TESTO DEL CONGRESSO

Per posti di lavoro sani, senza discriminazioni e adeguatamente retribuiti!

1 Introduzione

In questo 15° Congresso femminista dell'USS mettiamo in luce tre temi che riguardano in particolare le donne e le minoranze di genere e che richiedono un intervento urgente per migliorare le condizioni di lavoro: le violenze di genere e sessuali, la sicurezza e salute sul lavoro e le disparità di reddito. Questi tre temi rivestono grande importanza per le donne che esercitano un'attività retribuita, si integrano l'uno nell'altro e si influenzano a vicenda.

La violenza e le molestie sessuali sul lavoro sono molto diffuse in Svizzera. Infatti, circa la metà delle lavoratrici subisce molestie sessuali sul posto di lavoro. Le donne attive non sono sufficientemente protette contro queste aggressioni e la loro salute psichica e fisica ne risente. Tuttavia, le violenze sessuali e di genere non sono l'unica causa dei problemi di salute, anzi.

In effetti, il numero di dipendenti esposto a rischi per la salute è elevato. Posture dolorose, il trasporto o lo spostamento di persone o movimenti ripetitivi sul posto di lavoro causano disturbi fisici. Le dipendenti sono spesso colpite più duramente degli uomini da queste cattive condizioni di lavoro. Oltre a questo, molte persone sono costrette a lavorare in situazioni di emergenza e sono costantemente sotto stress, il che porta a uno stato di esaurimento mentale ed emotivo. Inoltre, la vita delle dipendenti è costellata da eventi come le mestruazioni, la maternità e la menopausa, che implicano esigenze specifiche e sfide da affrontare sul lavoro. I lavoratori o le lavoratrici con problemi di salute – o con obbligo di lasciare il posto di lavoro a causa di un ambiente tossico – spesso perdono il salario e le prospettive di carriera. Chi si difende rischia ripercussioni negative dal punto di vista professionale e si mette in una situazione di grande vulnerabilità.

I problemi di salute e la perdita di reddito rendono inoltre le donne più soggette agli abusi di potere, riducendo così il loro margine di manovra per difendersi dalle ingiustizie. Questo aumenta ulteriormente il divario retributivo di genere già esistente. Anche in questo caso, l'impatto non è uguale per tutte le donne. Le migranti e le lavoratrici in età avanzata, disabili o queer sono spesso svantaggiate per diversi motivi.

2 Violenze sessuali e molestie sessuali sul posto di lavoro

Le violenze di genere e sessuali sono all'ordine del giorno in Svizzera.¹ Le esperienze spaziano dal sessismo e dalle battute di spirito quotidiane agli stupri e ai femminicidi, fino al contatto fisico indesiderato e alle aggressioni sessuali. Questi fenomeni si verificano in tutti gli ambiti di vita e non risparmiano il mondo del lavoro, perché nelle violenze sessuali non è una questione di sessualità, ma di dominio e potere. Le violenze sessuali e le molestie sono purtroppo il pane quotidiano di molte donne sul posto di lavoro. Secondo uno studio pubblicato alla fine del 2024, la metà delle dipendenti ha già subito molestie sessuali sul posto di lavoro.² Queste donne riferiscono di contatti indesiderati, commenti osceni e aggressioni, principalmente da parte di uomini (85% dei casi).

¹ Gfs.bern (2019) Le harcèlement sexuel et les violences sexuelles faites aux femmes sont répandus en Suisse (Le molestie e violenze sessuali nei confronti delle donne sono diffuse in Svizzera); Biberstein, L. et al. (2021). Le harcèlement sexuel en Suisse [Le molestie sessuali in Svizzera – studio commissionato dall'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU) e dalla Segreteria di Stato dell'economia (SECO)].

² Liechti, L., & Iseli, S. (2024). Etude sur le harcèlement sexuel au travail [(Studio sulle molestie sessuali sul lavoro) commissionato dall'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU) e dalla Segreteria di Stato dell'economia (SECO)]. Berna: ufficio BASS

Lo studio dimostra che le molestie sessuali possono verificarsi ovunque e in tutte le professioni, ad esempio in ufficio, nelle officine o nei cantieri. Il fenomeno è più diffuso nei settori dell'edilizia, dell'ospitalità e della ristorazione, dei trasporti e dell'informazione, della sanità e dell'assistenza sociale, nonché in ambito bancario, assicurativo e immobiliare. Nella maggior parte dei casi, le molestie subite dalle donne sono esercitate da colleghi, ma di frequente possono provenire anche da superiori gerarchici, clienti, pazienti o altre persone esterne.

Le giovani donne sono particolarmente colpite dalle molestie sessuali, fin dall'inizio della loro vita professionale e già durante la formazione. Secondo i dati più recenti, un terzo delle giovani donne tra i 16 e i 25 anni ha subito molestie sessuali sul posto di lavoro nell'ultimo anno.³ Questo coincide con un sondaggio del 2019 dell'Unia, dal quale emerge che il 33% delle oltre 800 persone intervistate tra apprendisti e apprendiste ha dichiarato di aver già subito molestie sessuali sul lavoro.⁴ Tra le vittime di molestie, le giovani donne sono il doppio rispetto agli uomini della stessa età e le migranti quasi il doppio rispetto alle donne senza percorso migratorio.⁵ Anche le persone con disabilità sono molto più spesso vittime di violenze e discriminazioni sul lavoro rispetto a quelle non disabili.⁶ Lo stesso vale per le persone LGBTI: i sondaggi attuali presso la comunità rivelano la diffusione delle discriminazioni sul posto di lavoro.⁷

Inoltre, la situazione non sembra evolversi nella giusta direzione. La percentuale di donne che dichiarano di aver subito molestie sessuali negli ultimi 12 mesi è quasi triplicata nell'ultimo decennio.⁸ Le campagne e le lotte femministe, alle quali hanno contribuito anche i sindacati, hanno sicuramente svolto un ruolo importante in questa evoluzione, permettendo alle donne di prendere coscienza e di esprimersi liberamente. Tuttavia, la paura di parlarne rimane grande e poche persone osano sporgere denuncia per timore di rappresaglie.

