




Una guida per le lavoratrici e i lavoratori

MOLESTIE SESSUALI SUL POSTO DI LAVORO

 Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Dipartimento federale dell'economia DFE
Segreteria di Stato dell'economia SECO

Dipartimento federale dell'interno DFI
Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU

Titolo

Molestie sessuali sul posto di lavoro
Una guida per le lavoratrici e i lavoratori

A cura di

Ufficio federale per l'uguaglianza fra
donna e uomo UFU
Segreteria di Stato dell'economia SECO

Direzione del progetto

Marianne Ochsenbein, UFU
Margot Vanis, SECO

Consulenza

Barbara Schmidiger, Zurigo

Testo e redazione

Elisabeth Ryter, Berna

Traduzione

Romana Camani-Pedrina, Monte Carasso

Grafica

www.rapgraphics.ch, Berna

Fotografie

FFF Fotografie Franziska Frutiger, Bienne

Fra le persone raffigurate e il testo non sussiste
nessun legame.

Distribuzione

UFCL, Distribuzione pubblicazioni, CH-3003 Berna
www.pubblicazionifederali.admin.ch
Numero d'ordinazione: 301.922.i

02 INTRODUZIONE

03 COSA SONO LE MOLESTIE
SESSUALI?

05 CONSEGUENZE PER
LE VITTIME

07 CIFRE E FATTI

08 BASI LEGALI

11 DIFENDERSI – UN DIRITTO!

14 DIFFICOLTÀ

15 SOSTEGNO

16 INDIRIZZI UTILI

Gentili lavoratrici, cortesi lavoratori,

le molestie sessuali messe in atto nei luoghi di lavoro dimostrano una mancanza di rispetto, ledono la dignità, possono demotivare o addirittura causare malattie. Diverse disposizioni legali obbligano le datrici e i datori di lavoro a provvedere affinché non accadano nelle loro imprese. Ciononostante anche nel vostro ambiente possono verificarsi delle molestie sessuali. Questo opuscolo vi mostra cosa potete intraprendere in simili casi.

Nelle pagine seguenti scoprirete

- > cosa è una molestia sessuale e quali forme può assumere,
- > quali possono essere le conseguenze delle molestie sessuali,
- > cosa potete fare contro le molestie sessuali qualora ne foste vittime oppure lo fossero le vostre colleghe o i vostri colleghi,
- > quali basi legali esistono.

Per molestia sessuale sul posto di lavoro si intende qualsiasi comportamento di carattere sessuale o fondato sull'appartenenza di genere che, per una delle parti, risulta indesiderato offendendo la persona nella sua dignità. La molestia può verificarsi durante il lavoro oppure nel contesto di eventi aziendali. A molestare possono essere le collaboratrici e i collaboratori dell'impresa, i dipendenti delle aziende partner o la clientela dell'impresa.

Le molestie sessuali possono essere attuate tramite parole, gesti o atti. Possono provenire da singole persone o gruppi. Concretamente, ecco alcuni esempi:

- > Insinuazioni e commenti equivoci sull'aspetto esteriore di collaboratrici e collaboratori.
- > Osservazioni e barzellette sessiste sulle caratteristiche sessuali, il comportamento sessuale e l'orientamento sessuale di donne e uomini.
- > Presentazione, affissione o esposizione di materiale pornografico nei luoghi di lavoro.
- > Le collaboratrici e i collaboratori ricevono inviti indesiderati con un chiaro intento.
- > Si verificano contatti fisici indesiderati.
- > Le collaboratrici e i collaboratori vengono perseguitati dentro o fuori l'azienda.
- > Si verificano delle avances abbinate alla promessa di vantaggi o alla minaccia di svantaggi.
- > Si verificano atti sessuali, coazione sessuale o violenza carnale.

Cos'è il sessismo?

Per sessismo si intende ogni tipo di discriminazione in base al genere. Se le donne o gli uomini sono, per esempio, derisi a causa del loro aspetto esteriore, del loro comportamento o del loro orientamento sessuale oppure se sono esposti a commenti equivoci, si è di fronte a dei comportamenti sessisti.

A CHE MOMENTO SI TRATTA DI MOLESTIE SESSUALI?

Per giudicare se il comportamento osservato rappresenti un innocente flirt, l'inizio di una relazione fra colleghe e colleghi di lavoro 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 interessata, ossia se questa lo avverte come desiderato o indesiderato.

