

# Studio sulle molestie sessuali sul posto di lavoro

Versione breve del rapporto

AMBITO DIRITTO

Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU

Segreteria di Stato dell'economia SECO

Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra



**TITOLO**

Studio sulle molestie sessuali sul posto di lavoro  
Versione breve del rapporto

**EDITORI**

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

**AUTORI**

Lena Liechti, Simon Iseli

**DISTRIBUZIONE**

Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU  
Schwarztorstrasse 51, 3003 Berna  
ebg@ebg.admin.ch  
www.ebg.admin.ch

Questa pubblicazione è stata commissionata dall'UFU e dalla SECO.  
Le valutazioni e le interpretazioni ivi contenute non riflettono  
necessariamente il punto di vista del committente.

## Studio sulle molestie sessuali sul posto di lavoro – versione breve del rapporto

Nel seguito sono presentati in sintesi i risultati dello studio rappresentativo sulle molestie sessuali sul posto di lavoro, condotto su incarico dell'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU) e della Segreteria di Stato dell'economia (SECO).

### Contesto e procedura

Nel 2008 l'UFU e la SECO hanno pubblicato per la prima volta dati rappresentativi sulla diffusione delle molestie sessuali sul posto di lavoro nella Svizzera tedesca e francese (Strub e Schär Moser, 2008)<sup>1</sup>. Per sviluppare ulteriormente le loro attività contro le molestie sessuali sul posto di lavoro basandosi su dati concreti, i due uffici federali hanno commissionato un nuovo studio nel 2023 che, oltre a raccogliere i dati attuali, include anche il punto di vista dei datori e delle datrici di lavoro ed esamina lo stato delle conoscenze sul tema.

Dal punto di vista giuridico, il **concetto** di «molestie sessuali sul posto di lavoro» si riferisce alla discriminazione basata sul genere, espressamente vietata nella legge federale sulla parità dei sessi (LPar). Altre basi legali rilevanti si trovano nella legge sul lavoro, nel Codice civile, nel Codice delle obbligazioni e nel Codice penale. I datori e le datrici di lavoro sono obbligati per legge a proteggere il proprio personale dalle molestie sessuali sul posto di lavoro. Per molestie sessuali sul posto di lavoro si intendono tutti i comportamenti di natura sessuale o sessista che si verificano nel contesto lavorativo, sono indesiderati dalle persone coinvolte e sono percepiti come una violazione dell'integrità personale. In casi specifici, le molestie sessuali possono assumere forme molto diverse. Il contesto lavorativo comprende il posto di lavoro e tutti gli altri luoghi o eventi associati al lavoro (p. es. mensa, cena di Natale, viaggi di servizio), nonché i contatti legati al lavoro al di fuori dell'orario lavorativo (dopo il lavoro o nel fine settimana) e con persone esterne all'azienda (p. es. clientela, pazienti, fornitori).

Nel **rilevare empiricamente** le molestie sessuali sul posto di lavoro, occorre tenere conto del fatto che le persone interpellate possono avere un'idea del tutto individuale su quali tipi di comportamento rientrino in questa categoria. Per questo motivo, è stato scelto un approccio ampio basato sullo studio di Strub e Schär Moser (2008), in cui sono stati rilevati sia i comportamenti potenzialmente molesti

(comportamenti di natura sessista e sessuale), sia le molestie sessuali sul posto di lavoro in senso giuridico (comportamenti vissuti come molesti). In particolare, le molestie sessuali sono rilevate **da tre prospettive**:

- episodi di comportamento potenzialmente molesto vissuti in prima persona (sulla base di dodici comportamenti specifici);
- impatto soggettivo (il comportamento è percepito come sessualmente molesto o fastidioso/sgradevole);
- osservazione di comportamenti potenzialmente molesti nei confronti di altre persone in azienda (prospettiva di terze persone).

Con questo modo di procedere è garantito che l'argomento non venga limitato in modo eccessivo a causa di una formulazione troppo restrittiva dell'oggetto dello studio nello strumento di sondaggio.

### Approccio metodologico

Il sondaggio tra il personale e tra i datori e le datrici di lavoro è stato condotto online (lettera con accesso al questionario online). È stato elaborato un questionario separato per ciascun gruppo, in quanto si trattava di target differenti ai quali sono state rivolte domande specifiche. Poiché la fonte del campione è diversa per i due sondaggi, il personale e i datori e le datrici di lavoro non sono stati scelti in seno alle stesse aziende. Il sondaggio è stato condotto da un istituto specializzato (M.I.S Trend).

Per il **sondaggio tra il personale**, è stato estratto un campione dal quadro di campionamento per le indagini sulle persone e sulle famiglie dell'Ufficio federale di statistica (UST). Il campione contiene stratificazioni non proporzionali per regione linguistica, sesso ed età, al fine di garantire un numero sufficiente di casi per l'analisi nei vari sottogruppi. Il gruppo target è costituito da persone di età compresa tra i 16 e i 65 anni che svolgono un'attività lavorativa per almeno 6 ore alla settimana. Un totale di 2533 persone ha compilato il questionario.