Chi compie il passo di avviare un procedimento giudiziario non solo si imbarca per un'impresa che, nella stragrande maggioranza dei casi, non consente di vincere la causa, ma si espone anche a gravi conseguenze negative, che molto spesso arrivano fino alla perdita del posto di lavoro.⁹

2.1 Datrici e datori di lavoro non prendono sul serio le proprie responsabilità

I risultati delle recenti inchieste sull'entità delle molestie sessuali sul luogo di lavoro dimostrano l'urgente necessità di agire. Sul piano legale, la situazione è di fatto chiara: le molestie sessuali nei rapporti di lavoro costituiscono una violazione della personalità (art. 328 CO) e della salute (art. 6 LL), nonché una forma particolare di discriminazione «basata sul sesso» definita all'articolo 4 della Legge sulla parità dei sessi (LPar).

³ Liechti, L., & Iseli, S. (2024) Idem

⁴ Unia (2019): risultati del sondaggio «Comment se passe ton apprentissage?» («Come va il tuo apprendistato?») su molestie sessuali e mobbing nell'apprendistato: <https://unia.ch/it/temi-principali/apprendisti/sondaggio-apprendi-stato>

⁵ <https://forum.dguv.de/ausgabe/3-2023/artikel/erste-globale-daten-ueber-gewalt-und-belaestigung-am-arbeitsplatz>

⁶ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/egalite-personnes-handicapees/handicapees/caracteristiques-handicap.assetdetail.32786061.html>

⁷ Häsler, T. & Eisner, L. (2022). Rapporto di sintesi 2022 Panel svizzero LGBTIQ+: https://swiss-lgbtq-panel.ch/reports_j/?lang=it; Gfs.bern (2024). Faire la lumière sur la violence queerphobe (Fare luce sulla violenza queerfobica) – studio di prevalenza nella comunità: <https://www.amnesty.ch/fr/pays/europe-asie-centrale/suisse/docs/2024/nous-voulons-vivre-de-maniere-autonome-sans-subir-de-haine-ni-de-violence>

⁸ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/sante/enquetes/sgb/resultats-publications.assetdetail.31866443.html>

⁹ Lempen, K. & Voloder, A. (2017) Analyse de la jurisprudence cantonale relative à la loi sur l'égalité entre femmes et hommes (Analisi della giurisprudenza cantonale relativa alla legge sulla parità tra donne e uomini) (2004-2015). Berna: UFU; Lempen, K. & Voloder, A. (2021). Analyse de la jurisprudence fédérale relative à la loi sur l'égalité entre femmes et hommes (Analisi della giurisprudenza federale relativa alla legge sulla parità tra donne e uomini) (2004-2019). Berna: UFU

Secondo queste basi legali, le datrici e i datori di lavoro hanno la responsabilità di proteggere il proprio personale dipendente da discriminazioni, molestie e violenza sul posto di lavoro. Eppure non lo fanno. In un'azienda su cinque mancano misure di prevenzione e di intervento interne¹⁰ e le persone che segnalano un caso al proprio superiore, al servizio del personale o a un centro di consulenza spesso non si sentono sostenute.¹¹

Molti settori non si sono dotati di un piano di prevenzione istituzionale che consenta di anticipare le situazioni di pericolo abituali. Nell'assistenza a lungo termine, ad esempio, è noto da tempo il comportamento aggressivo dei/delle pazienti con demenza, soprattutto nei confronti del personale medico di giovane età. Tuttavia, un numero elevato di datrici e datori di lavoro aspetta che il personale dipendente si trovi in congedo per malattia prima di reagire. Troppo spesso, invece di proteggere il proprio personale da qualsiasi forma di molestia sessuale, sono proprio i/le superiori a perpetrarle.

Per un numero fin troppo grande di persone colpite, le conseguenze sono gravi e vanno da un senso di vergogna a un cambio di lavoro, fino a problemi di salute (anche se non considerati come «malattie professionali» e quindi peggio coperti dalle assicurazioni). Quasi la metà delle vittime segnala effetti negativi come il peggioramento dell'ambiente di lavoro, l'assenteismo e il calo delle prestazioni al lavoro. Il mobbing e le reazioni negative da parte di altri lavoratori o altre lavoratrici non sono rari.¹² Il rischio è particolarmente elevato nelle categorie professionali in cui le donne sono una netta minoranza, soprattutto perché non è garantito l'anonimato quando questi casi sono segnalati.

I controlli e le misure preventive da parte degli ispettorati del lavoro o del servizio per la formazione professionale fanno sentire enormemente la propria mancanza. In effetti, le molestie sessuali sono considerate un rischio psicosociale secondo la legge sul lavoro (LL), ma la lotta contro questo rischio spetta interamente ai cantoni, contrariamente ai rischi professionali «classici», che sono disciplinati dalla Legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni e finanziati dalla Confederazione. Manca inoltre un coordinamento tra gli ispettorati cantonali del lavoro.

2.2 Per una lotta efficace contro tutte le forme di molestie sessuali

Le molestie devono finire ora! L'USS si impegna affinché i luoghi di lavoro siano sicuri e rispettosi nei confronti di ogni persona.

