

Risoluzione 3: Commissione femminista dell'USS

Sciopero femminista del 2027

Stiamo assistendo all'ascesa dell'estrema destra, all'aumento della violenza e della disuguaglianza e al rafforzamento del patriarcato in tutto il mondo, in particolare attraverso diversi movimenti maschilisti. In Svizzera, l'immenso movimento dello sciopero femminista porta in strada la lotta per la parità di diritti anno dopo anno, mobilitazione dopo mobilitazione. Si tratta del più grande movimento sociale della nostra storia. Dopo gli scioperi femministi particolarmente massicci del 14 giugno 2019 e del 2023, il 22 marzo 2025 i collettivi femministi hanno deciso di organizzare un nuovo grande sciopero per il 2027. La particolarità di questa volta, però, è che sarà trattato un unico tema principale, il lavoro nel settore delle cure. Il movimento femminista si è dichiarato disposto a collaborare con i sindacati in modo da riuscire a organizzare anche scioperi o altre interruzioni delle attività sul posto di lavoro.

Dal punto di vista sindacale, queste grandi mobilitazioni garantiscono maggiore visibilità ai sindacati e all'impegno dei membri militanti nei nostri organi. Tuttavia, l'immagine dei sindacati come «dagli uomini per gli uomini» è ancora realtà. Resta ancora molto da fare per correggere questo quadro e soddisfare le esigenze delle lavoratrici. In questo modo, però, potremo raccogliere a lungo termine i frutti del nostro duro lavoro. Le donne e i migranti costituiscono oggi la categoria maggiormente propensa ad aderire a un sindacato e rappresentano il futuro per un movimento sindacale che ha bisogno di nuovo slancio.

Lo sciopero femminista richiede l'impegno di tutti e di tutte nei sindacati, non solo delle donne e delle persone queer: se puntiamo all'uguaglianza è perché crediamo nel movimento sindacale e nella forza collettiva delle lavoratrici, poiché senza di noi questa forza scomparirebbe. Riteniamo quindi importante che i sindacati si uniscano ai movimenti femministi e affrontino, tra le altre questioni, anche quella del lavoro di cura retribuito e non. Perché tutte noi dobbiamo confrontarci con le sfide del lavoro di cura, sia come lavoratrici che si occupano professionalmente dell'assistenza nel senso più ampio del termine, sia quando si tratta della questione di conciliare lavoro e vita privata.

Le nostre richieste relativamente al posto di lavoro non sono cambiate. Non sono stati fatti grandi progressi e i problemi rimangono gli stessi. Con l'innalzamento dell'età pensionabile delle donne, i nostri diritti di lavoratrici sono addirittura peggiorati; una sconfitta che ha lasciato un retrogusto amaro. Sul posto di lavoro, le donne e le persone trans e non binarie continuano a essere le più colpite dalle disuguaglianze. Soprattutto in un'epoca segnata dalla crescita delle correnti fasciste, dobbiamo rafforzare la nostra resistenza collettiva e la nostra collaborazione. È essenziale che la questione della disuguaglianza sul posto di lavoro e la lotta di classe femminista rimangano parte del movimento sociale. È nostro compito come movimento sindacale portare questo tema nelle strade e mobilitare le nostre colleghe nelle aziende. Il 14 giugno non scendono in piazza solo «studentesse e accademiche». Sono decine di migliaia le persone che lavorano, che subiscono disparità retributive, retribuzioni limitate e pensioni basse, discriminazioni a causa della maternità o molestie sessuali.

Tuttavia, sappiamo anche che è difficile organizzare scioperi in un Paese in cui la protezione sindacale è praticamente inesistente e il diritto di sciopero è limitato. Uno sciopero richiede un equilibrio delle forze e il lavoro che dobbiamo svolgere per poterci organizzare sul posto di lavoro è estenuante e rappresenta una grande sfida. Opporsi sul posto di lavoro o addirittura scioperare non comporta però gli stessi ostacoli e le stesse conseguenze per tutte le persone. Uno status di soggiorno precario, un passato migratorio, barriere linguistiche o un reddito basso con cui tutta la

famiglia deve vivere sono la dura realtà per molte donne, soprattutto nelle professioni del settore infermieristico. Con queste premesse, anche solo indossare una spilla può rappresentare una forma di resistenza. La decisione a favore o contro lo sciopero spetta quindi a noi ed è influenzata direttamente anche dalle nostre situazioni sul posto di lavoro.

Per tutti questi motivi e per ogni altra richiesta concreta che rivolgiamo ai nostri datori e datrici di lavoro, ribadiamo la nostra volontà di organizzarci insieme e di contribuire a una nuova mobilitazione femminista su larga scala il 14 giugno 2027.

Chiediamo all'USS di impegnarsi insieme a noi e di collaborare strettamente con la Commissione femminista per quanto segue:

- Elaborare e attuare fin da oggi una strategia sindacale per il 14 giugno 2027, nonché un calendario di lavoro con obiettivi chiari nei vari settori, al fine di migliorare le nostre condizioni di lavoro, i nostri salari, la conciliabilità tra lavoro e famiglia e colmare le diverse lacune nei settori e nella politica per quanto riguarda le pari opportunità sul posto di lavoro.
- Sfruttare la mobilitazione per lo sciopero femminista all'interno delle nostre strutture e associazioni per affrontare tutto ciò che non abbiamo ancora raggiunto e fare dell'uguaglianza una priorità.
- Organizzare per il 14 giugno 2027 azioni o addirittura scioperi nei nostri posti di lavoro e presentare nelle aziende le nostre richieste riguardanti il nostro lavoro quotidiano.
- Intensificare i nostri rapporti con il movimento femminista e intersindacale e sviluppare sinergie con altre organizzazioni, in modo che le nostre voci e le nostre richieste siano ascoltate nei nostri posti di lavoro e non solo.

Per raggiungere questi obiettivi, l'USS e le federazioni affiliate mettono a disposizione i mezzi necessari in termini di risorse finanziarie, umane e di priorità politiche.

Risoluzione 4: Commissione femminista dell'USS

Più mezzi per la lotta contro la violenza sessuale e di genere

Situazione attuale

La violenza di genere, sessuale e domestica sono molto diffuse in Svizzera e hanno gravi ripercussioni sulla salute fisica e psichica delle persone colpite, nonché sulla loro partecipazione sociale ed economica. I femminicidi sono la forma più estrema di violenza patriarcale e segnano la punta di un iceberg fatto di violenza psicologica, fisica e sessuale contro le donne e le persone trans e non binarie.

Fino ad agosto 2025, il progetto di ricerca attivista «Stop Femminicidio», nato perché in Svizzera non esistono statistiche ufficiali sui femminicidi,¹ registrava già 23 femminicidi portati a termine (donne e ragazze) e diversi altri tentativi. È quindi già stato superato il numero totale del 2024, che si era chiuso con 19 casi. Questo drastico aumento in un brevissimo tempo evidenzia non solo l'urgenza delle misure politiche, ma anche il persistente fallimento delle autorità, la cui inerzia è corresponsabile dell'escalation di violenza.

I femminicidi non sono tragici casi isolati o «drammi familiari», come vengono spesso definiti dai media svizzeri, ma crimini violenti indirizzati direttamente alle donne. Nella maggior parte dei casi sono preceduti da atti di violenza, minacce e segnali di allarme chiaramente riconoscibili, ma molti di questi vengono trascurati o non presi sul serio. Ognuno di questi atti è esemplare di un fallimento strutturale del sistema: mancanza di protezione per le donne, inadeguata prevenzione della violenza e mancanza di intervento nei confronti di aggressori noti. Eppure, questa spirale di violenza può essere interrotta.

Con la ratifica della Convenzione di Istanbul nel 2017, la Svizzera si è impegnata a livello di diritto internazionale a combattere efficacemente la violenza domestica e contro le donne. Tuttavia, nonostante questo obbligo, la protezione, la prevenzione, il perseguimento penale e le offerte di sostegno rimangono insufficientemente sviluppate e sottofinanziate, in particolare per i gruppi che subiscono discriminazioni multiple come le migranti, le persone queer o quelle con disabilità.

