



Schweizerische Eidgenossenschaft

Confédération suisse

Confederazione Svizzera

Confederaziun svizra

Dipartimento federale dell'economia,
della formazione e della ricerca DEFR

Segreteria di Stato dell'economia SECO

Dipartimento federale dell'interno DFI

**Ufficio federale per l'uguaglianza
fra donna e uomo UFU**

Molestie sessuali sul posto di lavoro

**Guida per le lavoratrici
e i lavoratori**

Contenuto

Editore:

L'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU

Segreteria di Stato dell'economia SECO | Direzione del lavoro | Condizioni di lavoro

Protezione della salute sul posto di lavoro

058 463 89 14

info.ab@seco.admin.ch

Foto: Adobe Stock, Wapico

Grafica: Yellow | yellow.agency

Anno di pubblicazione: 2026

Distribuzione:

UFCL | Ufficio federale delle costruzioni e della logistica

www.pubblicazionifederali.admin.ch

N. 301.922.i

Download:

www.seco.admin.ch

Introduzione	4
Che cosa si intende per molestie sessuali?	6
Conseguenze per le persone molestate	11
Fatti e cifre	12
Basi giuridiche	13
Il diritto di difendersi	15
Sfide per le persone che subiscono le molestie	20
Sostegno	21
Indirizzi utili	23

Introduzione

Le molestie sessuali sul posto di lavoro dimostrano una mancanza di rispetto, ledono la dignità, possono demotivare o addirittura causare malattie. Diverse disposizioni di legge obbligano i datori di lavoro a provvedere affinché in azienda non siano commesse molestie sessuali o sessiste. Poiché queste non possono essere escluse completamente, il presente opuscolo spiega quali azioni intraprendere in simili casi e illustra concretamente:

- cosa sono le molestie sessuali e quali forme possono assumere,
- le possibili conseguenze,
- cosa possono fare le persone se loro stesse o colleghi e colleghi le subiscono,
- le basi giuridiche applicabili.

Autorità competenti

- In caso di domande o dubbi, l'ispettorato cantonale del lavoro può fornire informazioni.
- La Segreteria di Stato dell'economia SECO è competente per il personale della Confederazione e le aziende parastatali.

Avvertenza: il presente opuscolo non può riportare tutti i dettagli delle leggi. In caso di dubbio fa sempre stato il testo di legge.



Che cosa si intende per molestie sessuali?

Con «molestie sessuali sul posto di lavoro» ci si riferisce a qualsiasi comportamento di carattere sessuale o fondato sull'appartenenza di genere (molestia sessista) che, per una delle parti, risulta indesiderato e lesivo della dignità personale.

Le molestie possono verificarsi durante il lavoro, ma anche al di fuori del normale orario di lavoro, per esempio in occasione di eventi aziendali, viaggi di lavoro e altre attività connesse al rapporto di lavoro. A molestare possono essere le colleghi e i colleghi di lavoro, dipendenti di aziende partner o clienti dell'azienda.

Le molestie sessuali possono essere perpetrati con parole, gesti o azioni. Alcuni esempi concreti:

- insinuazioni e commenti equivoci sull'aspetto esteriore di collaboratrici e collaboratori;
- osservazioni e barzellette sessiste sulle caratteristiche sessuali e il comportamento sessuale, l'orientamento sessuale, l'identità o l'espressione di genere di collaboratrici e collaboratori;
- presentazione, affissione o esposizione di materiale pornografico o sessista nei luoghi di lavoro;
- invio di inviti indesiderati con un chiaro intento oppure telefonate, e-mail, SMS o messaggi sui social media indesiderati con battute o commenti osceni o sprezzanti, immagini, filmati a contenuto sessuale o sessista;
- contatti fisici indesiderati.



- episodi di persecuzione a danno di collaboratrici e collaboratori dentro o fuori l'azienda;
- avances abbinate alla promessa di vantaggi o alla minaccia di svantaggi;
- sul posto di lavoro possono nascere relazioni sentimentali, ma se degenerano rischiano di portare a molestie sessuali;
- atti sessuali, coazione sessuale o violenza carnale.