Le nostre richieste

- Attuazione di una politica vincolante di tolleranza zero: ogni azienda deve adottare regole e misure chiare contro le molestie sessuali e applicarle rigorosamente. Disposizioni di protezione iscritte in un regolamento interno e nei CCL. Devono essere ripetutamente comunicate a tutto il personale e soprattutto ai livelli gerarchici superiori, in particolare attraverso formazioni interne. Tali disposizioni devono comprendere quanto segue.
 - Una dichiarazione di principio secondo la quale le molestie sessuali non sono tollerate. È importante che scaturisca da una volontà vera e sincera, al fine di garantire una buona atmosfera di lavoro all'interno dell'azienda.
 - Una definizione di molestie sessuali sul posto di lavoro come comportamento discriminatorio.

¹⁰ Liechti, L., & Iseli, S. (2024). Etude sur le harcèlement sexuel au travail [(Studio sulle molestie sessuali sul lavoro) commissionato dall'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU) e dalla Segreteria di Stato dell'economia (SECO)]. Berna: ufficio BASS

¹¹ Liechti/Iseli, pag. 29

¹² Biberstein, L. et al. (2021), idem

- L'assicurazione di sostegno e protezione alle vittime, ai testimoni e alle persone di fiducia o che danno l'allerta. L'attuazione di misure di protezione specifiche per le persone particolarmente vulnerabili e/o a rischio di discriminazione multipla, in particolare gli/le apprendisti/e, i/le tirocinanti e qualsiasi altra persona in formazione, le persone queer, le donne con disabilità e le migranti.
- La designazione di persone di fiducia formate esterne all'azienda, incaricate di ascoltare e consigliare con riservatezza le persone interessate, nonché un'offerta di mediazione accessibile per le parti in causa.
- Una procedura per indagare rapidamente, redigere un rapporto sulle denunce di molestie sessuali e sanzionare adeguatamente gli autori / le autrici in modo da porre immediatamente fine al comportamento scorretto.
- Consultazione e partecipazione attiva dei lavoratori e delle lavoratrici, delle loro commissioni del personale e dei sindacati all'elaborazione e all'attuazione di qualsiasi misura di lotta contro le molestie sessuali.
- Controllo proattivo da parte degli ispettorati del lavoro delle disposizioni di protezione contro le molestie sessuali sul luogo di lavoro in tutto il territorio.
- Tali controlli devono essere sovvenzionati dalla Confederazione. Oltre alle direttive sui controlli minimi, è necessaria una nuova chiave di finanziamento, affinché la Confederazione (CFSL) cofinanzi i controlli di questi rischi di competenza della LL e li coordini a livello nazionale.
- Riconoscimento delle molestie sessuali come causa di malattie professionali (ad es. disturbo da stress post-traumatico PTSD). A tal fine, la SUVA, la SECO e l'UFSP conducono studi e aggiornano l'elenco delle malattie professionali.
- Estensione per i casi di molestie sessuali sul posto di lavoro dell'alleggerimento dell'onere della prova previsto dalla Legge sulla parità dei sessi.
- Realizzazione regolare di campagne di prevenzione delle molestie sessuali sostenute da fondi pubblici sufficienti, rivolte in particolare alle persone più colpite, come le giovani donne, soprattutto le apprendiste e le tirocinanti.¹³
- Ratifica da parte della Svizzera della Convenzione n. 190 dell'OIL e della Raccomandazione n. 206 per l'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, al pari di tutti gli Stati confinanti. Questa ratifica rappresenta un importante segnale politico a favore di luoghi di lavoro non violenti.

3 Salute a dura prova sul posto di lavoro

Stress, ansia, disturbi del sonno e depressione sono conseguenze frequenti delle molestie sessuali sul posto di lavoro, che possono portare all'assenteismo e indebolire ulteriormente le vittime. Un esempio è l'elevato tasso di esaurimento professionale tra il personale curante, spesso vittima di molestie sessuali da parte di colleghi o pazienti, ma anche lo sfruttamento eccessivo e l'assenza di sostegno. Tutte le forme e i modelli di violenza incidono sulla salute e hanno un impatto sulla salute psichica e fisica delle donne.

¹³ Varie campagne locali condotte finora possono fungere da modello ed essere ripetute. Ad esempio, una campagna del Canton Vaud rivolta alle persone in apprendistato: <https://www.vd.ch/etat-droit-finances/egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes/campagne-de-prevention-du-harcelement-sexuel-dans-les-ecoles-du-postoblatoire>

In casi estremi, possono addirittura portare all'incapacità lavorativa e all'invalidità permanente, ma sono frequenti anche i dolori cronici e le affezioni cardiovascolari e gastrointestinali.¹⁴

Tuttavia, la violenza e le molestie non sono le uniche fonti di pericolo per la salute legate all'attività professionale. L'ultimo sondaggio sulla salute mostra che le lavoratrici in Svizzera devono affrontare una serie di rischi fisici e psicosociali per la propria salute al lavoro e che spesso ne sono colpite molto più duramente degli uomini.¹⁵ Ad esempio, il 43% delle donne è esposto ad almeno tre rischi fisici sul posto di lavoro, come posture dolorose, il trasporto o lo spostamento di persone o movimenti ripetitivi. Una donna su quattro lavora nel settore della salute e dell'assistenza sociale, dove questi rischi sono ampiamente diffusi¹⁶.

Troppo spesso le postazioni di lavoro sono adattate alle dimensioni maschili, con conseguenze negative per la salute delle donne. Le conducenti di autobus soffrono molto più spesso di dolori perché il volante e i pedali non sono ergonomicamente adatti alla loro forma fisica. Lo stesso vale per i dispositivi di sicurezza inadeguati nella logistica.

