

## Molestie sessuali

Se notate o sentite dire che una persona in formazione della vostra azienda è vittima di molestie sessuali o è lei a recarle, siete tenuti a prendere immediatamente dei provvedimenti a norma di legge.

Cercate il dialogo con la persona in questione.

Protegete la vittima e, mediante misure adeguate, cercate di evitare ulteriori molestie e soprattutto non lasciate più soli la vittima e la persona sospettata di dare molestie.

Discutete con la persona in questione su come procedere.

Non prendete nessuna decisione all'insaputa della persona in pericolo, poiché potreste metterla in difficoltà.

Se una persona in formazione viene accusata di molestare, non confrontatela subito con l'accusa, dato che potrebbe rivelarsi un semplice sospetto, ma innanzitutto osservatela.

Durante un colloquio, precedentemente ben preparato, esponete le vostre osservazioni alla persona in formazione accusata di molestie sessuali e fate un accordo scritto in cui stabilite gli obiettivi concreti e le conseguenze in caso di contravvenzione (trasferimento in un altro settore, scioglimento del contratto di tirocinio).

Protegete anche la persona accusata di molestie, l'accusa si potrebbe rivelare ingiustificata. Chi accusa di molestie sessuali una persona innocente, dovrà essere sanzionato. Non pronunciate sospetti affrettati e avventati, potreste recar danno a una persona innocente. Per proteggere la personalità delle persone coinvolte, i sospetti devono essere affrontati con la massima riservatezza.

Se nella vostra azienda non esistono disposizioni sui provvedimenti da prendere, consultate una persona specializzata.

Il presente promemoria offre una panoramica dell'argomento. Riassume la definizione di "molestie sessuali", illustra le misure preventive da adottare e come comportarsi nel quotidiano. Alla fine del documento si trova un elenco di link e di indirizzi utili.

Esistono vari tipi di molestie sessuali e possono esserne vittima sia persone in formazione, sia persone adulte. Succede che i collaboratori vengano molestati dai superiori, che le persone in formazione vengano molestate dai formatori, da collaboratori o da altre persone in formazione. Sono ritenute molestie sessuali tutti i tipi di corteggiamento insistente o di offesa non auspicati in azienda e in particolare dalla persona a cui sono indirizzati.

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".

Le molestie sessuali vanno dagli atteggiamenti quasi impercettibili agli atti penalmente rilevanti, ad esempio:

- osservazioni allusive e imbarazzanti sull'aspetto esteriore
- gesti e sguardi sprezzanti
- contatto fisico non auspicato e atteggiamento invadente
- posta elettronica dal contenuto sessista
- mostrare, appendere o inviare (per esempio via mail) materiale pornografico
- osservazioni o battute di tipo sessista
- tentativi di avvicinamento
- inviti con promesse di vantaggi o minacce di subire svantaggi
- inseguimento all'interno e al di fuori dell'azienda
- costringere o forzare qualcuno a rapporti sessuali
- sopruso fisico
- abuso e stupro

### **In qualità di formatori quali provvedimenti dovete mettere in atto nei casi concreti?**

#### *Mettere le cose in chiaro*

Se osservate o sentite dire che una persona in formazione subisce molestie sessuali, parlate con la persona in questione e cercate di capire cosa sia realmente accaduto. Una volta sicuri che la persona in formazione è vittima di abusi sessuali, in quanto superiore dovete prendere le misure necessarie per evitare ulteriori abusi. Chiarite con la persona che reca molestie che non tollerate un tale comportamento e che sarà sottoposta a sanzioni.

#### *Se necessario, ricorrere a una persona di fiducia*

Tenete conto del fatto che una donna molestata da un uomo farà meno fatica a confidarsi con un'altra donna che con un uomo, questo vale anche in caso contrario. Cercate quindi una persona di fiducia che sia dello stesso sesso della vittima, a meno che la vittima non sia un uomo molestato da un altro uomo, in questo caso è possibile che la vittima preferisca confidarsi con una donna.

