

PARITÀ PER TUTTE E TUTTI CONTRO LA LEGGE DEL PIÙ FORTE

PROGRAMMA IN 6 PUNTI DEL GRUPPO
SOCIALISTA ALLE CAMERE FEDERALI PER
UNA POLITICA PIÙ DECISA IN MATERIA DI PARITÀ
DURANTE LA LEGISLATURA 2019-2023

Berna, 21maggio 2019





Introduzione

I quattro anni della legislatura che volge al termine sono stati persi anche per quanto riguarda la politica in materia di parità. In passato la maggioranza borghese del Parlamento e del Consiglio federale ha respinto un buon numero di proposte, le cui misure miravano l'obiettivo di lottare in modo efficace contro la discriminazione che colpisce le donne¹. Ciò deve cambiare: il PS Svizzero ha proclamato il 2019 l'Anno femminista² e sarà in prima linea allo sciopero nazionale delle donne il 14 giugno 2019.

Durante la prossima legislatura sarà fondamentale ottenere delle nuove maggioranze in seno al Parlamento al fine di attuare una politica per la parità più decisa: il Gruppo socialista alle Camere federali presenta un programma in sei punti, con cui vengono elencate le esigenze in materia di parità – delle rivendicazioni che permetteranno di migliorare le condizioni di vita delle cittadine e dei cittadini del nostro Paese per quanto riguarda la parità di genere nel corso di tutte le fasi della vita.

¹ Vedi comunicato stampa del PS Svizzero, #Iwearblack, Rien à célébrer à l'occasion de la Journée de la femme, 8 marzo 2018; comunicato stampa del PS Svizzero, Mesures ciblées pour combattre la violence contre les femmes, 1. ottobre 2018.)

² Comunicato stampa del PS Svizzero, Il PS e la GISO affiggono il manifesto femminista a Palazzo federale e chiedono «parità ora!», 14 giugno 2018

1) Conciliazione tra vita familiare e professionale per tutte e tutti: Per un vero congedo parentale e delle buone condizioni per i giovani genitori che lavorano

In confronto con l'Europa, la Svizzera è in netto ritardo per quanto riguarda il congedo maternità. Alla nascita di un figlio, un uomo ha diritto a un congedo identico a quello che viene concesso per un trasloco³. Eppure, sono sempre di più le giovani coppie che desiderano condividere equamente il lavoro remunerato e quello familiare⁴. Abbiamo bisogno di un vero congedo parentale affinché le donne e gli uomini possano contribuire adeguatamente nella presa a carico (custodia, cura) dei bambini fin dalla tenera età. Le donne incinte e le giovani madri sono inoltre spesso vittime di discriminazioni sul posto di lavoro dopo la nascita dei loro figli⁵. La protezione dei giovani genitori sul lavoro dev'essere migliore. Nel corso della loro carriera professionale, gli uomini che hanno dei bambini hanno meno possibilità di lavorare a tempo parziale rispetto alle donne⁶. Affinché questa situazione cambi, i datori di lavoro devono perciò essere obbligati a concedere un tempo parziale ai giovani genitori alla nascita di un figlio⁷.

Il Gruppo socialista alle Camere federali chiede quindi che il Codice delle obbligazioni e la Legge sugli assegni per la perdita di guadagno venga modificata nel modo seguente:

Art. 329f Codice delle obbligazioni (Congedo parentale)

Dopo il parto o l'accoglienza di adottandi, il lavoratore e la lavoratrice hanno rispettivamente diritto a un congedo maternità e a un congedo paternità di almeno 14 settimane ciascuno. I due genitori hanno inoltre diritto a un congedo parentale supplementare di almeno 10 settimane.

Art. 16i Legge sulle indennità di perdita di guadagno (Congedo paternità e congedo parentale)

Oltre all'indennità di maternità concessa alla madre, il lavoratore / la lavoratrice ha diritto a un'indennità di paternità e i due genitori hanno diritto a un'indennità di congedo parentale alle stesse condizioni previste all'art. 329f del CO.