Dato che le donne svolgono lavori precari con maggiore frequenza rispetto agli uomini e che le professioni e i settori in cui lavorano più spesso sono caratterizzati da retribuzioni basse e scarse prospettive di carriera, le donne hanno meno accesso alle misure di tutela della salute sul posto di lavoro o al sostegno psicologico. In alcuni settori a prevalenza femminile, la situazione è diventata così tesa che le datrici e i datori di lavoro sostengono di non poter più stipulare un'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia. È il caso, ad esempio, degli asili nido o delle imprese di pulizie. Di conseguenza, spesso, in caso di malattia, queste persone percepiscono il proprio salario solo per alcune settimane.

Inoltre, sempre più spesso le lavoratrici sono costrette a operare in condizioni di emergenza (50,5%), sotto pressione per la maggior parte del tempo, se non sempre (25%). Affermano che il loro lavoro le sollecita emotivamente e le esaurisce (25%), che hanno scarso margine di manovra nell'organizzazione del lavoro (35%) e che non ricevono il riconoscimento o il sostegno sociale che meritano. Particolarmente colpite sono le giovani, ma anche le lavoratrici del settore sanitario, sociale e alberghiero e della ristorazione. Le situazioni di sovraccarico emotivo sono frequenti soprattutto negli asili nido e negli istituti per bambini e adolescenti. I bassi salari, la mancanza di tempo e di personale, il cattivo rapporto tra dirigenti e dipendenti e l'elevato carico psichico si combinano con la forte motivazione intrinseca delle donne che, a causa delle condizioni di lavoro, non sono in grado di soddisfare le esigenze della professione che hanno appreso. Tuttavia, le giornate di lavoro prolungate, la disponibilità permanente anche in caso di malattia e durante il tempo libero, nonché i programmi costantemente modificati a breve termine, che rendono incompatibile la vita professionale con quella familiare, sono una realtà anche in altri settori, con conseguenze ben note per la salute.

¹⁴ Robert Koch Institut e Destatis, *Gesundheitliche Lage der Frauen in Deutschland, Gesundheitsberichterstattung des Bundes*, capitolo 8 – *Gesundheitliche Folgen von Gewalt* (2020) (Situazione sanitaria delle donne in Germania, Rapporto federale sulla salute, capitolo 8 – Conseguenze sanitarie della violenza) https://edoc.rki.de/bitstream/handle/176904/7554/Gesundheitliche_Lage_der_Frauen_2020.pdf; Schrötle M, Meshkova K, Lehmann C (2019) *Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Massnahmen zur Intervention* («Gestione delle molestie sessuali sul posto di lavoro – Strategie di risoluzione e misure di intervento»). Risultati di uno studio condotto dall'agenzia antidiscriminazione federale tedesca. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlino; *Gesundheitliche Auswirkungen von (sexualisierter) Gewalt an Frauen* (2021) (Effetti sulla salute delle violenze (sessualizzate) nei confronti delle donne), https://www.mainz.de/medien/internet/downloads/A10-01-04-Broschuere-Dokumentation-V02.pdf?utm_source=chatgpt.com.

¹⁵ UFS, Lavoro e salute 2012-2022, Rilevazione svizzera sulla salute (2024). <https://www.bfs.admin.ch/bfs/it/home/statistische/salute/fattori-determinanti.assetdetail.31866443.html>

¹⁶ UFS, Lavoro e salute 2012-2022, Rilevazione svizzera sulla salute (2024). <https://www.bfs.admin.ch/bfs/it/home/statistische/salute/fattori-determinanti.assetdetail.31866443.html>

Inoltre, le datrici e i datori di lavoro non solo esercitano una forte pressione sui dipendenti di entrambi i sessi, ma anche sul Parlamento per far peggiorare ulteriormente le condizioni di lavoro, ad esempio chiedendo sempre più deroghe alle disposizioni di legge sulla durata del lavoro e del riposo. Tra i dossier all'esame del Parlamento figurano l'autorizzazione di 12 aperture domenicali dei negozi, l'allentamento delle condizioni che disciplinano il telelavoro e l'indebolimento dello statuto di dipendente attraverso la legalizzazione delle situazioni di falsa indipendenza. Tali degradazioni del diritto del lavoro rispondono a una logica di massimizzazione dei profitti a scapito della salute di lavoratori e lavoratrici.

I sondaggi indicano costantemente che in Svizzera le donne sono colpite più spesso degli uomini dal punto di vista della salute. L'età, lo status sociale (in particolare il livello di reddito e di formazione, ma anche il contesto migratorio) sono, oltre al sesso, importanti cause di disuguaglianza in materia di salute.¹⁷ Nel 2024, il Consiglio federale ha riconosciuto che le lacune in termini di conoscenze e dati penalizzano le donne sul piano della salute e ha fatto esplicito riferimento alla mancanza di sostegno per l'integrazione professionale e all'insufficiente consulenza sulla situazione lavorativa per alcune malattie femminili come l'endometriosi.¹⁸ Mancano invece dati affidabili sui diversi rischi per la salute delle donne che esercitano un'attività lucrativa, sul modo in cui sono colpite dalle malattie e sui diversi metodi di cura.

