

# Lista di controllo

## Molestie sessuali



**Cosa fate nella vostra impresa per prevenire le molestie sessuali? Il primo atto di prevenzione è un atteggiamento univoco da parte della direzione.**

Le molestie sessuali assumono molte forme. Si manifestano in qualsiasi comportamento di carattere sessuale 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 i collaboratori e le collaboratrici, le superiori e i superiori, i dipendenti delle aziende partner o la clientela.

I pericoli principali sono:

- Violazione dell'integrità psichica e fisica della persona molestata e conseguenze per la sua salute.
- Pregiudizio per il clima lavorativo e il rendimento.

Questa lista di controllo vi mostra come prevenire e lottare contro le molestie sessuali in seno all'impresa.



Qui in seguito trovate una serie di domande importanti sul tema di questa lista di controllo.

**Se a una domanda rispondete con  «no» oppure  «in parte» dovete adottare una misura.**

Annotate le misure sull'ultima pagina.

## Riconoscere le molestie sessuali

Nei luoghi di lavoro le molestie sessuali possono assumere varie forme, p. es.:

- Insinuazioni e commenti equivoci sull'aspetto esteriore di collaboratrici e collaboratori.
- Osservazioni e barzellette 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 tentativi di avvicinamento abbinati alla promessa di vantaggi o alla minaccia di svantaggi.
- Si verificano atti sessuali, coazione sessuale o violenza carnale.

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.



## Attuare misure preventive e definire la procedura

- 1 La direzione informa le collaboratrici e i collaboratori a voce e/o per scritto su ciò che si debba intendere per molestie sessuali?

sì  
 in parte  
 no

- 2 La direzione informa le collaboratrici e i collaboratori sul fatto che le molestie sessuali non sono tollerate in azienda e che sono vietate per legge?

sì  
 in parte  
 no

- 3 Queste informazioni vengono ripetute periodicamente?

sì  
 in parte  
 no

Non basta definire il concetto, ma occorre pure illustrarlo con alcuni esempi tratti dalla vita lavorativa quotidiana.

La base per prevenire le molestie sessuali in seno all'impresa è un documento che contenga almeno i quattro punti seguenti:

- una dichiarazione di principio
- una definizione particolareggiata
- un'offerta di sostegno per le vittime
- possibili sanzioni

Il documento deve essere portato a conoscenza delle superiori e dei superiori, delle collaboratrici e dei collaboratori. Per esempi di un simile documento si rimanda a [www.molestiesessuali.ch](http://www.molestiesessuali.ch).

4	Queste informazioni vengono consegnate anche alle nuove collaboratrici e ai nuovi collaboratori?	<input type="checkbox"/> sì <input type="checkbox"/> in parte <input type="checkbox"/> no
5	Queste informazioni vengono consegnate anche alle persone in formazione, alle/agli stagiaires, nonché alle collaboratrici e ai collaboratori temporanei?	<input type="checkbox"/> sì <input type="checkbox"/> in parte <input type="checkbox"/> no
6	L'impresa ha designato persone o servizi interni o esterni a cui le persone molestate possano rivolgersi per ottenere consigli, aiuto e sostegno?	<input type="checkbox"/> sì <input type="checkbox"/> no
7	Le collaboratrici e i collaboratori sanno dove possono trovare aiuto se fossero vittime di molestie sessuali?	<input type="checkbox"/> sì <input type="checkbox"/> in parte <input type="checkbox"/> no
8	Le superiori e i superiori sanno cosa devono fare se in seno all'impresa si verificano, risp. se si presume che si siano verificate delle molestie sessuali?	<input type="checkbox"/> sì <input type="checkbox"/> in parte <input type="checkbox"/> no
9	Sono previste sanzioni qualora si verifichi la fattispecie della molestia sessuale?	<input type="checkbox"/> sì <input type="checkbox"/> no
10	Le collaboratrici e i collaboratori sono a conoscenza di queste sanzioni?	<input type="checkbox"/> sì <input type="checkbox"/> in parte <input type="checkbox"/> no



**Le persone o i servizi che fungono da interlocutori** hanno il compito di ascoltare le persone in cerca di consulenza, informarle sui loro diritti e consigliarle in merito ai passi successivi. Con il consenso della persona molestata cercano di far cessare le molestie.

Se si presume o se si constata un caso di molestie sessuali, **le superiori e i superiori** promuovono un'indagine in merito. Questa indagine può essere condotta da persone in seno all'azienda oppure da specialisti esterni. Per informazioni sul modo di procedere si rimanda a [www.molestiesessuali.ch](http://www.molestiesessuali.ch).

## Avere un occhio vigile e intervenire

11	Le superiori e i superiori fanno in modo che in azienda non venga mostrato, appeso o esposto del materiale pornografico?	<input type="checkbox"/> sì <input type="checkbox"/> in parte <input type="checkbox"/> no
12	Si affronta la questione e si fanno smettere le collaboratrici e i collaboratori che esprimono commenti e raccontano barzellette sulle caratteristiche sessuali, il comportamento sessuale o l'orientamento sessuale di donne e uomini?	<input type="checkbox"/> sì <input type="checkbox"/> in parte <input type="checkbox"/> no
13	Si rendono attente le collaboratrici e i collaboratori al fatto che non si ammettono insinuazioni e commenti equivoci sull'aspetto esteriore delle colleghe e dei colleghi?	<input type="checkbox"/> sì <input type="checkbox"/> in parte <input type="checkbox"/> no

I casi di molestie sessuali difficili e che nuocciono alla salute si consumano generalmente di nascosto. Ciononostante, come superiori o superiore potete lanciare un segnale assumendo un ruolo attivo e chiarendo esplicitamente che nella vostra azienda non si ammettono materiale pornografico, commenti equivoci e barzellette sconce.

Informazioni più particolareggiate si trovano nell'opuscolo **Molestie sessuali sul posto di lavoro. Informazioni per le datrici e i datori di lavoro** (art. n. 301.926.i). Idoneo da consegnare alle collaboratrici e ai collaboratori è l'opuscolo **Molestie sessuali sul posto di lavoro. Una guida per le lavoratrici e i lavoratori** (versione italiana art. n. 301.922.i, tedesca art. n. 301.922.d, francese art. n. 301.922.f). Entrambi gli opuscoli sono ottenibili gratuitamente presso l'UFCL, Vendita di pubblicazioni federali, CH-3003 Berna, [www.bundespublikationen.admin.ch](http://www.bundespublikationen.admin.ch).

In internet, nel sito web [www.molestiesessuali.ch](http://www.molestiesessuali.ch), si trovano ulteriori informazioni e materiali sperimentati.