Il Registro delle imprese e degli stabilimenti dell'UST è stato utilizzato come fonte di campionamento per il **sondaggio tra i datori e le datrici di lavoro**. Sono state interpellate aziende con un organico di almeno 10 persone. All'interno delle aziende è stata interpellata una persona che fa parte della direzione o che è responsabile delle questioni relative al personale. Per consentire analisi distinte per gruppo, al momento dell'estrazione del campione sono state introdotte una serie di caratteristiche (regione

<sup>1</sup> Nell'ambito del Programma nazionale di ricerca sull'uguaglianza di genere (PNR 60), in Ticino è stato condotto un sondaggio con una procedura identica (cfr. Strub et al., 2013).

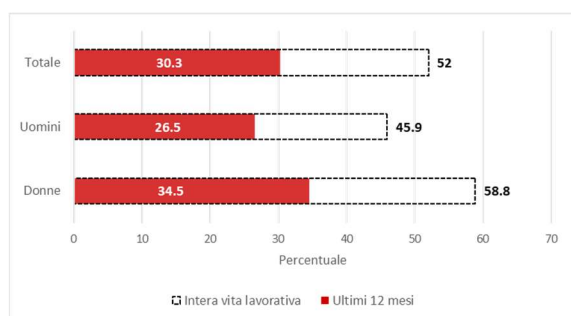
linguistica, dimensione, settore). In totale hanno partecipato 2063 aziende.

## Risultati del sondaggio tra il personale

### La diffusione di comportamenti potenzialmente molesti

Al personale interpellato sono stati presentati dodici comportamenti potenzialmente molesti, chiedendo se avesse già vissuto episodi di questo tipo sul lavoro negli ultimi 12 mesi o nell'arco dell'intera vita lavorativa. Oltre la metà delle persone interpellate (52 %) ha vissuto nel corso della propria vita lavorativa almeno uno dei comportamenti di natura sessista o sessuale oggetto del sondaggio, le donne (58,8 %) più frequentemente degli uomini (45,9 %). Nel corso degli ultimi 12 mesi, circa un terzo delle persone interpellate (30,3 %) ha avuto a che fare con almeno uno dei comportamenti di natura sessista o sessuale oggetto del sondaggio: tra le donne il 34,5 per cento e tra gli uomini il 26,5 per cento. Il personale della Svizzera tedesca segnala gli episodi con una frequenza leggermente superiore (53 %) rispetto a quello della Svizzera francese (51 %) e del Ticino (44 %).

Figura 1: Comportamenti potenzialmente molesti



Fonte: Sondaggio tra il personale

I **tipi di comportamento** più frequentemente vissuti sono osservazioni o battute generalmente svilenti o oscene e osservazioni svilenti o allusive dirette alla persona. Sono relativamente diffusi anche i racconti non richiesti a contenuto sessuale; gesti o atteggiamenti osceni; contatti fisici, fischi, sguardi, messaggi o e-mail indesiderati, svilenti o osceni. Seguono gli inviti indesiderati a sfondo sessuale, i contenuti pornografici indesiderati e i palpeggiamenti/baci. Poco frequenti sono invece le segnalazioni di ricatti sessuali e aggressioni sessuali/stupri. Tre quarti delle persone coinvolte (74 %) riferiscono di aver subito diversi episodi di questo tipo.

Il personale più giovane ha subito più episodi negli ultimi 12 mesi rispetto a quello più anziano. L'influenza dell'età è particolarmente evidente per le donne. L'analisi in base ad altre **caratteristiche personali e del posto di lavoro** mostra valori più elevati

per le persone in formazione, il personale ausiliario e le persone che lavorano a turni, la sera o di notte. Inoltre, le donne e gli uomini svizzeri segnalano gli episodi con maggiore frequenza rispetto ai collaboratori e alle collaboratrici stranieri. Le differenze in base alla nazionalità sono più marcate tra gli uomini che tra le donne.

I comportamenti potenzialmente molesti sul lavoro possono avere un impatto negativo significativo sull'**ambiente di lavoro**. La valutazione dell'ambiente di lavoro è nettamente peggiore se le persone interpellate hanno vissuto comportamenti di natura sessista o sessuale nel loro attuale posto di lavoro.

I **settori** con un numero sovraproporzionale di episodi di comportamenti potenzialmente molesti sono il settore delle costruzioni, il settore alberghiero e della ristorazione e i settori bancario, assicurativo e immobiliare; per le donne si annovera anche il settore dei trasporti/informazione e per gli uomini quello sanitario/sociale. In termini di prevalenza di comportamenti di natura sessista e sessuale individuali, i settori manuali (*colletti blu*) con una forte presenza maschile, come il settore delle costruzioni, il settore manifatturiero e il commercio all'ingrosso, si rivelano ambienti di lavoro con un'elevata prevalenza di commenti, battute, gesti e sguardi dispregiativi e osceni, nonché materiale pornografico. Nei lavori impiegatizi (*colletti bianchi*: soprattutto settori bancario, assicurativo e immobiliare) sono invece piuttosto diffusi proposte indesiderate, ricatti e aggressioni sessuali. Nei settori sanitario/sociale e della formazione, il personale è spesso vittima di avances fisiche indesiderate (p. es. contatto fisico indesiderato, palpeggiamenti, baci contro la propria volontà). Nel settore alberghiero e della ristorazione, tutti i tipi di comportamento si verificano a un tasso superiore alla media.

Infine, c'è una chiara correlazione con le **dimensioni dell'azienda**. Le aziende con un organico più numeroso segnalano più frequentemente episodi potenzialmente molesti.