Art. 336c Codice delle obbligazioni (Protezione dalla disdetta)

2. Disdetta in tempo inopportuno

³ Vedi argomentario in favore dell'iniziativa popolare federale «Il congedo paternità, subito!», giugno 2018, p. 11

⁴ Università di Basilea, *Wie beeinflussen Vorstellungen von Familie und Beruf die Berufsverläufe von jungen Männern* und Frauen*?*, 2018, p. 3

⁵ Centro svizzero di competenza per i diritti umani (CSDU), *Der Zugang zur Justiz in Diskriminierungsfällen Teilstudie 2: Geschlecht – Juristische Analyse*, p. 52; voir aussi l'article de Blick, *Firmen ekeln junge Mütter raus*, 12 febbraio 2019

⁶ Vedi Ufficio federale di statistica, *Erwerbssituation von Vätern und Müttern mit Partner/innen und Kind(ern) im Haushalt*, 2017.

⁷ Cf. Iniziativa parlamentare 15.470 Masshardt Mieux concilier travail et famille. Droit à une réduction du taux d'occupation suite à une naissance; vedi anche Vimentis, *Sondaggio d'opinione 2019*, febbraio 2019, p. 11.

a. da parte del datore di lavoro

Dopo il tempo di prova, il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro:

c. durante la gravidanza della lavoratrice e durante il congedo parentale, conformemente all'art.329f.

Art. 329g Codice delle obbligazioni (Riduzione del tasso di occupazione dopo la nascita di un figlio o l'adozione)

1 I genitori, a partire dalla nascita o dall'accoglienza in vista dell'adozione, così come i partner registrati e le partner registrate, a partire dalla nascita di uno o più figli, hanno diritto alla riduzione del tasso d'occupazione nella loro funzione del 20% al massimo. Il tasso d'occupazione non deve diventare inferiore al 60%.

2 La lavoratrice / il lavoratore deve fare valere il suo diritto alla riduzione del tasso di occupazione entro i 12 mesi dalla nascita del figlio o dell'accoglienza di adottandi.

3 Il lavoro secondo un tasso d'occupazione ridotto comincia al più tardi il primo giorno successivo alla scadenza del periodo di dodici mesi stipulato al capoverso 2.

2) Dei posti negli asili nido per tutte le famiglie: Per dei posti di qualità nei nidi a un costo accessibile per tutte e tutti

In Svizzera, i genitori di bambini piccoli devono pagare molto di più per la custodia complementare dei loro figli rispetto all'estero⁸. Ci sono d'altra parte delle differenze notevoli tra Cantoni e addirittura tra Comuni⁹. Ciò complica l'integrazione sociale dei bambini e l'attività professionale dei loro genitori, specialmente delle donne¹⁰. Non dimentichiamo che un'offerta di custodia dei bambini. Anche le condizioni di lavoro delle impiegate e degli impiegati nei nidi deve migliorare e ciò è ugualmente importante¹¹.

Lo Stato e datori di lavoro devono impegnarsi di più nel finanziamento delle strutture di custodia e fissare degli adeguati standard di qualità. In più, è necessario che vi sia un'armonizzazione del finanziamento a livello cantonale. Il Gruppo socialiste alle Camere federale chiede perciò che la Costituzione e la legge sui sussidi (Legge federale sugli aiuti finanziari e le indennità) per la custodia complementare per la custodia dei bambini venga modificata come segue:

Art. 116 Costituzione federale¹²

5 La Confederazione e i Cantoni promuovono la conciliazione tra vita familiare e vita professionale e vegliano affinché che ci sia un'offerta corrispondente ai bisogni in materia di custodia dei bambini complementare alla famiglia. A tal fine, se gli sforzi dei Cantoni e degli attori terzi si rivelano insufficienti, la Confederazione può, per legge, fissare delle esigenze minime purché contribuisca finanziariamente alle prestazioni dei Cantoni e degli attori terzi. La Confederazione veglierà affinché i datori di lavoro contribuiscono finanziariamente in modo adeguato e affinché la qualità della presa a carico e di buone condizioni di lavoro del personale nel settore sia garantita.

Art. 1 Legge federale sulla custodia di bambini complementare alla famiglia¹³

⁸ Vedi Studio dell'Ufficio federale delle assicurazioni sociali (FR/DE), Analyse des coûts complets et du financement des places de crèche en Allemagne, en France et en Autriche, en comparaison avec la Suisse, Rapporto di ricerca n° 3/15 / (Analyse der Vollkosten und der Finanzierung von Krippenplätzen in Deutschland, Frankreich und Österreich im Vergleich zur Schweiz), maggio 2015, p.26 ss.

