



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Dipartimento federale della difesa,
della protezione della popolazione e dello sport DDPS
Esercito svizzero
Comando Istruzione

Servizio specializzato Donne nell'Esercito e Diversità

Rapporto di ricerca

Discriminazione e violenza sessualizzata nell'Esercito svizzero in base al sesso e/o all'orientamento sessuale

31.10.2024

Il presente rapporto riguarda la discriminazione e la violenza sessualizzata e contiene degli esempi di esperienze legate alla violenza sessualizzata. Questi contenuti possono suscitare delle reazioni negative.



Prefazione

L'Esercito svizzero è un esercito per tutti e per tutte. Un esercito per tutte quelle persone che vogliono e possono prestare servizio, su base egualitaria e tenendo conto dei diversi sessi, orientamenti sessuali, lingue, sfondi migratori o religioni e altri aspetti. La diversità è un'opportunità. Pertanto, nel 2021 il Comando dell'esercito si è espresso all'unanimità a favore di una cultura dell'inclusione.

Il principio di milizia del nostro esercito, sancito dall'articolo 58 della Costituzione federale, obbliga gli uomini svizzeri a prestare servizio militare. Le donne possono prestare servizio volontariamente. I e le giovani trascorrono almeno 245 giorni nell'Esercito svizzero. È la nostra responsabilità come esercito, è il mio compito come capo dell'esercito ed è il dovere di tutte e di tutti i quadri di questo esercito, assicurare che nella nostra organizzazione i diritti fondamentali siano tutelati. Nell'esercito non c'è posto per la discriminazione e la violenza sessualizzata. Dobbiamo creare una cultura di apertura e inclusione, nella quale ci comportiamo con rispetto reciproco e abbiamo una tolleranza zero nei confronti della discriminazione, del sessismo, delle molestie e delle violazioni della dignità umana. Una cultura da cui tutti e tutte possono trarre beneficio e che ci rende ancora più forti come organizzazione.

Con questo studio abbiamo compiuto un ulteriore passo importante in questa direzione. Abbiamo analizzato attentamente la questione. Parlando in gergo militare, abbiamo creato un'immagine della situazione e abbiamo valutato questa situazione. Per raggiungere il nostro obiettivo, quello di creare una cultura dell'apertura e dell'inclusione, dobbiamo individuare gli elementi che pregiudicano questo intento.

I risultati del sondaggio sulla discriminazione e sulla violenza sessualizzata nell'esercito fanno male. Ora spetta a noi osservare, ascoltare e agire in maniera coerente, a tutti i livelli. Traiamone i relativi insegnamenti e continuiamo a svilupparci ulteriormente. È questa l'opportunità offerta da questo rapporto che nel contempo ha anche carattere vincolante.

Lo studio ci dà la possibilità di perfezionare ulteriormente delle misure mirate e di adottarne di nuove, in modo che le stesse possano continuare a rafforzare l'impegno di molti militari per la protezione contro la discriminazione e per la parità. Il Comando dell'esercito sostiene appieno questo processo. Del resto, osservare e agire coerentemente, adottare misure e creare una cultura aperta e fondata sulla fiducia sono i presupposti per adempiere con successo i nostri compiti istituzionali. L'Esercito svizzero si impegna in tal senso.

Capo dell'esercito
Comandante di corpo Thomas Süssli

Executive Summary

Lo studio fornisce per la prima volta un'analisi estesa della discriminazione e della violenza sessualizzata nell'Esercito svizzero in base al sesso (compresa anche l'identità trans) e all'orientamento sessuale. I risultati evidenziano la necessità di intervenire anche nell'Esercito svizzero. Circa la metà (49.6 %) delle persone intervistate in questo studio dichiara di essere stato discriminato o stata discriminata. Il 40.1 % indica di aver vissuto della violenza sessualizzata (dai commenti sessisti, agli sguardi e toccamenti allusivi, fino allo stupro). Dei valori d'incidenza più precisi, meno distorti dalle diverse interpretazioni soggettive della violenza, portano a domande sull'esperienza di situazioni specifiche. Ne emerge che l'86.2 % di tutte le persone intervistate ha vissuto situazioni di violenza sessualizzata, tra le quali sono indicati con maggiore frequenza i commenti e le battute sessisti. La ricerca quantitativa è stata completata dall'analisi qualitativa dei commenti aperti. Questo dà l'opportunità di comprendere come vengono vissute la discriminazione e la violenza sessualizzata da parte delle persone interessate, quali sono i meccanismi dominanti della svalutazione e come si può spiegare il verificarsi di queste forme di violenza.

Lo studio inizia con un'introduzione che pone il tema nel contesto delle evoluzioni sociali attuali. Questo spiega come le norme di genere e sessualità caratterizzino la società e come le persone che si discostano da queste norme siano spesso confrontate con la discriminazione e la violenza. Il sesso femminile rappresenta nella ricerca il fattore di discriminazione più significativo. La sessualizzazione e la svalutazione delle donne fanno parte, almeno in alcune parti, della quotidianità dell'esercito. Anche l'omofobia e la transfobia sono descritte da alcune persone partecipanti come all'ordine del giorno. Queste forme di svalutazione contravvengono ai compiti della parità e della protezione contro la discriminazione e all'obiettivo dell'Esercito Svizzero, ovvero di vivere una cultura dell'apertura e dell'inclusione. I risultati mostrano quanto alcune forme di discriminazione e di violenza sessualizzata siano ancora normalizzate. Contemporaneamente, appare chiaramente quanto le norme legislative in materia di parità e protezione contro la discriminazione siano controverse. A questo proposito, i valori contrastanti pongono delle difficoltà nell'attuazione del principio di tolleranza zero nell'Esercito svizzero.

I dati emersi dallo studio costituiscono la base per il miglioramento delle misure esistenti così come per lo sviluppo di nuove misure adeguate e complete. Queste ultime devono essere implementate sia per il contesto specifico dell'esercito, sia insieme ad altri attori e attrici nel contesto sociale. Poiché a causa della condizione di milizia, l'Esercito svizzero è strettamente legato al contesto sociale dei suoi militari, uomini e donne. L'Esercito svizzero vuole fornire il suo contributo per una cultura più inclusiva e per l'attuazione dei compiti della parità e della protezione contro la discriminazione. Queste sono infatti delle basi importanti per rinforzare la capacità di difesa.

Termini utilizzati

Attualmente (ottobre 2024) in Svizzera è ufficialmente in vigore la concezione binaria dei sessi, la quale suddivide le persone in uomini e donne. La suddivisione binaria dei sessi vale anche per l'Esercito svizzero. Gli uomini, per legge, sono soggetti all'obbligo di prestare servizio, le donne possono prestare servizio militare a titolo volontario. Un rapporto di un'autorità federale sulla discriminazione e la violenza sessualizzata in base al sesso (compresa l'identità trans) e all'orientamento sessuale, che si basa sulle attuali linee guida linguistiche della Cancelleria federale, può rispecchiare solo in maniera limitata la diversità di genere. Le informazioni sul sesso maschile e femminile, di seguito, se non ulteriormente concretizzate, si riferiscono al sesso amministrativo, comprese le persone trans.

In questo sondaggio, oltre al sesso amministrativo, è stata rilevata anche l'identità trans. Per rendere chiaro che le persone trans di sesso amministrativo maschile possono essere sia binarie che non binarie, parliamo di uomini/persone trans, rispettivamente di donne/persone trans. In questo modo si tiene conto del fatto che le persone non binarie non si considerano né donne né uomini.

Discriminazione	La discriminazione o la penalizzazione si riferiscono a comportamenti illegittimi nei confronti di persone o gruppi sulla base di caratteristiche personali come ad esempio il sesso, l'orientamento sessuale o l'appartenenza a un gruppo sociale. In parole semplici, si parla di discriminazione quando le persone vengono trattate peggio o messe in una posizione peggiore rispetto ad altre sulla base di una caratteristica o dell'appartenenza a un gruppo, senza che vi sia una ragione lecita per farlo, ad esempio se sono svalutate perché sono donne, non eterosessuali o trans.
Violenza	La violenza si manifesta quando una persona arreca danno o ferisce un'altra persona. La violenza ha varie forme, tra cui la violenza fisica, psichica, domestica, digitale o sessualizzata, dove i singoli tipi di violenza possono confluire l'uno nell'altro.
Violenza sessualizzata	La violenza sessualizzata è il concetto generico di qualsiasi azione indesiderata o forzata con un riferimento sessuale. Anche i comportamenti che infrangono i limiti sono considerati violenza sessualizzata. La violenza sessualizzata è vietata e costituisce (come anche la discriminazione) una violazione dei diritti umani. Parliamo di violenza sessualizzata per rendere chiaro che non si tratta di sessualità consensuale, ma di violenza esercitata in modo sessuale o con dei motivi a sfondo sessuale.
Violenza sessualizzata verbale	Con il termine violenza sessualizzata verbale, in questo sondaggio, intendiamo commenti e battute sessisti, insulti, minacce verbali e scherzi espliciti, allusioni sessuali o affermazioni oscene basate sul sesso (compresa l'identità trans) e l'orientamento sessuale.
Violenza sessualizzata non verbale	La violenza sessualizzata non verbale si riferisce a sguardi o gesti con un riferimento sessuale. Anche i fischi possono far parte della violenza sessualizzata non verbale.
Violenza sessualizzata fisica	Con violenza sessualizzata fisica intendiamo atti come strette indesiderate, baci, abbracci o toccamenti non voluti, fino alla coazione e allo stupro.

Violenza sessualizzata psichica	Con violenza sessualizzata psichica intendiamo tutte le forme sessualizzate di molestia che arrecano un trauma emotivo e danni a una persona, che vengono a crearsi ad esempio a causa di minacce o stalking.
Sesso	In questo studio, per sesso (amministrativo) intendiamo il sesso di una persona ufficialmente registrato nelle varianti «maschile» e «femminile».
Identità di genere	L'identità di genere si riferisce alla convinzione interiore o alla consapevolezza di appartenere a un genere, che può corrispondere o meno al sesso registrato alla nascita. Si fa una distinzione tra persone cisgender e trans binarie e non binarie.
Cis	Per persone cis si intendono le persone che si identificano con il sesso registrato alla nascita.
Trans	Per persone trans intendiamo le persone che non si identificano con il sesso registrato alla nascita. Possono essere trans binari (maschio/femmina) o trans non binari (cfr. James et al. 2024). Detto semplicemente: in questo caso il sesso sociale e quello biologico non coincidono. Ciò significa: una persona che sa di essere un uomo, ma ha il corpo biologico di una donna, è un uomo trans (binario). Viceversa, una persona con il corpo biologico di un uomo che sa di essere una donna è una donna trans. La misura in cui una persona ricorre ad interventi di riassegnazione del sesso è una sua decisione.
Non binario	Le persone non binarie non si considerano né inequivocabilmente donne né inequivocabilmente uomini e quindi non si identificano con il sesso registrato alla nascita. La non binarietà è considerata una forma dell'identità trans.
Orientamento sessuale	Il termine orientamento sessuale si riferisce al sesso/ai sessi da cui una persona si sente attratta sessualmente. Tra queste vi sono l'eterosessualità, l'omosessualità e la bisessualità.
Eterosessualità	Si riferisce al desiderio eterosessuale tra uomini e donne, rispettivamente verso il sesso opposto. La non eterosessualità descrive di conseguenza il desiderio non orientato o non orientato esclusivamente al sesso opposto e comprende tutte le altre sessualità e asessualità.
Omosessualità	Si riferisce al desiderio omosessuale tra uomini (gay) o tra donne (lesbiche).
Bisessualità	Descrive il desiderio bisessuale per uomini e donne rispettivamente il desiderio dello stesso sesso e del sesso opposto.
Queer	Il termine «queer» è utilizzato nel questionario come termine generico per le persone lesbiche, gay, bisessuali, trans e queer (LGBTQ). Il termine «queer» include anche le persone che altrimenti utilizzerebbero grafie estese come «*» o «+» per descriversi. L'intersessualità non fa parte di questo questionario.

Indice

Prefazione	2
Executive Summary	3
Termini utilizzati	4
Introduzione	8
Campionamento e metodo	10
1. La discriminazione e la violenza sessualizzata riguardano tutti i gruppi nell'Esercito svizzero secondo il sesso e l'orientamento sessuale, anche se in misura diversa	11
1.1. La discriminazione, la violenza sessualizzata verbale, non verbale e fisica sono correlate	12
1.2. Incidenza secondo il sesso e l'orientamento sessuale	12
1.3. Incidenza nei commenti aperti	17
2. La discriminazione e la violenza sessualizzata non sono sempre categorizzate come tali	18
2.1. L'86.2 % di tutte le persone partecipanti ha vissuto situazioni categorizzabili come violenza sessualizzata	19
2.2. Molti uomini non categorizzano situazioni di violenza sessualizzata come violenza	22
3. L'incidenza della discriminazione è percepita diversamente secondo il sesso e l'orientamento sessuale	23
3.1. Valutazione della discriminazione secondo il sesso e l'orientamento sessuale	23
3.2. Valutazioni sulle pari opportunità nell'Esercito svizzero secondo il sesso e l'orientamento sessuale	25
3.3. In prevalenza sono le donne a conoscere persone toccate dalla violenza	25
4. Fattori di discriminazione comuni e specifici al gruppo	25
4.1. L'89.6 % delle donne intervistate sull'argomento indica il sesso come motivo di discriminazione	26
4.2. La cultura organizzativa dell'Esercito svizzero come motivo di discriminazione comune per uomini, donne e persone queer	27
4.3. L'obbligo di prestare servizio unilaterale e le dinamiche di gruppo come motivi di discriminazione	29
5. La discriminazione e la violenza sessualizzata sono vissute in modo diverso a seconda del gruppo	30
5.1. La sessualizzazione e la misoginia complicano il servizio militare alle donne nell'esercito	31
5.1.1. Svalutazione delle competenze, negazione della partecipazione alla discussione e dell'autorità in posizioni di condotta e rinvio alle attività domestiche	32
5.1.2. Esclusione e disparità di trattamento attraverso infrastrutture e processi concepiti per gli uomini	34
5.1.3. Svalutazione della femminilità come debolezza e applicazione di criteri differenti	35
5.2. Gli uomini vivono la discriminazione e la violenza sessualizzata, ma raramente scrivono al riguardo	36
5.2.1. La violenza (sessualizzata) sugli uomini è ancora un tema tabù	36
5.2.2. Il 37.6 % degli uomini indica di aver vissuto situazioni da sgradevoli a superanti i limiti da parte di uomini	37
5.2.3. Il 13.5 % degli uomini dichiara di aver vissuto situazioni da sgradevoli a superanti i limiti da parte di donne	39
5.2.4. Esperienze di violenza (sessualizzata) e di umiliazione	40
5.3. Le persone queer subiscono l'omofobia e la transfobia	40
5.3.1. La diversità sessuale e di genere è presente nell'Esercito svizzero: il 15.1 % dei militari intervistati (di tutti i generi) è queer, di cui il 4.1 % non binario	41
5.3.2. Le persone queer vivono l'omofobia e la transfobia	41
5.4. Incidenza in base ad altri aspetti quali lo sfondo migratorio, il razzismo, la lingua, l'età oppure la religione	43

6.	Autori e autrici di discriminazione e di violenza	44
6.1.	Le persone di tutti i sessi e orientamenti sessuali sono citate come persone che esercitano discriminazione e violenza sessualizzata	45
6.2.	Potenziale di sensibilizzazione per tutti i gradi e sessi	46
6.3.	Gli uomini e le donne trovano soprattutto sgradevole la collaborazione con le donne	46
7.	Comportamento di segnalazione nell'Esercito svizzero	48
7.1.	Gli episodi sono raramente segnalati, però sono confidati ai parigrado, uomini e donne, nel contesto privato e ai superiori, indipendentemente dal sesso	48
7.2.	Molti non segnalano l'accaduto, perché risolvono «queste cose da solo/sola»	50
7.3.	Le segnalazioni fatte vengono spesso ignorate	51
8.	La discriminazione e la violenza sessualizzata hanno ripercussioni negative sulla salute e sulla capacità prestazionale dei militari di entrambi i sessi	53
8.1.	Le esperienze di discriminazione e di violenza sessualizzata portano spesso al fatto che il servizio militare sia percepito come privo di senso	53
8.2.	Gestione delle esperienze di discriminazione e di violenza sessualizzata: alcune persone vivono un'enorme sofferenza e lasciano l'esercito, altre cercano di impegnarsi ancora di più contro la discriminazione	55
9.	Verso la tolleranza zero	56
9.1.	Molte persone si impegnano già a favore della protezione contro la discriminazione e della tolleranza zero	56
9.2.	Se si interviene contro la discriminazione e la violenza sessualizzata, i militari, uomini e donne, possono svilupparsi e integrarsi meglio	58
9.3.	Ostacoli nel raggiungimento della tolleranza zero: concetti di valori diversi e la supposizione che l'uguaglianza e le medesime prestazioni da sole portino alle pari opportunità	59
10.	Qual è il problema e come agire?	61
10.1.	Immagine del soldato ideale: la norma militare maschile	61
10.2.	La violenza sessualizzata e la sua normalizzazione quali strumenti della svalutazione	62
10.3.	Ostacoli sociali e legati alle dinamiche di gruppo per l'individuazione della discriminazione e della violenza	63
10.4.	Assunzione delle norme maschili da parte delle donne	63
10.5.	L'influsso reciproco tra l'Esercito svizzero e la società nel suo insieme	64
10.6.	Cosa fare?	64
	Conclusione: verso un Esercito svizzero inclusivo	66
	Bibliografia	69
	Allegato	72

Introduzione

Questo rapporto di ricerca si basa su un sondaggio relativo alla discriminazione e alla violenza sessualizzata nell'Esercito svizzero in base al sesso (inclusa l'identità trans) e all'orientamento sessuale svolto a inizio 2023. Nell'ambito della Strategia Parità 2030 della Confederazione, il Servizio specializzato Donne nell'Esercito e Diversità (DnED) è stato incaricato di condurre questa indagine. Il presente rapporto adempie a questo incarico.

I risultati mostrano che la discriminazione e la violenza sessualizzata verbale, non verbale e fisica (dai commenti sessisti, agli sguardi e toccamenti allusivi, fino allo stupro) in base al sesso e/o all'orientamento sessuale sono diffuse nell'Esercito svizzero. In particolare le minoranze, in questo caso i militari, donne, non eterosessuali e trans, vivono discriminazione e violenza sessualizzata.

In riferimento all'Esercito svizzero otteniamo sempre anche uno scorcio di una parte della società. Diverse forme di discriminazione e di violenza sessualizzata sono state a lungo accettate in Svizzera e la disparità di trattamento era spesso sancita dalla legge. Ad esempio le donne in Svizzera ricevettero il diritto di voto e di elezione solo nel 1971 a livello nazionale. Fino al 1988 nel diritto matrimoniale era stabilito che l'uomo era il capo dell'unione matrimoniale e la donna, come sua aiutante, gestiva l'economia domestica. Lo stupro all'interno del matrimonio vale come reato punibile d'ufficio dal 2004 e solo nel 2023 il Consiglio Nazionale e il Consiglio degli Stati si sono accordati sulla soluzione «no vuol dire no» nel diritto penale in materia sessuale. Nell'Esercito svizzero, dal 2004 (riforma dell'esercito, Esercito XXI) le donne hanno accesso a tutte le funzioni dell'esercito e hanno gli stessi diritti, regole e requisiti come gli uomini. Tuttavia, l'obbligo di prestare servizio e la tassa d'esenzione dall'obbligo militare, validi solamente per i cittadini svizzeri di sesso maschile, sono ancora disciplinati in modo iniquo. In relazione alle persone non eterosessuali, nel diritto penale militare, l'omosessualità, nonostante numerosi interventi respinti dal Parlamento, era punibile fino al 1992 come «atto di libidine contro natura», benché l'omosessualità nel Codice penale svizzero fosse stata decriminalizzata nel 1942. Nel 2020 l'elettorato svizzero ha accettato la modifica del Codice penale e del diritto penale militare, che vieta la discriminazione e l'incitamento all'odio in base all'orientamento sessuale e, nel 2021, è stata accettata la modifica di legge «Matrimonio per tutti». Per le persone trans dal 2022 è possibile la modifica semplificata del sesso e del nome nel registro dello stato civile. In relazione all'identità trans esistono ancora dei meccanismi di esclusione sia nella società nel suo insieme sia nel militare.

Il cambiamento sociale si è riflesso nell'adattamento dei testi di legge. Tuttavia le norme sociali sinora interiorizzate in maniera dominante continuano a mantenere il loro effetto. Lo si può evincere dal fatto che la discriminazione in base al sesso o all'orientamento sessuale, il sessismo e la violenza sessualizzata sono tuttora presenti in tutte le sfere della vita sociale. Molte forme di violenza sessualizzata a livello sociale sono spesso ritenute come «non gravi» o fino a un certo grado come normali. Questo è riscontrabile nelle espressioni come «locker room talk» (chiacchiere da spogliatoio) e «boys will be boys» (i ragazzi saranno sempre ragazzi), atteggiamenti che minimizzano una lingua sessualizzata e spregiativa e la ritraggono come normale (Curry 1991, 133 seg.). Il comportamento sessista si basa sull'ordine di genere binario e quindi sulle norme associate di mascolinità e femminilità (Stahel & Jakoby 2021, 17). Le rappresentazioni di genere si formano già nell'infanzia e sono rafforzate ad esempio con libri o materiale scolastici (id., 18). A questo si aggiunge spesso un atteggiamento omofobico, che si manifesta già nell'adolescenza sotto forma di linguaggio dispregiativo (id., 19). Un sondaggio svolto presso 973 studenti e studentesse dalla settima alla nona classe della scuola dell'obbligo nella Svizzera tedesca mostra come l'85.4% di tutti gli studenti e studentesse intervistati abbia utilizzato una lingua omofoba negli ultimi 12 mesi (Weber & Gredig 2018, 13).

Gli sviluppi degli ultimi decenni hanno fatto sì che le varie forme di discriminazione e violenza sessualizzata siano riconosciute come illecite e siano sanzionate. Scontri e conflitti legati alla parità, alla protezione contro la discriminazione e alla diversità sono tuttora presenti nella società, in famiglie

e in organizzazioni. Contemporaneamente è in atto una discussione su quale approccio al genere e all'orientamento sessuale sia considerato corretto. L'impegno per la parità e la protezione contro la discriminazione, in contesti dove la disparità di genere e la discriminazione erano o sono normali, provocano spesso delle forti reazioni contrarie. Quindi è importante accompagnare i processi di inclusione in questo tipo di organizzazioni. Ciò è il caso anche per l'Esercito svizzero, che si è sviluppato storicamente ed è ancora oggi un esercito di uomini. È importante trovare un metodo costruttivo per i concetti di valore contraddittori ed evitare ulteriori danni. In altri eserciti con una percentuale di donne più elevata sono state sottovalutate le sfide che l'inclusione delle donne pone a certe persone. Di conseguenza si è arrivati a un aumento della violenza contro le donne che spazia dall'uscita dall'esercito ai suicidi di donne (cfr. Roquel 2023 per le Forze armate danesi e Abdul 2023 per le Forze armate del Regno Unito). Da queste esperienze e questi errori l'Esercito svizzero può trarre gli opportuni insegnamenti e anticipare la resistenza che l'inclusione delle donne e di altre minoranze può determinare in una fase iniziale.

L'Esercito svizzero vuole assumersi la sua responsabilità e il suo compito d'istruzione, individuando e definendo la discriminazione e la violenza sessualizzata e capendo i problemi presenti nella loro ampiezza e profondità senza dissimularli. Questo approccio autocritico è la base per un dialogo orientato alla soluzione. Per costruire una cultura dell'inclusione, l'Esercito svizzero, come riportato nella Visione 2030, pone le persone al centro dell'attenzione mirando anche a una cultura dell'errore e dell'apprendimento. Questo rinforza non solamente i diritti fondamentali dei militari, ma anche la forza innovativa e le capacità prestazionali dell'esercito. Per contro, una cultura che comprende la discriminazione e la violenza (sessualizzata), indebolisce l'esercito e i suoi militari. L'incidenza e la percezione nei capitoli da 1 a 4, i commenti aperti nel capitolo 5, il comportamento di segnalazione nel capitolo 7 e le conseguenze della discriminazione e della violenza sessualizzata descritte nel capitolo 8, mostrano in modo impressionante cosa significano questo tipo di esperienze per i militari di entrambi i sessi, per la loro motivazione e la loro capacità prestazionale.

Per rafforzare l'Esercito svizzero e la sua capacità di difesa occorre quindi anche un'attuazione intensificata della parità dei sessi così come del diritto alla protezione contro la discriminazione. Solamente in un contesto di sicurezza psicologica i vari militari, uomini e donne, possono apportare e sviluppare completamente il loro potenziale.

Il presente studio mostra anche che la transizione verso una cultura dell'inclusione è già cominciata. La maggior parte dei quadri si impegna per una tolleranza zero nei confronti della discriminazione e della violenza sessualizzata e la quota d'annuncio in caso di avvenimenti all'interno dell'esercito è elevata in relazione al contesto sociale. Questi sono criteri di collegamento preziosi per un rafforzamento dell'esercito attraverso la messa in atto intensificata della parità e della protezione contro la discriminazione.

Specialmente in un sistema di milizia come lo è l'Esercito svizzero, molte persone giovani passano almeno 245 giorni in servizio. Provengono dai loro rispettivi contesti sociali e vi ritornano dopo il servizio. L'attuazione dei compiti volti a garantire la parità e la protezione contro la discriminazione è dunque un incarico che compete la società nel suo insieme. L'Esercito svizzero fornirà il suo contributo specifico e sosterrà le persone durante la fase della vita che trascorreranno all'interno dell'esercito, in modo che possano trattare ogni persona che incontreranno sia all'interno che all'esterno dell'esercito con maggiore consapevolezza per i suoi diritti e con rispetto. In ogni caso questo lavoro può essere svolto solamente insieme ad altri attori e ad altre attrici sociali.

Nella sua prefazione, il comandante di corpo Thomas Süssli indica il carattere vincolante del presente rapporto. A seguito dei risultati di questo studio, questi dovranno essere trasposti in misure appropriate e concrete volte a garantire i diritti fondamentali dei militari uomini e donne come pure le capacità di innovazione, prestazionali e di difesa dell'esercito.

Campionamento e metodo

Il presente studio è un'indagine quantitativa che include anche commenti aperti. I dati quantitativi sono stati elaborati statisticamente, i commenti aperti sono stati analizzati qualitativamente dal punto di vista del contenuto e conteggiati quantitativamente. I due differenti approcci permettono di considerare la discriminazione e la violenza sessualizzata sotto due prospettive distinte dando la possibilità di evincere un quadro più completo. Questo perché i valori numerici possono rivelare distribuzioni strutturali attraverso la quantità, ma non possono determinare strutture di significato su cui si fondano. Nella ricerca sociale qualitativa, l'obiettivo è di comprendere le sensazioni, le azioni e le conoscenze quotidiane delle persone coinvolte. Queste sono spesso vissute come ovvie e quindi non esaminate. La loro ricostruzione è essenziale per capire i collegamenti di significato (Bohnsack et al. 2003, 43). Attraverso le analisi delle strutture di significato si possono enucleare i fattori scatenanti della discriminazione e della violenza sessualizzata, cosa necessaria per poter adottare delle contromisure appropriate. Il valore aggiunto dato dalla combinazione tra metodi quantitativi e qualitativi non consiste solo nel fatto di generare una conoscenza statistica e delle frequenze. L'analisi dei commenti aperti mostra anche come i militari di entrambi i sessi vivono la discriminazione e la violenza sessualizzata e con quali meccanismi vengono messe in atto. Le citazioni utilizzate nel rapporto sono state tradotte nella rispettiva lingua del rapporto. La lingua originale è indicata tra parentesi.

Il sondaggio è stato svolto in collaborazione con l'istituto di ricerche sociali YouGov Svizzera (in passato LINK). La raccolta di dati è avvenuta da gennaio a marzo 2023 attraverso un questionario online nelle tre lingue ufficiali, tedesco, francese e italiano.

Tutti i militari donne incorporati nelle formazioni dell'Esercito svizzero (n= 2085, stato gennaio 2023) e un numero corrispondentemente altrettanto elevato di militari uomini (n= 1869), rappresentativi per lingua ufficiale (de, fr, it) e categoria di grado, hanno ricevuto l'invito a partecipare a questo studio. La partecipazione era anonima e volontaria. Nelle analisi seguenti le categorie di grado sono raggruppate in soldati (uomini e donne, compresi i gradi di appuntato e appuntato capo), sottufficiali (uomini e donne, compresi i sottufficiali superiori) e ufficiali (uomini e donne delle categorie: ufficiali subalterni, capitani, ufficiali superiori). Le reclute non sono parte del campione poiché non sono ancora incorporate nelle formazioni dell'esercito. Gli alti ufficiali superiori, di entrambi i sessi (con il grado di brigadiere, divisionario, comandante di corpo) non sono altresì rappresentati nel campione poiché a causa del numero esiguo di persone in questa categoria di grado l'anonimato non può più essere garantito.

Sulle 3954 persone invitate, 1126 hanno partecipato al sondaggio, il che corrisponde a una quota di partecipazione del 28.5 %. Il 32.1 % dei partecipanti è di sesso maschile (sesso amministrativo), il 67.9 % di sesso femminile. Esiste un «bias delle donne» (una sorta di distorsione a favore delle valutazioni delle donne), che viene contrastato con valutazioni separate per sesso. Non è noto se vi sia un bias relativo alle persone queer, poiché l'orientamento sessuale e l'identità trans non sono rilevati in maniera standardizzata da parte dell'Esercito svizzero, come è invece il caso del sesso amministrativo.

Nel seguente studio i dati sull'orientamento sessuale e sull'identità trans delle persone partecipanti sono stati raccolti su base volontaria. 170 persone, ovvero il 15.1 %, sono non eterosessuali e/o trans, raggruppati come «queer». Nell'analisi statistica delle persone trans a causa del numero esiguo di casi non viene fatta la differenziazione dell'orientamento sessuale.

Più della metà di tutti i partecipanti uomini è composta da soldati, mentre ciò è il caso solo di un terzo delle partecipanti donne. Le persone queer che hanno partecipato al sondaggio sono rappresentate in tutte le categorie di grado, per la maggioranza nella categoria dei soldati (uomini e donne), la quale rappresenta generalmente il gruppo più numeroso dell'esercito. 762 (67.7 %) delle persone partecipanti sono tedescofone, 292 (25.9 %) francofone e 72 (6.4 %) italofone. Le persone partecipanti provengono da tutte le Armi dell'Esercito svizzero, come mostra la tabella 1.

Tabella 1: Arma in relazione al sesso amministrativo e alle persone queer

Dati di base:

tutte le persone intervistate, n= 1126

	Uomini	Donne	Totale	Di cui queer	Percentuale del campione totale
Truppe di difesa NBC	11	12	23	5	2.0
Artiglieria	11	13	24	3	2.1
Truppe di difesa contraerea	9	18	27	6	2.4
Truppe d'aviazione	25	48	73	9	6.5
Truppe d'aiuto alla condotta	48	61	109	13	9.7
Truppe del genio	15	19	34	9	3.0
Fanteria	85	82	167	17	14.8
Truppe della logistica	45	123	168	25	14.9
Polizia militare	7	38	45	7	4.0
Truppe blindate	40	40	80	13	7.1
Truppe di salvataggio	16	44	60	8	5.3
Truppe sanitarie	24	167	191	38	17.0
Forze speciali	19	7	26	5	2.3
Altro	7	88	95	12	8.4
Senza indicazione	–	4	4	–	0.4

I dati illustrano un quadro rappresentativo della situazione dei militari donne. Le affermazioni sui militari uomini e queer invece non possono essere generalizzate. Per gli uomini, il rapporto tra grado e regione linguistica non è rappresentativo in riferimento al numero di uomini nell'esercito. Per le persone queer manca il valore di confronto, poiché non è nota la loro quota complessiva nell'Esercito svizzero. Pertanto, i risultati relativi agli uomini e alle persone queer nell'esercito si applicano solo al campione di questo studio.

1. La discriminazione e la violenza sessualizzata riguardano tutti i gruppi nell'Esercito svizzero secondo il sesso e l'orientamento sessuale, anche se in misura diversa

L'Esercito svizzero, come descritto all'inizio, è storicamente un esercito di uomini, solo l'1.4 % dei militari al giorno d'oggi è donna (stato dicembre 2023, Personale dell'esercito). I militari lavorano e vivono in un collettivo per periodi che spaziano da una settimana a diversi mesi. Dormono in camere comuni, fanno la doccia nei servizi comuni e mangiano in sale condivise. Questo è uno dei tratti distintivi delle «istituzioni totali» secondo Erving Goffman, tra le quali viene anche considerato il contesto militare e la vita militare in caserma (Apelt 2005/2012, 431 seg.). Le istituzioni totali sono caratterizzate dall'unificazione delle aree solitamente separate del lavoro, del tempo libero e del sonno (Davies 1989, 77 seg.). Le azioni e le attività quotidiane sono pianificate, ordinate e controllate da un'entità gerarchicamente di rango superiore, in questo caso i quadri dell'Esercito svizzero, e hanno lo scopo di adempiere agli obiettivi dell'istituzione. Oltre alla sfera privata ridotta, tutti i militari, uomini e donne, indossano l'uniforme. Una grande importanza è attribuita al cameratismo militare e allo spirito di corpo per la coesione della truppa. In fin dei conti il contesto militare riguarda la violenza legittimata dallo Stato. Questa ragione esistenziale degli eserciti, ovvero la difesa del Paese e della popolazione in caso di guerra, è alla base di un'ulteriore particolarità: la forte struttura gerarchica delle forze armate.

In particolare, delle strutture gerarchiche, una fraternizzazione marcata e una proporzione di genere molto squilibrata sono spesso associate ad un numero elevato di persone colpite dalla discriminazione e dalla violenza sessualizzata (Bondestam & Lundqvist 2020, 409; Buchanan et al. 2014, 688). La cono-

scenza relativa a queste circostanze e relativa alla responsabilità che ne deriva è centrale per l'Esercito svizzero nell'ottica di concretizzare la trasformazione verso un Esercito svizzero più inclusivo senza spazio per la discriminazione e la violenza sessualizzata.

1.1. La discriminazione, la violenza sessualizzata verbale, non verbale e fisica sono correlate

Le varie tipologie della violenza sessualizzata spesso non possono essere suddivise e distinte in modo chiaro tra loro. Sono correlate e creano un continuo per il quale commenti sessisti e omofobi costituiscono un polo, fino ad arrivare all'altro con la coercizione, lo stupro o il femminicidio/omicidio (Schüz et al. 2021, 2). Mentre alcune persone considerano di cattivo gusto i commenti e le battute sessisti, altre li percepiscono come violenza sessualizzata. Allo stesso tempo la gamma della violenza sessualizzata verbale comprende anche le minacce di stupro.

Se la violenza sessualizzata verbale viene considerata come normale e non pericolosa, si apre la possibilità a forme di violenza sessualizzata ancora più gravi. Ciò accade indipendentemente se si normalizza la violenza sessualizzata verbale consapevolmente o inconsapevolmente. (cfr. Schröttle et al. 2019). Essa è la base che facilita o rende possibili le ulteriori forme di violenza.

La correlazione descritta tra la discriminazione e le varie forme di violenza sessualizzata e come queste ultime si fondono l'una nell'altra è visibile nei commenti aperti. Un soldato donna (de) descrive ad esempio: «Si inizia con battute stupide, dichiarazioni e certi commenti. Si ricevono messaggi sul cellulare, richieste sessuali, video pornografici ecc.. La molestia sessuale fisica arriva in seguito». Inoltre emerge come sia spesso difficile per le persone coinvolte delineare i limiti tra un commento e uno sconfinamento. Così un sottufficiale donna (de) spiega: «Si tratta da un lato di commenti stupidi/allusioni perlopiù innocui, usati per provocare una reazione. Altri sono da intendersi seriamente e sono di conseguenza sgradevoli. La linea tra scherzo e serietà è molto vaga».

È importante sottolineare, che la violenza sessualizzata verbale non è di per sé meno grave. Così racconta un ufficiale donna (fr): «La maggior parte dei commenti feriscono molto e sono totalmente distruttivi a livello psicologico (non posso dire che questo mi abbia causato dei problemi), ma mi ha dato piuttosto l'impressione di non appartenere all'esercito». Questo vale anche per le lesioni arrecate attraverso la violenza sessualizzata non verbale, come gli sguardi spudorati.

Statisticamente ne risulta che i militari, uomini e donne, che sono colpiti o colpite dalla discriminazione, dalla violenza sessualizzata verbale o non verbale, sono più esposti o esposte al rischio di violenza sessualizzata fisica rispetto alle persone che non hanno vissuto esperienze di discriminazione e violenza. Concretamente, il fatto di essere toccati o toccate dalla discriminazione raddoppia il rischio di subire della violenza sessualizzata fisica. Se le persone a un certo momento sono entrate in contatto con la violenza sessualizzata verbale all'interno dell'Esercito svizzero, il rischio di subire della violenza sessualizzata fisica aumenta di due volte e mezzo all'interno del campionamento attuale e in caso di esperienze di violenza sessualizzata non verbale aumenta di oltre sei volte. Qui bisogna considerare che le persone partecipanti hanno in parte confuso in particolare le esperienze della violenza sessualizzata non verbale con la violenza fisica. Probabilmente l'ultimo dato è in realtà leggermente meno elevato. Ciononostante ciò significa: i militari (uomini e donne) che hanno ad esempio vissuto della violenza sessualizzata non verbale, sono confrontati con una probabilità più elevata di subire una violenza sessualizzata fisica nell'Esercito svizzero rispetto a persone che non sono state toccate dalla violenza sessualizzata non verbale.

1.2. Incidenza secondo il sesso e l'orientamento sessuale

I dati di questo studio mostrano che i militari di tutti i sessi e orientamenti sessuali sono soggetti in quanto gruppi alla discriminazione e alla violenza sessualizzata.

La figura 1 mostra come circa la metà delle persone intervistate (49.6 %) riporta di aver vissuto della discriminazione. Tale valore è dato dal 35.8 % di chi ha confermato e dal 13.8 % che ha indicato di non essere sicuro o sicura. Il 40.1 % delle persone intervistate dichiara di aver vissuto nell'Esercito svizzero della violenza sessualizzata (30.2 %) o di non esserne sicuro o sicura (9.9 %). In questo studio, il termine violenza sessualizzata è il termine generale per la violenza sessualizzata verbale (attraverso le parole), non verbale (avvenuta senza parole) e fisica. La violenza sessualizzata verbale comprende i commenti sessisti, le offese, le minacce e gli scherzi a doppio senso, le allusioni sessuali e le esternazioni oscene. La violenza sessualizzata non verbale include gli sguardi e i gesti indecenti con un riferimento sessuale, i fischi oppure l'esibizionismo. La violenza sessualizzata fisica racchiude gli atti quali strette indesiderate, baci, abbracci o toccamenti non voluti, fino alla coazione e allo stupro.