### Dove si verificano i comportamenti potenzialmente molesti e chi ne è all'origine

La maggior parte degli episodi avviene **sul posto di lavoro**. Fino a un terzo dei comportamenti di natura sessista e sessuale avviene nelle aree comuni dell'azienda (p. es. mensa, sala pausa, cucina comune). Le forme verbali di comportamento potenzialmente molesto sono molto diffuse (commenti e battute svilenti o osceni in generale, racconti non richiesti a sfondo sessuale, allusioni personali). Fino a un quarto degli episodi si verifica nelle aree di transito dell'azienda (p. es. corridoi, ascensori). Per le donne si tratta più spesso di sguardi e fischi

indesiderati, per gli uomini di contatti fisici indesiderati. I comportamenti di natura sessuale e sessista si verificano spesso anche al di fuori del normale orario di lavoro o del posto di lavoro, la sera o il fine settimana, nell'ambito di eventi aziendali (p. es. cena di Natale, gita aziendale) e un po' meno frequentemente durante i viaggi di servizio.

Per quanto riguarda il **rapporto professionale con l'autore o l'autrice**, sono più spesso collaboratori e collaboratrici dello stesso livello gerarchico ad avere comportamenti potenzialmente molesti. Le donne (36 %) riferiscono di comportamenti molesti da parte di quadri più frequentemente degli uomini (26 %). In generale, i collaboratori e le collaboratrici subordinati sono raramente all'origine di comportamenti potenzialmente molesti. Tuttavia, gli uomini (7 %) sono leggermente più propensi delle donne (4 %) a riferire di episodi che coinvolgono collaboratori e collaboratrici subordinati come autori e autrici di comportamenti molesti. Ad avere comportamenti potenzialmente molesti sono spesso anche persone esterne all'azienda (p. es. clientela, pazienti). Il personale dei settori con un contatto frequente con la clientela (p. es. alberghiero/ristorazione, cure, commercio al dettaglio) è colpito in misura maggiore.

Per quanto riguarda il **genere dell'autore o dell'autrice**, si constata che, in generale, sono nettamente più spesso gli uomini e più raramente le donne ad avere comportamenti potenzialmente molesti. Sia gli uomini (67 %) sia le donne (85 %) riportano più frequentemente episodi in cui uno o più uomini sono stati gli autori. Tuttavia, le aggressioni fisiche sono più spesso perpetrate dall'altro sesso sia per gli uomini che per le donne. Inoltre, il 19 per cento delle donne e il 27 per cento degli uomini interpellati hanno subito comportamenti di natura sessista o sessuale da parte di un gruppo misto.

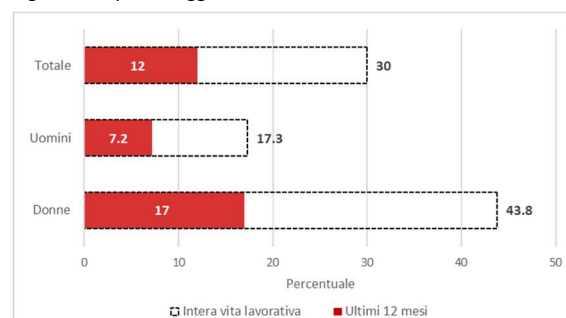
### Impatto soggettivo

Un'altra prospettiva sul tema delle molestie sessuali sul posto di lavoro è fornita dall'impatto soggettivo delle persone coinvolte. La percezione soggettiva è decisiva per valutare se si è verificata una molestia sessuale e quindi una discriminazione secondo la legge federale sulla parità dei sessi. L'impatto soggettivo è stato registrato **in due fasi**: in primo luogo, è stato chiesto alle persone partecipanti se si sentissero molestate sessualmente dai comportamenti di natura sessista o sessuale o da episodi analoghi sul posto di lavoro. In caso di risposta negativa, è stato chiesto loro se avessero trovato questi episodi fastidiosi o sgradevoli.

Negli ultimi 12 mesi, il 4,6 per cento delle persone interpellate si è sentito molestato sessualmente, il 16,6 per cento in relazione all'intera vita lavorativa. Un ulteriore 7,4 per cento delle persone interpellate

ha vissuto, negli ultimi 12 mesi, episodi di questo tipo, che ha trovato fastidiosi o sgradevoli. In relazione all'intera vita lavorativa, questa percentuale era del 13,4 per cento. Considerando entrambi i tipi di impatto soggettivo, il 30 per cento delle persone interpellate ha subito molestie sessuali e/o comportamenti di natura sessista o sessuale fastidiosi nell'arco dell'intera vita lavorativa. Con una percentuale del 43,8 per cento, la quota di donne è significativamente più alta rispetto a quella degli uomini (17,3 %). All'anno, sono il 12 per cento: tra le donne il 17 per cento e tra gli uomini il 7,2 per cento.

Figura 2: Impatto soggettivo



Fonte: Sondaggio tra il personale

Le **donne** mostrano valori di impatto soggettivo significativamente più elevati rispetto agli uomini. Anche nella valutazione degli episodi si riscontrano differenze di genere: le donne percepiscono il comportamento oggetto del sondaggio più spesso come molestie sessuali (28,1 %) che come sgradevole o fastidioso (15,7 %). Il contrario vale per gli uomini (6,1 % contro 11,2 %).

