

A woman with dark hair and bangs is shown from the chest up. Her hands are crossed in front of her face, completely obscuring it. She is wearing a dark, short-sleeved top. The background is a vibrant pink, featuring large, stylized purple numbers, including a prominent '10' on the right side. In the top right corner, the word 'UNIA' is written in white, bold, sans-serif capital letters.

UNIA

**Basta molestie
sessuali sul
posto di lavoro**

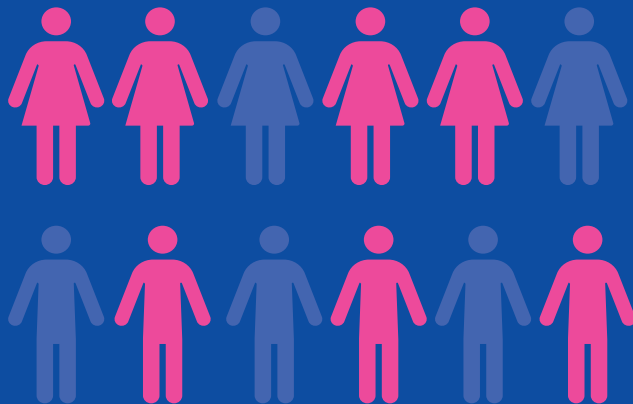
Editore:

Segretariato centrale Unia
Weltpoststrasse 20
Casella postale
CH-3000 Berna 16

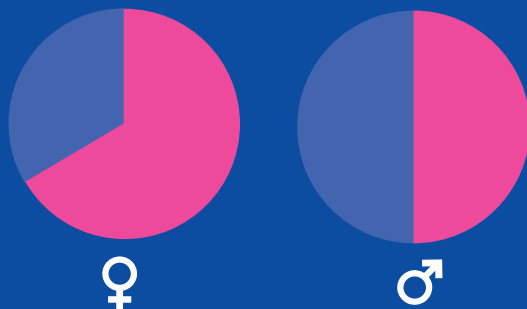
Disponibile nelle seguenti lingue: italiano, tedesco, francese, inglese,
albanese, polacco, portoghese, serbo-croato, spagnolo, turco

Edizione: marzo 2026

Introduzione	5
Riconoscere e comprendere le molestie	10
Esempi dal mondo del lavoro	14
I tuoi diritti	16
Agire e difendersi	20
Altre forme di discriminazione	30
Glossario	36
Aiuto e contatti	38
Segretariati del sindacato	39



Due donne su tre e quasi un uomo su due subiscono molestie sul posto di lavoro.



La grande maggioranza dei datori di lavoro ha una conoscenza insufficiente dei propri obblighi in materia.

Lavorare senza paura: rispetto sul lavoro

Che si tratti del ramo alberghiero, della vendita, delle pulizie o di altri rami professionali: purtroppo le molestie sessuali e la violenza sessualizzata sul posto di lavoro sono fenomeni frequenti.

Le persone che guadagnano poco e si trovano sotto pressione sono più esposte a questo tipo di situazioni.