#### *Prendere sempre sul serio la vittima*

Per valutare se un comportamento o una battuta è da considerare molestia sessuale, sono determinanti il sentimento e la percezione della vittima. Prendete quindi sul serio anche le persone in formazione che si lamentano per molestie che vi sembrano innocue. Ogni gruppo sviluppa il suo tono, un atteggiamento quotidiano che, una volta stabilito, non viene più messo in discussione. Con l'arrivo di una nuova persona, come nel caso di una persona in formazione, è possibile che



questa percepisca come importuni degli atteggiamenti che prima avevano la loro validità. Non respingete la persona in formazione giustificando il fatto che è sempre stato così, dal momento che qualcuno percepisce un atteggiamento come molesto e fastidioso e lo comunica, ogni ripetizione di questo atteggiamento diventa una molestia sessuale e quindi è da evitare. Abbiate il coraggio di mettere in dubbio le dinamiche radicate e se necessario di cambiarle.

#### *Proteggere la vittima*

Naturalmente bisogna proteggere innanzitutto la persona in formazione che dice di essere vittima di molestie sessuali. Discutete la situazione, aiutatela e segnalatele indirizzi di centri di consulenza specializzati. Ma non intraprendete niente contro la volontà della vittima.

#### *La persona in formazione reca molestie sessuali*

Siete tenuti a intervenire anche quando è la persona in formazione a recare molestie sessuali. Cercate il dialogo con la persona in formazione e mettete in chiaro che nella vostra azienda non è tollerato alcun atteggiamento molesto. Se il comportamento non dovesse cambiare, stipulate un accordo scritto in cui stabilite i comportamenti da evitare e le conseguenze in caso di contravvenzione (trasferimento in un altro reparto o scioglimento del contratto di tirocinio). Segnalatele gli indirizzi degli organi specializzati e dei centri di consulenza e aiutatela a contattarli o accompagnatela al primo colloquio.

#### *Proteggere anche le persone sospettate di recare molestie sessuali*

Succede che persone innocenti vengano accusate di aver recato molestie sessuali, una tale accusa in pubblico rovina la reputazione della persona in questione al punto da rendere difficile il mantenimento del posto di lavoro o il trovarne un altro, anche quando l'accusa si rivela ingiustificata. È quindi importantissimo verificare se le accuse e i sospetti siano fondati prima di pronunciarli. Finché il sospetto di molestie sessuali non è stato provato, anche la persona accusata ha bisogno di essere protetta.

#### *I fatti devono essere chiariti subito e le persone colpevoli devono essere sanzionate*

L'obiettivo è di chiarire i fatti il prima possibile, nel caso ideale l'indagine viene svolta da esterni. Se il sospetto dovesse risultare fondato, la persona colpevole dovrà essere sanzionata e, in caso di ripetute molestie, dev'essere tenuto in considerazione un trasferimento della persona colpevole, una riduzione del salario o un licenziamento.

#### *Informarsi presso i centri specializzati presenti in azienda o esterni*

Informatevi se in azienda esistono delle disposizioni sui provvedimenti da prendere in caso di molestie sessuali e accompagnate la persona in formazione presso il centro competente in azienda; se l'azienda non dispone di tale centro e tali disposizioni, rivolgetevi assolutamente a un centro di consulenza esterna. È possibile rivolgersi anche all'Ufficio cantonale di conciliazione.

### **Ripercussioni durante il periodo della formazione professionale di base**

#### *Per l'azienda*

Le molestie sessuali sul lavoro hanno gravi conseguenze per l'azienda. Laddove si tollerano trasgressioni, l'ambiente di lavoro sarà disturbato. Ci sarà un calo della motivazione e del rendimento, un aumento delle assenze per malattia, dei licenziamenti e la perdita del personale competente.

Il prezzo delle molestie sessuali in azienda è molto alto, se poi l'azienda viene denunciata per via legale, ne soffre anche la sua reputazione.

#### *Per le vittime*

Per le vittime, le molestie sessuali possono avere conseguenze molto gravi: causano sentimenti di insicurezza, di umiliazione e di impotenza, o anche problemi fisici come mal di pancia o mal di testa, insonnia o forti depressioni. Sicuramente le molestie sessuali influiscono fortemente sulle prestazioni lavorative e possono mettere in forse la conclusione della formazione.



