all'Ufficio per un esperimento di conciliazione per tutte le controversie sorte nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato e relative alle pretese di cui all'art. 5 Legge federale sulla parità dei sessi (LPar) ed in particolare:

- proibire o far omettere una discriminazione imminente;
- far cessare una discriminazione attuale;
- accertare una discriminazione che continua a produrre effetti molesti;
- ordinare il pagamento del salario dovuto.

Rientrano anche in queste controversie le pretese per discriminazioni mediante molestia sessuale o mediante rifiuto di assunzione (art. 4 LPar).

10.1.2 Come rivolgersi

La persona che si ritiene discriminata inoltra un'istanza di conciliazione scritta od orale all'Ufficio (art. 202 CPC). Al capitolo *15 Allegati* è reperibile il formulario per l'istanza di conciliazione.

L'istanza di conciliazione scritta deve precisare:

- l'indicazione delle parti nonché il loro domicilio;
- l'oggetto, i motivi e le conclusioni della domanda succintamente enunciati;
- tutti i documenti inerenti alla domanda;
- la data e la firma della parte o del suo patrocinatore.

La parte discriminata può essere rappresentata e/o patrocinata da

- avvocati ammessi al libero esercizio della professione nel Cantone nonché i loro praticanti;
- rappresentanti delle associazioni professionali o di categoria;
- persone che detengono una rappresentanza legale.

La procedura di conciliazione è gratuita (art. 13 LPar) e non possono essere assegnate indennità alle parti. Questa disposizione non è applicabile tuttavia agli onorari dovuti all'avvocato, al patrocinatore e al rappresentante.

10.2 Vertenza giudiziaria

Civile

In caso di mancato accordo, per far valere i propri diritti la parte che ha promosso l'azione legale deve adire il tribunale entro tre mesi. In alcuni Cantoni la procedura di conciliazione è obbligatoria per poter intentare una causa dinanzi a un tribunale.

Conformemente alla legge sulla parità dei sessi, la parte che promuove l'azione e le/i testimoni godono della protezione dal licenziamento fino a sei mesi dalla conclusione di una procedura interna o esterna. Il tribunale può obbligare le datrici e i datori di lavoro al versamento di un'indennità, al risarcimento del danno e alla riparazione morale.

Penale

Se si tratta di un reato punibile a querela di parte, il diritto di querela si estingue entro tre mesi.

11 Disposizioni legali

Nell'ambito del mobbing, e in particolare delle molestie sessuali, fa in ogni caso stato il diritto vigente.

L'elenco dettagliato delle disposizioni legali è riportato al capitolo *15*.

Le istanze esterne competenti, alle quali le persone colpite possono rivolgersi direttamente anche senza un reclamo interno sono le seguenti:

- Ufficio cantonale di conciliazione in materia di parità dei sessi (e non in base alla legge sulla parità dei sessi, perché la legge cantonale ha previsto l'istituzione di **un unico Ufficio** di conciliazione con competenza estesa su tutto il territorio del Cantone e con sede giuridica a Bellinzona),

- ispettorati del lavoro,
- tribunali,
- Ministero pubblico (per reati)

12 Sanzioni e riparazioni

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
- ammonimento
- ammonimento con minaccia di licenziamento / allontanamento / espulsione
- trasferimento
- licenziamento ordinario
- licenziamento con effetto immediato
- allontanamento / espulsione

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.

La persona molestata ha diritto a una riparazione, calcolata in base alla gravità dell'azione e al danno subito. Le riparazioni possono assumere varie forme: scuse da parte dell'autore e dell'organizzazione, ecc..

13 Informazioni e formazione

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 sé 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.

14 Entrata in vigore e aggiornamento

Il presente regolamento è stato approvato il 11 febbraio 2021 dal Comitato Unitas. Entra in vigore immediatamente.

In ogni momento il Comitato Unitas può aggiornare il presente regolamento.