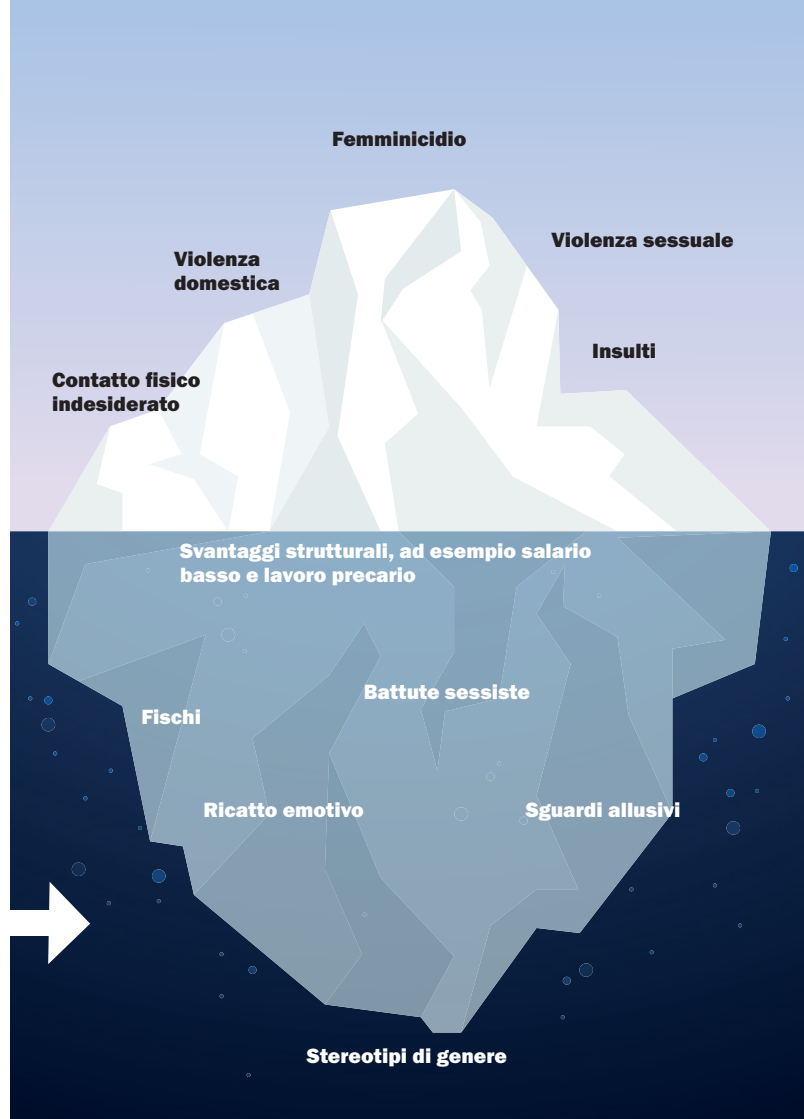
Le donne e in particolare le persone migranti, i giovani, le persone con disabilità, le persone LGBTQIA+, le persone vittime di razzismo e quelle prive di uno statuto di soggiorno regolare sono statisticamente più soggette a molestie e tendono a segnalare meno gli abusi. Dipendono, infatti, in misura maggiore dal loro lavoro.

Quest'opuscolo ti spiega come riconoscere le molestie e difenderti e dove trovare aiuto.

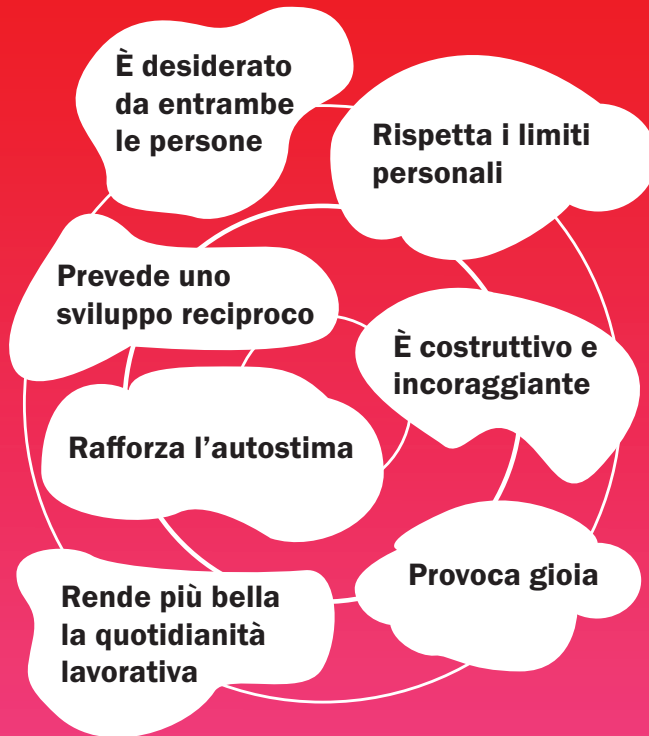
Violenza sessualizzata: la violenza sessualizzata è data quando una persona subisce violenza e atti sessuali indesiderati a causa del suo genere. La violenza sessualizzata è il risultato di strutture di potere ineguali ed è radicata nel patriarcato.

Le molestie sessuali sul posto di lavoro rientrano nella violenza sessualizzata. Comprendono qualsiasi comportamento indesiderato sul posto di lavoro che abbia una connotazione sessuale o di genere.

Il modello dell'iceberg illustra le correlazioni tra le forme visibili e le forme invisibili della violenza sessualizzata.



