

MOLESTIE SESSUALI
SUL POSTO DI LAVORO

GUIDA PRATICA PER COMBATTERLE INSIEME



A CURA DEL GRUPPO
DONNE USS TICINO

1

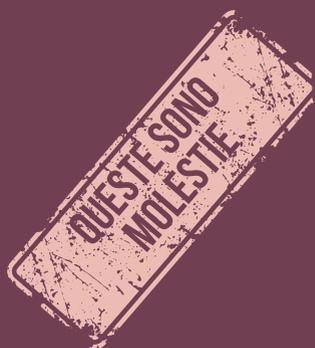
MOLESTIE SUL LAVORO: RICONOSCERLE PER AFFRONTARLE

Le molestie sessuali sul posto di lavoro sono purtroppo un abuso molto diffuso in Svizzera: **oltre una persona su due** lo subisce nel corso della sua vita professionale.

Le donne in particolar modo fanno esperienza quotidiana di sessismo, battute a sfondo sessuale, commenti osceni, contatti fisici indesiderati fino ad arrivare a delle vere e proprie aggressioni.

Le molestie sessuali si verificano in ogni settore professionale e la frequenza aumenta quando si tratta di persone in formazione, personale ausiliario o che lavora a turni, la sera o la notte.

Le molestie sessuali hanno **un impatto molto negativo sulla salute psicofisica di chi le subisce**. È molto frequente l'insorgenza di stati depressivi, disturbi del sonno, ansia e sindrome post traumatica da stress. Non solo, le vittime possono presentare più spesso mal di schiena, disturbi articolari e vulnerabilità alle infezioni. Queste situazioni, inoltre, possono avere un impatto demoralizzante anche sulle altre lavoratrici e lavoratori che hanno assistito alla molestia e all'umiliazione della collega.



Non sempre le molestie sessuali sono riconosciute come tali da chi le subisce. Le vittime, infatti, possono sentire di essere state umiliate o tormentate da un collega o da un superiore, possono sentirsi a disagio o vulnerabili, senza però definire come molestie gli atti subiti.

Frequentemente si attivano meccanismi di **autocolpevolizzazione** o di **minimizzazione** di quanto accaduto perché si sente di non essere sufficientemente tutelate dal proprio datore di lavoro.

Questa piccola guida ha lo scopo di fornire gli strumenti di base per riconoscere le molestie sessuali e per difendersi attivamente.

La violenza e le molestie sessuali **sono incompatibili** con il lavoro dignitoso e il rispetto dei diritti umani fondamentali. Lottiamo insieme per promuovere una cultura della tolleranza zero contro ogni comportamento e pratica che viola la personalità e la dignità e della persona.



2

DARE UN NOME AL PROBLEMA: COSA SONO LE MOLESTIE SUL LAVORO

In generale la molestia sessuale è qualsiasi comportamento caratterizzato sessualmente o fondato sull'appartenenza di genere che è sgradito alla vittima e considerato svilente per la sua persona.

COME SI MANIFESTANO LE MOLESTIE SESSUALI?

Le molestie sessuali possono manifestarsi attraverso parole, gesti e fatti. In particolare:

- Sguardi insistenti e indiscreti
- Insinuazioni e commenti osceni o imbarazzanti sull'apparenza fisica di una persona
- Commenti e battute sulle caratteristiche sessuali, il comportamento sessuale, l'orientamento sessuale o l'identità di genere di una persona
- Allusioni e frasi a doppio senso
- Gestii osceni
- Presentazione, affissione, invio o esposizione di materiale pornografico nei luoghi di lavoro
- Pedinamenti all'interno o all'esterno dell'azienda o dell'organizzazione
- Contatti fisici indesiderati (buffetti, carezze, pizzicotti, pacche, palpeggiamenti, strofinamenti)
- Inviti indesiderati con un chiaro intento vessatorio e inopportuno
- Persecuzione fuori e dentro l'azienda
- Proposte sessuali non desiderate, richieste e inviti ambigui
- Avances con il fine di ottenere favori di natura sessuale, spesso legate alla promessa di vantaggi e benefici o accompagnate da minacce di ritorsioni
- Atti sessuali non consensuali, coazione sessuale, tentativi di stupro o violenza carnale



UN COMPORTAMENTO MOLESTO VIENE QUALIFICATO QUALE MOLESTIA SESSUALE ANCHE SENZA CHE QUESTO VENGA RIPETUTO. UNA SOLA VOLTA È SUFFICIENTE!