## Misure preventive

### *Informazione e comunicazione*

Informate le persone che lavorano in azienda che non siete disposti a tollerare alcun tipo di molestia sessuale, che le vittime saranno sostenute e che nei confronti dei molestatori saranno prese delle sanzioni. Sensibilizzate i vostri collaboratori, informateli sui vari tipi di molestia sessuale e sulle basi legali a riguardo.

### *Un rapporto basato sul rispetto*

In qualità di formatori potete contribuire a un ambiente privo di molestie stimando e rispettando le persone in formazione e i collaboratori. Se notate atteggiamenti scorretti, battute o trasgressioni, reagite e parlate con le persone in questione. Aiutate le persone in formazione e prendete sul serio le ragazze o i ragazzi che si lamentano delle trasgressioni.

### *Prendersi la responsabilità della gestione*

Non abbiate paura di fare la figura del formatore ipersensibile, e tenete conto che talvolta le vittime, quando si chiedono loro informazioni riguardo alle trasgressioni, reagiscono in modo dissuasivo per vergogna.

Avere il coraggio di reagire e di intervenire fa parte dei vostri compiti di responsabile per la gestione e la formazione.

## Situazione giuridica

In Svizzera le molestie sessuali sul posto di lavoro sono vietate (art. 4 LPar, art. 328 CO). Il datore di lavoro è tenuto a proteggere i lavoratori e in particolare le persone in formazione dalle molestie sessuali sul lavoro e se necessario a intervenire. Dal 1996, quindi dall'entrata in vigore della Legge federale sulla parità dei sessi tra uomo e donna (LPar), i datori di lavoro sono inoltre tenuti a impedire attivamente le molestie, prendendo misure preventive.

### *Obbligo d'assistenza ai giovani lavoratori*

Le disposizioni valgono in particolare per persone in formazione e lavoratori minorenni, dato che questi si trovano in una posizione di maggiore dipendenza e necessitano di particolare protezione. I datori di lavoro che non rispettano l'obbligo di prevenzione, possono essere condannati a risarcire i danni. Inoltre, la Legge sul lavoro prescrive che il datore di lavoro è responsabile per la tutela dell'integrità personale dei lavoratori in generale (art. 6 cpv.1 LL) e che nei confronti dei minorenni ha l'obbligo d'assistenza (art. 29 cpv. 1, 2; art. 32 LL). La protezione dalle molestie sessuali viene menzionata esplicitamente nel Codice delle obbligazioni (art. 328 cpv. 1 CO).

## Basi legali

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

**Artt. 6 cpv. 1, 29 cpv.1, 2, 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)

(Le leggi citate possono essere scaricate all'indirizzo : [www.admin.ch/gov/it](http://www.admin.ch/gov/it)  
Basta indicare l'abbreviazione corrispondente.)



### **Indirizzi utili**

[www.ufp.formazioneprof.ch](http://www.ufp.formazioneprof.ch)

Presso L'ufficio cantonale per la formazione professionale si possono ottenere le informazioni desiderate e gli indirizzi delle istituzioni competenti.

[www.equality.ch](http://www.equality.ch)

Conferenza cantonale svizzera dei delegati alle pari opportunità. In collaborazione con gli uffici cantonali o comunali sulla parità, che rilasciano limitatamente delle informazioni.

[www.ebg.admin.ch](http://www.ebg.admin.ch) (Servizi > Indirizzi utili)

Ufficio federale per l'uguaglianza fra uomo e donna che fornisce informazioni gratuite.

[www.aiuto-alle-vittime.ch](http://www.aiuto-alle-vittime.ch)

Su questo sito si trovano indirizzi di centri di consulenza e informazioni riguardo all'aiuto.

[can-ccf@ti.ch](mailto:can-ccf@ti.ch)

Consulente del Consiglio di Stato per la condizione femminile

### **Link**

[www.ebg.admin.ch](http://www.ebg.admin.ch) (Documentazione > Pubblicazioni > Pubblicazioni sulla parità in generale)

Lista bibliografica sull'argomento e presentazione delle leggi e informazioni varie sviluppate e messe alla prova dall'amministrazione federale e dalle aziende.

[www.radixsvizzeraitaliana.ch](http://www.radixsvizzeraitaliana.ch)

Informazioni, indirizzi utili e lista bibliografica sia per giovani che per adulti.

