



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 i datori di lavoro



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, Gettyimages, Wapico  
Grafica: Yellow | yellow.agency

Anno di pubblicazione: 2026

Distribuzione:  
UFCL | Ufficio federale delle costruzioni e della logistica  
www.pubblicazionifederali.admin.ch  
N. 301.926.i

Download:  
www.seco.admin.ch

## Contenuto

<b>Introduzione</b>	<b>4</b>
<b>Che cosa si intende per molestie sessuali?</b>	<b>6</b>
<b>Il mandato legale</b>	<b>10</b>
<b>Fatti e cifre</b>	<b>13</b>
<b>Conseguenze delle molestie sessuali</b>	<b>15</b>
<b>La prevenzione impedisce le molestie sessuali</b>	<b>17</b>
<b>Pregiudizi</b>	<b>21</b>
<b>Interlocutori per le vittime</b>	<b>22</b>
<b>Si verifica un caso di molestie sessuali</b>	<b>26</b>
<b>Indirizzi utili</b>	<b>31</b>

# Introduzione

Le molestie sessuali possono avvelenare il clima lavorativo, pregiudicare i risultati dell'azienda e demotivare o, addirittura, far ammalare le collaboratrici e i collaboratori coinvolti. Il presente opuscolo fornisce raccomandazioni specifiche sulle azioni da intraprendere per prevenire efficacemente le molestie sessuali sul posto di lavoro e creare un ambiente lavorativo che ne sia privo. L'opuscolo espone

- cosa sono le molestie sessuali e quali forme possono assumere,
- il quadro giuridico e le responsabilità dei datori di lavoro nei confronti dei loro dipendenti,
- cosa fare per prevenire le molestie sessuali in azienda,
- come procedere se si verifica o si sospetta un caso di molestie sessuali in azienda.

Alla fine dell'opuscolo è riportato un codice QR che consente di aprire una check-list con la quale verificare lo stato della prevenzione delle molestie sessuali in seno all'azienda.

Il sito web [www.molestie-sessuali.ch](http://www.molestie-sessuali.ch) contiene materiale collaudato che facilita alle aziende l'adozione delle misure necessarie per proteggere i dipendenti dalle molestie sessuali.

## Autorità competenti

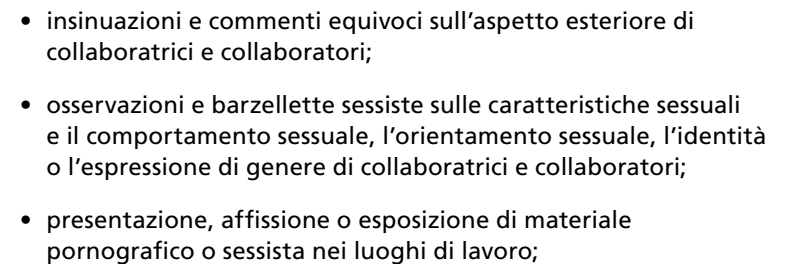
- In caso di domande o dubbi, l'ispettorato cantonale del lavoro può fornire informazioni.
- La Segreteria di Stato dell'economia SECO è competente per il personale della Confederazione e le aziende parastatali.

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



6

7



- 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.

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.

#### **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 a comportamenti sessisti.

## Il mandato legale

Le datrici e i datori di lavoro devono sempre garantire che le collaboratrici e i collaboratori possano svolgere i loro compiti in un buon clima di lavoro. Sono anche responsabili di preservarne la dignità e proteggerli dalle discriminazioni sul posto di lavoro.

Secondo il Codice delle obbligazioni<sup>1</sup> e la legge sul lavoro, le datrici e i datori di lavoro sono tenuti a proteggere la personalità della lavoratrice e del lavoratore. La legge sulla parità dei sessi pone in primo piano il divieto di discriminazione e definisce la molestia sessuale non solo come lesiva della dignità umana, ma anche come un comportamento discriminatorio.

<sup>1</sup> Per i rapporti di lavoro di diritto pubblico fanno stato invece le pertinenti leggi e ordinanze sul personale.



### Articolo 328 del Codice delle obbligazioni

«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.»

### Articolo 6 capoverso 1 della legge sul lavoro (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.»

Le indicazioni relative all'ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro (OLL 3) trattano esplicitamente il reato di molestie sessuali, facendo riferimento all'articolo 2 OLL 3.