Per quanto riguarda le **regioni linguistiche**, non ci sono differenze evidenti. Per contro, i valori relativi all'impatto soggettivo variano a seconda dei **settori** e anche il genere gioca un ruolo importante. Gli uomini che lavorano nel settore sanitario o sociale, nella pubblica amministrazione, come liberi professionisti e nella formazione si sentono colpiti in modo sproporzionato. Per le donne, il settore alberghiero e della ristorazione e quello dell'industria manifatturiera fanno registrare valori significativamente superiori alla media. Il livello di impatto complessivamente più elevato tra le donne rispetto agli uomini è evidente in tutti i settori.

I risultati relativi ad altre **caratteristiche personali e del posto di lavoro** mostrano che l'impatto soggettivo aumenta con le dimensioni dell'azienda, anche se in quest'ambito le differenze sono significative soltanto per le donne. Si registrano inoltre valori superiori alla media per le persone in formazione, la manodopera non qualificata, le persone che lavorano a turni, la sera o di notte e per il personale più giovane. Ancora una volta, l'influenza dell'età è particolarmente evidente per le donne. In relazione agli ultimi 12 mesi, circa un terzo (31 %) delle donne di

età compresa tra i 16 e i 25 anni ha subito molestie sessuali sul posto di lavoro in senso giuridico, vale a dire che un comportamento di natura sessista o sessuale è stato percepito come fastidioso o sgradevole nel contesto lavorativo.

### Reazioni e conseguenze

A tutte le persone interpellate che hanno riferito almeno un episodio potenzialmente molesto nella loro vita lavorativa e/o che si sono sentite soggettivamente colpite da questo o da altri episodi simili è stato chiesto quali siano state le reazioni e le conseguenze di quanto hanno vissuto. Questa fetta concerne il 54 per cento del personale interpellato.

La **reazione** più comune a comportamenti (potenzialmente) molesti è quella di parlarne in privato (57 %) o con i colleghi e le colleghe di lavoro (51 %). Meno spesso, le persone coinvolte si rivolgono ai quadri (18 %), a persone di fiducia interne o esterne (13 %) o a persone responsabili delle risorse umane (9 %). È inoltre piuttosto diffusa la tendenza a non reagire a episodi di questo tipo (40 %).

Il 41 per cento del personale che ha vissuto episodi (potenzialmente) molesti riporta **conseguenze** negative: le donne (51 %) sono significativamente più colpite rispetto agli uomini (29 %). Tra le conseguenze negative più frequenti si registrano senso di vergogna (20 %), deterioramento dell'ambiente di lavoro (19 %) e desiderio di dimettersi (18 %).

### Osservazione di comportamenti potenzialmente molesti

Una terza prospettiva per valutare le molestie sessuali è quella di terzi. Una persona occupata su cinque (21 %) ha osservato episodi potenzialmente molesti nei confronti di colleghi e colleghe sul posto di lavoro attuale. Il più delle volte si trattava di battute, racconti e commenti sprezzanti o allusivi o materiale pornografico (17 %). Più raramente le persone interpellate erano a conoscenza di ricatti sessuali (1,6 %) o aggressioni sessuali (1 %).

I comportamenti potenzialmente molesti nei confronti di altre persone all'interno dell'azienda sono stati osservati, con la maggiore frequenza in assoluto e più spesso rispetto alla media del settore, nelle aziende dei **settori** alberghiero e della ristorazione, bancario/assicurativo/immobiliare e sanitario e sociale.

Da un'analisi per **genere e regione linguistica** emerge che le donne hanno osservato tutti i tipi di episodi con maggiore frequenza rispetto agli uomini. Le persone interpellate della Svizzera tedesca e della Svizzera francese hanno segnalato comportamenti potenzialmente molesti nei confronti di colleghi e colleghe con maggiore frequenza rispetto alle persone interpellate provenienti dal Ticino.

### Opinioni su come l'azienda affronta il tema delle molestie sessuali

Una grande maggioranza del personale (81 %) valuta positivamente la gestione delle molestie sessuali sul posto di lavoro da parte dell'azienda e ritiene che queste siano prese sul serio dalla direzione. Soltanto il 4 per cento reputa che non sia così (il 15 % è indeciso). Tuttavia, una persona su cinque (20 %), le donne più frequentemente degli uomini, ritiene che si debba fare di più per contrastare le molestie sessuali sul posto di lavoro.

La valutazione della situazione in azienda dipende in larga misura dagli episodi potenzialmente molesti e dalle misure aziendali contro le molestie sessuali. Il personale che ha subito simili episodi è più propenso a credere che la direzione non prenda sul serio le molestie sessuali e che dovrebbe fare di più per prevenirle; questa opinione è meno comune tra il personale di aziende che attuano misure. Inoltre, il personale ausiliario è molto più propenso ad avere questa opinione rispetto a chi occupa altre posizioni professionali; gli uomini e il personale più anziano ravvisano una minore necessità d'intervento rispetto alle donne e al personale più giovane. Le persone interpellate della Svizzera francese e del Ticino sono significativamente più numerose a riconoscere la necessità d'intervento rispetto a quelle della Svizzera tedesca.