3.1 Grandi lacune nella tutela della salute sessuale e riproduttiva

Le mestruazioni, la maternità e la menopausa sono tre caratteristiche biologiche essenziali che influenzano la vita delle donne e possono porre sfide, generando esigenze specifiche sul posto di lavoro. Ad esempio, l'accesso a bagni puliti durante l'orario di lavoro è un problema frequente nei cantieri. Questi argomenti rimangono un tabù in molti luoghi di lavoro in Svizzera. Interrogata in merito, la SUVA ha confermato di non trovare nelle proprie banche dati indicazioni sulle sollecitazioni specifiche a cui sono sottoposte le donne attive a causa delle mestruazioni e/o della menopausa. Le lavoratrici dipendenti possono essere assenti per malattia come per altri problemi di salute se questi problemi le rendono incapaci di lavorare. Tuttavia, queste regole generali non sono sempre adatte a soddisfare le loro specifiche esigenze sanitarie, soprattutto quando, in caso di malattia, il mantenimento del salario è previsto solo a partire dal quarto giorno (periodo di attesa o di carenza).

Durante la gravidanza e il periodo di allattamento, le lavoratrici beneficiano di una protezione della salute specifica. In gravidanza, le datrici e i datori di lavoro hanno l'obbligo di proteggere la salute della madre e devono applicare l'Ordinanza sulla protezione della maternità (OProMa). In particolare, devono effettuare un'analisi dei rischi: se il posto di lavoro non è adatto, la lavoratrice deve essere trasferita o esonerata dal lavoro. In questo caso, ha diritto all'80% del proprio salario. Queste misure di protezione sono certamente buone, ma di rado vengono applicate correttamente. Secondo uno studio¹⁹ condotto nella Svizzera romanda, solo il 12% delle dipendenti delle aziende sanitarie e il 2% di quelle delle aziende dell'industria alimentare beneficerebbe di una protezione conforme all'OProMa.

¹⁷ UFS, Indagine svizzera sulla salute (2023); Guggisberg et al (2020), Salute della popolazione migrante, rapporto finale dell'ESS 2017; Trevisan (2020) *Depression und Biographie. Krankheitserfahrungen migrierter Frauen in die Schweiz* (Depressione e biografia. Esperienze di malattia delle donne migranti in Svizzera).

¹⁸ Salute delle donne. Per una migliore presa in considerazione delle loro specificità. Rapporto del Consiglio federale del 15.5.2024 in adempimento del postulato 19.3910 Fehlmann Rielle del 21.6.2019, pag. 21 e seguenti.

¹⁹ Unisanté (2020), La protection de la grossesse au travail: pratiques, obstacles, ressources (La protezione della gravidanza al lavoro: pratiche, ostacoli, risorse), <https://www.unisante.ch/fr/unisante/actualites/travailleuses-enceintes-suisse-romande-ne-beneficient-pas-mesures-protection>

Un'altra indagine dell'ufficio BASS del 2017 ha rivelato che solo il 3% delle donne con lavori pericolosi o che implicavano lo spostamento di carichi pesanti aveva ricevuto un divieto di lavoro durante la gravidanza.²⁰ Le altre erano state semplicemente messe in congedo per malattia, con tutte le lacune che ciò comportava. Un elevato numero di datrici e datori di lavoro violano le disposizioni di legge anche tralasciando di informare le lavoratrici incinte dei loro diritti.²¹ In fin dei conti, spesso spetta alla collaboratrice incinta proteggere la propria salute e quella del nascituro.²² Le donne si trovano in una situazione particolarmente precaria quando subiscono svantaggi professionali a causa delle disposizioni sulla tutela della maternità. Ad esempio, a causa del divieto di esercitare l'attività le macchiniste gestanti e in allattamento corrono il rischio di non essere in grado di svolgere la pratica di guida annuale prescritta e di perdere così il riconoscimento della propria formazione. Di conseguenza, spesso ritardano l'annuncio della gravidanza, mettendo così a repentaglio la propria salute e quella dei propri figli.

Inoltre, alcuni settori in cui la forza lavoro è costituita da un gran numero di donne sono attualmente esclusi dalle disposizioni di tutela: ad esempio le collaboratrici domestiche, le aiutanti per il raccolto agricolo e le lavoratrici del settore della pesca rimangono senza tutela legale. Per le lavoratrici autonome (o attive come «freelance»), ad esempio nel settore delle arti grafiche o dei media, la gravidanza e la maternità sono spesso legate a ingenti perdite di guadagno. Ma anche quando il salario è assicurato, a volte non è possibile svolgere tutte le attività precedenti.

A differenza dei nostri Paesi confinanti, la Svizzera non prevede inoltre alcun congedo prenatale. Tuttavia, l'80% delle lavoratrici incinte smette di lavorare prima del parto e ancora oggi una donna incinta su sette perde il lavoro a causa della maternità. Dopo il parto il 15% delle donne prende una pausa dal lavoro contro la propria volontà.²³ Infine, in generale, le madri non sono più al riparo da un licenziamento quando tornano a lavorare, poiché il termine di protezione scade 16 settimane dopo il parto.

Anche il diritto di allattare il proprio bambino non è rispettato a sufficienza, nonostante chiare disposizioni di legge che obbligano il datore di lavoro a predisporre un locale e a concedere pause retribuite da 30 a 90 minuti al giorno, a seconda dell'orario di lavoro e conformemente alla Convenzione 183 dell'OIL.²⁴ Le difficoltà a conciliare vita professionale e familiare iniziano quindi non appena si riprende a lavorare e si ripercuotono sullo stato di salute delle donne. Negli ultimi dieci anni, la percentuale di donne che dichiarano di avere difficoltà a conciliare lavoro e obblighi familiari è più che raddoppiata (si osserva anche un marcato aumento tra i padri).²⁵

²⁰ Ruedin, M et al. (2017). Erwerbsunterbrüche vor der Geburt. Schlussbericht. (Interruzioni dell'attività lavorativa prima del parto. Rapporto conclusivo). Ufficio BASS, su mandato dell'UFAS. Riassunto in francese disponibile qui: <https://sozialesicherheit.ch/fr/conge-de-maternite-interruptions-de-travail-avant-et-apres-laccouchement/>