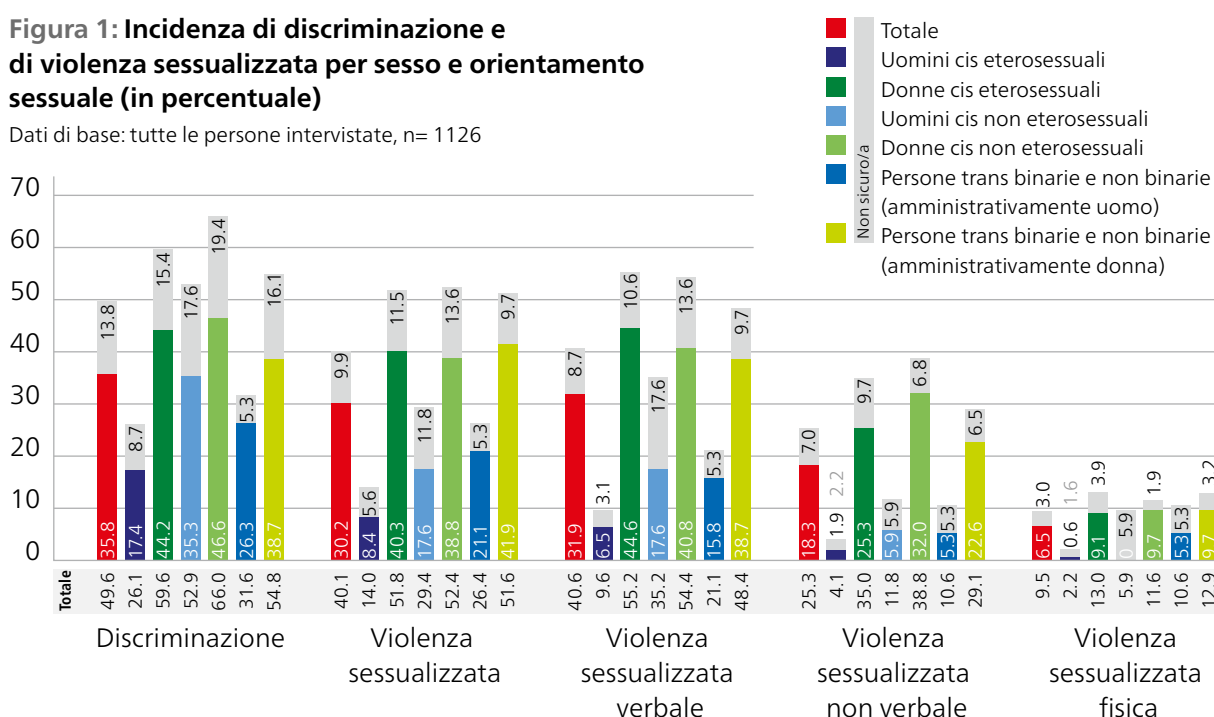
Le persone che hanno indicato di essere state colpite dalla discriminazione e dalla violenza sessualizzata e quelle che non sono sicure sono elencate separatamente a titolo di trasparenza. Tuttavia per motivi contenutistici sono calcolate complessivamente. Dalla ricerca e dal lavoro in materia di parità, diversità e inclusione si evince che quando le persone indicano di non essere sicure di essere state oggetto di discriminazione o violenza sessualizzata, nella maggior parte dei casi l'hanno veramente vissuta (Hassan & Sanchez-Lambert 2019, 47). La ricerca di Hlavka (2014, 8) sulla normalizzazione della violenza sessualizzata tra le giovani donne mostra che le persone spesso non sono sicure di aver vissuto delle molestie perché l'esperienza della violenza è così normalizzata. Di conseguenza, questo significa che le persone considerano il fatto di superare i limiti, indipendentemente se a livello verbale, non verbale o fisico, come «normale» o almeno «non così grave».

Un commento di un soldato donna (de) esprime questa insicurezza: «Certi soldati guardavano noi donne con stupore, parlavano in francese alle nostre spalle in relazione ai nostri corpi e al fatto di avere il diritto di averci. E facevano commenti osceni. Tuttavia non sono sicura che ciò rientri in questa tematica».

Le donne sono significativamente più colpite dalla violenza sessualizzata rispetto agli uomini. Questo vale per tutte le forme di violenza oggetto dello studio.

Figura 1: Incidenza di discriminazione e di violenza sessualizzata per sesso e orientamento sessuale (in percentuale)

Dati di base: tutte le persone intervistate, n= 1126



Gli uomini cis non eterosessuali sono anch'essi fortemente colpiti (laddove non vengono fatti confronti con altri gruppi, non ci sono differenze statistiche tra gli stessi e quindi tali aspetti non vengono tematizzati. Questa procedura è utilizzata in tutto il rapporto di ricerca). Il 52.9 % indica di essere soggetto alla discriminazione, il 35.2 % alla violenza sessualizzata verbale e il 29.4 % alla violenza sessualizzata in generale. I fattori d'incidenza degli uomini/persona trans sono simili ai valori degli uomini cis eterosessuali. Il 31.6 % è colpito dalla discriminazione, il 26.4 % dalla violenza sessualizzata in generale. Gli uomini cis eterosessuali sono, in relazione alla dimensione del gruppo, quelli meno colpiti dalla discriminazione (26.1 %) e dalla violenza sessualizzata (14.0 %). Gli uomini rappresentano però il 98.6 % dell'Esercito svizzero. Quindi in valori assoluti dovrebbero essere probabilmente i più fortemente toccati (i risultati del presente studio non sono rappresentativi per gli uomini e dunque non possono essere rapportati alla totalità degli uomini nell'esercito). Il loro impatto deve essere analizzato in studi successivi.

Considerando i valori in funzione delle Armi, vi sono delle differenze tra uomini e donne (sesso amministrativo, si veda la figura 2). A causa dei dati esigui, non è possibile fare delle affermazioni relative all'incidenza della discriminazione in base all'orientamento sessuale e/o all'identità trans per ogni Arma.

Complessivamente la più alta incidenza di discriminazione, con il 61.8 %, è rilevata nelle Truppe sanitarie (donne 63.5 %; uomini 50.0 %). Analizzando i valori per sesso, le donne hanno vissuto della discriminazione soprattutto nelle truppe d'aiuto alla condotta (73.8 %) e nelle truppe d'aviazione (72.9 %).

Tra tutte le persone partecipanti che hanno vissuto della violenza sessualizzata nell'Esercito svizzero, la maggior parte sono incorporate nelle truppe di salvataggio (in totale 53.3 %; donne 68.2 %; uomini 12.5 %), seguite dalle truppe d'aiuto alla condotta (in totale 48.6 %; donne 67.2 %; uomini 25.0 %). La percentuale più elevata di donne colpite dalla violenza sessualizzata è stata rilevata nelle truppe di difesa NBC (75.0 %), e la più bassa nelle forze speciali (28.6 %). Le forze speciali sono l'unica Arma, nella quale in questo sondaggio c'è una preponderanza di uomini (si veda la tabella 1).

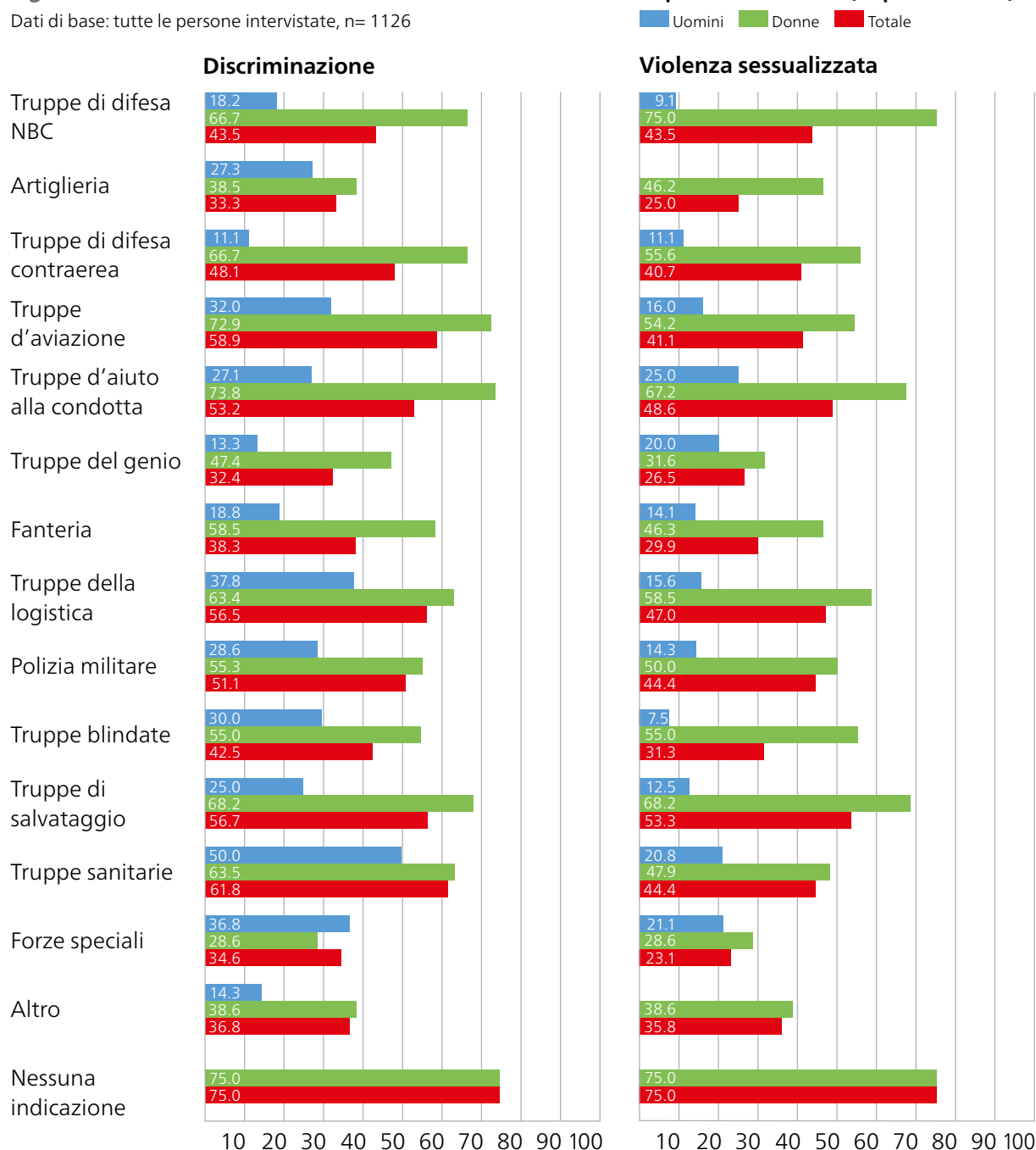
La discriminazione e la violenza sessualizzata sono dei fenomeni della società nel suo insieme. Per questo è importante contestualizzarle.

L'incidenza delle molestie sessuali in Svizzera è stata esaminata da Biberstein et al. (2022, 45) su incarico dell'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU) e la Segreteria di Stato dell'economia (SECO). La molestia sessuale viene definita nello studio come un comportamento non desiderato con riferimento sessuale o in riferimento al sesso o rispettivamente all'appartenenza di genere, che viene percepito come tale dalla persona molestata e che viola la dignità della persona (id.). Essa può essere comparata alla categoria della violenza sessualizzata in generale nel presente studio. La ricerca collega i risultati della statistica criminale svizzera e i dati di studi d'indagine e giunge alla conclusione che il 15-20 % delle persone intervistate ha vissuto nel corso della sua vita comportamenti di questo genere (id., 47; nel presente studio sono il 40.1 %), per le donne sono il 20-60 % (nel presente studio sono un buon 50 %). I valori più alti si riferiscono ai risultati di un sondaggio di Amnesty International Svizzera (Golder et al. 2019, 11), nel quale il 62 % delle donne riporta di aver vissuto a partire dal suo 16° anno di età «toccamenti, abbracci e baci indesiderati» (59 %) oppure dove la situazione non era chiara (3 %). In questo studio il 30.9 % delle donne e il 7.2 % degli uomini ha vissuto molto spesso fino a raramente la stessa situazione con tocamenti, abbracci e baci indesiderati. I valori massimi nel presente studio sono registrati per i «commenti e battute sessisti» (80.7 % di tutte le persone partecipanti).

Oltre al confronto con il contesto svizzero è significativo anche quello con altri eserciti. Secondo lo studio del 2020 delle Forze armate tedesche «Bunt in der Bundeswehr – Ein Barometer zur Vielfalt» (Variopinti nelle Forze armate tedesche – Un barometro per la diversità) il 21.1 % delle donne intervistate e il 4.1 % degli uomini intervistati ha vissuto della discriminazione nei due anni precedenti (definizione: dispa-

Figura 2: Incidenza di discriminazione e violenza sessualizzata per sesso e Arma (in percentuale)

Dati di base: tutte le persone intervistate, n= 1126



rità di trattamento percepita soggettivamente sulla base del sesso, dell'età, di una disabilità, della religione o ideologia, dello sfondo migratorio, dell'orientamento sessuale o dell'identità di genere. La disparità di trattamento comprende commenti offensivi, emarginazione e molestie sessuali, fino alla violenza). Il 12.1 % delle persone non eterosessuali ha vissuto della discriminazione in base all'orientamento sessuale (0.5 % delle persone eterosessuali), mentre in base alla sessualità cis/trans il valore si attesta al 10.1 % delle persone trans e allo 0.4 % delle persone cis (Bundesministerium der Verteidigung 2022, 25 seg.). In una ricerca sulle molestie sessuali (definizione: tentato avvicinamento a sfondo sessuale non desiderato, incitamento a favori sessuali e commenti o gesti offensivi a sfondo sessuale volontari o ripetuti, Davis et al. 2023, 2) effettuata nel Dipartimento della Difesa statunitense, la per-

centuale di donne che hanno subito molestie sessuali si attestava al 63 % (id., VII). La percentuale per le donne non eterosessuali era del 74 % e del 61 % per le donne eterosessuali (id., X). Per gli uomini, la percentuale era del 20 % (id., VII). Gli uomini eterosessuali si attestavano al 19 % e gli uomini non eterosessuali al 49 % (id., X). Da una ricerca condotta in seno alle Forze armate canadesi (Cotter 2019, 4) risulta che nei 12 mesi precedenti all'indagine il 15 % ha vissuto dei comportamenti sessualizzati o discriminatori, di questi il 28 % erano donne e il 13 % uomini (definizione di comportamento sessualizzato: comunicazione sessualizzata verbale o non verbale non adeguata, mostrare o inoltrare contenuti a sfondo sessuale, contatto fisico sessualizzato non voluto nel senso di avvicinarsi troppo o domandare ripetutamente dei contatti sessuali; definizione di comportamento discriminatorio: discriminazione in base al sesso e/o all'orientamento sessuale, ad esempio sotto forma di azioni come offendere, maltrattare e ignorare, id., 8). Aggressioni sessuali (definizione: toccamenti sessuali indesiderati, o attività sessuali quando non si è in grado di dare il proprio consenso, id.) sono state vissute dall'1.6 % delle persone intervistate, di questi il 4.3 % erano donne e l'1.1 % uomini (id., 10 seg.). Nell'Esercito francese (Moreau et al. 2021, 6) in relazione alla violenza sessualizzata fisica (definizione: qualsiasi contatto, rapporto sessuale tentato o forzato anche con un oggetto o un dito), il 12.6 % delle donne dichiara di esserne stato vittima nei 12 mesi precedenti, mentre tale valore si attesta al 3.5 % per gli uomini. I valori rilevati dall'esercito del Regno Unito (Ministry of Defense 2022, 5) mostrano che il 17 % delle donne e il 2 % degli uomini ha vissuto delle molestie sessuali (definizione: da comportamenti sessualizzati esigui come battute e insulti fino a reati sessuali gravi, id., 1 seg.). L'incidenza dei comportamenti sessualizzati in generale, come battute, un linguaggio esplicito, gesti e condivisione di contenuti a sfondo sessuale si situa tra il 31 % e il 69 % a seconda della categoria di comportamento (id., 5).

Per il confronto sono rilevanti anche i settori di dominio maschile, soprattutto le organizzazioni nelle quali sono anche presenti gerarchie e dipendenze forti. I numeri più elevati si trovano nel contesto accademico. In Europa è stato svolto uno studio in 33 nazioni (Lipinsky et al. 2022, 7). La violenza sessualizzata è stata vissuta nella propria istituzione attuale dal 62 % delle persone intervistate, di cui il 66 % donne, il 56 % uomini e il 74 % persone non binarie (definizione: violenza basata sul genere: violenza fisica, violenza psicologica, violenza economica, violenza sessuale, molestie sessuali e violenza online, id., 5).

Parimenti, in relazione alla società, i numeri sulla violenza sessualizzata verbale verso le donne sono alti anche nel settore edile. Secondo una ricerca dell'Unia (2024) il 53.5 % delle donne ha vissuto sul cantiere mobbing e molestie sessuali. La violenza sessualizzata e l'abuso sono stati anche analizzati almeno in parte per la Chiesa (Bignasca et al. 2023) e per il settore delle cure (Krüger et al. 2019) e risultano problematizzati anche negli ambiti quali quello calcistico (Gürtler et al. 2022) e gastronomico (Baur 2023). Nella politica sono discussi la sottorappresentazione delle donne, le molestie sessuali, la riduzione all'aspetto esteriore e gli ostacoli per la partecipazione politica delle madri (humanrights.ch 2022). Ad oggi non è ancora stato condotto uno studio completo sul sessismo e sulle molestie sessuali nella politica svizzera (id.). Come gli stereotipi di genere siano da sempre riprodotti nella pubblicità è mostrato in un'analisi delle pubblicità di immagini in movimento nei media specializzati (TVC e digitale) in Svizzera (Werbewoche 2023).

Una comparazione diretta tra i vari studi risulta difficile, poiché la violenza sessualizzata è stata definita e rilevata differentemente. Anche la definizione giuridica dei termini non è uniformata. In Svizzera, ad esempio il termine «molestia sessuale» viene definito differentemente in molti testi di legge (Biberstein et al. 2022, 10). Le definizioni delle scienze sociali, invece, condividono una definizione comune di «molestia sessuale» oppure «violenza sessualizzata» in senso lato, ma la precisano in modo diverso e tengono generalmente conto della forma di relazione che si sta esaminando (ad es. molestie sessuali sul luogo di lavoro oppure nello spazio pubblico, id., 45). Allo stesso modo alcuni comportamenti discriminatori e sessualizzati sono raggruppati, come nel caso dello studio sulle Forze armate canadesi. Infine, anche i diversi periodi temporali, le tipologie di raccolta di dati e gli strumenti giocano un ruolo quando si tratta di comparare gli studi e le incidenze. Tuttavia emerge una tendenza per la quale i

dati d'incidenza dell'Esercito svizzero in relazione all'intera Svizzera così come ad altre organizzazioni si trovano nella parte alta dello spettro.

1.3. Incidenza nei commenti aperti

Nel questionario, oltre alle domande chiuse, le persone partecipanti avevano la possibilità di esporre nelle domande aperte le loro esperienze legate alla discriminazione, ai motivi della discriminazione e alla violenza sessualizzata verbale, non verbale e fisica. Le rispettive domande sono state poste alle persone che prima hanno indicato nel questionario di aver vissuto queste situazioni nell'Esercito svizzero. Inoltre tutte le persone partecipanti potevano condividere le loro esperienze relative alla gestione delle segnalazioni come pure aggiungere delle osservazioni conclusive. In totale, 733 persone hanno lasciato un commento. Il 68.1 % delle persone che hanno commentato è tedescofono, il 26.7 % francofono e il 5.2 % italofono. L'80.2 % dei commenti è stato redatto da donne, il 19.8 % da uomini (amministrativi). Il 3.8 % di tutte le persone che hanno commentato sono persone trans binarie e non binarie, il 96.2 % sono le persone cis. L'84.9 % è eterosessuale, il 13.5 % non eterosessuale e l'1.6 % non dà nessuna informazione relativa all'orientamento sessuale. Considerando le categorie di grado, il 33.3 % sono soldati uomini e donne, il 31.5 % sono sottufficiali di entrambi i sessi, il 31.1 % sono ufficiali uomini e donne, il 3.4 % ha un'altra categoria di grado e lo 0.7 % non ha specificato il grado militare.

Delle 1126 persone partecipanti, 917 (81.4 %) hanno dato l'approvazione per l'utilizzo delle loro risposte alle domande aperte. 97 (7.0 %) non vogliono che le loro informazioni siano utilizzate e 130 (11.5 %) non hanno dato alcuna informazione a riguardo. L'analisi si riferisce a tutti i commenti, le citazioni utilizzate nel rapporto sono i commenti autorizzati.

In totale sono stati formulati 2127 commenti. Questi sono stati categorizzati per tematica (si veda la figura 3 e per un elenco dettagliato delle sottocategorie la tabella 2 in allegato). A volte in un commento vengono descritti più episodi. Inoltre un episodio può anche rientrare in diverse categorie. Quindi è possibile che vi sia una «svalutazione delle competenze» perché sono applicati «differenti criteri di valutazione». I «differenti criteri di valutazione» possono essere anche applicati alla «regolamentazione del vestiario» o ad altri aspetti.

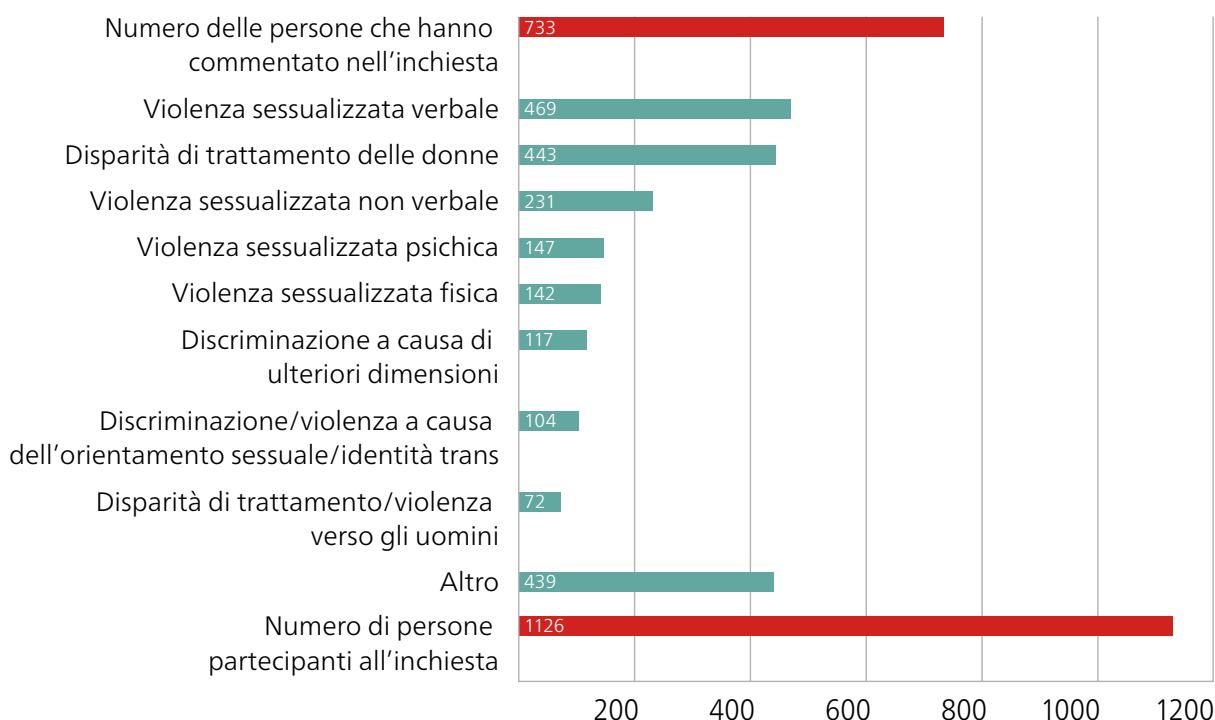
Contrariamente all'incidenza nel capitolo 1.2, nei commenti aperti la violenza sessualizzata verbale è la più tematizzata, seguita dalla disparità di trattamento delle donne. Le categorie sono in parte sovrapposte, dato che la violenza sessualizzata avviene sulla base della discriminazione rispettivamente in maniera discriminante, e la discriminazione occorre spesso sotto forma di violenza sessualizzata. Analogamente ai valori d'incidenza quantitativi, nei commenti aperti la violenza sessualizzata non verbale e fisica vengono tematizzate con minore frequenza. La violenza sessualizzata psichica è contenuta in 147 dei commenti analizzati.

Nelle analisi dei commenti aperti si è soprattutto entrati nel merito della situazione delle donne nell'esercito. Dove i commenti lo rendevano possibile, si sono anche tematizzate le situazioni vissute da uomini e militari queer, benché anche in questo caso i tre gruppi si sovrappongono. I commenti sulla discriminazione in base alla lingua, al razzismo, alla religione all'aspetto fisico e altre caratteristiche sono trattati nel capitolo 5.4.

I valori seguenti riportano la frequenza con cui sono stati citati i fenomeni specifici, ma non la frequenza con cui le situazioni descritte si sono effettivamente verificate. La frequenza effettiva è, secondo i commenti, significativamente più elevata. In numerosi commenti infatti viene descritta la natura quotidiana del fenomeno (204 situazioni descritte di normalizzazione della discriminazione e della violenza sessualizzata), il che suggerisce la sua ampia diffusione. Le descrizioni delle situazioni talvolta molto dettagliate, ma in taluni casi così astratte da non illustrare chiaramente cosa sia successo. Il 34.9 % delle persone partecipanti (n= 393) ha fornito solamente dati quantitativi senza lasciare alcun commento.

Figura 3: Categorizzazione dei commenti aperti nelle categorie sovraordinate (numero di persone che indicano questi temi nei loro commenti)

Categorizzazione dei commenti aperti nelle categorie sovraordinate; dati di base: tutti i commenti aperti sulle esperienze di discriminazione e violenza, sui motivi di discriminazione, sulle conseguenze, sugli annunci, sulla tolleranza zero e le osservazioni finali; n= 733 persone, 2127 commenti



L'obiettivo della quantificazione dei commenti non è quello di esporre le cifre esatte della frequenza specifica delle esperienze di discriminazione e di violenza, bensì piuttosto di mostrare alcuni schemi per consentire il loro tracciamento all'interno delle analisi qualitative.

La discriminazione e la violenza sessualizzata sono un fenomeno della società nel suo insieme che si presenta in tutte le sfere sociali. Nel continuum tra discriminazione, violenza sessualizzata verbale, non verbale e fisica, la violenza sessualizzata verbale è spesso la base che facilita o soprattutto consente in primo luogo la violenza sessualizzata non verbale e fisica. Nel presente studio sull'incidenza nell'Esercito svizzero, circa la metà delle persone intervistate (49.6 %) riporta di essere stato discriminato o stata discriminata all'interno dell'Esercito svizzero. Il 40.1 % indica di aver vissuto della violenza sessualizzata. Le donne sono significativamente più toccate rispetto agli uomini. Gli uomini cis non eterosessuali sono colpiti soprattutto dalla violenza sessualizzata verbale. La violenza sessualizzata verbale è generalmente più estesa, seguita dalla violenza sessualizzata non verbale e fisica. La violenza sessualizzata verbale è la forma della violenza sessualizzata che viene tematizzata più frequentemente nei commenti aperti sulle esperienze di discriminazione e di violenza.

2. La discriminazione e la violenza sessualizzata non sono sempre categorizzate come tali

Le ricerche sull'incidenza della discriminazione e della violenza sessualizzata mostrano come le domande parafrasate basate sull'esperienza in situazioni specifiche, portino a valori di incidenza più esatti e più alti rispetto alle domande di carattere generale (Walby & Myhill 2001, 515), ad esempio la domanda in cui si chiede se le persone partecipanti abbiano vissuto della violenza sessualizzata nell'Esercito sviz-

zero. La differenza si spiega in primo luogo con il fatto che il termine «violenza» e in misura ancora maggiore il termine «violenza sessualizzata» sono stigmatizzati e le persone spesso sono intimidite dal fatto di vedersi come soggetti alla violenza sessualizzata (id.). Secondariamente la discriminazione e la violenza sono concetti che vengono compresi e interpretati in modo molto soggettivo, dando luogo a comportamenti di risposta diversi (UN 2014, 15; European Union Agency for Fundamental Rights 2013, 8). Uno studio canadese sulla violenza domestica mostra come il tasso d'incidenza per una domanda unica sull'esposizione alla violenza sia dieci volte inferiore rispetto al fatto di domandare tramite situazioni descrittive (Walby & Myhill 2001, 515). In terzo luogo, sussiste un legame con le norme sociali. Se esiste un accordo sociale secondo cui un determinato comportamento sia tipico e appropriato, si parla di norma sociale (Alexander-Scott et al. 2016, 9). In relazione al sesso e all'orientamento sessuale vi è una moltitudine di norme sociali che sono già apprese durante l'infanzia. Quindi si percepisce ad esempio l'attività sessuale come una caratteristica della mascolinità (id., 9), la violenza contro le donne viene spesso attribuita alla sfera privata o familiare (Htun & Jensenius 2020, 153), oppure si attribuisce alle donne la passività e agli uomini la voglia di dominanza e di competizione (Bourdieu 2013, 132 seg.). Molte di queste convenzioni sociali normalizzano la discriminazione e la violenza, poiché presentano tra l'altro i comportamenti sessualizzati come caratteristiche di genere biologicamente fondate. Tutti questi fattori fanno sì che per una domanda astratta legata all'incidenza saranno forniti valori più bassi rispetto a domande poste in merito a esperienze concrete. Ciò contrasta le distorsioni sopra citate e permette di raccogliere dati più precisi. Allo stesso modo è pure possibile che le persone intervistate si rendano conto per la prima volta attraverso le domande di aver vissuto situazioni di violenza sessualizzata.

Di conseguenza nel presente studio vi è una differenza considerevole tra l'autodichiarazione di aver vissuto della discriminazione e/o violenza sessualizzata e le informazioni sull'esperienza vissuta di situazioni specifiche di discriminazione e violenza sessualizzata.

2.1. L'86.2 % di tutte le persone partecipanti ha vissuto situazioni categorizzabili come violenza sessualizzata

Chiedendo se si sono vissute delle situazioni di violenza sessualizzata (dalle battute peggiorative agli sguardi allusivi, fino alle forme gravi di violenza sessualizzata fisica) il numero delle persone toccate è, come previsto, più elevato. Inoltre si può differenziare tra le varie forme di violenza.

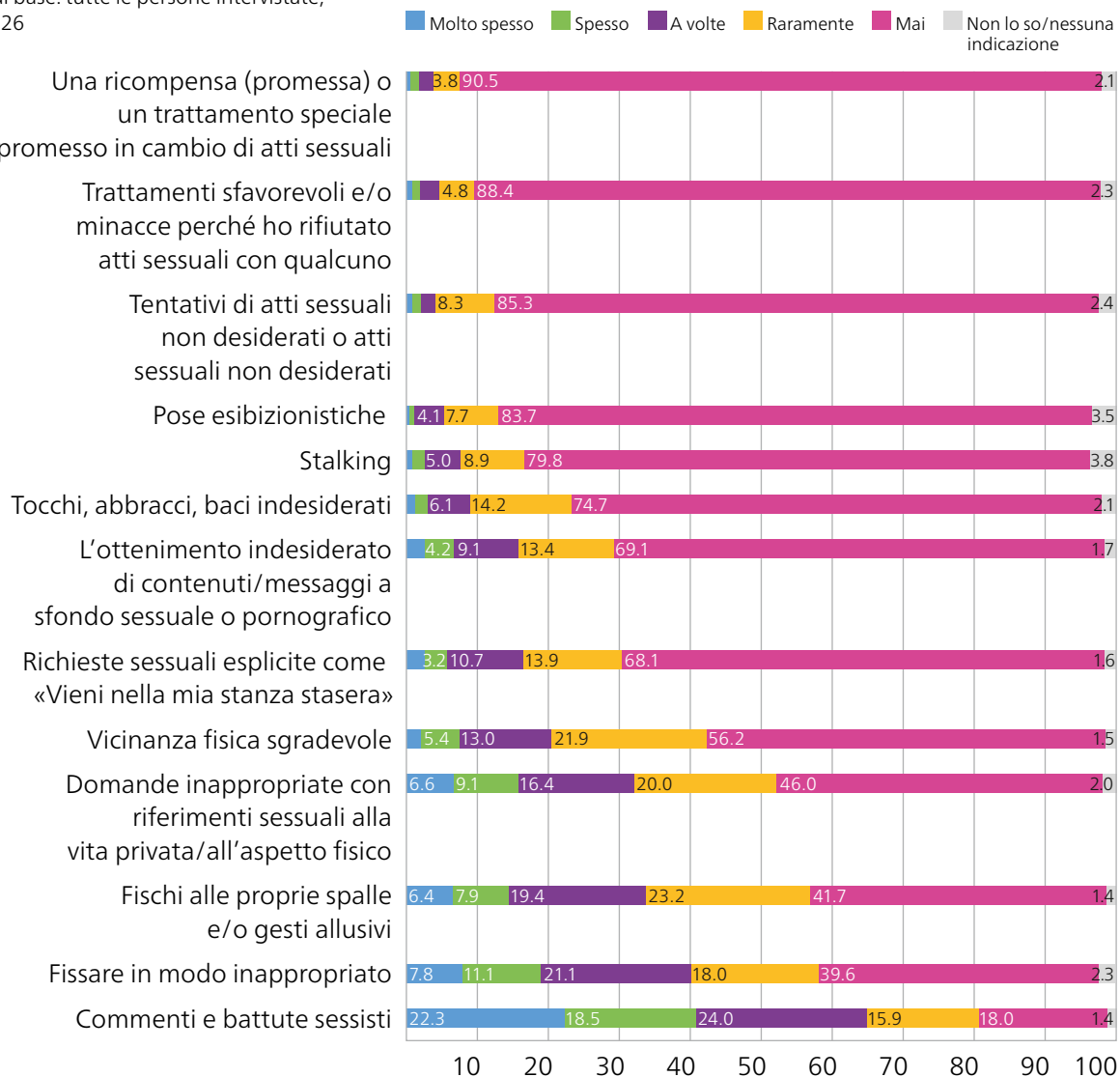
La figura 4 mostra la frequenza con la quale i militari, uomini e donne, hanno vissuto diverse situazioni percepibili come violenza sessualizzata.

Solo il 13.0 % ha risposto con «mai vissuto» per tutte le situazioni, l'86.2 % di tutte le persone partecipanti ha vissuto almeno una delle situazioni da raramente a molto spesso (0.8 % nessuna risposta). Di tutte le persone intervistate, il 24.1 % ha vissuto molto spesso almeno una delle situazioni, il 19.4 % spesso, il 24.5 % a volte e il 14.9 % raramente (4.1 % nessuna risposta/non lo so).

Pertanto, il 40.1 % dichiara inizialmente di aver vissuto della violenza sessualizzata all'interno dell'Esercito svizzero. Tuttavia, chiedendo in modo più approfondito, più del doppio di loro ha sperimentato situazioni che possono essere categorizzate dall'aggressione fino alla grave violenza sessualizzata fisica. Molte persone che hanno indicato di non essere state toccate dalla violenza sessualizzata nell'Esercito svizzero, hanno in realtà vissuto delle situazioni di violenza sessualizzata nell'Esercito svizzero. Si pone la domanda se la differenza si lasci spiegare con il fatto che soprattutto «commenti e battute sessisti», essendo particolarmente normalizzati, non siano categorizzati come violenza sessualizzata. Non considerando i «commenti e le battute sessisti», i «fischi e/o i gesti allusivi» così come il «fissare in modo inappropriato», rimane ancora il 29.0 % che non ha mai sperimentato le restanti situazioni di violenza sessualizzata. Risulta quindi una differenza evidente rispetto all'incidenza della violenza sessualizzata indicata all'inizio.

Figura 4: Situazioni vissute di violenza sessualizzata (in percentuale)

Dati di base: tutte le persone intervistate,
n= 1126

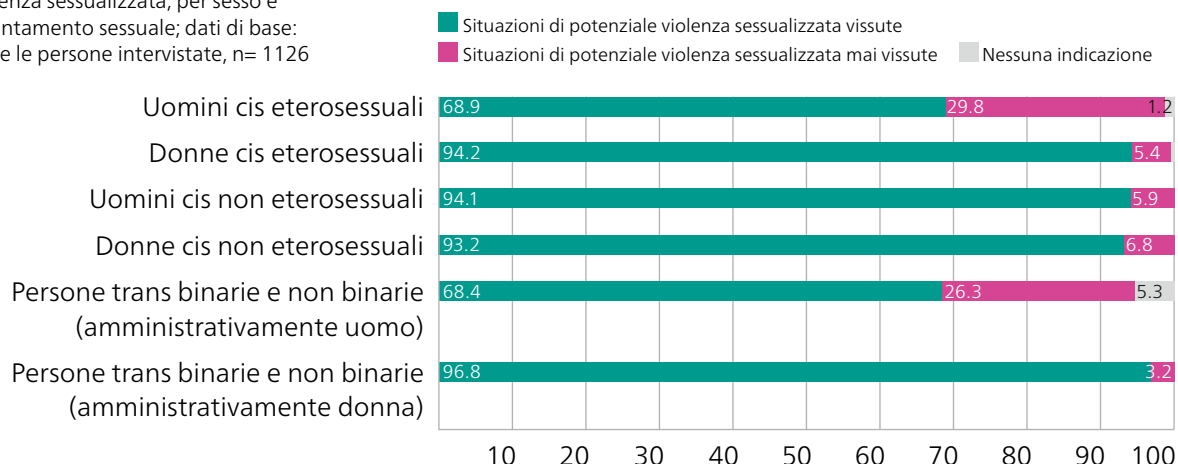


Se suddivisi per sesso e orientamento sessuale, è confermato ancora una volta, che tutti i gruppi hanno vissuto delle situazioni che possono essere categorizzate come violenza sessualizzata. La figura 5 mostra che gli uomini cis eterosessuali, con il 68.9%, vivono significativamente più di rado delle situazioni che possono essere categorizzate come violenza sessualizzata rispetto alle donne (tra il 93.2% delle donne cis non eterosessuali fino al 96.8% delle donne/persons trans) e agli uomini cis non eterosessuali (94.1%). Gli uomini/persons trans (68.4%) hanno valori simili agli uomini cis eterosessuali. Ciò può essere spiegato con il fatto che la maggioranza degli uomini/persons trans comprende persone non binarie che vengono probabilmente percepite come uomini nel contesto militare.

Escludendo la voce «commenti e battute sessisti», si presenta lo stesso schema di ripartizione di prima, tuttavia con valori inferiori compresi tra 3.3 e 11.7 punti percentuali. Il 59.9% degli uomini cis eterosessuali ha ancora vissuto queste situazioni, le donne cis si attestano all'87.8%. La quota degli uomini cis non eterosessuali che hanno vissuto delle situazioni di potenziale violenza sessualizzata scende all'82.4% escludendo i commenti e le battute sessisti.

