



Molestie sessuali sul posto di lavoro

Cosa dice la legge?

Le datrici e i datori di lavoro sono tenuti a proteggere le lavoratrici e i lavoratori dalle discriminazioni sul posto di lavoro e a tutelare la loro dignità. Questo dovere discende da diverse disposizioni legislative:

- [Codice civile, Codice delle obbligazioni, articolo 328 capoverso 1](#)

“Nei rapporti di lavoro, il datore di lavoro deve rispettare e proteggere la personalità del lavoratore, avere il dovuto riguardo per la sua salute e vigilare alla salvaguardia della moralità. In particolare, deve vigilare affinché il lavoratore non subisca molestie sessuali e, se lo stesso fosse vittima di tali molestie, non subisca ulteriori svantaggi.”

- [Legge sul lavoro, articolo 6 capoverso 1](#)

“A tutela della salute dei lavoratori, il datore di lavoro deve prendere tutti i provvedimenti, che l'esperienza ha dimostrato necessari, realizzabili secondo lo stato della tecnica e adeguati alle condizioni d'esercizio. Deve inoltre prendere i provvedimenti necessari per la tutela dell'integrità personale dei lavoratori.”

- [Ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro \(Igiene\), articolo 2](#)

¹ Il datore di lavoro deve adottare tutti i provvedimenti necessari per salvaguardare e migliorare la tutela della salute e assicurare la salute fisica e psichica dei lavoratori, provvedendo segnatamente affinché:

- a. vengano condizioni di lavoro conformi alle esigenze dell'ergonomia e dell'igiene;
- b. effetti nocivi e molesti di natura fisica, chimica e biologica, non danneggino la salute;
- c. siano evitati sforzi eccessivi o troppo monotoni;
- d. il lavoro sia organizzato in modo adeguato.

² I provvedimenti d'igiene richiesti dalle autorità al datore di lavoro devono essere proporzionati alle ripercussioni che hanno sulla struttura edilizia ed organizzativa dell'azienda.”

Le “[Indicazioni relative alle ordinanze 3 e 4 concernenti la legge sul lavoro](#)” trattano esplicitamente la fattispecie della molestia sessuale, con particolare riferimento all'articolo 2 dell'ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro.

Il diritto delle obbligazioni e il diritto del lavoro esigono dalle datrici e dai datori di lavoro che proteggano la personalità delle lavoratrici e dei lavoratori.

La legge sulla parità dei sessi pone in rilievo il divieto di discriminazione e definisce la molestia sessuale non solo come lesiva della dignità umana, ma anche come un comportamento discriminatorio.

- [Legge sulla parità dei sessi, articolo 4](#)

“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 posto 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.”

La protezione dalle molestie sessuali rientra nell'obbligo di diligenza che le datrici e i datori di lavoro devono assolvere nei confronti delle dipendenti e dei dipendenti. Essa comporta, da un lato, misure di prevenzione e, dall'altro, l'intervento qualora si verifichi un caso di molestie sessuali:

- [Legge sulla parità dei sessi, articolo 5 capoverso 3](#)

“Nel caso di discriminazione mediante molestia sessuale, 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. L'indennità è stabilita considerando tutte le circostanze, in base al salario medio svizzero.”

Le datrici e i datori di lavoro possono essere chiamati ad assumersi le loro responsabilità anche quando a molestare sono dipendenti temporanei, fornitori o clienti.

La legge sulla parità dei sessi prevede all'articolo 10 anche delle disposizioni riguardanti la protezione dal licenziamento. Tale protezione vale per tutta la durata di una procedura in seno all'azienda o di una procedura in corso presso l'ufficio di conciliazione o in tribunale. Essa cessa sei mesi dopo la conclusione della procedura.

- [Legge sulla parità dei sessi, articolo 10](#)

¹ La disdetta del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro è impugnabile se, senza motivo giustificato, è data in seguito a un reclamo sollevato all'interno dell'azienda per presunta discriminazione o in seguito all'introduzione di una procedura di conciliazione o giudiziaria.

² La protezione dal licenziamento vale finché dura la procedura di reclamo in seno all'azienda, la procedura di conciliazione o la procedura giudiziaria, nonché nei sei mesi successivi.

³ La disdetta deve essere impugnata in tribunale prima della scadenza del termine di disdetta. Il tribunale può ordinare la riassunzione provvisoria del lavoratore per la durata della procedura qualora le condizioni per annullare la disdetta siano verosimilmente adempiute.

⁴ Durante la procedura, il lavoratore può rinunciare alla continuazione del rapporto di lavoro e far valere in sua vece l'indennità giusta l'articolo 336a del Codice delle obbligazioni.

⁵ Il presente articolo si applica per analogia alle disdette pronunciate a causa di un'azione intentata da un'organizzazione secondo l'articolo 7.“

Una procedura può essere avviata anche quando l'attrice o l'attore non lavora più in seno all'azienda nella quale si sono verificati i fatti.