

## **R2: Misure concrete contro la violenza e le molestie sessuali negli apprendistati, ora!**

*Risoluzione del comitato direttivo all'attenzione dell'assemblea de\* delegat\* della GISO Svizzera del 24 settembre 2023 a Uster*

La legge sull'uguaglianza di genere obbliga i/le datori/trici\* di lavoro in Svizzera a proteggere i/le\* propri\* dipendenti da ogni forma di violenza sessualizzata e ad adottare misure preventive per evitare la violenza sessualizzata sul posto di lavoro. I datori di lavoro hanno un maggiore dovere di protezione e cura nei confronti delle persone che svolgono un apprendistato in termini di diritto del lavoro.

Tuttavia, la violenza e le molestie sessuali sul posto di lavoro sono ancora una realtà per molt\* dipendenti. Secondo uno studio del Fondo Nazionale Svizzero per la Ricerca Scientifica NRP 60, ben il 31,4% delle donne e il 10,9% degli uomini<sup>1</sup> intervistati nella Svizzera tedesca hanno già subito molestie sessuali nella loro vita lavorativa.<sup>2</sup> Questo stato di cose è inaccettabile e dimostra che le strutture di protezione esistenti hanno fallito. Un'analisi di SRF Data sui casi giudiziari giuridicamente vincolanti in materia di molestie sessuali sul posto di lavoro ha mostrato che nella maggior parte dei casi analizzati (69%), le aziende accusate non hanno rispettato le misure preventive prescritte dalla legge per prevenire le molestie sessuali sul posto di lavoro. Questo dato è particolarmente sconvolgente perché i requisiti per tali misure preventive, come la creazione di un punto di contatto interno, sono di per sé molto bassi. Inoltre, come per la maggior parte dei casi di violenza sessualizzata e molestie in generale, pochissimi casi finiscono in tribunale.

Per molti apprendist\* e persone in formazione è particolarmente difficile denunciare casi di violenza sessualizzata a causa delle gerarchie e delle dipendenze esistenti: devono affidamento sul diploma di apprendistato e sulle buone valutazioni dei/delle\* superiori. In un'indagine di UNIA Giovani, il 33% degli/delle\* apprendist\* intervistat\* ha dichiarato di aver già subito violenze sessuali sul lavoro.<sup>3</sup> Il rischio che gli/le\* apprendist\* interrompano il loro apprendistato, la mancanza di punti di contatto, nonché l'insufficiente sostegno e informazione sui propri diritti fanno sì che apprendist\* e le persone in formazione siano particolarmente a rischio. È quindi essenziale che vengano messe in atto misure di protezione specifiche per gli /le\* apprendist\* e le persone in formazione, sia all'interno delle aziende che da parte dello Stato. Ciò include anche una maggiore attenzione alla comunicazione dei propri diritti e alle informazioni sui servizi di supporto esistenti nelle scuole e nelle istituzioni educative.

<sup>1</sup> [Purtroppo, queste statistiche si basano su un modello di genere binario e non riguardano le persone trans e non binarie. Tuttavia, è un dato di fatto che le persone trans e non binarie sono particolarmente colpite dalla discriminazione sul posto di lavoro. La legge svizzera non protegge specificamente le persone trans dalla discriminazione, che spesso ha conseguenze devastanti sul posto di lavoro.](#)

<sup>2</sup> <https://www.snf.ch/de/28CNjy1gY9prSaRL/news/news-131204-sexuelle-belaestigung-arbeitsplatz>

<sup>3</sup> Nel 2019, Unia Giovani ha intervistato oltre 800 studenti sulla violenza sessuale e il bullismo sul posto di lavoro. Il 33% delle persone intervistate ha dichiarato di aver già subito violenza sessualizzata sul lavoro. Per ulteriori informazioni sul sondaggio: [belaestigung-in-der-lehre.ch](https://www.unia.ch/belaestigung-in-der-lehre)

Per poter adottare misure e strategie di protezione efficaci per combattere la violenza sessualizzata e le molestie, è particolarmente necessario disporre di dati completi sul problema, con punti di segnalazione a bassa soglia e indagini qualitative, poiché la situazione attuale dei dati non è soddisfacente. Anche la Segreteria di Stato per gli Affari Economici (SECO) afferma che le indagini esistenti nel campo delle scienze sociali non consentono di tracciare un quadro generale completo. È evidente che le misure e i punti di contatto esistenti per la protezione contro la violenza e le molestie sessuali sul posto di lavoro non sono sufficienti. È particolarmente irresponsabile che il Consiglio federale raccomandi al Parlamento di respingere due mozioni del Consiglio nazionale e del Consiglio degli Stati che volevano ancorare la prevenzione della violenza sessualizzata sul posto di lavoro, nella formazione professionale di base e nella maturità.

È inaccettabile che la Confederazione e i Cantoni si rifiutino di mettere in atto strutture e meccanismi di controllo efficaci per la protezione contro la violenza sessualizzata, le molestie e la discriminazione sul posto di lavoro. Una protezione che esiste solo sulla carta è inefficace. Misure efficaci di prevenzione e protezione richiedono un considerevole aumento delle risorse per i punti di contatto regionali accessibili a bassa soglia per le vittime. Inoltre, è scandaloso che le aziende si sottraggano al loro dovere legale di protezione e cura: sono necessari meccanismi di controllo più severi e completi e sanzioni efficaci per i/le\* datori/trici di lavoro in caso di non conformità. Tuttavia, anche le autorità statali hanno la responsabilità di sostenere l'attuazione di concetti di protezione efficaci nelle aziende.

La violenza e le molestie sessuali sono problemi che riguardano la società nel suo complesso e che devono essere combattuti a tutti i livelli e con prospettive intersettoriali. Il capitalismo promuove e sostiene le strutture patriarcali esistenti e le forme di discriminazione come il razzismo, il sessismo, la queerfobia e il rifiuto. Le persone colpite da discriminazioni multiple ne subiscono gli effetti in tutti gli ambiti della vita, compreso il luogo di lavoro. La lotta alla violenza sessualizzata e alle molestie deve essere sempre intersezionale, perché non saremo liberi finché non saremo tutt\* liberi!

**Perciò, la GISO Svizzera chiede:**

- **La registrazione statistica regolare e qualitativa dei casi di violenza e molestie sessuali e di discriminazione sul posto di lavoro da parte della Confederazione e dei Cantoni.** L'influenza della discriminazione multipla dovrebbe essere presa in considerazione e indagata nella registrazione e nella valutazione. Le indagini dovrebbero riguardare anche le identità di genere trans e non binarie.
- **Inserire nei curricula delle scuole professionali e di tutti gli istituti di istruzione un'educazione completa, un lavoro di prevenzione e l'informazione dei discenti sui loro diritti e sui punti di contatto esistenti..**
- **Un'espansione massiccia delle risorse per i punti di contatto e di denuncia regionali per le vittime di violenza e molestie sessuali sul**

**posto di lavoro.** Un'attenzione particolare dovrebbe essere rivolta alle esigenze specifiche e al sostegno di apprendist\* e delle persone in formazione. Inoltre, i punti di contatto dovrebbero essere sensibilizzati alle preoccupazioni e al sostegno delle persone colpite da razzismo, esclusione e ostilità nei confronti di persone queer e trans.

Indicazione del comitato direttivo: accettare.