COSA NASCONDONO LE MOLESTIE SESSUALI?

La motivazione principale che si nasconde dietro le molestie sessuali è l'esercizio di potere e dominazione. Le molestie sessuali non hanno niente a che vedere con l'erotismo o l'attrazione sessuale. La modalità sessuale si presta perché la vittima è particolarmente vulnerabile in questo ambito. Le ferite inferte servono, fra l'altro, a mantenere le vittime in posizioni subalterne oppure a intralciare il loro ulteriore sviluppo professionale e la loro carriera.

FLIRT O MOLESTIA SESSUALE – DOVE SONO LE DIFFERENZE?

UN FLIRT

- > è un'evoluzione reciproca
- > è costruttivo, è una conferma
- > è desiderato da entrambe le parti
- > aumenta l'autostima
- > riempie di gioia
- > rende più bella la giornata lavorativa
- > rispetta i confini personali

MOLESTIE SESSUALI

- > sono avances unilaterali
- > sono denigranti, offensive
- > sono indesiderate per una delle persone
- > distruggono l'autostima
- > suscitano rabbia
- > avvelenano il clima di lavoro
- > ledono i confini personali



CONSEGUENZE PER LE VITTIME

Per la persona interessata le molestie sessuali possono rivelarsi dannose sotto vari aspetti ed esporla alle seguenti conseguenze:

- > toglierle il piacere di lavorare;
- > instillarle diffidenza nei confronti delle colleghe e dei colleghi di lavoro;
- > diminuire la sua capacità di concentrarsi e le sue prestazioni lavorative;
- > impedirle di sfruttare le proprie attitudini e di cogliere le opportunità professionali;
- > infonderle sentimenti di vergogna e di colpa;
- > intaccare la sua salute fisica e psichica con ripercussioni quali le cefalee, l'insonnia, i dolori alla schiena, il mal di stomaco, le depressioni, i sentimenti di ribrezzo e impotenza, la paura, una rabbia impotente ecc.;
- > farle perdere il posto di lavoro;
- > pregiudicare la sua vita privata.

Pregiudizi

«A lei piace.» «Non è un vero uomo e non ha il senso dell'umorismo.» «Lei si mette solo in testa delle cose.» «È lei che provoca.» «È una che va sempre a letto con tutti.» Queste esternazioni o frasi simili ricorrono frequentemente nelle discussioni sulle molestie sessuali che si consumano nei luoghi di lavoro. Simili affermazioni servono a scaricare la responsabilità sulla vittima, mentre le persone moleste ne escono scagionate. Anche molte delle vittime credono di essere colpevoli. Si fanno dei rimproveri invece di difendersi. Spesso manca loro la consapevolezza di poter dire di no e che il loro no è accettato.



↑ Schnellhub → Levée rapide → Quicklift →



Di principio, tutte le persone possono essere vittime di molestie sessuali sul posto di lavoro, indipendentemente dal sesso, dall'età, dallo stato civile, dall'aspetto, dalla formazione o dalla posizione professionale. Un'indagine condotta nel 2007 in Svizzera¹ constata che il 28 per cento delle donne e il 10 per cento degli uomini intervistati sono stati molestati sessualmente o si sono sentiti infastiditi da comportamenti a connotazione sessuale nel corso di quella che finora è stata la loro vita professionale.

L'indagine mostra che le situazioni moleste per le donne sono causate per i tre quarti da uomini, principalmente da singoli uomini, ma anche da gruppi di uomini. Le donne segnalano anche comportamenti molesti messi in atto da gruppi misti (uomini e donne) e, molto raramente, comportamenti molesti di donne.

Gli uomini indicano che le situazioni moleste sono dovute per oltre la metà a uomini (singolarmente o in gruppi), per un quarto a donne e per un ulteriore quarto a gruppi misti.

In primo luogo sono i colleghi e le colleghe di lavoro a comportarsi in modo molesto. Spesso è anche la clientela. Al terzo posto seguono i superiori o le superiore. Le donne segnalano molto più spesso degli uomini comportamenti molesti messi in atto da superiori. Gli uomini rilevano per contro molto più spesso delle donne comportamenti molesti attuati da persone subalterne.

¹ *Silvia Strub e Marianne Schär Moser: Risiko und Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Eine repräsentative Erhebung in der Deutschschweiz und der Romandie, Berna, 2008. L'indagine è stata commissionata dall'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo e dalla Segreteria di Stato dell'economia.*

BASI LEGALI

Varie 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 di fronte alle molestie sessuali sul posto di lavoro sia esplicitamente sia nell'ambito della protezione generale dell'integrità psichica e fisica.