Figura 5: Situazioni vissute di violenza sessualizzata (in percentuale)

Esperienze cumulate di situazioni di violenza sessualizzata, per sesso e orientamento sessuale; dati di base: tutte le persone intervistate, n= 1126



Alcuni commenti aperti forniscono indicazioni sul perché le persone che hanno vissuto della violenza sessualizzata dicono di non aver mai sperimentato la discriminazione e/o la violenza sessualizzata.

Alcuni evidenziano come la violenza sessualizzata sia un'esperienza normalizzata, soprattutto nel contesto dell'Esercito svizzero. Un ufficiale donna (de) scrive: «Ci sono stati dei toccamenti, ma mai in una quantità che superasse palesemente i limiti. Direi che per me andava bene. Ma forse sono un po' indifferente. In un contesto non militare ci sarebbero state un paio di infrazioni, però sì, sapevo cosa aspettarmi». Un sottufficiale donna (de) racconta come le battute inopportune siano così diffuse da fare sì che, vista la loro consuetudine quotidiana non vengano categorizzate come violenza sessualizzata: «Spesso vengono fatte delle battute che sono al limite. Personalmente le prendo con molto umorismo. Queste battute sono presenti a tutti i livelli, quindi solo nei casi peggiori vengono adottate delle misure». Questi commenti sono l'espressione di come le persone intervistate abbiano normalizzato l'entità vissuta di discriminazione e di violenza sessualizzata nel contesto dell'Esercito svizzero. Si ritiene che sia adeguato al contesto («sapevo cosa aspettarmi») e considerato tipico («queste battute sono presenti a tutti i livelli»), quindi soddisfa le condizioni di una norma sociale. Il comportamento viene dunque accettato più facilmente e problematizzato in misura inferiore.

Per altre persone sussiste un conflitto tra la critica alla discriminazione e la loro lealtà verso l'esercito. Così un sottufficiale donna (fr) scrive: «Ovviamente a volte ci sono delle discriminazioni, ma non è l'esercito ad essere chiamato in causa, bensì l'individuo stesso [...] Io sono a favore dell'esercito». Con questo commento prende posizione per l'Esercito svizzero come organizzazione. Per lei è dunque chiaro che la responsabilità per la discriminazione spetta alle singole persone e non all'esercito. La colpa per il comportamento scorretto viene attribuita all'individuo e non vengono considerate le possibili correlazioni sistemiche. Tuttavia, il comportamento delle singole persone e dell'organizzazione sono correlati. Il comportamento discriminatorio e la sua accettazione in un'organizzazione, ad esempio, non possono essere considerati separatamente l'uno dall'altro. Le persone plasmano il loro ambiente e sono influenzate dallo stesso (Giddens 1984/1997, 77segg.). Questo significa che se delle persone ne discriminano altre, riproducono le condizioni nelle quali possono farlo (Welskopp 2001,107). Per questo è importante sia ritenere le persone responsabili per il loro comportamento scorretto, sia plasmare l'ambiente nell'ottica della tolleranza zero.

Altri commenti mostrano come la critica alla discriminazione sia interpretata come una debolezza, che è in opposizione alla virtù militare della forza. Così un sottufficiale donna (de) scrive che ogni persona

dovrebbe difendersi, poiché «L'esercito è fatto per poter difendere il Paese, i deboli non servono!». Criticare la discriminazione è visto come un'espressione di debolezza. D'altro canto, sopportare la propria svalutazione è visto come un punto di forza.

Queste valutazioni diverse si riflettono nelle risposte alla domanda in cui si chiede se le presone intervistate abbiano già vissuto della discriminazione e/o della violenza sessualizzata anche al di fuori dell'Esercito svizzero. Il 65.5 % ha risposto da raramente a spesso (spesso: 6.6 %; a volte: 26.7 %; raramente: 32.2 %). Il 14.1 % ha risposto con «non lo so» oppure non ha indicato nulla a riguardo. Soltanto il 20.3 % non ha mai vissuto della discriminazione e/o della violenza sessualizzata. Ciò significa che i valori sono superiori al grado di approvazione in caso di domande generali in cui si chiede se le persone partecipanti abbiano vissuto della discriminazione e/o della violenza sessualizzata nell'Esercito svizzero, tuttavia sono più bassi rispetto alla percentuale di quelle persone che hanno vissuto situazioni di violenza sessualizzata all'interno dell'Esercito svizzero. I commenti aperti mostrano che occasionalmente ci sono persone che hanno vissuto una discriminazione minore nell'esercito, come scrive un sottufficiale donna (de): «Mi sono sentita meno discriminata nell'esercito rispetto alla vita civile. Il che è tutto dire». Sono più frequenti i commenti nei quali viene posto l'accento sulla normalizzazione della discriminazione e della violenza sessualizzata nell'esercito, nel senso di «fa parte di questo contesto».

2.2. Molti uomini non categorizzano situazioni di violenza sessualizzata come violenza

La violenza (sessualizzata) verso gli uomini è stata inoltre rilevata ponendo domande specifiche su quattro situazioni. Agli uomini è stato chiesto se abbiano vissuto in prima persona queste situazioni, mentre alle donne se conoscessero uomini che si sono trovati in queste situazioni. Le domande sulla violenza sessualizzata verso gli uomini sono state formulate in modo meno esplicito per tenere conto del tabù particolarmente forte legato alla violenza maschile. Nel questionario tali domande sono state posizionate come ultimo blocco relativo al contenuto e introdotte come domande sulla violenza nei confronti degli uomini. Ad esempio, anche se la domanda in cui si chiede se gli uomini abbiano già

Figura 6: Uomini non toccati dalla violenza sessualizzata (autodichiarazione), che hanno vissuto delle esperienze di violenza sessualizzata (in percentuale)

Dati di base: uomini che hanno indicato di non essere toccati dalla violenza sessualizzata e che hanno vissuto le situazioni domandate da raramente fino a molto spesso; n= 345, risp. 345, risp. 348, risp. 347

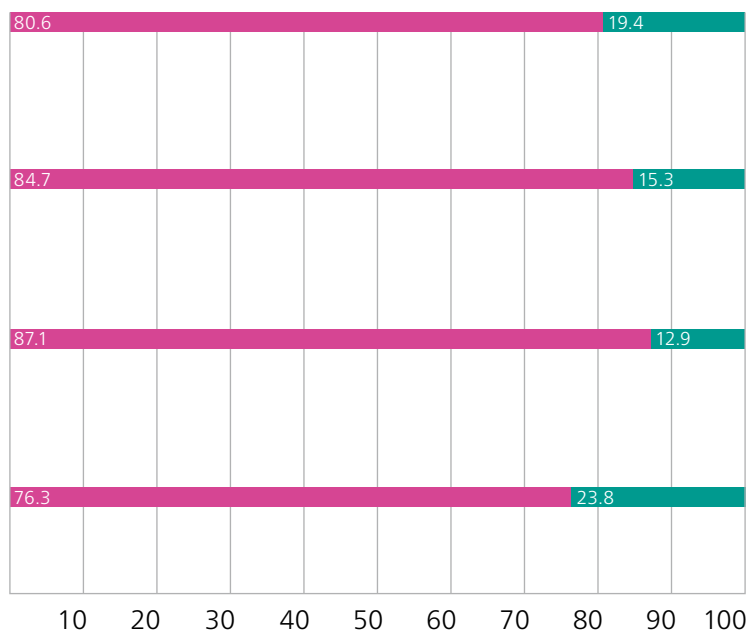
■ Situazione mai vissuta
■ Situazione vissuta da raramente a molto spesso

In quanto uomo nell' Esercito svizzero, quanto spesso si è trovato in una situazione con un altro uomo/altri uomini che ha ritenuto di oltrepassare chiaramente i limiti (verbalmente, non verbalmente o fisicamente)?

In quanto uomo nell' Esercito svizzero, quanto spesso si è trovato in una situazione in cui è stato importunato da un altro uomo/altri uomini (verbalmente, non verbalmente o fisicamente)?

In quanto uomo nell' Esercito svizzero, quanto spesso si è trovato in una situazione in cui un altro uomo/altri uomini si è avvicinato/sono avvicinati a Lei in maniera eccessiva per i Suoi gusti (verbalmente, non verbalmente o fisicamente)?

In quanto uomo nell' Esercito svizzero, quanto spesso si è trovato in una situazione con un uomo/altri uomini che l'ha fatta sentire a disagio?



vissuto almeno una volta una situazione con altri uomini nella quale si sono sentiti a disagio apparentemente è innocua, era inquadrata quale domanda su una situazione vissuta sotto forma di violenza sessualizzata. I risultati suggeriscono che le domande siano state capite e siano state fornite risposte coerenti, anche se, come è il caso per tutte le domande, non si può escludere che alcune persone partecipanti abbiano interpretato le domande in un altro modo.

Anche per le domande sulla violenza sessualizzata contro gli uomini, le autodichiarazioni sull'incidenza della discriminazione e della violenza sessualizzata si discostano dal vissuto nelle situazioni specifiche.

L'84.8 % degli uomini del campione totale indica di non aver mai vissuto la violenza sessualizzata all'interno dell'Esercito svizzero. Quasi un quarto (23.8 %) degli uomini che ha indicato di non aver mai vissuto della violenza sessualizzata, attraverso domande più precise indica di aver vissuto da raramente a molto spesso delle situazioni con altri uomini che li hanno messi a disagio (si veda il capitolo 5.2 per i risultati dettagliati sulle esperienze di discriminazione e violenza degli uomini). La figura 6 mostra che uno su cinque (19.4 %) ha vissuto delle situazioni con altri uomini che per la persona interessata rappresentavano chiaramente un superamento dei limiti, nelle quali altri uomini si sono avvicinati troppo oppure nelle quali l'uomo interpellato è stato molestato da altri uomini. È confermato che la violenza non sempre viene categorizzata come tale anche se si sono vissute delle situazioni che erano inequivocabilmente sgradevoli fino a superare i limiti.

L'incidenza della discriminazione e della violenza sessualizzata può essere rilevata solo in modo inadeguato con domande generali sulla propria esperienza. Il 58.8 % delle persone partecipanti al presente studio (sì: 45.7 %, non sicuro/a: 13.1 %) ha indicato di aver vissuto della discriminazione e/o della violenza sessualizzata nell'Esercito svizzero. Se chiesto in relazione a situazioni vissute di violenza sessualizzata, molte più persone, ovvero l'86.2 %, afferma di averle vissute all'interno dell'Esercito svizzero. Solo il 13.0 % non ha mai vissuto delle situazioni di violenza sessualizzata. La stessa immagine si ripropone per le domande sulla violenza (sessualizzata) verso gli uomini. Il 15.3 % rispettivamente il 19.4 % degli uomini che precedentemente dichiarano di non essere toccati dalla discriminazione e/o dalla violenza sessualizzata nell'Esercito svizzero, ha vissuto delle situazioni con altri uomini dove si è sentito molestato o in cui ha percepito un superamento dei limiti. Soprattutto molte donne (donne/persone eterosessuali o non eterosessuali, cis o trans) e uomini cis non eterosessuali vivono delle situazioni di violenza sessualizzata.

3. L'incidenza della discriminazione è percepita differentlye secondo il sesso e l'orientamento sessuale

Le pari opportunità e la discriminazione sono percepite differentlye a seconda del sesso e dell'orientamento sessuale. Inoltre le persone, a seconda del sesso e dell'orientamento sessuale, conoscono gruppi differenti di persone toccate. Le domande sulla discriminazione e sulle pari opportunità nonché il riconoscimento delle persone toccate sono state poste a tutte le persone partecipanti.

3.1. Valutazione della discriminazione secondo il sesso e l'orientamento sessuale

Le valutazioni specifiche ai gruppi sulla loro incidenza della discriminazione rispecchiano le incidenze presentate nel capitolo 1.2. I gruppi che sono toccati maggiormente dalla discriminazione, ovvero donne e persone queer, indicano più spesso che il loro gruppo vive la discriminazione. Ciò risulta dalle risposte alle domande in cui si chiede se i differenti gruppi di persone nell'Esercito svizzero siano discriminati o privilegiati maggiormente, in ugual misura, di meno o per niente rispetto alla società nel suo insieme. Ad eccezione degli uomini/persone trans, tutti i gruppi vedono il loro gruppo leggermente più toccato rispetto alla media.

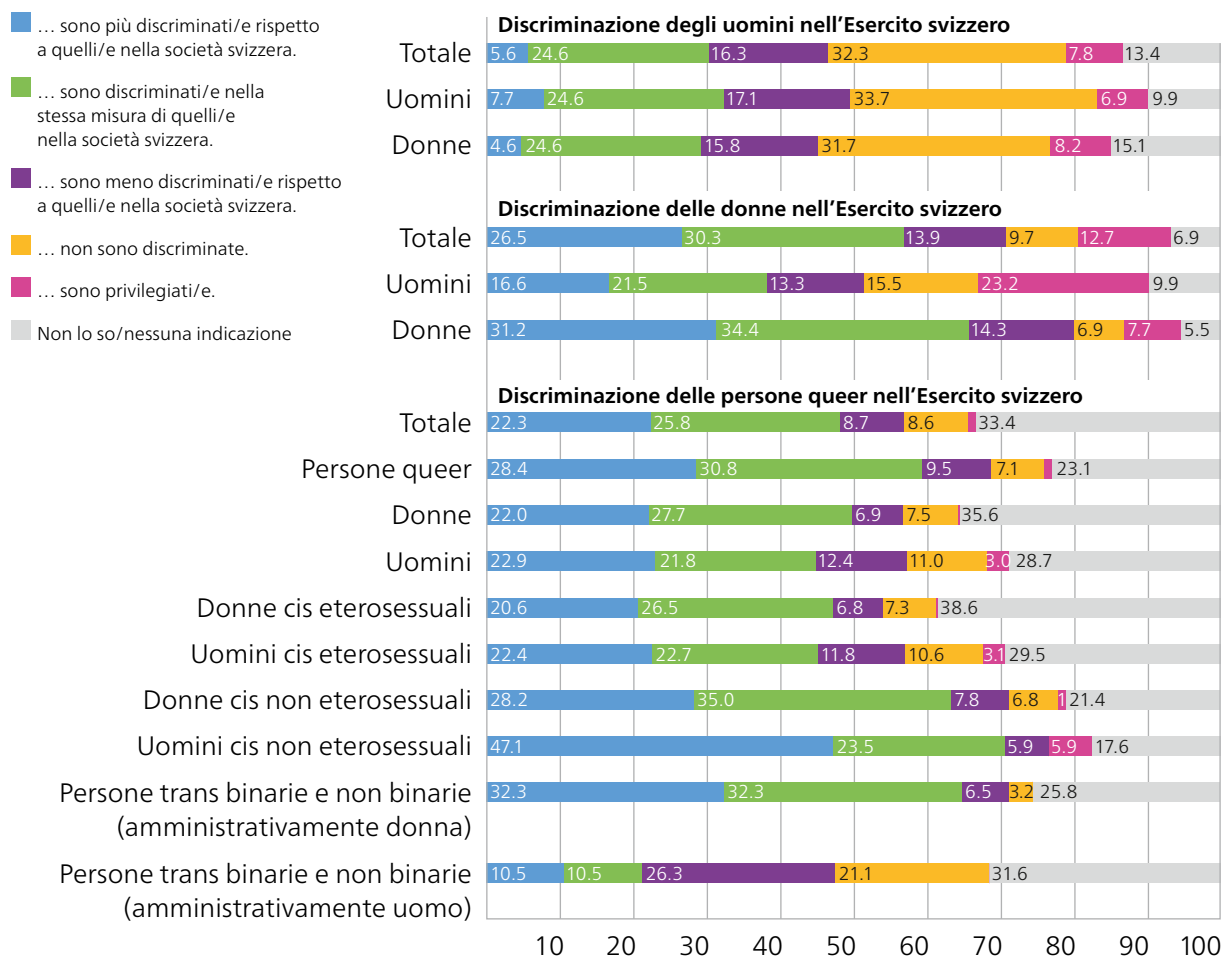
La figura 7 mostra che complessivamente, il 65.6 % delle donne pensa che le donne nell'Esercito svizzero siano maggiormente (31.2 %) discriminate o lo siano in ugual misura (34.4 %) come nella società nel suo insieme. Degli uomini, il 38.1 % ritiene che le donne nell'esercito siano maggiormente (16.6 %) discriminate o lo siano in ugual misura (21.5 %). Contemporaneamente tre volte più uomini che donne pensano che le donne siano avvantaggiate nell'Esercito svizzero. Il vantaggio può essere riferito sia a un trattamento preferenziale ingiustificato sia legittimo, nel senso di una compensazione di uno svantaggio esistente.

Il 59.2 % dei militari queer ritiene che le persone queer nell'esercito siano discriminate maggiormente (28.4 %) o in ugual misura (30.8 %) rispetto alla società nel suo insieme. Il 70.6 % degli uomini cis non eterosessuali è di questa opinione. Per le donne/persone trans questo dato si attesta al 64.6 %. Soltanto il 21.0 % degli uomini/persone trans condivide questa opinione.

Solo il 5.6 % di tutte le persone intervistate pensa che gli uomini siano maggiormente discriminati che nella società nel suo insieme. Il 32.3 % degli uomini parte dal presupposto che gli uomini siano maggiormente (7.7 %) discriminati o lo siano in ugual misura (24.6 %) rispetto alla società nel suo insieme. Il 57.7 % degli uomini parte dal presupposto di essere meno discriminato (17.1 %) o affatto discriminato (33.7 %), rispettivamente di essere avvantaggiato (6.9 %) nell'Esercito svizzero.

Figura 7: Discriminazione degli uomini, delle donne e delle persone queer nell'Esercito svizzero (in percentuale)

Discriminazione degli uomini, delle donne e delle persone queer nell'Esercito svizzero secondo il sesso e l'orientamento sessuale; dati di base: tutte le persone intervistate, n= 1126



3.2. Valutazioni sulle pari opportunità nell'Esercito svizzero secondo il sesso e l'orientamento sessuale

Le valutazioni sulle pari opportunità rispecchiano anch'esse le indicazioni sull'incidenza. I gruppi che indicano un'incidenza maggiore della discriminazione, indicano anche che devono dar prova di abilità e prestazioni superiori: il 64.4 % delle donne intervistate trova che le donne nell'Esercito svizzero debbano dar prova di abilità e prestazioni superiori rispetto agli uomini per essere riconosciute come equivalenti. Il 27.1 % degli uomini condivide questa opinione.

Per contro, il 34.5 % degli uomini ritiene che gli uomini in servizio militare debbano sapere e rendere di più rispetto alle donne per essere riconosciuti come equivalenti. Il 9.6 % delle donne è d'accordo con questa affermazione.

Un quarto di tutte le persone intervistate (25.5 %) ritiene che le persone queer debbano sapere e rendere di più rispetto alle persone cis eterosessuali per essere riconosciute come equivalenti. Ciò viene condiviso dal 42.5 % delle persone queer e dal 31.2 % delle persone partecipanti cis eterosessuali. Con il 22.6 %, una gran parte delle persone intervistate ha risposto a questa affermazione con «non lo so» (0.1 % nessuna risposta), di cui una maggioranza è rappresentata da persone non queer.

3.3. In prevalenza sono le donne a conoscere persone toccate dalla violenza

Una base per valutazioni diverse sull'incidenza della discriminazione è data dal fatto che le persone secondo il sesso e l'orientamento sessuale conoscono un numero diverso di persone colpite, rispettivamente riconoscono come tali le persone colpite. A tutte le persone intervistate è stato poi chiesto se conoscono persone che hanno vissuto della violenza sessualizzata nell'Esercito svizzero (si veda la figura 8).

Il 51.2 % riporta di conoscere persone toccate dalla violenza sessualizzata, il 7.5 % non ne è sicuro, il 3.9 % ha indicato «non lo so» e il 35.2 % non conosce nessuno che sia stato toccato dalla violenza sessualizzata (2.3 % senza risposta).

Tutti i gruppi, suddivisi per sesso e orientamento sessuale, indicano di conoscere soprattutto donne toccate, in relazione a tutte le forme di violenza sessualizzata. Oltre alle risposte autoreferenziali delle donne, si evince anche in questo caso, come le donne siano molto colpite dalla violenza sessualizzata. In prevalenza sono le donne a conoscere persone toccate dalla violenza, mentre gli uomini cis eterosessuali rappresentano la minoranza. Le donne conoscono maggiormente donne toccate dalla discriminazione e dalla violenza, le persone queer conoscono maggiormente persone queer toccate. Circa più di un quarto dei militari donne (26.6 %) conosce donne con esperienza di violenza sessualizzata fisica. Al contrario, il 3.9 % degli uomini conosce donne toccate dalla violenza sessualizzata fisica.

Sia le valutazioni sull'incidenza di discriminazione degli uomini, delle donne e delle persone queer, sia le pari opportunità rispecchiano i valori dell'incidenza. Il risultato è un quadro complessivo che mostra come le donne siano le più toccate dalla discriminazione e dalla violenza sessualizzata e sperimentano meno le pari opportunità, seguite dalle persone queer e dagli uomini. Le persone che fanno parte delle minoranze all'interno dell'esercito, in questo caso le donne e i militari queer di entrambi i sessi, conoscono più persone colpite del proprio gruppo.

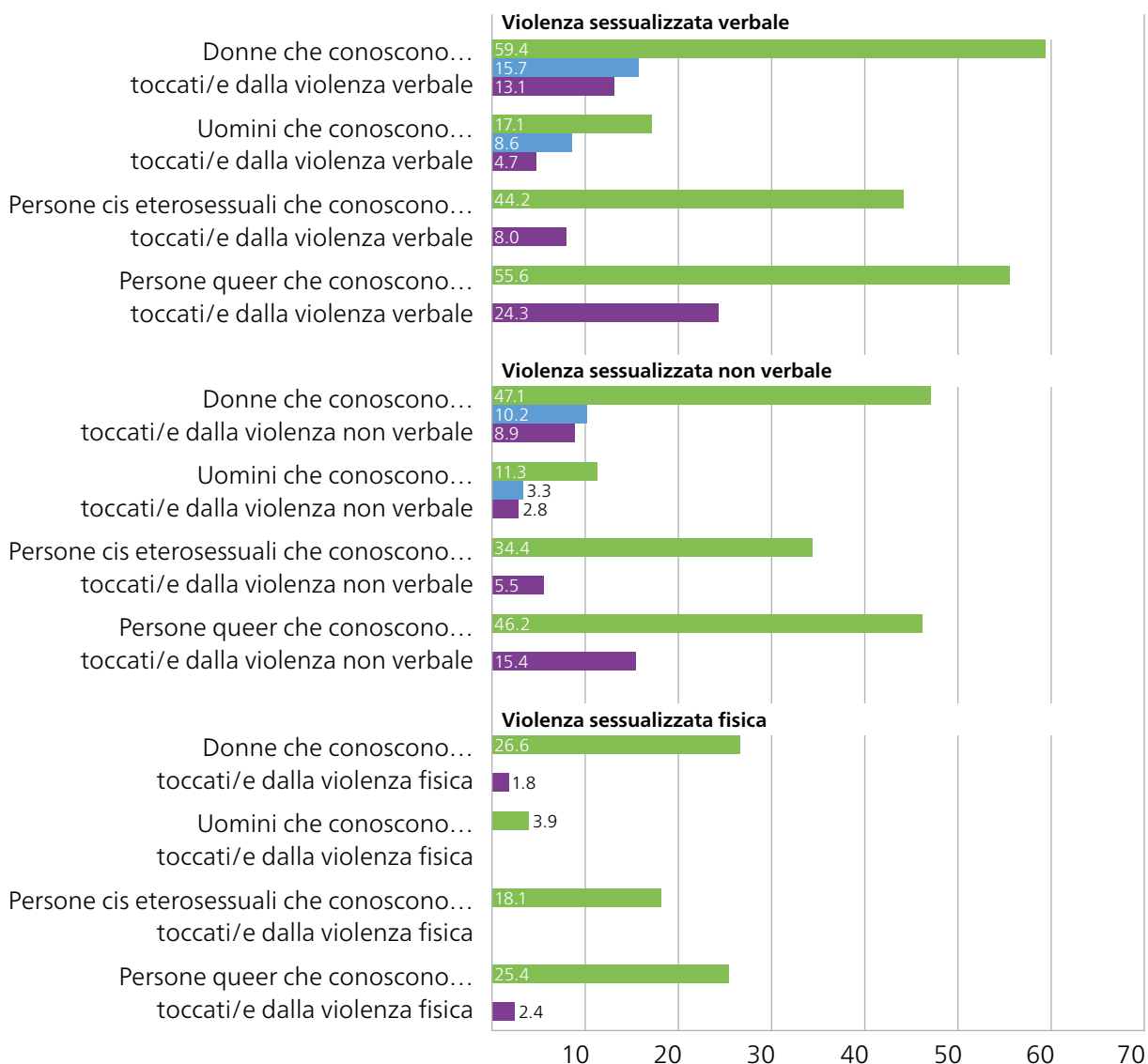
4. Fattori di discriminazione comuni e specifici al gruppo

Le donne, gli uomini e i militari queer di entrambi i sessi, indicano ciascuno delle motivazioni specifiche al gruppo per la loro discriminazione. Nella motivazione della cultura organizzativa (si veda il capitolo 4.2) si trova il fattore di discriminazione comune e principale di tutti e tre i gruppi.

Figura 8: Conoscenza di persone toccate dalla violenza sessualizzata (in percentuale)

Dati di base: tutte le persone intervistate, n= 1126

Donne Uomini Persone queer



4.1. L'89.6% delle donne intervistate sull'argomento indica il sesso come motivo di discriminazione

Oltre alle domande sulla propria esperienza, alle persone partecipanti che hanno affermato di essere state toccate dalla discriminazione, sono stati chiesti i motivi della discriminazione. Le risposte mostrano un quadro simile come per i valori d'incidenza secondo il sesso e l'orientamento sessuale (si veda la figura 9).

Il motivo di discriminazione più citato è il sesso, più specificatamente quello femminile. L'89.6% delle donne (il 51.8% di tutte le donne partecipanti) a cui è stata posta la domanda sui motivi di discriminazione, riporta di aver vissuto della discriminazione nell'Esercito svizzero in base al sesso. Al contrario, per gli uomini, il 12.5% (il 3.3% di tutti gli uomini partecipanti) dichiara di aver vissuto della discriminazione in base al sesso.

Gli uomini non eterosessuali (70.0%), sono quelli più toccati dalla discriminazione in base all'orientamento sessuale, seguiti dalle donne non eterosessuali (21.1%). Le donne non eterosessuali affermano

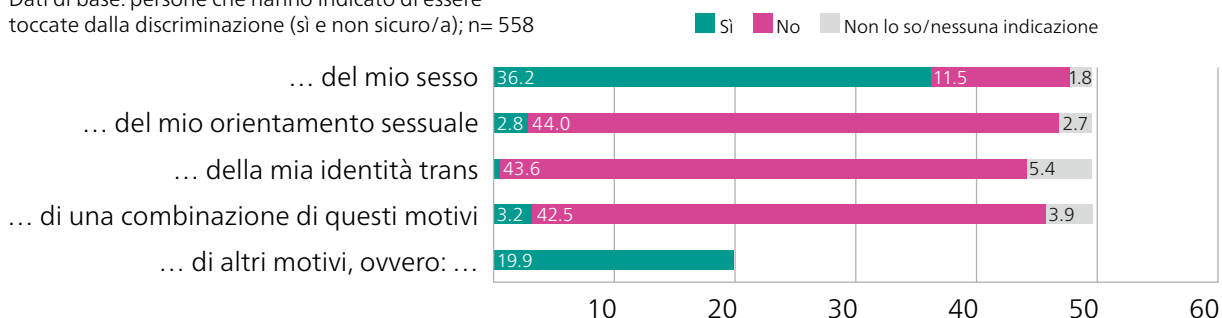
piuttosto di essere discriminate dal loro sesso anziché dal loro orientamento sessuale. Le donne e gli uomini eterosessuali ricollegano raramente la discriminazione vissuta al loro orientamento sessuale (2.0 %, risp. 2.4 %).

La discriminazione in base all'identità trans viene indicata dall'1.1 % di tutte le persone intervistate, rispettivamente dall'11.1 % di tutti i militari intervistati trans, indipendentemente dal sesso amministrativo.

Il 19.9 % delle persone intervistate su questa tematica, segnala di essere stato discriminato o stata discriminata in base ad altre caratteristiche rispetto al sesso e/o all'orientamento sessuale (si veda il capitolo 5.4).

Figura 9: Motivi di discriminazione (in percentuale)

Dati di base: persone che hanno indicato di essere toccate dalla discriminazione (sì e non sicuro/a); n= 558



4.2. La cultura organizzativa dell'Esercito svizzero come motivo di discriminazione comune per uomini, donne e persone queer

Anche se gli uomini, le donne e le persone queer sono soggetti in misura diversa dalla discriminazione, l'analisi dei motivi di discriminazione mostra che tutti e tre i gruppi identificano la cultura organizzativa come motivo comune più frequente per la maggiore discriminazione (si veda la figura 10). I dati si basano sulle risposte delle persone intervistate che hanno indicato che uno o più dei tre gruppi è discriminato maggiormente nell'Esercito svizzero rispetto alla società nel suo insieme. Ciò interessa il 5.6 % che indica che gli uomini sono maggiormente discriminati nell'Esercito svizzero, così come il 26.5 % che afferma questo per le donne e il 22.3 % che lo indica per le persone queer. A queste persone sono stati chiesti i motivi che hanno determinato tale risposta.

Con cultura organizzativa si intende la cultura predominante in un'organizzazione, che la sostiene e la plasma in maniera sostanziale. Una cultura organizzativa è come un «collante sociale» (Alvesson 1993 da von Hagen & Tomforde, 289) che si preoccupa della coesione dell'organizzazione. Racconti dell'organizzazione, forme di comportamento e comunicazione, terminologie, rituali e relazioni producono nell'insieme un sistema dal significato denso, nel quale singoli elementi sono significativi solo se messi in relazione tra loro. La cultura organizzativa spiega come i membri dell'organizzazione strutturano il loro pensiero, il loro sentimento e le loro azioni lungo un modello specifico. Questi modelli concettuali si manifestano nel caso dell'Esercito svizzero sia nell'allestimento dell'infrastruttura, nella pianificazione militare, come anche nel sentimento soggettivo e nel comportamento verso altre persone. Comprende una chiara immagine di sé, valori, norme, rituali, simboli, cerimonie e un vocabolario specifico militare (id., 291 seg.). Gli elementi come la disciplina la gerarchia e la convivenza sono particolarmente centrali. Una cultura organizzativa porta in sé la coesione sociale, ma può anche comprendere forme di discriminazione. Aspetti culturali distinti possono essere promossi o rispettivamente respinti dai livelli gerarchici. Ciò può anche portare a idee di valori contrastanti nelle differenti unità organizzative.

Le opzioni di risposta seguenti sono state raggruppate con il termine generale di «cultura organizzativa»: «La cultura dell'Esercito svizzero permette la discriminazione di uomini/donne/persone queer» e «Poiché la discriminazione resta senza conseguenze e non viene né perseguita né punita». Per la discriminazione delle donne e delle persone queer si poteva anche indicare «Nell'Esercito svizzero domina una cultura maschilista». A differenza degli altri motivi di discriminazione, la cultura organizzativa è per tutti e tre i gruppi, compresi gli uomini, il fattore discriminante più importante. La cultura organizzativa è citata più frequentemente e più evidentemente in relazione alla discriminazione delle persone queer nell'esercito.

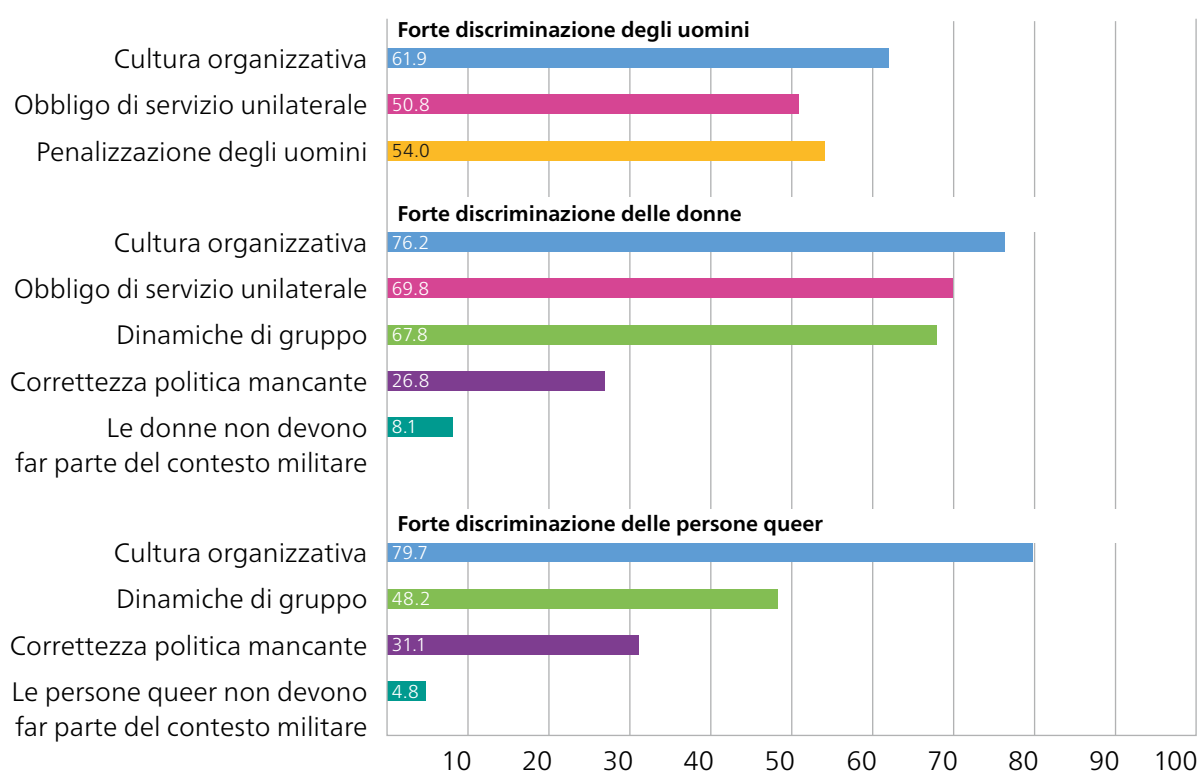
Figura 10: Motivi della forte discriminazione di uomini, donne e persone queer nell'Esercito svizzero (in percentuale)

Motivi della forte discriminazione di uomini, donne e persone queer nell'Esercito svizzero; dati di base:

... Forte discriminazione degli uomini: persone intervistate che indicano che gli uomini sono maggiormente discriminati nell'Esercito svizzero rispetto alla società nel suo insieme; n= 63

... Forte discriminazione delle donne: persone intervistate che indicano che le donne sono maggiormente discriminate nell'Esercito svizzero rispetto alla società nel suo insieme; n= 298

... Forte discriminazione delle persone queer: persone intervistate che indicano che le persone queer sono maggiormente discriminate nell'Esercito svizzero rispetto alla società nel suo insieme; n= 251



Le categorie nel grafico sono raggruppate. I seguenti aspetti rientrano nelle categorie:

■ Cultura organizzativa: «La cultura dell'Esercito svizzero permette la discriminazione di uomini/donne/persone queer» e «Poiché la discriminazione resta senza conseguenze e non viene né perseguita né punita». Per la discriminazione delle donne e delle persone queer si poteva anche indicare «Nell'Esercito svizzero domina una cultura maschilista».

■ Dinamiche di gruppo: «Con così poche donne/persone queer è semplicemente così» e «Quando alcune persone discriminano donne e persone queer si partecipa semplicemente».

■ Correttezza politica mancante: «Nell'Esercito svizzero ognuno può dire ancora quello che pensa veramente» e «Nell'Esercito svizzero non bisogna sempre comportarsi in modo politicamente corretto».

■ Penalizzazione degli uomini: «Gli uomini devono prestare servizio militare, dunque non bisogna occuparsi di loro», «Nell'esercito svizzero le donne sono toccate con i guanti, gli uomini invece devono fornire le massime prestazioni» e «Gli uomini al giorno d'oggi sono generalmente discriminati rispetto alle donne».

■ L'obbligo di prestare servizio unilaterale e il fatto che le donne rispettivamente le persone queer non debbano far parte del contesto militare sono stati esaminati separatamente.

Ciò non mostra solo che le persone di tutti i sessi e orientamenti sessuali sono toccate dalle esperienze di discriminazione (si veda il capitolo 1.2), ma anche che le stesse hanno un punto di partenza comune nella cultura organizzativa. Le conclusioni della ricerca organizzativa rispecchiano questi risultati (Berdahl et al. 2018, 431 segg.). Le organizzazioni a dominanza maschile e strutturate gerarchicamente sono molto improntate alla cultura competitiva maschile. Questa include i requisiti intesi a dimostrare costantemente la propria mascolinità, a mai mostrare le proprie debolezze, a rendere prioritario il compito lavorativo rispetto a tutto il resto nella vita, a essere più forti e più perseveranti rispetto agli altri e a vincere in competizione con gli altri. Una struttura maschile di questo genere è fragile poiché realizzarla richiede un lavoro arduo, ma può venir meno molto rapidamente. Ogni passo falso può pregiudicare l'immagine del vincitore e, di riflesso, la rivendicazione del successo e dello status (id., 431). Questa cultura competitiva maschile porta anche a livelli di stress più elevati, a una probabilità maggiore di pratiche di condotta abusive nonché al mobbing e di conseguenza comporta la riduzione della capacità prestazionale e della soddisfazione lavorativa nonché un numero di partenze più elevate. Inoltre, proprio in questo contesto, la probabilità di una cultura organizzativa sessista, caratterizzata da molestie sessuali, discriminazione in base al sesso e razzismo è particolarmente elevata. Gli aspetti della cultura competitiva maschile calzano anche per l'esercito (Reit 2009, 11 segg.). In tal senso occorre differenziare tra i vari contesti, poiché nell'esercito di milizia i militari svolgono il servizio militare per alcuni giorni o alcune settimane, dopodiché ritornano nel loro contesto civile. Anche se qui sussistono analogie, esistono ancora delle esigenze in materia di ricerca legate al contesto militare specifico.

4.3. L'obbligo di prestare servizio unilaterale e le dinamiche di gruppo come motivi di discriminazione

Oltre alla cultura organizzativa, le dinamiche di gruppo e l'obbligo di prestare servizio unilaterale sono anch'esse indicate come motivi di discriminazione.

Con dinamica di gruppo è intesa la svalutazione di una minoranza da parte della maggioranza. Tra le persone queer, in misura ancor più accentuata rispetto alle donne, la correttezza politica mancante è ritenuta responsabile di una maggiore discriminazione.