### Articolo 4 della legge sulla parità dei sessi

«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 della legge sulla parità dei sessi

«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.»

La protezione dalle molestie sessuali rientra nell'obbligo di tutela che le datrici e i datori di lavoro nonché i quadri dirigenti hanno nei confronti di collaboratrici e collaboratori. Possono essere chiamati a rispondere anche se gli autori delle molestie sono dipendenti con un contratto temporaneo o persone esterne all'azienda (p. es. clienti, pazienti, fornitori, partner d'affari).

## 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 rappresentativa<sup>2</sup> condotta in Svizzera nel 2024, il 44 per cento delle donne intervistate si è sentito molestato sessualmente nella vita lavorativa. Tra gli uomini la percentuale si colloca sul 17 per cento.

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.

<sup>2</sup> 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.

### **Perché sono commesse le molestie sessuali?**

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. Le molestie sessuali non sono quindi solo una questione di tratti della personalità individuale, ma anche l'espressione di un clima lavorativo che tollera l'abuso di potere o non lo sanziona in modo sufficientemente esplicito. L'erotismo, l'attrazione o addirittura l'amore non hanno alcun ruolo o hanno un ruolo subordinato. Quando si parla di sessualità, le persone sono sensibili e vulnerabili e chi commette molestie sfrutta questa situazione.

### **Quali sono le forme di comportamento molesto più diffuse?**

Le persone oggetto di molestie si confrontano soprattutto con battute, allusioni e commenti offensivi e sprezzanti. Le donne sono spesso oggetto di fischi, sguardi giudicanti e contatti fisici indesiderati. Gli uomini menzionano un po' più frequentemente l'invio di foto di nudo e di materiale pornografico in generale.

## **Conseguenze delle molestie sessuali**

### **Conseguenze per l'azienda**

Le molestie sessuali hanno un impatto negativo sull'azienda, compromettono la buona collaborazione e riducono la produttività. In un clima di incertezza e sfiducia, si lavora male e aumentano l'assenteismo e le assenze per malattia.



Le molestie sessuali portano spesso a rescissioni del rapporto di lavoro. Gli avvicendamenti di personale causano costi e perdita di know-how, il che può avere conseguenze di vasta portata per le aziende, soprattutto in tempi di carenza di manodopera qualificata.



Se un tribunale accerta che sono state commesse molestie sessuali, la datrice o il datore di lavoro deve sostenere ulteriori costi: onorari degli avvocati, spese processuali, indennizzi fino a sei mensilità di salario, nonché eventuali richieste di riparazione morale e risarcimento dei danni. I casi di molestie sessuali portati davanti al giudice salgono facilmente alla ribalta delle cronache, con il rischio che l'azienda subisca un danno d'immagine.

### **Conseguenze per le persone molestate**

Le persone che subiscono molestie sessuali si sentono spesso profondamente disorientate e si mettono in discussione. La motivazione lavorativa ne risente e il rendimento diminuisce. Spesso rescindono il rapporto di lavoro senza addurre un motivo. Si sentono impotenti, si vergognano, mancano di concentrazione, hanno paura che le molestie si ripetano e la loro autostima ne risente.

Se non si riesce a porre fine alle molestie, spesso insorgono problemi di salute che possono manifestarsi, per esempio, con disturbi del sonno, spossatezza, cefalee e dolori di stomaco. La sicurezza professionale delle persone molestate è messa a repentaglio. La situazione gravosa si ripercuote anche sui rapporti familiari e sociali.

## **La prevenzione impedisce le molestie sessuali**

Le datrici e i datori di lavoro hanno la responsabilità di prevenire le molestie sessuali sul posto di lavoro e di adempiere così i loro obblighi legali. Questo compito rientra in una gestione olistica della prevenzione dei rischi psicosociali in azienda.

Le datrici e i datori di lavoro devono quindi adoperarsi per creare un ambiente privo di molestie, in particolare devono sostenere la tolleranza zero nei confronti delle molestie sessuali in azienda e intervenire se, per esempio, notano che in azienda circola materiale sessista o se collaboratrici o collaboratori sono oggetto di commenti e battute sprezzanti e offensivi. In questo modo la posizione dell'azienda è chiara e univoca.

