

Molestie sessuali

Se nota o viene a sapere che una persona in formazione della sua azienda è vittima di molestie sessuali o è lei stessa a recarle, deve immediatamente prendere dei provvedimenti a norma di legge. Il presente promemoria offre una panoramica sull'argomento, illustra come definire le molestie sessuali e come comportarsi in quanto formatrice o formatore.



Definizione di molestia sessuale

È considerata molestia sessuale sul posto di lavoro ogni tipo di comportamento, osservazione o richiesta di natura sessuale indesiderato che sminuisce una persona in base al suo genere. Comportamenti molesti a livello sessuale sono tentativi di avvicinamento indesiderati, gesti, osservazioni, rappresentazioni e atti – anche in formato elettronico – percepiti come offensivi o inadeguati dalla persona o dal gruppo di persone in questione.

Alcuni esempi di molestie sessuali:

- Commenti imbarazzanti e ambigui
- Battute e «barzellette» sessiste, fischi
- Contatti fisici indesiderati
- Mostrare, appendere o inviare materiale pornografico.

Questo elenco non è completo.

La molestia si distingue da un flirt per il fatto che è indesiderata. La persona molestata può mostrare il rifiuto in diversi modi: la cosa migliore da fare è dire chiaramente di «no» o ignorare l'atteggiamento.

A differenza della molestia sessuale, il sessismo è la discriminazione consapevole o inconsapevole di un gruppo di persone sulla base del loro genere e può avvenire sia a livello strutturale che a livello interpersonale. Le persone vengono screditate sulla base del loro aspetto, del loro comportamento o del loro orientamento sessuale.

L'articolo 4 della Legge federale sulla parità dei sessi recita: «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 ottenere favori di tipo sessuale».

.....

Conseguenze delle molestie sessuali

Le molestie sessuali possono avere gravi ripercussioni psichiche e fisiche e influenzare negativamente l'atmosfera aziendale.

Nel seguente riquadro trova delle possibili conseguenze delle molestie sessuali:

<p>A livello personale</p> <p><i>Conseguenze psichiche:</i></p> <ul style="list-style-type: none">- ansia e attacchi di panico- depressione- sensi di colpa e insicurezza <p><i>Conseguenze fisiche:</i></p> <ul style="list-style-type: none">- disturbi del sonno- mal di testa- problemi di stomaco o disturbi intestinali- problemi cardiovascolari <p><i>Conseguenze sociali:</i></p> <ul style="list-style-type: none">- isolamento- solitudine- problemi relazionali- sfiducia	<p>A livello professionale</p> <ul style="list-style-type: none">- calo delle prestazioni- aumento delle assenze- blocchi nella carriera- cambio del posto di lavoro- licenziamento <p>A livello aziendale</p> <ul style="list-style-type: none">- maggiore frequenza dei conflitti- calo della qualità a causa del calo dell'impegno e della motivazione- calo della produttività a causa dell'aumento dei licenziamenti e delle assenze- danneggiamento della reputazione dell'azienda
--	---

.....

Prevenire le molestie sessuali

Ai sensi della Legge federale sulla parità dei sessi, il datore di lavoro ha l'obbligo di evitare attivamente le molestie sessuali sul posto di lavoro.

Crei un'atmosfera di lavoro rispettosa e di stima e diffondi la consapevolezza per la tematica delle molestie sessuali. Comunichi di non tollerare le molestie sessuali e che queste avrebbero conseguenze pesanti. Comunichi, inoltre, le linee guida comportamentali vigenti in azienda.

Reagisca immediatamente a commenti sprezzanti o altre situazioni in cui vengono superati dei limiti che avvengono in azienda. Prenda sul serio le persone in formazione e li aiuti se si lamentano del fatto che siano stati superati dei limiti.

.....

Come procedere se una persona in formazione subisce molestie sessuali

Sia ai sensi dell'articolo 4 della Legge sulla parità dei sessi che dell'articolo 328 del Codice delle obbligazioni, lei ha l'obbligo, per legge, di proteggere le lavoratrici e i lavoratori dalle molestie sul posto di lavoro e di intervenire nei casi concreti.

Intervenga tempestivamente

Se una persona in formazione subisce delle molestie sessuali, agisca immediatamente. Ne parli con la persona in questione. La ascolti attentamente, dimostri comprensione e offra protezione e sostegno. Sottolinei il fatto che l'azienda prende molto sul serio la questione e che affronterà il caso immediatamente. Qualora la persona in formazione fosse minorenni, informi subito i genitori o i tutori legali. Fornisca gli indirizzi dei consultori per le vittime di molestie.

Coinvolga una persona di fiducia o un ente esterno

Se in azienda esiste un regolamento in merito alle molestie sessuali, si informi su come procedere. Può essere utile chiedere sostegno a una persona dello stesso sesso della vittima disposta a condurre il colloquio. Accompagni la persona in formazione dalle persone competenti presso l'ufficio di riferimento dell'azienda. Se nella sua azienda non esiste una procedura regolamentata dovrebbe chiedere consulenza presso un consultorio esterno.