Quando un comportamento è da ritenersi molestia sessuale?

Per giudicare se il comportamento osservato rappresenti un innocente flirt, l'inizio di una relazione sentimentale oppure un caso di molestie sessuali esiste una regola semplice: determinante non è l'intenzione della persona che molesta, bensì il modo in cui il suo comportamento è recepito dalla persona molestata, ossia se questa lo avverte come desiderato o indesiderato.

Che cos'è il sessismo?

Per sessismo si intende ogni tipo di discriminazione basata sul genere. Se una persona è, per esempio, derisa a causa del suo aspetto esteriore, del suo comportamento, del suo orientamento sessuale, della sua identità o espressione di genere, oppure se è esposta a commenti equivoci, si è di fronte comportamenti sessisti.

Cosa si nasconde dietro le molestie sessuali?

Le molestie sessuali non hanno nulla a che fare con l'erotismo o l'attrazione sessuale, manifestano solo la volontà di esercitare potere. La dimensione sessuale viene utilizzata perché riguarda un ambito in cui le persone sono particolarmente vulnerabili. Un clima di tolleranza verso comportamenti trasgressivi, il mancato intervento in caso di commenti sprezzanti e offensivi o un atteggiamento generalmente indulgente verso i comportamenti molesti possono incoraggiare le molestie sessuali nell'ambiente di lavoro.

Conseguenze per le persone molestate

Flirt o molestia sessuale – dove sta la differenza?

Un flirt

- si sviluppa in entrambe le persone,
- è costruttiva, confortante,
- è desiderata da entrambe le persone,
- rafforza l'autostima,
- dà gioia,
- rende più bella la quotidianità lavorativa,
- rispetta i limiti personali.

La molestia sessuale

- è un approccio unilaterale,
- è umiliante, offensiva,
- è respinta da una delle persone,
- mina l'autostima,
- provoca rabbia,
- avvelena l'ambiente di lavoro,
- viola i limiti personali.

Le molestie sessuali possono danneggiare chi le subisce in vari modi e avere queste conseguenze:

- viene meno il piacere di lavorare;
- si genera sfiducia nei confronti delle colleghi e dei colleghi di lavoro;
- diminuiscono la capacità di concentrarsi e il rendimento;
- le competenze e le opportunità professionali non possono essere sfruttate;
- la vita privata ne risente negativamente;
- nascono sensi di vergogna e di colpa;
- insorgono disturbi fisici e psichici, tra cui cefalee, insonnia, dolori alla schiena, dolori di stomaco, depressione, senso di disgusto e sconcerto, paura, sentimento di rabbia e impotenza;
- possono portare alla perdita del posto di lavoro.

Fatti e cifre

Tutti possono essere oggetto di molestie sessuali sul posto di lavoro, indipendentemente da sesso, età, stato civile, aspetto, livello di istruzione o posizione professionale. Secondo un'indagine rappresentativa¹ condotta in Svizzera nel 2024, il 44 % delle donne intervistate si è sentito molestato sessualmente nella vita lavorativa. Tra gli uomini la percentuale si colloca sul 17 %.

Nei 12 mesi precedenti l'indagine, circa un terzo degli intervistati (30,3 %) ha subito molestie, più precisamente il 34,5 % delle donne e il 26,5 % degli uomini. Questi risultati sottolineano la diffusione del fenomeno, che riguarda un numero elevato di donne e di uomini e che si verifica in diverse aziende.

L'età è un fattore particolarmente rilevante tra le donne. Solo negli ultimi dodici mesi, un terzo delle giovani donne tra i 16 e i 25 anni ha subito molestie sessuali sul lavoro.

