

MOLE- STIE

DI COSA SI TRATTA E DOVE TROVO AIUTO?

- In qualità di vittima
- In qualità di testimone
- In qualità di datore di lavoro (persona e/o struttura)



Pagina web dedicata all'argomento

MOLESTIE SESSUALI

Secondo un rapporto del Consiglio federale, tra il 5 e il 40% delle persone impiegate sono vittime di molestie sessuali nel corso della loro vita professionale. Sempre in base a queste statistiche, le donne* e le persone LGBTQIA+ sono particolarmente esposte a questo rischio (Molestie sessuali in Svizzera: entità ed evoluzione, Rapporto del Consiglio federale, 27 aprile 2022, pagina 10) (disponibile in francese e tedesco).

MOLESTIE SESSUALI: DI COSA SI TRATTA?

Per molestia sessuale si intende «qualsiasi comportamento importuno, non desiderato, con connotazione sessuale o qualsiasi altro comportamento basato sul genere, che leda la dignità di una persona nell'ambiente lavorativo».

Può trattarsi ad esempio di minacce, ricatti o promesse di vantaggi, battute o commenti sessisti, insinuazioni di carattere sessuale, sguardi fissi, mimiche o gesti inappropriati, proposte o inviti indecenti, contatti fisici indesiderati, aggressioni sessuali, tentativi di stupro o stupro.



COSA DICE LA LEGGE?

Nei rapporti di lavoro, questi comportamenti sono punibili dalla legge (art. 4 e 5 LPar, art. 328 CO e art. 6 LL) e ogni persona ha il diritto di chiedere di essere tutelata mediante la loro immediata cessazione o una riparazione o, nei casi più gravi, il versamento di un'indennità. A dipendenza degli atti commessi, è possibile sporgere una denuncia penale.

*Tutte le persone si riconoscono nell'identità di donna.



A differenza del mobbing (molestie morali), la ripetitività non è necessaria per qualificare un atto come «molestia sessuale»: un solo atto grave

può già costituire una molestia sessuale, ad esempio contatti fisici inopportuni.

I comportamenti ostili legati alla sfera professionale talvolta si verificano al di fuori del luogo di lavoro. Può trattarsi di SMS inviati al di fuori dell'orario di lavoro o di atti commessi in occasione di eventi organizzati dal datore di lavoro, quali soggiorni residenziali e creativi, tournée, audizioni, in albergo o in occasioni festive o anche durante il tempo libero.

Le molestie possono, ma non devono necessariamente, implicare un legame gerarchico. Possono infatti essere attuate da superiori o da subordinati, da colleghi, da membri del team allargato o anche da persone alle dipendenze di una struttura partner.



SI TRATTA DI UN FLIRT O DI UNA MOLESTIA SESSUALE?

Occorre fare una distinzione tra flirt e molestie sessuali. La differenza sta nel consenso: il flirt è consentito, la molestia sessuale no. Non è l'intenzione della persona che molesta ad essere decisiva, bensì il modo in cui il suo comportamento viene vissuto dalla persona interessata, se è percepito come desiderato o indesiderato.

MOBBING

MOBBING: DI COSA SI TRATTA?

I termini *mobbing*, *molestie psicologiche* e *molestie morali* sono sinonimi. Per mobbing si intende «un comportamento sistematico e ostile che persiste per un lungo periodo di tempo e che mira a isolare, escludere o addirittura allontanare una persona dal suo posto di lavoro».

CONCRETAMENTE, QUALI SONO I SEGNALI EFFETTIVI?

I comportamenti possono essere di svariata natura. Può trattarsi di parole, gesti o atteggiamenti.

In generale, il loro obiettivo è quello di destabilizzare la vittima, ad esempio:

- impedendole di esprimersi, ignorando la sua presenza e parlando solo con le altre persone;
- nascondendole informazioni, sovraccaricandola o togliendole lavoro; controllando eccessivamente il suo operato o togliendole strumenti di lavoro (telefono, computer), spingendola a commettere errori;
- attraverso scherni, insulti, dicerie sul suo conto, o mediante commenti sprezzanti sul suo aspetto fisico o sulla sua vita privata;
- minacciandola di violenza fisica, urlando contro di lei.



COSA DICE LA LEGGE?

Nei rapporti di lavoro, questi comportamenti sono punibili dalla legge (art. 328 CO e art. 6 LL) e ogni persona ha il diritto di chiedere di essere tutelata mediante la loro immediata cessazione o una riparazione o, nei casi più gravi, il versamento di un'indennità. A dipendenza degli atti commessi, è possibile sporgere una denuncia penale.



Il mobbing generalmente viene perpetrato per un certo periodo di tempo (più mesi) ed è necessario che gli atti si susseguano con una certa frequenza.