> Art. 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.»

> Art. 5 cvp, 3 LPar:

«Nel caso di discriminazione mediante molestia sessuale, 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. L'indennità è stabilita considerando tutte le circostanze, in base al salario medio svizzero.»

> Art. 6 cvp 1 LL:

«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 con-



dizioni d'esercizio. Deve inoltre prendere i provvedimenti necessari per la tutela dell'integrità personale dei lavoratori»

> Art. 328 cvp 1 CO:

«(...) 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.»

> 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, impudentermente, mediante parole, molesta sessualmente una persona, è punito, a querela di parte, con la multa.»

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. Informatevi presso l'ufficio di conciliazione del vostro cantone. Gli indirizzi si trovano sotto www.molestiesessuali.ch.



DIFENDERSI – UN DIRITTO!

La datrice o il datore di lavoro sono tenuti per legge a creare un clima senza molestie. Se nell'ambito del rapporto di lavoro vi sentite molestati sessualmente avete il diritto di difendervi. A questo proposito non è importante quale posizione occupate in seno all'azienda. Sappiate che non siete voi il fattore scatenante delle molestie e che non ne avete alcuna colpa. Non mettete semplicemente a tacere la vostra sensazione di disagio ma prendetela sul serio.

COME PROCEDERE?

Esistono varie possibilità di difendersi. Optate per quella che vi conviene meglio nella situazione data.

FAR CESSARE DIRETTAMENTE LE MOLESTIE

Cercate di far smettere direttamente la persona che vi molesta. Ditele esplicitamente che il suo comportamento non è desiderato e che non lo tollerate. Se ciò non basta, minacciate questa persona dicendole che, se non smette di molestarvi, reclamerete.

Mettere a verbale i fatti

È possibile che dobbiate compiere più passi per far cessare le molestie. Annotate perciò sempre ciò che accade: persona/ persone che molestano, data, ora, luogo, tipo di molestie (parole, gesti, ecc.). Annotate anche cosa avete intrapreso contro le molestie. Annotate infine se per il fatto o i fatti ci sono testimoni. Interpellate queste persone e chiedete loro se siano disposte a testimoniare.

SCRIVERE UNA LETTERA

Se avete paura di parlare direttamente con la persona che vi molesta o se le vostre rimostranze non hanno sortito alcun esito provate a scrivere una lettera. Mettete per scritto ciò che vi disturba, esigendo dal destinatario o dalla destinataria che rinunci in futuro al comportamento molesto. Ricordate di conservare una copia di questa lettera.

COINVOLGERE COLLEGHE O COLLEGHI

Parlate con altre colleghe o altri colleghi sul posto di lavoro. Forse non siete l'unica persona a essere molestata e potete reagire insieme ad altri.

SOLLECITARE AIUTI

Non temete di cercare aiuti e informatevi chi è competente nella vostra azienda per le questioni inerenti alle molestie sessuali. Molte aziende dispongono di interlocutrici o interlocutori per le vittime di molestie sessuali. Costoro sono persone di fiducia con le quali potete discutere preliminarmente la vostra situazione e le modalità dei passi successivi. Esse possono anche fornirvi un sostegno psicologico. Le interlocutrici o gli interlocutori tratteranno le vostre informazioni in modo confidenziale, e ciò significa che senza il vostro accordo non intraprenderanno nessun passo in seno all'azienda. Attenzione: se la persona che funge da interlocutore occupa nel contempo una posizione di superiore è tenuta a notificare automaticamente l'accaduto ai livelli gerarchici superiori e a intraprendere qualcosa. In simili circostanze le vostre informazioni non possono più essere trattate in modo confidenziale. In tal caso, oppure anche se doveste constatare che la vostra datrice o il vostro datore di lavoro non ha designato nessuna persona in veste di interlocutore, avete la possibilità di cercare aiuto presso un servizio specializzato all'esterno della vostra azienda, presso il sindacato del ramo, presso l'associazione professionale o presso l'ispettorato cantonale del lavoro.