Per quanto concerne i motivi che determinano la forte discriminazione delle donne si rimanda all'obbligo di prestare servizio militare unilaterale e allo status di minoranza che ne risulta. Si presuppone che una ripartizione dei sessi uniforme porterebbe automaticamente alla riduzione della discriminazione. Anche se la ripartizione gioca un ruolo, questo argomento si basa sulla concezione che le minorità sono sempre discriminate e dovrebbero diventare delle maggioranze per non esserlo. D'altra parte, il diritto alla protezione contro la discriminazione è fondato proprio sulla norma secondo cui le persone devono essere trattate alla pari, indipendentemente dal fatto che appartengano alla minoranza o alla maggioranza. Oltre a ciò le donne nella società nel suo insieme, in cui rappresentano un po' più della metà della popolazione, vivono la discriminazione e la violenza sessualizzata. La svalutazione delle donne può dunque essere ridotta solo in misura limitata mediante un semplice aumento della loro quota. Ciò è anche emerso dagli studi sulle Forze armate danesi, nelle quali la percentuale delle donne tra il 2004 e il 2022 è aumentata dal 2.6 % al 9.2 % (Roquel 2023). Ciononostante le Forze armate danesi, a causa della dinamica di svalutazione contro le donne, hanno difficoltà a tenere le donne tra i propri ranghi: «They are indeed gradually leaving the forces because of the harassment they experience, because of their gender, still considered the «weaker sex»» (Gradualmente stanno infatti lasciando le forze armate a causa delle molestie che hanno sperimentato, perché il loro genere è ancora considerato il «sesso debole», id.).

Anche in relazione alla maggiore discriminazione nei confronti degli uomini, le persone intervistate rimandano, oltre che alla cultura organizzativa, all'obbligo di prestare servizio unilaterale, adducendo tuttavia altri motivi rispetto alle donne. Le donne rendono responsabile l'obbligo di prestare servizio del loro statuto di minoranza, mentre alcuni uomini si sentono discriminati per il fatto che l'obbligo di

prestare servizio valga solo per loro. In questo caso risulta evidente come sia importante differenziare tra le diverse caratteristiche della discriminazione. Discriminare significa innanzitutto differenziare. La differenziazione può essere privilegiante, neutrale o spregiativa. Nella concezione quotidiana e giuridica ci si riferisce soprattutto alla discriminazione spregiativa. Mentre tutti gli uomini sono discriminati a causa del quadro giuridico nel senso di «differenziare», nelle risposte sulla maggiore discriminazione degli uomini emerge che alcuni si sentono svantaggiati per questo. Tuttavia, le affermazioni sono anche legate all'impressione che gli uomini siano svantaggiati o trascurati, espressa nelle opzioni di risposta: per gli uomini non è necessario un particolare riguardo, le donne vengono trattate con i guanti, mentre gli uomini devono fornire le massime prestazioni e gli uomini al giorno d'oggi sarebbero generalmente discriminati rispetto alle donne. Di conseguenza non riconoscono il servizio volontario delle donne con considerazione, come risulta dai commenti. Piuttosto, si sentono doppiamente discriminati, poiché devono prestare servizio e, oltre a ciò, nella loro percezione sono trattati peggio delle donne che prestano servizio volontariamente.

In conclusione, come motivo di discriminazione viene anche espresso il fatto che le persone queer e le donne non appartengono di per sé al contesto militare.

Uomini, donne e persone queer sono toccati in misura variabile dalla discriminazione. Ciononostante, tutti e tre i gruppi rimandano, quale motivo di discriminazione comune e più frequente, alla cultura organizzativa dell'Esercito svizzero. Le culture competitive maschili, ad esempio nei contesti militari, aumentano la probabilità di pratiche di condotta abusive, stress, perdite di prestazione e partenze per tutti coloro che fanno parte delle rispettive organizzazioni. Inoltre, sono associate a una maggiore probabilità che si manifesti una cultura organizzativa sessista e razzista. I risultati del presente studio sono in linea con i riscontri della ricerca organizzativa, secondo cui alcune culture aziendali possono facilitare la presenza di aspetti della discriminazione nei confronti degli uomini, delle donne e delle persone queer.

Oltre alla cultura organizzativa, le donne e le persone queer rimandano alle dinamiche di gruppo che portano ad una discriminazione maggiore, concretamente alla svalutazione di una minoranza da parte della maggioranza.

Le donne e gli uomini vivono l'obbligo di prestare servizio unilaterale come discriminatorio. Le donne perché in questo modo rappresentano una minoranza e soffrono della svalutazione che ne deriva.

Gli uomini, perché solo loro devono prestare servizio e lo considerano come una penalizzazione.

A causa delle donne che prestano servizio volontariamente si sentono doppiamente discriminati, perché le stesse sono esonerate dall'obbligo, ma nella percezione di alcuni uomini le donne sono trattate meglio.

5. La discriminazione e la violenza sessualizzata sono vissute in modo diverso a seconda del gruppo

Le donne, gli uomini e i militari queer di entrambi i sessi sono toccati in misura differente dalla discriminazione e dalla violenza sessualizzata e raccolgono esperienze diverse. Dai commenti aperti si evince il modo in cui vengono vissuti i superamenti dei limiti e le svalutazioni. Le cifre mostrano la proporzione quantitativa dell'incidenza (si vedano i capitoli 1 e 2), mentre l'analisi dei commenti aperti permette di capire i modelli di pensiero, delle emozioni e delle azioni. Questi formano le basi del modo in cui i militari, uomini e donne, lavorano insieme in modo cameratesco e raggiungono gli obiettivi comuni. Tuttavia esistono anche schemi di pensiero e modalità di rapportarsi consolidati, su cui si basano la discriminazione e la violenza sessualizzata. La comprensione di questi modelli di comportamento è un primo passo importante per non ferire i militari di entrambi i sessi nella loro dignità umana. I commenti aperti concretizzano come il superamento dei limiti e le svalutazioni sono vissuti dalle persone colpite. La prospettiva e la sofferenza delle persone toccate spesso non vengono prese sul serio, in modo da non dover mettere in dubbio i comportamenti dominanti appresi. È necessario uno sguardo autocritico

sulle modalità di comportamento consolidate che portano al superamento dei limiti e alla svalorizzazione, per poter veramente creare una cultura dell'inclusione. Si tratta di un passo inevitabile per prendere sul serio i militari, uomini e donne, nelle loro differenze, in modo che possano svilupparsi e contribuire con il loro potenziale all'interno dell'organizzazione. Come lo ha formulato un ufficiale (it): «Soltanto un Esercito privo di discriminazione verso i propri membri è un esercito che può sfruttare al massimo il potenziale di ogni singolo milite rispettivamente di ogni singola milite». L'analisi dei commenti aperti serve a una differenziazione dell'analisi della problematica che supporta lo sviluppo di misure adeguate.

5.1. La sessualizzazione e la misoginia complicano il servizio militare alle donne nell'esercito

L'analisi dei commenti aperti mostra che il sessismo e i comportamenti che oltrepassano i limiti per molte donne nell'esercito sono una componente del loro quotidiano e rendono difficile la loro carriera militare. In totale il 93.8% delle donne/persone intervistate (si veda il capitolo 2.1) indica di aver vissuto la discriminazione e la violenza sessualizzata in una delle sue forme. Il fatto che non si tratta di casi isolati, non è solo evidenziato dai risultati quantitativi e dal numero di commenti, ma anche dal modo in cui sono formulati. Le persone riportano che questi fatti accadono regolarmente oppure «Appena una donna è nelle vicinanze», come descrive un soldato (de). Un ufficiale (it) riporta: «Il problema della violenza verbale e non verbale contro le donne è un problema sistemico nell'Esercito svizzero. Posso affermare con certezza che non c'è stato un solo giorno del mio intero servizio militare in cui non ho visto o sentito personalmente tale violenza (considero violenza verbale anche battute sessiste contro le donne fatte in assenza di donne oppure la visione di immagini pornografiche)».

Nei commenti vengono tematizzati con maggior frequenza la violenza sessualizzata verbale, citata da 469 persone, e la disparità di trattamento delle donne, descritta da 443 persone (si veda il capitolo 1.3 e la tabella 2 per la presentazione completa di tutte le categorie come pure i capitoli da 5.1.1 a 5.1.3 per la discussione contenutistica sulla disparità di trattamento delle donne).

La violenza sessualizzata verbale comprende, oltre ai commenti e alle battute sessiste, anche le dicerie di natura sessuale, gli incitamenti e gli inviti sessualmente espliciti, domande inopportune con riferimento sessuale, commenti sulla vita privata o sull'aspetto, insulti e minacce. Le donne nell'esercito sono insultate con insulti sessualizzati come zoccola della sezione, materasso della compagna, troia, squaldrina o puttana. La sessualizzazione quotidiana è presente anche nella denominazione dell'equipaggiamento con sigle sessualizzate, che espone le donne a una costante sessualizzazione. Alle donne viene attribuito che esse siano entrate a far parte dell'esercito per trovare dei partner sessuali e che ne abbiano quindi un gran numero. Sono confrontate con dicerie sulla loro vita sessuale e sono incitate o invitate ad atti sessuali dai superiori, dai parigrado e dai subordinati. Il loro corpo o parti del loro corpo sono a volte commentati apertamente e si fanno scommesse su chi, quando e con chi hanno avuto o avranno dei contatti sessuali. In molti commenti viene descritto come le donne nell'esercito siano quasi parificate a delle prostitute. Questi commenti riguardano attribuzioni chiaramente dispregiative da parte degli uomini.

Le donne nell'esercito vivono la violenza sessualizzata non verbale ad esempio quando si fischia alle loro spalle, attraverso sguardi insistenti e fissandole spudoratamente, o anche attraverso l'esibizionismo. Nei commenti questa forma di violenza viene descritta da 231 persone. Così un soldato donna racconta di un soldato che si è nascosto nudo nella sua camera dentro all'armadio. Un sottufficiale donna (fr) descrive la sua esperienza in un luogo nuovo: «Per effettuare la consegna dei veicoli e del materiale ho attraversato 2 volte il settore dei capannoni. La seconda volta ho chiesto a un camerata di venire con me perché attraversando, gli effettivi di altre compagnie «sconosciute» mi hanno guardata, fissata con sguardi insistenti. La sensazione di essere un pezzo di carne! Anche il mio camerata si è sentito a disagio. [...] Questa è stata la situazione peggiore che io abbia vissuto». La sua descrizione mostra la gravità della violenza sessualizzata non verbale sotto forma di sguardi fissi.

Occasionalmente viene citata la violenza sessualizzata tramite i media digitali. Si riporta di fotografie di militari donne, elaborate e diffuse in modo umiliante. Ad esempio è stata aggiunta la faccia di un'ufficiale donna in un film porno, poi diffuso, ritraente uno stupro di gruppo. Immagini di questo genere rappresentano un superamento dei limiti e un atto di violenza. Invitano inoltre gli osservatori e le osservatrici a vedere i militari colpiti, uomini e donne, in un modo oggettivato e sminuente e ad associarli a queste immagini anche nel quotidiano. La violenza sessualizzata nel contesto digitale è descritta 50 volte.

Degli schemi ricorrenti in relazione alla violenza sessualizzata fisica sono descritti meno spesso rispetto alla violenza sessualizzata verbale e non verbale, ma pur sempre da 142 persone. Più volte vengono riportati soprusi fisici durante la doccia o il sonno, partendo da toccamenti non voluti e baci fino, in alcuni casi, a tentati stupri e stupri compiuti (riassunto alla voce «atti sessuali indesiderati», si veda la tabella 2 in allegato). Sono ripetutamente segnalati uomini sotto l'influsso dell'alcol, pronti alla violenza.

Il denominatore comune nelle descrizioni è dato dal fatto che le donne nell'esercito sono spesso svalutate in maniera sessualizzata. Fino ad un certo grado questo è normalizzato. Ciò emerge anche dagli schemi ricorrenti nelle descrizioni della discriminazione e della violenza. La sessualizzazione delle donne è legata a una mancanza di rispetto e di considerazione. Se le donne sono sessualizzate, indipendentemente se ciò sia avvenuto all'interno dell'Esercito svizzero o in un altro luogo, la parità e la protezione contro la discriminazione non sono state raggiunte. Gli schemi della sessualizzazione delle donne nell'esercito mostrano che non si tratta di casi isolati, bensì di episodi sistemici.

In molti commenti è tematizzato come le esperienze di discriminazione e violenza sessualizzata dipendano dal luogo e dalle persone. Una persona non binaria (grado di sottufficiale, de) scrive: «È cruciale il luogo in cui si svolge la SR [scuola reclute]. Ci sono differenze impressionanti tra le Armi per quanto riguarda questo tema. Nelle truppe blindate avevamo con noi anche delle donne, però non hanno mai avuto problemi legati alla violenza, al sessismo ecc.». Allo stesso modo un'ufficiale donna (de) ribadisce che l'entità è «fortemente dipendente dalla truppa» (si veda il capitolo 1.2 sull'incidenza in relazione all'Arma). Altre persone problematizzano soprattutto singole persone che esercitano la discriminazione e la violenza sessualizzata. In tal senso risulta chiaro che la discriminazione e la violenza sessualizzata, in alcune parti dell'esercito, appartengono al quotidiano e che la loro entità è di portata variabile.

Nonostante le esperienze di discriminazione e/o violenza sessualizzata, alcune donne riportano di categorizzare il servizio militare come un'esperienza positiva. Tuttavia scrivono anche che se non ci fossero state la discriminazione e la violenza sessualizzata, sarebbe stata un'esperienza ancora migliore. Una persona non binaria con un grado sottufficiale (de) commenta: «Mi piaceva essere a militare, nonostante le molestie frequenti. Ma senza queste sarebbe stato doppiamente divertente. Grazie :)». Analogamente, un sottufficiale donna (fr) scrive: «Nonostante diverse brutte esperienze come donna, ricordo soprattutto la maggioranza di persone rispettose che ho incontrato nell'esercito». Il fatto che le esperienze di discriminazione e di violenza sessualizzata siano così estese, non significa che il servizio militare sia vissuto negativamente. Dalla moltitudine di commenti aperti sulla discriminazione e sulla violenza sessualizzata risulta chiaramente che in relazione al superamento dei limiti e alla svalutazione, soprattutto nei confronti delle donne e delle persone queer nell'esercito, si tratta di un problema fondamentale per analogia a quanto accade nella società nel suo insieme.

5.1.1. Svalutazione delle competenze, negazione della partecipazione alla discussione e dell'autorità in posizioni di condotta e rinvio alle attività domestiche

Molte donne raccontano nei commenti aperti come le loro competenze fossero disconosciute (162 episodi descritti) e come la partecipazione alla discussione (32 episodi) e l'autorità in posizioni di condotta (84 episodi) fossero loro negate.

Le competenze a connotazione maschile come condurre un autocarro, sono disconosciute alle donne, come descrive un sottufficiale donna (it): «In quanto sergente, i miei camerati non mi hanno trattata alla pari. Sono autista di mezzi pesanti nell'esercito ma ogni volta che bisogna guidare tirano fuori la frase «ma sei una donna, non sai guidare» e non mi permettono di fare». In relazione alle competenze negate, un ufficiale donna (fr) racconta di un suo superiore: «Mi accusa, con il pretesto che io sono una donna, di aver rotto un veicolo che non ho mai toccato». Gli errori di una singola donna sono spesso generalizzati e attribuiti a tutte le donne, come puntualizza un altro ufficiale donna (de): «Spesso gli errori o le debolezze di una donna vengono giudicati come prova per l'incompetenza di tutte le donne, mentre gli uomini sono considerati come individui». Questo meccanismo, anche denominato Tokenism, è descritto in relazione a 183 episodi.

Quando le donne fanno carriera militare, in base a 35 descrizioni viene disconosciuto loro che abbiano guadagnato i loro successi tramite le proprie prestazioni e le loro competenze. Molto più spesso viene suggerito che siano state promosse grazie a favori sessuali. Allo stesso modo, alle donne è negata, da parte di alcuni uomini, la partecipazione alla discussione, per il semplice fatto che sono donne. Le donne nelle conversazioni vengono esaminate in maniera sessuale oppure assillate attraverso una vicinanza corporea estrema e mettendo in risalto la dominanza. Il fissare in modo inappropriato è descritto 136 volte, le molestie verbali 226 volte.

Allo stesso modo, secondo 43 dichiarazioni, le donne nell'esercito sono relegate alle attività domestiche. Nei confronti delle donne vengono ad esempio fatte affermazioni su come siano già abbastanza occupate a fare figli e non valga la pena di promuoverle poiché tra alcuni anni saranno in ogni caso madri e dovranno stare a casa. Altre persone riportano come sia stato detto loro che le donne dovrebbero perlomeno assumere funzioni che si «addicono loro», ad esempio la funzione di furiere (grado di sottufficiale superiore, responsabile per l'approvvigionamento e la contabilità di una compagnia). Inoltre, alle donne sono attribuiti compiti domestici e dunque connotati in modo femminile, come riporta un ufficiale donna (de): «Durante la scuola ufficiali abbiamo dovuto spalare un bivacco di neve, ma la mia collega ed io («le donne», come ci hanno chiamato) siamo state relegate a cucinare per tutta la truppa nella cucina di neve, poiché è un tipico lavoro da donne. Siamo dovute restare ferme al freddo e preparare tè durante tutto il pomeriggio e tacciate di pigrizia da parte dei colleghi. Solo dopo che gli altri dopo molte ore avevano finalmente finito di costruire il loro bivacco nella neve abbiamo potuto costruire il nostro».

212 volte nei commenti aperti viene riportato di esperienze di discriminazione e violenza sessualizzata in cui si descrive che le donne sono confrontate con la misoginia aperta e con l'attitudine secondo cui le donne non appartengano al contesto militare. Si dice che le donne che prestano servizio rappresentino un peso per i loro mariti e che le donne che ambiscono a un ruolo di quadro li renderebbero addirittura «meno virili» (ufficiale donna, de).

Da questi commenti traspare l'accanimento di alcuni uomini sul tradizionale equilibrio di genere. Le donne devono restare nella sfera domestica e sottostare al marito in quanto capofamiglia. La loro intrusione nel servizio militare, una sfera maschile, viene percepita come un attacco diretto alle tradizionali norme di genere. Analogamente ai movimenti d'emancipazione legati al diritto di voto femminile, al ruolo delle donne nella famiglia, alla parità sul posto di lavoro oppure attualmente alla revisione del diritto penale in materia sessuale, si sta compiendo un ulteriore movimento per la parità nell'Esercito svizzero. Si tratta di un conflitto legato ai valori che avviene sia nella società sia nell'Esercito svizzero. Il fatto che abbia luogo nell'esercito è dovuto al fatto che l'Esercito svizzero da una parte è in larga maggioranza un esercito di uomini, dall'altra parte, in quanto istituzione è strettamente correlato con la concezione della condizione maschile di alcuni gruppi di conservatori per quanto riguarda la società e i valori. Non solo una parte degli uomini lo percepisce così, anche alcune donne condividono questo punto di vista.

Il Comando dell'esercito così come molti militari uomini e donne a tutti i livelli gerarchici sono a favore di un esercito per tutti coloro che possono e vogliono prestare servizio. È necessario avvalersi delle conoscenze sulla misoginia, sulla sessualizzazione delle donne sotto forma di negazione delle competenze, della partecipazione alla discussione e dell'autorità, e sulla svalutazione ed è necessario osservare attentamente nonché attuare delle misure in modo tale da applicare i diritti fondamentali della parità e della protezione contro la discriminazione.

5.1.2. Esclusione e disparità di trattamento attraverso infrastrutture e processi concepiti per gli uomini

L'Esercito svizzero, essendosi sviluppato storicamente come organizzazione maschile, manifesta questa caratteristica attraverso le infrastrutture, l'equipaggiamento e i processi. Ciò pone in parte delle sfide quando si compiono sforzi volti ad aumentare la percentuale femminile nell'Esercito svizzero. I quadri devono creare spazio per le donne in un'organizzazione concepita per gli uomini, il che, secondo i commenti, determina insicurezza nell'interazione con le donne, ma anche la loro esclusione intenzionale.

443 persone intervistate riportano nei commenti aperti, che le donne sono trattate in maniera iniqua. Ciò comprende l'esclusione attraverso l'infrastruttura o la comunicazione (148 volte). Un esempio tra i tanti è quello descritto da un soldato donna (de) su come le sono state comunicate le informazioni: «Avevo un acca [accantonamento] in un altro luogo rispetto a quello dei miei camerati. Né il mio tenente né i suoi sgt [sergenti] hanno informato me, militare donna e nemmeno i miei camerati l'hanno fatto, dovevamo riunirci sulla piazza d'appello. Ecco perché ero in ritardo (2 min prima dell'inizio). A mio modo di vedere mi hanno spesso urlato addosso e offesa per motivi che non erano legati a una mia dimenticanza». Un ufficiale donna (de) descrive come la direttiva di non poter dormire nello stesso accantonamento degli uomini sia distanziante e come questo possa portare a tensioni tra uomini e donne: «Al CR [corso di ripetizione] ci è stato detto che non potevamo dormire nello stesso accantonamento degli uomini, per questo motivo è stato riservato per noi un hotel, anche se c'erano delle camere separate libere nel bunker. A causa della distanza dovevamo spesso partire un'ora prima dei camerati e i nostri colleghi per prima cosa ci hanno sempre chiesto: «Ma voi siete all'hotel, no?» Per questo motivo sembravamo persone viziate». Un altro soldato donna (fr) riporta: «In realtà nulla è fatto per le donne (accantonamento, uniforme), si ha sistematicamente l'impressione di dar fastidio o di essere un peso per i quadri [...]. Ho perso la motivazione di lavorare duramente per soddisfare una gerarchia che ci ignora o dei camerati che in gran parte vorrebbero solo scoprire».

La disparità di trattamento emerge anche in relazione con gli abiti sportivi e con le situazioni nelle quali i militari donne e uomini devono cambiare tenuta. Le differenti regolamentazioni vestiarie sono state tematizzate 52 volte, soprattutto per il fatto che le donne, a differenza degli uomini, devono portare durante lo sport vestiti lunghi e ampi, anche in caso di canicola, e generalmente non è permesso loro di indossare dei pantaloncini. Un militare donna (grado sconosciuto, fr) riferisce: «Il mio comandante di compagnia mi ha ordinato di cambiarmi e di indossare una tuta da ginnastica al posto dei pantaloncini per fare sport (con una temperatura di 35 °C) perché «gli uomini in primo luogo non guardano il cuore delle donne»». Similmente un soldato donna scrive (de): «Ci si è rivolti a noi donne, invitandoci a indossare dei pantaloni sportivi larghi, al posto dei leggings, perché questi ecciterebbero gli uomini... il fatto che si tratti di un problema che concerne proprio questi uomini non è stato nemmeno tematizzato...!». A volte anche per il cambio d'abiti valgono regole differenti a seconda del sesso, come riporta un sottufficiale donna (de): «Come donne dovevamo nasconderci dagli uomini quando durante le marce cambiavamo la maglietta. Gli uomini invece durante il bivacco giravano in mutande e a nessuno interessava».

Nel regolamento sul vestiario (51.009, risp. 51.010) dell'Esercito svizzero, l'abbigliamento sportivo non è tematizzato. Così facendo ai quadri di entrambi i sessi viene conferita la libertà di creare regolamentazioni differenti, allo stesso tempo vengono messi sotto pressione, dovendo prendere autonomamente

delle decisioni. Una misura potrebbe essere quella di regolamentare l'abbigliamento sportivo per tutti i militari affinché sia uguale per tutti i sessi.

5.1.3. Svalutazione della femminilità come debolezza e applicazione di criteri differenti

Non solo le infrastrutture e i processi sono improntati agli uomini, ma anche l'immagine ideale di chi appartiene all'esercito è specificamente mascolina. I meccanismi d'esclusione si manifestano dunque direttamente e indirettamente nelle interazioni quotidiane, come è anche descritto nei commenti aperti. È fondamentale per questa esclusione la svalutazione della femminilità, espressa da 180 persone 226 volte.

Ciò è riportato in modo chiaro da 158 persone che descrivono 212 volte come le donne nell'Esercito svizzero non sono prese in considerazione oppure esplicitamente non gradite. Un tipico commento su questa tematica è riportato da un ufficiale donna (de) che scrive di affermazioni concrete come: «Si è contrari alle donne nell'esercito e la mia presenza è un errore». Riferendosi alla sua truppa, un altro ufficiale donna (fr) indica: «Il colonnello ha detto a tutti i quadri che dovevano fare tutto il possibile affinché io smettessi, perché secondo lui una donna nelle truppe di combattimento sarebbe fuori luogo».

Allo stesso modo 38 persone descrivono un meccanismo di esclusione sociale nel quale, in 47 casi, le donne sono state ritenute non sufficientemente militari o maschili per certe funzioni e con queste motivazioni non prese in considerazione o non promosse.

Le dinamiche di esclusione sociale sono presenti anche nell'applicazione di criteri di valutazione differenti (97 persone descrivono 115 episodi). Ad esempio un sottufficiale donna (de) scrive: «Ho avuto spesso un riscontro in cui mi venivano criticati aspetti che negli uomini venivano elogiati». In un altro esempio un sottufficiale donna (fr) riporta: «È capitato che il mio superiore abbia criticato i miei camerati uomini perché ero io, una donna, ad aver totalizzato più punti». Con questo, in definitiva non si riconoscono le prestazioni della donna. Molto più spesso la si strumentalizza per esercitare pressione sugli uomini. Ci si aspetta dagli uomini che siano sempre migliori rispetto alle donne e che diano costantemente prova della loro superiorità sulle donne. Se gli uomini sono rimproverati per aver ottenuto prestazioni peggiori rispetto alle donne, ciò dà l'impressione alle donne che la loro prestazione sia la colpa della svalutazione dei camerati e questo aumenta la distanza sociale escludendo le donne dalla comunità.

Criteri di valutazione differenti sono anche stati citati in relazione al giudizio di ferite e sensazioni di dolore. I dolori delle donne sono in parte interpretati come prova che le donne non sono generalmente abbastanza forti e competenti per prestare servizio militare. Un ufficiale donna (fr) riporta: «Se gli uomini sono dispensati una volta, nessuno se ne ricorda. Una donna che è dispensata una volta passa per una persona incompetente. Ho avuto la fortuna che non mi sia mai successo nulla, ma ho delle camerate che hanno perso la considerazione degli uomini veramente per un nonnulla. E questa è un'ingiustizia!». Inoltre i criteri di valutazione sono espressi anche attraverso dubbi stereotipati e violenza sessualizzata verbale. Un ufficiale (de) riporta: «Ho dovuto ascoltarmi innumerevoli commenti e «battute» razziste e contro le donne – sia a mie spese che per altro. Nonostante io abbia fornito esattamente le medesime prestazioni, se non addirittura prestazioni superiori a quelle dei miei camerati, sono sempre stata giudicata in primo luogo con diffidenza e dall'alto verso il basso».

Di conseguenza anche la volontarietà del servizio militare delle donne non è apprezzata come prova di impegno. Piuttosto, l'argomentazione sul servizio militare volontario viene addotta come legittimazione per cui le donne devono sopportare senza lamentare gli sforzi, i dolori e la discriminazione. Questo è citato 49 volte. Un soldato donna (fr) descrive i rimproveri: «Non hai il diritto di lamentarti, hai fatto tu la scelta di essere qui». Le donne non dovrebbero né reclamare per la discriminazione e la violenza

sessualizzata, né difendere i propri diritti fondamentali. In questo senso un ufficiale donna riporta che le è stato detto che le donne non devono lamentarsi e dovrebbero essere grate già per il solo fatto che gli uomini le lascino prendere parte.

In tal senso è riportato 31 volte che le donne riflettono in merito al fatto di interrompere il servizio militare o di rinunciare all'avanzamento.

L'analisi dei commenti aperti dà modo di farsi un'idea delle dinamiche sociali d'esclusione e di svalutazione. Tale analisi mostra dove esiste una necessità d'intervento per non escludere ma includere i militari di entrambi i sessi. Questo perché le dinamiche d'esclusione e di svalutazione sono in contraddizione con l'obiettivo di una cultura inclusiva.

Il motivo di discriminazione più frequente per le donne nell'esercito è il loro sesso. Le dichiarazioni nei commenti aperti mostrano che le donne sono svalutate ed escluse perlomeno in alcune parti dell'esercito a causa di determinati schemi mentali. Che sia attraverso il linguaggio, la negazione di competenze, la negazione di partecipare alla discussione e l'autorità nelle funzioni di condotta, il fatto di ignorare i dolori, le infrastrutture o il vestiario. La svalutazione avviene principalmente tramite la sessualizzazione. Attraverso la violenza sessualizzata viene segnalato alle donne che, dal punto di vista di queste persone, non appartengono nell'esercito.

5.2. Gli uomini vivono la discriminazione e la violenza sessualizzata, ma raramente scrivono al riguardo

Anche gli uomini sono toccati dalla discriminazione e dalla violenza sessualizzata. Il 12.5 % dei partecipanti intervistati indica meno frequentemente di aver vissuto della discriminazione in base al sesso, a fronte dell'89.6 % delle donne intervistate al riguardo. Il 22.2 % di questi uomini ritiene di essere più fortemente discriminato rispetto a quanto sia il caso nella società nel suo insieme a causa dell'obbligo di prestare servizio unilaterale e a causa della predilezione delle donne nell'esercito legata a tale obbligo. In confronto alle donne, gli uomini indicano più spesso di essere discriminati in base ad altri aspetti come l'orientamento sessuale, lo sfondo migratorio, il razzismo, la lingua o il corpo. Rispetto alle donne, gli uomini ricorrono più raramente all'opzione di commentare nei commenti aperti, soprattutto non si esprimono sul proprio coinvolgimento.

5.2.1. La violenza (sessualizzata) sugli uomini è ancora un tema tabù

«O qualcuno è una vittima, oppure è un uomo. Entrambi i termini sono considerati come incompatibili», scrive il ricercatore sulla mascolinità Lenz (2011, 362). Essere vittima, soprattutto di violenza sessualizzata, spesso viene messo in relazione con il concetto di femminilità, mentre la perpetrazione viene associata alla mascolinità. Dato che ci si aspetta che gli uomini siano forti e attivi, per loro è più difficile vedersi come vittime oppure essere visti da altri come vittime. Inoltre, statisticamente gli uomini sono più spesso vittime di violenza rispetto alle donne. Come per le donne anche per gli uomini, gli autori o le autrici sono per la maggior parte uomini. Secondo la statistica criminale di polizia 2023 in generale sono più spesso gli uomini ad essere la parte lesa dalla violenza, nella fattispecie 21 285 uomini a fronte di 15 787 donne (UST 2024, 37). Contro le donne viene più spesso esercitata la violenza domestica e sessualizzata, cosa che rappresenta l'espressione della disparità dei sessi ancora presente oggi. Contro gli uomini viene principalmente esercitata violenza fisica nei luoghi pubblici, il che rimanda a una relazione competitiva tra gli uomini.

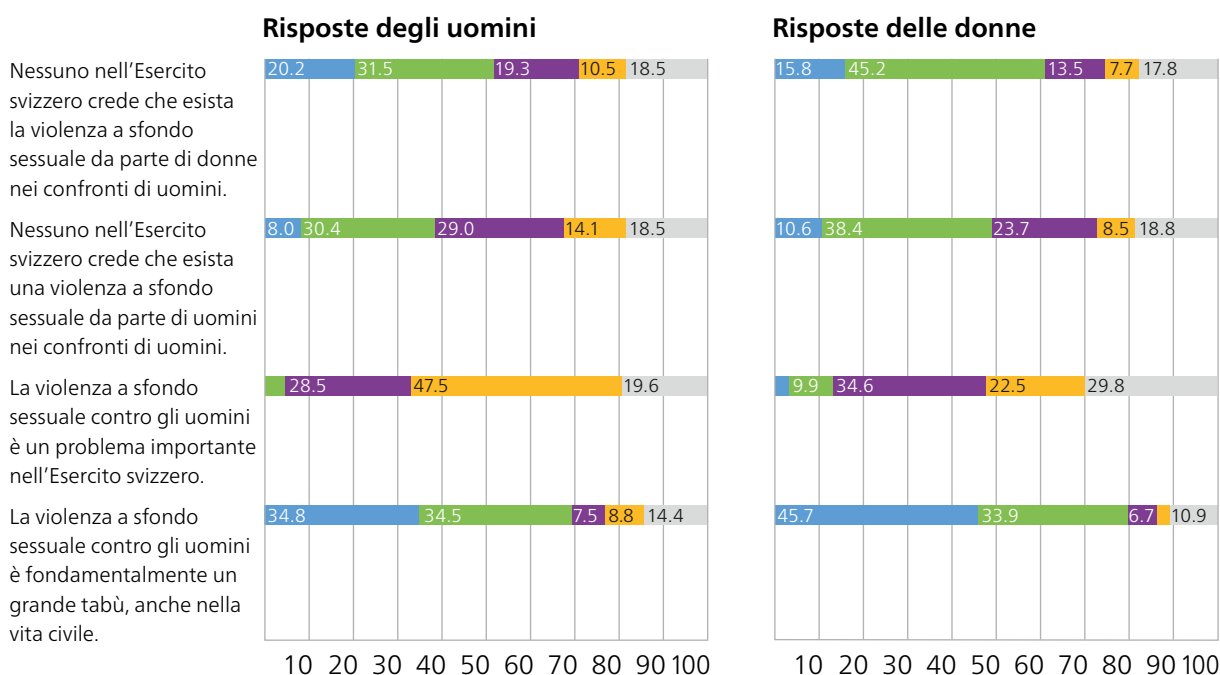
La tendenza di vedere gli uomini come autori e non come vittime si manifesta anche nello studio sull'incidenza della discriminazione e della violenza sessualizzata. Come mostrato nella figura 11, il 45.6 % delle persone intervistate è dell'opinione che nell'Esercito svizzero non si è creduti in merito alla presenza di violenza sessualizzata esercitata da parte di uomini su uomini, valore che si attesta al 58.0 %

Figura 11: Il tema tabù della violenza sugli uomini (in percentuale)

Dati di base:

tutti gli uomini intervistati, n= 362,
risp. donne, n= 764

Concordo completamente Concordo in parte
Non concordo in parte Non concordo affatto Non lo so/nessuna indicazione



nel caso della violenza sessualizzata da parte di donne su uomini. Le donne sono di questo parere in misura molto più accentuata che gli uomini (violenza sessualizzata da parte di uomini su uomini: donne 49.0 %, uomini 38.4 %; violenza sessualizzata da parte di donne su uomini: donne 61.0 %, uomini, 51.7 %). Allo stesso modo, una netta maggioranza parte dal presupposto che la violenza sessualizzata sugli uomini sia di base un grande tabù (76.3 %). Il 79.6 % delle donne è abbastanza d'accordo o totalmente d'accordo con l'affermazione, mentre ciò è il caso per il 69.3 % degli uomini intervistati. Nel contempo una maggioranza del 63.2 % (il 76.0 % degli uomini e il 57.1 % delle donne) ritiene che la violenza sessualizzata sugli uomini non sia un grosso problema nell'Esercito svizzero (non lo so/nessuna risposta: 19.6 % degli uomini e 29.8 % delle donne). Ne risulta un quadro contraddittorio. Da una parte la violenza sessualizzata sugli uomini è un tema tabù e risulta come non credibile, dall'altra non è vista come un grosso problema. Questo aumenta la probabilità che la violenza sessualizzata sugli uomini sia tralasciata e sottovalutata.

5.2.2. Il 37.6 % degli uomini indica di aver vissuto situazioni da sgradevoli a superanti i limiti da parte di uomini

La violenza sessualizzata da parte di uomini su uomini è un tema anche nell'Esercito svizzero. Le persone partecipanti sono state intervistate su quattro differenti situazioni di violenza (sessualizzata) da parte di uomini nei confronti di uomini. Come indicato nel capitolo 2.2, le domande relative alla violenza sugli uomini sono state formulate in modo meno esplicito per tener in conto della stigmatizzazione particolarmente accentuata della violenza sessualizzata sugli uomini (Hlavka 2017, 491). Le domande completano le domande generali in relazione alle esperienze nell'ambito della discriminazione e violenza sessualizzata così come quelle sul vissuto di situazioni di violenza sessualizzata.

Il 37.6 % di tutti gli uomini intervistati ha vissuto da raramente a molto spesso una delle situazioni oggetto dello studio con uomini, rappresentate nella figura 12. Più frequentemente sono indicate situazioni da sgradevoli a superanti i limiti così come situazioni in cui ci si è sentiti oppressi da un uomo.

Figura 12:**Violenza su uomini da parte degli uomini (domande agli uomini e alle donne combinate; in percentuale)**

Dati di base: tutti gli uomini intervistati, n= 362
risp. donne, n= 764

In quanto uomo nell'Esercito svizzero, quanto spesso si è trovato in una situazione con un uomo/altri uomini che l'ha fatta sentire a disagio?

Conosce o sa di uno o più uomini nell'Esercito svizzero che si sono trovati in una situazione con un uomo/diversi uomini che lo/li hanno fatti sentire a disagio?

In quanto uomo nell'Esercito svizzero, quanto spesso si è trovato in una situazione in cui un altro uomo/altri uomini si è avvicinato/sono avvicinati a Lei in maniera eccessiva per i Suoi gusti (verbalmente, non verbalmente o fisicamente)?

Conosce o sa di uno o più uomini nell'Esercito svizzero che si sono trovati in una situazione in cui un altro uomo/altri uomini si è avvicinato/sono avvicinati a loro in maniera eccessiva per i loro gusti (verbalmente, non verbalmente o fisicamente)?

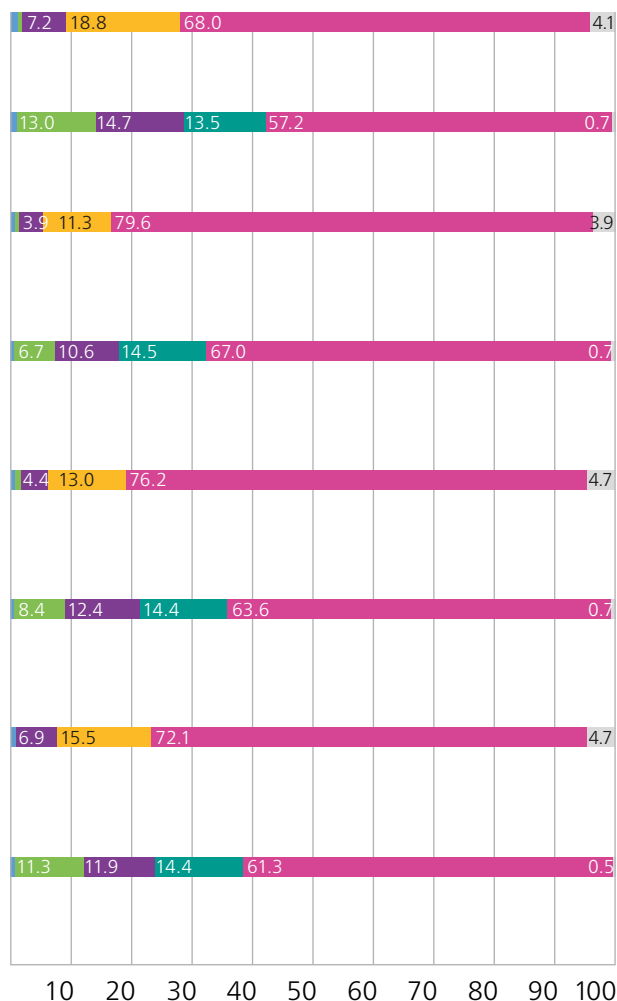
In quanto uomo nell'Esercito svizzero, quanto spesso si è trovato in una situazione in cui è stato importunato da un altro uomo/altri uomini (verbalmente, non verbalmente o fisicamente)?

