

## TESTO DELL'INTERROGAZIONE

### Molestie sessuali sul posto di lavoro: il Ticino può fare di più?

*"Le persone che molestano o sono molestate non sono né ammalate né nevrotiche. Il motivo che spinge a molestare sessualmente è principalmente la volontà di esercitare potere e dominazione. Erotismo, attrazione o addirittura amore svolgono un ruolo secondario. Nella sfera della sessualità, le persone sono sensibili e vulnerabili. Questa situazione viene sfruttata."*<sup>1</sup>

Nel corso di questi ultimi mesi, il caso Weinstein ha provocato in tutto il mondo, compresa la Svizzera, un effetto a catena facendo emergere come il fenomeno delle molestie sul posto di lavoro<sup>2</sup> sia purtroppo ancora molto presente. Per quanto riguarda il nostro Paese, nonostante gli sforzi dell'Ufficio federale della parità e della Segreteria di Stato dell'economia SECO, le molestie sessuali sul lavoro continuano a condizionare i rapporti di lavoro per molte persone, in particolare per le lavoratrici. Gli strumenti messi a disposizione alle aziende, sulla base di vari articoli di legge<sup>3</sup> responsabili del rispetto della dignità dei propri collaboratori e collaboratrici, non sono sufficienti a garantire sicurezza in caso di segnalazione e denuncia alle lavoratrici e ai lavoratori, vittime delle varie forme di molestia.

Come afferma Véronique Ducret, massima esperta nel campo<sup>4</sup>, spesso è la donna vittima a licenziarsi o a rinunciare al lavoro per non subire ulteriori molestie sessuali.

Sappiamo che nel 2008 nel nostro Cantone è stato proposto, per il tramite dell'Ufficio per le pari opportunità e con il supporto di specialiste/i, un percorso di formazione differenziato nelle aziende e nelle scuole, ponendo l'accento sul rispetto dei confini personali che non dovrebbero mai essere oltrepassati, nel nome della dignità e del rispetto dell'altro.

In Ticino, le forti pressioni sul mercato del lavoro rischiano di favorire il fenomeno della molestia sessuale, in particolare nelle sue forme più deleterie di ricatto sessuale nei confronti di chi si affaccia al mondo del lavoro o ha condizioni contrattuali precarie. È anche da tener presente che troppo spesso la molestia sessuale è banalizzata e non sempre riconoscibile nella sua portata di discriminazione sessuale di cui invece continua ad essere il sintomo.

Per quanto ci è dato di sapere, gli ultimi dati a livello federale, contenuti nella ricerca dell'Università di Losanna «*Molestie sessuali sul posto di lavoro - chi molesta chi, come e perché? Comprendere meglio per meglio prevenire*»<sup>5</sup>, risalgono a inchieste condotte negli anni 2007 (Svizzera romanda e tedesca) e 2010 (Svizzera italiana), mentre i risultati per gli studi di caso nelle aziende e quelli relativi alle persone vittime in Ticino sono del 2011-2012.

<sup>1</sup> Tratto dall'opuscolo "Molestie sessuali sul posto di lavoro, informazioni per le datrici e i datori di lavoro", pubblicato da SECO e UFU.

<sup>2</sup> L'art. 4 della Legge sulla parità dei sessi (LPar) definisce molestia sessuale qualsiasi comportamento molesto di natura sessuale o qualsivoglia altro comportamento connesso con il sesso, che leda la dignità della persona sul posto di lavoro.

<sup>3</sup> Art. 328 del Codice delle obbligazioni; art. 6 cpv. 1 della Legge sul lavoro; art. 4 della Legge sulla parità dei sessi; art. 5 cpv. 3 della Legge sulla parità dei sessi.

<sup>4</sup> Ducret, V., "Molestie sessuali sul posto di lavoro. Guida pratica per le aziende. Edizioni Ulivo, 2005.

<sup>5</sup> Franciska Krings, Marianne Schär Moser, Audrey Mouton, con la collaborazione di Anita Testa-Mader, Silvia Strub e Sabrina Guidotti, «Molestie sessuali sul posto di lavoro - chi molesta chi, come e perché? Comprendere meglio per meglio prevenire», Programma nazionale di ricerca «Uguaglianza tra donne e uomini» PNR 60, Fondo nazionale svizzero per la ricerca scientifica, 2013.

Facendo uso delle facoltà di cui all'art. 142 LGC/CdS, chiediamo al Consiglio di Stato:

1. Cosa si fa in Ticino per monitorare in modo attendibile il fenomeno delle molestie sessuali sul posto di lavoro (fonti statistiche federali, ma anche cantonali, raccolte presso i consultori giuridici e sociali e i sindacati)?
2. In che misura gli strumenti messi a disposizione dalla Confederazione, come ad esempio volantini e i modelli su direttive interne alle aziende, sono stati adottati dalle aziende ticinesi?
3. Quante delle aziende ticinesi hanno messo a disposizione per i casi di molestia un interlocutore o un'interlocutrice per le vittime (secondo l'opuscolo pubblicato da SECO e UFU "Molestie sessuali sul posto di lavoro, informazioni per le datrici e i datori di lavoro") per segnalare e intervenire?
4. Per le piccole medie-imprese sono stati previsti degli strumenti adeguati alla loro realtà? Quali soluzioni hanno adottato queste aziende in Ticino?

Inoltre, tenendo presente le iniziative realizzate in passato anche nel nostro Cantone, non ritiene il Consiglio di Stato che sarebbe utile

5. Attivare una campagna di sensibilizzazione presso le aziende, in collaborazione con la delegata per le pari opportunità e altre/i specialiste/i del campo?
6. Stimolare e collaborare alla creazione di un'entità simile al "Gruppo stop molestie" (che offre consulenza per i dipendenti dell'amministrazione cantonale), anche per i dipendenti delle aziende private?

Gina La Mantia e Tatiana Lurati Grassi  
Ay - Beretta Piccoli - Corti - Crugnola - Ducry -  
Garobbio - Gendotti - Ghisletta - Ghisolfi -  
Kandemir Bordoli - Lepori - Pedrazzini - Pini -  
Pugno Ghirlanda - Quadranti - Seitz