Sia la legge sulla parità dei sessi che la legge sul lavoro impongono a datrici e datori di lavoro di adottare misure preventive contro le molestie sessuali. Attuare questo mandato legale è nel loro interesse:

- così si riduce il rischio che siano commesse molestie in azienda;
- le misure preventive consentono a datrici e datori di lavoro di proteggere sia le collaboratrici e i collaboratori che la propria azienda;
- se nonostante tutto si verificasse un caso di molestie sessuali, la capacità di provare al tribunale di avere predisposto misure preventive adeguate potrà costituire un elemento scagionante.

## Un documento di principio

La base per prevenire le molestie sessuali in azienda è un documento di principio o un regolamento che dovrebbe contenere (almeno) i seguenti elementi e per il quale sia possibile dimostrare che le collaboratrici e i collaboratori ne conoscono il contenuto.

- **Dichiarazione di principio**

Le datrici e i datori di lavoro o i quadri dirigenti devono assumere una posizione univoca nei confronti delle molestie sessuali e dichiarare che in azienda non saranno tollerate (tolleranza zero).

- **Definizione**

Il documento contiene una definizione di molestie sessuali sul posto di lavoro, tuttavia è necessario concretizzare questo concetto astratto. La cosa migliore è quella di proporre alcuni esempi legati alla vita lavorativa quotidiana in azienda o nel settore e che risultino facilmente comprensibili per le collaboratrici e i collaboratori.

- **Offrire protezione e sostegno a chi subisce molestie**

Datrici e datori di lavoro sollecitano le collaboratrici e i collaboratori a difendersi attivamente dalle molestie sessuali e a impegnarsi se dovessero esserne testimoni. Spiegano in che modo l'azienda sostiene chi è oggetto di molestie sessuali – concretamente, che non devono temere né rappresaglie né una perdita del posto di lavoro – e a chi possono rivolgersi per ottenere informazioni, consigli e aiuto.

- **Sanzioni**

Datrici e datori di lavoro menzionano esplicitamente il divieto di molestare sessualmente, specificando che chi molesta incorre in sanzioni.

Il documento di principio, con i suoi quattro punti essenziali, dovrebbe essere disponibile in forma scritta. Può trattarsi, per esempio, di una scheda informativa, un volantino oppure un documento inserito in un manuale (in formato elettronico o

fisico) accessibile a tutti. A seconda delle esigenze, vi si potrà aggiungere ulteriore materiale informativo (tra cui indirizzi utili, persone di fiducia interne o servizi di consulenza esterni, informazioni generali).

## Informare

Il contenuto del documento di principio deve essere noto a tutto il personale. I datori di lavoro possono spiegarlo oralmente, trasmetterlo per iscritto o combinare entrambe le modalità a seconda della cultura aziendale. Il miglior risultato si ottiene combinando entrambe le modalità. Presentando il documento oralmente, i datori di lavoro possono esprimere personalmente la loro posizione. Un documento scritto presenta il vantaggio di poter essere distribuito a tutto il personale, compresi i nuovi assunti, e di poter essere riutilizzato.

## Oralmente...

L'informazione orale può avvenire nell'ambito di un incontro destinato a tutte le collaboratrici e i collaboratori. Dato che il tema è delicato, una simile presentazione richiede una buona preparazione, eventualmente avvalendosi di un aiuto esterno. Numerosi specialisti si occupano da anni di questo tema e sono in grado di fornire un sostegno per la pianificazione, la realizzazione e la moderazione di un evento.

Un incontro in forma plenaria ha il vantaggio che tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori ricevono le informazioni nello stesso momento. Se in un'azienda molte persone lavorano a tempo parziale, occorre scegliere con cura il momento informativo oppure ripeterlo in momenti diversi in modo da raggiungere tutto il personale.

Anche nel corso dei colloqui svolti regolarmente con le collaboratrici e i collaboratori per definire gli obiettivi o per la qualificazione possono essere fornite informazioni in materia di molestie sessuali sul posto di lavoro. In questa occasione può essere consegnato il documento di principio.

### ... oppure per iscritto

Se il documento di principio è disponibile in forma scritta, le datrici e i datori di lavoro devono assicurare che sia distribuito a tutto il personale. Ulteriori informazioni sono contenute nell'opuscolo «Molestie sessuali sul posto di lavoro. Una guida per le lavoratrici e i lavoratori», da distribuire unitamente al documento interno. Sul tema delle molestie sessuali sul posto di lavoro le grandi aziende possono realizzare propri opuscoli oppure adottano regolamenti che disciplinano il modo in cui l'azienda tratta le molestie sessuali e la procedura al riguardo. Esempi di documenti scritti sono consultabili sul sito web [www.molestie-sessuali.ch](http://www.molestie-sessuali.ch).