Conosce o sa di uno o più uomini nell'Esercito svizzero che si sono trovati in una situazione in cui sono stati importunati da un altro uomo/altri uomini (verbalmente, non verbalmente o fisicamente)?

In quanto uomo nell'Esercito svizzero, quanto spesso si è trovato in una situazione con un altro uomo/altri uomini che ha ritenuto di oltrepassare chiaramente i limiti (verbalmente, non verbalmente o fisicamente)?

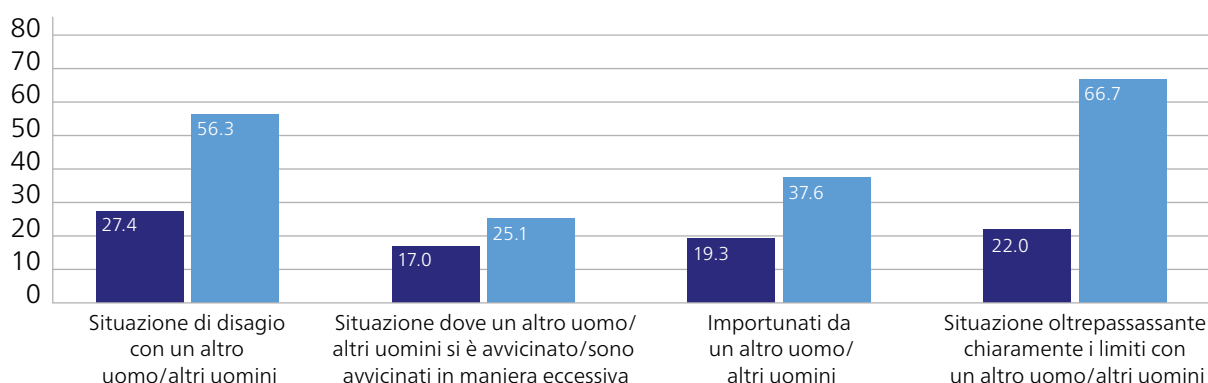
Conosce o sa di uno o più uomini nell'Esercito svizzero che si sono già trovati in una situazione con un altro uomo/altri uomini che hanno ritenuto di oltrepassare chiaramente i limiti (verbalmente, non verbalmente o fisicamente)?

- Molto spesso/Sì, conosco molti uomini a cui è successo.
- Spesso/Sì, conosco alcuni uomini a cui è successo.
- A volte/Sì, conosco un uomo a cui è successo questo.
- Raramente (domande per gli uomini).
- Non ne sono sicura (domande per le donne).
- Mai/No, non conosco nessun uomo a cui sia successo questo.
- Non lo so/nessuna indicazione.

**Figura 13: Violenza su uomini da parte di uomini secondo l'orientamento sessuale (in percentuale)**

Dati di base: tutti gli uomini intervistati, n= 344 (sgradevole),
risp. 345 (troppo vicino), risp. 342 (oppressi e superamento dei limiti)

■ Uomini eterosessuali ■ Uomini non eterosessuali



Le autovalutazioni degli uomini e le considerazioni delle donne qui sono simili. Differiscono tuttavia gli ambiti di riferimento nelle affermazioni. Le cifre degli uomini derivano dai valori rilevati per gli uomini intervistati nel campionamento. I valori delle donne si riferiscono potenzialmente a tutti gli uomini nell'Esercito svizzero. Inoltre le donne potrebbero anche conoscere gli stessi uomini che hanno vissuto le situazioni oggetto delle domande. Contemporaneamente hanno meno accesso a determinati luoghi dove si esercita la violenza sessualizzata, come le camere.

L'incidenza della violenza sessualizzata si differenzia tra gli uomini. Infatti gli uomini non eterosessuali vivono le situazioni oggetto delle domande fino a tre volte più spesso rispetto agli uomini eterosessuali, come evidenzia la figura 13.

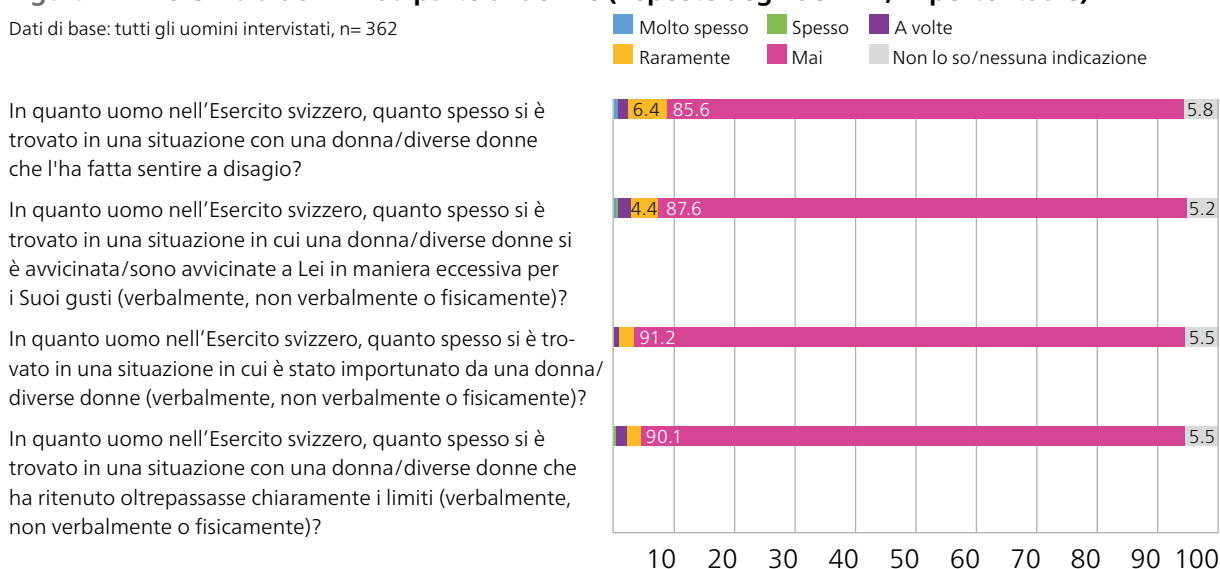
5.2.3. Il 13.5 % degli uomini dichiara di aver vissuto situazioni da sgradevoli a superanti i limiti da parte di donne

Più rara della violenza (sessualizzata) su uomini da parte di uomini, ma pur sempre degna di nota in relazione alla percentuale minima di donne nell'esercito, è la violenza (sessualizzata) su uomini da parte di donne (si veda la figura 14). Tra tutti gli uomini intervistati, il 13.5 % ha vissuto da raramente fino a molto spesso almeno una delle quattro situazioni oggetto delle domande con donne. L'8.6 % degli uomini intervistati ha vissuto nell'Esercito svizzero da raramente fino a molto spesso situazioni con donne dove erano a disagio. A un numero leggermente inferiore di uomini è capitato di trovarsi in una situazione dove una donna si è avvicinata troppo (7.2 %). Il 3.3 % degli uomini intervistati è stato assillato da una o più donne e il 4.4 % ha già vissuto delle situazioni di superamento dei limiti da parte di una o più donne nell'Esercito svizzero.

Alle donne è stato chiesto se conoscessero uomini che hanno vissuto le situazioni citate. Se le risposte degli uomini e delle donne inerenti alla violenza da parte di uomini su uomini risultavano simili, in questo caso le donne conoscono o sanno di più su un uomo o alcuni uomini che hanno vissuto situazioni da sgradevoli a superanti i limiti da parte di donne. Il divario maggiore è stato rilevato tra le risposte degli uomini e delle donne per le situazioni con un chiaro superamento dei limiti da parte di una o più donne. Il 4.4 % degli uomini indica di aver vissuto questo tipo di situazioni. Al contrario, il 10.5 % delle donne conosce uomini che hanno vissuto situazioni con un superamento dei limiti da parte di donne. Le situazioni sgradevoli con donne sono state vissute dall'8.6 % degli uomini. Il 14.5 % delle donne intervistate conosce almeno un uomo che ha vissuto una situazione di questo tipo. Il 7.2 % degli uomini ha dichiara-

Figura 14: Violenza a uomini da parte di donne (risposte degli uomini; in percentuale)

Dati di base: tutti gli uomini intervistati, n= 362



to di essersi trovato in situazioni in cui, a loro parere, delle donne si sono avvicinate troppo. il 12.7 % delle donne intervistate conosce uomini toccati da queste situazioni. E, in conclusione, il 3.3 % degli uomini ha indicato di essere stato assillato da donne. L'8.2 % delle donne conosce uomini a cui è capitato. Come spiegato nel capitolo precedente, questi valori non sono però direttamente comparabili.

5.2.4. Esperienze di violenza (sessualizzata) e di umiliazione

La violenza sessualizzata contro gli uomini è rarissimamente tematizzata nei commenti aperti e particolarmente di rado dal proprio punto di vista. 3 uomini riportano di violenza (sessualizzata) che hanno sperimentato loro stessi, 15 volte vengono riferite situazioni osservate e 5 volte vengono riportati episodi dei quali le persone intervistate sono venute a conoscenza. Una delle poche descrizioni della propria esperienza è quella di un soldato (de) che descrive come un furiere gli abbia «abbassato i pantaloni del pigiama, mentre era sull'attenti, davanti ad altri colleghi, cosicché si è visto il mio pene». Un soldato riporta di violenza sessualizzata contro gli uomini e in tal senso condanna soprattutto i rituali di iniziazione umilianti e pericolosi. La violenza è anche citata in relazione ad una pessima condotta, e questo 19 volte. Si riporta di un trattamento negligente dei subordinati, di violazioni delle misure di sicurezza negli esercizi e, come scrive un sottufficiale (fr): «Degli incitamenti a trascurare i sintomi e a rinunciare alle cure mediche sulla base più o meno esplicita secondo cui gli «uomini» non devono essere dei pappamolle». Spingersi oltre i limiti oppure superarli e sopportare i dolori, addirittura quando questi presentano un rischio per la salute, valgono come prova di mascolinità (Maihofer 2021). È stato riportato 30 volte che i dolori delle persone non sono stati presi sul serio.

L'aumento della violenza (sessualizzata) contro gli uomini non eterosessuali viene espressa anche nei commenti. Un sottufficiale donna racconta di violenza psichica nei confronti di uomini omosessuali, di lesioni fisiche e mobbing da parte di uomini anche tra loro, cosa che ha portato determinate persone addirittura a lasciare l'esercito.

Qui si pone la domanda sul perché così pochi uomini abbiano lasciato dei commenti aperti sui temi della discriminazione e della violenza (sessualizzata). Come uomo, riportare delle esperienze di discriminazione e di violenza sessualizzata, è spesso particolarmente difficile e in contraddizione con la concezione di uomo forte e autonomo. Essere vittima di violenza (sessualizzata) è perciò particolarmente umiliante, mentre il fatto di essere vittima di violenza (sessualizzata) da parte di una donna, rappresenta un attacco ancor più forte alla loro mascolinità. Ciò rende più difficile per gli uomini riconoscere i superamenti dei limiti, indicarli oppure addirittura denunciarli. In questo senso una persona trans con il grado di ufficiale (fr) problematizza quelli che dal suo punto di vista sono i «comportamenti [dominanti] di una sovraidentificazione di modelli maschili virilistici che possono altrettanto nuocere agli altri, ma in ugual misura anche alla persona che adotta questo comportamento».

Risulta evidente che quasi nessun uomo riporti le sue esperienze di discriminazione e di violenza sessualizzata e che anche i commenti sulla violenza (sessualizzata) sugli uomini da parte di terzi siano pochi. Visto che ci si aspetta dagli uomini che siano forti e autonomi, che non ammettano di essere stati feriti ma che resistano, per loro è difficile riconoscere come tali le esperienze in quanto vittime o addirittura segnalarle. Anche nella percezione esterna, gli uomini sono visti piuttosto come autori che come vittime della violenza, soprattutto della violenza sessualizzata. Ecco perché la maggioranza delle persone intervistate (79.6 % delle donne e 69.3 % degli uomini) pensa che la violenza sessualizzata sugli uomini sia fondamentalmente un grande tabù, anche nella vita civile.

5.3. Le persone queer subiscono l'omofobia e la transfobia

Le persone queer, rispetto alla media, vivono più spesso la discriminazione e la violenza sessualizzata (si veda il capitolo 1.2). Una percentuale molto alta di militari queer, di entrambi i sessi amministrativi, vive situazioni che possono essere classificate come violenza sessualizzata (si veda il capitolo 2.1).

Allo stesso modo gli uomini non eterosessuali si trovano più spesso in situazioni di violenza sessualizzata con altri uomini rispetto agli uomini eterosessuali (si veda il capitolo 5.2).

I risultati mostrano che le persone queer compongono una percentuale sorprendentemente elevata del campionamento. Sono spesso confrontate con comportamenti ed esternazioni omofobici e transfobici.

5.3.1. La diversità sessuale e di genere è presente nell'Esercito svizzero: il 15.1 % dei militari intervistati (di tutti i generi) è queer, di cui il 4.1 % non binario

Se nell'esercito di uomini, le donne sono tuttora fortemente sottorappresentate, questo non sembrerebbe il caso, partendo dal campionamento, per le persone queer in confronto ai valori complessivi a livello svizzero. Dei 1126 militari di tutti i generi intervistati per il presente studio, 170 persone, quindi il 15.1 %, sono non eterosessuali e/o trans (17 uomini cis non eterosessuali, 103 donne cis non eterosessuali, 4 persone trans binarie e 46 persone trans non binarie, a causa del numero di casi esiguo, per le persone trans non è indicato l'orientamento sessuale per motivi di tutela dell'anonimato). Perciò anche nell'Esercito svizzero si evidenzia l'aumento di visibilità e di realtà della diversità sessuale e di genere. Tuttavia, queste cifre possono anche essere legate a un certo grado di autoselezione. Le persone particolarmente interessate partecipano spesso ai sondaggi, sia per un atteggiamento particolarmente positivo o negativo nei confronti delle domande (Liedl & Steiger 2024, 4). Questo può spiegare il tasso di partecipazione piuttosto elevato delle persone queer (e anche delle donne).

Uno studio internazionale sulle minoranze sessuali e di genere ha raccolto dati quantitativi per la Svizzera. Con il 15.1 %, la quota di persone non eterosessuali e/o trans nel campionamento dell'Esercito svizzero si situa leggermente sopra la media del 13 % registrata a livello svizzero (Ipsos 2023, 2). La percentuale delle persone non binarie con il 4.1 % del campionamento è invece leggermente più bassa rispetto al dato del 6 % sulla Svizzera (id.). Nello studio dell'Ipsos le dichiarazioni sulla diversità sessuale e di genere sono particolarmente alte tra i giovani della generazione Z (dall'anno di nascita 1997) e i Millennial (anno di nascita 1982-1996). Queste generazioni mostrano le percentuali più elevate di persone che si considerano non eterosessuali e/o trans (id., 6). Esse formano una quota crescente degli attuali e futuri militari di tutti i generi.

5.3.2. Le persone queer vivono l'omofobia e la transfobia

I commenti aperti mostrano come la discriminazione viene vissuta in base all'orientamento sessuale o all'identità trans. Le spiegazioni sull'argomento sono date sia dalle descrizioni delle esperienze personali dei militari queer di tutti i generi, sia dai commenti delle persone che hanno osservato questo tipo di discriminazione. Su tale aspetto sono stati raccolti commenti da parte di 104 persone. Le spiegazioni rimandano a una certa normalità della terminologia e delle battute omofobiche. Così un ufficiale (prevalentemente eterosessuale, fr) scrive: «Chi ha terminato la sua scuola reclute senza farsi trattare almeno una volta da «frocio», da «checca» o da termini equivalenti alza la mano». Ciò è riscontrabile, analogamente a ciò che è il caso per le donne, nelle definizioni come «schwuler Rucksack» (zaino gay) per lo zainetto 04 oppure «schwule Wolke» (nuvola gay) per il fatto di camminare liberamente senza mantenere una formazione militare. Inoltre l'omosessualità maschile e la debolezza vengono parificate.

In 32 casi si descrive come le designazioni quali omosessuale vengano utilizzate in modo dispregiativo verso militari eterosessuali, indipendentemente dal sesso. Così si paragona spesso il fatto di essere gay con la debolezza. In questo senso, un ufficiale donna (nessuna indicazione sull'orientamento sessuale, de) scrive: «Nell'utilizzo della lingua nel militare, è frequente che si colleghi l'omosessualità con la debolezza» e un soldato (eterosessuale, de) scrive: «Purtroppo i camerati maschi si insultano a vicenda – La maggior parte degli insulti detti sono quelli che mirano alla mascolinità della persona insultata, indipendentemente se l'interessato sia veramente omosessuale o eterosessuale. Anche i sottufficiali hanno insultato alcune volte i loro subordinati in maniera sessualizzata e omofobica». Quando le battute omofobe attaccano la mascolinità, si chiarifica che l'omosessualità e la mascolinità per molti sono incompatibili.

bili. Le persone sono particolarmente sminuite come gay, se le loro prestazioni sono inferiori, segnalando loro di non essere un uomo «adatto» per l'esercito. Ciò corrisponde all'idea prevalente di mascolinità militare (Connell 2015, 131 seg.; Gopal 2023, 34).

La dinamica relativa all'omosessualità femminile è differente. Le donne nell'esercito, indipendentemente dal loro orientamento sessuale, vengono spesso definite a modo di insulto (25 volte) come lesbiche o lesbiche da combattimento (senza figli). Con questo non si riconoscono le loro caratteristiche tipicamente «femminili» come l'eterosessualità e sono associate, anche se in una maniera stigmatizzata, con la forza. In questo caso, il quadro di riferimento per la svalutazione non è solo una comprensione specifica della mascolinità, ma anche della femminilità. Dato che in questa logica la femminilità e il contesto militare si contrappongono, ne consegue che le donne nell'esercito non sono delle «vere» donne. Questo viene esternato con la stigmatizzazione come lesbica. I militari di tutti i generi, lesbiche e gay, sono così continuamente svalorizzati nella loro identità attraverso il vocabolario di uso corrente nell'esercito.

I militari indipendentemente dal genere scrivono a tale riguardo come sia stancante dover ascoltare sempre le stesse battute. «Il fatto di essere due donne nella stessa camera e dei loro commenti su cosa potrebbe accadere tra di noi, dato che sono omosessuale. È molto stancante» (soldato donna, omosessuale, fr). Un sottufficiale (omosessuale, it) lo descrive in maniera simile: «Insulti ricorrenti o battute di cattivo gusto circa l'orientamento sessuale ... Sguardi o gesti evidentemente fuori luogo con connotazione negativa contro la mia orientazione sessuale». Questa discriminazione non resta senza conseguenze. Così una persona non binaria (grado di sottufficiale, de) racconta: «Un mio camerata bisessuale è stato mobbizzato talmente tanto da indurlo a frazionare [suddividere temporalmente in diverse trance] la SR [scuola reclute]».

Queste differenti forme di discriminazione delle persone queer portano al fatto che alcune per paura della discriminazione non fanno l'outing. Un ufficiale (omosessuale, de) indica: «Io non posso parlare spesso apertamente del mio orientamento sessuale e da alcuni anni solo con alcuni collaboratori scelti». Un altro sottufficiale (omosessuale, de) scrive: «Personalmente non sono stato discriminato fino ad ora, ma presumo fortemente che ciò sia dovuto principalmente al fatto che il mio orientamento sessuale non sia conosciuto da nessuno. Tuttavia ho vissuto spesso, come nei confronti di un militare omosessuale venissero spesso fatti commenti volgari, battute inappropriate, fino ad arrivare all'ostilità aperta. Questo succedeva spesso alle sue spalle, però a volte anche in sua presenza».

Solo pochi dei commenti aperti si riferiscono alla transfobia. Per questo resta aperto se per la transfobia nell'Esercito svizzero si tratti di casi isolati o di discriminazione sistemica. Le cifre delle esperienze di vittime dei crimini d'odio in Svizzera nel 2022 sulla transfobia (Markwalder et al. 2023, 20) suggeriscono che si tratti di un problema della società, avvertibile anche nell'Esercito svizzero.

La transfobia si presenta in «battute contro i queer e i trans» (ufficiale donna, bisessuale, de) oppure in commenti contro le donne cis. Un ufficiale donna (eterosessuale, de) scrive: «Un camerata mi ha definito «trans» e voleva «dimostrare» che io fossi una vera donna. Io non sono transgender». Qui viene supposto che una donna cis sia trans. Per il camerata in questione, le donne nell'esercito sembrano talmente inimmaginabili, che alla donna coinvolta non viene riconosciuto che possa essere una donna «giusta», cioè una donna cis. La formulazione donna «vera» suggerisce in oltre che una donna trans non sia una donna «giusta». Dietro a questa affermazione vi è anche il parere che solamente una persona biologicamente femminile sia una donna, dunque il genere sociale non conta. Inoltre, l'intimazione di voler avere delle «prove» è sminuente nei confronti delle persone trans.

Una persona non binaria (grado di soldato, de) si limita a scrivere «Outing come trans non fatto a militare». In questo contesto, sono significativi i risultati delle domande sull'Esercito svizzero su mandato dell'Esercito svizzero per il Panel LGBTIQ+. All'inchiesta per il quinto Panel LGBTIQ+ svizzero (Eisner et al.

2023), diretto dalla Dr. Léila Eisner e dalla Dr. Tabea Hässler, hanno partecipato 1903 persone LGBTIQ+ e 271 persone cis eterosessuali. Il 53.2 % delle persone intervistate parte dal presupposto che nell'Esercito svizzero le persone che vengono percepite come persone LGBTIQ+ siano trattate con meno rispetto in confronto alle persone cis eterosessuali (id., 4). Di conseguenza, il 59.4 % indica anche che nasconderebbero nell'Esercito svizzero il loro orientamento sessuale/la loro identità di genere/la loro intersessualità per paura di discriminazioni (id., 4). Questa tendenza è particolarmente forte per le persone appartenenti alle minoranze sessuali (id., 8). L'ultima domanda è stata posta solamente alle persone appartenenti alle minoranze sessuali, tutte le altre domande sono state poste a tutte le persone partecipanti (id., 3). In totale, emerge che la maggioranza nasconderebbe il suo orientamento sessuale rispettivamente la sua identità di genere per paura di una discriminazione più forte.

Un risultato sorprendente della ricerca è che, a differenza delle donne, la percentuale di persone queer del campionamento dell'Esercito svizzero si attesta a valori simili a quelli rilevati a livello svizzero. L'aumento della visibilità e della realtà della diversità sessuale e di genere si rispecchia quindi anche nell'Esercito svizzero.

Le persone queer vivono spesso la discriminazione e la violenza sessualizzata. Nei commenti aperti si descrive la normalità delle battute omofobiche. L'omosessualità maschile viene comparata con la debolezza, contrassegnando come gay, gli uomini che forniscono una prestazione inferiore. Alle donne nell'esercito spesso non viene riconosciuto di essere eterosessuali e sono stigmatizzate come lesbiche da combattimento (senza figli). Alcune persone queer non hanno fatto outing per autoprotezione. Anche l'analisi del Panel LGBTIQ+ mostra che le persone queer all'esterno dell'esercito, si aspettano di essere meno rispettate nell'esercito e di conseguenza indicano che nasconderebbero la loro appartenenza ad una minoranza sessuale e/o di genere.

5.4. Incidenza in base ad altri aspetti quali lo sfondo migratorio, il razzismo, la lingua, l'età oppure la religione

Il presente studio si focalizza sulla discriminazione e sulla violenza sessualizzata in base al sesso e/o all'orientamento sessuale. Si è data però anche la possibilità, sotto forma di commenti aperti di indicare ulteriori motivi di discriminazione.

117 persone (10.4 % di tutte le persone intervistate) hanno indicato altri motivi per la discriminazione vissuta all'interno dell'Esercito svizzero. 41 volte è stato citato il razzismo in base alla provenienza etnica rispettivamente in base al colore della pelle, 25 volte è stata citata la discriminazione in base alla regione di provenienza, 12 volte è stata citata la religione, 24 volte la lingua, 10 volte lo sfondo migratorio e 58 volte ulteriori motivi.

Dai commenti aperti risulta in modo evidente: sono discriminate quelle persone che in confronto alla media maschile sono più piccole o in sovrappeso, non sono bianche, hanno nomi apparentemente «stranieri», non mangiano carne, hanno uno sfondo migratorio o hanno i capelli rossi o biondi. Sono discriminati in base alla loro posizione politica, alla loro istruzione (troppa o troppo poca), alla loro classe socioeconomica, alla loro età, alle loro necessità mediche o malattie. Le lingue nazionali francese e italiano sono spesso citate come motivo di discriminazione o rispettivamente il Cantone d'origine o la regione linguistica svizzera. Ciò dimostra che sono svantaggiati coloro che non parlano la lingua utilizzata di norma ovvero il tedesco (lo svizzero tedesco).

Alcune persone vengono discriminate in base a diverse caratteristiche. Vengono così riportate delle battute razziste-sessiste e i militari donne italofone e francofone descrivono la loro discriminazione multipla in base al sesso e alla lingua, ad esempio quando il loro accento francese in lingua tedesca viene associato al sesso telefonico.

Come ulteriori forme di discriminazione sono riportate, da 191 persone in totale 286 volte, l'abuso di potere da parte di superiori, così come da 75 persone, 100 volte, ulteriori forme di violenza psichica (sessualizzata), in particolare il mobbing.

Il focus del presente studio riguarda le esperienze di discriminazione e di violenza sessualizzata in base al sesso e/o all'orientamento sessuale. Nei commenti aperti diventa chiaro in che misura le persone vengano svalutate in base a ulteriori aspetti quali soprattutto lo sfondo migratorio, il razzismo, il corpo, la religione, l'età e la lingua, anche in combinazione con il sesso e/o l'orientamento sessuale. Queste dimensioni sono da prendere in maggiore considerazione in ulteriori ricerche e misure.

6. Autori e autrici di discriminazione e di violenza

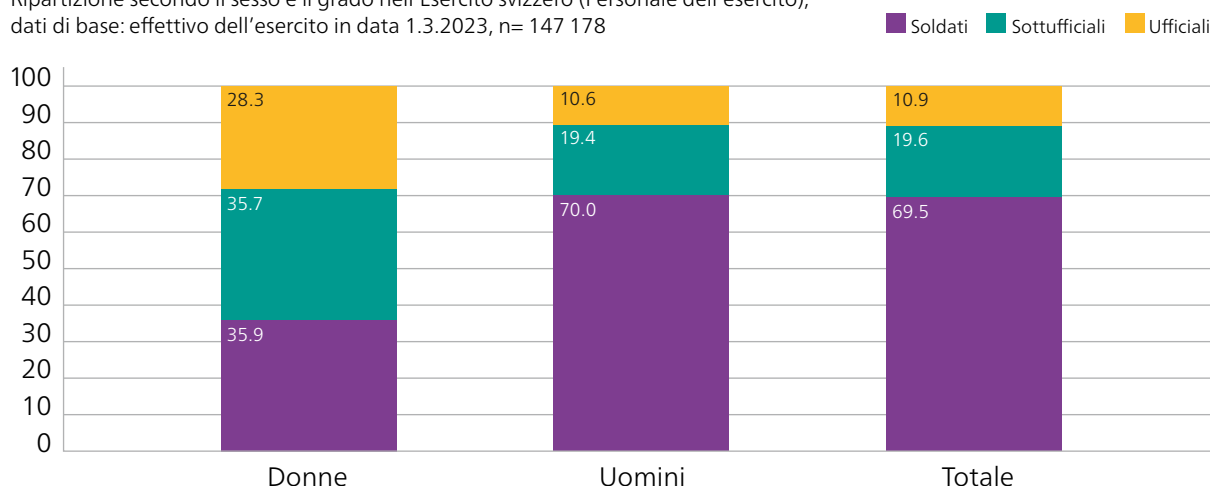
Per capire il fenomeno della discriminazione e della violenza sessualizzata, è importante ottenere anche un'immagine delle persone autrici. I risultati sono simili a quelli della ricerca sulla violenza in Svizzera nel suo complesso. Come riportato nel capitolo 5.2.1, le persone autrici della violenza nella società nel suo insieme sono prevalentemente uomini, e questo nei confronti di tutti i sessi.

Le domande sulle persone autrici della violenza si riferiscono a tutte le esperienze delle persone intervistate nell'Esercito svizzero. I risultati devono essere quindi messi a confronto con la struttura dell'esercito (si veda la figura 15). È da tenere in considerazione l'alta percentuale di uomini pari al 98.6 %, che fa aumentare fortemente la probabilità di esperienze di violenza da parte di uomini. Parimenti bisogna considerare che la maggior parte dei militari sono dei soldati uomini. Conseguentemente, a causa della loro frequenza nell'esercito, anche la probabilità di essere indicati come persone autrici di violenza, sarà la più grande. Occorre considerare anche il fatto che per le donne, la percentuale di quadri proporzionalmente alla quota di donne nell'esercito è maggiore rispetto agli uomini.

Le domande su chi esercita la discriminazione nell'Esercito svizzero sono state replicate da 420 persone (37.3 % di tutte le persone partecipanti) che precedentemente hanno indicato di aver vissuto della discriminazione in base al loro sesso, al loro orientamento sessuale, alla loro identità trans o a una combinazione di questi motivi.

Figura 15: Ripartizione secondo il sesso e il grado (in percentuale)

Ripartizione secondo il sesso e il grado nell'Esercito svizzero (Personale dell'esercito); dati di base: effettivo dell'esercito in data 1.3.2023, n= 147 178



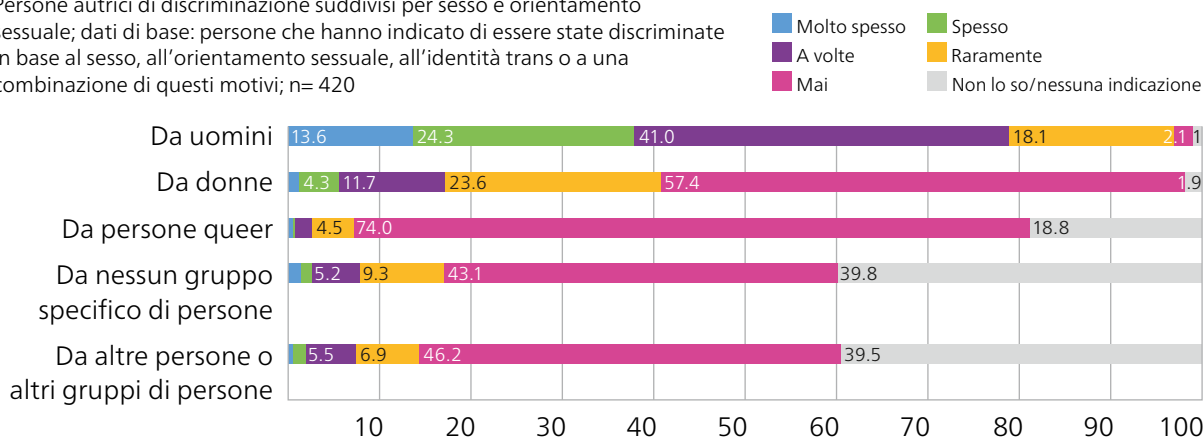
6.1. Le persone di tutti i sessi e orientamenti sessuali sono citate come persone che esercitano discriminazione e violenza sessualizzata

La grande maggioranza delle persone qui intervistate indica di essere discriminata da uomini, indipendentemente dal proprio sesso o orientamento sessuale (si veda la figura 16). 9 persone su 420 (2.1 %), tra cui 6 uomini e 3 donne, rivelano di non essere mai state discriminate da uomini. Queste persone hanno vissuto di conseguenza della discriminazione solamente da parte di donne e/o persone queer. Il 57.4 % non è mai stato discriminato da donne e il 74.0 % mai da militari queer indipendentemente dal genere. Pertanto la percentuale di chi è stato discriminato o è stata discriminata da uomini è molto alta (96.9 %), ma allo stesso tempo è leggermente meno elevata rispetto al totale della quota degli uomini nell'Esercito svizzero (98.6 %). Le indicazioni sulla discriminazione da parte di donne, con il 40.7 % (molto spesso fino a raramente), sono sì nettamente inferiori rispetto alle indicazioni sull'esercitazione della stessa da parte di uomini, ma sono significativamente più elevate rispetto alla percentuale di donne nell'esercito dell'1.4 %. Inoltre è da tenere in considerazione che le donne, proporzionalmente al loro gruppo, sono più frequentemente in posizioni di quadro. Nell'insieme risulta che non solo la violenza da parte di uomini ma anche da parte di donne nell'esercito è problematica. In relazione ai militari queer di tutti i generi non ci sono indicazioni generalizzabili oppure rilevamenti sulla loro quota nell'Esercito svizzero, perciò non è possibile fare una comparazione qualificata. Tuttavia, è evidente che le misure di sensibilizzazione per la prevenzione della violenza devono rivolgersi alle persone di tutti i sessi e orientamenti sessuali.

Tutte le persone intervistate a tale proposito assegnano comportamenti discriminatori nella stessa misura alle stesse categorie di grado, indipendentemente dal proprio sesso o orientamento sessuale. I soldati (uomini) sono citati il più frequentemente come autori di discriminazione. Secondo la categoria di gradi e il sesso, le persone intervistate indicano in ordine decrescente i soldati uomini (49.6 %, nell'esercito ammontano al 70.0 %), sottufficiali di milizia (44.9 %, nell'esercito ammontano al 19.4 %), ufficiali di milizia (39.0 % nell'esercito ammontano al 10.6 %), ufficiali di professione (37.6 %) e sottufficiali di professione (34.6 %) come persone o gruppi di persone discriminanti. I militari di professione uomini (ufficiali e sottufficiali) nell'esercito ammontano al 1.1 %. La più alta percentuale di donne indicate come autrici di discriminazione è il 10.3 % dei sottufficiali donne di milizia (dell'1.4 % totale di donne nell'esercito, il 35.7 % sono sottufficiali donne, ciò che corrisponde allo 0.5 % dell'effettivo totale dell'esercito). A prescindere dalle diverse categorie di grado, funzioni e compiti, non tutte le persone interagiscono tra loro in ugual modo. Inoltre, la gerarchia dell'esercito assegna ambiti chiari e disciplina, chi è subordinato o subordinata e chi è superiore, cosa che ha un impatto sulla via di servizio da seguire. Quindi, ad esempio, una persona con il grado di sergente ha un maggiore potenziale d'interazione con soldati, uomini e donne, rispetto a una persona con il grado di maggiore in uno stato maggiore.

Figura 16: Da quali persone è o è stato/a discriminato/a e con quale frequenza? (in percentuale)

Personae autrici di discriminazione suddivisi per sesso e orientamento sessuale; dati di base: persone che hanno indicato di essere state discriminate in base al sesso, all'orientamento sessuale, all'identità trans o a una combinazione di questi motivi; n= 420



Proporzionalmente ai rispettivi gruppi, risulta quindi un'altra immagine. Di conseguenza, il ricorso alla violenza da parte dei sottufficiali e degli ufficiali uomini è superiore alla media. Per i militari di professione e per i sottufficiali donne di milizia la discrepanza è particolarmente elevata.

I soldati sono indicati più spesso come il gruppo che esercita la violenza sessualizzata verbale, non verbale e fisica. Oltre al fatto che sono il gruppo più consistente nell'esercito in termini numerici, sono il gruppo con il quale tutti gli altri gruppi hanno già interagito, poiché tutti i militari, indipendentemente dal sesso, una volta sono stati soldati.

Perciò, non sorprende che i soldati sono indicati con la maggior frequenza come autori della discriminazione e della violenza sessualizzata. Tuttavia, ciò che colpisce è che contemporaneamente sono il gruppo che dichiara più raramente di conoscere soldati che esercitano della violenza sessualizzata. Più alto è il grado, più è elevata anche la percentuale di chi indica i soldati uomini come autori della violenza. Indipendentemente dal sesso, i quadri dell'Esercito svizzero, uomini e donne, al contrario dei soldati di entrambi i sessi, sono più coscienti della problematica della violenza sessualizzata.

6.2. Potenziale di sensibilizzazione per tutti i gradi e sessi

I soldati, uomini e donne, hanno più frequentemente la sensazione che non ci sia la discriminazione e la violenza sessualizzata nell'Esercito svizzero, ma sono indicati più spesso come autori e autrici della discriminazione e della violenza sessualizzata. Questo denota una normalizzazione elevata della discriminazione e della violenza, rispettivamente una minore sensibilizzazione per la protezione contro la discriminazione.

Dei soldati, uomini e donne, a cui è stata posta la domanda sui gruppi discriminanti, il 12.0 % sceglie l'opzione di risposta secondo cui non c'è nessuna discriminazione nell'Esercito svizzero. I militari più alti di grado, di entrambi i sessi, sono meno d'accordo (gradi di sottufficiali: 9.2 %; gradi di ufficiali: 6.1 %). Il 15.9 % dei soldati, uomini e donne, intervistati, ritiene che nell'Esercito svizzero nessuno eserciti la violenza sessualizzata. Nuovamente la percentuale di chi è d'accordo con l'affermazione scende con l'aumento della categoria di grado (gradi di sottufficiali: 11.1 %; gradi di ufficiali: 9.1 %). Qui si riscontra una discrepanza particolarmente grande tra l'esercitazione della violenza e la sua percezione nel proprio gruppo.

Per i quadri uomini e donne di rango superiore l'esercizio della violenza è sproporzionatamente alto rispetto alle dimensioni del gruppo. Inoltre i quadri di rango superiore, indipendentemente dal sesso, hanno più potere e quindi più responsabilità. Il potere può esserne abusato, ma può anche rinforzare l'imposizione della tolleranza zero. Il potenziale di sensibilizzazione è presente per tutte le categorie di grado e per tutti i sessi.