Le case rifugio per le donne e i centri di consulenza sono spesso sovraccarichi di lavoro e non dispongono di capacità sufficienti. Ma per le persone colpite queste offerte sono irrinunciabili. È estremamente difficile uscire da una relazione violenta, per questo hanno bisogno di luoghi affidabili, facilmente accessibili e sicuri in cui trovare protezione e sostegno.

Il 1° luglio 2024 è inoltre entrata in vigore una riforma del diritto penale in materia sessuale che, contrariamente alle richieste femministe, si basa su un modello «No vuol dire no» anziché «Solo sì significa sì», e anche questa riforma viene attuata in modo diverso e in parte insufficiente dai vari Cantoni. I servizi di consulenza, i programmi per autori di reati, le unità di polizia specializzate e le iniziative di formazione e sensibilizzazione, che dovrebbero estendersi dal sistema scolastico fino a quello giudiziario, fanno sentire la loro mancanza soprattutto nei Cantoni più piccoli e rurali.

Nella nostra società, la violenza di genere e sessuale sono ancora troppo spesso banalizzate, considerate un tabù o perseguite in modo inadeguato. Tuttavia, una prevenzione e una lotta efficaci sono un compito di tutta la società, che richiede determinazione politica e risorse strutturali.

¹ In Svizzera non esistono dati ufficiali sui femminicidi, perché questo termine non è contemplato nel Codice penale né è definito in modo standardizzato dalle autorità statali. Il collettivo di ricerca femminista «[Stop Femminicidio](#)» documenta e analizza i femminicidi in Svizzera raccogliendo casi e valutando i resoconti dei media.

Eppure, mancano ancora entrambe e non possiamo più tollerare questa assenza. Una violenza contro una donna è una violenza contro tutti! Anche i sindacati devono rafforzare il loro impegno contro i femminicidi e la violenza di genere.

A livello sindacale è necessario un cambiamento di coscienza, perché i colpevoli sono uomini come tutti gli altri, non mostri. Sono i nostri colleghi, amici, familiari. Per spezzare il circolo vizioso della violenza maschile, dobbiamo agire ovunque ci troviamo.

Richieste

Il Congresso femminista dell'Unione sindacale svizzera chiede pertanto quanto segue:

1. Più fondi pubblici

Un aumento sostanziale dei mezzi finanziari per la prevenzione, la consulenza, la protezione e il sostegno alle persone colpite a livello federale, cantonale e comunale. In particolare, servono più risorse per case rifugio per le donne, centri di consulenza, alloggi d'emergenza, ospedali e centri di pronto soccorso, in modo da rafforzare notevolmente il personale e le finanze. I servizi attualmente a disposizione non sono sufficienti. Gli ospedali e i centri di pronto soccorso devono essere in grado di fornire alle vittime di violenze cure mediche e psicologiche rapide, sicure e complete. Questo include la raccolta confidenziale delle prove e il primo soccorso psicologico da parte di specialisti.

2. Ampliamento capillare delle offerte

Sviluppo delle offerte di protezione e consulenza in linea con le esigenze e senza barriere, in particolare per le persone emarginate, queer e pluridiscriminate e i loro figli. Tra le altre cose, abbiamo bisogno che venga finalmente istituito un numero di emergenza nazionale raggiungibile 24 ore su 24, come previsto dall'articolo 24 della Convenzione di Istanbul. Questo numero di emergenza per le vittime di violenza domestica o di genere deve essere gestito da professionisti, offrire un aiuto immediato ed essere disponibile, in tutte le lingue nazionali e nei principali idiomi d'origine della popolazione immigrata rappresentata nel Paese, 24 ore su 24, sette giorni su sette. Questo numero deve essere reso noto in modo capillare e affisso in una posizione visibile in tutte le strutture pubbliche, anche nelle aziende.

3. Ingenti investimenti nella prevenzione, in particolare nelle istituzioni educative, sul posto di lavoro e nella collettività. La prevenzione della violenza è un compito di tutta la società e ha inizio ben prima del primo episodio. I rapporti di potere patriarcali, i comportamenti ostili verso le persone queer e le attribuzioni di ruoli sessisti devono essere combattuti attivamente con programmi mirati, corsi di formazione e una sensibilizzazione ancorata nella legge.

4. Sensibilizzazione obbligatoria sul posto di lavoro

Consolidamento di programmi di formazione continua per datori e datrici di lavoro, responsabili del personale e collaboratrici, in particolare senza funzioni quadro, in materia di violenza sessuale sul posto di lavoro e a sostegno delle dipendenti vittime di violenza domestica, anche nelle scuole professionali.

5. Rafforzamento dei diritti e della protezione delle persone interessate sul posto di lavoro

Una protezione del diritto del lavoro, indipendentemente dallo status di soggiorno o dal rapporto di lavoro, con chiari meccanismi di segnalazione, intervento e difesa in caso di violenza o molestie sul posto di lavoro, che sia vincolante, accessibile e controllata.

6. Attuazione coerente della Convenzione di Istanbul

Piena implementazione e ulteriore sviluppo della Convenzione di Istanbul e del Piano d'azione nazionale per combattere la violenza di genere, comprese relazioni periodiche sui progressi compiuti e la partecipazione attiva dei sindacati e della società civile.

7. Ricerca mirata e raccolta di dati

Raccolta e valutazione sistematica di dati sull'entità, le forme e le conseguenze della violenza sessuale e di genere. Mancano dati pubblici trasparenti in molti settori, tra cui quelli relativi ai femminicidi e alla violenza nella vita professionale.

La Svizzera ha il dovere di combattere la violenza strutturale in modo sistematico, non solo sulla carta, ma con misure concrete, obiettivi vincolanti e finanziamenti adeguati. La protezione dalla violenza è un diritto umano e non può dipendere dal luogo di residenza, dallo status di soggiorno o dal sesso.

Come movimento sindacale ci impegniamo per una società senza violenza!

Risoluzione 5: Commissione femminista dell'USS

«Avanti per rendite uguali e solidali!»

Nel 2022, per una manciata di voti e con il pretesto della parità, ci è stata imposta l'età pensionabile a 65 anni per le donne. Il Tribunale federale si è rifiutato di dichiarare nulla la votazione, che era avvenuta sulla base di informazioni fuorvianti. E tutto questo mentre il cosiddetto sistema dei tre pilastri rimane molto iniquo. Tutte le promesse fatte durante la campagna AVS-21 per convincere noi donne ad aderire alla riforma non sono andate a buon fine. Peggio ancora, eccetto la 13esima mensilità AVS, che siamo riuscite a imporre grazie alla nostra iniziativa popolare e alla nostra lotta sindacale congiunta, tutte le altre misure annunciate comportano un peggioramento delle prestazioni pensionistiche.

Le disparità pensionistiche rispecchiano la nostra realtà fatta di iniquità salariali e a livello di carriera. Secondo l'Ufficio federale di statistica, nel 2023 la rendita media delle donne in Svizzera ammontava a 36'108 franchi. Quella degli uomini era in media di 52'488 franchi, pari a una differenza di 16'379 franchi, ovvero il 31,2%.

Questo dato non è solo enorme, ma anche inaccettabile e ingiusto!

