



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

**Informazioni per
le lavoratrici e i lavoratori**

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 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.

Le molestie sessuali possono essere perpetrata 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 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;
- aggressioni sessuali, coazione sessuale o violenza carnale.

Per giudicare se un determinato comportamento rappresenti 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. Le molestie sessuali non hanno nulla a che fare con un ambiente di lavoro rilassato, l'erotismo o i flirt. Un comportamento molesto è sempre indesiderato e viola i limiti personali della persona che lo subisce.

Vietate per legge

Le molestie sessuali sono vietate dalla legge. Tutte le datrici e i datori di lavoro devono ottemperare a obblighi di tutela, di intervento e anche di prevenzione, che scaturiscono da diversi atti normativi:

- articolo 4 e articolo 5 capoverso 3 della legge sulla parità dei sessi
- articolo 6 della legge sul lavoro e articolo 2 OLL 3
- articolo 328 del Codice delle obbligazioni

Il diritto di difendersi

Le collaboratrici e i collaboratori 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.

Dire direttamente basta e annotare dettagliatamente i fatti:

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.

Segnalare i fatti all'azienda

È possibile anche rivolgersi direttamente con una segnalazione o un reclamo ai superiori o ai responsabili del personale, tenendo presente che hanno l'obbligo di agire, chiarire i fatti e adottare misure di protezione. In questo caso, chi subisce le molestie e le/i testimoni eventuali 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.

Chiedere aiuto

Se le collaboratrici e i collaboratori desiderano discutere inizialmente la questione in un ambiente riservato, occorre accertarsi se l'azienda ha designato persone di fiducia per le vittime di molestie sessuali che possano fornire sostegno e spiegare le azioni possibili. Altrimenti si può ricorrere anche ai consultori esterni specializzati o chiedere aiuto sul portale di consulenza www.belaestigt.ch

Gli indirizzi sono pubblicati sul sito: www.molestie-sessuali.ch. Questi servizi possono offrire sostegno anche quando l'azienda non fa niente o troppo poco per proteggere dalle molestie sessuali e chi le subisce decide di intraprendere azioni legali.

Le lavoratrici e i lavoratori possono rivolgersi all'ispettorato cantonale del lavoro per ottenere consulenza, ma anche per denunciare le condizioni di lavoro.

Come aiutare le colleghi e i colleghi che subiscono molestie?

- 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.
- 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.

Editore:

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

Foto: Adobe Stock

Grafica: Yellow | yellow.agency

Anno di pubblicazione: 2026

Distribuzione:

UFCL | Ufficio federale delle costruzioni e della logistica

www.pubblicazionifederali.admin.ch

N. 301.927.i

Download: www.seco.admin.ch