⁹ Vedi Studio dell'Ufficio federale delle assicurazioni sociali (FR/DE), Analyse des coûts complets et du financement des places de crèche en Allemagne, en France et en Autriche, en comparaison avec la Suisse, Rapporto di ricerca n° 3/15 / (Analyse der Vollkosten und der Finanzierung von Krippenplätzen in Deutschland, Frankreich und Österreich im Vergleich zur Schweiz), maggio 2015, p. 112.

¹⁰ Vedi studio Infrac, Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit : Was sich Eltern wünschen, aprile 2018, p. 65. / (Garde des enfants et activité professionnelle : ce que les parents souhaitent), versione di sintesi Infrac

¹¹ Voir interpellanza Wermuth 19.3220 Assistants socio-éducatifs CFC. Stages indépendants de la formation professionnelle de base; Cf. Articolo della St. Galler Tagblatt, Sparen auf dem Buckel der Praktikantinnen, 30.3.2019.

¹² Cf. Rapporto della CSSS-N sull'iniziativa parlamentare 07.419 Politica in favore della famiglia. Artcolo costituzionale, novembre 2011, p. 677.

¹³ Cf. Postulato 18.3257 Masshardt, Augmenter les places d'accueil extrafamilial par un financement partagé afin que les parents puissent mieux concilier vie familiale et vie professionnelle et motion 19.3190 Wüthrich, Loi-cadre visant à promouvoir à l'échelon national l'accueil extrafamilial des enfants afin de favoriser la conciliation entre famille et travail, l'égalité entre femmes et hommes et l'égalité des chances pour les enfants.

2 A tale scopo la Confederazione e i Cantoni vegliano insieme affinché i costi per la custodia di bambini complementare alla famiglia siano finanziati in modo sufficiente, con un contributo adeguato dei datori di lavoro. Per le famiglie con un reddito modesto o medio, i due terzi dei costi dovuti alla custodia di bambini complementare alla famiglia sono presi in carico dalla Confederazione e un terzo dai Cantoni fino al termine dell'obbligo scolastico.

3) Per un sostegno più equo alle famiglie: migliorare il sistema per l'anticipo degli alimenti

Le famiglie monoparentali, in Svizzera, sono le più vulnerabili alla povertà¹⁴. Ciò è dovuto in particolare alle grandi disparità cantonali per quanto riguarda il sistema degli anticipi delle pensioni alimentari concesse dallo Stato alle famiglie monoparentali. Una misura necessaria – occorre ricordarlo – quando un genitore che ne ha l'obbligo non versa la pensione alimentare per un bambino, un partner, il o l'ex marito, la o la ex moglie¹⁵¹⁶. Solo sette cantoni versano degli anticipi sulle pensioni alimentari dei coniugi e questi contributi sono spesso differenti tra i Cantoni¹⁷. Anche l'importo massimo degli anticipi versati dallo Stato varia considerevolmente¹⁸.

Per garantire una maggiore equità nella legislazione delle pensioni alimentari, tutti i Cantoni devono versare degli anticipi ai coniugi o partner. Anticipi che devono soprattutto coprire il minimo vitale, sia dei bambini, sia del coniuge.

Il Gruppo socialista alle Camere federali chiede perciò che la Costituzione federale e il Codice civile sia modificato nella seguente maniera:

Art. 116 Costituzione federale

4 La Confederazione fissa i principi dell'armonizzazione riguardo all'anticipo degli alimenti dei Cantoni.¹⁹

Art. 131a Codice civile svizzero (contributi di mantenimento del coniuge)

1 I Cantoni disciplinano il pagamento di anticipazioni sulle pensioni alimentari dei figli se il debitore non adempie all'obbligo di mantenimento. L'importo degli anticipi deve garantire il minimo vitale dell'avente diritto.