GUARDIAMO AL FUTURO

Insieme, noi del Congresso femminista dell'USS ribadiamo la nostra opposizione a qualsiasi ulteriore peggioramento delle nostre prestazioni pensionistiche:

- **Giù le mani dalla rendita vedovile!** Nel 2022, la Corte europea dei diritti dell'uomo ha emesso una sentenza che obbliga la Svizzera ad eliminare la disparità di trattamento delle vedove e dei vedovi genitori di bambini. Grazie a questa sentenza, i padri vedovi hanno attualmente diritto a una rendita fino al pensionamento e non più solo fino al raggiungimento della maggiore età del figlio più giovane. Ora però il Consiglio federale ha annunciato un disegno di legge che mira ad abolire la rendita vedovile e a introdurre un sistema simile a quello precedente per i vedovi. I genitori vedovi riceverebbero una rendita fino al 25° anno di età del figlio o figlia più giovane, dopodiché la rendita verrebbe annullata. Questa misura è inaccettabile perché abbandonerebbe in preda alla povertà migliaia di persone, soprattutto donne. Vogliono farci credere che potremmo «recuperare» il tempo, lavorare a tempo pieno e fare carriera. In realtà non è così. Lotteremo contro l'abolizione della rendita vedovile e la sua estensione a tutti i genitori, indipendentemente dal sesso e dallo stato civile. La riforma vuole consentire di risparmiare con il pretesto della parità di trattamento. Per noi, l'uguaglianza deve essere ottenuta per tutti e tutte con il progresso sociale e non attraverso un adeguamento al ribasso delle prestazioni!
- **Lo splitting deve essere preservato!** In relazione all'iniziativa del partito il Centro per l'abolizione del tetto massimo delle rendite per le coppie è emersa un'idea pericolosa: abolire lo splitting con il pretesto che lo stato di famiglia non è più rilevante per il calcolo delle rendite AVS. L'abolizione dello splitting sarebbe un disastro per le donne e ridurrebbe le loro pensioni già più basse. Lo splitting è stato introdotto in occasione della decima revisione dell'AVS per compensare l'aumento dell'età pensionabile delle donne da 62 a 64 anni e consiste nel cumulare i redditi conseguiti dalla coppia durante il matrimonio per calcolare la rendita AVS. In cifre, la rendita delle donne sposate prima dello splitting nel 2024 ammontava in media a 1'572 franchi, mentre quella degli uomini era di 2'035 franchi, con una differenza del 23%. Dopo lo splitting, la rendita delle donne è salita a 1'719 franchi e quella degli uomini si è attestata a 1'776 franchi, pari a una differenza del 3%. Queste cifre parlano da sole. Lo splitting

non deve essere abolito in nessun caso! Al contrario, lo stesso meccanismo dev'essere applicato anche nel 2° pilastro per ridurre le disparità pensionistiche tra uomini e donne.

- **AVS 2030? No a un ulteriore peggioramento delle nostre pensioni!** Il Consiglio federale ha capito che è escluso un ulteriore innalzamento dell'età di pensionamento. Ciononostante, vuole peggiorare il livello delle rendite AVS in caso di pensionamento anticipato a 63 o 64 anni. Questa misura penalizza soprattutto chi ha un impiego a basso reddito, in particolare le donne, che non possono finanziare il pensionamento anticipato con il 2° pilastro. Ogni passo indietro da parte della destra spiana la strada a ulteriori misure di riduzione. Per questo ci opponiamo fermamente a qualsiasi riforma che metta in discussione i diritti che abbiamo conquistato. Ci opporremo a qualsiasi aumento (anche automatico) dell'età di pensionamento.

PER UN SISTEMA PENSIONISTICO SOLIDALE ED EQUO

Il Congresso femminista dell'USS invita l'USS stessa e le sue associazioni affiliate a impegnarsi per un sistema pensionistico femminista e solidale con pari diritti, che riconosca il lavoro retribuito e non. Anche oggi, le donne lavorano per lo più in settori a basso salario, part-time o in posti di lavoro precari. Inoltre, svolgono gran parte del lavoro domestico, educativo e di accudimento non retribuito, il che fa sì che le loro rendite siano mediamente inferiori di un terzo rispetto a quelle degli uomini. Invece di colmare questa lacuna di reddito creatasi durante la vita lavorativa, il nostro sistema a tre pilastri rafforza le disuguaglianze, perché è stato progettato per uomini con un posto di lavoro fisso a tempo pieno e ben retribuito.

Per questo motivo all'interno del movimento sindacale è necessario un cambio di rotta per quanto riguarda il sistema pensionistico. Dobbiamo lottare per un sistema solidale ed equo. Il 2° pilastro è iniquo, costoso e inaffidabile: da 20 anni le rendite diminuiscono, mentre chi è assicurato paga sempre di più. A ciò si aggiunge il fatto che le rendite del 2° pilastro spesso non sono indicizzate. Il 3° pilastro è soprattutto un business e un mezzo per ridurre le imposte per i lavoratori e le lavoratrici che possono permetterselo. Per questo chiediamo:

- **Un rafforzamento del 1° pilastro:** l'AVS deve finalmente adempiere al suo mandato costituzionale e consentire a tutte le pensionate una vita dignitosa. L'introduzione di una 13esima mensilità è stata un successo e un primo passo nella giusta direzione, ma non basta. Ora la 13esima mensilità dev'essere finanziata in modo solidale e le rendite devono essere aumentate.
- **Una riforma del 2° pilastro:** le evidenti disuguaglianze nel 2° pilastro devono essere eliminate introducendo meccanismi quali lo splitting e i crediti per l'istruzione, al fine di migliorare anche le pensioni delle donne.

A lungo termine, tuttavia, **è necessario passare a un sistema pensionistico socialmente equo ed ecologicamente sostenibile, che garantisca l'uguaglianza di genere.** La riflessione strategica per mettere in discussione il sistema inizia ora. Non possiamo affidare le nostre rendite ai mercati finanziari, come avviene già oggi con il 2° pilastro e il nostro tanto sudato 3° pilastro. Dobbiamo concentrare i nostri sforzi su un 1° pilastro solido. Dall'introduzione dell'AVS nel 1948, questo sistema ha superato diverse crisi finanziarie e affrontato senza problemi anche il crescente invecchiamento della popolazione. Sebbene sia stata ripetutamente profetizzata una bancarotta, nel 2024 l'AVS disponeva di un patrimonio di 55,4 miliardi di franchi. L'AVS è il modello pensionistico del futuro, ma deve poter beneficiare di più risorse e rendite più elevate per chiunque.

Risoluzione 6: Commissione femminista dell'USS

Per il rafforzamento delle alleanze femministe e della solidarietà internazionale!

A trent'anni dall'adozione della Beijing Declaration and Platform for Action, le donne e le ragazze sono le più colpite dalle conseguenze di conflitti, estremismo violento, insicurezza alimentare e mancanza di assistenza sanitaria. Tuttavia, invece di uno sforzo congiunto per migliorare la situazione, le donne di tutto il mondo stanno vivendo un crescente disinteresse per la loro situazione e persino una certa resistenza.

Condanniamo le politiche sempre più antifemministe nei Paesi del Nord del mondo!

E siamo profondamente preoccupate per la crescita del movimento antifemminista internazionale, che agisce in maniera coordinata. In nome dei «valori tradizionali» e degli «interessi nazionali», i regimi autoritari e i movimenti antidemocratici cercano di controllare i corpi di donne e ragazze. In Paesi come gli Stati Uniti, la Russia, la Polonia, l'Italia e l'Ungheria l'accesso ai contraccettivi è limitato e il diritto all'aborto viene eroso e questa pratica addirittura criminalizzata.

Allo stesso tempo, il movimento antifemminista internazionale si oppone alle legittime rivendicazioni di partecipazione sociale e legale delle persone LGBTQI+. La Russia criminalizza il movimento LGBTQI+, il Brasile ha abolito senza esitare l'Autorità antidiscriminazioni e drammatici sono anche gli attacchi statunitensi contro le persone trans. Sotto Donald Trump il riconoscimento giuridico, l'assistenza medica e la protezione vengono progressivamente smantellati e i programmi sulla diversità cancellati.

In Svizzera, l'UDC fa parte già da tempo dell'Internazionale antifemminista. Oltre alla richiesta ciclica di abolire i servizi cantonali per le pari opportunità e di attaccare l'educazione sessuale e gli studi di genere, oggi vediamo una nuova focalizzazione sul linguaggio inclusivo. Anche in Parlamento è arrivato il contraccollo, sotto forma di attacchi a istituzioni vitali come il congedo di maternità e la rendita vedovile, nonché il rifiuto di investire con urgenza nella custodia esterna dei bambini e nella lotta alla violenza patriarcale.