### Conoscenza dei diritti

Nel sondaggio è stato chiesto al personale di valutare diversi aspetti del **quadro giuridico** relativo alle molestie sessuali sul posto di lavoro. Soltanto una persona su cinque (20 %) conosceva i dieci diritti e obblighi oggetto delle domande. Una grande maggioranza del personale (80 %) presenta lacune nella conoscenza di almeno uno dei diritti. Le lacune sono maggiori in relazione al diritto di assentarsi dal lavoro se la protezione e il sostegno del datore o della datrice di lavoro sono insufficienti (il 64 % non ne è a conoscenza). Inoltre, spesso non è noto che l'obbligo di prevenzione dei datori e delle datrici di lavoro si applica anche alla protezione contro le molestie nel contesto lavorativo al di fuori del posto di lavoro o dell'orario di lavoro (49 %) e da parte di persone esterne all'azienda come ospiti, clientela o pazienti (30 %). Un quinto del personale (20 %) non è a conoscenza del fatto che i datori e le datrici di lavoro hanno un obbligo di prevenzione e una persona su dieci (11 %) non sa che in caso di molestie sessuali è possibile informare i quadri, le persone responsabili delle risorse umane o la direzione e sporgere denuncia.

Per quanto riguarda le **caratteristiche personali e del posto di lavoro**, si può notare che gli uomini e il personale della Svizzera tedesca conoscono meglio

le disposizioni di legge. Anche il personale più anziano è significativamente più informato rispetto a quello più giovane. Tuttavia, la conoscenza in materia nella fascia di età più giovane (16–25 anni) è generalmente migliore rispetto a quella di chi ha tra i 26 e i 35 anni. Anche la posizione professionale è un fattore rilevante: più le persone interpellate hanno responsabilità gestionali, più è probabile che dichiarino di essere informate sui loro diritti e obblighi. Infine, il personale di aziende che attuano misure contro le molestie sessuali sul posto di lavoro è molto più informato su tutte le disposizioni di legge oggetto del sondaggio rispetto al personale di aziende che non ne attuano.

## Risultati del sondaggio tra i datori e le datrici di lavoro

### Opinioni generali e valutazione della situazione in azienda

In base alla valutazione delle **dichiarazioni sulle molestie sessuali sul posto di lavoro in generale**, si può affermare che la maggior parte dei datori e delle datrici di lavoro è sensibilizzata al tema delle molestie sessuali sul posto di lavoro. L'inversione del rapporto vittima-autore/autrice (*victim blaming*) non è molto diffusa (2 %); molte persone sono consapevoli che gli uomini possono essere colpiti tanto quanto le donne (87 %) e che uno squilibrio di potere gerarchico non costituisce necessariamente un presupposto per le molestie (66 %). Tuttavia, un quarto dei datori e delle datrici di lavoro (25 %) ignora che la propria percezione di quello che è un superamento dei limiti non deve per forza corrispondere a quella delle altre persone. Circa una persona su cinque (19 %) ritiene inoltre che il comportamento di natura sessista non rientri tra le molestie sessuali e una su dieci (11 %) è dell'opinione che le molestie sessuali siano spesso soltanto uno scherzo innocuo.

Ai datori e alle datrici di lavoro è stato inoltre chiesto quale fosse la **situazione nella loro azienda**. La maggior parte ritiene che le molestie sessuali non siano un problema (il 52 % è pienamente d'accordo e il 26 % è piuttosto d'accordo), ma il 18 per cento non può escluderlo. Le altre valutazioni sono più nette: una chiara maggioranza (95 %) ritiene che le molestie sessuali sul posto di lavoro siano prese sul serio nella propria azienda. Il 90 per cento afferma che il personale sa a chi può rivolgersi in caso di molestie sessuali. Inoltre, l'89 per cento delle aziende riferisce che i quadri sanno come rispondere alle segnalazioni o ai reclami. Il 14 per cento è dell'opinione che nella propria azienda si dovrebbe fare di più per prevenire gli episodi di molestie sessuali.

Oltre la metà dei datori e delle datrici di lavoro (56 %) ritiene che nella propria azienda si verifichi almeno una categoria di comportamenti potenzialmente molesti. Secondo i datori e le datrici di lavoro, commenti, battute, racconti e messaggi allusivi od offensivi rientrano tra i comportamenti più diffusi.

Un quinto dei datori e delle datrici di lavoro interpellati (20 %) è a conoscenza di **segnalazioni di molestie sessuali** in azienda. Il 15 per cento è a conoscenza di una singola segnalazione, il 5 per cento di diverse. La percentuale aumenta con le dimensioni dell'azienda. Nelle aziende con un organico di oltre 200 persone, il 62 per cento dei datori e delle datrici di lavoro è a conoscenza di almeno una segnalazione. Inoltre, le percentuali sono più elevate nella Svizzera tedesca (21 %) e nella Svizzera francese (19 %) rispetto al Ticino (10 %). Esistono differenze marcate tra i settori: la percentuale più elevata riguarda le case di cura e gli ospedali (46 %), mentre nel settore delle costruzioni si registra la percentuale più bassa (8 %).

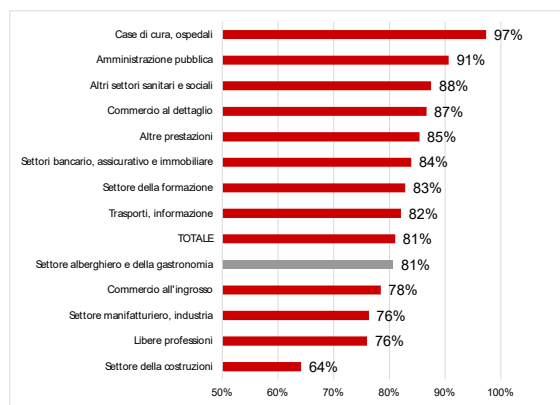
### Misure aziendali

L'81 per cento delle aziende ha implementato misure contro le molestie sessuali sul posto di lavoro. Ciò significa che quasi un'azienda su cinque non attua misure di prevenzione e intervento corrispondenti. Circa due terzi di queste aziende (68 %) informa il proprio personale sulle misure specifiche, mentre il terzo restante non ha una comunicazione interna al riguardo.