Per giudicare che si tratti di molestia sessuale **non è determinante l'intenzione della persona che molesta** ("era una battuta", "stavo solo scherzando") bensì come questo comportamento è recepito dalla persona che lo subisce, ossia se quest'ultima lo avverte come desiderato o indesiderato.

Esempio: se un collega commenta l'aspetto fisico di una collega e quest'ultima trova questo commento fastidioso, indesiderato o che la mette a disagio, il commento si qualifica come molestia sessuale, anche se il collega sostiene che la sua intenzione era di fare solo un "complimento".



FLIRT O MOLESTIE SESSUALI?



FLIRT

- Avvicinamenti reciproci
- Sono desiderati da entrambi
- Sono costruttivi e valorizzanti
- Riempiono di gioia
- Aumentano l'autostima
- Rendono più bella la giornata lavorativa
- Rispettano i confini personali



MOLESTIA SESSUALE

- Avvicinamenti unilaterali
- Sono indesiderate da una delle parti
- Sono svalorizzanti e offensive
- Suscitano rabbia e/o malessere
- Diminuiscono l'autostima
- Avvelenano l'ambiente di lavoro
- Violano i confini personali

3

LA TOLLERANZA ZERO INIZIA DALL'ALTO: RESPONSABILITÀ E OBBLIGHI DEL DATORE DEL LAVORO

Il datore di lavoro **ha il dovere di creare un ambiente di lavoro sano e sereno** e **ha l'obbligo legale di vigilare e intervenire** in caso di molestie.

Se ti senti vittima di molestie sessuali hai il diritto di difenderti e di essere tutelata dal tuo datore di lavoro.

La legge è chiara: **il datore di lavoro deve intervenire nei confronti della persona che molesta.**

In caso di molestie sessuali le vittime devono potersi rivolgere a una persona di fiducia che prenda sul serio le segnalazioni e che offra informazioni complete sui propri diritti e sulle azioni possibili.

Il datore di lavoro che non tutela il proprio personale e che sminuisce o minimizza i comportamenti lesivi della personalità dei propri dipendenti, sta infrangendo la legge.

Il sostegno alle vittime deve essere garantito e la persona molestatrice deve essere sanzionata attraverso delle procedure interne o esterne all'azienda, che garantiscano la protezione delle vittime che segnalano abusi e molestie.



4

HO SUBITO MOLESTIE SESSUALI SUL POSTO DI LAVORO, COME POSSO DIFENDERMI?

- Se è possibile cerca di far capire al molestatore che il suo comportamento non ti è gradito. Puoi farlo subito o in un secondo momento, verbalmente o per iscritto (per esempio via email o sms)
- Documenta le molestie e le reazioni: è utile documentare per iscritto tutti i dettagli della molestia, se possibile annotando la data, l'ora, il luogo, gli eventuali testimoni, il tipo di molestie messe in atto e la vostra reazione. Conserva eventuali prove (per esempio email o sms)
- Parlane con le tue persone di fiducia: colleghi di lavoro, medico di fiducia, amici, familiari
- Rivolgiti al tuo sindacato di riferimento, dove troverai ascolto e consulenza sulle procedure e sulle azioni legali possibili
- Rivolgiti alla persona di fiducia designata all'interno o all'esterno dell'azienda, se presente, che dovrà trattare le informazioni in modo riservato e confidenziale



COSA DICE LA LEGGE SULLA PARITÀ SULLE MOLESTIE SESSUALI SUL POSTO DI LAVORO ?

La Legge federale sulla parità dei sessi (LPar) in Svizzera disciplina in modo chiaro le molestie sessuali sul posto di lavoro.