Indipendentemente dalla forma scelta per diffondere le informazioni, l'importante è che le datrici e i datori di lavoro prendano posizione in modo chiaro e univoco, specificando che in azienda non si tollerano molestie sessuali.

### Radicare la sensibilizzazione nel tempo

Una sola riunione o la distribuzione del documento di base non sono sufficienti. È necessario diffondere le informazioni in modo ripetuto. Ciò può avvenire in diversi modi: ad esempio, il documento di base può essere allegato alla busta paga annuale o menzionato nelle comunicazioni al personale. Ad esempio, una scheda informativa può essere affissa in modo ben visibile sulla bacheca. L'azienda può anche disporre di manuali o di una propria rete intranet accessibile a tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori. In ogni caso, le informazioni devono giungere facilmente al personale senza che questi debba cercarle. È opportuno informare i nuovi assunti delle regole e delle aspettative all'inizio del loro impiego, consegnando loro il documento di base relativo ai comportamenti rispettosi.

## Pregiudizi

Nei contesti lavorativi i pregiudizi sulle molestie sessuali sono ancora molto diffusi, anche sul posto di lavoro stesso. Concorrono a banalizzare la situazione e ad attribuire sistematicamente la colpa a una persona, per esempio in base al sesso o alla provenienza. Di seguito sono riportati alcuni esempi di pregiudizi comuni e le relative spiegazioni.

*Pregiudizio n. 1*  
**Le molestie sessuali sono provocate dal comportamento o dall'abbigliamento di una persona.**

È vero il contrario: le donne oggetto di molestie sessuali spesso vestono in modo poco appariscente e mantengono un profilo basso. Con un'osservazione simile si vuole scaricare sulla vittima la responsabilità degli abusi.

Nell'ambiente di lavoro può essere utile fornire indicazioni chiare in merito all'abbigliamento, per esempio per motivi di sicurezza, di immagine o di rapporti con i clienti. Un codice di abbigliamento o una linea guida al riguardo, formulata in modo oggettivo e rispettoso, può aiutare a evitare malintesi.

*Pregiudizio n. 2*  
**Un apprezzamento in merito all'aspetto o al fisico è sempre ben accolto.**

Non è da escludere. Ma se la vittima fa capire esplicitamente o implicitamente che simili osservazioni non le sono gradite, allora vanno evitate.

*Pregiudizio n. 3*  
**Altri Paesi, altre usanze**

È vero che non tutte le culture conoscono gli stessi limiti nelle relazioni fra i sessi, ma ciò che è uguale ovunque, e che conta, è se la persona interessata avverte un certo comportamento come molestia, ossia se si sente o meno pregiudicata nella propria integrità sessuale. Questi limiti personali devono essere rispettati.

## Interlocutori per le vittime

Una delle misure preventive è che le vittime di molestie sappiano esattamente dove trovare informazioni, consulenza o aiuto. Le datrici e i datori di lavoro devono fare in modo che le collaboratrici e i collaboratori sappiano a chi possono rivolgersi qualora ne avessero bisogno. Si consiglia di designare ufficialmente una o più persone di fiducia, interne o esterne, che possano offrire supporto e consulenza in un quadro confidenziale.

### Cosa fa la persona di fiducia?

La persona di fiducia dovrebbe assumersi almeno i seguenti compiti:

- ascoltare la persona che chiede consulenza, constata molestie o le subisce, crederle e assicurarle che le sue dichiarazioni saranno trattate in modo confidenziale e che ogni ulteriore passo sarà fatto solo con il suo consenso;
- illustrare gli interventi e le opzioni possibili. Incoraggiare chi chiede consigli a difendersi attivamente, a porre precisi limiti a chi molesta e, se gli abusi non cessano, ad annotare per iscritto il corso degli eventi e a procedere a una segnalazione ufficiale;
- conoscere le ulteriori azioni possibili e le loro conseguenze. Nel colloquio con la vittima chiarire il modo di procedere più indicato nel suo caso specifico;
- se la persona molestata non è in grado o non riesce a far cessare le molestie, sollecitare un colloquio con chi commette le molestie o i suoi superiori. Per questo è tuttavia necessario l'accordo della persona molestata.

