

## 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.

|                                                                               |
|-------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Presa di posizione della Commissione femminista dell'USS: accettazione</b> |
|-------------------------------------------------------------------------------|

**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.

## **Proposta 2: SSP-VPOD**

### **Una vera parità salariale significa riqualificare i settori e le professioni a prevalenza femminile**

- Insieme alle federazioni affiliate, l'USS lancia una campagna nazionale per rivalorizzare i settori e le professioni a prevalenza femminile, in particolare dei settori sociosanitario, dei nidi, delle pulizie e della vendita. Allo stesso tempo, l'USS si assicura che le sue federazioni chiedano aumenti salariali specifici per le lavoratrici durante le trattative salariali e nei contratti collettivi di lavoro. L'USS si adopera anche per garantire un numero sufficiente di personale per evitare il sovraccarico di lavoro.

#### **Motivazione**

In Svizzera, le donne guadagnano in media il 16,2% in meno degli uomini, nonostante il principio costituzionale della parità di salario per un lavoro di pari valore sia in vigore dal 1981. Questa situazione è particolarmente marcata nelle professioni con un'alta percentuale di donne, che sono sistematicamente sottovalutate e sottopagate. Ciò vale in particolare per il personale sociosanitario e dei nidi. Si tratta di professioni che svolgono funzioni sociali fondamentali, ma che non sono riconosciute per il loro reale valore, né dal punto di vista economico né da quello sociale. Questa svalutazione strutturale del lavoro femminile è l'espressione delle strutture patriarcali e capitalistiche e non è un problema individuale, ma sociale. Senza una riqualificazione mirata delle professioni a prevalenza femminile, non è possibile raggiungere la parità di salario.

|                                                                               |
|-------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Presa di posizione della Commissione femminista dell'USS: accettazione</b> |
|-------------------------------------------------------------------------------|

#### **Motivazione della Commissione femminista dell'USS**

La rivalutazione dei settori e delle professioni a maggioranza femminile e la lotta per il mantenimento dei salari minimi sono temi centrali della Commissione femminista. Le relative richieste e strategie variano a seconda del settore e una stretta collaborazione con le rispettive associazioni è un presupposto essenziale per l'attuazione di una campagna. Occorre inoltre verificare in che misura sia possibile fare riferimento ai dibattiti politici in corso.

### **Proposta 3: SEV, commissione delle donne SEV**

#### **Iniziativa per un vero congedo parentale**

Il Congresso femminista invita l'USS a lanciare un'iniziativa popolare per un vero congedo parentale che:

- salvaguardi gli attuali diritti al congedo, in particolare quello di maternità;
- introduca 10 settimane di congedo per ciascun genitore in aggiunta agli attuali diritti;
- riconosca il diritto al congedo parentale per tutte le forme di genitorialità e di famiglia, siano esse omoparentali con o senza matrimonio, co-genitoriali, monoparentali, adottive o affidatarie.

#### **Motivazione**

Attualmente stiamo assistendo a un cambiamento nel dibattito sul congedo parentale che minaccia di minare i diritti faticosamente conquistati dal movimento sindacale e femminista. Il congedo parentale dovrebbe integrare e migliorare il sistema attuale, non metterlo in discussione. Il congedo maternità di 14 settimane è uno dei più corti in Europa. L'Organizzazione Mondiale della Sanità raccomanda un congedo di sei mesi per favorire l'allattamento al seno. In nessun caso si può pensare di ridurre l'attuale congedo maternità. Un'iniziativa del genere sarebbe dannosa, soprattutto per le donne con un lavoro precario.

La nostra iniziativa fornirebbe un quadro di riferimento per i diritti acquisiti, a differenza dell'Iniziativa sul congedo familiare, che mira a un congedo parentale complessivo di 36 settimane, il che è positivo, ma che elimina il principio del congedo di maternità dalla Costituzione federale, il che è pericoloso.

In effetti, questa iniziativa ha aperto un varco nel quale la destra si è buttata, rimettendo in discussione il congedo maternità: la maggioranza della Commissione della sicurezza sociale e della sanità del Consiglio Nazionale ha adottato un modello di congedo parentale di 16 settimane in tutto, di cui 8 riservate alla madre e 8 per il padre/altro genitore. Ciò equivale a ridurre le attuali 16 settimane di congedo maternità a 8 settimane, il periodo corrispondente al divieto di lavoro previsto dalla legge sul lavoro.