Flirt



Molestia



L'elemento distintivo è il consenso.

L'impatto delle molestie sessuali sulla tua persona

Le molestie iniziano dove finisce il tuo benessere. Indicano un comportamento che ti provoca insicurezza o ti turba.

Molte vittime si sentono colpevoli oppure minimizzano l'accaduto perché credono che il loro datore di lavoro non le protegga a sufficienza. Anche le tue colleghe e i tuoi colleghi soffrono quando assistono a queste situazioni. Perché le molestie hanno un effetto demoralizzante e avvelenano il clima di lavoro.

Le scuse tipiche – e perché non valgono

Non è rilevante ciò che l'autore delle molestie intende ottenere. A volte il molestatore non è consapevole di compiere un atto illecito.

«Era solo una battuta», è una scusa poco convincente. Se il comportamento è indesiderato e ti ha disturbato, allora si tratta di molestie.



Le molestie sessuali mettono a rischio la tua salute

Ansia, disturbi del sonno e dell'alimentazione, depressione, esaurimento emotivo, dolori fisici o infezioni, disturbi post-traumatici da stress

Forme di molestie

- Battute o commenti inappropriati sul tuo aspetto fisico, il tuo abbigliamento, la tua sessualità o la tua identità di genere
- Storie a contenuto sessuale
- Sguardi o gesti allusivi, fischi, insulti, ammiccamenti, gesti osceni
- Inviti e messaggi indesiderati o esibizione di materiale pornografico
- Avvicinamenti fisici: carezze, pizzicotti, contatti fisici
- Minacce, persecuzioni e stalking (anche online)
- Aggressioni sessuali, atti sessuali non consensuali, tentato stupro o stupro

Le molestie non implicano solo aggressioni fisiche:

- può trattarsi anche di parole, gesti, sguardi e violenza psicologica.

Chi sono gli autori di molestie?

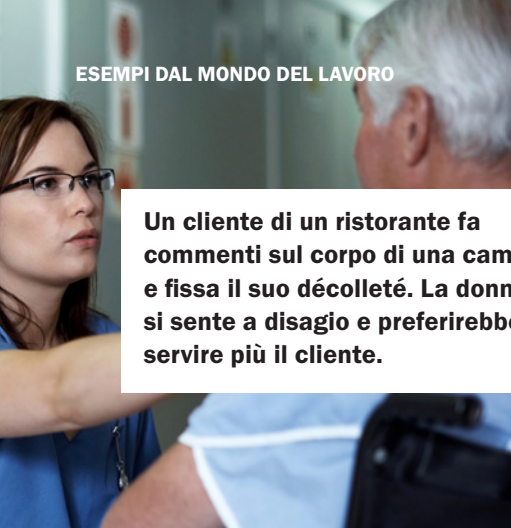
Chiunque può commettere molestie sessuali. Nella maggior parte dei casi gli autori sono tuttavia di sesso maschile, anche per le molestie a danno di altri uomini. Per questo motivo, in questa guida utilizziamo le forme maschili «molestatore» o «autore di molestie».

Queste persone possono diventare molestatori:

- Lavoratrici e lavoratori, superiori o datori di lavoro
- Colleghe e colleghi o lavoratrici e lavoratori di altre aziende
- Clienti o pazienti

Il comportamento indesiderato è una molestia:

- Non è colpa tua. La responsabilità per le molestie sessuali è sempre del molestatore. L'abbigliamento o il comportamento non sono mai una giustificazione.
- Anche un singolo atto può essere una molestia sessuale – non è necessario che si ripeta.
- Si tratta di una molestia anche se non hai manifestato chiaramente il tuo rifiuto.