Art. 293 Codice civile svizzero (contributi di mantenimento dei figli e/o di mantenimento del partner o della partner)

¹⁴ Rapporto del Consiglio federale sul Programma nazionale di prevenzione e lotta alla povertà, in relazione alla mozione 14.3890 del Gruppo socialista, aprile 2018, p. 5

¹⁵ Cf. Art. 131a, 293 cap. 2 CC

¹⁶ Cf. Rapporto del Consiglio federale Armonizzazione dell'anticipo e dell'incasso degli alimenti, maggio 2011, p. 64

¹⁷ Cf. Rapporto del Consiglio federale Armonizzazione dell'anticipo e dell'incasso degli alimenti, maggio 2011, p. 116-122

¹⁸ Cf. Rapporto del Consiglio federale Armonizzazione dell'anticipo e dell'incasso degli alimenti, maggio 2011, p. 41

¹⁹ Cf. Proposta del Consiglio federale resp. rapporto di minoranza del CSSS-N sur l'art. 115A al. 4 Cst. (articolo sulla famiglia), Parere sull'iniziativa parlamentare 07.419 Politica a favore della famiglia. Articolo costituzionale, febbraio 2012, p. 1828.

2 I Cantoni disciplinano il pagamento di anticipazioni sulle pensioni alimentari dei figli allorché i genitori non adempiono all'obbligo di mantenimento. L'importo degli anticipi deve coprire il minimo vitale dell'avente diritto. La durata delle anticipazioni è fondata sul precetto esecutivo, valido, dei contributi di mantenimento.

4) Per delle pari opportunità migliori: riconoscimento della presa a carico dei parenti

Molte persone, nel nostro paese, si prendono cura dei genitori che hanno bisogno di cure e assistenza²⁰. La maggior parte dei familiari e parenti curanti sono donne²¹. Il lavoro di cura e assistenza fa sì che l'attività lavorativa remunerata sia più difficile per le persone interessate²² e per molte donne costituiscono un ostacolo supplementare per quanto riguarda la vita professionale.

È quindi necessario introdurre un assegno per il lavoro di cura e assistenza a livello nazionale, quale riconoscimento dell'attività di familiare curante²³. Bisognerebbe anche prevedere la possibilità di un congedo consacrato all'assistenza dei familiari e dei parenti per le lavoratrici e i lavoratori che assistono e prendono a carico dei propri familiari²⁴. A livello professionale, i familiari e le familiari curanti devono inoltre poter beneficiare, come i giovani genitori, della flessibilità necessaria per conciliare entrambi i compiti. Bisogna anche far sì che i membri della famiglia interessati non subiscano lacune per quanto riguarda la previdenza vecchiaia causate dal lavoro di cura e assistenza. Rispetto ad altri Paesi europei, in materia la Svizzera accusa un certo ritardo²⁵.

Il Gruppo socialista alle Camere federali chiede perciò che la legge sugli assegni familiari (LFam) del Codice delle obbligazioni (CO) e la Legge sull'AVS (LAVS) siano modificate nel seguente modo:

Art. 3 cap. 1 let. c. Legge sugli assegni familiari (Assegni per onere di assistenza)

L'assegno per spese di assistenza:

Le persone che si prendono cura di uno o più figli, genitori, fratelli e sorelle, del coniuge o del partner registrato o dei partner di vita che hanno bisogno di cure permanenti hanno diritto a uno assegno

²⁰ Vedi Rapporto del Consiglio federale, Sostegno per chi presta cura ai familiari, dicembre 2014, p.18

²¹ Büro Bass, Statistische Auswertungen zur Anzahl Angehöriger, die Betreuungs- und Pflegeleistungen erbringen, novembre 2016, p. 4.

²² Vedi Rapporto del Consiglio federale, Sostegno per chi presta cura ai congiunti e parenti, dicembre 2014, p.19 Cf. Anche Rapporto esplicativo relativo l'avamprogetto della legge federale concernente il miglioramento della conciliabilità tra attività lucrativa e assistenza ai familiari, giugno 2018, p.16 sss.

²³ Vedi Rapporto del Consiglio federale, Sostegno per chi presta cura ai familiari, dicembre 2014, p.30

²⁴ Rapporto esplicativo relativo l'avamprogetto della legge federale concernente il miglioramento della conciliabilità tra attività lucrativa e assistenza ai familiari

²⁵ Cf. Studie des Europäischen Zentrums für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung, Vergleichende Studie zu Betreuungsurlauben für Angehörige im internationalen Vergleich : Gesetzgebung und politische Maßnahmen, aprile 2016, p. 4.

per onere di assistenza. Il Consiglio federale fissa le condizioni per la loro concessione e l'importo dell'assegno per le spese d'assistenza. I Cantoni possono concedere degli importi più elevati.

Art. 329h Codice delle obbligazioni (Congedo di presa a carico)

1 Il lavoratore, la lavoratrice ha diritto a congedo massimo di 14 settimane se uno o più figli, genitori, fratelli e sorelle, coniuge, partner registrato o partner di vita ha o hanno bisogno di cure permanenti.