Questo è inaccettabile. L'uguaglianza non può significare rendere invisibili la gravidanza, il parto, il periodo post-partum e l'allattamento. Al contrario, l'uguaglianza significa riconoscere queste esperienze e mettere in atto misure e diritti adeguati. Portare in grembo e dare alla luce un bambino ha un impatto notevole sul corpo, sul carico di lavoro mentale e sul tempo delle donne, così come di chiunque sia incinta o abbia partorito. I padri e gli altri genitori hanno ovviamente un ruolo da svolgere; la loro presenza è necessaria e il loro coinvolgimento auspicabile. Ma questo deve avvenire attraverso diritti aggiuntivi e non a scapito delle madri. Allo stesso modo, il riconoscimento di tutte le forme di genitorialità e di famiglia è necessario e giusto, ma non deve essere usato come strumento per ridurre i diritti delle madri.

Il congedo maternità non si tocca. Sì a un vero congedo parentale!

|                                                                                           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Presa di posizione della Commissione femminista dell'USS: rifiuto e controproposta</b> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|

**Motivazione della Commissione femminista dell'USS**

La Commissione femminista condivide le preoccupazioni espresse da VPOD e SEV in merito all'attuale orientamento del dibattito parlamentare sull'introduzione del congedo parentale.

Ritiene tuttavia che il lancio di un'iniziativa popolare lasci troppo poco margine di manovra per condurre una discussione aperta all'interno dell'USS sul modo migliore per difendere ed estendere i diritti acquisiti. La Commissione raccomanda pertanto di respingere la proposta e presenta una controproposta.

## Controproposta – proposta 3: SSP-VPOD e Commissione Donne SEV

### Offensiva per un vero congedo parentale

Il Congresso femminista invita l'USS a lanciare un'offensiva per un vero congedo parentale che

- salvaguardi gli attuali diritti al congedo, in particolare quello di maternità;
- introduca un determinato numero di settimane di congedo parentale uguale per entrambi i genitori, in aggiunta ai congedi esistenti;
- riconosca il diritto al congedo parentale per tutte le forme di genitorialità e di famiglia, siano esse omoparentali con o senza matrimonio, co-genitoriali, monoparentali, adottive o affidatarie.

Tra le strategie da analizzare della nostra offensiva, dovrebbe essere prioritario verificare l'applicabilità di un'iniziativa popolare.

### Motivazione

Attualmente stiamo assistendo a un cambiamento nel dibattito sul congedo parentale che minaccia di minare i diritti faticosamente conquistati dal movimento sindacale e femminista. Il congedo parentale dovrebbe integrare e migliorare il sistema attuale, non metterlo in discussione. Il congedo maternità di 14 settimane è uno dei più corti in Europa. L'Organizzazione Mondiale della Sanità raccomanda un congedo di sei mesi per favorire l'allattamento al seno. In nessun caso si può pensare di ridurre l'attuale congedo maternità. Un'iniziativa del genere sarebbe dannosa, soprattutto per le donne con un lavoro precario.

L'offensiva dell'USS deve basarsi sulle linee già definite negli organi decisionali e assicurare che i diritti esistenti rimangano garantiti. L'iniziativa sul congedo familiare mira a un congedo parentale di 36 settimane, il che è positivo, ma vuole stralciare dalla Costituzione federale il principio del congedo di maternità, il che è pericoloso.

In effetti, questa iniziativa ha toccato un nervo, usato ora per indebolire il congedo di maternità. La maggioranza della Commissione della sicurezza sociale e della sanità del Consiglio nazionale si è espressa a favore di un modello di congedo parentale che renda più flessibili le regolamentazioni esistenti in materia di congedo senza aggiungere una sola settimana in più per i genitori. In questo modo i genitori potrebbero ripartirsi liberamente le 16 settimane di congedo, di cui almeno 8 dovrebbero rimanere riservate alla madre a causa del divieto di lavoro sancito dalla legge sul lavoro. Alcuni genitori potrebbero quindi decidere di ridurre l'attuale congedo di maternità da 14 a 8 settimane.

Questo è inaccettabile. L'uguaglianza non può significare rendere invisibili la gravidanza, il parto, il periodo post-partum e l'allattamento. Al contrario, l'uguaglianza significa riconoscere queste esperienze e mettere in atto misure e diritti adeguati. Portare in grembo e dare alla luce un bambino ha un impatto notevole sul corpo, sul carico di lavoro mentale e sul tempo delle donne, così come di chiunque sia incinta o abbia partorito. I padri e gli altri genitori hanno ovviamente un ruolo da svolgere; la loro presenza è necessaria e il loro coinvolgimento auspicabile. Ma l'estensione dei diritti può avvenire solo con diritti aggiuntivi, non a spese delle madri.

**Unione sindacale svizzera**

Allo stesso modo, il riconoscimento di tutte le forme di genitorialità e di famiglia è necessario e giusto, ma non deve essere usato come strumento per ridurre i diritti delle madri.