15 Allegati

15.1 Elenco delle basi legali

- Costituzione federale
  - Articolo 8 Uguaglianza giuridica
- Legge sulla parità dei sessi (LPar)
  - Articolo 3 Divieto di discriminazione
  - Articolo 4 Divieto di discriminazione in caso di molestia sessuale
  - Articolo 5 capoverso 3 Molestie sessuali e assegnazione al lavoratore di un'indennità
- Legge sul lavoro (LL)
  - Articolo 6 Obblighi del datore di lavoro e del lavoratore
  - Articolo 59 Responsabilità penale del datore di lavoro
  - Articolo 60 Responsabilità penale del lavoratore
- Ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro (OLL 3)
  - Articolo 2 Principio
  - Articolo 3 Obblighi particolari del datore di lavoro
  - Articolo 5 Informazione e istruzione dei lavoratori
  - Articolo 10 Obblighi dei lavoratori
  - Articolo 26 Sorveglianza dei lavoratori
- Diritto delle obbligazioni (CO)
  - Articolo 41 A. Responsabilità in generale / I. Requisiti della responsabilità
  - Articolo 55 C. Responsabilità del padrone di azienda
  - Articolo 101 A. Inadempimento / II. Misura della responsabilità ed estensione del risarcimento / 3. Responsabilità per persona ausiliaria
  - Articolo 321d B. Obblighi del lavoratore / V. Osservanza di direttive e di istruzioni
  - Articolo 321e B. Obblighi del lavoratore / VI. Responsabilità
  - Articolo 328 C. Obblighi del datore di lavoro / VII. Protezione della personalità del lavoratore / 1. In generale
  - Articolo 328b C. Obblighi del datore di lavoro / VII. Protezione della personalità del lavoratore / 3. Nel trattamento di dati personali
- Codice penale svizzero (CP)
  - Articolo 198 5. Contravvenzioni contro l'integrità sessuale. / Molestie sessuali

15.2 Documentazione di riferimento e supporto

- Sito della Confederazione www.molestiesessuali.ch.
- Confederazione svizzera, Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU Procedura generale come da documento *Molestie sul posto di lavoro – Passi da intraprendere*.
- Confederazione svizzera, Segretariato di Stato dell'economia SECO, documento *Mobbing e altri comportamenti molesti - Tutela dell'integrità personale sul posto di lavo*ro
- Confederazione svizzera, Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU e Segretariato di Stato dell'economia SECO, documento *Una guida per le lavoratrici e i lavoratori*.
- Confederazione svizzera, Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU, documento *Molestie sessuali sul posto di lavoro - Passi da intraprendere*.
- Confederazione svizzera, Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU, documento *Molestie sessuali sul posto di lavoro - Chi è responsabile di cosa?*

- Confederazione svizzera, Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU, documento *Molestie sessuali sul posto di lavoro - Guida al colloquio per interlocutrici e interlocutori*.
- Confederazione svizzera, UFCL, Presentazione Molestie sessuali - Presentazione alle collaboratrici e ai collaboratori

15.3 Documentazione interna

- Codice sociale ed etico Unitas.
- Flyer Unitas *Mobbing e molestie sessuali sul posto di lavoro*, promemoria per il personale.
- Flyer Unitas *Mobbing e molestie sessuali sul posto di lavoro*, promemoria per dirigenti e quadri.
- Presentazione per il personale *Mobbing e molestie sessuali sul posto di lavoro*.