### Profilo della persona di fiducia

I tratti salienti di una persona di fiducia sono l'integrità, l'apertura e la discrezione. Idealmente dispone di un locale tranquillo dove può rispondere alle telefonate e fornire consulenza senza essere disturbata. Deve assolutamente acquisire le conoscenze giuridiche e specialistiche sulle molestie sessuali sul posto di lavoro. A chi subisce molestie garantisce che il reclamo sia trattato confidenzialmente. Le persone di fiducia interne all'azienda non devono lavorare nelle risorse umane né avere ruoli di conduzione. Per assolvere tale funzione è comunque possibile nominare anche specialisti esterni.



### La persona designata come persona di fiducia nei casi di molestie sessuali deve pertanto soddisfare le seguenti condizioni:

- Seguire un'apposita formazione continua o un corso per acquisire le conoscenze necessarie su temi quali la tutela dell'integrità personale sul posto di lavoro e la parità.
- Godere della fiducia di collaboratrici e collaboratori.
- Osservare l'obbligo di segretezza e gestire le informazioni sensibili in modo responsabile.
- Non avere un rapporto gerarchico diretto con la persona che la interpella per evitare conflitti di interesse. Inoltre, non lavorare nel settore delle risorse umane e non gestire i dossier del personale.

### **Trovare una persona di fiducia all'interno dell'azienda**

La datrice o il datore di lavoro che opta di principio per una persona di fiducia interna all'azienda deve cercare di identificare una figura idonea. Chi è ai vertici di un'azienda conosce i propri dipendenti e sa meglio di chiunque altro chi corrisponde al profilo di una persona di fiducia e chi, con un'opportuna preparazione, sarà in grado di assolvere questa funzione. Dato che a essere molestate sessualmente sono principalmente le donne, può essere utile se almeno una persona di fiducia è di sesso femminile. Ancora meglio sarebbe poter contare su una donna e un uomo.

Nelle aziende di maggiori dimensioni, le persone di fiducia sono spesso membri di una commissione del personale. In quelle piccole, la scelta delle persone che potrebbero assumere tale funzione internamente è limitata dalle dimensioni stesse della realtà aziendale e non è consigliata perché è difficile che sappiano davvero dimostrarsi imparziali. In questo caso, è preferibile cercare all'esterno dell'azienda.

### **Le persone di fiducia devono essere preparate a svolgere il loro compito**

La persona di fiducia non ha un compito facile. In ogni caso, occorre una buona preparazione, con una formazione continua specializzata. Sebbene ciò implichi costi per l'azienda, equivale a investire in un clima di lavoro che dimostra apprezzamento nei confronti delle collaboratrici e dei collaboratori e nel rispetto reciproco. A lungo termine è una scelta vincente.

### **La formazione continua delle persone di fiducia interne**

Nelle grandi aziende, la formazione continua delle persone di fiducia è organizzata dal servizio del personale oppure è demandata a specialisti esterni, ma questa soluzione è troppo onerosa per le aziende di medie dimensioni. Ecco qualche suggerimento:

- informarsi se nella propria regione esistono corsi di formazione continua aperti al pubblico in materia di molestie sessuali per le persone di fiducia interne alle aziende (principali istituti di formazione, sindacati, uffici per la parità, centri di assistenza alle vittime);
- se nella regione sono presenti grandi aziende, chiedere se offrono formazioni continue di questo tipo al loro interno alle quali possono partecipare le proprie persone di fiducia;
- forse nelle vicinanze ci sono aziende interessate con le quali è possibile organizzare e finanziare un'offerta congiunta;
- cercare una soluzione nell'ambito delle organizzazioni dei datori di lavoro. Le datrici e i datori di lavoro che sono per esempio membri di un'associazione di categoria locale o regionale o di un'organizzazione professionale o settoriale possono usufruire delle formazioni offerte da queste organizzazioni.