²¹ Ruedin, M et al. (2017). Erwerbsunterbrüche vor der Geburt. Schlussbericht. (Interruzioni dell'attività lavorativa prima del parto. Rapporto conclusivo). Ufficio BASS, su mandato dell'UFAS. Riassunto in francese disponibile qui: <https://sozialesicherheit.ch/fr/conge-de-maternite-interruptions-de-travail-avant-et-apres-laccouchement/> e sondaggio del VPOD (2024) «Emploi, baby, égalité: pas évident de jongler» («Lavoro, bebè, uguaglianza: la difficoltà di conciliarli»): <https://ssp-vpod.ch/downloads/femmes-et-feminisme/resultats-du-questionnaire-emploi-bebe-egalite.pdf>

²² Ruedin, M et al. (2017). Erwerbsunterbrüche vor der Geburt. Schlussbericht. (Interruzioni dell'attività lavorativa prima del parto. Rapporto conclusivo). Ufficio BASS, su mandato dell'UFAS. Riassunto in francese disponibile qui: <https://sozialesicherheit.ch/fr/conge-de-maternite-interruptions-de-travail-avant-et-apres-laccouchement/> e sondaggio del VPOD (2024) «Emploi, baby, égalité: pas évident de jongler» («Lavoro, bebè, uguaglianza: la difficoltà di conciliarli»): <https://ssp-vpod.ch/downloads/femmes-et-feminisme/resultats-du-questionnaire-emploi-bebe-egalite.pdf>

²³ Ruedin, M et al. (2017). Erwerbsunterbrüche vor der Geburt. Schlussbericht. (Interruzioni dell'attività lavorativa prima del parto. Rapporto conclusivo). Ufficio BASS, su mandato dell'UFAS. Riassunto in francese disponibile qui: <https://sozialesicherheit.ch/fr/conge-de-maternite-interruptions-de-travail-avant-et-apres-laccouchement/> e sondaggio del VPOD (2024) «Emploi, baby, égalité: pas évident de jongler» («Lavoro, bebè, uguaglianza: la difficoltà di conciliarli»): <https://ssp-vpod.ch/downloads/femmes-et-feminisme/resultats-du-questionnaire-emploi-bebe-egalite.pdf>

²⁴ Un sondaggio del 2024 effettuato dal VPOD nel settore pubblico mostra ad esempio che una dipendente su quattro (25%) che allatta non ha avuto a disposizione né un locale né tempo per farlo: <https://vpod.ch/news/2024/wenn-schwangerschaft-und-geburt-zum-problem-werden/>

²⁵ UFS, Lavoro e salute 2012-2022, indagine sulla salute in Svizzera (2024).

A quanto ci risulta, in Svizzera non esistono studi sugli effetti di questi problemi di compatibilità tra vita familiare e professionale. Eppure, dati allarmanti mostrano che, anche a lungo termine, nel nostro Paese le madri hanno un enorme divario di reddito (circa il 60%) rispetto alle donne che non hanno avuto figli.²⁶ Inoltre, studi internazionali evidenziano i legami tra da una parte le difficoltà di conciliare vita familiare e professionale e dall'altra danni alla salute mentale. Le donne sembrano essere particolarmente vulnerabili anche a questo riguardo.²⁷ Rimane particolarmente difficile e faticoso conciliare la vita professionale e quella familiare nei settori che praticano il lavoro in team e spesso anche i giorni di lavoro fissi non sono garantiti.

3.2 Perché la salute venga prima del profitto

La tutela della salute sul lavoro deve diventare una priorità assoluta! Di seguito pertanto le nostre richieste.

- Effettiva attuazione da parte delle datrici e dei datori di lavoro delle disposizioni di tutela della salute previste dal diritto del lavoro.
- Aumento di controlli/consulenza a datrici e datori di lavoro e a lavoratori e lavoratrici da parte degli ispettorati preposti, anche nel settore pubblico; finanziamento e coordinamento uniformi dei controlli delle disposizioni di protezione della salute da parte della Confederazione, anche contro i rischi psicosociali come le molestie sessuali.
- Adeguamento sistematico delle attrezzature e dei posti di lavoro alle esigenze delle donne.
- Estensione delle disposizioni di protezione in caso di gravidanza e di maternità a tutti i settori, in particolare all'economia domestica e all'agricoltura.
- Garanzia che il congedo di maternità non abbia conseguenze negative sulla continuazione della professione.
- Nessuna fine al diritto di disoccupazione durante la gravidanza.
- Assunzione dei costi del mantenimento del salario tramite le indennità di perdita di guadagno (IPG) se un medico ha disposto un divieto di occupazione durante la gravidanza secondo l'Ordinanza sulla protezione della maternità.
- Mantenimento del salario tramite le indennità giornaliere a partire dal primo giorno di assenza.
- Congedo prenatale di un mese finanziato dalle indennità di perdita di guadagno.
- Estensione della protezione contro il licenziamento per un anno dopo il parto e la sua applicazione anche durante il periodo di prova.
- Soluzioni settoriali, in particolare nei CCL, per tenere conto dei disturbi mestruali e della menopausa.
- Misure decisive per migliorare la conciliazione tra lavoro e obblighi familiari. Aspetti inclusi:
 - istituzione di un vero e proprio servizio pubblico di accoglienza dell'infanzia che garantisca posti di custodia sufficienti come per la scuola;

²⁶ Josef Zweimüller, *Karriereknick Mutterschaft* (2021) («La maternità uccide la carriera»).