PASSI LEGALI COME ULTIMA CONSEGUENZA

Se il servizio competente nella vostra azienda non intraprende nulla malgrado le vostre segnalazioni oppure se preferite una soluzione extraaziendale avete diverse possibilità. Se contemplate dei passi legali è consigliabile che vi facciate consigliare, p. es. da servizi specializzati come gli uffici della parità o i consultori, il vostro sindacato o la vostra associazione del personale, oppure da un'avvocata o un avvocato.

L'elenco seguente vi mostra quali passi legali sono possibili di principio:

- Sospendere il lavoro adducendo che non lo si può ragionevolmente pretendere da voi (art. 324 CO).
- Intentare un'azione contro l'azienda presso l'ufficio 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 medio svizzero sulla base della mancata osservanza del dovere di diligenza (art. 5 cpv. 3 LPar);
 - la richiesta di un risarcimento del danno e di una riparazione morale (art. 5 cpv. 5 LPar e art. 41 e segg. CO).
- Nel caso di un licenziamento a seguito di un reclamo aziendale o per aver interpellato l'ufficio di conciliazione o il tribunale è necessario contestare il licenziamento prima che scada il periodo di preavviso esigendo la riassunzione provvisoria oppure, alternativamente, rivolgendosi entro 180 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro al tribunale 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 la datrice o il datore di lavoro sono tenuti a pagarvi l'intero salario che avreste percepito se il licenziamento fosse avvenuto rispettando il termine di preavviso.
- Denunciare la datrice o il datore di lavoro all'ispettorato cantonale del lavoro affinché quest'ultimo effettui un'indagine nell'azienda.
- Intentare una causa civile contro la persona che molesta chiedendo di farla cessare o di constatare l'illegalità delle molestie sessuali, 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 una procedura disciplinare contro la persona che molesta.
- Sporgere denuncia penale contro l'autore.

DIFENDERSI E FAR VALERE I PROPRI DIRITTI NON È SEMPRE FACILE

Chi si difende dalle molestie sessuali non trova sempre qualcuno disposto ad ascoltare e non può sempre contare con il sostegno di chi lo circonda. Le reazioni spaziano dalla minimizzazione dei fatti alla solidarietà con la persona che molesta. Così la colpa vien spesso addossata alla persona molestata. Talvolta vi è chi tenta pure di intimidirla e di minacciarla. Dalle persone molestate si esige però nel contempo che si difendano strenua-

mente contro le profferte e che non tollerino nulla. Se però lo fanno, la loro reazione è giudicata sproporzionata oppure sono considerate come persone prive di ogni senso dell'umorismo, pudiche e inibite. Oltre alle aggressioni, le persone molestate possono così diventare vittime di angherie, emarginazione e ostilità.

Ciononostante è importante difendersi. Se non vi sentite di farlo da sole o da soli, cercate degli appoggi! L'esperienza mostra che è più facile far cessare le molestie se chi le subisce osa reagire prendendo l'iniziativa. Opponendovi attivamente potete riconquistare la vostra autostima e liberarvi dall'umiliante ruolo di vittima.

COME SOSTENERE LE COLLEGHE O I COLLEGI MOLESTATI

Come vi comportate se, nel vostro ambiente, osservate delle molestie sessuali? Potete sostenere la persona molestata con le seguenti misure:

- > Non ridete anche voi se qualcuno fa osservazioni sessiste o racconta barzellette sessiste.
- > Parlate con la vittima se pensate o vi accorgete che subisce molestie sessuali.
- > Incoraggiatela a difendersi attivamente.
- > Accompagnatela ai colloqui con l'interlocutrice o l'interlocutore della vostra azienda o presso un consultorio esterno.
- > Non intraprendete nulla contro la volontà della vittima.
- > Richiamate l'attenzione dei superiori e delle superiori sulle molestie.
- > Mettetevi a disposizione come testimone. Godete della protezione contro i licenziamenti pronunciati per ritorsione.
- > Impegnatevi affinché anche nella vostra azienda vengano prese misure preventive contro le molestie sessuali.

Protezione dal licenziamento

Tramite la legge sulla parità dei sessi le persone che reclamano 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:**

- > consultori contro la violenza sulle donne
- > consultori per migranti
- > sindacati e associazioni professionali
- > uffici cantonali e comunali della parità
(www.equality.ch)
- > ispettorati cantonali del lavoro
- > uffici di conciliazione

Gli indirizzi di questi servizi, organizzazioni e istituzioni si trovano sotto www.molestiesessuali.ch.

Questo sito web è messo a disposizione dall'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo.