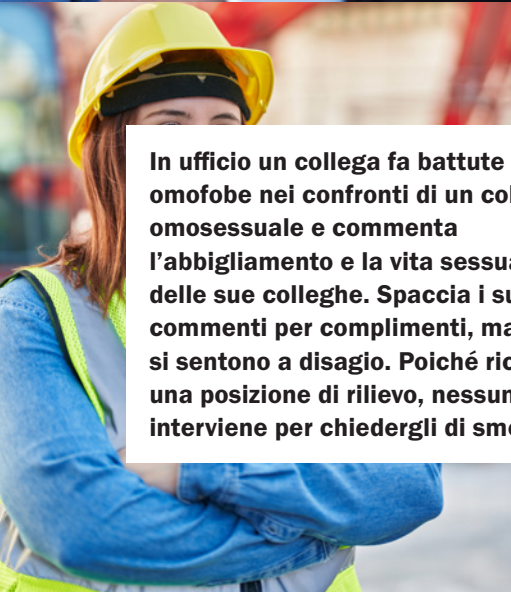
ESEMPI DAL MONDO DEL LAVORO

Un cliente di un ristorante fa commenti sul corpo di una cameriera e fissa il suo décolleté. La donna si sente a disagio e preferirebbe non servire più il cliente.

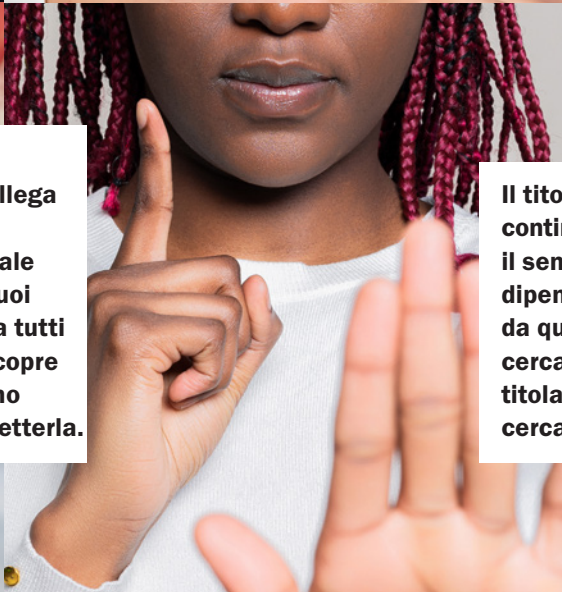


ESEMPI DAL MONDO DEL LAVORO

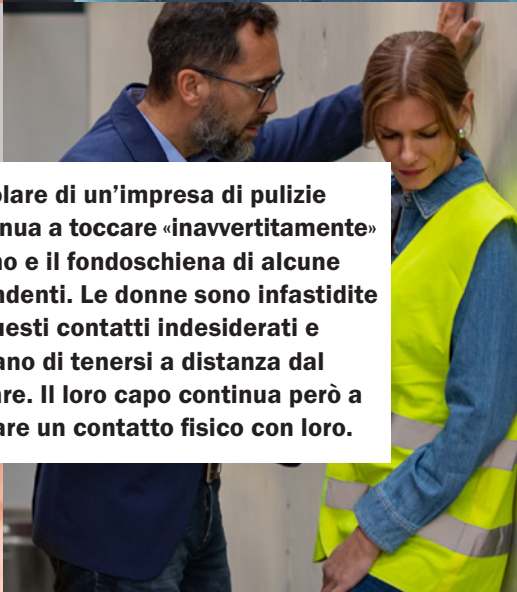
Nello spogliatoio di un'azienda sono appese foto di donne nude. Gli uomini le commentano con battute allusive. Una lavoratrice si sente disturbata per le immagini e i commenti.



In ufficio un collega fa battute omofobe nei confronti di un collega omosessuale e commenta l'abbigliamento e la vita sessuale delle sue colleghe. Spaccia i suoi commenti per complimenti, ma tutti si sentono a disagio. Poiché ricopre una posizione di rilievo, nessuno interviene per chiedergli di smetterla.



Il titolare di un'impresa di pulizie continua a toccare «inavvertitamente» il seno e il fondoschiena di alcune dipendenti. Le donne sono infastidite da questi contatti indesiderati e cercano di tenersi a distanza dal titolare. Il loro capo continua però a cercare un contatto fisico con loro.



Cosa dice la legge?

Art. 8 Costituzione federale (Cost.):

uomo e donna hanno uguali diritti.

Art. 4 e 5 Legge sulla parità dei sessi (LPar): la discriminazione sul posto di lavoro tramite molestie sessuali è una forma speciale di discriminazione di genere ed è vietata. Il datore di lavoro può essere citato in giudizio.

Art. 328 Codice delle obbligazioni (CO): il tuo datore di lavoro è tenuto a tutelare la tua integrità personale e a proteggerti da malattie, infortuni, molestie sessuali e discriminazioni.

