

Regolamento sulla protezione della personalità e molestie sessuali 2021



Per facilitare la lettura si rinuncia all'uso simmetrico del genere. A condizione che non venga distorto il significato, viene utilizzata la forma maschile ("il lavoratore") oppure quella femminile ("la superiore"), e la denominazione scelta si riferisce alle persone di entrambi i sessi.

In caso di discrepanze tra le varie versioni linguistiche del presente regolamento del personale prevale la versione tedesca.



Principio e sanzioni

Art. 1 Principio

Presso Vebege vige una cultura del rispetto e della trasparenza, a prescindere da età, eventuali disabilità, genere, provenienza, credo religioso, orientamento sessuale, posizione professionale o sociale e lingua. Nessuno deve essere direttamente o indirettamente svantaggiato.

Discriminazione, mobbing o molestie sessuali sul posto di lavoro sono umilianti, ledono la personalità e la dignità delle persone e possono arrecare disturbi psichici e danni sociali agli interessati. Pregiudicano la prestazione lavorativa e turbano il clima di lavoro.

Discriminazione, mobbing e molestie sessuali sono accomunati dal carattere **indesiderato del comportamento**.

Discriminazione, mobbing e molestie sessuali non sono tollerati in alcuna forma. Se dovessero comunque verificarsi, è previsto il sostegno professionale ai collaboratori interessati, i quali hanno il diritto di presentare una rimostranza. Ovviamente, la presentazione di una rimostranza non comporta alcun svantaggio per l'interessato.

Art. 2 Sanzioni

Molestie sessuali, mobbing e discriminazioni di qualsiasi genere non sono tollerate nell'azienda. **Le violazioni vengono punite con sanzioni** che, a seconda della gravità, spaziano da **avvertimenti scritti al licenziamento senza preavviso**. Resta in ogni caso salvo il diritto di punire civilmente e penalmente tali violazioni.

Sono soggetti a **sanzioni** anche i **superiori o i collaboratori** che **non reagiscono** a discriminazioni, mobbing o molestie sessuali ai quali hanno assistito o dei quali sono stati informati e che non segnalano il caso a uno dei referenti.

Anche in caso di un eventuale accomodamento consensuale del caso, Vebege si riserva il diritto di infliggere sanzioni, se non di intraprendere azioni penali.

Abuso del diritto di rimostranza: chiunque presenti **intenzionalmente delle false rimostranze** è soggetto alle medesime sanzioni previste per le persone molestanti.



Definizioni

Art. 3 Molestia sessuale

Per molestia sessuale si intende qualsiasi comportamento di carattere sessuale percepito come indesiderato da una delle parti. Oltre a minacce, promesse di benefici, costrizioni e l'esercizio di pressioni per ottenere favori sessuali, vi rientrano anche comportamenti verbali, fisici e visivi di natura sessuale che pregiudicano fisicamente o psicologicamente la dignità o l'integrità della persona interessata. Si tratta per esempio di allusioni o commenti imbarazzanti, barzellette o detti sessisti, sguardi importuni, tentativi di approccio o affissione di materiale pornografico, contatti fisici indesiderati, ecc.

Art. 4 Mobbing

Per mobbing si intende un comportamento sistematico e ostile, che perdura o si ripete per un certo periodo di tempo, da parte di individui o gruppi nei confronti di una persona allo scopo di isolarla, emarginarla o persino allontanarla dal posto di lavoro. Il mobbing consiste in genere in diverse violazioni e comportamenti (ad es. parole, mimica, gesti o violenza).

Art. 5 Discriminazione

Per discriminazione si intende qualsiasi tipo di emarginazione nonché un comportamento spregiativo nei confronti di altri collaboratori sulla base di genere, età, provenienza, razza, orientamento sessuale, lingua, posizione sociale, stile di vita, credo religioso, filosofico o politico, disabilità fisica, mentale o psichica oppure di altre caratteristiche personali.



Prevenzione

Art. 6 Vebege sigge il rispetto dei limiti personali dei colleghi e delle colleghe di lavoro da parte di tutti i collaboratori. I collaboratori che si ritengono vittime di discriminazione, mobbing o molestie sessuali sono invitati a **comunicare subito e in maniera inequivocabile alle persone molestanti di non accettare il loro comportamento**. Se possibile, annotare per iscritto gli avvenimenti (“diario”/ annotazione).

Tutti i collaboratori sono invitati e tenuti a opporsi attivamente a tali comportamenti e modi d’agire e a sostenere attivamente le persone interessate che si oppongono.

I superiori hanno in particolare la responsabilità di **reagire** agli eventi di discriminazione, mobbing e molestia sessuale ai quali assistono o dei quali vengono messi a conoscenza e di **prendere provvedimenti** al riguardo. In tali casi, rientra nella responsabilità dei superiori prendere provvedimenti immediati per porvi rimedio.

I superiori devono prendere sul serio, sospetti, avvertimenti, preoccupazioni e timori dei collaboratori o degli interessati e cercare il dialogo con entrambe le parti («vittima» e «colpevole»). L’amministrazione del personale o il reparto Risorse Umane devono essere immediatamente informati in caso di sospetto o avvenimenti concreti. Alle persone interessate deve essere garantito supporto e discrezione con l’obbligo assoluto di riservatezza.

Se i collaboratori subiscono discriminazioni, mobbing o molestie sessuali da parte di clienti, committenti, utenti delle infrastrutture o altre persone nel contesto lavorativo, occorre informare i responsabili della sede/del reparto.

Art. 7 Informazione, istruzione e formazione

Tutti i collaboratori vengono informati e istruiti sui principi relativi a molestie sessuali, mobbing e discriminazione sul posto di lavoro. L’offerta di corsi di formazione e perfezionamento affronta adeguatamente il tema della molestia sessuale, del mobbing e della discriminazione sul posto di lavoro.

Le persone con mansioni dirigenziali vengono informate in modo specifico mirato sul loro ruolo e sulla nostra posizione nei confronti del tema.



Referenti

Art. 8 Vari referenti

Tutti i collaboratori hanno a disposizione **diversi referenti**. A seconda della situazione personale è possibile scegliere tra le seguenti opzioni:

Opzione 1: Superiore diretta/o

Opzione 2: Dirigenti della sede/del reparto

Opzione 3: Amministrazione del personale presso la sede

Opzione 4: Reparto Risorse Umane

Opzione 5: Un centro di segnalazione professionale esterno designato da Vebege
(cfr. allegato al contratto di lavoro, avviso nella sede, allegato periodico al salario, informazione tramite il reparto Risorse Umane)

Il centro riceve le segnalazioni relative a violenza, aggressioni di natura sessuale e mobbing. In caso di molestia sessuale, tutte le persone interessate hanno diritto a ricevere consulenza e sostegno da parte di una persona del proprio sesso. La funzione del centro è di ascoltare la persona interessata, fornirle consulenza, sostenerla e informarla in merito alla procedura di rimostranza e alle possibili azioni civili e penali. In accordo con la persona interessata, viene coinvolto il reparto Risorse Umane di Vebege affinché si occupi del caso. Se la persona interessata richiede espressamente che la rimostranza non venga inoltrata al reparto Risorse Umane di Vebege, il segnalante viene informato che il centro di segnalazione non può fornire alcun seguito.

Art. 9 Riservatezza

Tutte le persone e istanze interessate o coinvolte in un procedimento devono mantenere il riserbo nei confronti di terzi.

Art. 10 Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore il 1° gennaio 2021 con effetto immediato.

Great work