### **Persone di fiducia e consultori esterni**

Infine, c'è anche la possibilità di ricorrere a soluzioni esterne:

- Esistono specialisti esterni in grado di assumere questo compito. Hanno esperienza nella gestione delle molestie sessuali nei contesti lavorativi. Ricorrere a loro comporta tuttavia dei costi. Gli indirizzi di specialisti esterni sono pubblicati sul sito [www.molestie-sessuali.ch](http://www.molestie-sessuali.ch).
- Nelle regioni urbane operano consultori che consigliano e accompagnano le vittime di molestie sessuali. Questi servizi sono generalmente pubblici e accessibili a chiunque solleciti una consulenza. I datori di lavoro possono ottenere informazioni, per esempio, presso i servizi sociali locali o regionali, i servizi cantonali e comunali per la parità, i consultori di aiuto alle vittime, i consultori Donna e Lavoro oppure gli uffici cantonali di conciliazione.

## Si verifica un caso di molestie sessuali

Di fronte a una segnalazione o un reclamo di molestie sessuali all'interno dell'azienda i datori di lavoro possono procedere in vari modi. Con grande probabilità questi provano a risolvere il problema internamente, in maniera sia informale che formale. Non è però da escludere che i casi di discriminazione finiscano in seguito davanti al giudice.

### Possibilità d'intervento in seno all'azienda:

#### Soluzioni informali

La designazione di persone di fiducia è un passo importante per evitare procedure formali di accertamento dei fatti. In molti casi, la persona di fiducia può aiutare coloro che subiscono comportamenti molesti a difendersi da soli. Si tratta quindi di una procedura informale di cui il superiore gerarchico potrebbe non venire mai a conoscenza. Ma non tutti i problemi in azienda si risolvono in questo modo. Le datrici e i datori di lavoro devono pertanto riflettere su come procedere qualora non sia possibile porre fine in via informale al comportamento molesto.

#### Una procedura formale interna

In caso di reclamo verbale o scritto presentato da chi subisce molestie o di una segnalazione da parte di un osservatore, i superiori sono tenuti, in collaborazione con i responsabili del personale, a porre fine al comportamento molesto, ad accertare l'accaduto e, quindi, a prendere adeguati provvedimenti (eventuali sanzioni, assistenza successiva, rafforzamento della prevenzione ecc.).

#### Indagine

È possibile che i fatti non siano chiari e richiedano ulteriori accertamenti. Si rende necessaria un'indagine sull'accaduto da avviare e realizzare in tempi brevi. Ciò rientra nell'obbligo di tutela che incombe alle datrici e ai datori di lavoro. L'indagine può essere affidata a uno specialista interno o esterno. L'intera procedura deve essere messa per iscritto. Va notato che le indagini interne sono rette dal diritto del lavoro, quindi non seguono i principi dei

procedimenti penali. Dal punto di vista del diritto del lavoro, è importante che le accuse siano accertate in modo tale che le eventuali sanzioni imposte all'autore delle molestie non siano decise incautamente o senza un valido motivo.

#### Un'indagine dovrebbe comportare quattro fasi:

- Ascoltare la persona che ha presentato il reclamo.
- Ascoltare la persona accusata.
- Interrogare eventuali testimoni.
- Redigere un rapporto sull'indagine.

#### Evitare le condanne a priori e i pettegolezzi

Un'indagine di questo tipo coinvolge generalmente più persone e non passa di certo inosservata, quindi diventa oggetto di discussione tra le collaboratrici e i collaboratori. Ciò vale soprattutto per le piccole aziende, nelle quali tutti si conoscono. Si raccomanda perciò di informare in modo breve e oggettivo sulla procedura seguita e che sono in corso accertamenti al termine dei quali saranno fornite ulteriori informazioni. In questo modo si evita che siano formulate condanne a priori della persona che ha sporto reclamo, dei testimoni nonché della persona accusata.

È sempre importante valutare fino a che punto diffondere queste informazioni. Nelle aziende o nelle unità amministrative più grandi, può essere sufficiente e più appropriato informare solo il dipartimento o l'unità organizzativa direttamente coinvolti.



### Dopo gli accertamenti

Una volta conclusa l'indagine, un caso accertato di molestie sessuali comporta conseguenze:

- occorre potenziare le misure preventive in azienda;
- tutte le misure devono essere comunicate al personale nella forma opportuna.