Art. 6 Legge sul lavoro (LL): il tuo datore di lavoro deve proteggere la tua salute e la tua integrità personale.

Art. 28 segg. Codice civile svizzero (CC) e art. 49 segg. CO: puoi opporvi alle molestie sessuali avviando un'azione civile contro il molestatore.

Art. 187 segg. Codice penale svizzero (CP):

il codice penale tutela la tua integrità sessuale. In presenza di determinate condizioni, è possibile procedere penalmente contro un autore di molestie, anche parallelamente a un procedimento promosso nei confronti del datore di lavoro ai sensi della legge sulla parità.

Le molestie sono vietate

Il tuo capo deve proteggerti e prendere sul serio ogni segnalazione o denuncia. Deve inoltre garantire un ambiente di lavoro privo di discriminazioni. Sei tutelata dal licenziamento dal momento della promozione dell'azione fino a sei mesi dopo la conclusione del procedimento.

Responsabilità del datore di lavoro

Il tuo datore di lavoro è obbligato a norma di legge a proteggerti dalle molestie sessuali. In altre parole, deve proteggere la tua personalità soprattutto dalle molestie sessuali e creare un clima di lavoro in cui non vi sia spazio per le molestie sessuali (art. 328 CO).

Se il datore di lavoro trascura il suo obbligo di assistenza (art. 328 CO) e/o viola la LPar, rischia di dover pagare un'indennità, un risarcimento e persino un importo a titolo di riparazione.

Occorrono procedure aziendali interne

L'azienda deve definire procedure chiare per proteggere le vittime e coloro che segnalano casi di molestie. Secondo una sentenza del Tribunale federale, le persone di fiducia non possono essere legate da un rapporto gerarchico con le collaboratrici e i collaboratori e devono garantire la riservatezza. Nella maggior parte dei casi ciò significa che la persona di fiducia deve essere esterna all'azienda.

Contro l'autore di molestie

Unia ti sostiene sul posto di lavoro e nei confronti del tuo datore di lavoro. Puoi inoltre intraprendere un'azione legale diretta contro l'autore di molestie con un'azione inibitoria, di constatazione del comportamento illecito, di risarcimento o di riparazione. A seconda della situazione è possibile presentare una denuncia penale (ai sensi dell'art. 28 segg. CC o dell'art. 187 segg. CP).



Una denuncia penale deve essere presentata entro tre mesi dal fatto!

Ho subito molestie sessuali sul posto di lavoro. Cosa posso fare?

Parlane con qualcuno! Le molestie sessuali non devono mai essere tollerate o minimizzate: chiunque le subisca o ne sia testimone ha il diritto di agire. Se conosci i tuoi diritti, puoi difenderti in modo efficace. Difendendoti, crei anche uno spazio più sicuro per le altre persone. Ecco cosa puoi fare:

Primi passi: documentare, conservare le prove

Conserva tutte le prove come ad esempio lettere, SMS ed e-mail. Questi documenti potranno esserti d'aiuto se in seguito avrai bisogno di raccontare esattamente cosa è successo.

Annota tutti i dettagli relativi alle molestie o al mobbing:

- **data, ora, luogo**
- **eventuali testimoni**
- **tipo di molestie e tua reazione**



Affrontare il molestatore

Fai capire al molestatore che non accetti il suo comportamento. Puoi farlo direttamente o in un secondo momento, verbalmente o per iscritto, ad esempio tramite e-mail o SMS. Puoi procedere così:

- Descrivi cosa è successo, ad esempio:
«Ieri in ufficio mi sei passato molto vicino e mi hai toccato».
- Spiega come ti sei sentita, ad esempio:
«Mi ha molto infastidito».
- Spiega cosa ti aspetti, ad esempio:
«Mi aspetto che non accada più».

Le molestie sessuali sono un'esperienza stressante e spesso traumatizzante. È normale sentirsi impotenti o in stato di choc dopo un episodio del genere: si tratta di una reazione tipica a una situazione di crisi.

Non rimproverarti se non hai reagito come avresti voluto. Non è colpa tua. È sempre dovere dell'altra persona ottenere il tuo consenso e rispettare i tuoi limiti. Non c'è un modo giusto di reagire. A volte un corso di autodifesa, ad esempio un corso «Wen-Do», può aiutarti a stabilire dei confini.

