Check-list
Molestie sessuali sul posto di lavoro

Il rispetto reciproco crea un buon clima di lavoro

Cosa può fare, in qualità di datore di lavoro, per prevenire le molestie sessuali sul posto di lavoro? 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 o sessista che, per una delle parti, risulta indesiderato e lesivo della dignità personale. Le molestie possono verificarsi durante il lavoro, ma anche al di fuori del normale orario di lavoro, per esempio in occasione di eventi aziendali, viaggi di lavoro e altre attività connesse al rapporto di lavoro. A molestare possono essere collaboratrici e collaboratori, superiori, dipendenti di aziende partner o clienti.

I pericoli principali sono:
- la violazione dell'integrità psichica e fisica della persona molestata e le conseguenze per la sua salute
- il pregiudizio per il clima lavorativo e il rendimento

Questa check-list mostra come datori di lavoro possono prevenire e combattere le molestie sessuali in seno all'azienda.

Editore:
Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU
SECO | Direzione del lavoro | Condizioni di lavoro | 058 463 89 14
info.ab@seco.admin.ch | Anno di pubblicazione: 2026

Distribuzione: UFCL | Ufficio federale delle costruzioni e della logistica, 3003 Berna
www.pubblicazionifederali.admin.ch | N. d'ordine: 301.928.i

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca DEFR
Segreteria di Stato dell'economia SECO

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

Di seguito trovate una serie di domande importanti sul tema in questione.
Se a una domanda rispondete con ☐ «no», è necessario 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 o l'identità di genere di collaboratrici e collaboratori;
- presentazione, affissione o esposizione di materiale pornografico o di foto di nudo nei luoghi di lavoro;
- le collaboratrici e i collaboratori ricevono inviti indesiderati con un chiaro intento oppure telefonate, e-mail, SMS o messaggi sui social media indesiderati con battute o commenti osceni o sprezzanti, immagini, filmati a contenuto sessuale o sessista;
- contatti fisici indesiderati;
- episodi di molestia a danno di collaboratrici e collaboratori dentro o fuori l'azienda;
- avances abbinate alla promessa di vantaggi o alla minaccia di svantaggi;
- sul posto di lavoro possono nascere relazioni sentimentali, ma se degenerano rischiano di portare a molestie sessuali;
- atti sessuali, coazione sessuale o violenza carnale.

Per giudicare se il comportamento osservato rappresenti un innocente flirt, l'inizio di una relazione sentimentale 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 molestata, ossia se questa lo avverte come desiderato o indesiderato.

Attuare misure preventive e definire la procedura

1	Le misure di prevenzione delle molestie sessuali fanno parte di un piano più ampio di prevenzione dei rischi psicosociali nel contesto lavorativo?	☐ si ☐ no
2	La direzione informa le collaboratrici e i collaboratori a voce e/o per iscritto su ciò che si debba intendere per molestie sessuali?	☐ si ☐ no
3	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?	☐ si ☐ no
4	Queste informazioni vengono ripetute periodicamente?	☐ si ☐ no

5	Queste informazioni vengono consegnate anche alle nuove collaboratrici e ai nuovi collaboratori?	☐ si
		☐ no
6	Queste informazioni vengono consegnate anche alle persone in formazione, alle stagiste e agli stagisti nonché alle collaboratrici e ai collaboratori temporanei?	☐ si
		☐ no
7	L'azienda ha designato persone o servizi interni o esterni cui le persone molestate possano rivolgersi per ottenere consigli, aiuto e sostegno in un ambiente riservato?	☐ si
		☐ no
8	Le collaboratrici e i collaboratori sanno dove possono trovare aiuto se fossero vittime di molestie sessuali?	☐ si
		☐ no
9	Le/i superiori sanno cosa devono fare se in azienda si verificano o si presumono molestie sessuali?	☐ si
		☐ no
10	Sono previste sanzioni qualora si verifichi la fattispecie della molestia sessuale?	☐ si
		☐ no
11	Le collaboratrici e i collaboratori sono a conoscenza di queste sanzioni?	☐ si
		☐ no

Avere un occhio vigile e intervenire

12	Le/i superiori fanno in modo che in azienda non venga mostrato, affisso o esposto materiale pornografico?	☐ si ☐ no
13	Si affronta la questione con le collaboratrici e i collaboratori che esprimono commenti e raccontano barzellette sulle caratteristiche sessuali, il comportamento sessuale, l'orientamento sessuale o l'identità di genere di colleghe e colleghi e si esige che smettano?	☐ si ☐ no
14	Si rendono attente le collaboratrici e i collaboratori al fatto che non si ammettono insinuazioni e commenti equivoci sull'aspetto esteriore di colleghe e colleghi?	☐ si ☐ no
15	Si rendono attente le collaboratrici e i collaboratori che l'invio di e-mail, SMS, messaggi sui social media o telefonate/messaggi vocali con battute o commenti osceni o sprezzanti, immagini, filmati ecc. a contenuto sessuale o sessista è indesiderato?	☐ si ☐ no

Per garantire una strategia di prevenzione efficace, è opportuno verificare regolarmente l'attuazione concreta dei principi e delle misure, per esempio con una valutazione interna annuale che accerti se tutto il personale è a conoscenza delle procedure e degli interlocutori designati. Inoltre possono essere proposti corsi e workshop che approfondiscono il tema e insegnano a collaboratrici e collaboratori a riconoscere in tempo il superamento dei limiti e a reagire in modo opportuno. Anche la possibilità di effettuare segnalazioni anonime o di denunciare casi di molestie può essere molto utile per identificare e gestire i potenziali casi.

Ulteriori informazioni sono contenute nell'opuscolo «Molestie sessuali sul posto di lavoro. Guida per i datori di lavoro» (numero d'ordinazione 301.926.i). Per le collaboratrici e i collaboratori è disponibile l'opuscolo «Molestie sessuali sul posto di lavoro. Guida per le lavoratrici e i lavoratori». Può essere ottenuto in italiano (301.922.i), in francese (301.922.f), in tedesco (301.922.d) e in inglese (301.922.e). Entrambi sono ottenibili gratuitamente presso l'UFCL, Vendita di pubblicazioni federali, CH-3003 Berna, **www.pubblicazionifederali.admin.ch**. Il sito **www.molestie-sessuali.ch** contiene ulteriori informazioni e materiale collaudato.

Check-list compilata da: Data: Firma:

Pianificazione delle misure: molestie sessuali

N.	Misura da adottare	Entro il	Persona incaricata	Evaso		Osservazioni	Controllato	
				Data	Visto		Data	Visto

Ripetizione del controllo il: (Raccomandazione: ogni 6 mesi)