Una o due azioni non bastano. Non è però necessario che queste siano particolarmente gravi. Pertanto, alcuni atti isolati possono apparire innocui e sopportabili a testimoni esterni. In realtà, è l'insieme delle circostanze ad essere inaccettabile e a costituire una destabilizzazione della personalità.

Il mobbing non richiede necessariamente un legame gerarchico. Può prodursi tra colleghe o colleghi di lavoro, tra un o una dipendente e i suoi superiori, ma anche da parte di persone impiegate da un'altra struttura.

Il mobbing e le molestie sessuali differiscono, ma sono tuttavia strettamente legati: le dinamiche di potere da cui nascono comportano un rischio comprovato per la salute della vittima e generalmente evidenziano un clima di lavoro inappropriato. Non è raro inoltre che l'uno si trasformi nell'altro.

DATORI DI LAVORO*:

AVETE IL DOVERE DI PROTEGGERE LE PERSONE CHE LAVORANO SOTTO LA VOSTRA RESPONSABILITÀ!

*comitati di associazioni e di fondazioni, responsabili di progetto, coreografe e coreografi, manager di linea, responsabili della formazione ecc.

Il mondo della danza è un ambiente estremamente competitivo e precario. Realizzare un progetto artistico non è una scusa per esercitare un dominio malsano, di natura fisica o psicologica che sia. I corpi – e talvolta la nudità – sono al centro del lavoro, rendendo i limiti ancora più difficili da individuare. La vicinanza fisica che ciò implica non giustifica tuttavia in alcun modo l'uso di parole o gesti inappropriati.



COSA DICE LA LEGGE?

Che si tratti di una persona fisica, del comitato volontario di un'associazione o di una fondazione, il datore di lavoro ha l'obbligo giuridico di tutelare i propri e le proprie dipendenti (art. 6 LL e 328 CO).

COME CREARE UN AMBIENTE DI LAVORO SANO?

Il datore di lavoro deve agire in un'ottica di prevenzione, sensibilizzando tutto il proprio personale su queste tematiche, ad esempio attraverso attività di formazione o intervenendo sull'argomento durante riunioni, convegni, prove, corsi ecc. Deve inoltre mettere in atto un sistema chiaro e completo: organigramma della struttura, direttiva interna, menzione della persona di fiducia esterna, delle sanzioni in caso di molestie comprovate e delle misure di riparazione per la vittima. Una buona pratica è quella di segnalare nel contratto scritto l'esistenza di una direttiva interna e di allegarla.

COSA FARE IN CASO DI SOSPETTO DI MOLESTIE SESSUALI O DI MOBING?

In caso di presunte molestie, qualsiasi dichiarazione portata all'attenzione del datore di lavoro dovrà essere presa sul serio. Quest'ultimo deve immediatamente adottare misure volte a tutelare la vittima, arrestare le molestie e chiarire i fatti.

Dovrà indagare per capire la situazione. A tale scopo può conferire un mandato a una persona esterna per svolgere un'indagine interna. Nel corso delle indagini sarà ascoltata la vittima, come pure il presunto autore o la presunta autrice delle molestie e le eventuali persone testimoni. In caso di molestie comprovate e in funzione della gravità dei fatti, il datore di lavoro sanzionerà l'autore o l'autrice dei fatti (avvertimento, licenziamento ecc.).



Una persona di fiducia è una persona specificamente formata per accompagnare persone in situazione di sofferenza sul lavoro: discriminazioni, violenze, molestie sessuali e mobbing. Se la persona di fiducia è impiegata all'interno dell'organizzazione, non deve rivestire un ruolo di supervisione/subordinazione.

PERSONALE SALARIATO: AVETE IL DIRITTO DI LAVORARE IN UN AMBIENTE DI LAVORO SANO E DI FIDUCIA

Nessuno può violare i vostri limiti personali. Avete il diritto di farli rispettare! Dal momento in cui un atteggiamento, un'osservazione, un contatto, un gesto viene percepito come imbarazzante o ingiusto, possiamo qualificarlo come inappropriato.

PENSO DI ESSERE VITTIMA DI MOLESTIE SESSUALI E/O DI MOBBING, COSA POSSO FARE?

È raro rendersene conto subito. Nella maggior parte dei casi, si tratta di un processo complesso che può richiedere tempo. Prendete sul serio le vostre sensazioni di malessere. Fidatevi dei vostri sentimenti! L'importante è che non restiate da sole o da soli e che riceviate un sostegno.

1. Non rimanete da sole/soli.
2. Parlatene con persone che vi sono vicine e di cui vi fidate: persone presenti al momento dei fatti, amiche o amici, familiari, medici.
3. Se possibile, mettete per iscritto gli avvenimenti in modo preciso, descrivendo i comportamenti, il contesto e annotando date e orari, i nomi delle persone presenti e le vostre sensazioni. Se necessario, fate degli screenshot. Questi potrebbero esservi chiesti durante una procedura o a titolo di prova.