Chiedere supporto – dove e come

Molte vittime si sentono corresponsabili di quanto accaduto. **Qualunque sia la tua reazione, non è colpa tua!** Parlane con persone di fiducia, la tua famiglia, un medico o uno psicologo o le tue colleghe e i tuoi colleghi di lavoro.



**Se sei minacciata di violenza,
non reagire da sola alle molestie.
Fatti consigliare prima.**

**SOLO
SÌ
VUOL
DIRE SÌ!**

Questa è una rivendicazione femminista: solo se esprimi il tuo consenso in modo chiaro ed entusiasta, il tuo interlocutore può essere sicuro che desideri partecipare.

Assistenza da parte di servizi specializzati

Le esperte e gli esperti di **belaestigt.ch** ti sostengono e ti consigliano – anche in lingue straniere.

Le persone con uno statuto di soggiorno precario temono di perdere il permesso di soggiorno se si oppongono. Contro questa discriminazione multipla esistono centri di segnalazione specializzati come **network-racism.ch**. Altri indirizzi utili sono riportati alla fine dell'opuscolo.

In alcune aziende esiste una persona di fiducia o un servizio reclami a cui rivolgerti per parlare della tua esperienza. Prima di tutto, assicurati che la conversazione rimanga confidenziale.

! Se ti rivolgi ai tuoi superiori o all'ufficio del personale, sono tenuti a segnalare l'accaduto. In tal caso, non potrai più decidere autonomamente se e quando intraprendere ulteriori azioni.

Il diritto non è giustizia, purtroppo

Le molestie sessuali si verificano laddove il potere è distribuito in modo diseguale. Questa situazione impedisce spesso alle vittime di difendersi legalmente. Anche nel corso di un procedimento giudiziario, a volte le vittime non ricevono un sostegno o una tutela adeguati. Il ricorso alle vie legali non aiuta tutte le persone allo stesso modo, pertanto è necessario valutare attentamente la decisione di rivolgersi al tribunale. Prima di intraprendere un'azione legale, è fondamentale richiedere una consulenza.

Molte denunce di molestie sessuali non approdano in tribunale perché viene raggiunto un accordo prima. Di conseguenza, solo poche cause portano alla condanna del colpevole. Anche se non vinciamo tutti i casi, alcuni molestatori sono già stati condannati. È difficile, ma possibile. Maggiore è il numero dei procedimenti giudiziari, maggiori saranno i risultati che otterremo: il tuo coraggio aiuterà altre persone.



Il sindacato può aiutarti

Puoi anche difenderti dalle molestie sessuali con l'aiuto del sindacato.

Ti sosteniamo:

- con informazioni sui tuoi diritti del lavoro
- pianificando insieme i prossimi passi
- con lettere e colloqui con il tuo datore di lavoro
- attuando misure contro le molestie sessuali nell'azienda
- con informazioni su azioni legali e tribunali

Tratteremo ogni caso con la massima riservatezza e non intraprenderemo nulla senza il tuo consenso.



Cerca di risolvere il caso in via extragiudiziale. Trova testimoni e chiedi loro se sono disposti a testimoniare.

Agire come testimone

- **Non ridere alle battute e ai commenti sessisti. Esprimi chiaramente la tua posizione: «Questa barzelletta, questa battuta o questo comportamento è inaccettabile».**
- **Parla con la persona molestata. Per lei è importante sapere di non essere sola.**
- **Sostieni la persona molestata e mettiti a disposizione come testimone.**
- **Segnala il caso di molestia ai tuoi superiori, ma non agire contro la volontà della persona molestata.**
- **Impegnati sul posto di lavoro per promuovere misure preventive contro le molestie sessuali.**

Distribuisci l'opuscolo



Anche i e le testimoni godono della protezione dal licenziamento (art. 10 LPar).

Prevenzione sul posto di lavoro

I datori di lavoro hanno l'obbligo di garantire un posto di lavoro privo di molestie. Unia esige pertanto una chiara strategia di tolleranza zero nei confronti di qualsiasi forma di molestia.