2 Il congedo può essere preso in una sola volta o su base quotidiana.

3 Il datore di lavoro dev'essere informato immediatamente riguardo alle modalità con cui il congedo viene preso e riguardo a ogni cambiamento

Art. 329i Codice delle obbligazioni (Riduzione del tasso di occupazione se i famigliari hanno bisogno di cure permanenti)

Il lavoratore, la lavoratrice ha diritto a una riduzione del tasso di occupazione nella sua funzione del 20% al massimo allorquando uno o più figli, genitori, fratelli e sorelle, coniuge, partner registrato o partner di vita avrà o avranno bisogno di cure permanenti. Il tasso d'occupazione deve essere inferiore al 60%.

Art. 29^{septies} LAVS (Assegno per oneri di assistenza)

1 Le assicurate e gli assicurati che si prendono cura di uno o più figli, genitori, fratelli e sorelle, coniuge, partner registrato o partner di vita avrà o avranno bisogno di cure permanenti hanno diritto a un assegno per oneri d'assistenza. Devono far valere il proprio diritto annualmente per iscritto.

5) Una protezione salariale per le donne efficace: La discriminazione salariale dev'essere sanzionata severamente!

A 38 anni dall'entrata in vigore dell'articolo sulla parità iscritto nella Costituzione federale, le donne continuano a guadagnare in media il 7,4% in meno degli uomini²⁶ – e questo solo perché sono donne. Durante gli ultimi anni non sono state apportate delle soluzioni al problema della disparità salariale tra donne e uomini²⁷. Bisogna cambiare rotta rapidamente: garantire dei salari giusti è fondamentale, specialmente per le donne. La discriminazione salariale, oltre a rappresentare un danno per le donne, indirettamente riduce le rendite delle donne in pensione e rafforza la condivisione tradizionale delle attività professionali e familiari²⁸. La revisione della Legge sulla parità del Parlamento al fine d'incitare la parità salariale è un primo timido passo nella buona direzione²⁹. Una protezione efficace dei salari delle donne esige tuttavia dei controlli e delle sanzioni incisive come per le misure d'accompagnamento nel quadro della libera circolazione delle persone³⁰. Le medie imprese devono anch'esse procedere all'analisi interna dei salari e le aziende che non procedono in questo senso devono essere iscritti su una lista nera. Senza queste misure, la Legge sulla parità resterà ampiamente inefficace per quanto riguarda la parità salariale³¹.

Il Gruppo socialista alle Camere federali chiede perciò che le misure per la parità salariale siano completate nel seguente modo:

Art. 13a Obbligo di regolari analisi della parità salariale

1 I datori di lavoro che impiegano almeno 50 lavoratori o lavoratrici all'inizio dell'anno procedono a un'analisi della parità dei salari per l'anno in corso.

Art. 13d Controllo dell'analisi della parità salariale

4 L'organismo indipendente informa la Confederazione riguardo ai datori di lavoro per cui l'analisi della parità salariale ha rivelato una discriminazione salariale fondata sul genere. Il Consiglio federale designa l'autorità indipendente con un'ordinanza.

²⁶ Vedi documento PSS, Enfin réaliser l'égalité salariale, Plan de mesures en faveur de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, aprile 2015, p. 1.

²⁷ Ufficio federale di statistica, Analyse des différences salariales entre femmes et hommes 2016, gennaio 2019

²⁸ Cf. <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/travail/egalite-salariale.html>.

²⁹ Comunicato stampa PSS, Égalité salariale : le Conseil national dénature un projet déjà peu ambitieux, 25.09.2018, <https://www.sp-ps.ch/fr/publications/communiqués-de-presse/egalite-salariale-le-conseil-national-denature-un-projet-deja-peu>.

³⁰ Cf. Legge federale concernente le misure collaterali per i lavoratori distaccati e il controllo dei salari minimi previsti nei contratti normali di lavoro (legge sui lavoratori distaccati) LDist, RS 823.20

³¹ Vedi risposta del PS Svizzero e delle Donne* socialiste svizzere alla consultazione sulla revisione della legge sulla parità, marzo 2016, p. 3.