Condanniamo la violazione dei diritti delle donne e delle ragazze in nome della religione e della lotta culturale anti-occidentale!

Non solo nei Paesi del Nord del mondo, ma in tutti i continenti, il diritto delle donne e delle ragazze all'autodeterminazione fisica è ancora limitato, spesso con il pretesto della religione, della cultura e della lotta contro l'imperialismo occidentale. Condanniamo fermamente questo atteggiamento!

In Afghanistan, da quando i talebani hanno ripreso il potere, i diritti umani di donne e ragazze vengono calpestati. Le donne non possono viaggiare se non accompagnate da un uomo, non possiedono beni propri e rischiano di doversi sposare in qualsiasi momento e con qualsiasi uomo scelto dalla loro famiglia. L'accesso all'istruzione scolastica e a molte professioni è drasticamente limitato e la loro voce e il loro corpo sono fortemente sessualizzati e oggettificati. In questo modo le donne e le ragazze afgane vengono escluse socialmente, politicamente, economicamente e giuridicamente dalla vita sociale e quindi private della loro dignità.

In Iran, le donne sono particolarmente colpite dalla crisi economica in corso e dalla repressione da parte del regime islamico. Siamo solidali con le donne che, nonostante il costante rischio di arresti arbitrari, pene corporali e persino condanne a morte, protestano instancabilmente contro la discriminazione e i controlli sistematici sul sesso femminile.

Condanniamo la violenza contro le donne e le ragazze nelle zone di guerra e il calo della solidarietà internazionale!

Siamo scioccati dal genocidio di Gaza! Tra le decine di migliaia di morti in operazioni di guerra dirette, le vittime sono per lo più donne, bambini e persone di età superiore ai 65 anni. A ciò si aggiunge la distruzione sistematica di interi quartieri, strutture sanitarie e quasi il 90% dei terreni agricoli, oltre al rifiuto di fornire aiuti, tutti fattori che rendono impossibile a lungo termine la vita della popolazione di Gaza, indipendentemente dal sesso, dall'età e dalle opinioni politiche.

Condanniamo la cattura e il sequestro di civili da parte delle parti in conflitto, siano esse eserciti statali, organizzazioni parastatali o gruppi armati. Siamo scioccati dalla tolleranza, dall'esaltazione e dall'utilizzo mirato degli stupri da parte dei soggetti belligeranti e delle organizzazioni terroristiche, come quelli documentati in Etiopia, Sudan, Repubblica Centrafricana, Ucraina e perpetrati dall'ISIS, da Boko Haram e anche da Hamas in occasione dell'attacco terroristico del 7 ottobre 2023.

Siamo profondamente preoccupate per le crisi umanitarie e gli sfollamenti provocati da conflitti di lunga durata. Nello Yemen e in Sudan, oltre 50 milioni di persone dipendono dagli aiuti umanitari. In Sudan, inoltre, oltre 14 milioni di persone sono dovute fuggire all'interno dei confini nazionali o nei Paesi confinanti. Le donne e le ragazze sono le più colpite da queste crisi e le economie domestiche gestite da donne sono le più colpite dalle carestie e dalla fame. I dati provenienti da Yemen, Sudan e Repubblica Centrafricana riportano inoltre un drammatico aumento dei matrimoni forzati e infantili. Invece di intensificare gli sforzi per migliorare la situazione nelle zone di conflitto, i Paesi del Nord del mondo stanno tagliando i loro programmi di sviluppo e i budget a disposizione.

Condanniamo il traffico mondiale di donne e ragazze!

Siamo scioccati. La tratta di esseri umani e il lavoro forzato generano ancora profitti miliardari! In effetti, la tratta di donne e ragazze è in aumento in tutto il mondo, nonostante la conoscenza e l'impegno sociale. Secondo le ultime stime dell'OIL, nel 2021 in tutto il mondo circa 11 milioni di ragazze e donne sono state vittime della tratta di esseri umani e del lavoro forzato, e di queste 5 milioni sono state costrette a prostituirsi.

La tratta di donne e ragazze è diffusa ovunque. In Svizzera, la Piattaforma contro la tratta di esseri umani indica un totale di 201 nuove vittime identificate nel 2024. Provengono da tutti i continenti, ma soprattutto dall'Europa orientale e sempre più dalla Nigeria e dalla Colombia. La maggior parte di loro sono persone FINTA (73%), perlopiù sfruttate sessualmente. Si può tuttavia presumere che il numero dei casi non denunciati sia molto più elevato e che quelli noti rappresentino solo la punta dell'iceberg.

Queste cifre lo dimostrano chiaramente: gli accordi e le misure esistenti per prevenire la tratta di esseri umani, per punire gli autori e per proteggere le vittime non sono sufficienti! Chiediamo alle autorità di intensificare gli sforzi per rintracciare, identificare, proteggere e risarcire le persone colpite. In particolare, finora nessuna lavoratrice o nessun lavoratore riconosciuta/o dai tribunali come vittima della tratta di esseri umani ha effettivamente ricevuto un indennizzo per la perdita di salario. Ciò è scandaloso, è contrario agli obblighi internazionali della Svizzera, scoraggia le persone dal partecipare a procedimenti penali e civili, mettendole nuovamente a rischio di essere vittime della tratta di esseri umani.

Chiediamo un rafforzamento delle alleanze femministe, della solidarietà internazionale e della democrazia!

Per fermare questi sviluppi e far valere finalmente i diritti umani di donne e ragazze, invitiamo l'USS e le sue associazioni a sostenere e rafforzare le alleanze femministe a livello internazionale e

all'interno della Svizzera. La solidarietà è ancora oggi un pilastro fondamentale del movimento sindacale, che deve essere vissuto attivamente. Perché solo insieme possiamo fermare il movimento antifemminista internazionale!

Chiediamo all'USS e alle sue federazioni di rafforzare le loro strutture democratiche e di combattere i meccanismi patriarcali e discriminatori al loro interno. Nella sua storia, il movimento sindacale è sempre stato un importante contrappeso ai movimenti antidemocratici e ai regimi autoritari. Al giorno d'oggi è ancora più importante coltivare la democrazia all'interno dei sindacati e svilupparla ulteriormente con forme organizzative partecipative e aperte!

Risoluzione 7: syndicom

«Non siamo buoni da rottamare! Occorre sostenere maggiormente i lavoratori e le lavoratrici di età superiore ai 55 anni!»

La commission des femmes de syndicom s'engage en faveur de la promotion ciblée des personnes FINTA* (femmes, personnes intersexuées, non binaires, transgenres et agenres) âgées de 55 ans et plus dans tous les domaines de la société, en particulier dans la vie professionnelle. Nous appelons les autres associations présentes au congrès féministe 2025 de l'Union syndicale suisse à faire de même. Ces travailleur·euses possèdent une expérience et des compétences précieuses, et leur participation active est un enrichissement essentiel pour notre société ! La Suisse compte de plus en plus de personnes âgées. De nombreuses femmes* âgées de 55 à 64 ans participent de plus en plus au marché du travail. Le taux d'activité de cette tranche d'âge a considérablement augmenté ces dernières années, et cette augmentation a été encore plus forte chez les femmes que chez les hommes.

Tuttavia, le persone di età superiore ai 55 anni, in particolare le donne, sono più spesso colpite dalla povertà o a rischio di povertà rispetto alla media. Anche la discriminazione basata sull'età rimane un problema sociale diffuso. Le persone di età superiore ai 55 anni hanno spesso maggiori difficoltà a trovare un nuovo lavoro e le donne di età superiore ai 50, 55 o 60 anni sono particolarmente colpite. Ma anche prima di entrare nel mondo del lavoro, le donne sono vittime di discriminazione nella ricerca di un impiego, ad esempio quando desiderano riprendere a lavorare dopo un'interruzione per occuparsi dei figli. A ciò si aggiunge il fatto che il lavoro a tempo parziale è molto diffuso tra le donne, in particolare nelle fasce d'età più elevate. A lungo termine, questa forma di lavoro ha un impatto negativo sui diritti pensionistici, sulla partecipazione sociale e sull'indipendenza economica.