Per raggiungere questo traguardo, in azienda sono necessari:

- Regolamenti vincolanti o una Carta che definisca le molestie e stabilisca sanzioni.
- Linee guida chiare per gestire il mobbing e le molestie sessuali, comunicate chiaramente al personale.
- Scadenze chiare per evitare procedure eccessivamente lunghe.
- Collaborazione con centri specializzati esterni che assistono le vittime e garantiscono una consulenza indipendente.
- Formazioni regolari per dipendenti e superiori di tutti i livelli gerarchici.
- Cultura aziendale del rispetto basata sul consenso, la parità di trattamento e l'attenzione reciproca.
- Radicamento di questi principi nei contratti collettivi di lavoro (CCL).



Mobbing e violenza psicologica

Caratteristiche del mobbing o della violenza psicologica:

- Atti ostili e rifiuto di comunicare, che colpiscono le persone in modo diretto o indiretto.
- Si verifica in modo sistematico e ripetuto, per un periodo di tempo prolungato.
- La persona interessata è isolata, emarginata o allontanata dal suo posto di lavoro. A causa del mobbing, si trova in una posizione di inferiorità.

Nei luoghi di lavoro in cui non vengono intraprese azioni contro le molestie sessuali, spesso si verificano anche episodi di mobbing. Puoi difenderti in modo simile a quanto indicato per le molestie sessuali (cfr. pag. 24). Tuttavia, spesso il mobbing è difficile da dimostrare. Unia ti aiuta.

Discriminazione multipla

Esistono diverse forme di discriminazione che una persona può subire sul posto di lavoro e nella vita quotidiana. Tra queste figurano, ad esempio, la discriminazione basata su:

- provenienza, statuto di soggiorno,
- genere, orientamento sessuale,
- disabilità,
- età,
- posizione sociale
- o appartenenza religiosa.

Quando questi fattori si sommano in una persona, si parla di discriminazione multipla o di discriminazione intersezionale. Può ad esempio trattarsi di una donna trans o una donna che indossa il velo.

Le persone vittime di discriminazione multipla sono più soggette a molestie sessuali, soprattutto se hanno un reddito basso o sono sottoposte a pressione.

Razzismo sul posto di lavoro

Una lavoratrice o un lavoratore su tre ha già subito episodi di violenza o discriminazione, spesso per motivi razziali e prevalentemente sul posto di lavoro o di formazione.

Il razzismo si manifesta in molte forme diverse. A volte è palese e diretto, a volte è più sottile e difficile da individuare.

Gli stereotipi razzisti possono avere aspetti negativi e positivi. Ma anche un'affermazione intesa come «complimento» può essere razzista.

Ostilità nei confronti delle persone LGBTQIA+ sul posto di lavoro

Le persone appartenenti alla comunità LGBTQIA+ sono spesso oggetto di discriminazione e molestie sul posto di lavoro a causa della loro identità di genere o del loro orientamento sessuale. Subiscono inoltre molestie sessuali sul posto di lavoro con molta più frequenza rispetto alle colleghe e ai colleghi eterosessuali e cis.

Ostilità nei confronti delle persone disabili sul posto di lavoro

La discriminazione basata su una disabilità visibile o invisibile viene definita abilismo o ostilità nei confronti delle persone disabili.

Sul posto di lavoro, le persone disabili subiscono molestie sessuali e devono scontrarsi con stereotipi sulla loro disabilità. Un aiuto non richiesto può violare i loro confini personali.

Una persona non binaria viene toccata ripetutamente al petto dal proprio superiore, che giustifica il suo comportamento affermando di voler «solo» sapere se il corpo della persona sia «più femminile o più maschile».

Una persona con difficoltà motorie viene «assistita» spontaneamente da un collega, che le tocca la vita e i fianchi senza il suo consenso.

Una collega riceve ripetutamente messaggi dal contenuto allusivo da un collega di lavoro. Poiché è bisessuale, il collega presume che sia sessualmente disinibita.

Alcuni colleghi chiedono ripetutamente a una collega se le donne del suo Paese di origine siano «particolarmente passionali». Nel farlo, la guardano in modo allusivo.



Abilismo o discriminazione nei confronti delle persone disabili: discriminazione delle persone con disabilità.

Cis (aggettivo): una persona che si identifica con il proprio sesso biologico.