Basi giuridiche

Diverse leggi – la legge sulla parità dei sessi (LPar), la legge sul lavoro (LL), il Codice delle obbligazioni (CO), il Codice penale (CP) – disciplinano la protezione delle lavoratrici e dei lavoratori dalle molestie sessuali sul posto di lavoro in modo esplicito o nell'ambito della tutela generale dell'integrità fisica e psichica.



Articolo 4 LPar

«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.»

Articolo 5 capoverso 3 LPar

«Nel caso di discriminazione mediante molestia sessuale, il tribunale o l'autorità amministrativa può parimenti condannare il datore di lavoro e 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.»

¹ Liechti L., & Iseli S. (2024): Studio sulle molestie sessuali sul posto di lavoro [commissionato dall'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU e dalla Segreteria di Stato dell'economia SECO]. Berna: Büro BASS.

Il diritto di difendersi

Articolo 6 capoverso 1 LL, art. 2 OLL 3

«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.»

Articolo 328 capoverso 1 CO²

«In particolare, [il datore di lavoro] deve vigilare affinché il lavoratore non subisca molestie sessuali e, se lo stesso fosse vittima di tali molestie, non subisca ulteriori svantaggi.»

Rispettare i termini

Alcune norme protettive possono essere invocate sia durante il periodo di validità del contratto che dopo la sua scadenza. Occorre tuttavia rispettare i termini. Al riguardo sono competenti le autorità cantonali di conciliazione, i cui indirizzi sono pubblicati sul sito www.sks-cor.ch (in tedesco) o www.sks-cor.ch/fr (in francese).

Art. 198 CP

«Chiunque causa scandalo compiendo un atto sessuale in presenza di una persona che non se lo aspettava, chiunque, mediante vie di fatto o, impudentemente, mediante parole, scritti o immagini, molesta sessualmente una persona, è punito, a querela di parte, con la multa.»

² Ai rapporti di lavoro di diritto pubblico si applicano le pertinenti leggi sul personale e le relative ordinanze.

I datori di lavoro sono tenuti per legge ad assicurare che non siano commesse molestie nel contesto lavorativo. Le collaboratrici e i collaboratori che si trovano in una situazione avvertita come spiacevole o che va al di là dei limiti tollerabili hanno il diritto di difendersi e di cercare sostegno, a prescindere dalla loro funzione o dalla loro anzianità di servizio in azienda. È importante sapere che le persone oggetto di molestie non sono responsabili di ciò che accade loro. Le sensazioni di disagio legate alle molestie sessuali subite sono legittime. Le persone molestate hanno il diritto di parlarne e di essere ascoltate in qualsiasi momento e secondo i propri tempi.

Cosa fare

Chi subisce molestie ha diverse possibilità di difendersi.

Dire direttamente basta

Chi subisce molestie può cercare di fermare direttamente chi le commette. È utile comunicare in modo inequivocabile che un simile comportamento non è ben accetto né tollerabile e che è appropriato adottare un comportamento corretto.



Un intervento tempestivo impedisce alla situazione di cronicizzarsi
È importante dire basta in modo chiaro e inequivocabile: può servire da deterrente.

D'altro canto è del tutto comprensibile che le vittime di molestie siano spaventate, sopraffatte o abbiano paura delle possibili conseguenze. Le collaboratrici e i collaboratori che hanno subito molestie e non possono o non vogliono reagire immediatamente non perdono il loro diritto di difendersi. Possono segnalare il caso anche in un secondo momento. Se il comportamento molesto perdura, hanno il diritto di presentare un reclamo ufficiale.

Consiglio: annotare dettagliatamente i fatti

È possibile che siano necessari più interventi per far cessare le molestie. Vale dunque la pena di prendere sempre nota di ciò che accade (chi commette le molestie, data, ora, luogo, tipo di molestie). È consigliabile annotare anche se e cosa è stato intrapreso contro le molestie. È altresì importante sapere se ci sono stati testimoni e se sarebbero pronti a rilasciare una dichiarazione.