6.3. Gli uomini e le donne trovano soprattutto sgradevole la collaborazione con le donne

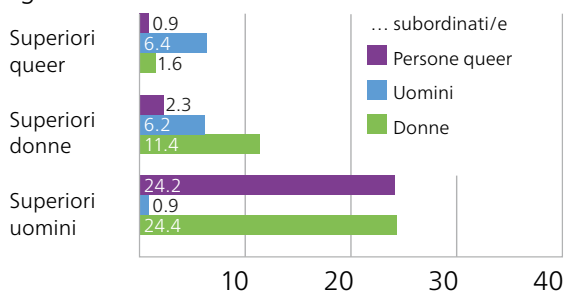
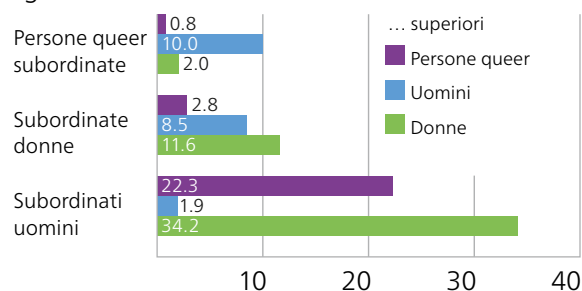
La svalutazione culturale organizzativa delle donne si manifesta anche nel fatto che gli uomini e le donne trovano soprattutto sgradevole la collaborazione con donne sia superiori che subordinate, rispetto alla collaborazione con gli uomini e con le persone queer. In questo contesto il significato di «sgradevole» è lasciato aperto e può assumere diversi significati, come ad esempio il dover organizzare dell'equipaggiamento supplementare oppure un malessere personale nella collaborazione ma anche violenza e abusi.

Per le persone queer fuoriesce un quadro diverso: per loro la collaborazione con uomini superiori o subordinati è la più sgradevole.

La figura 17 mostra che se per gli uomini la collaborazione con gli uomini e se per le persone queer la collaborazione con le persone queer non è ritenuta sgradevole, ciò è tuttavia il caso per la collaborazione di donne con le donne. Un numero di donne superiore alla media trova sgradevole lavorare con

Figura 17: Valutazione della collaborazione tra superiori e persone subordinate (in percentuale)

Dati di base: tutte le persone intervistate, n= 1126

I superiori (uomini e donne) trovano sgradevole la collaborazione con ...**Le persone subordinate trovano sgradevole la collaborazione con ...**

altre donne sia superiori che subordinate. L'11.4% delle persone intervistate è dell'opinione che per le superiori donne la collaborazione con le loro subordinate donne sia sgradevole. Ciò è indicato dalle donne con il 13.5%, quasi il doppio rispetto agli uomini (6.9%). Anche considerando il caso contrario, il quadro è simile e l'11.6% delle persone intervistate, di cui l'8.8% degli uomini e il 13.0% delle donne, indica che per le subordinate donne sia sgradevole la collaborazione con le superiori donne. Per le superiori donne la collaborazione con le donne è più sgradevole che con gli uomini e le persone queer.

La collaborazione degli uomini con gli uomini non viene giudicata sgradevole. Al contrario circa il 24% delle persone intervistate ritiene che i superiori uomini trovino sgradevole lavorare con subordinate donne o subordinati queer, quindi questo fatto è ancora più marcato di quanto non lo sia nella cooperazione tra donne. Anche per i subordinati uomini, la collaborazione soprattutto con le superiori donne è molto sgradevole (il 34.2%, le donne indicano questo due volte più spesso degli uomini), seguito dalle persone queer superiori (22.3%). Al contrario per le donne e le persone queer lavorare con gli uomini è nettamente più sgradevole di quanto non lo sia per gli uomini.

Quanto le persone soffrano per la loro svalutazione, anche da parte di donne superiori, emerge da alcuni commenti aperti. 28 volte sono citate la discriminazione e la violenza da parte di donne. Militari donne riportano di superiori donne che sono state particolarmente dure con loro, che le hanno insultate pesantemente per delle piccolezze e che hanno diffuso false voci, soprattutto sulla presunta marcata vita sessuale e sul fatto che loro eludano le regole. Tali affermazioni stereotipate sono anche confermate dai superiori che sono dell'opinione che alcune donne siano entrate a far parte dell'esercito solamente per l'aspetto sessuale e che per tale motivo le donne non dovrebbero essere avvantaggiate. Oltre alle donne, anche degli uomini descrivono della discriminazione e della violenza da parte di superiori donne, ad esempio sotto forma di sberle.

Nei commenti risulta chiaramente che anche le donne, soprattutto le superiori donne nelle posizioni di potere, appaiono come delle autrici della discriminazione e della violenza (sessualizzata). Alcune di loro condividono l'idea di mascolinità, che svalorza le donne, in un modo particolarmente marcato e, dal canto loro, svalorizzano fortemente le donne e anche altre persone. Questo è anche in linea con i risultati di altri lavori di ricerca, secondo cui le donne nel militare debbano cercare di diventare uomo ed essere ipermascoline, oppure assumere un ruolo femminile (Rinaldo & Holmberg 2020, 74).

Come autori e autrici di discriminazione e di violenza sono citate le persone di tutti i sessi e orientamenti sessuali. I soldati sono particolarmente spesso indicati come autori della discriminazione, ma a loro volta in confronto ad altre categorie di grado conoscono meno soldati, uomini e donne, in quanto persone autrici di discriminazione e di violenza sessualizzata e segnalano più spesso che nell'Esercito svizzero queste ultime non sarebbero presenti. La percezione e la realtà in questo caso sono molto diverse l'una dall'altra. I quadri di rango superiore invece, in relazione alla loro frequenza nell'esercito, sono citati più spesso della media come autori e autrici di violenza.

La svalutazione culturale organizzativa delle donne si manifesta anche nel fatto che le donne e gli uomini ritengono la collaborazione con le donne chiaramente più sgradevole che con gli uomini. Per gli uomini inoltre è particolarmente sgradevole la collaborazione con delle persone queer. Inoltre le donne, soprattutto sottufficiali, sono spesso indicate al di sopra della media rispetto alla quota di donne nell'esercito rilevata quali autrici di discriminazione e di violenza sessualizzata. Nei commenti aperti emerge che le donne a volte assumono in misura particolarmente elevata le norme maschili e applichino la svalutazione delle donne.

7. Comportamento di segnalazione nell'Esercito svizzero

Una particolarità del contesto militare in confronto alle organizzazioni civili è la procedura di segnalazione di episodi di discriminazione e/o di violenza sessualizzata. Secondo il Regolamento di servizio dell'esercito (2022, art. 103) i militari, indipendentemente dal sesso, in caso di episodi si rivolgono alla persona militarmente direttamente superiore. Sono inoltre disponibili vari servizi di consulenza per tutti i militati come l'Assistenza spirituale dell'esercito (ASEs), il Servizio specializzato Donne nell'Esercito e Diversità (DnED), il Servizio psicopedagogico dell'esercito (SPP Es), il Servizio sociale dell'esercito (SSEs) così come il servizio di consulenza autonomo dell'Organo di mediazione per i militari. I militari, indipendentemente dal sesso, hanno anche il diritto di informare la polizia militare in caso di episodi, benché la polizia militare di regola venga piuttosto contattata dalla persona superiore. Indipendentemente dal fatto se una persona abbia trasmesso la segnalazione o meno, l'Aiuto alle vittime è facilmente accessibile a tutte le persone toccate dalla violenza.

7.1. Gli episodi sono raramente segnalati, però sono confidati ai parigrado, uomini e donne, nel contesto privato e ai superiori, indipendentemente dal sesso

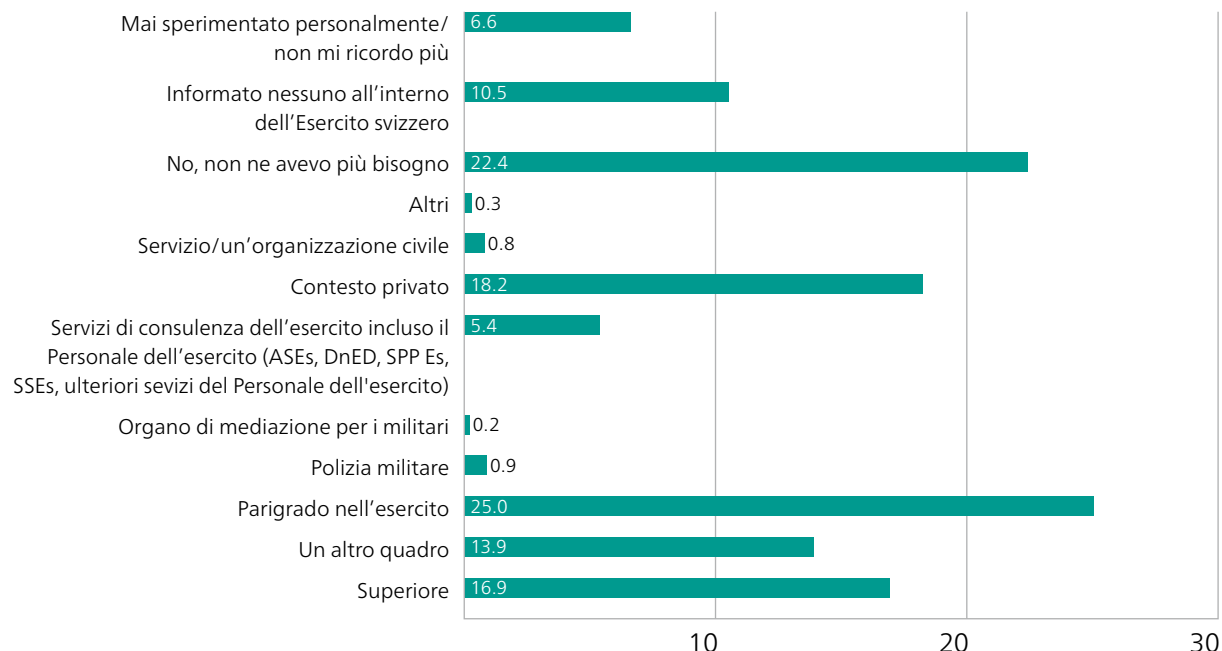
Nel presente studio è stato chiesto a tutte le persone partecipanti: «Se ha già subito discriminazioni e/o violenze sessuali nell'Esercito svizzero, ha informato qualcuno di quanto accaduto?» (si veda la figura 18). Erano possibili più risposte. Questa domanda è stata replicata anche da 50 persone partecipanti che in precedenza avevano indicato di non aver vissuto nessun tipo di discriminazione e/o di violenza sessualizzata. Ciò va addotto al fatto che nel corso della compilazione del questionario le persone intervistate hanno sviluppato una comprensione differente della violenza sessualizzata realizzando il loro coinvolgimento, benché fosse stata indicata la definizione all'inizio.

Le risposte mostrano: le donne segnalano l'accaduto più frequentemente degli uomini. Questo vale per le segnalazioni al o alla superiore militare e/o ad altri quadri militari, uomini e donne, per le informazioni a parigrado militari, ad ulteriori uffici del Personale dell'esercito oltre ai servizi menzionati e per le informazioni a persone nel contesto privato. Al contrario, le donne rispetto agli uomini indicano meno frequentemente di non aver avuto più bisogno di fare una segnalazione oppure di non ricordarsi quale servizio hanno informato sul loro vissuto di discriminazione e/o violenza sessualizzata nell'Esercito svizzero.

Parimenti, le persone di una categoria di grado più elevata hanno segnalato l'accaduto più spesso rispetto ai soldati, uomini e donne. I diversi servizi di consulenza dell'Esercito svizzero sono stati contattati dal 5.4 % delle persone partecipanti in 72 casi, benché alcune persone abbiano contattato più servizi. L'1.9 % si è rivolto all'Assistenza spirituale dell'esercito, l'1.5 % al Servizio psicopedagogico

Figura18: Annuncio dell'accaduto (in percentuale)

Segnalazione dopo esperienze di discriminazione e/o violenza nell'Esercito svizzero; dati di base: tutte le persone intervistate, n= 1126



dell'esercito e lo 0.2 % ha consultato il Servizio sociale dell'esercito. Il 2.7 % ha informato un altro servizio del Personale dell'esercito (nel quale sono integrati dal punto di vista organizzativo i tre servizi di consulenza dell'esercito citati). I due nuovi servizi di consulenza per i militari, indipendentemente dal sesso, il Servizio specializzato Donne nell'Esercito e Diversità così come l'Organo di mediazione per i militari, che esistono entrambi da gennaio 2022, sono stati contattati rispettivamente dallo 0.2 % delle persone partecipanti. Le persone più giovani informano più spesso i o le parigrado militari sulla discriminazione e la violenza sessualizzata vissuta nell'Esercito svizzero.

Le segnalazioni a dipendenza della prospettiva sono maggiori o minori rispetto a un sondaggio comparabile di Amnesty International Svizzera (Golder et al. 2019, 16) sulle molestie sessuali e sulla violenza sessuale in Svizzera condotto nel 2019. Il dato comparabile nel presente studio è quello sulle situazioni vissute di violenza sessualizzata. Diversamente dalla presente ricerca, lo studio di Amnesty è stato svolto solo con donne e in relazione alle loro esperienze a partire dall'età di 16 anni. Nel presente studio sono state chieste le situazioni vissute nell'Esercito svizzero senza limitazioni temporali. Inoltre la domanda sul comportamento di segnalazione nello studio di Amnesty è stata posta solo a donne che «hanno dichiarato esplicitamente di aver subito violenze sessuali», che comprendono la violenza verbale, non verbale, digitale e fisica (id., 11). Nella presente ricerca, questa domanda è stata posta a tutte le persone intervistate, incluso il 13.0 % che ha indicato di non aver mai vissuto delle situazioni di violenza sessualizzata. Se nel sondaggio di Amnesty sulle donne in Svizzera l'11 % delle persone colpite si è rivolto a un servizio di consulenza, nella presente inchiesta tale valore si attesta al 5.6 % (servizi di consulenza dell'esercito, incluso l'Organo di mediazione per i militari). La segnalazione dell'accaduto alla polizia è stata effettuata dal 10 % su scala Svizzera e dallo 0.9 % (Polizia militare) nel presente studio. La differenza è in parte relativizzata perché la domanda sul comportamento di segnalazione nello studio sull'Esercito svizzero è stata posta a tutte le persone partecipanti per cui la percentuale risulta inferiore rispetto al sondaggio di Amnesty in cui sono state intervistate solo le persone colpite. Al contrario, con il 16.9 %, significativamente più persone hanno segnalato gli episodi alla persona superiore (come prescritto nel Regolamento di servizio dell'esercito, Esercito svizzero 2022) e il 13.9 % li ha comunicati ad un altro quadro, indipendentemente dal sesso. Il fatto di tenere per sé l'accaduto, con il 49 % nel sondaggio di Amnesty per la Svizzera, è stato indicato da un numero nettamente superiore di perso-

ne rispetto allo studio sull'Esercito svizzero, nel quale solo il 10.5 % ha dichiarato di non aver informato nessuno all'interno dell'Esercito svizzero e il 9.9 % non ha contattato nessuno, vale a dire persone o servizi, né all'interno né all'esterno dell'Esercito svizzero. Sembra quindi che nell'esercito sia presente una certa cultura del dialogo, una vicinanza sociale e un certo cameratismo a cui è possibile fare riferimento.

Il comportamento di segnalazione in Svizzera in relazione alle molestie sessuali è stato anche rilevato nel Crime Survey 2022 (Markwalder et al. 2023). Questi dati si riferiscono solo agli episodi dell'anno precedente e alle segnalazioni di polizia. Sono quindi meno comparabili. Del 4.3 % delle persone intervistate che hanno vissuto una molestia sessuale nel 2021, solamente il 6.8 % ha denunciato il delitto (id., 44). In relazione alla violenza sessuale lo 0.3 % delle persone intervistate ha dichiarato di esserne stato vittima nel 2021. Di questo 0.3 % il 12.4 % ha sporto denuncia.

Rispetto al presente studio, il tasso di segnalazione è più elevato nell'indagine in seno allo US Department of Defense (dipartimento della difesa US) (Davis et al. 2023, VII). Sono stati intervistati i membri della Military Service Academy (Accademia militare). Qui il 15 % delle donne intervistate e il 5 % degli uomini indica di aver segnalato l'accaduto. La maggioranza lo ha fatto per evitare ulteriori superamenti dei limiti da parte degli autori e delle autrici. Il 27 % delle donne e il 36 % degli uomini, dichiara però, che a causa della segnalazione hanno vissuto delle ritorsioni. Non è tuttavia noto cosa si intenda per segnalazione e se significa solo una segnalazione a servizi ufficiali oppure anche ai superiori, uomini e donne.

A causa delle differenti procedure di raccolta e definizioni non si possono confrontare direttamente i dati. In generale in tutte le ricerche prese in considerazione, il tasso di segnalazione è basso rispetto ai casi vissuti concretamente.

7.2. Molti non segnalano l'accaduto, perché risolvono «queste cose da solo/sola»

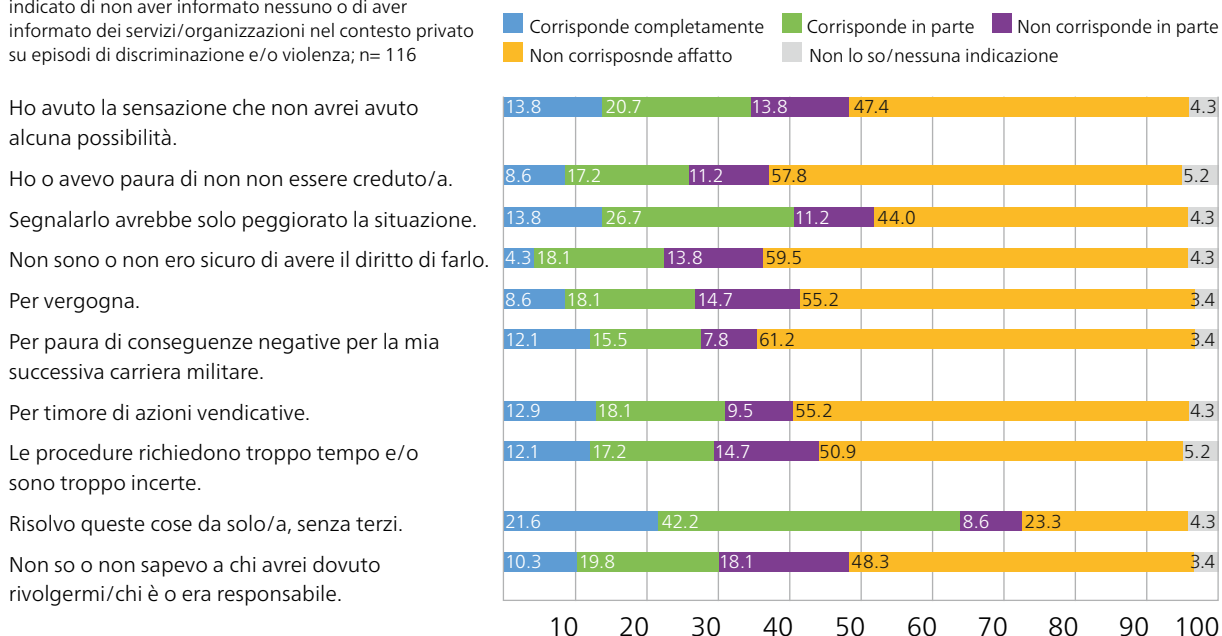
Il 38.9 % delle persone intervistate toccate dalla discriminazione e/o dalla violenza sessualizzata, rispettivamente il 53.7 % di quelle persone che hanno vissuto delle situazioni di potenziale violenza sessualizzata, non segnala gli episodi. Alle persone partecipanti che hanno indicato di non aver informato nessuno o di aver informato qualcuno all'esterno dell'Esercito svizzero in relazione alla loro esperienza di discriminazione e/o violenza sono stati chiesti i motivi per la loro mancata segnalazione (si veda la figura 19). Come motivo principale è stato indicato che le persone intervistate risolvono queste cose da sole (63.8 %). Gli altri motivi per non segnalare, più frequentemente citati sono la supposizione che una segnalazione avrebbe soltanto peggiorato la situazione (40.5 %), il sentimento che non si avrebbe avuto nessuna chance (34.5 %) oppure il non sapere a chi ci si sarebbe potuti rivolgere (30.1 %). Di conseguenza, queste persone intervistate non vedono l'Esercito svizzero come un'organizzazione che protegge in caso di episodi di discriminazione e/o violenza sessualizzata.

Le persone partecipanti potevano indicare nel questionario più motivi per i quali non hanno segnalato le esperienze di discriminazione e/o violenza sessualizzata. Qui si vede che l'affermazione «risolvo queste cose da solo/sola» è statisticamente correlata alla motivazione «per vergogna» le persone intervistate indicano quindi entrambi i motivi. Ciò solleva la questione se le persone intervistate per vergogna hanno la sensazione di dover risolvere le cose da sole.

Valori simili sul perché gli episodi non siano sfociati in una denuncia si possono trovare anche all'esterno dell'esercito, nel sondaggio già citato nel capitolo 7.1, di Amnesty International Svizzera (Golder et al. 2019, 16 seg.) sulle molestie sessuali e sulla violenza sessuale sulle donne in Svizzera, sul quale si basano i motivi per cui gli episodi non vengono segnalati. I motivi principali per i quali le donne con le loro esperienze di violenza sessuale hanno optato contro una presa di contatto della polizia sono la vergogna (64 %), la sensazione di non avere nessuna chance (62 %) e la paura che le donne non vengano credute (58 %). Il 57 % è convinto che con una denuncia sarebbe diventato peggio e il 51 % indica di non essere sicuro di avere il diritto di sporgerla.

Figura 19: Motivi per i quali non si è segnalato l'accaduto (in percentuale)

Dati di base: persone, che precedentemente hanno indicato di non aver informato nessuno o di aver informato dei servizi/organizzazioni nel contesto privato su episodi di discriminazione e/o violenza; n= 116



Per le persone che si ritengono forti, diventa spesso difficile ammettere o anche segnalare di essere toccate dalla discriminazione e dalla violenza. Per loro può essere particolarmente impegnativo riconoscere quando sono ferite, colte alla sprovvista, isolate oppure si sentono deboli e necessitano aiuto (Hassan & Sanchez-Lambert 2019, 64). Allo stesso tempo, la colpa di un comportamento aggressivo non è da addurre alla persona colpita, ma alla persona che ha commesso il fatto (id., 48; 67). Per gli uomini la soglia d'inibizione per una segnalazione dovuta a questi motivi è spesso particolarmente elevata (Gleichbehandlungsbeauftragte der Stadt Wien s.d., 8).

7.3. Le segnalazioni fatte vengono spesso ignorate

Nei commenti aperti diventa chiaro che le segnalazioni spesso non vengono prese sul serio oppure degli episodi vengono addirittura dissimulati. 76 persone riferiscono 109 volte in tal senso. Un ufficiale donna (it) scrive di aver segnalato un caso di molestia e di non aver mai ricevuto una risposta a riguardo: «Il caso è caduto nel vuoto». In modo simile riporta un ufficiale donna (de): «Sono stata molestata più volte, ho annunciato anche i casi, questi sono stati deliberatamente nascosti sotto il tappeto».

Un altro ufficiale donna (de) racconta come gli autori e le autrici sono protetti a volte dai quadri superiori. La molestia da parte di un camerata, che le aveva intimato di svestirsi, è restata senza conseguenze, «perché il camerata conosceva personalmente un maggiore... la gerarchia in queste situazioni si mette spesso in mezzo».

A volte le segnalazioni sulla discriminazione non sono solamente ignorate, ma anche la necessità di protezione è respinta in modo aggressivo. Un soldato donna (de) descrive come il suo desiderio di non dover dormire durante il bivacco da parte ad un camerata insistente è stato respinto con le parole ««Comincio ad averne abbastanza» seguite da: «Non voglio più sentire nulla su di te»».

Un soldato donna (fr) non ha segnalato un caso, perché era convinta che avrebbe reso ancora più difficile la sua integrazione: «Non ho mai denunciato il caso perché penso sinceramente che questo avrebbe nociuto alla mia integrazione nella compagnia e non avrebbe assolutamente cambiato nulla alla situazione.

Non mi sono mai sentita in pericolo, era solamente pesante». Sopporta il superamento dei limiti perché non si aspetta che il suo superiore si impegni per la sua protezione contro la discriminazione.

Altre donne descrivono che è stato loro intimato di non perseguire le segnalazioni per non mettere a rischio la reputazione della truppa. Un ufficiale donna riporta come un suo superiore diretto le abbia fatto pressione per ritirare le sue dichiarazioni. Pertanto, le si richiede di proteggere gli autori e le autrici e di arrangiarsi da sola con le sue esperienze negative. In modo simile un altro ufficiale donna riporta che il suo reclamo in relazione a molestie non è stato preso sul serio. Al contrario le è stato sconsigliato di annunciarsi e difendere i suoi diritti fondamentali con la minaccia che anche lei soffrirebbe se a causa di questi fatti arrecasse un danno alla reputazione del suo stesso gruppo.

La disillusione che la protezione contro la discriminazione non è assicurata così come il fatto che la discriminazione e la violenza sessualizzata siano talvolta addirittura tutelate, emerge dal commento di un ufficiale donna (de): «Desidero una miglior informazione dei militari di professione in relazione alle molestie. Ho portato diversi reclami e nessuno ha raggiunto uno scopo. Sono felice del mio lavoro nell'esercito, però un uomo è sufficiente per far diventare l'intero periodo un inferno. L'ultimo periodo prolungato che ho trascorso nell'esercito si è concluso in maniera molto spiacevole, nonostante diverse donne abbiano segnalato al nostro superiore il comportamento problematico di un militare. Non è stato fatto nulla».

Sia uomini che donne riportano di sopportare le battute sessiste e stare al gioco, perché non vogliono essere guastafeste e non vogliono essere sanzionati per questo motivo. Sono citati 11 episodi da parte di 10 persone che commentano. Un ufficiale donna (de) riporta ad esempio di «innumerevoli commenti e «battute» razzisti e contro le donne» e puntualizza di non ritenerle divertenti. Allo stesso modo, diverse persone intervistate riportano di come sia difficile opporsi. Un soldato (de) racconta di una discriminazione e una svalutazione di una donna in assenza della stessa: «Avevo la scelta di partecipare e non dare nell'occhio oppure di dire che un comportamento del genere è sbagliato ed essere emarginato nonché preso in giro per tutto il resto del servizio». Un soldato donna (fr) inoltre ribadisce di non aver fatto nessuna segnalazione perché non voleva essere vista come persona che si lamenta nei confronti dell'esercito: «Ci ho fatto l'abitudine, non mi fa nulla. E soprattutto non volevo che mi si prendesse per la donna pallosa, che si lamenta di tutto nell'esercito. Volevo avere un'immagine di donna forte nell'esercito e non di una lagna». Questo soldato donna cerca di non far di non far trasparire la discriminazione perché non vuole disturbare ed essere umiliata ulteriormente. Anche un ufficiale donna (de) sottolinea: «Le donne non vogliono attirare l'attenzione negativamente, rispettivamente segnalare qualcuno, poiché sono comunque già abbastanza discriminate. Ci vuole coraggio per confidarsi con qualcuno». Questo dimostra quanto sia grande la sfida di difendere e rivendicare i propri diritti fondamentali.

Ciò è confermato anche in ulteriori ricerche. Quando le donne che sono per la parità, non si oppongono a commenti e battute sessiste, spesso vivono dei sentimenti di delusione o sensi di colpa per non essersi opposte alla molestia (Mallett et al. 2021, 915 seg.). Si genera una cosiddetta dissonanza cognitiva, cioè un conflitto tra le proprie convinzioni e azioni. Lo studio di Mallett et al. (id., 925) mostra che le donne che hanno già ignorato una volta il sessismo oppure si sono anche soltanto immaginate di ignorarlo, adeguano la loro posizione sulla parità alle persone che hanno un comportamento sessista per minimizzare il loro conflitto interiore (id.). Ne risulta che da un lato esse supportano meno le donne molestate e dall'altro tollerano maggiormente le molestie sessuali. Se il sessismo è mascherato con «l'umorismo» sotto forma di battute, diminuisce ulteriormente il supporto a favore delle donne molestate (id.). Se la violenza sessualizzata è esercitata sotto forma di «umorismo», è più difficile confrontarvi gli autori e le autrici.

Anche il presente studio mostra che le persone colpite dalla violenza, ne sono spesso rese responsabili oppure si attribuiscono la colpa. Questo fenomeno, anche detto «Victim Blaming» (colpevolizzazione

della vittima), è riportato da 19 persone in 21 casi. Tale dinamica rende difficile oppure impossibile una segnalazione. L'esempio di un sottufficiale donna (it) lo illustra in modo evidente: «Un camerata è entrato ubriaco nella mia camera da letto mentre mi stavo per addormentare. Lo psicologo che era venuto a parlarmi nei giorni seguenti ha cercato di farmi capire che la colpa era mia e non del camerata». Il fatto che le donne si autoattribuiscono la colpa emerge chiaramente dalla descrizione di un ufficiale donna (de). Quest'ultima riporta come, a causa della norma secondo cui la discriminazione sarebbe uno scherzo, ha lasciato che i limiti fossero superati troppo a lungo e in seguito si sia attribuita la colpa per questi episodi: «Mi sono sentita personalmente colpevole, perché non ho riconosciuto prima che appunto non erano più commenti/azioni innocui e che non ho posto limiti chiari e credibili. Dopo era troppo tardi. Mi vergogno per queste quattro settimane. Solamente dopo mi sono resa conto che tutto questo non sarebbe dovuto succedere. Soprattutto perché il mio cdt [comandante] doveva essere colui che doveva proteggermi da queste situazioni». Per diverso tempo la donna colpita non prende sul serio il sessismo sotto forma di «umorismo». Proprio per questo l'ufficiale donna cade nella situazione, come molte persone colpite dalla violenza, in cui lei stessa si autoattribuisce la colpa per non essersi fatta valere per tempo.

I commenti aperti chiarificano alcuni motivi per la mancata segnalazione degli episodi. Allo stesso tempo spiegano la grande quantità di persone che risolvono o rispettivamente devono risolvere autonomamente le esperienze di discriminazione e/o violenza sessualizzata, poiché non trovano o non si aspettano nessun sostegno per il loro bisogno di protezione.

Una quota esigua di militari, di entrambi i sessi, che hanno vissuto della discriminazione e/o della violenza sessualizzata nell'esercito segnala l'accaduto. Le donne procedono in tal senso più spesso degli uomini; vengono informate piuttosto le persone parigrado militari. Chi non segnala gli episodi indica come motivo più frequentemente che queste cose si risolvono personalmente. Molte persone temono che con una segnalazione la situazione peggiorerebbe o che non avrebbero alcuna possibilità di difendersi. La fiducia nell'Esercito svizzero, ovvero nel fatto che quest'ultimo fornisca protezione contro la discriminazione e/o la violenza sessualizzata, sembra essere presente in misura insufficiente. Ciò si rispecchia anche nei commenti aperti, in cui viene espresso come le segnalazioni non vengano prese sul serio oppure ignorate del tutto, o come venga esercitata pressione sulle persone che segnalano gli episodi. A volte si manifesta un'inversione vittima-autore/autrice, dando la colpa alla persona colpita per la discriminazione e/o per la violenza sessualizzata. Meccanismi simili si trovano anche nelle ricerche sul comportamento di segnalazione delle molestie e delle violenze sessuali in Svizzera.

8. La discriminazione e la violenza sessualizzata hanno ripercussioni negative sulla salute e sulla capacità prestazionale dei militari di entrambi i sessi

Le esperienze di discriminazione e di violenza sessualizzata possono causare una grande sofferenza e influenzare in modo persistente le persone colpite. Lo spettro delle possibili ripercussioni è ampio e può portare a disturbi con sintomi che spaziano dall'inappetenza e da problemi del sonno fino a problemi psichici, oppure anche a situazioni in cui le persone non vogliano o non possano più prestare servizio militare.

8.1. Le esperienze di discriminazione e di violenza sessualizzata portano spesso al fatto che il servizio militare sia percepito come privo di senso

I militari, uomini e donne, che hanno vissuto discriminazione e violenza sessualizzata, spesso si autoconvincano di non aver bisogno di aiuto. Ciò corrisponde anche all'aspettativa generale e all'identità degli uomini e delle persone nell'esercito in generale. (Reit 2009, 11 segg.). Ciò si manifesta anche nel motivo più citato sul perché non segnalare l'accaduto, cioè che queste cose si risolvono da soli (63.8 %, si veda la

figura 20). Le risposte sulle ripercussioni della discriminazione e della violenza sessualizzata sono simili. Più spesso le persone intervistate, con il 51.9 %, indicano che le esperienze di discriminazione e/o di violenza sessualizzata non hanno avuto nessuna ripercussione su di loro. Un'analisi più attenta mostra anche che molte persone toccate manifestano la loro sofferenza fisica (9.3 %) o psichica (10.2 %) a causa delle esperienze di discriminazione e di violenza vissute, indicano di dormire male (19.4%), di non essere più in grado di fornire le prestazioni (9.3 %) e in parte per tale motivo rinunciano alla carriera militare (quindi non aspirano ad un grado più alto, 11.5 %), oppure si lasciano cambiare d'incorporazione (10.6 %).

Quale ripercussione negativa, con il 26.2 %, viene citata con maggiore frequenza «A volte penso che tutto ciò non abbia senso». All'incirca un quarto delle persone che hanno vissuto della discriminazione e della violenza sessualizzata, a causa delle esperienze raccolte percepiscono una perdita del senso compiuto in relazione al servizio militare.

Le persone che hanno vissuto della discriminazione o della violenza sessualizzata, o che non sono sicure al riguardo e/o hanno vissuto almeno una delle situazioni concrete potenzialmente di violenza sessualizzata, sono state intervistate sulle ripercussioni di queste esperienze.

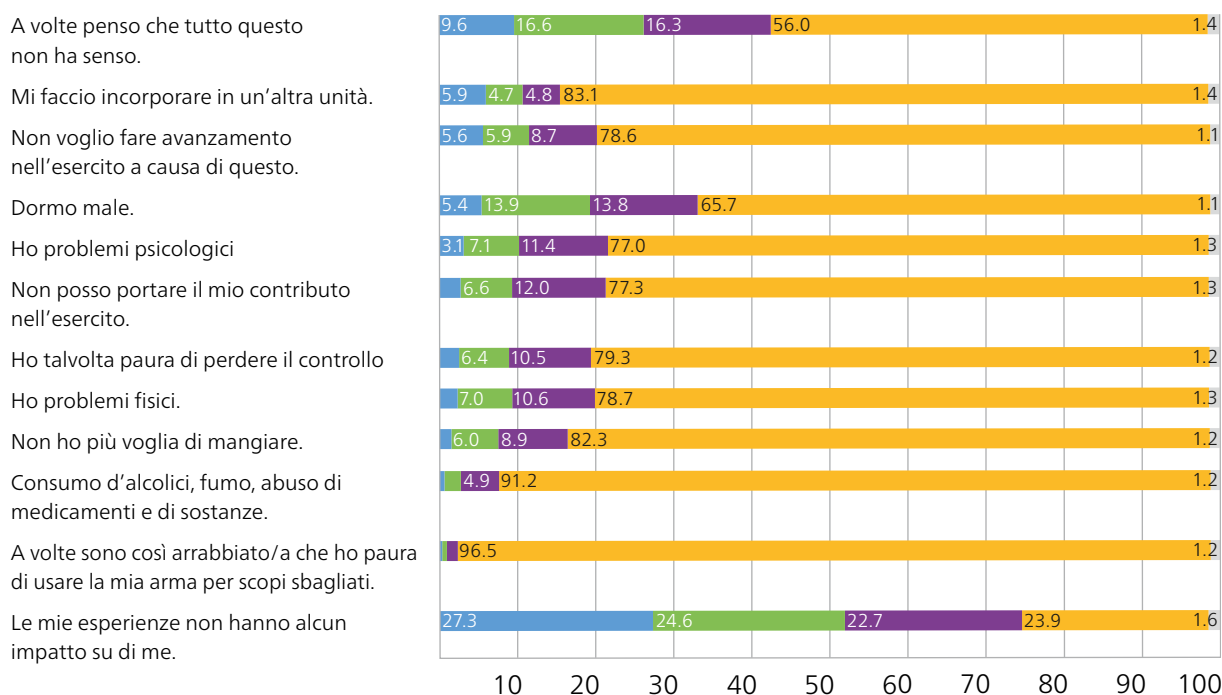
Le persone trans soffrono più fortemente a causa delle ripercussioni della discriminazione e/o della violenza sessualizzata rispetto alle persone cis. In misura leggermente inferiore rispetto alle persone trans, ma in misura maggiore delle persone eterosessuali, i militari non eterosessuali indipendentemente dal sesso sono colpiti da alcune ripercussioni della discriminazione e della violenza sessualizzata. Ciò vale per i problemi psichici, la paura di una perdita di controllo e la percezione della mancanza di senso.

Le donne mostrano un'incidenza maggiore in riferimento ai problemi psichici (12.0 %; uomini 6.0 %), per il sonno scadente (21.7 %; uomini 13.9 %), per il calo delle prestazioni (11.6 %; uomini 3.7 %), per

Figura 20: Ripercussioni della discriminazione e/o della violenza (in percentuale)

Dati di base: persone intervistate che hanno vissuto discriminazione e/o violenza sessualizzata nell'Esercito svizzero, oppure indicano di aver vissuto da molto spesso a raramente almeno una delle situazioni concrete di potenziale violenza sessualizzata; n= 997

Corrisponde completamente Corrisponde in parte Non lo so
Non corrisponde in parte Non corrisponde affatto



la paura di una perdita di controllo (11.4 %; uomini 2.6 %) e per la perdita d'appetito (9.3 %; uomini 3.0 %). Oltretutto, in confronto agli uomini si lasciano cambiare più frequentemente d'incorporazione militare a seguito della discriminazione e/o della violenza sessualizzata vissuta (11.8 %; uomini 8.2 %).

Si evince che la discriminazione e la violenza sessualizzata riducono il benessere, la motivazione e la capacità prestazionale dei militari toccati di entrambi i sessi.

Gli effetti negativi della discriminazione e della violenza sulla salute e sulla capacità prestazionale si confermano anche in ulteriori studi relativi alla Svizzera. Lo studio eseguito su mandato dell'UFU e della SECO sulle molestie sessuali in Svizzera (Biberstein et al. 2022, 38) cita numerosi effetti negativi per le vittime di reati penali sotto forma di violenza e discriminazione: Oltre ai danni fisici (ferite, malattie, handicap) vi sono anche aspetti psichici (sintomi da disturbo post-traumatico, aumento dell'ansia, riduzione dell'autostima, depressione, ecc.) e aspetti legati al comportamento.

8.2. Gestione delle esperienze di discriminazione e di violenza sessualizzata: alcune persone vivono un'enorme sofferenza e lasciano l'esercito, altre cercano di impegnarsi ancora di più contro la discriminazione

Nei commenti aperti diventa tangibile cosa significhino con le ripercussioni citate (109 commenti di 76 persone). Si riferisce di preoccupazioni per la propria sicurezza, mancanza di motivazione, tristezza, rassegnazione e rabbia. Una grande sofferenza è descritta da un sottufficiale donna (de) che soffre di una forte depressione e che scrive: «Il mio ultimo superiore mi ha distrutta a tal punto sul piano psicologico, da dovermi sottoporre a un trattamento psicologico. Mi sono ritrovata in una forte ondata depressiva che mi faceva dormire 18 ore al giorno. E questo a causa di un uomo che non poteva accettare il fatto che ci sono anche quadri donne».