Prenda sul serio la persona coinvolta

È la sensazione della persona coinvolta a definire se si tratta di molestia sessuale. La prenda sempre sul serio, anche quando le situazioni illustrate le sembrano innocue. È possibile che una persona in formazione, nuova in azienda, percepisca come molesti dei comportamenti abituali in azienda. Metta quindi in discussione anche modelli comportamentali esistenti da molto tempo.

Avvii un chiarimento tempestivo e le relative sanzioni nei confronti della persona molesta

Documenti per iscritto tutti i passaggi importanti e i colloqui sotto forma di verbali o appunti. Questa documentazione è importante per mantenere la trasparenza e aiuta a presentare il caso in modo comprensibile, qualora fossero necessarie ulteriori misure. Per chiarire la situazione nel suo insieme, parlate anche con le altre persone coinvolte. Assicuratevi di tutelare la privacy delle persone coinvolte e di non trarre conclusioni affrettate. Non appena avete tutte le informazioni importanti, avviate le misure necessarie. Queste possono comportare il trasferimento della persona molesta, la riduzione del salario e, in caso estremo, il licenziamento.

Come procedere se una persona in formazione molesta sessualmente un'altra persona

Parli con la persona accusata e le illustri le conseguenze

Parli con la persona accusata. Mantenga un atteggiamento possibilmente imparziale. Confronti la persona con le accuse concrete e le dia la possibilità di esporre il suo punto di vista. È importante sottolineare che l'azienda non tollera alcuna forma di molestia sessuale. Illustri chiaramente le conseguenze con cui dovrà fare i conti la persona accusata (trasferimento in un altro reparto e, nel caso estremo, lo scioglimento del contratto di tirocinio). Definisca con lei un accordo scritto in cui si definiscono i comportamenti che saranno da evitare a partire da subito.

Avvii i provvedimenti

Se necessario, avvii i provvedimenti disciplinari. Può trattarsi, ad esempio, di un allontanamento fisico dalla persona molestata o un ammonimento scritto.

Come comportarsi nei confronti della persona accusata

È possibile che una persona venga ingiustamente accusata di molestie sessuali. È quindi importante verificare accuratamente le accuse senza preconcetti. Finché la situazione non è chiarita, deve essere protetta anche la persona accusata.

.....



Basi legali

Art. 4 LPar, Legge sulla parità dei sessi (Legge federale del 24 marzo 1995 sulla parità dei sessi, RS 151.1)

Art. 6 cpv. 1, 29 cpv.1, 2 e art. 32 LL, Legge sul lavoro (Legge federale del 13 marzo 1964 sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio, RS 822.11)

Art. 328 cpv. 1 CO, Codice delle obbligazioni (Legge federale del 30 marzo 1911 di complemento del Codice civile svizzero - Libro quinto: Diritto delle obbligazioni, RS 220)

Artt. 187-200 CPS, (Codice penale svizzero del 21 dicembre 1937, RS 311.0)

(Con il numero RS le leggi possono essere consultate su: → fedlex.admin.ch)

.....

Link importanti

→ belaestigt.ch/anlaufstellen

Consultori (per Cantone)

→ formazioneprof.ch/indirizzi

Auflistung der kantonalen Berufsbildungsämtern. Anlaufstelle für erste Informationen und das Vermitteln der Adressen von Fachstellen.

→ formazioneprof.ch/lessico

La terminologia della formazione professionale descritta in brevi testi informativi.

→ ebg.admin.ch/it

Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU

→ equality.ch

Conferenza svizzera delle/dei delegate/i alla parità CSP

→ fachstelle-mobbing.ch

Servizio di consulenza per casi di mobbing e molestie

→ aiuto-alle-vittime.ch

Aiuto alle vittime



Approfondimenti

→ dike.ch

Feller Adrian, Schutz vor sexueller Belästigung im schweizerischen Arbeitsrecht, Zürich, 2024 DIKE Verlag

→ libreriauniversitaria.it

Pasquale Lattari, Roberto Spanu, Marco Vitiello, Mobbing, violenze e molestie nei luoghi di lavoro. Le tutele. Diritto, profili sindacali, aspetti psicologici, 2019, Key Editore

→ francoangeli.it

Emanuele Corn, Daniela Drago, Valentina Chizzola, Le molestie sul lavoro. Da #MeToo alla Convenzione ILO, Milano, 2020, Franco Angeli

→ inaudi.it

Marie-France Hirigoyen, Molestie morali. La violenza perversa nella famiglia e nel lavoro, Torino, 2015, Einaudi

→ fr.fnac.ch

Elise Fabing, Manuel contre le harcèlement au travail, Vanves, 2021, Hachette Pratique

Elaborato da lic. phil. Claudia Stam, Fachstelle Mobbing und Belästigung GmbH → fachstelle-mobbing.ch

Edizione, maggio 2025

Questo e altri promemoria si trovano su:

→ formazioneprof.ch/promemoria

© CSFO Berna

È consentita la riproduzione integrale o parziale dei contenuti per scopi non commerciali, in formato cartaceo ed elettronico, purché venga indicata la fonte.