4. Nella misura del possibile, chiedete alla persona in questione di porre fine al suo comportamento e parlate dei vostri sentimenti, oralmente o per iscritto: «Non mi sento a mio agio, desidero che questo finisca...».

5. Cercate e rivolgetevi a professioniste o professionisti che possano aiutarvi.

- All'interno della struttura: responsabile delle risorse umane, superiore (direzione artistica e/o amministrativa), datore di lavoro (membro del comitato dell'associazione o della fondazione). Attenzione: queste persone hanno l'obbligo di agire e non garantiscono la confidenzialità.
- All'esterno della struttura: la persona di fiducia designata dal datore di lavoro, che garantisce l'anonimato e la confidenzialità. Se la compagnia è sovvenzionata dalla Città di Ginevra, è obbligata a consegnarvi la scheda n°3 del kit di prevenzione contro le molestie sessuali sul lavoro, dove è indicato il nome di questa persona. Se i fatti hanno avuto luogo in locali appartenenti a teatri o scuole, chiedete loro informazioni sull'esistenza di una persona di fiducia. Altre fonti esterne possibili: associazioni professionali, strutture di sostegno, sindacati ecc. (cfr. ultima pagina dell'opuscolo).

TESTIMONI: CONTRIBUITE A MIGLIORARE LA VITA DELLE VITTIME E IL VOSTRO AMBIENTE DI LAVORO

SONO TESTIMONE DI UNA SITUAZIONE, COSA POSSO FARE?

L'ambiente di lavoro è determinato dai membri del team. È pertanto importante restare vigili e solidali di fronte a comportamenti inappropriati e al linguaggio inadeguato. Ad esempio: annotare un commento rivolto a un o una collega, chiedere più tardi come si sente, o persino segnalare i comportamenti inammissibili, sono tutte azioni di solidarietà. Non restate da sole o da soli, cercate persone alleate o che, come voi, sono testimoni. Informatevi sull'esistenza di una persona di fiducia.

DOVE TROVO AIUTO?

Equi-lab
info@equi-lab.ch
091 950 00 88

Servizio per le pari opportunità
del Cantone Ticino
pariopportunita@ti.ch

Laboratorio di psicopatologia del lavoro
dss-osc.lavoroesalute@ti.ch

Scena Svizzera
info@scenasvizzera.ch
+41 44 380 77 77

Sindacati

FONTI

Aiuto alle vittime di reati / ch.ch / Codice di Condotta (Danse Suisse) / Mobbing e altri comportamenti molesti – Tutela dell'integrità personale sul posto di lavoro, Segreteria di Stato dell'economia SECO / Molestie sessuali sul posto di lavoro – Una guida per le lavoratrici e i lavoratori, Segreteria di Stato dell'economia SECO, Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU / Pink Cross / Scena Svizzera / Sentenze parità / Carnet Rose - Festival Les Créatives (in francese) / Kit di prevenzione le molestie sessuali sul posto di lavoro / Instagram [whistle_whileyouwork](#) / [nobody100.com](#)

FORMAZIONE

«Chi, io? Molestare?! Se non si può più nemmeno scherzare...» (e-learning, [equality.ch](#)) / [Equi-Lab.ch](#) / Let's teach dance ! (Danse Suisse)

Un opuscolo proposto da l'AGMD - Association Genevoise des Métiers de la Danse

In collaborazione con Association vaudoise de danse contemporaine (AVDC) e in partenariato con Action Intermittence, Arts-Sainement, Association Viol-Secours, associazione DANZAsia, le Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences (BPEV), la Clinique du travail, Danse Suisse, Danse Transition, la Fédération du réseau artistique et culturel – Genève (FRACG), la Fédération romande des arts de la scène (FRAS), la Fédération genevoise des musiques de création (FGMC), la Fédération suisse des écoles de danse (FSED), Le Grütli – Centre de production et de diffusion des Arts vivants, Les Compagnies Vaudoises, le Pavillon de la danse – ADC, la Faïtière genevoise des producteur·ice·x·s de théâtre indépendant et professionnel (TIGRE), la Cellule d'écoute Safe spaces culture, le Syndicat suisse-romand du spectacle (SSRS), t. Professioni dello spettacolo Svizzera, Visarte Genève, We can dance it, Reso - Rete Danza Svizzera.

Con il sostegno dell'Ufficio federale della cultura e della Repubblica e Cantone di Ginevra, la Città di Ginevra, la Loterie Romande e la Fondazione Sophie e Karl Binding.

AGMD, Général-Dufour 16, 1204 Ginevra / [agmdanse.ch](#)