Non è solo una questione di giustizia, ma anche di riconoscimento di una parte importante e crescente della popolazione. Le donne di età superiore ai 55 anni apportano conoscenze, esperienze e potenzialità inestimabili per la società, ma queste risorse sono ancora troppo raramente incoraggiate e sfruttate in modo mirato.

Chiediamo:

- **La promozione di offerte di formazione e formazione continua adeguate all'età**

Le persone FINTA* di età superiore ai 55 anni o che riprendono un'attività professionale devono beneficiare di un sostegno mirato al fine di mantenere, aggiornare e ampliare le loro competenze e conoscenze. Le interruzioni della carriera professionale dovute a obblighi familiari o compiti di assistenza non devono penalizzare i lavoratori ben formati e competenti. Al contrario, anche i compiti di assistenza devono essere considerati come un'esperienza professionale e un ampliamento delle competenze.

- **Sostegno alle persone FINTA* di età superiore ai 55 anni nel loro ruolo di dipendenti e volontarie nelle aziende e nei sindacati**

I lavoratori devono poter mettere a frutto la loro esperienza e le loro competenze, ad esempio attraverso progetti specifici o programmi di mentoring. È inoltre necessario incoraggiare gli scambi intergenerazionali! La ricchezza dell'esperienza delle donne di età superiore ai 55 anni, unita alle nuove prospettive e idee delle giovani generazioni, può portare a soluzioni sostenibili e mirate.

¹ Dans les statistiques, on parle de femmes plutôt que de personnes FINTA*, car celles-ci sont malheureusement enregistrées de manière binaire (homme-femme).

- **Lotta mirata contro la discriminazione legata all'età**

Ogni anno i partiti borghesi e di destra chiedono un innalzamento dell'età pensionabile. Tuttavia, i lavoratori e le lavoratrici di età superiore ai 55 anni hanno difficoltà a trovare un impiego. Questa situazione deve cambiare. È necessario combattere in modo mirato la discriminazione legata all'età e promuovere una società rispettosa degli anziani, che tenga conto delle esigenze e dei diritti di tutte le fasce d'età.

Sostenendo i lavoratori anziani, la società beneficia delle loro conoscenze e competenze e promuove una comunità inclusiva e rispettosa degli anziani. Vogliamo plasmare una società rispettosa degli anziani, solidale e inclusiva.

Risoluzione 8: syndicom

«404 Uguaglianza non trovata – Promozione delle persone FINTA* nel settore tecnologico e informatico e pari opportunità nella digitalizzazione!»

La GI Donne di syndicom si impegna con determinazione a favore della promozione delle persone FINTA*, ovvero delle donne, delle persone intersessuali, non binarie, transgender e agender, nel campo della digitalizzazione. Invitiamo le altre associazioni presenti al congresso femminista 2025 dell'Unione sindacale svizzera a fare altrettanto. Le persone FINTA* rimangono nettamente sottorappresentate nell'economia digitale e nel settore tecnologico. Sebbene la digitalizzazione tocchi tutti gli ambiti della vita e sia diventata un elemento centrale dell'economia e della società, non tutti i gruppi della popolazione beneficiano allo stesso modo delle nuove opportunità e dei nuovi sviluppi.

In Svizzera, la percentuale di donne¹ nei mestieri tecnici è del 25%, un dato leggermente superiore alla media europea, ma comunque troppo basso! Come dimostrano diversi studi, le donne sono particolarmente sottorappresentate nei posti dirigenziali. Già nella formazione, solo il 16,4% dei contratti di apprendistato nel settore ICT è stipulato da donne. Anche nelle scuole superiori, la percentuale di donne nei corsi di studio tecnici e scientifici è bassa. L'assenza delle donne accentua ulteriormente il divario salariale tra i sessi, poiché gli stipendi sono talvolta più elevati in queste professioni e in questi settori cosiddetti maschili.

La trasformazione digitale rischia inoltre di accentuare ulteriormente le disuguaglianze esistenti. Le donne e gli anziani hanno meno possibilità di investire nello sviluppo delle loro competenze digitali e rischiano di essere lasciati indietro a causa dei requisiti professionali sempre più elevati. Ciò è particolarmente evidente tra le persone di età superiore ai 60 anni: gli uomini di questa fascia d'età possiedono competenze digitali avanzate molto più spesso delle donne. Queste differenze sono meno marcate nelle generazioni più giovani, ma non scompaiono completamente. Questo deve cambiare!

Infatti, senza il coinvolgimento attivo delle persone FINTA*, la trasformazione digitale rimane unilaterale. La diversità non è un semplice "plus", ma un motore di progresso e innovazione. Solo quando tutti gli individui, indipendentemente dal loro sesso, origine o identità, avranno pari accesso all'istruzione digitale, all'occupazione e alle posizioni decisionali, la digitalizzazione potrà diventare un'opportunità per tutti. E solo se le persone FINTA* saranno incoraggiate e sostenute anche nei settori e nelle professioni tecnologiche, sarà possibile combattere efficacemente le disuguaglianze e la discriminazione.

Chiediamo:

▪ **Promozione delle persone FINTA* nell'istruzione e nella formazione digitale**

Le persone FINTA* devono essere esplicitamente incoraggiate e sostenute nell'istruzione e nella formazione digitale, in particolare nelle professioni MINT. Allo stesso modo, è necessario un sostegno e una promozione specifici delle competenze digitali nella carriera professionale

¹ Le statistiche sono riferite alle donne invece che alle persone FINTA*, poiché le statistiche sono purtroppo registrate in forma binaria (maschio-femmina).

delle persone FINTA*. Ciò può avvenire, ad esempio, attraverso workshop o corsi di formazione volti a sviluppare le competenze digitali e a facilitare l'accesso alle nuove tecnologie, ai linguaggi di programmazione e agli strumenti digitali.

- **Eliminazione degli ostacoli strutturali, delle disparità salariali e del divario retributivo di genere, nonché degli stereotipi legati ai ruoli attribuiti a ciascun sesso**

È necessario porre fine agli ostacoli strutturali, alle disparità salariali e agli stereotipi legati ai ruoli attribuiti a ciascun sesso. Abbiamo bisogno di pari opportunità nei settori professionali digitali e sempre più digitalizzati. Il divario retributivo di genere nelle professioni informatiche e scientifiche, ma anche nelle professioni informatiche in generale, deve finalmente essere colmato.

- **Attuazione di programmi di mentoring e creazione di reti**

Insieme siamo più forti. L'attuazione di programmi di mentoring e la creazione di reti consentono di sostenere, rafforzare e dare visibilità alle persone FINTA* nell'economia digitale e nel settore tecnologico. Anche all'interno dei sindacati è necessario che le persone FINTA* siano adeguatamente rappresentate nelle posizioni dirigenziali, nei Consigli di amministrazione e negli organi decisionali.

- **Conciliare vita familiare e vita professionale**

Gran parte dei compiti legati alla cura continua ad essere svolta dalle persone FINTA*. Per tenere conto di questa situazione, sia le donne che gli uomini devono avere la possibilità di ridurre il loro orario di lavoro, ma anche di occupare una posizione dirigenziale a tempo parziale.

Le persone FINTA* devono non solo avere voce in capitolo nel mondo digitale, ma anche partecipare alla sua creazione. L'uguaglianza non deve rimanere un pio desiderio: è tempo di agire. Il futuro digitale deve riflettere la diversità della nostra società. Chiediamo ai responsabili politici, ai datori di lavoro, agli istituti di istruzione e ai sindacati di assumersi le proprie responsabilità e di attuare in modo coerente le pari opportunità. Solo se le persone FINTA* partecipano su un piano di parità a tutti i livelli della trasformazione digitale potrà nascere una società giusta, innovativa e sostenibile.