Art. 13k Annuncio e pubblicazione nel caso di non rispetto degli obblighi

Annonce et publication en cas de non-respect des obligations

1 Allorquando un datore di lavoro non ha effettuato l'analisi dei salari entro il termine prescritto o non l'ha sottoposto al controllo, l'organismo di controllo l'annuncia all'autorità competente, o se, un anno dopo la constatazione di una discriminazione salariale fondata sul sesso, una nuova analisi, eseguita in virtù dell'art. 13 a, mostra una discriminazione salariale fondata sul sesso, l'organismo di controllo deve annunciarla all'autorità competente.

2 L'autorità competente iscrive su una lista pubblica i datori di lavoro che sono stati oggetto di un annuncio

L'autorité compétente inscrit sur une liste accessible au public les employeurs ayant fait l'objet d'une annonce.

Art. 13i Disposizioni penali

I datori di lavoro che, a un anno di distanza dalla constatazione di una discriminazione salariale fondata sul sesso, un'ulteriore discriminazione salariale fondata sul sesso viene constatata nel quadro di una nuova analisi eseguita in virtù dell'art. 13a sono passibili di una multa fino a 40'000 franchi.

6) No al sessismo sul lavoro: per una migliore protezione contro le molestie sessuali sul posto di lavoro

Il sessismo sul posto di lavoro è un grave problema che ostacola in modo particolare la carriera, soprattutto per le donne. Un terzo delle donne e circa il 10% degli uomini, nel nostro Paese, sono già state vittime di molestie sessuali nel corso della vita professionale³². In questo contesto, per le vittime, è difficile affrontare in modo efficace la situazione e prendere le misure adeguate. Le persone che occupano un posto di lavoro precario, in particolare, hanno paura di perderlo. Spesso i datori di lavoro non fanno abbastanza per prevenire il problema e delucidare i casi di molestie sessuali che avvengono nell'azienda³³. Ecco perché le aziende devono disporre di persone d'appoggio esterne per le vittime e nel caso in cui l'azienda non ha fatto abbastanza per la prevenzione delle molestie, gli indennizzi devono essere maggiori.

Il Gruppo socialista alle Camere federali chiede perciò che la Legge sulla parità venga modificata nel seguente modo:

Art. 5 Diritto dei lavoratori

3 Allorquando la discriminazione porta su un caso di molestie sessuali, il tribunale o l'autorità amministrativa possono condannare il datore di lavoro al pagamento di un'indennità al lavoratore, alla lavoratrice, a meno che il datore di lavoro provi che ha preso le misure comprovate per esperienza, appropriate alle circostanze e si possono ragionevolmente pretendere dallo stesso al fine di prevenire e porre fine a questi atti. I datori di lavoro che impiegano almeno 50 lavoratori o lavoratrici all'inizio dell'anno designano una persona d'appoggio esterna per le collaboratrici e i collaboratori vittima di molestie sessuali.³⁴ L'indennità viene fissata tenendo conto dell'insieme delle circostanze ed è calcolata sulla base del salario medio svizzero.

4 In caso di discriminazione legata al rifiuto di assunzione, l'indennità prevista al cap. 2 non supererà l'importo corrispondente a tre mesi di salario. Allorquando più persone chiedono il risarcimento dovuto a un rifiuto di assumere per lo stesso posto di lavoro, l'importo totale delle indennità versate non dovrà superare tale importo. Allorquando la discriminazione riguarda la disdetta dei rapporti di lavoro disciplinati dal Codice delle obbligazioni o riguardo a un caso di molestia sessuale, l'indennizzo previsto ai cap. 2 e 3 non supererà l'importo equivalente a dodici mesi di salario.

³² Studio del Segretariato di Stato dell'economia (SECO) e dell'Ufficio federale per l'uguaglianza tra donna e uomo, Rischio e diffusione delle molestie sessuali sul posto di lavoro, gennaio 2018, p. VII

³³ Studio del Segretariato di Stato dell'economia (SECO) e dell'Ufficio federale per l'uguaglianza tra donna e uomo, Rischio e diffusione delle molestie sessuali sul posto di lavoro, gennaio 2018, p. 67

³⁴ A questo proposito, vedi le raccomandazioni ad hoc dell'Ufficio federale per l'uguaglianza tra donna e uomo et del SECO, Molestie sessuali sul posto di lavoro - Informazioni per le datrici e i datori di lavoro, gennaio 2017, p. 17, 18.