Secondo l'**articolo 4** della 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."*

L'**articolo 5, cpv. 3**, sanziona invece i datori di lavoro, qualora questi non abbiano messo in atto delle misure di protezione: *"(...) 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"*.

Ed infine, l'**articolo 10**, protegge dal licenziamento in caso di denuncia: *"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. 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"*

SCOPRI NEL DETTAGLIO
LA LEGGE SULLA PARITÀ



SCAN HERE



5

SONO UN/A COLLEGA E SONO TESTIMONE DI MOLESTIE SESSUALI SUL MIO POSTO DI LAVORO, COSA POSSO FARE?

- Non ridere se qualcuno fa osservazioni sessiste o racconta barzellette sessiste
- Se ti è possibile, intervieni quando assisti a una molestia e segnala chiaramente che quel comportamento è inaccettabile
- Parla con la vittima se pensi o ti accorgi che stia subendo molestie sessuali
- Far sapere che la vittima non è sola e che quel comportamento è sbagliato può fare la differenza
- Mostrati partecipe e solidale, appoggiando la vittima e incoraggiandola a difendersi attivamente
- Fornisci alla persona molestata un sostegno anche nelle fasi successive alla denuncia e mettili a disposizione come testimone
- Non intraprendere nulla contro la volontà della vittima
- Richiama l'attenzione dei/delle superiori sulle molestie
- Impegnati affinché nella tua azienda vengano prese misure preventive contro le molestie sessuali



**GRAZIE ALL'ARTICOLO 10 DELLA
LEGGE SULLA PARITÀ DEI SESSI ANCHE
I TESTIMONI GODONO DELLA
PROTEZIONE DAL LICENZIAMENTO.**

6

NON SEI SOLA - INSIEME CONTRO LE MOLESTIE SUL LAVORO

Riconoscere e contrastare le molestie sessuali sul posto di lavoro è un **dovere condiviso**, fondamentale per garantire un **ambiente professionale sicuro e rispettoso**.

È importante **non restare in silenzio**. Le molestie sessuali non devono mai essere tollerate né minimizzate: chiunque ne sia vittima o testimone ha il diritto di agire.

Conoscere i propri diritti, gli strumenti giuridici disponibili e i comportamenti da adottare in caso di molestie rappresenta il primo passo per tutelarsi e promuovere una cultura del rispetto.

Chiunque subisca o assista a comportamenti inappropriati può e deve rivolgersi alle sue persone di fiducia all'interno o all'esterno dell'azienda, ai sindacati, agli sportelli antiviolenza o alle autorità preposte.

Denunciare non è solo un atto di autodifesa, ma un contributo essenziale alla costruzione di ambienti di lavoro più sicuri per tutte e tutti.

Solo attraverso **consapevolezza, prevenzione e azione concreta** è possibile costruire luoghi di lavoro liberi da ogni forma di abuso.





CONTATTI UTILI

UNIA Ticino e Moesa

- Email: ticino@unia.ch
- Telefono: +41 (0)91 821 10 40
- Sito: www.unia.ch

VPOD Ticino

- Email: lugano@vpod-ticino.ch
- Telefono: +41 (0)91 911 69 30
- Sito: <https://vpod-ticino.ch/>

SEV Ticino

- Email: sev-ticino@sev-online.ch
- Telefono: +41 (0)91 825 01 15
- Sito: www.sev-online.ch

Syndicom Ticino

- Email: ticino@syndicom.ch
- Telefono: +41 (0)58 817 18 18
- Sito: <http://www.syndicom.ch/>

SSM Svizzera italiana

- Email: renata.barella@ssm-site.ch
- Telefono: +41 (0)91 966 66 31
- Sito: <https://www.ssm-site.ch/it>

Servizio per le pari opportunità – Canton Ticino

Offre consulenza e supporto alle vittime di discriminazione e molestie sessuali.

- Email: pari.opportunita@ti.ch
- Telefono: +41 (0)91 814 57 12

Centri di consulenza per vittime di reati (LAV)

Aiuto per le vittime di molestie e abusi, previsto dalla Legge federale sull'aiuto alle vittime di reati.

- Email: info@centrolav.ch
- Telefono: +41 (0)91 821 87 50