Molte persone perdono la motivazione di impegnarsi, citata dal 26.2 % che indica una perdita di senso oppure dall'11.5 % che a causa delle esperienze negative fatte nell'esercito non vuole fare carriera (si veda la figura 20). I militari donne riportano di non essere prese sul serio, di essere attaccate, di non sentirsi a proprio agio, di come soffrono di problemi del sonno e di attacchi di panico. Il fatto che le donne interrompano il servizio militare o che non vogliano fare carriera è descritto 31 volte nei commenti aperti. Un sottufficiale donna (it) scrive: «Mi è passata la voglia di lavorare perché sentivo che il mio contributo all'esercito non era valorizzato. Gli ufficiali di milizia mi hanno rovinato un po' l'esperienza. La voglia di fare carriera nell'esercito è svanita». Numerosi punti contenutistici citati nei diversi commenti, sono riassunti nel commento di un ufficiale donna (de): «Da dove comincio... si deve fare molto di più. Per essere prese almeno sul serio. Gli errori sono colpi mortali, indifferentemente dalla loro tipologia e sono valutati diversamente rispetto agli uomini. Viene sempre evidenziato in modo scortese il fatto che lo si faccia volontariamente e che perciò bisogna accettare tutto e sopportare. Sta di fatto che non si possono mai soddisfare le «vecchie guardie» e secondo loro si fa sempre e comunque tutto sbagliato. Ogni debolezza viene usata contro di noi. È quasi come in guerra, solamente più stupido. Voci stupide, prive di fondamento, distruggono la reputazione e non si può fare nulla contro di esse. Se si parla più a lungo con qualcuno, si insinuano cose sulla propria persona. Ci si spacca il cu** per niente, perché tanto non si viene considerate come equivalenti. Sulle molestie non mi esprimo nemmeno. Se si è bionda e carina, si ha già perso in partenza. Il che è un vero peccato, visto che i soldati avrebbero davvero bisogno di BUONI QUADRI e soprattutto di persone che abbiano sale in zucca. Con i subordinati non ci sono problemi, se si ha del carattere e ci si sa imporre. Il problema erano e sono i superiori in là con gli anni o i parigrado corrotti, che non vedono di buon occhio i successi degli altri. Lo so perché ho appeso al chiodo la mia carriera e ne sono felice ogni singolo giorno. [...] Assicuratevi che io non abbia partecipato a questo studio inutilmente e che venga fatto qualcosa!» Oltre alla frustrazione di non essere presa sul serio e di essere discriminata in base al sesso, questo ufficiale donna esprime una valutazione secondo cui nell'esercito sembra che si stia conducendo una guerra contro le donne, per cui le donne nell'esercito sono considerate come il nemico. Di conseguenza l'ufficiale donna descrive che

anche una prestazione al di sopra della media non viene riconosciuta, poiché le donne, in base al loro sesso, «non [sono] comunque considerate alla pari».

Non solo le donne sono toccate negativamente. Un ufficiale (de) scrive che a causa di esperienze negative di discriminazione e di violenza sessualizzata nell'esercito: «ho avuto bisogno di quasi tre anni, fino a quando, dopo un anno e mezzo di militare, ho trovato di nuovo la mia collocazione nella vita civile».

Altre persone riportano che a causa delle esperienze negative sono ancora più motivate ad agire contro i comportamenti abusivi, come scrive un sottufficiale donna (fr): «Tutto questo mi dà voglia di fare carriera il più a lungo possibile per poter capire e far cambiare le cose, per potermi fare sentire. Questo vissuto ha avuto un impatto su di me, ma un impatto positivo». Anche un altro sergente donna (de) descrive una volontà più forte di impegnarsi a causa delle esperienze negative. Lei ne traccia un «Bilancio positivo: oggi osservo molto più attentamente e mi schiero a favore di altre persone che ritengo possano esserne colpite».

Circa un quarto delle persone intervistate al riguardo, a causa della discriminazione e/o della violenza sessualizzata, percepisce una perdita della sensatezza in relazione al servizio militare. La discriminazione e la violenza sessualizzata portano a problemi del sonno, problemi psichici e fisici, perdita dell'appetito, e paura di perdere il controllo. Da un lato, ciò provoca molta sofferenza alle persone che ne sono colpite. Dall'altro, queste conseguenze riducono la motivazione e la capacità prestazionale dei militari, uomini e donne.

9. Verso la tolleranza zero

L'Esercito svizzero è un esercito per tutti e tutte coloro che possono e vogliono prestare servizio. Il Comando dell'esercito si è dichiarato all'unanimità a favore di una cultura dell'apertura e dell'inclusione. L'impegno personale a favore della tolleranza zero in relazione alla discriminazione e alla violenza sessualizzata rappresenta un passo importante.

9.1. Molte persone si impegnano già a favore della protezione contro la discriminazione e della tolleranza zero

I risultati dell'inchiesta mostrano che numerosi militari, di entrambi i sessi, si impegnano già a favore della protezione contro la discriminazione e della parità.

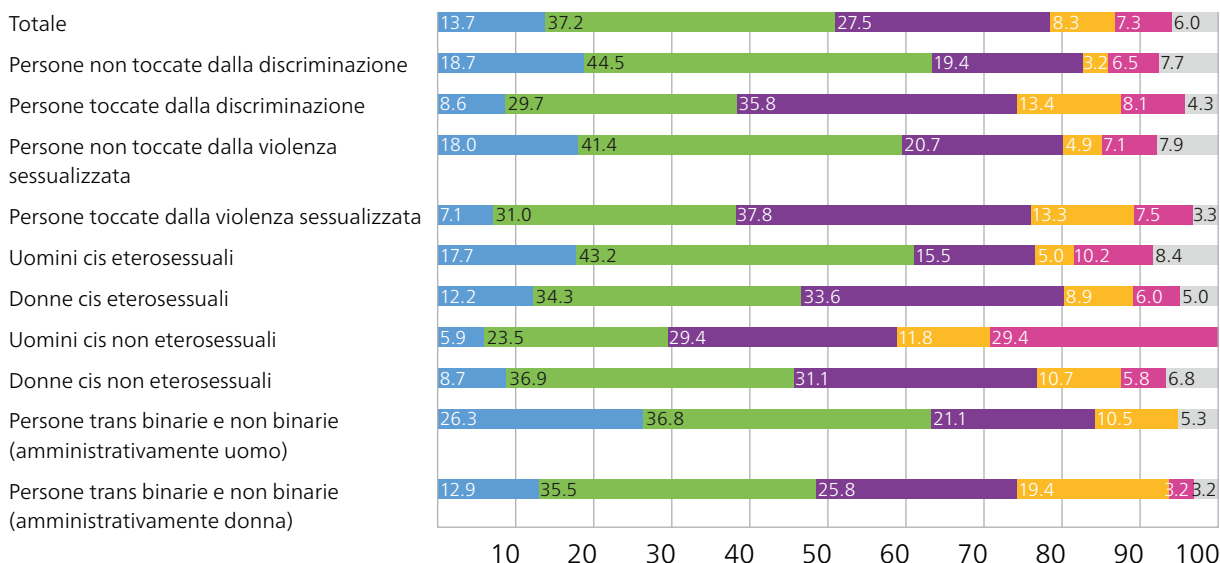
Il 64.7 % delle persone intervistate indica che la strategia per una tolleranza zero nell'esercito venga attuata almeno in parte, oppure addirittura in maniera coerente, come riportato nella figura 21. Il 13.7 % dichiara che venga attuata in modo coerente a tutti i livelli. L'8.3 % ritiene che la tolleranza zero non venga attuata del tutto e il 7.3 % non conosce nessun provvedimento sulla tolleranza zero.

Queste cifre devono essere interpretate considerando che l'86.2 % di tutte le persone intervistate ha vissuto delle situazioni di violenza sessualizzata. Una spiegazione per la simultaneità dei dati elevati relativi all'attuazione della tolleranza zero e degli alti valori d'incidenza è che per casi di discriminazione e di violenza sessualizzata già al giorno d'oggi si interviene spesso ai sensi della tolleranza zero. Questa spiegazione è relativizzata dal fatto che le valutazioni più critiche sono quelle di coloro che hanno indicato di essere stati toccati dalla violenza sessualizzata oppure di appartenere a una minoranza sessuale. Una seconda spiegazione, come già confermato sopra, è data dal fatto che molte forme di discriminazione e di violenza sessualizzata sono normalizzate, come è il caso anche in ulteriori contesti sociali (cfr. Hlavka 2014). Quando la violenza non è individuata e definita come tale, non può essere affrontata neppure con la tolleranza zero. In questo caso c'è dunque un fabbisogno di sensibilizzazione, affinché le persone colpite nonché le persone autrici della violenza si rendano conto di cosa sia la discriminazione e la violenza sessualizzata e come possa essere combattuta.

Figura 21: Attuazione dei provvedimenti sulla tolleranza zero (in percentuale)

Attuazione dei provvedimenti sulla tolleranza zero in relazione all'incidenza della discriminazione e della violenza sessualizzata, al sesso e all'orientamento sessuale; dati di base: tutte le persone intervistate, n= 1126

■ Sì, la tolleranza zero viene applicata in modo coerente a tutti i livelli.
 ■ Sì, la tolleranza zero viene applicata nella maggior parte dei casi e in modo abbastanza coerente.
 ■ No, la tolleranza zero viene applicata solo parzialmente.
 ■ No, la tolleranza zero non viene applicata affatto.
 ■ Non conosco nessun provvedimento per la tolleranza zero. ■ Non lo so

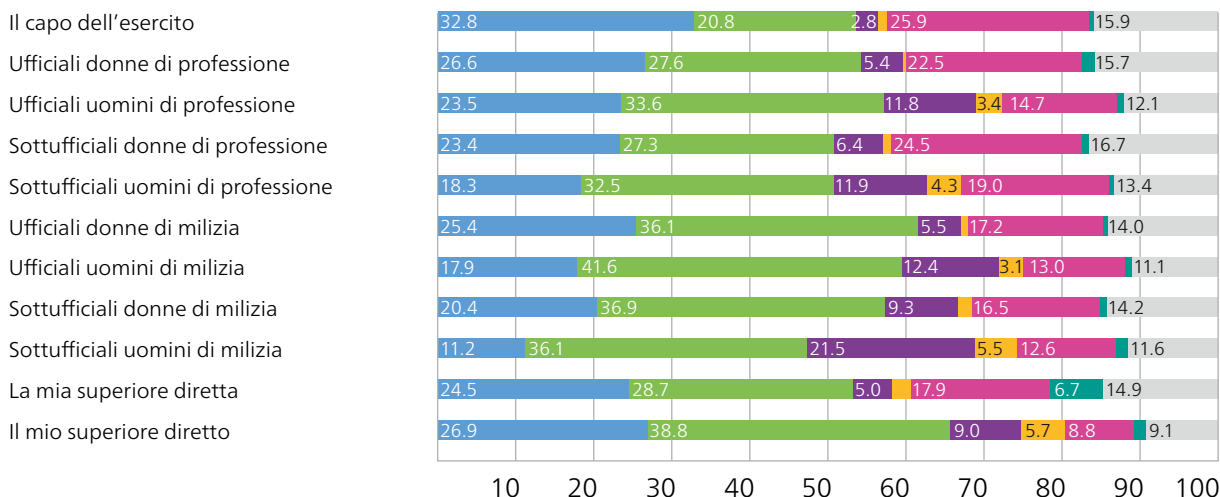


Allo stesso tempo i valori elevati sull'attuazione dei provvedimenti relativi alla tolleranza zero rimandano ad un impegno esistente profuso negli ultimi anni e che mostra i suoi effetti (si veda la figura 22). Tra le persone citate per la loro grande propensione all'applicazione della tolleranza zero figurano il capo dell'esercito, i superiori diretti uomini e le superiori dirette donne, gli ufficiali donne di professione e di milizia.

Figura 22: Impegno per l'attuazione della tolleranza zero (in percentuale)

Dati di base: tutte le persone intervistate ad eccezione di coloro che hanno risposto alla domanda sull'attuazione della tolleranza zero con «Non conosco nessun provvedimento per la tolleranza zero» oppure con «Non lo so»; n= 976

■ Si impegna molto
 ■ Si impegna
 ■ Non si impegna molto
 ■ Non si impegna affatto
 ■ Non posso giudicare
 ■ Non applicabile
 ■ Non lo so/nessuna indicazione



In totale, più della metà di tutte le persone intervistate indica che i rispettivi quadri corrispondenti, uomini e donne, si impegnano (fortemente) a favore della tolleranza zero, ad eccezione dei sottufficiali di milizia, per i quali il valore risulta inferiore. Oltre al capo dell'esercito sono indicati soprattutto superiori diretti uomini che si impegnano fortemente (26.9%), seguiti dagli ufficiali di professione donne (26.6%), dagli ufficiali di milizia donne (25.4%), dai superiori diretti donne (24.5%) e dagli ufficiali di professione (23.5%). Il più grande impegno a favore della tolleranza zero è indicato per i superiori diretti uomini. Allo stesso tempo i superiori diretti sono anche il gruppo per il quale il maggior numero di persone partecipanti dichiara che non si impegna affatto a favore dell'attuazione dei provvedimenti della tolleranza zero (superiori uomini). Anche in questo caso si nota una certa polarizzazione che si rifà a un concetto di valore contraddittorio sul tema della tolleranza zero. Il fatto che delle persone si impegnino poco o addirittura affatto a favore della tolleranza zero rispettivamente che l'affermazione non corrisponde, viene indicato da un numero significativamente inferiore di persone. Le quote più elevate di valutazioni negative concernevano i sottufficiali della milizia con il 27.0%, seguiti dai sottufficiali di professione con il 16.2%. Le persone con esperienze di discriminazione e/o violenza sessualizzata valutano peggio tutti i gruppi di persone senza eccezione per quanto concerne il loro impegno per l'attuazione della tolleranza zero.

9.2. Se si interviene contro la discriminazione e la violenza sessualizzata, i militari, uomini e donne, possono svilupparsi e integrarsi meglio

Alcune persone toccate dalla violenza nell'Esercito svizzero, lasciano delle dichiarazioni positive sullo stato d'attuazione dei provvedimenti relativi alla tolleranza zero. Queste valutazioni positive nella parte quantitativa dello studio suggeriscono che le persone toccate ritengono appropriata e coerente la reazione dell'Esercito svizzero alle loro esperienze di violenza. Ciò viene confermato nei commenti aperti con 71 commenti di 60 persone.

Le persone colpite dalla discriminazione e dalla violenza sessualizzata riportano che le loro segnalazioni hanno avuto delle conseguenze e che i superiori, di entrambi i sessi, si sono impegnati per la protezione contro la discriminazione. Un ufficiale donna (de) cita come esempio: «Il grido «Zulu» [«Zug luege», sezione guarda oppure «Zugsluder», zoccola della sezione] da parte di camerati quando si incrociava una bella donna. Si è tuttavia smesso velocemente, quando si è discusso con loro del loro comportamento scorretto». Un altro ufficiale donna (de) racconta di una fase, nella quale i camerati imitavano degli atti sessuali espliciti riferendosi a lei: «Alla fine un superiore ha osservato questo comportamento presso un camerata che è stato subito punito, per cui questi gesti non si sono ripetuti». Un soldato donna (de) descrive l'impegno di una superiore: «Fortunatamente il problema si è potuto risolvere con l'intervento della mia superiore (che conosceva il comportamento in generale dell'aiutante, cosicché non era nemmeno stupita, che ci fosse stato questo tipo di problema)». In tal senso i superiori, indipendentemente dal sesso, hanno una responsabilità e un effetto particolari, se si impegnano a favore della protezione costituzionale contro la discriminazione dei militari, indipendentemente dal sesso.

Il significato della protezione contro la discriminazione diventa particolarmente evidente nei commenti come quello di un sottufficiale donna (de): «Quando ho dovuto vivere l'esperienza della violenza sessuale, il mio superiore ha reagito molto velocemente. Il giorno stesso è stato informato il tribunale militare. Per questo mi sono sentita veramente presa sul serio. In questo senso, l'Esercito svizzero ha agito correttamente e io mi sento tuttora molto ben assistita. Grazie». Anche un soldato donna (de) riporta un episodio simile: «Nella notte un caposezione è entrato nella nostra camera (due donne), indossando solamente un asciugamano. Si è seduto sul letto della mia collega e le ha domandato se lei fosse quella piccola recluta marrone (io sono scura di pelle). Deve aver confuso il letto... Per fortuna, l'ho notato e l'ho subito cacciato fuori dalla camera. L'accaduto è stato riferito e il caposezione è stato sospeso per questo». Un ufficiale donna (fr) racconta di un capo, che si è impegnato a favore della protezione contro la discriminazione: «Un subordinato mi ha dato della puttana perché era arrabbiato di essere privato della libera uscita a causa di molti problemi comportamentali. Il suo caposezione ha reagito immediatamente e il soldato si è scusato». Un altro militare donna (grado non conosciuto, de)

riporta di tocamenti inappropriati nel bus da parte di un camerata: «L'ho annunciato e il cdt [comandante] ha affrontato il problema risolvendolo brillantemente».

Alcuni commenti indicano anche esperienze totalmente positive. Un sottufficiale donna (fr) scrive: «Ho sempre avuto la sensazione di essere protetta e sostenuta nel caso avessi dovuto informare i miei superiori in merito a comportamenti simili». Anche un soldato donna riporta riguardo alla battuta sessista di un camerata rimasta senza effetto, poiché nessuno ha riso con lui. Già il fatto di non ridere in questo caso è un segnale efficace.

Gli esempi degli interventi a favore della tolleranza zero in casi di discriminazione e di violenza sessualizzata mostrano un effetto positivo sul benessere e sul senso di sicurezza dei militari, uomini e donne.

9.3. Ostacoli nel raggiungimento della tolleranza zero: concetti di valori diversi e la supposizione che l'uguaglianza e le medesime prestazioni da sole portino alle pari opportunità

I risultati dello studio rimandano a tre aspetti che rendono difficoltosa la messa in atto della tolleranza zero. Ci sono dunque differenti atteggiamenti in relazione alla tolleranza zero. Alcune persone la sostengono, mentre altre vivono le battute sessiste e altre forme della svalutazione come normali e non vogliono nemmeno cambiare le loro abitudini. In fin dei conti queste persone ritengono che le prescrizioni sulla tolleranza zero siano esagerate. Così facendo accettano almeno indirettamente il fatto di poter discriminare. Meno evidente, ma pur sempre un ostacolo per l'attuazione della tolleranza zero, sono le idee che nell'esercito regnino le pari opportunità, dato che tutti portano la stessa uniforme e quindi sarebbero anche equiparati in quanto persone, di modo che conterebbe solo la prestazione e non il sesso o l'orientamento sessuale. Tuttavia, quali motivi per una discriminazione minore delle donne e delle persone queer nell'Esercito svizzero rispetto alla popolazione totale svizzera, sono elencati che nell'Esercito svizzero conta la prestazione e non il sesso o l'orientamento sessuale, che tutti lavorano per raggiungere lo stesso obiettivo e che nell'Esercito svizzero sono tutti uguali. Di seguito è spiegato perché l'idea delle pari opportunità e il focus sulla prestazione, indicati come motivi per una minore discriminazione nell'Esercito svizzero, rappresentino nel contempo anche un problema per l'attuazione dei provvedimenti per la tolleranza zero.

Nell'Esercito svizzero così come nella società nel suo insieme esistono concetti di valori differenti e contraddittori fra loro. Questi sono visibili tra chi si impegna a favore della tolleranza zero e chi continua ad accettare e voler vivere le forme diffuse di discriminazione e di violenza sessualizzata. Inoltre si tratta anche di differenti idee sulla parità. Si parte dal principio che la parità la si sia già raggiunta rispettivamente che la disparità sia normale o addirittura naturale e la promozione della condizione femminile è vissuta come ingiusta o inutile. Se, invece, si parte dal presupposto che esista la disuguaglianza tra i sessi, la promozione della condizione femminile e il supporto dei gruppi marginalizzati rappresentano una misura per raggiungere la parità.

Un'ulteriore retroscena è dato dal fatto che alcune persone interpretano la critica contro la discriminazione come debolezza. Così un ufficiale donna (de) scrive: «Come donna mi vergogno che altre donne (la maggior parte) vogliano sempre ritrarsi come vittime e vedano ogni battuta o un contatto fisico direttamente come una molestia». Qui diventa chiaro che la critica contro la violenza sessualizzata verbale e fisica è svalutata. La formulazione «sempre ritrarsi come vittime» suggerisce che questo in realtà non è il caso. Alle vittime di violenza non viene così riconosciuto che hanno vissuto questa svalutazione. Al contrario l'ufficiale donna si esprime favorevolmente invitando a sopportare la svalutazione del suo stesso gruppo o addirittura a sostenerla con il pretesto che si tratti «solamente» di battute o tocamenti. Si esige la forza di sopportare la discriminazione invece di opporsi alla propria svalutazione.

In parte l'inclusione e la parità sono vissute come pretesa autoritaria contro la propria convinzione. Atteggiamenti di rifiuto contro la parità e l'inclusione sono descritti in 78 commenti di 62 persone. Un soldato (de) scrive a proposito del riconoscimento delle persone non eterosessuali e trans: «La nostra

società è obbligata a mettersi in ginocchio per tollerare questi comportamenti». Effettivamente la parità e l'antidiscriminazione sono diritti tutelati a livello federale così come per l'Esercito svizzero. Devono quindi essere assunti da tutti e tutte. Chi si pronuncia contro l'inclusione e per la discriminazione, vive di conseguenza le norme dell'inclusione e della parità come un'imposizione autoritaria. Qui non sono solo presenti dei concetti di valori differenti, ma anche un conflitto con l'ordinamento giuridico esistente.

Anche la convinzione che conti la prestazione e non il sesso, può ostacolare l'attuazione della tolleranza zero. I commenti aperti indicano che le direttive prestazionali si riferiscono alle norme maschili nel senso che non sono corrette per tutte le persone. Ad esempio un ufficiale donna (de) scrive: «I test sportivi non sono appropriati per un esercito misto». Anche Nentwich e Schambach (2022, 11) identificano nella loro ricerca sul DDPS il principio secondo cui conti la prestazione e non il sesso, quale grande ostacolo per l'ambizione di conseguire la parità. Le autrici rimandano a un paradosso: «Poiché la parità rende i sessi un tema di discussione, soprattutto quando ci sono delle differenze evidenti in relazione alle pari opportunità – dunque il principio meritocratico non può essere garantito. Il sesso deve essere in questi casi obbligatoriamente tematizzato, se si deve applicare il principio della prestazione» (id.). La prestazione come mezzo di misurazione può essere inclusiva per persone diverse soltanto se prende in considerazione le differenti condizioni iniziali, ad esempio la corporatura. È importante creare la consapevolezza per le condizioni iniziali e valutazioni diverse esistenti. Se le possibilità differenti esistenti non vengono riconosciute, un principio meritocratico, insensibile alla differenza e alla discriminazione, determinerebbe un inasprimento della disuguaglianza invece del suo superamento.

In conclusione si parte spesso dal presupposto che nell'Esercito svizzero non ci sia o ci sia poca discriminazione per il fatto che tutti e tutte portino l'uniforme e quindi siano uguali. In tal senso, soprattutto i militari queer di tutti i generi, riferiscono che nonostante l'uniforme non vengano riconosciuti uguali, ma a causa della loro diversità siano svalutati e esclusi. L'obiettivo deve quindi essere quello di riconoscere i militari, indipendentemente dal sesso nelle loro diversità e di non attenersi al principio secondo cui tutti e tutte sono uguali. Finché le persone sono viste come diverse e svalutate, è necessario individuare le differenze. Soltanto così si può affrontare la discriminazione. Inoltre, alcune differenze, come lo possono essere fattezze corporee diverse, devono essere accettate e prese in considerazione anche nella loro diversità.

L'immagine positiva che nell'esercito siano tutti e tutte uguali, che tutti e tutte siano stati misurati secondo i medesimi parametri prestazionali e quindi trattati in modo equo, non si rivela pertanto essere una soluzione, ma può rappresentare anche una parte del problema. Per gli standard prestazionali è importante riflettere in merito alle esclusioni implicite per strutturarli nel modo più inclusivo possibile.

La maggioranza delle persone intervistate conosce le prescrizioni relative alla tolleranza zero e valuta positivamente la loro attuazione. I superiori diretti, uomini e donne, sono percepiti come persone che si impegnano fortemente a favore dell'attuazione delle prescrizioni a favore della tolleranza zero. I commenti aperti mostrano un effetto positivo di un intervento coerente contro la discriminazione e la violenza sessualizzata. I superiori diretti, indipendentemente dal sesso, sono tuttavia anche il gruppo con la più alta percentuale di persone che non si impegnano a favore della tolleranza zero o rispettivamente dove non viene profuso un impegno per la tolleranza zero. Ciò è il caso in misura molto minore rispetto all'approvazione.

Diversi aspetti sono ostacolanti per l'attuazione della tolleranza zero. Ci sono delle idee di valori contraddittorie tra loro, quelle di coloro che si sforzano per la tolleranza zero e quelle di coloro che la rifiutano. Inoltre le convinzioni che nell'esercito siano tutti e tutte in uniforme e dunque siano uguali e che a contare sia la prestazione e non il sesso, possono ostacolare la tolleranza zero. Anche se questo concetto persegue delle buone intenzioni, impedisce spesso che le differenze esistenti su cui si basa la svalutazione, possano essere individuate e smantellate. Per quanto riguarda la prestazione, si può trascurare quanto la misurazione della prestazione non sia equa per tutti, ma possa essere intrinsecamente esclusiva se è orientata a una norma specifica.

10. Qual è il problema e come agire?

I capitoli precedenti mostrano l'entità impressionante della discriminazione e della violenza sessualizzata in base al sesso e/o all'orientamento sessuale nell'Esercito svizzero. La discriminazione e la violenza sessualizzata si esternano in maniera diversificata e su diversi livelli. Oltre all'immagine dettagliata dell'entità è anche necessario esaminare i motivi che determinano i problemi esistenti. Poiché solamente quando sono state enunciate le cause di tali problemi è possibile contrastarli efficacemente. Di seguito sono pertanto presentate le cinque principali cause identificate.

10.1. Immagine del soldato ideale: la norma militare maschile

I risultati mostrano che le persone di tutti i sessi e orientamenti sessuali sono sì discriminate ed esposte alla violenza sessualizzata, ma lo sono più fortemente quelle persone che non sono di sesso maschile, eterosessuali e/o cis, oppure le cui fattezze corporee, il cui colore della pelle, la cui origine o la cui religione non rispecchia le norme prevalenti in Svizzera e specialmente nell'esercito. Ciò risulta particolarmente evidente per il fatto che oltre il 90 % delle donne/persona cis e trans e degli uomini non eterosessuali ha vissuto delle situazioni di violenza sessualizzata (si veda il capitolo 2.1). Anche per gli uomini cis eterosessuali così come per gli uomini/persona trans la percentuale, con quasi il 70 %, è elevata, benché sia più bassa di circa il 20 % rispetto all'incidenza degli altri gruppi.

La quota della discriminazione e della violenza sessualizzata, specifica al gruppo, non è casuale. Le diverse forme di discriminazione e svalutazione seguono uno schema. Si allineano a un'immagine del soldato ideale degli uomini cis eterosessuali forti e superiori. La mascolinità in questo caso non è da interpretare come caratteristica individuale. Si tratta piuttosto di una mascolinità militare, che non è venuta a crearsi solo nell'Esercito svizzero, bensì nelle forze armate in generale e che è legata all'identità dell'organizzazione (Rinaldo & Holmberg 2020, 73). L'apertura dell'Esercito svizzero alle donne, alle persone non eterosessuali e trans, implica che l'identità dell'organizzazione avuta finora deve essere messa in questione e ridefinita (id.). L'identità dell'organizzazione va di pari passo con un principio venutosi a creare nel corso dei decenni su chi entra in considerazione per l'esercito. Ciò rende più difficile a tutte quelle persone che non soddisfano l'immagine ideale entrare a far parte dell'Esercito svizzero e sentirsi incluse. Tale aspetto riguarda anche gli uomini che non si identificano con l'immagine del soldato ideale o si discostano dalla stessa.

La svalutazione di coloro che non rispecchiano la norma militare è espressa nei commenti aperti. Qui emerge, come la femminilità e l'omosessualità siano molto svalutate. Ovviamente ci sono anche militari, di entrambi i sessi che le hanno sperimentate in modo diverso e non hanno vissuto alcuna discriminazione né violenza sessualizzata. Ciononostante si tratta di uno schema rilevante riscontrabile in un gran numero di commenti.

Se gli uomini sono meno performanti di altri uomini, vengono insultati, secondo numerosi commenti, con termini che si riferiscono alla femminilità, soprattutto a caratteristiche sessuali, e all'omosessualità (si veda anche il capitolo 5.3.2). La femminilità e l'omosessualità maschile sono considerati come poli opposti e quindi come debolezza. La femminilità, l'omosessualità e il contesto militare sono pertanto in contrasto fra loro. Di conseguenza, per coloro che sostengono la norma militare maschile, le donne e gli uomini/persona omosessuali e queer nell'esercito non possono essere dei soldati, forti e capaci.

Dalla presente analisi emerge che le persone di tutti i sessi e orientamenti sessuali soffrono delle norme esposte e delle dinamiche di svalutazione che le stesse innescano. Questo è dimostrato dal fatto che le donne, gli uomini e le persone queer rimandano, come motivo comune più indicato, alla cultura organizzativa dell'Esercito svizzero, che accetta la discriminazione e per la quale la discriminazione resta senza conseguenze (si veda il capitolo 4.2).

10.2. La violenza sessualizzata e la sua normalizzazione quali strumenti della svalutazione

Non sono problematici soltanto i casi individuali particolarmente gravi, ma soprattutto una cultura organizzativa che accetta o contiene la svalutazione e la discriminazione. Se la discriminazione e la violenza sessualizzata sotto forma di battute inopportune, gesti osceni oppure soprusi fisici sono integrate nella quotidianità al punto tale, da non essere nemmeno più notate o problematizzate, ciò significa che la violenza è normalizzata. La ricerca mostra che ciò è il caso almeno in parte nell'Esercito svizzero, quindi la violenza sessualizzata spesso non è individuata e definita come tale.

Sulla base dei commenti aperti si possono analizzare specifici meccanismi normalizzati della svalutazione delle donne e delle persone queer. Anch'essi traggono le loro origini dalle norme di genere prevalenti, dall'immagine ideale maschile del soldato e dai valori nonché dalle gerarchie legati ad essi. Anche in questo caso è importante considerare che non tutte le donne e/o le persone queer fanno queste esperienze nell'Esercito svizzero e non tutti gli uomini cis eterosessuali esercitano la discriminazione e la violenza sessualizzata.

La ricerca sulla violenza permette di classificare la violenza sessualizzata come strumento di svalutazione. Essa mostra che: «La violenza sessuale in fin dei conti non è altro che la volontà di far valere il proprio potere su un'altra persona. Per la violenza sessuale, che non viene esercitata solamente dagli uomini contro le donne, si tratta di non considerare l'altra persona con i propri desideri ed emozioni» (Lieber 2019). Con la svalutazione dei diversi gruppi tramite la violenza sessualizzata si tratta quindi principalmente di mostrare il proprio potere su di loro, di ottenerlo e di oggettivare gli altri. La violenza sessualizzata è «esercitata non da ultimo anche per rinforzare le relazioni di potere specifiche al sesso esistenti» (id.). Nel contesto dell'Esercito svizzero ciò significa mantenere l'ideale militare (uomo, bianco, forte, autodisciplinato) (Gopal 2023), svalutando le apparenze e le norme divergenti anche tramite la violenza sessualizzata.

Inoltre ci sono alcuni meccanismi che portano a rendere la violenza accettabile per molte persone. Uno di essi è la supposizione che le donne entrerebbero nell'esercito solamente per trovare un partner sessuale e ne avrebbero molti di essi. Per molte persone dei costumi sessuali liberali presso le donne sono considerati come motivo legittimo per atti sessuali non consensuali e quindi per la violenza sessualizzata. Ciò è illustrato da un'indagine quantitativa condotta in tutti gli Stati membri dell'Unione Europea. Secondo l'indagine, il 29 % degli uomini e il 26 % delle donne ritiene che certe situazioni giustifichino la violenza sessualizzata, tra cui «having several sexual partners» (avere molti partner sessuali) (European Commission 2016, 66). Per la Svizzera non esistono dati al riguardo. La rappresentazione delle donne nell'esercito come sessualmente liberali può essere interpretata come una «legittimazione» della violenza sessualizzata, che, come suggerisce la ricerca in materia di violenza, viene esercitata in quanto misura repressiva connotata sessualmente. In questo senso la violenza sessualizzata può essere intesa come uno strumento con il quale alcune persone segnalano alle donne e agli uomini omosessuali che la loro presenza nell'esercito non è auspicata.

Allo stesso tempo, in numerosi commenti attraverso la sessualizzazione, alle donne non vengono riconosciute le competenze, il diritto di parola e l'autorità nelle posizioni di comando. Con questo si avanzano argomenti simili contro la partecipazione delle donne nell'esercito, come nel secolo scorso contro la partecipazione delle donne alla politica. Nella discussione sull'introduzione del diritto di voto delle donne in Svizzera, tale diritto è stato combattuto anche con l'argomento «lo Stato è l'uomo», «le donne non prestano servizio militare», «le donne non comprendono la politica» e «la donna deve fare la casalinga» (Foglio federale 1957, 297). Se all'epoca il mancato servizio militare era considerato un motivo per negare il diritto di voto, al giorno d'oggi alcune persone negano il diritto di parola nel servizio militare e cercano così di mantenere la dominanza maschile nei confronti delle donne.

La normalizzazione della discriminazione e della violenza sessualizzata è favorita dalle strutture gerarchiche, dato che queste ultime sono suscettibili all'abuso. È noto che contesti strutturati in modo fortemente gerarchico incrementino la discriminazione e la violenza sessualizzata, poiché rendono possibile un esercizio del potere incontrollato, le persone sono dipendenti dai superiori, indipendentemente dal sesso, e si assumono dei rischi economici o personali esprimendo delle critiche (Hassan & Sanchez-Lambert 2019, 66). Se le gerarchie possono essere anche produttive o necessarie, allo stesso tempo agevolano una cultura che copre la discriminazione. In questo caso sono particolarmente importanti i meccanismi di difesa contro l'abuso e servizi con competenze operative per la protezione delle vittime.

10.3. Ostacoli sociali e legati alle dinamiche di gruppo per l'individuazione della discriminazione e della violenza

Diversi processi legati alle dinamiche di gruppo impediscono che la discriminazione e la violenza siano riconosciute come tali e tematizzate.

Una dinamica consiste nel fatto che spesso, se una persona si oppone alla svalutazione del proprio gruppo, ciò è visto come una debolezza, mentre il fatto di sopportarla o addirittura sostenerla è percepito come punto di forza. Con questo la svalutazione non è superata, bensì rinforzata. Per le persone che si percepiscono come forti, è spesso difficile ammettere di essere vittime di violenza. La violenza sessualizzata verbale, che si verifica più frequentemente, non viene individuata, se è rappresentata come innocua o addirittura divertente. Ciò rende difficile per le persone toccate definire la violenza come tale. Spesso la colpa viene addossata alle vittime, in modo che gli autori e le autrici sono protetti. I risultati di questo studio mostrano che la violenza sessualizzata verbale è la base sulla quale la violenza sessualizzata non verbale e fisica sorgono o si manifestano più facilmente. Oltretutto, il meccanismo di considerare la critica alla discriminazione e alla violenza sessualizzata come party killer, complica l'impegno a favore della tolleranza zero.

Un'altra dinamica è quella secondo cui gli uomini e anche le donne sostengono spesso il sessismo anche se personalmente lo rifiutano, perché pensano che la maggioranza sostenga un comportamento simile. Delle ricerche sulle molestie sul posto di lavoro all'interno di un'organizzazione mostrano che le battute e i commenti sessisti non sono solo percepiti come sgradevoli dal 90 % delle donne, ma anche dal 43 % degli uomini (Berdahl et al. 2018, 432). Tuttavia la maggioranza delle persone intervistate parte dal presupposto che la maggioranza condivida la cultura sessista, anche se questo non è il caso. In tal senso una valutazione sbagliata dell'atteggiamento degli altri è d'impedimento ad un impegno contro la discriminazione.

È dunque importante non banalizzare la discriminazione e la violenza sessualizzata. Liquidarle come battuta, rende difficile ai militari di entrambi i sessi impegnarsi a favore della protezione contro la discriminazione, poiché ciò sarebbe sanzionato come atto per rovinare il divertimento. Questi aspetti devono essere presi in considerazione per il miglioramento della prevenzione, delle strutture e delle procedure di segnalazione.

10.4. Assunzione delle norme maschili da parte delle donne

Dal presente studio risulta che anche le donne sono autrici di discriminazione. I militari donne descrivono nei commenti aperti, come superiori donne abbiano assunto in modo estremo le norme maschili e come partecipino alla svalutazione delle donne. Per le donne nell'esercito il contesto delle norme militari maschili rappresenta un dilemma. Per non essere svalutate, si adattano, ma al contempo si svalutano da sole. Anche uno studio tedesco sugli ufficiali donne nelle Forze armate tedesche descrive gli ufficiali donne come ««frontaliere» sul piano orizzontale e verticale» che trattano le differenze in modo strategico (Hendricks 2020, 54). Molte donne cercano di minimizzare le differenze rispetto agli uomini e alle norme militari maschili per ridurre le possibili superfici d'attacco (id., 51). Per di più queste

donne nell'esercito internalizzano probabilmente le norme militari maschili il che porta parimenti a minimizzare delle differenze (id.). Per le donne nell'Esercito svizzero, Monay (2018) mostra che molte di loro applicano il principio della svalutazione gerarchica della femminilità. In questo modo le donne problematizzano anche il comportamento di altre donne nell'esercito (ad es. il fatto di portare dei pantaloncini), ma non la sessualizzazione delle donne da parte degli uomini (id., 61). L'aumento della percentuale delle donne da solo non basta per creare una cultura organizzativa inclusiva.

10.5. L'influsso reciproco tra l'Esercito svizzero e la società nel suo insieme

La discriminazione e la violenza sessualizzata in base al sesso (inclusa l'identità trans) e all'orientamento sessuale, come esposto nell'introduzione, sono fenomeni a livello di società nel suo insieme. Ciò va preso in considerazione, ma non deve essere utilizzato come scusa. I militari, uomini e donne, arrivano nell'esercito dalla società per periodi limitati per poi ritornare nella società.

Le donne, le persone non eterosessuali e trans vivono anche nella società nel suo insieme una maggiore discriminazione e violenza sessualizzata rispetto agli uomini cis eterosessuali. Il punto di partenza in tal senso è ancora l'orientamento verso una norma definita come superiore e la svalutazione della differenza. Le norme di genere sviluppatasi in Svizzera tra la fine del 18° e l'inizio del 19° secolo, sono caratterizzate dalla suddivisione delle sfere, in cui la mascolinità viene messa in relazione con la politica, l'economia, l'ambito militare e lo sport, mentre per la femminilità con l'economia domestica e la cura del marito e dei figli nella sfera privata familiare (cfr. Maihofer 2021). Con l'istituzione di queste norme di genere le donne sono state escluse dalle cosiddette sfere maschili.