Discriminazione: se subisci una penalizzazione a causa delle tue caratteristiche personali come la religione, il colore della pelle, la provenienza, l'identità di genere o l'orientamento sessuale, si tratta di discriminazione.

Discriminazione multipla: una persona subisce una discriminazione a causa di diverse caratteristiche, ad esempio in quanto donna e contemporaneamente a causa dell'orientamento sessuale, della provenienza, del colore della pelle, della religione o di una disabilità.

Eterosessuale: una persona eterosessuale è attratta dall'altro sesso.

LGBTQIA+: persone lesbiche, gay, bisessuali, trans, queer, intersessuali e asessuali/agender. «+» indica tutte le altre forme di identità di genere o di orientamento sessuale.

Non binaria: una persona che non si sente né esclusivamente uomo né esclusivamente donna e si considera al di fuori di queste categorie.

Omofobia: le persone omofobe hanno un atteggiamento di rifiuto o ostilità nei confronti delle persone LGBTQIA+. Questo atteggiamento si manifesta spesso in espressioni denigratorie, derisioni o discriminazione mirata.

Gay: termine originariamente dispregiativo, oggi rivendicato dagli uomini omosessuali. Questo termine dovrebbe essere usato con cautela dalle persone eterosessuali.

Trans: una persona che non si identifica con il sesso biologico assegnato alla nascita.

Consulenza legale gratuita nelle lingue nazionali e della migrazione:
belaestigt.ch

Ulteriori informazioni:
onlineopferberatung.ch
sexuellebelaestigung.ch

Servizi cantonali di aiuto alle vittime:
opferhilfe-schweiz.ch

Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU:
ebg.admin.ch,
T +41 58 462 68 43

Uffici comunali e cantonali per la parità:
equality.ch

Assistenza e consulenza in caso di tratta di esseri umani:
piattaforma-tratta.ch/ha-bisogno-di-aiuto/

Corsi di autodifesa Wen-Do, ad esempio su
movendo.ch

Violenza di coppia e discriminazione:
violencequefaire.ch/de
lgbtiq-helpline.ch
network-racism.ch

Centro di consulenza DIAC per il razzismo antimusulmano
(in tedesco e francese):
diac-permanence.ch

Sono un autore di violenza, posso farmi aiutare?

È importante eliminare il tabù dell'ammissione di colpa e dell'assunzione di responsabilità per comportamenti scorretti e abusivi. La violenza è una forma di espressione disperata. Gli autori di violenze possono correggere il loro comportamento eccessivo imparando a esprimersi in modo diverso. In alcune regioni esistono offerte di assistenza per gli autori di violenza.

fvgs.ch
Mannebüro Zürich (ufficio per gli uomini, contro la violenza):
mannebuero.ch

Unia Aargau-Nordwestschweiz
T 0848 11 33 44
ag-nws@unia.ch

Unia Bern/Oberaargau-Emmental
T 031 385 22 22
bern@unia.ch

Unia Berner Oberland
T 033 225 30 20
thun@unia.ch

Unia Biel-Seeland/Solothurn
T 032 329 33 33
biel@unia.ch

Unia Fribourg
T 026 347 31 31
fribourg@unia.ch

Unia Genève
T 0848 949 120
geneve@unia.ch

Unia Neuchâtel
T 0848 203 090
neuchatel@unia.ch

Unia Oberwallis
T 027 948 12 80
oberwallis@unia.ch

Unia Ostschweiz-Graubünden
T 0848 750 751
ostschweiz-graubuenden@unia.ch

Unia Ticino
T 091 821 10 40
ticino@unia.ch

Unia Transjurane
T 0848 421 600
transjurane@unia.ch

Unia Valais
T 027 602 60 00
valais@unia.ch

Unia Vaud
T 0848 606 606
vaud@unia.ch

Unia Zentralschweiz
T 0848 651 651
zentralschweiz@unia.ch

Unia Zürich-Schaffhausen
T 0848 11 33 22
zh-sh@unia.ch

Le molestie sessuali e la violenza sessualizzata colpiscono un elevato numero di persone, in particolare le donne. Anche sul posto di lavoro. Quest'opuscolo ti informa sui tuoi diritti e sui doveri dei datori di lavoro. Ti spiega come difenderti e dove trovare supporto.

Insieme a Unia puoi difenderti e impegnarti a favore di un ambiente di lavoro rispettoso.