Oltre la metà delle aziende mette a disposizione persone di fiducia e servizi di consulenza interni o esterni (56 %), menziona la tolleranza zero verso le molestie sessuali nelle proprie linee guida o nei regolamenti aziendali (54 %) o disciplina la procedura in caso di reclami/segnalazioni (51 %). Le misure attuate con minore frequenza sono la formazione dei quadri, del personale dirigente e della divisione risorse umane (37 %), la sensibilizzazione dei collaboratori e delle collaboratrici (31 %), la regolamentazione delle misure di protezione dopo il chiarimento dei casi (30 %) o la fornitura di materiale informativo specifico (promemoria, opuscoli ecc.) sull'argomento (29 %). Le altre due misure prese in esame (suddivisione degli spazi lavorativi e monitoraggio) sono attuate in poco più di un quarto delle aziende.

Nel complesso, le misure contro le molestie sessuali sono meno diffuse nelle aziende ticinesi rispetto a quelle delle altre **regioni linguistiche**. Le misure di sensibilizzazione del personale e di formazione dei quadri, del personale dirigente o delle persone responsabili delle risorse umane sono più diffuse nelle aziende della Svizzera francese e italiana rispetto a quelle della Svizzera tedesca.

Figura 3: Misure aziendali per settore



Fonte: Sondaggio tra i datori e le datrici di lavoro

La percentuale di aziende che attuano misure varia notevolmente a seconda delle **dimensioni** e del **settore**. Tre quarti delle aziende con un organico di 10–19 persone (75 %), ma tutte quelle con un organico di almeno 200 persone dispongono perlomeno di una misura aziendale specifica contro le molestie sessuali sul posto di lavoro. Le case di cura e gli ospedali (97 %) e la pubblica amministrazione (91 %) sono i settori in cui le misure aziendali sono più diffuse. Con il 64 per cento, il settore delle costruzioni registra la percentuale più bassa.

### Conoscenza degli obblighi legali

I datori e le datrici di lavoro hanno valutato una serie di affermazioni concernenti i diritti e gli obblighi in relazione alle molestie sessuali sul posto di lavoro. Nove su dieci sono maggiormente consapevoli dell'obbligo generale di diligenza e di tutela del personale in caso di segnalazione di molestie sessuali. La stragrande maggioranza (87 %) è inoltre a conoscenza dell'obbligo di intervenire immediatamente nei casi di segnalazione. Circa quattro aziende su cinque (81 %) sanno che l'intenzione dell'autore o dell'autrice di molestie sessuali è irrilevante. Il 70 per cento dei datori e delle datrici di lavoro è consapevole di essere obbligato a proteggere il personale anche da molestie compiute da persone esterne all'azienda. Soltanto poco meno della metà (34 %) sa che la responsabilità può estendersi anche al contesto dei contatti privati tra il personale. Poco meno di due terzi dei datori e delle datrici di lavoro (63 %) è consapevole di dover dimostrare l'adempimento degli obblighi di prevenzione in caso di procedimento legale. Una minoranza (15 %) ha valutato correttamente tutte le affermazioni. Ciò significa che l'85 per cento dei datori e delle datrici di lavoro ha lacune nella conoscenza di almeno un elemento relativo ai diritti e agli obblighi in relazione alle molestie sessuali sul posto di lavoro oggetto del sondaggio.

Un'analisi per regione linguistica mostra che i datori e le datrici di lavoro della Svizzera francese sono più informati su quasi tutti gli aspetti rispetto a quelli della Svizzera tedesca e italiana. Con poche eccezioni, questi ultimi hanno meno familiarità con il quadro giuridico rispetto alle aziende della Svizzera tedesca.

Per quanto riguarda i **settori**, emerge che la conoscenza della maggior parte delle disposizioni di legge è chiaramente inferiore alla media nel settore delle costruzioni. Anche nel settore manifatturiero e nell'industria le percentuali sono in alcuni casi inferiori alla media del settore. Nella formazione la conoscenza della situazione legale è per lo più inferiore alla media. I settori con conoscenze superiori alla media sono quelli bancario, assicurativo e immobiliare, della pubblica amministrazione, sanitario, delle case di cura e degli ospedali.

La conoscenza varia anche in base alle **dimensioni dell'azienda**. I datori e le datrici di lavoro delle aziende più grandi hanno valutato correttamente tutte le affermazioni sul quadro giuridico con una frequenza maggiore. Inoltre, la conoscenza delle basi legali è migliore se le persone interpellate hanno già dovuto far fronte a segnalazioni di molestie sessuali e all'interno delle aziende che attuano misure contro le molestie sessuali sul posto di lavoro.