²⁷ Robert Koch Institut e Destatis, *Gesundheitliche Lage der Frauen in Deutschland, Gesundheitsberichterstattung des Bundes*, capitolo 4 – *Gesundheit von Frauen zwischen Erwerbs- und Familienarbeit* (2020) (Situazione sanitaria delle donne in Germania, Rapporto federale sulla salute, capitolo 4 – Salute delle donne tra lavoro retribuito e lavoro per la famiglia), pag. 207 segg.; Krämer et al. (2024), *The Well-Being Costs of Informal Caregiving* (I costi in termini di benessere dell'assistenza informale). *Psychological Science*.

- maggiori investimenti statali nel servizio pubblico, che consentano migliori condizioni di lavoro nei settori dell'assistenza all'infanzia, della sanità e dell'assistenza sociale;
- congedo parentale in aggiunta agli attuali congedi di maternità, adozione e paternità / altro genitore;
- prevedibilità degli orari e della pianificazione, con comunicazioni con largo anticipo, nonché riduzione dell'orario di lavoro settimanale senza abbassamento del salario.

4 Differenze di reddito tra i sessi, discriminazione strutturale delle professioni femminili

La società e l'economia attribuiscono meno valore al lavoro delle donne. Il tempo totale dedicato al lavoro retribuito e non retribuito è in media di tre ore più elevato per le donne che per gli uomini. Inoltre, le donne svolgono una quota nettamente maggiore del lavoro non retribuito²⁸ e quando sono salariate guadagnano in media 1364 franchi al mese in meno degli uomini (settore pubblico e privato)²⁹. Eppure, secondo la Costituzione federale e la Legge sulla parità dei sessi, da decenni avrebbero diritto a un salario uguale per un lavoro di pari valore. Gli ultimi dati pubblicati dalla Confederazione rivelano il persistere di un'importante discriminazione salariale diretta. Quasi la metà del divario salariale (48,2%) non è infatti dovuta a fattori oggettivi come il settore, la formazione, l'età ecc. Inoltre, è addirittura aumentata la differenza inspiegabile (dal 44% nel 2012 al 48,2% nel 2022). Tuttavia, il divario salariale è minore tra gli attivi senza funzione gerarchica. Il lavoro sindacale sui contratti collettivi di lavoro (CCL) e nelle imprese ha avuto qui un impatto positivo. Eppure, la percentuale di persone che percepiscono un salario basso rimane fortemente legata al sesso. Nel 2022 infatti, nel settore privato e pubblico l'8,7% degli uomini salariati percepiva un salario basso rispetto al 16,0% delle donne.³⁰

Nel complesso, il reddito delle donne in età lavorativa è inferiore del 43,2% rispetto a quello degli uomini³¹. Circa la metà di questo divario di reddito è dovuta al lavoro part-time, che è molto diffuso. Tuttavia, non sono solo le singole lavoratrici a essere sottopagate, ma anche le professioni tipicamente femminili, in particolare nei settori dell'assistenza, del commercio al dettaglio, delle pulizie e della ristorazione alberghiera. Le professioni esercitate prevalentemente da donne (o «professioni femminili») sono meno retribuite, anche se sono spesso essenziali e comportano grandi responsabilità.

Benché siano in possesso di una formazione, quattro donne su dieci guadagnano meno di 5000 franchi al mese, se si estrapola il salario per un posto a tempo pieno includendo la tredicesima mensilità.³² Si possono citare, ad esempio, la custodia dei bambini e degli anziani e il commercio al dettaglio. Inoltre, l'esperienza professionale delle donne è meno remunerativa e le maggiorazioni salariali per esperienza e anzianità sono meno elevate per le donne che per gli uomini. Le possibilità di evoluzione salariale sono troppo scarse, con conseguenti incentivi negativi per il reinserimento e il mantenimento nel mondo del lavoro dopo le pause prese per occuparsi dei figli, con effetti deleteri sulla previdenza per la vecchiaia.

²⁸ UFS (2025). Conciliabilità tra lavoro e famiglia e lavoro non remunerato: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/it/home/statistiche/lavoro-reddito/attivita-professionale-orario-lavoro/conciliabilita-lavoro-non-remunerato.html>

²⁹ UFS (2025). Salari: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/it/home/statistiche/situazione-economica-sociale-popolazione/uguaglianza-donna-uomo/salari.html>

³⁰ UFS (2025) Salari bassi: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/it/home/statistiche/situazione-economica-sociale-popolazione/uguaglianza-donna-uomo/salari/salari-bassi.html>

³¹ UFS (2025) Divario retributivo di genere complessivo (GOEG): <https://www.bfs.admin.ch/bfs/it/home/statistiche/situazione-economica-sociale-popolazione/uguaglianza-donna-uomo/reddito/goeg.html>

³² USS (2023). Dossier n. 156. De meilleurs salaires pour les femmes. Maintenant! (Salari migliori per le donne, subito!) https://www.uss.ch/fileadmin/redaktion/docs/dossiers/156f_salaires_femmes.pdf

4.1 Disprezzo o messa in discussione delle politiche da parte di datrici e datori di lavoro

Le soluzioni politiche attuate finora per affrontare il divario di reddito tra uomini e donne sono ampiamente insufficienti. Spesso addirittura non vengono applicate oppure, peggio ancora, vengono messe in discussione. Alcuni esempi sono i controlli sulla parità retributiva nelle imprese e il rispetto dei salari minimi.