Risoluzione 9: SSP-VPOD

Solidarietà con le donne palestinesi

Il congresso femminista dell'USS esprime la sua profonda solidarietà alle donne e alle persone appartenenti a minoranze di genere a Gaza, vittime di una crisi umanitaria senza precedenti, a causa dei bombardamenti, del blocco e della distruzione delle infrastrutture civili.

Tenendo conto delle seguenti considerazioni:

1. Secondo Onu Donne¹, dall'inizio del conflitto nell'ottobre 2023, a Gaza sono state uccise circa 28.000 donne, molte sono madri e la loro morte lascia molti bambini orfani, molte sono le donne vedove. Più di un milione di donne e ragazze non hanno accesso al cibo, all'acqua potabile con ripercussioni particolarmente drammatiche per le donne incinta e che allattano. L'accesso ai servizi igienici o ai prodotti per l'igiene mestruale è precluso. Le donne devono affrontare il parto senza acqua, senza anestesia, senza elettricità, in condizioni di estrema precarietà. Le violenze sessuali e di genere sono in aumento a causa in particolare della vita in rifugi sovraffollati e privi di intimità.
2. La distruzione sistematica delle infrastrutture sanitarie e del personale medico impedisce una gestione adeguata delle gravidanze e dei parti, mettendo in pericolo la vita delle madri e dei bambini. La carestia causata dal blocco rende difficile, se non impossibile, l'allattamento al seno, compromettendo le possibilità di sopravvivenza dei neonati.
3. Le violenze fisiche, sessuali e psicologiche sono esacerbate dalla guerra e dal crollo delle strutture di protezione, mentre le sofferenze e le violenze subite dalle minoranze di genere sono spesso invisibili nei contesti di guerra e di crisi umanitaria.

Il Congresso femminista dell'USS chiede:

- Un cessate il fuoco effettivo e permanente, nonché il rispetto del diritto internazionale umanitario;
- La fine del blocco e il trasporto senza ostacoli di aiuti umanitari, alimentari e medici, compreso l'accesso all'acqua e ai prodotti per l'igiene intima;
- Il sostegno della Svizzera alle ONG che operano a favore delle donne e delle minoranze di genere e il loro coinvolgimento nel processo di autodeterminazione del popolo palestinese, in conformità con la risoluzione 1325 dell'ONU;
- L'ampliamento dell'accoglienza sul nostro territorio dei bambini feriti e delle loro famiglie affinché possano beneficiare di cure adeguate;
- La revoca delle restrizioni imposte all'UNRWA e il ripristino del finanziamento completo all'UNRWA, che svolge un ruolo cruciale nella protezione dei diritti fondamentali delle donne e delle minoranze di genere.

Solidarietà con le donne palestinesi. Solidarietà con le donne di tutto il mondo. Solidarietà queer ovunque e sempre!

¹ <https://www.unwomen.org/en/news-stories/news/2025/05/un-women-estimates-over-28000-women-and-girls-killed-in-gaza-since-october-2023>

Risoluzione 10: SSP-VPOD

Solidarietà con la manifestazione del personale sanitario

Il Congresso femminista dell'USS esprime la sua totale solidarietà alla mobilitazione del personale del settore sanitario, che oggi, sabato 22 novembre, manifesta qui a Berna davanti al Palazzo federale per esprimere la sua delusione e la sua rabbia per il modo in cui le autorità hanno deciso di attuare, o meglio di sabotare, l'iniziativa per le cure infermieristiche. Tutte le delegate presenti sono invitate a partecipare a questa manifestazione che si terrà alle 14.15 per portare in piazza il nostro sostegno al personale del settore sanitario.

Riconoscere il lavoro di cura

Se la maggioranza della popolazione ha accettato l'iniziativa per le cure infermieristiche, è perché la maggioranza della popolazione è consapevole, da un lato, che le professioni sanitarie sono essenziali per tutti noi e, dall'altro, che queste professioni non sono sufficientemente riconosciute e valorizzate. Ora, per valorizzare questo settore, è necessario cambiare rotta e investire risorse invece di attuare politiche basate sul risparmio a scapito del personale.

Valorizzare un settore prevalentemente femminile

È un caso che sia proprio un settore come quello delle cure, con un personale composto prevalentemente da donne, ad essere svalutato? Noi non crediamo. Nella nostra società il riconoscimento del lavoro di cura continua a non avere alcun peso. Certo, si possono cantare le lodi e ringraziare il personale, come durante la pandemia, ma sono solo parole al vento. Ciò che serve è cambiare le priorità, smettere di gettare soldi dalla finestra versando miliardi all'esercito e investire nei settori che si prendono cura delle nostre vite: la sanità, l'istruzione, la lotta e la prevenzione delle violenze, le assicurazioni sociali e le pensioni.

2027: sciopero del Care

Visto che questo concetto non è ancora stato compreso e che noi non molliamo, andiamo insieme verso un nuovo sciopero femminista. Vogliamo mettere il lavoro di cura al centro della mobilitazione. Il lavoro di cura, retribuito o meno, rimane per lo più una questione femminile.

Risoluzione 11: SSP-VPOD

Solidarietà con il personale in sciopero nel settore pubblico

Il Congresso femminista dell'USS esprime la sua piena e intera solidarietà con il personale in sciopero e le manifestazioni in corso nel settore pubblico et parapubblico, che si batte contro

I tagli nei budget annunciati nei Cantoni di Vaud, Ginevra, Friburgo e altrove, nonché a livello federale, minacciano i servizi pubblici e le condizioni di lavoro e peggiorano le prestazioni agli utenti. Queste misure non sono inevitabili: sono il risultato di scelte politiche, in particolare quella di ridurre le imposte sui più ricchi e sulle imprese negli ultimi anni, privando volontariamente le collettività di risorse essenziali. Detto questo, nel 2025 i cantoni presenteranno complessivamente un eccedente di 1,1 miliardi di franchi, mentre avevano annunciato un deficit di 1,3 miliardi, con un errore monumentale di 2,4 miliardi. Le politiche di austerità sono quindi giustificate da deficit che non esistono.

Queste politiche di risparmio intervengono in settori che già oggi soffrono di una carenza di risorse, in particolare nei settori sanitario, della formazione e del sociale.

I salari del personale diminuiscono, l'organico viene ridotto, le condizioni di lavoro peggiorano. La logica neoliberista indebolisce i servizi pubblici con conseguenze sulle prestazioni che vengono ridotte o addirittura soppresse, con effetti negativi sugli utenti, in particolare sulle popolazioni povere e precarie.

Le politiche di risparmio colpiscono particolarmente le donne :

- Le donne sono maggioritarie in settori quali la sanità, il sociale e l'assistenza all'infanzia. Inoltre, sono sovrarappresentate nei lavori precari, a tempo parziale e con salari bassi.
- La riduzione delle prestazioni si traduce in un trasferimento dell'onere lavorativo sulle famiglie e, come è noto, il lavoro non retribuito, domestico, educativo e di assistenza ai familiari è svolto prevalentemente dalle donne.

Le politiche di austerità accentuano le disuguaglianze sociali e di genere, mentre avremmo bisogno di investimenti massicci, ad esempio per migliorare la custodia di bambini complementare alla famiglia o per attuare misure contro la violenza di genere.

Alle misure cantonali si aggiungono quelle previste dalla Confederazione, che sta preparando tagli massicci per diversi miliardi di franchi. Si tratta di circa 60 misure, di cui una ventina sono già in discussione nell'ambito del budget 2026 della Confederazione e le altre sono previste per il prossimo anno. Potrebbe essere necessario un referendum. Queste misure riguardano da vicino l'istruzione, la formazione, la scienza, i trasporti e l'aiuto alle vittime di violenza, le persone immigrate. Il settore universitario è particolarmente colpito, in particolare il corpo intermedio già precario, ma anche gli studenti e studentesse e le loro famiglie, poiché misure sono state decise che vanno dal raddoppio alla quadruplicazione delle tasse di studio.