### Osservazioni conclusive

#### Portata, natura ed evoluzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro

Per rilevare le molestie sessuali sul posto di lavoro sono stati scelti **tre approcci**: il comportamento potenzialmente molesto, l'impatto soggettivo e la prospettiva di terze persone. Questi approcci portano a tassi di prevalenza diversi e sono oggetto di domande differenti, ma sono collegati tra loro.

Dal punto di vista legale, la misura rilevante per la prevalenza delle molestie sessuali sul posto di lavoro è l'**impatto soggettivo**. È irrilevante che i comportamenti di natura sessista o sessuale siano stati descritti come molestie sessuali dalle persone coinvolte o che queste li abbiano trovati fastidiosi/sgradevoli. Secondo questa prospettiva, circa un terzo del personale (30 %) ha subito molestie sessuali sul posto di lavoro durante la propria vita lavorativa, con una percentuale significativamente maggiore per le donne (43,8 %) rispetto agli uomini (17,3 %). Negli ultimi 12 mesi la percentuale è stata del 12 per cento (donne: 17 %, uomini: 7,2 %).

Quando si tratta di prevenire le molestie sessuali sul posto di lavoro, non è rilevante soltanto l'impatto soggettivo, ma anche la diffusione di **comporta-**



**menti potenzialmente molesti.** La prevalenza dei comportamenti potenzialmente molesti è superiore a quella dell’impatto soggettivo. In base a questa prospettiva, oltre la metà delle persone interpellate (52 %) ha vissuto finora almeno uno dei comportamenti di natura sessista o sessuale oggetto del sondaggio nel corso della propria vita lavorativa. Anche in questo caso, le donne (58,8 %) più frequentemente degli uomini (45,9 %). Nel corso degli ultimi 12 mesi, questa percentuale è del 30 per cento, ossia quasi un terzo degli interpellati: tra le donne il 34,5 per cento e tra gli uomini il 26,5 per cento. I comportamenti di natura sessista e sessuale indesiderati hanno ampie conseguenze sull’ambiente di lavoro e sulla soddisfazione professionale e costituiscono un fattore di rischio per le molestie sessuali in senso giuridico. Subire un comportamento potenzialmente molesto ha conseguenze negative per molte persone. Porta frequentemente a un deterioramento dell’ambiente di lavoro, che spesso sfocia nel desiderio di dare le dimissioni. Oltre la metà del personale che ha subito comportamenti di natura sessista o sessuale li giudica molesti o fastidiosi/sgradevoli ed è quindi vittima di molestie sessuali sul posto di lavoro in senso giuridico.

Il terzo approccio alle molestie sessuali sul posto di lavoro – l’**osservazione di comportamenti potenzialmente molesti** – tende ad avere la prevalenza più bassa. Circa un quinto del personale (21 %) ha osservato episodi di questo tipo nei confronti di colleghi e colleghe nell’attuale posto di lavoro. Nei casi in cui sono stati oltrepassati i limiti (ricatti sessuali, aggressioni sessuali), la prevalenza degli episodi osservati e di quelli vissuti in prima persona è quasi la stessa. Il personale che ha subito in prima persona comportamenti potenzialmente molesti ha una probabilità significativamente maggiore di osservare tali episodi tra i colleghi e le colleghe (36 %) rispetto alle persone che non hanno avuto esperienze di questo tipo (5 %). Viceversa, l’89 per cento del personale che ha osservato situazioni potenzialmente moleste sul lavoro ha subito esperienze simili. La chiara correlazione tra episodi vissuti in prima persona ed episodi osservati potrebbe, da un lato, essere riconducibile a una maggiore sensibilizzazione delle persone coinvolte. Dall’altro potrebbe essere indizio di un ambiente di lavoro sessualizzato in cui determinati comportamenti sono diffusi e coinvolgono più persone all’interno dell’azienda.

Per mostrare un’eventuale **evoluzione nel tempo**, i risultati sulla prevalenza delle molestie sessuali sul posto di lavoro sono stati confrontati con i sondaggi condotti nel 2007/2008 (Svizzera tedesca e francese, Strub e Schär Moser, 2008) e nel 2013 (Ticino, Strub et al., 2013). In questo contesto occorre sottolineare che negli studi dell’epoca sono stati

condotti sondaggi telefonici, dai quali notoriamente risultano tassi di prevalenza inferiori anche del 50 per cento (p. es. Laaksonen e Heiskanen, 2013; Guedj et al., 2022).

I risultati delle analisi mostrano che i comportamenti di natura sessista e sessuale sul posto di lavoro sono diventati meno frequenti rispetto agli anni precedenti. Tuttavia, gli episodi sono più spesso percepiti come molestie sessuali o come sgradevoli/fastidiosi. Un cambiamento nella percezione e nell’interpretazione dei comportamenti indesiderati di natura sessista e sessuale spiegherebbe perché il livello di impatto soggettivo è rimasto costante nonostante la diminuzione degli episodi potenzialmente molesti e perché la percezione soggettiva delle molestie sessuali è addirittura aumentata. La maggiore correlazione tra comportamenti di natura sessista e sessuale vissuti e valutazione negativa dell’atmosfera lavorativa potrebbe anche indicare che la percezione e la valutazione di tali comportamenti sono cambiate.

Nel complesso, per quanto riguarda il target, in termini di caratteristiche personali e del posto di lavoro, i modelli sono rimasti molto simili: le donne continuano a essere colpite dalle molestie sessuali sul posto di lavoro in misura maggiore rispetto agli uomini, ma le molestie si verificano spesso anche nei confronti degli uomini. Restano simili anche i gruppi di lavoratori e lavoratrici vulnerabili e i settori con una prevalenza superiore alla media. In termini di regioni linguistiche, le differenze tendono a livellarsi.