### **Bibliografia**

Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo. *Molestie sessuali sul posto di lavoro. Una guida per le lavoratrici e i lavoratori*. Berna 2007

[www.ebg.admin.ch](http://www.ebg.admin.ch) (Documentazione > Pubblicazioni > Pubblicazioni sulla parità nella vita professionale)

[www.radixsvizzeraitaliana.ch](http://www.radixsvizzeraitaliana.ch) (adulti > pubblicazioni)

pro juventute, *Parliamo di abusi sessuali*, in versione pdf da scaricare

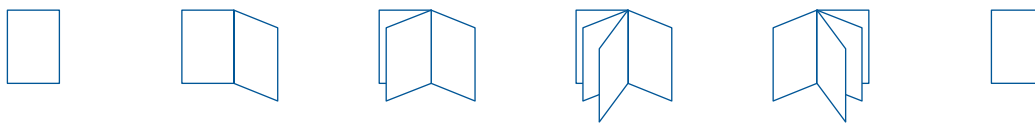
### **Fonte**

*Sexuelle Belästigung in der Berufsbildung. Zusätzliche Rechtssicherheit und neue Impulse für die Prävention durch das Gleichstellungsgesetz*

elaborato da Beatrice Ledergerber per la formazione dei formatori professionali CSFP.

[www.gleichstellung.bs.ch](http://www.gleichstellung.bs.ch) (Publikationen)





Questo promemoria fa parte della raccolta «Pari opportunità e relazioni adeguate»:

<b>Introduzione</b>	<a href="http://www.formazioneprof.ch/download/memo200.pdf">www.formazioneprof.ch/download/memo200.pdf</a>
Depressione e rischio di suicidio	<a href="http://www.formazioneprof.ch/download/memo211.pdf">www.formazioneprof.ch/download/memo211.pdf</a>
Dipendenza	<a href="http://www.formazioneprof.ch/download/memo210.pdf">www.formazioneprof.ch/download/memo210.pdf</a>
Dislessia e discalculia	<a href="http://www.formazioneprof.ch/download/memo204.pdf">www.formazioneprof.ch/download/memo204.pdf</a>
Gravidanza e maternità	<a href="http://www.formazioneprof.ch/download/memo208.pdf">www.formazioneprof.ch/download/memo208.pdf</a>
Malattia e infortunio	<a href="http://www.formazioneprof.ch/download/memo203.pdf">www.formazioneprof.ch/download/memo203.pdf</a>
Migrazione	<a href="http://www.formazioneprof.ch/download/memo205.pdf">www.formazioneprof.ch/download/memo205.pdf</a>
Mobbing	<a href="http://www.formazioneprof.ch/download/memo206.pdf">www.formazioneprof.ch/download/memo206.pdf</a>
<b>Molestie sessuali</b>	<a href="http://www.formazioneprof.ch/download/memo209.pdf">www.formazioneprof.ch/download/memo209.pdf</a>
Pari opportunità	<a href="http://www.formazioneprof.ch/download/memo202.pdf">www.formazioneprof.ch/download/memo202.pdf</a>
Protezione dei dati e della personalità	<a href="http://www.formazioneprof.ch/download/memo212.pdf">www.formazioneprof.ch/download/memo212.pdf</a>
Razzismo	<a href="http://www.formazioneprof.ch/download/memo207.pdf">www.formazioneprof.ch/download/memo207.pdf</a>
Violenza	<a href="http://www.formazioneprof.ch/download/memo201.pdf">www.formazioneprof.ch/download/memo201.pdf</a>

**Promemoria 209**  
**Molestie sessuali**  
[www.memo.formazioneprof.ch](http://www.memo.formazioneprof.ch)

Edizione giugno 2015

© **CSFO Berna**

È consentita la ristampa integrale o parziale dei contenuti per scopi non commerciali, comprese la memorizzazione e l'utilizzazione su supporti ottici ed elettronici, purché venga indicata la fonte.

**CSFO** | Casa dei Cantoni | Speichergasse 6 | Casella postale 583 | 3000 Berna 7  
Telefono 031 320 29 00 | Fax 031 320 29 01 | [formazioneprof@csfo.ch](mailto:formazioneprof@csfo.ch)

[www.formazioneprof.ch](http://www.formazioneprof.ch)