In un altro pacchetto di misure, la Posta rischia di essere smantellata con una messa in discussione dei posti di lavoro e dei servizi e un'accelerazione della privatizzazione che danneggia sia le condizioni di lavoro del personale, già fortemente sotto pressione, sia gli utenti, in particolare gli anziani e/o coloro che vivono in zone meno urbane.

Il Congresso femminista dell'USS:

- Rifiuta le misure di austerità mentre le finanze pubbliche sono in buona salute e si susseguono i regali fiscali ai ricchi;

- Afferma che un servizio pubblico forte è necessario per garantire l'uguaglianza e la giustizia sociale.
- Esprime tutto il suo sostegno agli scioperi e alle manifestazioni del settore pubblico e para-pubblico!

Risoluzione 12: USVD

«Quali strumenti e diritti per realizzare lo sciopero femminista del 2027?»: rafforzamento dei diritti sindacali e delle tutele contro i licenziamenti

Negli ultimi anni, la Svizzera ha vissuto un'ondata eccezionale di mobilitazioni sul posto di lavoro. Ciò è dovuto alla presenza di un nuovo movimento sociale, quello dello sciopero femminista, nato nel 2018 grazie alla tenacia delle donne sindacaliste dell'USS che, forti dell'esempio dello sciopero delle donne del 1991, hanno deciso di avviare il processo per uno sciopero femminista il 14 giugno 2019. Questo movimento ha superato tutti gli attacchi e ha continuato a esistere e a mobilitare, nonostante la battuta d'arresto dovuta al confinamento. Questo movimento di portata nazionale costante suscita ammirazione in tutti questi anni per la sua capacità di mantenersi attivo, infondendo regolarmente nuove rivendicazioni come appelli alla mobilitazione. L'USS, la sua Commissione femminista e soprattutto le sue federazioni sono presenti dal 2019 e collaborano senza eccezioni fino ad oggi con i collettivi femministi per organizzare giornate di azione e protesta nella data simbolica del 14 giugno, nei settori e nei rami femminilizzati come nelle strade.

Tuttavia, al di là del nostro entusiasmo e della nostra buona volontà, l'esperienza maturata durante i grandi scioperi del 14 giugno 2019 e del 14 giugno 2023 ci insegna quanto sia difficile realizzare interruzioni del lavoro in alcuni settori (servizi: infanzia, sanità, trasporti, commercio al dettaglio, alberghiero-ristorazione, pulizie, solo per citarne alcuni). Ciò è dovuto sia alla scarsa organizzazione collettiva dei lavoratori in questi settori (che a volte sono veri e propri deserti sindacali a causa delle decisioni sindacali del passato), sia soprattutto alle insufficienti tutele in caso di ritorsioni e licenziamenti previste dal diritto del lavoro svizzero. Ciò va di pari passo con il quadro giuridico molto restrittivo in materia di sciopero, trattandosi di un diritto non esteso e spesso limitato dalla pace del lavoro presente nei nostri contratti collettivi di lavoro. Si pone quindi la questione di come ottenere i risultati raggiunti e mobilitare i lavoratori su rivendicazioni sindacali certamente legittime e necessarie, se il quadro giuridico è disseminato di ostacoli importanti.

Ricordiamo che, a seguito della denuncia presentata dall'USS all'OIL nel 2022, la Svizzera è stata inserita nella lista nera, è stata avviata una mediazione, poi bloccata dal Consiglio federale. Nell'ambito degli accordi bilaterali è in discussione una misura di protezione, ma la sua accettazione resta da confermare e in ogni caso è insufficiente. Unia ha discusso la possibilità di lanciare un'iniziativa, ma anche in questo caso il processo sembra essere in sospenso.

Per questo motivo e considerando:

- la prospettiva di un nuovo sciopero femminista nel 2027;
- la necessità e la legittimità della lotta sindacale, comprese le misure di protesta e di sciopero sul posto di lavoro;
- la situazione di precarietà in cui vive la maggior parte delle lavoratrici che hanno lavori flessibili, a tempo determinato o addirittura a chiamata;

il Congresso femminista ritiene che sia giunto il momento di tutelare i nostri diritti sindacali, sviluppandoli ulteriormente e rafforzando le protezioni esistenti. Sviluppare migliori diritti sindacali significa concretamente una maggiore adesione dei lavoratori e delle lavoratrici alle giornate di azione e di protesta, indispensabili per un miglioramento concreto delle attuali condizioni di lavoro.

Di conseguenza, il Congresso femminista dell'USS:

- incarica formalmente l'USS di agire concretamente e rapidamente sul piano legale, politico e sindacale al fine di sviluppare ulteriormente i diritti sindacali esistenti in Svizzera e

rafforzare le tutele contro il licenziamento, non solo per i delegati sindacali, ma per tutti i lavoratori e le lavoratrici;

- chiede all'USS di condurre una campagna offensiva sui diritti sindacali (organizzazione collettiva, diritto di sciopero, diritto di partecipazione) e di affrontare la questione delle insufficienti protezioni contro il licenziamento.

Risoluzione 13: Unia

No agli attacchi contro la protezione della salute nella legge sul lavoro!

Attualmente sono in corso diversi attacchi massicci contro la protezione e i diritti dei/delle lavoratori/trici sanciti dalla legge sul lavoro. Questa legge regola principalmente la durata del lavoro e la protezione della salute. Le modifiche proposte mettono seriamente a rischio la salute dei/delle dipendenti. Infatti, orari di lavoro prolungati e periodi di riposo ridotti rappresentano un rischio diretto di burnout, disturbi del sonno, malattie cardiovascolari e depressione. Con 42 ore settimanali, le lavoratrici e i lavoratori a tempo pieno in Svizzera lavorano più a lungo di tutti i paesi d'Europa. È troppo: vogliamo ripensare fundamentalmente il lavoro per poter disporre in misura maggiore del nostro tempo. Vogliamo più tempo per vivere!

Pericolosa erosione della legge sul lavoro

Durante la sessione autunnale, il Consiglio nazionale ha votato una revisione della legge sul lavoro che potrebbe colpire milioni di dipendenti e compromettere gravemente la loro vita professionale e familiare. Il progetto prevede che in futuro il datore di lavoro possa obbligare il personale a lavorare fino a nove domeniche all'anno per cinque ore, senza autorizzazione preventiva né compenso aggiuntivo. Inoltre, le ore di lavoro diurne e serali verrebbero estese a 17, e il tempo di riposo legale ridotto a sole nove ore, con possibilità di interruzione. Basta avere un orario flessibile e svolgere una piccola parte del lavoro da casa (cioè in telelavoro) per essere soggetti a questa deregolamentazione. I datori di lavoro sono praticamente incentivati ad adottare questa misura, che consente loro di disporre dei dipendenti dalle 6 alle 23 e farli lavorare la domenica senza compenso. Anche il modello proposto per il telelavoro è problematico, poiché i/le dipendenti rischiano di essere definitivamente esclusi/e dal posto di lavoro senza diritto di ritorno. Milioni di lavoratori/trici potrebbero così cadere nella trappola di modelli in cui il confine tra lavoro e tempo libero è completamente sfumato.

Su iniziativa del Cantone di Zurigo, il Parlamento federale sta lavorando a un progetto di legge che mira ad aumentare da quattro a dodici le aperture domenicali senza autorizzazione speciale. Questo nonostante il settore della vendita sia già oggi caratterizzato da stress e orari irregolari. L'iniziativa mette a rischio la salute e la vita sociale del personale di vendita, nonché dei/delle lavoratori/trici delle pulizie, della logistica e della sicurezza.

Questi due progetti rappresentano un pericolo per la salute dei/delle dipendenti. Rischiano di portare a giornate lavorative più lunghe, meno riposo, maggiore pressione, disponibilità costante e un ulteriore indebolimento del riposo domenicale. La salute mentale dei/delle lavoratori/trici è già notevolmente peggiorata negli ultimi anni. Lo stress e l'esaurimento emotivo, e quindi il rischio di burnout, sono aumentati significativamente. Le donne sono particolarmente colpite, poiché più esposte degli uomini al rischio di esaurimento emotivo e burnout.