Scrivere un'e-mail o una lettera

Se chi subisce molestie ha paura di affrontare direttamente chi le commette oppure così facendo non ottiene alcun risultato può provare anche con una richiesta scritta nella quale indica ciò che disturba e intima all'autore delle molestie di astenersi dal comportamento molesto in futuro. È consigliabile conservare una copia di questo scritto e custodirlo in un luogo sicuro.

Coinvolgere colleghi e colleghi

Le persone che subiscono molestie dovrebbero parlarne con le colleghi e i colleghi di lavoro. Forse non sono le uniche a essere molestate e possono reagire insieme ad altri. Ciò presuppone una certa fiducia perché le colleghi e i colleghi non sottostanno all'obbligo del segreto e potrebbero diffondere le informazioni ricevute.

Chiedere aiuto

Le persone che subiscono molestie sessuali non devono temere di cercare sostegno e di informarsi su chi se ne occupa in azienda. Numerose aziende hanno designato persone di fiducia cui può rivolgersi chi è oggetto di molestie sessuali. Con loro è possibile discutere la situazione in via preliminare e decidere il da farsi in un ambiente riservato. Da loro è possibile ricevere anche un sostegno psicologico. Le persone di fiducia non intraprenderanno alcun passo in seno all'azienda se non è stato dato il consenso. Attenzione: né i superiori gerarchici né i responsabili del personale possono assolvere la funzione di persone di fiducia, poiché hanno l'obbligo di agire e devono intervenire contro le molestie e/o trasmettere la segnalazione alla direzione. Se l'azienda non ha designato una persona di fiducia, chi subisce molestie ha la possibilità di chiedere aiuto a consultori esterni specializzati, al sindacato di categoria, all'associazione professionale o all'ispettorato cantonale del lavoro, oppure anche in forma anonima sul portale di informazione e consulenza www.belaestigt.ch. Il modulo di contatto per ottenere consigli è disponibile anche in italiano, francese e in diverse altre lingue.

Azioni legali come ultima risorsa

Se il servizio competente in azienda non intraprende nulla malgrado le segnalazioni oppure se si preferisce una soluzione esterna all'azienda, esistono diverse possibilità di attivarsi. Chi desidera intraprendere azioni legali dovrebbe chiedere consulenza, per esempio a servizi specializzati come gli uffici per la parità e i consultori, al sindacato di categoria o all'associazione professionale oppure a un perito legale.

L'elenco seguente mostra quali azioni legali sono fondamentalmente possibili:

- sospendere il lavoro adducendo che non lo si può ragionevolmente pretendere (art. 324 CO);
- intentare un'azione contro l'azienda presso l'autorità di conciliazione, il tribunale o l'autorità amministrativa. Dell'azione possono essere oggetto i seguenti punti:
 - il diritto all'omissione, alla cessazione e/o all'accertamento del comportamento molesto (art. 5 cpv. 1 LPar);
 - la richiesta di un'indennità pari a un massimo di sei mensilità di salario sulla base della mancata osservanza del dovere di diligenza (art. 5 cpv. 3 LPar);
 - la pretesa di un risarcimento del danno e di una riparazione morale (art. 5 cpv. 5 LPar e art. 41 segg. CO).
- Nel caso di un licenziamento a seguito di un reclamo aziendale o per aver interpellato l'autorità di conciliazione o il tribunale è necessario contestare il licenziamento prima che scada il periodo di preavviso esigendo la riassunzione provvisoria oppure, in alternativa, rivolgendosi al tribunale entro 180 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro con la richiesta di un'indennità di sei mensilità di salario al massimo (art. 10 LPar e art. 336a CO).
- Licenziarsi invocando l'art. 337 CO (risoluzione immediata del rapporto di lavoro per cause gravi). In questo caso i datori di lavoro sono tenuti a pagare l'intero salario che sarebbe stato percepito se il licenziamento fosse avvenuto rispettando il termine di preavviso.
- Denunciare il datore di lavoro all'ispettorato cantonale del lavoro affinché quest'ultimo effettui un controllo.
- Intentare una causa civile contro la persona che commette le molestie sessuali chiedendo di farle cessare o di accertarne l'illiceità nonché chiedendo il risarcimento del danno e una riparazione morale (art. 28 e segg. CC e art. 49 e segg. CO).
- Nell'ambito di un rapporto di lavoro di diritto pubblico: sollecitare l'avvio di un'inchiesta amministrativa o di una procedura disciplinare contro la persona che molesta.
- Sporgere denuncia penale contro l'autore delle molestie.