### Un regolamento è utile

Un datore di lavoro può naturalmente partire dal presupposto che nella sua azienda non esistano molestie sessuali. Diffondendo una dichiarazione di principio sulla questione, l'azienda invia già un segnale importante al proprio personale. Stabilire in un regolamento il modo in cui l'azienda tratta le segnalazioni di molestie sessuali è fonte di sicurezza sia per il datore di lavoro che per il personale. In caso di eventi indesiderati, ciò presenta il vantaggio che i processi e le procedure sono già stati definiti. Oggi esiste tutta una serie di regolamenti di questo tipo; pertanto, lo sforzo richiesto per arrivare a una versione specifica per l'azienda è limitato. Per una linea guida ed esempi si rimanda al sito [www.molestie-sessuali.ch](http://www.molestie-sessuali.ch).

### Procedure esterne all'azienda

#### La procedura di conciliazione

Se non è possibile trovare una soluzione all'interno dell'azienda, esiste la possibilità di rivolgersi all'autorità cantonale di conciliazione secondo la legge sulla parità dei sessi. Tali uffici sono stati istituiti in tutti i Cantoni. Le lavoratrici e i lavoratori possono interpellare l'autorità di conciliazione qualora si presuma una violazione della legge sulla parità dei sessi. Ciò vale anche per la fattispecie delle molestie sessuali.



Le autorità di conciliazione tentano di indurre le parti a un'intesa. Il loro compito si limita comunque alla mediazione. Se non viene raggiunta un'intesa, la parte che promuove la causa deve adire il tribunale entro tre mesi per far valere i propri diritti. La procedura di conciliazione è gratuita.

### **Una procedura giudiziaria**

In base all'articolo 5 della legge sulla parità dei sessi, le persone molestate possono chiedere al tribunale di constatare e far cessare o far omettere in futuro una discriminazione rappresentata anche dalle molestie sessuali. Le datrici e i datori di lavoro possono essere obbligati al versamento di un'indennità, al risarcimento del danno e a una riparazione morale. La legge sulla parità dei sessi prescrive all'articolo 10 anche le condizioni della protezione dal licenziamento. Quest'ultima vale per la durata di una procedura interna all'azienda nonché di una procedura pendente presso l'autorità di conciliazione o il tribunale. Essa cessa sei mesi dopo la conclusione della procedura. Una procedura può essere avviata anche se la persona che promuove la causa non lavora più nell'azienda.

## **Indirizzi utili**

### **Informazioni per le lavoratrici e i lavoratori**

L'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU e la Segreteria di Stato dell'economia SECO mettono a disposizione gratuitamente l'opuscolo «Molestie sessuali sul posto di lavoro. Una guida per le lavoratrici e i lavoratori». È possibile ordinarne anche numerosi esemplari presso l'Ufficio federale delle costruzioni e della logistica UFCL. È disponibile in italiano (numero d'ordinazione: 301.922.i), tedesco (301.922.d), francese (301.922.f) e inglese (301.922.e). Indirizzo per le ordinazioni:

**[www.pubblicazionifederali.admin.ch](http://www.pubblicazionifederali.admin.ch)**

### **Schede informative e regolamenti**

Ulteriori informazioni ed esempi di schede informative e regolamenti sono consultabili sul sito **[www.molestie-sessuali.ch](http://www.molestie-sessuali.ch)**. Il sito web è messo a disposizione dall'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU.

### **Indirizzi utili**

Sempre sul sito **[www.molestie-sessuali.ch](http://www.molestie-sessuali.ch)** sono pubblicati gli indirizzi delle autorità di conciliazione, dei consultori, di specialisti, le offerte di formazione e formazione continua per persone di fiducia ecc.

Gli indirizzi degli ispettorati cantonali del lavoro sono elencati sul sito **[www.iva-ch.ch/it](http://www.iva-ch.ch/it)**

### **La prevenzione inizia con l'atteggiamento.**

La direzione aziendale dà l'esempio: con questa check-list avete a disposizione uno strumento per prevenire e combattere le molestie sessuali nella vostra azienda.



Scarica subito la check-list –  
tramite il codice QR!



## **SECO | Direzione del lavoro**

Condizioni di lavoro – *Protezione della salute sul posto di lavoro*  
3003 Berna

[info.ab@seco.admin.ch](mailto:info.ab@seco.admin.ch) | [www.seco.admin.ch](http://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](mailto:info@ebg.admin.ch) | [www.ebg.admin.ch](http://www.ebg.admin.ch)

Dipartimento federale dell'interno DFI