

Proposta 1: SSP-VPOD

Il Congresso femminista dell'USS chiede prevenzione e intervento attivo nei casi di discriminazione intersezionale sul posto di lavoro

Il Congresso femminista invita l'USS a impegnarsi maggiormente contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro, con particolare attenzione alle esperienze di discriminazione intersezionale delle donne e persone LBTQIA+.

Noi, in quanto a donne e persone LBTQIA+, siamo spesso esposte a svantaggi multidimensionali, ad esempio a causa della nostra identità di genere o del nostro orientamento sessuale, del nostro accento o del nostro permesso di soggiorno, della nostra classe sociale o della nostra età, della nostra disabilità o dei pregiudizi razzisti.

L'USS deve obbligare i datori di lavoro a implementare misure preventive strutturali e ad adottare azioni coerenti contro le discriminazioni.

Proposte concrete:

1. **Corsi di formazione e sensibilizzazione:** workshop obbligatori per dirigenti e team sulla discriminazione intersezionale, comprese le prospettive specifiche di LBTQIA+.
2. **Strutture di segnalazione:** creazione di sistemi di segnalazione anonimizzati con accompagnamento esterno da parte di personale appositamente formato, al fine di evitare ritraumatizzazioni.
3. **Piani di prevenzione:** sviluppo di piani d'azione aziendali contro il sessismo, il razzismo, l'omofobia, l'abilismo e altre forme di discriminazione.
4. **Controlli e sanzioni:** verifica periodica delle misure da parte dei sindacati dell'USS e conseguenze in materia di diritto del lavoro in caso di violazione.
5. **Salute:** gli studi dimostrano che le esperienze di discriminazione danneggiano la salute psichica e fisica. Lo stress cronico dovuto alla discriminazione aumenta il rischio di depressione, disturbi d'ansia e malattie cardiovascolari. Le donne e le persone LBTQIA+ con background multipli (ad esempio, persone di colore o con disabilità) sono particolarmente colpite. Chiediamo l'introduzione di programmi per la prevenzione della salute che tengano conto degli effetti della discriminazione sulla salute delle lavoratrici e dei lavoratori.
6. **Formazione interna e sensibilizzazione dei sindacati:** l'USS organizza corsi di formazione e sensibilizzazione obbligatori per il suo personale e per quello delle sue federazioni e incoraggia l'introduzione di uno standard antidiscriminatorio intersezionale nei contratti collettivi di lavoro.

Appello:

come sindacati, siamo attivamente impegnati a garantire che i datori e le datrici di lavoro adempiano al loro dovere di assistenza e non si limitino a reagire, ma creino proattivamente ambienti di lavoro sicuri.

La discriminazione non è un problema individuale, ma strutturale che richiede soluzioni collettive.

L'espressione "donne e persone LGBTQIA+" è usata per tradurre dal tedesco/francese l'acronimo FLINTA ossia donne, lesbiche, persone inter*, non-binarie, trans e agender.

Presa di posizione della Commissione femminista dell'USS: accettazione

Motivazione della Commissione femminista dell'USS

La Commissione femminista è consapevole delle lacune esistenti sia nella prevenzione delle discriminazioni intersezionali sul posto di lavoro sia nelle misure di intervento adeguate. Riconosce la necessità d'intervento e sottolinea la chiara definizione delle responsabilità e dei ruoli delle associazioni e del segretariato dell'USS. L'attuazione delle proposte spetta in primo luogo alle associazioni, sia nell'ambito di contratti collettivi di lavoro sia attraverso l'allestimento di offerte di corsi in collaborazione con Movendo. Il segretariato dell'USS può svolgere un ruolo di coordinamento e facilitare lo scambio tra le associazioni e gli organi dell'USS. Inoltre, il segretariato può analizzare il quadro giuridico esistente per individuare le lacune e sviluppare possibili approcci per colmarle.