### **Conoscenza dei diritti e degli obblighi e delle misure aziendali**

Sia il personale che i datori e le datrici di lavoro presentano notevoli lacune nella **conoscenza del quadro giuridico** relativo alle molestie sessuali sul posto di lavoro. Da un punto di vista legale, le lacune sono particolarmente rilevanti per i datori e le datrici di lavoro, in quanto hanno un obbligo di diligenza. Occorre una maggiore sensibilizzazione e informazione sia per quanto riguarda la definizione di «molestie sessuali sul posto di lavoro» sia per quanto riguarda l’ambito di responsabilità dei datori e delle datrici di lavoro. Occorre tuttavia affrontare anche l’aspetto della scarsa conoscenza da parte del personale, che può impedire alle persone coinvolte di agire contro le molestie.

Circa un’azienda su cinque non attua ancora di misure di prevenzione o di intervento in materia di molestie sessuali sul posto di lavoro. Laddove ci sono, le **misure aziendali** a volte non sono sufficientemente note al personale oppure non sempre risultano efficaci per altri motivi. È relativamente comune che le persone coinvolte non reagiscano alle

molestie sessuali sul posto di lavoro. Gli episodi potenzialmente molesti vengono raramente segnalati ai quadri, alle persone responsabili delle risorse umane o ai servizi di consulenza. Se viene fatta una segnalazione, molte persone coinvolte non si sentono sufficientemente supportate.

prevalenza delle molestie sessuali sul posto di lavoro soggetti a variazioni.

### Raccomandazioni

Dai risultati del sondaggio condotto tra il personale e i datori e le datrici di lavoro sono scaturite raccomandazioni che sono state precisate e convalidate con esperti ed esperte della ricerca scientifica e della prassi. Le raccomandazioni riguardano i tre campi d'azione seguenti:

**1) Prevenzione:** per un lavoro di prevenzione mirato, le molestie sessuali sul posto di lavoro devono essere riconosciute come un problema strutturale. Sono necessarie un'informazione e una sensibilizzazione a 360 gradi delle persone responsabili in azienda. I datori e le datrici di lavoro devono perseguire una chiara politica di tolleranza zero, dare il buon esempio nonché informare e formare costantemente il personale a tutti i livelli. Nei settori con frequenti contatti con la clientela, occorre sensibilizzare anche le persone esterne. La cultura aziendale deve essere parte integrante del lavoro di prevenzione. Un'ampia alleanza con i sindacati, le associazioni e i media rafforza il lavoro di prevenzione. Infine, si raccomanda di utilizzare esempi di buone pratiche come guida.

**2) Intervento:** per garantire un lavoro di intervento efficace, è necessario creare strutture che incoraggino le persone coinvolte a segnalare gli episodi e a ricevere sostegno. È importante non attribuire la responsabilità alle persone coinvolte e non individualizzare il problema. I datori di lavoro devono stabilire condizioni quadro chiare e garantire che coloro che ricevono le segnalazioni possano reagire in modo appropriato e che gli autori e le autrici siano richiamati alle loro responsabilità. Occorre concentrarsi sugli interventi a bassa soglia, dando priorità ai chiarimenti interni piuttosto che alle procedure formali. Infine, occorrerebbe esaminare l'opportunità di adeguamenti giuridici per alleggerire l'onere della prova e introdurre sanzioni contro i reati.

**3) Necessità di ricerca:** per un efficace lavoro di prevenzione e intervento, sono necessarie ulteriori conoscenze in alcuni settori. Le PMI in particolare dovrebbero valutare la necessità di ricerca al fine di identificare le esigenze specifiche e offrire soluzioni ad hoc per gestire le molestie sessuali sul posto di lavoro. Inoltre, i regolamenti vigenti dovrebbero essere sottoposti a valutazione e adattati, se necessario, per garantirne l'efficacia. Infine, è necessaria un'analisi approfondita delle differenze culturali e di genere per comprendere meglio i tassi di

## **Bibliografia**

- Guedj Hélène, Tiaray Razafindranovona e Sandra Zilloniz (2022). Une enquête multimode annuelle pour mesurer la victimation en France à compter de 2022 : chronique d'une refonte en 4 actes. Statéco 116 (53-65).
- Laaksonen Seppo e Markku Heiskanen (2013). Comparison of three survey modes. Working Paper No. 2 - University of Helsinki / Department of Social Research.
- Strub Silvia e Marianne Schär Moser (2008). Rischio e diffusione delle molestie sessuali sul posto di lavoro – Uno studio rappresentativo realizzato nella Svizzera tedesca e nella Svizzera romanda (disponibile in tedesco con riassunto in italiano). Su incarico dell'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU) e della Segreteria di Stato dell'economia (SECO).
- Strub Silvia, Marianne Schär Moser e Franciska Krings (2013). Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Risiko und Verbreitung. Eine repräsentative Erhebung im Tessin. Ergänzung einer in der Deutschschweiz und Romandie im Jahr 2008 durchgeführten Studie. Modulo 1 nell'ambito del progetto PNR sulle molestie sul posto di lavoro «Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – wer belästigt wen, wie und warum?»