Sfide per le persone che subiscono le molestie

Reagire non è sempre facile

Far valere i propri diritti richiede coraggio – e non sempre è ben accolto. Chi denuncia una molestia sessuale non riceve sempre il sostegno auspicato. Talvolta la loro parola è minimizzata, messa in discussione. In alcuni casi, la vittima si sente addirittura rimproverare i fatti o subisce pressioni e tentativi di intimidazione. **Queste reazioni non devono essere tollerate.**

Spesso ci si aspetta che le persone coinvolte si difendano con fermezza dai comportamenti molesti e non si lascino intimidire. Tuttavia, i rapporti di potere o di dipendenza rendono difficile una reazione di questo tipo. E quando si difendono, la loro reazione può essere considerata inappropriata o vengono descritte come prive di senso dell'umorismo, pudiche e rigide. Oltre alle aggressioni, le persone molestate possono quindi essere vittime di vessazioni, esclusione e ostilità.

Ciononostante è importante difendersi. Se le persone che sono oggetto di molestie non se la sentono di agire da sole, possono chiedere sostegno. L'esperienza insegna che è più facile far cessare le molestie se chi le subisce osa reagire prendendo l'iniziativa. Opponendosi attivamente è possibile riconquistare l'autostima e liberarsi dell'umiliante ruolo di vittima.

Sostegno

Come aiutare le colleghi e i colleghi che subiscono molestie?



Come comportarsi se, nel proprio ambiente di lavoro, si osservano molestie sessuali? La persona molestata può essere sostenuta con le misure seguenti:

- evitare di ridere se qualcuno fa osservazioni o battute sessiste;
- parlare con la persona che si sospetta subisca molestie;
- incoraggiarla a difendersi attivamente;
- accompagnarla ai colloqui con la persona di fiducia dell'azienda o a un consultorio esterno;

Indirizzi utili

- non intraprendere nulla contro la volontà della persona molestata;
- se possibile, richiamare l'attenzione dei superiori su un ambiente di lavoro sessualizzato;
- se possibile, mettersi a disposizione come testimone;
- impegnarsi affinché l'azienda adotti misure preventive contro le molestie sessuali.

Protezione dal licenziamento

In virtù della legge sulla parità dei sessi, chi presenta reclamo e le/i testimoni sono protetti dal licenziamento per tutta la durata della procedura (in azienda e davanti al tribunale) e per un periodo fino a sei mesi dalla conclusione della procedura.

Centri d'informazione e consultori

- Portale di informazione e consulenza www.belaestigt.ch
- Consultori contro la violenza sulle donne
- Consultori per migranti
- Sindacati e associazioni professionali
- Uffici cantonali e comunali per la parità www.equality.ch
- Ispettorati cantonali del lavoro www.iva-ch.ch/it
- Autorità cantonali di conciliazione secondo la legge sulla parità dei sessi www.sks-coc.ch/it

Gli indirizzi di questi servizi, organizzazioni e istituzioni sono pubblicati sul sito: www.molestie-sessuali.ch. Questo sito web è messo a disposizione dall'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU).

SECO | Direzione del lavoro

Condizioni di lavoro – *Protezione della salute sul posto di lavoro*

3003 Berna

info.ab@seco.admin.ch | www.seco.admin.ch

Dipartimento federale dell'economia,
della formazione e della ricerca DEFR

Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU

info@ebg.admin.ch | www.ebg.admin.ch

Dipartimento federale dell'interno DFI