Chiare rivendicazioni sindacali rivolte al legislatore

Questi attacchi devono essere fermati. Esigiamo quindi:

- Una chiara delimitazione dell'orario di lavoro giornaliero: nessuna estensione a 17 ore
- Un periodo di riposo garantito di almeno undici ore, senza eccezioni.
- Nessuna relativizzazione del divieto di lavoro domenicale.

- Nessun meccanismo che obblighi i dipendenti a lavorare definitivamente da casa.
- Rafforzare, anziché indebolire, la protezione della salute e la compatibilità tra lavoro, famiglia e tempo libero.
- Una riduzione generale dell'orario di lavoro senza diminuzione salariale per ottenere una maggiore parità e una distribuzione più equa del lavoro retribuito e non retribuito.

Le revisioni previste della legge sul lavoro rappresentano un attacco frontale ai principi fondamentali della protezione dei/delle lavoratori/trici. Ci opporremo con tutti i mezzi a questi attacchi contro la protezione della salute e i diritti dei/delle dipendenti, anche tramite un referendum, se necessario.

Risoluzione 14: APC-PVB**Appello per un service public forte**

Il congresso femminista chiede all'USS di fare pressione sulla Confederazione affinché assuma una funzione esemplare. Il servizio pubblico è attualmente sottoposto a forti pressioni e il personale è costantemente confrontato con dei pacchetti di austerità. La Confederazione dovrebbe assumere il proprio ruolo di modello e dare l'esempio in materia dell' integrità personale e salute sul posto di lavoro. La Confederazione deve sostenere una politica di tolleranza zero. Per attuarla sono necessarie risorse supplementari e non misure di austerità, in modo da poter elaborare un manuale, proporre corsi di formazione continua e creare punti di contatto. Questa funzione esemplare ha anche un effetto positivo sui Cantoni e sul settore privato.

Risoluzione 15: Syndicom

Rivendicazioni sindacali volte a migliorare la situazione delle donne rifugiate e straniere e delle persone FINTA* in Svizzera

Senza il lavoro delle persone senza passaporto svizzero, la Svizzera non funzionerebbe. Il loro lavoro permette al sistema sanitario di funzionare, garantisce l'assistenza ai bambini e agli anziani, ci rifornisce di generi alimentari, assicura il buon funzionamento dei trasporti e contribuisce in modo significativo al successo economico del Paese. Un'ora di lavoro su tre è svolta da persone senza passaporto svizzero, eppure queste persone sono vittime di discriminazione, razzismo, xenofobia e, in particolare le persone FINTA* (donne, persone intersessuali, non binarie, transgender e agender), di sessismo e violenza di genere.

Spesso percepiscono salari più bassi, hanno condizioni di lavoro più precarie, subiscono disparità in materia di evoluzione professionale e sono particolarmente colpite dalla violenza, dallo sfruttamento e dalla privazione dei loro diritti. L'insicurezza dei diritti di soggiorno favorisce rapporti di forza squilibrati, violenza e sfruttamento, sia nelle coppie che sul posto di lavoro. Gli obblighi familiari e i compiti di assistenza complicano l'attuazione di misure mirate di promozione o integrazione, mentre la burocrazia svizzera rende difficile l'accesso al mercato del lavoro o il riconoscimento dei diplomi stranieri. Inoltre, la destra politica semina insicurezza, gelosia e paura tra la popolazione con i suoi dibattiti xenofobi. È quindi sempre più difficile per i migranti in Svizzera difendersi dallo sfruttamento o dalle cattive condizioni di lavoro.

È nostro dovere, come sindacalisti e come esseri umani, difendere i diritti di tutti.

Chiediamo:

- **Protezione dalla violenza di genere e dalle molestie sessuali.**

La norma 190 dell'OIL deve essere pienamente applicata. Ciò include l'istituzione di centri di segnalazione obbligatori nelle aziende e di centri di consulenza indipendenti per i migranti, anche per coloro che non hanno uno status di soggiorno garantito, nonché una protezione totale contro le ritorsioni nei confronti delle persone interessate. Inoltre, deve essere possibile sanzionare i datori di lavoro che rifiutano di attuare tali misure di protezione. Allo stesso modo, come stabilito dalla Convenzione di Istanbul, nei centri di asilo o di accoglienza collettiva devono essere istituite zone protette per le donne e le persone FINTA*, il personale di questi centri deve essere formato di conseguenza e, in caso di segnalazione di violenza, le persone interessate devono essere immediatamente indirizzate verso luoghi di protezione.

- **Accesso garantito al mercato del lavoro con protezione collettiva contro lo sfruttamento e il dumping salariale**

I rifugiati e i migranti devono essere integrati il più rapidamente possibile nel mercato del lavoro, tenendo conto dei contratti collettivi di lavoro. Una «seconda classe salariale» o il dumping salariale per i rifugiati sono inaccettabili; è quindi necessario rispettare sistematicamente la protezione salariale e i contratti collettivi di lavoro ed effettuare controlli regolari, in particolare nei settori precari in cui la percentuale di FINTA* è superiore alla media (pulizie, assistenza, ristorazione). Inoltre, devono essere prese sanzioni nei confronti dei datori di lavoro abusivi e devono essere sviluppate possibilità di consulenza legale anonima, indipendentemente dallo status di soggiorno delle persone interessate. Ci opponiamo inoltre a qualsiasi ulteriore peggioramento della legge sugli stranieri e l'integrazione (LEI).

- **Sviluppo di offerte integrative e riconoscimento rapido dei diplomi e delle qualifiche**

Le offerte integrative, come i corsi di lingua o i programmi di qualificazione mirati, devono essere sviluppate e maggiormente sovvenzionate. È inoltre necessario istituire un sistema di riconoscimento rapido, poco costoso e non burocratico dei diplomi e delle qualifiche stranieri. Questo è l'unico modo per evitare che persone FINTA* altamente qualificate si ritrovino in situazioni lavorative atipiche e precarie, disoccupate o dipendenti dall'assistenza sociale. Anche l'accesso a posti di formazione di alta qualità deve essere incoraggiato in modo mirato, in particolare attraverso programmi e il sostegno dei sindacati.

- **Promozione della conciliazione tra vita professionale e vita familiare e accesso alle strutture di accoglienza per i bambini**

Chiediamo strutture di accoglienza per bambini ben sviluppate, accessibili e di alta qualità, indipendentemente dallo status di soggiorno, poiché ciò favorisce l'integrazione e le opportunità sul mercato del lavoro dei migranti e dei richiedenti asilo. Le donne e le persone FINTA* assumono una parte sproporzionata del lavoro di cura, il che limita la loro partecipazione alla vita attiva e le spinge verso lavori precari o la dipendenza dall'assistenza sociale.

Inoltre, è necessario sviluppare l'offerta di corsi di lingua o programmi di qualificazione mirati nelle ore non di punta, al fine di rivolgersi specificamente alle persone FINTA* con responsabilità familiari e accoglierle meglio.

- **Rappresentanza sindacale ed emancipazione**

Solo se i migranti saranno inclusi nei dibattiti e nelle decisioni della politica, della società e dei sindacati, qualcosa potrà cambiare. Chiediamo quindi che i migranti godano degli stessi diritti civili, sia a livello sociale che economico e politico. Chiediamo inoltre una maggiore promozione dei migranti e delle persone FINTA* negli organismi sindacali e un'organizzazione mirata dei lavoratori nei settori a prevalenza femminile. I datori di lavoro e i colleghi devono essere sensibilizzati sui temi della discriminazione, del razzismo, delle molestie e della violenza sessuale sul posto di lavoro.

Inoltre, è necessario registrare sistematicamente la partecipazione al mercato del lavoro, i salari, il lavoro a tempo parziale e le esperienze di discriminazione in base al sesso e all'origine. Solo disponendo di dati completi ed equi in materia di genere potremo apportare miglioramenti mirati. I sindacati e la confederazione sindacale devono impegnarsi a favore di tale raccolta di dati.