15.4 Servizio esterno specialistico

15.4.1 Ufficio di conciliazione in materia di parità dei sessi

Dipartimento delle istituzioni
c/o Segreteria Divisione della giustizia, Palazzo Governativo
Piazza Governo
6500 Bellinzona
tel. +41 91 814 32 30; fax +41 814 44 79
https://www4.ti.ch/poteri/giudiziario/giustizia-civile/la-parita-di-sessi/
www.ti.ch/pariopportunita

15.4.2 Molestie sessuali sul posto di lavoro: specialiste e specialisti a livello cantonale

Delegata per le pari opportunità
Cancelleria dello Stato
Via Canonico Ghiringhelli 1
6501 Bellinzona
tel. +41 91 814 45 00

15.4.3 Molestie sessuali sul posto di lavoro: specialiste e specialisti a livello federale

Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo
Schwarztorstrasse 51
3003 BERNA
tel +41 31 322 68 40, fax +41 31 322 92 81
http://www.ebg.admin.ch/index.html?lang=it
E-mail: ebg@ebg.admin.ch

15.4.4 Interlocutori per donne e uomini molestati

Associazione Equi-Lab

Via Battista Foletti 23
6900 Massagno
lu–ve, 08:00–12:00
tel. + 41 91 950 00 88
www.equi-lab.ch
E-mail: info@equi-lab.ch

15.4.5 Ispettorato del lavoro

Ufficio dell'ispettorato del lavoro
Dipartimento delle finanze e dell'economia
Viale Stefano Franscini 17
6501 Bellinzona
tel. +41 91 814 30 96, fax +41 91 814 44 39
https://www4.ti.ch/?id=24995
E-mail: dfe-uil@ti.ch

15.4.6 Ulteriori collegamenti utili

Confederazione svizzera, Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU: https://www.ebg.admin.ch/ebg/it/home/temi/lavoro/molestie-sessuali-sul-posto-di-lavoro.html

Confederazione svizzera, Segretariato di stato per l'economia SECO: https://www.seco.admin.ch/seco/it/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/Arbeitsrecht/FAQ_zum_privaten_Arbeitsrecht/sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz-und-mobbing.html

EQUI-LAB (Via Battista Foletti 23, Tel.: +41 (0)91 950 00 88, info@equi-lab.ch, 6900 Massagno): https://faftplus.ch/.

Cantone Ticino, protezione dei lavoratori: https://www4.ti.ch/dfe/de/uil/protezione-lavoratori/rischi-psicosociali-sul-posto-di-lavoro/

Canton Ticino, Servizio per l'aiuto alle vittime di reati: https://www4.ti.ch/dss/dasf/uap/dlav/servizio-lav/

Aiuto alle vittime di reati in Svizzera: https://www.opferhilfe-schweiz.ch/it/

15.5 Persone di fiducia UNITAS

- Signora Margrit Weiss, Movis SA, Via la Santa 17, Casella postale, 6962 Viganello;
  Tel. +41 848 270 270, Tel. diretto: +41 91 924 91 50, margrit.weiss@movis.ch, www.movis.ch.
- Dr.ssa Rita Pezzati, Via San Gottardo 59, 6828 Balerna;
  Tel. +41 79 240 49 39, rita.pezzati@sunrise.ch.
- Sig. Rolando Zobrist, Via Capelli 28, 6900 Lugano;
  Tel. +41 91 970 31 24, rolando.zobrist@studiocounselling.ch, www.studiocounselling.ch.

15.6 Commissione di reclamo

- Andreana Bernasconi Lolli, Strada Regina 23, 6832 Pedrinate;
  Tel. +41 79 420 11 05, andreanabernasconilolli1@gmail.com.
  Nominata/o dalla Commissione interna del personale Unitas (senza Casa Tarcisio).
- Carlo Rezzonico, Lungolago Roncaioli 71, 6827 Brusino Arsizio;
  Tel. +41 079 469 22 15, carlorezzonico.pfm@gmail.com
  Nominato dalla Commissione interna del personale di Casa Tarcisio.
- Fredy Franzoni, Via Mezzavilla 16A, 6503 Bellinzona;
  Tel. +41 76 679 99 63, fredy.franzoni@gmail.com.
  Nominato dal Comitato Unitas.
- Tamara Zoller, Contrada Mornée 21, 6984 Pura;
  Tel. +41 79 831 77 82, p.prato@bluewin.ch.
  Nominata dal Comitato Unitas.