L'assegnazione delle donne alla sfera privata e degli uomini a quella pubblica è tuttora palpabile. Ciò è il caso per esempio nell'Esercito svizzero come parte dell'ambito pubblico, dove gli uomini sono soggetti all'obbligo di prestare servizio e al contrario le donne possono prestare servizio su base volontaria, ma anche nella suddivisione specifica dei generi sul mercato del lavoro in lavori femminili e maschili (Baumgarten & Maihofer 2021, 137). Non solo i campi di attività professionale delle donne e degli uomini sono spesso ampiamente divisi, ma i cosiddetti «lavori tipicamente femminili» sono culturalmente svalutati e conseguentemente peggio retribuiti (Konietzka & Wen 2023, 303). Le conseguenze della separazione delle sfere risultano anche nell'abbinamento di caratteristiche femminili o maschili e dunque nella riproduzione di stereotipi legati al genere, che sono tuttora legati a termini quali potenza, combattimento e forza (Thiele 2023, 11). Non sorprende che in un sondaggio delle Forze armate tedesche, al 27.8% di tutti i militari uomini delle Forze armate tedesche vengono attribuite delle competenze di condotta leggermente migliori (Bundesministerium der Verteidigung 2022, 30).

L'origine della norma militare maschile con i relativi meccanismi di svalutazione di tutti coloro che se ne discostano e la portata della discriminazione nonché della violenza sessualizzata nell'Esercito svizzero non possono essere considerati separatamente da questi fenomeni sociali e tantomeno essere risolti in modo isolato. L'impegno contro la discriminazione e la violenza sessualizzata è una sfida a livello sociale globale che deve essere affrontata insieme. L'Esercito svizzero prende sul serio i suoi compiti e i suoi doveri per l'attuazione dei diritti costituzionali, sviluppando e mettendo in atto misure estese.

10.6. Cosa fare?

L'ordinamento gerarchico dell'Esercito svizzero come organizzazione di crisi è condizionato in modo funzionale e non può essere modificato; lo può essere per contro la consapevolezza della vulnerabilità e della gestione della discriminazione e della violenza sessualizzata. Per promuovere la parità, l'inclusione e il riconoscimento delle differenze, la Visione dell'Esercito svizzero 2030, soprattutto i valori quali «Le persone al centro dell'attenzione» e il focus sulla «leadership» nonché su una «cultura dell'eroe», offre una base adatta alla quale fare riferimento.

Il Regolamento di servizio dell'esercito (Esercito svizzero 2022) nella sezione 1 recita quanto segue: Obblighi, articolo 77 Obblighi fondamentali: «Ogni militare ha il dovere di rispettare i diritti umani e la dignità delle persone tenendo conto della loro diversità e senza discriminazioni. Nessuno deve essere trattato in maniera pregiudizievole in particolare a causa del sesso, dell'appartenenza etnica o nazionale, della lingua, dell'età, della religione, dell'orientamento sessuale, delle opinioni politiche o di altro genere, dell'estrazione sociale, dello stile di vita o della propria disabilità». La Bussola dell'istruzione del Comando Istruzione stabilisce un'ulteriore massima. Questa concretizza come la protezione dalla discriminazione e il fatto di farsi garanti della parità nel servizio militare è un compito di tutti e tutte: «Promuoviamo un comportamento rispettoso».

A gennaio 2022, il Servizio specializzato Donne nell'Esercito e Diversità, autore del presente rapporto, ha iniziato la sua attività. Ha redatto una strategia sulla diversità per l'Esercito svizzero, inclusa l'amministrazione militare, approvata dal Comando dell'esercito e dal capo del DDPS, la consigliera federale Viola Amherd. La Strategia sulla diversità persegue l'obiettivo di un'organizzazione totale inclusiva e prevede che oltre a una prima colonna della protezione contro la discriminazione e della parità, ve ne sia una seconda che consiste nell'analisi sistematica e continua del miglioramento di tutti i processi. Alla strategia è annesso un piano di misure completo esteso su tre anni (2022-2024) che comprende istruzioni, sensibilizzazioni e anche misure destinate ad altre unità organizzative come l'adeguamento dell'abbigliamento. Quest'ultimo sarà già attuato nel 2024 e 2025 con il sistema modulare di abbigliamento ed equipaggiamento per impieghi militari (Agruppamento Difesa 2023), con il sistema di abbigliamento adattato anche alle esigenze specifiche delle donne. In relazione all'infrastruttura e ai servizi igienici, la Base logistica dell'esercito ha procurato dei container sanitari modulari, che in caso di necessità possono essere impiegati in modo flessibile, ad esempio per poter disporre di docce separate, per uomini e donne. Seguiranno due ulteriori piani di misure (2025-2027 e 2028-2030).

Si sta già facendo molto. I risultati della ricerca mostrano però che le misure adottate finora non sono sufficientemente ampie. Il presente studio rende possibile una visione estesa sui problemi esistenti della discriminazione e della violenza sessualizzata. Ora si tratta di trasporre i risultati in ulteriori misure concrete all'interno dell'esercito, ma idealmente anche all'esterno, nella società nel suo insieme.

Le misure all'interno dell'Esercito svizzero devono essere mirate in primo luogo alla creazione di immagini ideali diverse ed equivalenti dei e per i militari, uomini e donne. Ciò richiede tempo e pazienza, visto che i valori e le norme si modificano perlopiù lentamente. È importante prestare attenzione in tutti i processi dell'Esercito svizzero affinché le norme maschili specifiche non vengano mantenute per consuetudine. Poiché così le diversità sono escluse, svalutate o semplicemente non prese in considerazione.

In questo senso è importante contrastare gli ampi e molteplici meccanismi della svalutazione e dell'emarginazione. La discriminazione e la violenza sessualizzata non possono essere sminuite oppure liquidate come uno scherzo. Ciò è stato formulato in modo deciso dal capo dell'esercito, comandante di corpo Süssli, in un videomessaggio del mese di marzo 2023 a tutti i quadri dell'Esercito svizzero e dell'Aggruppamento Difesa: «La nostra Costituzione federale vieta discriminazione, sessismo, molestie e qualsiasi forma di violazione della dignità umana. Ciò vale anche per l'esercito e pertanto voglio che questo obbligo costituzionale venga applicato in modo coerente. [...] È in gioco la credibilità e l'affidabilità del nostro esercito. Il Comando dell'esercito non tollera casi di discriminazione, sessismo, molestie e violazione della dignità umana. Vogliamo lottare in modo coerente contro questi casi e soprattutto non ignorarli. Siamo impegnati a promuovere una cultura dell'apertura e dell'inclusione. Anche per voi, stimati quadri dell'Esercito svizzero e membri del personale di professione, non si tratta di una mera decisione personale sull'opportunità o meno di agire a favore della protezione dalla discriminazione e della tutela della dignità umana e di assumere un ruolo attivo in tal senso, quanto piuttosto di un vero e proprio dovere. Osservare e agire di conseguenza, adottare misure preventive, creare una cultura aperta e improntata alla fiducia rappresentano i presupposti per poter adempiere con successo i nostri compiti».

La discriminazione e la violenza sessualizzata non possono essere neppure ridotte al comportamento individuale, poiché si perderebbe di vista il loro carattere sistemico. Inoltre sono indispensabili la condotta e servizi con le necessarie competenze operative per poter garantire i diritti delle persone toccate.

Sulla strada verso una nuova normalità di una cultura dell'inclusione si può prestare attenzione ai processi concreti, al se e come le diverse persone e necessità possono essere presi in considerazione e inclusi. È al contempo importante riconoscere le persone nelle loro differenze e le prestazioni delle persone di tutti i generi e orientamenti sessuali, pure tenendo in considerazione i loro limiti individuali.

La risoluzione della quarta area problematica avviene con la risoluzione delle prime tre. Se si stabiliscono immagini ideali diverse ed equivalenti dei e per i militari indipendentemente dal sesso, se ci si oppone risolutamente alla sessualizzazione sotto forma di discriminazione e di violenza sessualizzata e se si vive una cultura inclusiva, allora non vi è più la necessità per le donne o per le persone queer di allinearsi con la norma militare maschile, adottando i comportamenti corrispondenti.

L'impegno a favore della tolleranza zero può essere rafforzato identificando più precisamente quali sono i fattori scaturenti della discriminazione e della violenza sessualizzata. Nella società come nell'esercito, questa è la forma predominante della mascolinità (militare). È considerata superiore e svalorza le persone che non rientrano nella norma, sia in base al sesso, all'orientamento sessuale, allo sfondo migratorio, al razzismo, alla religione o al fisico. Questo si traduce anche in una cultura organizzativa che tollera la discriminazione nei confronti di tutti i sessi e orientamenti sessuali. In questo senso, la femminilità e l'omosessualità maschile sono comparati alla debolezza. Gli uomini sono sollecitati a diventare degli uomini militari, non essendo «gay» o «femminili» cioè deboli. La violenza sessualizzata è dunque un mezzo per svalutare le donne. Questa cultura della discriminazione è supportata anche dal fatto che viene sminuita come scherzo, il che rende difficile ai militari, indipendentemente dal sesso, impegnarsi a favore della protezione contro la discriminazione. Le donne sono in tal senso confrontate con un dilemma: se si allineano con la norma maschile, contribuiscono anch'esse alla svalutazione della femminilità. Tutti questi meccanismi devono essere presi in considerazione nello sviluppo delle misure, in modo che tutti i militari, uomini e donne, si assumano la responsabilità per la diminuzione della discriminazione e per la creazione della parità e possano fornire il loro contributo. Complessivamente in tal senso servono misure sulla prevenzione sulla protezione, sull'aumento della partecipazione, nonché, sensibilizzazioni e istruzioni. Lo sviluppo verso una cultura organizzativa inclusiva può essere controllato attraverso sondaggi regolari e adeguato opportunamente.

Conclusione: verso un Esercito svizzero inclusivo

Il presente rapporto rappresenta un ulteriore passo importante verso la realizzazione di una cultura dell'inclusione e della tolleranza zero nell'Esercito svizzero. Una cultura organizzativa in cui i militari di entrambi i sessi possano svilupparsi nelle loro diversità e contribuire con il loro potenziale. L'obiettivo è un esercito che assicuri una sicurezza psicologica per tutti e tutte. Un esercito che comprenda pienamente e attui il dovere d'assistenza per la truppa integralmente, creando così l'unità interna che consente l'adempimento congiunto del compito basato sulla piena fiducia reciproca, sul rispetto e sull'affidabilità. Solo così tutti e tutte coloro che vogliono e possono avranno modo di decidere di prestare servizio militare senza dover temere di essere lesi nella loro dignità umana. Solo così possono essere realizzati i compiti della parità e della protezione contro la discriminazione e solo così la capacità prestazionale e di difesa dell'Esercito svizzero potranno essere incrementate in modo ottimale e il potenziale d'innovazione interamente sfruttato.

Lo studio è la prima rilevazione estesa sulla discriminazione e sulla violenza sessualizzata nell'Esercito svizzero. Le cifre e i commenti sull'incidenza dei militari di tutti i sessi e orientamenti sessuali sono anche

un campanello d'allarme, dato che l'entità è considerevole e la necessità d'intervento è grande. In contesti comparabili la proporzione della discriminazione e della violenza sessualizzata sono aumentate con l'aumento della percentuale delle donne, poiché è stato sottovalutato come alcune persone nell'esercito si oppongano alle donne e alle minoranze di genere e sessuali. L'Esercito svizzero può beneficiare delle conclusioni disponibili e della conoscenza degli sviluppi negli altri eserciti adottando misure adeguate contro la discriminazione e la violenza sessualizzata. Il fatto che la percentuale delle donne nell'Esercito svizzero sia ancora così esigua può essere visto come un vantaggio. C'è la possibilità di anticipare meglio la resistenza di alcune persone contro le donne e altre minoranze, proteggere le persone coinvolte e accompagnare in modo costruttivo il cambiamento di valori. Ciò richiede tempo e pazienza. Se questo studio è un passo verso la realizzazione di una cultura dell'inclusione, il cambiamento dei valori e della cultura equivale a una marcia di 100 km.

Riferendoci all'Esercito svizzero, come accennato in precedenza, si ottiene sempre uno scorcio di una parte della società svizzera. In quanto esercito di milizia, è particolarmente legato alla società nel suo insieme. La violenza sessualizzata e la discriminazione sono presenti ovunque nella società e in tutte le istanze di socializzazione tra cui si annoverano famiglie, scuole, gruppi di lavoro, gruppi di svago, mass-media, e anche l'Esercito svizzero. All'interno e all'esterno di quest'ultimo si sovrappongono quindi anche le forme di svalutazione e di violenza, i relativi fattori scatenanti e gli ostacoli del comportamento di segnalazione. Allo stesso tempo, nell'esercito come anche nella società nel suo insieme vi è stato e vi è un grande impegno per la parità e la protezione contro la discriminazione, sui quali è possibile fondarsi.

La creazione di una cultura organizzativa inclusiva e la prevenzione della discriminazione e della violenza sessualizzata rappresentano quindi da un lato un compito che deve essere affrontato insieme ad altri attori e altre attrici. Dall'altro si tratta di un compito specifico e di una responsabilità dell'Esercito svizzero il quale deve tenere conto delle sue strutture e dei suoi obiettivi che comprendono sfide specifiche (come le gerarchie e le dipendenze), ma anche potenzialità, come la vicinanza sociale e il cameratismo, che fungono da istanza di socializzazione.

In tal senso l'obiettivo deve consistere nella diversificazione dell'immagine ideale dei militari uomini e donne. In una prima fase ciò significa individuare la discriminazione e la violenza sessualizzata come tali e anche problematizzarli. Poiché solamente se si capisce come una persona viene svalutata in base alla sua appartenenza a un gruppo o come individuo, si possono riconoscere le persone in modo paritario nella loro diversità. Rendersi conto di questi schemi non è un compito facile, poiché molte forme di svalutazione fanno parte dei modi di pensare e di agire quotidiani e sono considerate normali e ovvie. Ciò significa che, ad esempio, l'accettazione e la sopportazione della svalutazione, sia nei propri confronti che nei confronti degli altri, non rappresenta un segno di forza, bensì intensifica piuttosto i meccanismi di svalutazione. Ciò vale per tutte le forme di svalutazione: la discriminazione di una persona in base al suo corpo, un commento sessista, razzista, omofobo o transfobo, uno sguardo disinibito, un tocco non voluto, l'esibizionismo, le scommesse su chi porterà a letto dei militari donne, la violenza sessualizzata digitale, fino alle fantasie di stupro e agli stupri. La svalutazione avviene anche quando si esprime alle donne e alle persone non eterosessuali di non essere idonee a far parte dell'esercito, oppure quando gli uomini vengono definiti come femminili o gay se la loro prestazione è inferiore rispetto agli altri uomini. Così facendo la femminilità e l'omosessualità maschile vengono equiparate alla debolezza, ovvero all'opposto della forza richiesta. Quando gli uomini vengono criticati perché forniscono prestazioni inferiori rispetto alle donne, dagli uomini ci si aspetta che siano sempre migliori delle donne. In fin dei conti le prestazioni delle donne non vengono così riconosciute e fungono piuttosto da pretesto per svalutare i camerati, creando così una distanza sociale. Spesso le donne vengono definite, indipendentemente dal loro orientamento sessuale, con termini come lesbiche oppure lesbiche da combattimento (senza figli) utilizzati nel senso di un insulto. Questi sono solamente alcuni dei meccanismi che vengono illustrati nel presente rapporto.

La diversificazione dell'immagine ideale dei militari uomini e donne significa anche ripensare alle loro differenti situazioni iniziali e alla parità. Infatti l'immaginario legato alla prestazione e all'uguaglianza, che spesso si presuppongono al fine di favorire la parità, possono anche essere parte del problema e non solo parte della soluzione. L'idea che tutti e tutte siano uguali e che sia la prestazione e non il sesso o l'orientamento sessuale a essere determinante, spesso rende impossibile riconoscere e quindi eliminare le svalutazioni e le differenze nella valutazione delle prestazioni. Inoltre, la diversificazione dell'immagine ideale militare può rappresentare un enorme sgravio per numerose persone soggette all'obbligo di leva e militari, poiché possono fornire maggiormente il loro contributo personale nella loro individualità.

Occorre un dialogo e un processo di trasformazione a livello dell'intera organizzazione per riconoscere il torto e assumere congiuntamente le relative responsabilità, per smantellare la discriminazione e sviluppare una cultura dell'inclusione e della tolleranza zero. L'Esercito svizzero ha il compito e l'opportunità di fornire il suo contributo alla messa in atto dei compiti per la protezione contro la discriminazione e la parità. Questo nell'interesse dei diritti fondamentali di tutti i militari di entrambi i sessi, come pure per garantire la migliore capacità di difesa possibile.

Così facendo l'esercito fornisce oltretutto il suo contributo agli sforzi compiuti dalla società contro la violenza sessualizzata e la discriminazione.

Bibliografia

- Abdul, G. (2023, ottobre 4). British soldier took her own life after sexual harassment from boss, says army. The Guardian. theguardian.com/uk-news/2023/oct/04/soldier-jaysley-beck-took-her-own-life-sexual-harassment-army
- Aggruppamento Difesa (2023). Sistema modulare di abbigliamento ed equipaggiamento. vtg.admin.ch/it/sistema-modulare-di-abbigliamento-ed-equipaggiamento
- Alexander-Scott, M., Bell, E. & Holden, J. (2016). Shifting social norms to tackle violence against women and girls. VAWG Helpdesk. gov.uk/government/publications/shifting-social-norms-to-tackle-violence-against-women-and-girls
- Apelt, M. (2012). Militärische Sozialisation. In N. Leonhard & I.-J. Werkner (A c. Di), *Militärsoziologie – Eine Einführung* (2a ed., pp. 428-446). VS Verlag.
- Baumgarten, D. & Maihofer, A. (2022). Elternschaft, Erwerbsarbeit und der Faktor Geschlecht – Einige Thesen insbesondere zu weiblicher Erwerbsarbeit. In S. Burren & S. Larcher (A c. Di), *Geschlecht, Bildung, Profession – Ungleichheiten im pädagogischen Berufsfeld* (Fascicolo 7, pp. 128-152). Barbara Budrich. <https://doi.org/10.3224/84742421>
- Baur, J. (2023, aprile 2). «Meine Brüste waren Gesprächsthema in der Männerrunde» – Sexismus in der Gastronomie. Watson. watson.ch/1519453589
- Berdahl, J. L., Cooper, M., Glick, P., Livingston, R. W. & Williams, J. C. (2018). Work as a Masculinity Contest. *Journal of Social Issues*, 74(3), 422-448. <https://doi.org/10.1111/josi.12289>
- Biberstein, L., Nef, S., Baier, D. & Markwalder, N. (2022). Sexuelle Belästigung in der Schweiz. Eidgenössisches Büro für Gleichstellung von Frau und Mann EBG/Staatssekretariat für Wirtschaft SECO.
- Bignasca, V., Federer, L., Kaspar, M., Odier, L., Dommann, M. & Meier, M. (2023). Bericht zum Pilotprojekt zur Geschichte sexuellen Missbrauchs im Umfeld der römisch-katholischen Kirche in der Schweiz seit Mitte des 20. Jahrhunderts. Schweizerische Gesellschaft für Geschichte. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8315772>
- Bohnsack, R., Marotzki, W. & Meuser, M. (2003). *Hauptbegriffe Qualitativer Sozialforschung*. UTB, Stuttgart.
- Bondestam, F. & Lundqvist, M. (2020). Sexual harassment in higher education – a systematic review. *European Journal of Higher Education*, 10(4), 397-419. <https://doi.org/10.1080/21568235.2020.1729833>
- Bourdieu, P. (2013). *Die männliche Herrschaft* (J. Bolder, Trad.; 4a ed.). Suhrkamp.
- Buchanan, N. T., Settles, I. H., Hall, A. T. & O'Connor, R. C. (2014). A Review of Organizational Strategies for Reducing Sexual Harassment: Insights from the U. S. Military. *Journal of Social Issues*, 70(4), 687-702. <https://doi.org/10.1111/josi.12086>
- Bundesministerium der Verteidigung (2022). Vielfalt und Inklusion in der Bundeswehr. Ergebnisse der Studie «Bunt in der Bundeswehr?» bunt-in-der-bundeswehr-data.pdf (bmvg.de)
- Connell, R. (2015). *Der gemachte Mann: Konstruktion und Krise von Männlichkeiten* (4. durchges. u. erw. Aufl.). Springer VS.
- Cotter, A. (2018). *Sexual misconduct in the Canadian Armed Forces Regular Force*. Statistics Canada.
- Curry, T. J. (1991). Fraternal Bonding in the Locker Room: A Profeminist Analysis of Talk about Competition and Women. *Sociology of Sport Journal*, 8(2), 119-135. <https://doi.org/10.1123/ssj.8.2.119>
- Davies, C. (1989). Goffman's concept of the total institution: Criticisms and revisions. *Human Studies*, 12(1), 77-95. <https://doi.org/10.1007/BF00142840>
- Davis, L., Klahr, A., Klaueberg, W. X., Alukal, D., Wakefield, E., Puckett, G., Clark, B., Salomone, D., Elvey, K. & Lane, B. (2023). 2022 Service Academy Gender Relations Survey. Overview Report Office of People Analytics. Department of Defense, USA.
- Eisner, L., Hässler, T. & Morel, S. (s.d.). Schweizer LGBTIQ+ Panel. Bericht für das Bundesamt für Sicherheit (draft version: 2023-06-30).
- Esercito svizzero (2022). Regolamento di servizio dell'esercito (RSE) con ordinamento disciplinare.
- European Commission (s.d.). Special Eurobarometer 449. Report. Gender-based Violence. Special Eurobarometer 449 – Wave EB85.3 – TNS opinion & social. <https://doi.org/doi:10.2838/009088>
- European Union Agency for Fundamental Rights (2013). Violence against women: An EU-wide survey – Survey methodology, sample and fieldwork. Technical report. <https://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-survey-methodology-sample-and-fieldwork>
- Foglio federale (1957). Messaggio del Consiglio federale all'Assemblea federale concernente l'istituzione del diritto elettorale e di voto della donna nelle faccende federali (No 11, del 22 febbraio 1957).
- Giddens, A. (1995). *Die Konstitution der Gesellschaft: Grundzüge einer Theorie der Strukturierung*. Mit einer Einführung von Hans Joas (3a ed., Vol. 1). Campus.
- Gleichbehandlungsbeauftragte der Stadt Wien (s.d.). Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Das absolute no go. wien.gv.at/menschen/gleichbehandlung/pdf/sexuelle-belaestigung.pdf
- Golder, L., Jans C., Venetz, A. & Bohn, D. (2019). Befragung sexuelle Gewalt an Frauen im Auftrag von Amnesty International Schweiz. gfs.

- Gopal, P. (2023). Hegemonic Masculinity and Militarised Femininity: Military, Women and Combat. *Vantage*, 4(1), 33-44. <https://doi.org/10.52253/vjta.2023.v04i01.05>
- Gürtler, L., Kuch, E. & Maaßen, H. (2022). Sexismus im Fußball: «Wir haben gelernt wegzuhören». NDR. [ndr.de/sport/fussball/Sexismus-im-Fussball-Wir-haben-gelernt-wegzuhoeren,sexismus208.html](https://www.ndr.de/sport/fussball/Sexismus-im-Fussball-Wir-haben-gelernt-wegzuhoeren,sexismus208.html)
- Hagen, U. von & Tomforde, M. (2012). Militärische Kultur. In N. Leonhard & I.-J. Werkner (A c. Di), *Militärsoziologie – Eine Einführung* (pp. 284-313). VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-93456-3_13
- Hassan, S. & Sanchez-Lambert, J. (2019). It's not that grey. How to identify the grey area – A practical guide for the twilight zone of sexual harassment. periodbrussels.eu.
- Hendricks, J. (2020). Weibliche Führungskräfte in der Bundeswehr – Zur Geschlechterdifferenzierung weiblicher Offiziere. *AIS-Studien*, 13(2), 45-58. <https://doi.org/10.21241/SSOAR.70987>
- Hlavka, H. R. (2014). Normalizing Sexual Violence: Young Women Account for Harassment and Abuse. *Gender & Society*, 28(3), 337-358. <https://doi.org/10.1177/0891243214526468>
- Hlavka, H. R. (2017). Speaking of Stigma and the Silence of Shame: Young Men and Sexual Victimization. *Men and Masculinities*, 20(4), 482-505. <https://doi.org/10.1177/1097184X16652656>
- Htun, M. & Jensenius, F. R. (2020). Fighting Violence Against Women: Laws, Norms & Challenges Ahead. *Daedalus*, 149(1), 144-159. https://doi.org/10.1162/daed_a_01779
- humanrights.ch (2022, agosto 16). Politische Partizipation: Gleichstellung noch in weiter Ferne. [humanrights.ch/de/ipf/menschenrechte/frau/dossier/brennpunkte/politische-partizipation](https://www.humanrights.ch/de/ipf/menschenrechte/frau/dossier/brennpunkte/politische-partizipation)
- Ipsos (2023). LGBT+ Pride 2023. A 30-Country Ipsos Global Advisor Survey. Ipsos.
- James, S. E. Herman, J. L., Durso, L. E. & Heng-Lehtinen, R. (2024). Early Insights: A Report of the 2022 U.S. Transgender Survey. National Center for Transgender Equality.
- Konietzka, D. & Wen, S. (2023). Gleiches Studium, gleiche Chancen? Eine Mikrozensusanalyse zur Arbeitsmarktposition von Frauen mit männertypischem Studienfach. *Zeitschrift Für Soziologie*, 52(3), 302-321. <https://doi.org/10.1515/zfsoz-2023-2018>
- Krüger, P., Bannwart, C., Bloch, L. & Portmann, R. (s.d.). Gewalt im Alter verhindern. Grundlagenbericht. Forschungsbericht Nr. 2/20. Bundesamt für Sozialversicherungen.
- Lenz, H.-J. (2011). Mann versus Opfer? Kritische Männerforschung zwischen der Verstrickung in herrschende Verhältnisse und einer neuen Erkenntnisperspektive. In BauSteineMänner (A c. Di), *Kritische Männerforschung. Neue Ansätze in der Geschlechtertheorie* (pp. 359-396). Argument.
- Lieber, M. (2019). «Sexuelle Gewalt erhält das Patriarchat aufrecht». Interview von Nadia Boehlen. Erschienen in «AMNESTY – Magazin der Menschenrechte» vom Juni 2019. Amnesty International Schweiz. [amnesty.ch/de/ueber-amnesty/publikationen/magazin-amnesty/2019-2/sexuelle-gewalt-erhaelt-das-patriarchat-aufrecht](https://www.amnesty.ch/de/ueber-amnesty/publikationen/magazin-amnesty/2019-2/sexuelle-gewalt-erhaelt-das-patriarchat-aufrecht)
- Liedl, B. & Steiber, N. (2024). Führen Online-Befragungen zu anderen Ergebnissen als persönliche Interviews? Eine Schätzung von Moduseffekten am Beispiel eines Mixed-Mode Surveys. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 49(1), 1-22. <https://doi.org/10.1007/s11614-023-00532-4>
- Lipinsky, A., Schredl, C., Baumann, H., Humbert, A. L. & Tanwar, J. (2022). Gender-based violence and its consequences in European Academia: FIRST RESULTS FROM THE UNISAFE SURVEY.
- Maihofer, A. (2021). Wandel und Persistenz hegemonialer Männlichkeit – aktuelle Entwicklungen. In AG Transformation von Männlichkeiten, D. Baumgarten, M. Luterbach, M. Peitz, S. Rabhi-Sidler, S. Stiehler, T. Studer, A. Thym & I. Zinn (A c. Di), *Zeitdiagnose Männlichkeiten Schweiz* (pp. 31-54). Seismo.
- Mallett, R. K., Ford, T. E. & Woodzicka, J. A. (2021). Ignoring sexism increases women's tolerance of sexual harassment. *Self and Identity*, 20(7), 913-929. <https://doi.org/10.1080/15298868.2019.1678519>
- Markwalder, N., Biberstein, L. & Baier, D. (2023). Opfererfahrungen und sicherheitsbezogene Einschätzungen der Schweizer Bevölkerung. Ergebnisse Crime Survey 2022. Studie im Auftrag der Konferenz der kantonalen Polizeikommandanten KKPKS (Kompetenzzentrum für Strafrecht und Kriminologie, Universität St. Gallen & Institut für Delinquenz und Kriminalprävention, Departement Soziale Arbeit, ZHAW, A c. Di). Universität St. Gallen/ZHAW.
- Ministry of Defence (2022). Sexual harassment surveys 2021: Tri-Service overview. GOV.UK. [gov.uk/government/publications/sexual-harassment-surveys-2021-tri-service-overview](https://www.gov.uk/government/publications/sexual-harassment-surveys-2021-tri-service-overview)
- Monay, S. (2018). Femmes dans l'armée Suisse. Une socialisation à la domination masculine. *Sociétés contemporaines*, 112(4), 45-71. <https://doi.org/10.3917/soco.112.0045>
- Moreau, C., Bedretinova, D., Duron, S., Bohet, A., Panjo, H., Bajos, N. & Meynard, J. B. (2021). From sexual harassment to sexual assault: Prevalence and correlates of sexual trauma in the French military. *PLOS ONE*, 16(11), e0259182. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0259182>

- Nentwich, J. & Schambach, G. (2022). Leaders for Equality. Ergebnisse der Befragung zum Gleichstellungsengagement beim eidgenössischen Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS). Universität St. Gallen/VBS.
- Reit, R. (2009). The Relationship between the Military's Masculine Culture and Service Members' Help-Seeking Behaviors. Marquette University.
- Rinaldo, A. & Holmberg, A. (2020). Gender-Specific Representation on Social Media. Managing Femininity Through Visual Embodiment: The Portrayal of Women on the Instagram Accounts of the Swedish and the Swiss Armed Forces. In E. Moehlecke de Baseggio, O. Schneider & T. Szvircsev Tresch (A c. Di), Social Media and the Armed Forces (pp. 71-93). Springer Nature Switzerland. <https://doi.org/10.1007/978-3-031-26108-4>
- Roquel, E. (2023, giugno 22). Denmark: Women in the Army Facing Harassment. Institut Du Genre En Géopolitique. <https://igg-geo.org/?p=13437&lang=en>
- Schrötte, M., Meshkova, K. & Lehmann, C. (2019). Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention. Antidiskriminierungsstelle. antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/umgang_mit_sexueller_belaestigung_am_arbeitsplatz.html
- Schüz, H.-S., Pantelmann, H., Wälty, T. & Lawrenz, N. (2021). Der universitäre Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Eine Bestandsaufnahme. 5, 1-18. <https://doi.org/10.25595/2214>
- Stahel, L. & Jakoby, N. (2021). Sexistische und LGBTQ*-feindliche Online-Hassrede im Kontext von Kindern und Jugendlichen: Wissenschaftliche Grundlagen und Gegenmassnahmen. Jugend und Medien. Nationale Plattform zur Förderung von Medienkompetenzen. das-netz.de/publikationen/sexistische-und-lgbtq-feindliche-online-hassrede-im-kontext-von-kindern-und
- Thiele, M. (2023). Geschlechterstereotype und Geschlechterrollen. In J. Dorer, B. Geiger, B. Hipfl & V. Ratković (A c. Di), Handbuch Medien und Geschlecht (pp. 141-157). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-20707-6_10
- UFS (2024). Statistica criminale di polizia (SCP). Rapporto annuale 2023 dei reati registrati dalla polizia. Ufficio federale di statistica, Dipartimento federale dell'interno DFI.
- UN (2014). Guidelines for Producing Statistics on Violence against Women – Statistical Surveys. Department of Economic and Social Affairs, Statistics Division.
- Unia (2024). Frauen auf dem Bau. Resultate der Umfrage zu den Arbeitsbedingungen. <https://unia.ch/de/arbeitswelt/von-a-z/gewerbe/frauen-auf-dem-bau>
- Walby, S. & Myhill, A. (2001). New Survey Methodologies in Researching Violence Against Women. The British Journal of Criminology, 41(3), 502-522. <https://doi.org/10.1093/bjc/41.3.502>
- Weber, P. & Gredig, D. (2018). Prevalence and predictors of homophobic behavior among high school students in Switzerland. Journal of Gay & Lesbian Social Services, 30(2), 128-153. <https://doi.org/10.1080/10538720.2018.1440683>
- Welskopp, T. (2001). Die Dualität von Struktur und Handeln. Anthony Giddens' Strukturierungstheorie als «praxeologischer» Ansatz in der Geschichtswissenschaft. Geschichte und Gesellschaft. Sonderheft, 19, 99-119.
- Werbewoche (2023, marzo 16). Gislerprotokoll: Stereotypen-Analyse – Das Klischee dominiert noch immer. Werbewoche. werbewoche.ch/de/werbung/agenturen/2023-03-16/gislerprotokoll-stereotypen-analyse-das-klischee-dominiert-noch-immer/

Allegato

Tabella 2: Categorizzazione dei commenti aperti

Dati di base: tutti i commenti aperti sulle esperienze di discriminazione e violenza, sui motivi di discriminazione, sulle conseguenze, sulle segnalazioni, sulla tolleranza zero e le osservazioni finali; n= 733 persone, 2127 commenti

Disparità di trattamento delle donne (443 persone)

Svalutazione della femminilità (180 persone, 226 volte), estromissione a causa dell'infrastruttura/della comunicazione (98 persone, 148 volte), non gradite/prese in considerazione nell'esercito (158 persone, 212 volte), Tokenism (una singola persona viene vista come rappresentante di un gruppo marginalizzato. In questo rapporto è inteso soprattutto la svalutazione di singole donne a causa di stereotipi legati al genere femminile, 161 persone, 183 volte), non abbastanza militare/maschile (38 persone, 47 volte), regolamentazioni sui vestiti (45 persone, 52 volte), svalutazione delle competenze (143 persone, 162 volte), differenti criteri (97 persone, 115 volte), negazione della partecipazione alla discussione (29 persone, 32 volte), autorità/competenze negate nel ruolo di condotta (73 persone, 84 volte), accusa di trattamento speciale (55 persone, 59 volte), capacità di prestazioni fisiche (79 persone, 86 volte), servizio militare volontario (48 persone, 49 volte), altro (53 persone, 70 volte).

Disparità di trattamento/violenza nei confronti degli uomini (72 persone)

Esperienza di violenza in prima persona (3 persone, 3 volte), violenza osservata (12 persone, 15 volte), violenza saputa per sentito dire (3 persone, 5 volte), obbligo di servire (12 persone, 12 volte), svantaggio/discriminazione positiva delle donne (35 persone, 41 volte), altro (tra cui violenza attraverso lo stile di condotta, 17 persone, 19 volte).

Discriminazione/violenza a causa dell'orientamento sessuale/dell'identità trans (104 persone)

Orientamento sessuale non dichiarato (5 persone, 7 volte), identità trans non dichiarata (1 persona, 1 volta), insulto come gay e debole (29 persone, 32 volte), insulto come lesbica (23 persone, 25 volte), battute (19 persone, 19 volte), linguaggio (ad es. schwuler Rucksack (sacco gay), 9 persone, 10 volte), molestia (13 persone, 13 volte), altro (tra cui poco supporto, 36 persone, 52 volte).

Discriminazione in base ad altre dimensioni (117 persone)

Razzismo in base all'origine etnica/colore della pelle/aspetto fisico (35 persone, 41 volte), regione di provenienza (23 persone, 25 volte), lingua (21 persone, 24 volte), passato migratorio (9 persone, 10 volte), religione (12 persone, 12 volte), altro (tra cui corpo, età, ecc., 49 persone, 58 volte).

Violenza sessualizzata verbale (469 persone)

Battute sessiste/lingua (323 persone, 485 volte), molestia verbale (165 persone, 226 volte), supposizione che le donne sono nell'esercito per trovare tanti partner sessuali (123 persone, 168 volte), insulti (96 persone, 110 volte), dicerie (63 persone, 79 volte), scommesse (20 persone, 20 volte), competenze/prestazioni delle donne sono attribuite a favori sessuali (26 persone, 35 volte), autorità/competenze delle donne nelle posizioni di comando negate con la motivazione che sono state ottenute solamente con favori sessuali (18 persone, 18 volte), rinvio alla sfera domestica/alla gerarchia patriarcale (35 persone, 43 volte), minacce/fantasie di stupro (20 persone, 22 volte), Victim Blaming (colpevolizzazione della vittima) (19 persone, 21 volte), essere il/la guastafeste (10 persone, 11 volte), alcol in relazione con la violenza sessualizzata verbale (7 persone, 7 volte), altro (tra cui insinuazioni, mobbing, 64 persone, 70 volte).

Violenza sessualizzata non verbale (231 persone)

Fischi alle spalle/gesti allusivi (125 persone, 169 volte), fissare in modo inappropriato/spiare (111 persone, 136 volte), violenza sessualizzata digitale (37 persone, 50 volte), esibizionismo (13 persone, 16 volte), tentativo di intrusione in camera/doccia (10 persone, 12 volte), intrusione in camera/doccia (17 persone, 18 volte), violazione della sfera privata (ad es. rovistare nella biancheria intima, 10 persone, 10 volte), alcol in relazione alla violenza sessualizzata non verbale (6 persone, 6 volte), altro (tra cui classifiche delle donne «belle» o «brutte», punizioni, 30 persone, 35 volte).

Violenza sessualizzata fisica (142 persone)

Vicinanza corporea sgradevole/oppresione (72 persone, 87 volte), tentati atti sessuali indesiderati: vissuti in prima persona (14 persone, 19 volte), osservati (1 persona, 1 volta), sentito dire (2 persone, 2 volte), atti sessuali indesiderati: vissuti in prima persona (67 persone, 82 volte), osservati (5 persone, 5 volte), sentito dire (5 persone, 5 volte), alcol in relazione alla violenza sessualizzata fisica (5 persone, 5 volte), altro (26 persone, 29 volte).

Violenza sessualizzata psichica (147 persone)

Cattiva gestione delle segnalazioni (76 persone, 109 volte), trattamento inadeguato/minacce a causa di avances respinte (14 persone, 19 volte), stalking (9 persone, 12 volte), alcol in relazione alla violenza sessualizzata psichica (3 persone, 3 volte), altro (tra cui mobbing, isolamento, 75 persone, 100 volte).

Altro (439 persone)

Normalizzazione della discriminazione e della violenza sessualizzata (149 persone, 204 volte), abuso di potere (191 persone, 286 volte), necessità d'intervento e proposte (107 persone, 115 volte), commenti positivi (tra cui nessuna discriminazione vissuta, 143 persone, 177 volte), intervento per la tolleranza zero (60 persone, 71 volte), contro (percepite come esagerate) la parità e l'inclusione (62 persone, 78 volte), le donne non fanno avanzamento o pensano di interrompere/non avanzare (30 persone, 31 volte), dolori/violenze non sono presi sul serio (26 persone, 30 volte), violenza e discriminazione da parte di donne (23 persone, 28 volte).