Per quanto riguarda la parità salariale, la revisione della LPar entrata in vigore nel luglio 2020 obbliga tutte le imprese con oltre 100 dipendenti a effettuare un'analisi salariale per individuare eventuali disparità di trattamento. Le stesse aziende devono poi far verificare questa analisi da un organo indipendente riconosciuto o da una rappresentanza di lavoratori e delle lavoratrici e comunicarne i risultati ai propri dipendenti. Queste disposizioni di legge hanno una portata limitata: da un lato riguardano solo lo 0,84% di tutte le aziende in Svizzera, che impiegano complessivamente circa il 45% dei lavoratori e lavoratrici del Paese, e dall'altro la loro attuazione dipende dalla buona volontà di datrici e datori di lavoro, poiché la legge non prevede né controlli né sanzioni in caso di mancata osservanza delle disposizioni.

Questa portata limitata è stata confermata da un bilancio intermedio pubblicato nel marzo 2025, nel quale si evidenzia che meno di un datore di lavoro su due ha agito conformemente alla LPar rispettando pienamente le tre fasi (controllo, verifica, informazione).³³ L'obbligo di informazione è stato quello meno rispettato, anche nel settore pubblico. Ed è nel settore alberghiero e della ristorazione che le analisi sono state condotte con meno frequenza.

Questo triste bilancio conferma purtroppo ciò sul quale i sindacati hanno insistito fin dall'inizio dei dibattiti sulla revisione della LPar: se non associate a controlli e sanzioni, le misure non sono sufficienti. E purtroppo, anche quando le misure politiche sono più restrittive non si è al riparo da passi indietro di fronte alle pressioni di datrici e datori di lavoro. In particolare, questo è attualmente il caso dei salari minimi introdotti dai cantoni di Ginevra e Neuchâtel. Una mozione attualmente in discussione al Parlamento federale mira a far prevalere i CCL dichiarati obbligatori sulle norme cantonali in materia di salario minimo³⁴. Questa modifica legale comporterebbe una riduzione salariale nei cantoni in cui il salario minimo ha attualmente la precedenza sui CCL, in particolare in diversi settori caratterizzati da salari bassi soprattutto per le donne, come quello alberghiero e della ristorazione, i parrucchieri, i negozi delle stazioni di servizio, la pulizia dei tessuti o le panetterie-pasticcerie-confetterie artigianali. Anche a livello urbano si registrano pressioni da parte di datrici e datori di lavoro per impedire l'entrata in vigore dei salari minimi, ad esempio a Winterthur e Zurigo.³⁵

³³ UFG (2025). Rapporto. Bilancio intermedio dell'attuazione degli artt. 13a-13i della legge sulla parità (LPar): <https://www.news.admin.ch/it/nsb?id=104390>

³⁴ Mozione 2047.38 Proteggere il partenariato sociale da attacchi inaccettabili: <https://www.parlament.ch/it/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20204738>

³⁵ <https://www.stadt-zuerich.ch/de/lebenslagen/unterstuetzung-und-beratung/finanzielle-unterstuetzung/mindestlohn.html>

4.2 Possibilità per tutte le donne di vivere correttamente del proprio lavoro

Le misure di seguito elencate sono prioritarie per garantire il principio della parità salariale per un lavoro di pari valore.

- Almeno 5000 franchi di salario per i/le dipendenti che hanno completato un apprendistato. I relativi salari minimi devono essere fissati nei contratti collettivi di lavoro (CCL). Nei settori senza CCL o con un CCL a basso tasso di copertura, come gli asili nido o il commercio al dettaglio, è necessario introdurli o estenderli.
- Nessuno deve percepire un salario inferiore a 4500 franchi, ovvero l'importo di riferimento della politica salariale sindacale.
- I salari minimi cantonali devono prevalere sui CCL nei settori in cui sono più elevati e il Parlamento federale deve evitare a tutti i costi di indebolire la portata dei salari minimi cantonali.
- Tredicesima mensilità per tutte e tutti.
- Misure rigorose contro la discriminazione salariale, come di seguito elencato.
 - Attuazione rapida e sistematica delle analisi della parità salariale secondo la LPar.
 - Revisione della LPar per eliminare la clausola di caducità e introdurre l'obbligo per tutte le imprese, indipendentemente dalle dimensioni, di effettuare analisi della parità salariale ogni quattro anni e di adottare misure correttive in caso di disparità salariali constatate. Occorre prevedere anche controlli e sanzioni per le datrici e i datori di lavoro che non rispettano i propri obblighi.
 - Linee guida chiare per una comunicazione sistematica al personale dei risultati delle analisi della parità salariale.
 - Parità salariale e aumento delle retribuzioni delle donne devono costituire parte integrante di tutti i negoziati tra le parti sociali.
- Il lavoro non retribuito (di cura) deve essere riconosciuto come un importante pilastro della società e dell'economia e deve essere ripartito in modo più equo tra i sessi. A tal fine è opportuno attuare quanto segue.
 - Ridurre l'orario di lavoro retribuito settimanale senza impatti negativi sul salario, al fine di favorire una migliore conciliazione tra vita professionale e privata. Una settimana di 35 ore dovrebbe gradualmente diventare la norma.
 - Riconoscere il lavoro non retribuito come esperienza lavorativa per il reinserimento nel mercato del lavoro, la determinazione del salario e l'avanzamento professionale.
 - Promuovere il lavoro a tempo parziale e il job sharing per entrambi i sessi, garantire il nuovo incremento del tasso di lavoro dopo una riduzione temporanea e offrire ai lavoratori e alle lavoratrici a tempo parziale pari opportunità di accesso a formazioni e promozioni.
 - Tenere maggiormente conto nelle assicurazioni sociali del tempo parziale e del lavoro di cura non retribuito, per evitare che costituiscano un rischio per l'indipendenza finanziaria delle donne.