Il congedo maternità non si tocca. Sì a un vero congedo parentale!

|                                                                               |
|-------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Presa di posizione della Commissione femminista dell'USS: accettazione</b> |
|-------------------------------------------------------------------------------|

**Motivazione della Commissione femminista dell'USS**

La Commissione femminista condivide le preoccupazioni di VPOD e SEV sull'attuale orientamento del dibattito parlamentare sull'introduzione del congedo parentale. La linea menzionata nella proposta 3 di VPOD e SEV è già stata discussa in seno alla Commissione e agli organi dell'USS: il congedo parentale deve integrare e migliorare il sistema attuale e non deve limitare i diritti acquisiti.

La proposta di lanciare un'iniziativa popolare è una strategia che deve essere attentamente esaminata sia dal punto di vista dei contenuti che della tempistica. Per consentire un dibattito aperto all'interno dell'USS sulla migliore strategia per difendere e integrare i diritti acquisiti, la Commissione propone questa controproposta che consente di esaminare non solo la via di un'iniziativa popolare, ma anche altre possibilità d'azione in funzione delle sue prospettive politiche di successo. Inoltre, il numero di settimane di congedo da richiedere dovrebbe essere discusso all'interno dell'USS e non fissato a priori.

## **Proposta 4: Unia**

### **Campagna USS contro la violenza sessista, le molestie sessuali e la discriminazione**

Dopo gli scioperi femministi del 2019 e del 2023, l'USS lancia una campagna intersindacale contro la violenza di genere, le molestie sessuali e la discriminazione sul lavoro. Il lavoro di questa ampia campagna intersindacale si farà in alleanze e con reti locali e nazionali. L'obiettivo è quello di rendere la violenza una questione sindacale e di posizionare i sindacati come attori che si occupano di questo tema.

#### **Motivazione**

Qualche anno fa, è stata la violenza di genere a dare il via al grande movimento internazionale di resistenza femminista che sta scuotendo le fondamenta delle nostre società. Emerso dagli scioperi femministi in America Latina con #NiUnaMenos e poi con il movimento #MeToo, che ha fatto sentire la voce delle sopravvissute, il movimento ha scosso anche la Svizzera, con due grandi scioperi femministi nel 2019 e nel 2023. La violenza è purtroppo ancora presente, banalizzata nei discorsi e nei media. I femminicidi sono in aumento in Svizzera. Sul posto di lavoro, le molestie sessuali da parte di colleghi/e, superiori, clienti o pazienti non sono chiaramente diminuite. Sono state adottate pochissime misure e l'omertà regna ancora. La metà dei lavoratori e delle lavoratrici, e il 60% delle lavoratrici, hanno subito comportamenti molesti.

La violenza di genere si trova alla base del sistema patriarcale. Affrontarla è fondamentale per combattere il sessismo e decostruirlo. Per questo è fondamentale che i sindacati si occupino della questione della violenza e non la lascino solo ai collettivi militanti. Grazie alle campagne femministe degli ultimi anni, i sindacati si sono affermati come attori il cui impegno a favore degli interessi delle donne è credibile. Tuttavia, gli sforzi devono continuare, sia all'interno che all'esterno dei sindacati. Proteggerle dalla violenza e dalle molestie, sul lavoro come in tutti gli ambiti, è una delle specificità dei bisogni delle lavoratrici, di cui dobbiamo tenere conto. Affinché aderiscano e rimangano nei sindacati, devono sentirsi a proprio agio e avere fiducia in essi.

|                                                                               |
|-------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Presa di posizione della Commissione femminista dell'USS: accettazione</b> |
|-------------------------------------------------------------------------------|

#### **Motivazione della Commissione femminista dell'USS**

La violenza sessuale e le molestie sessuali sul posto di lavoro sono molto diffuse e devono essere combattute dai sindacati con mezzi efficaci. Diverse associazioni stanno già discutendo o preparando progetti di campagna. L'USS può svolgere un ruolo importante sostenendo le associazioni, creando sinergie e coordinando le attività congiunte per ottenere il massimo impatto possibile.



## Proposta 5: SEV

### «Portami a casa in sicurezza»: Per una maggiore sicurezza sul tragitto casa-lavoro

Il Congresso femminista invita l'USS ad affrontare il tema della sicurezza sul percorso casa-lavoro nel caso del lavoro a turni nei confronti della politica, della società e delle imprese. Si impegna in particolare affinché:

- le valutazioni dei rischi sul posto di lavoro includano anche i percorsi individuali casa-lavoro;
- i concetti di sicurezza per i turni serali, notturni e mattutini si basino sulle esigenze delle donne e includano anche i percorsi casa-lavoro;
- i datori e le datrici di lavoro, insieme alle parti sociali e alle autorità, elaborino soluzioni e offerte affinché le dipendenti possano recarsi al lavoro o tornare a casa in sicurezza, anche se lavorano nel turno serale, notturno o mattutino;
- la questione della sicurezza dei percorsi casa-lavoro sia presa in considerazione nella progettazione delle infrastrutture pubbliche e aziendali, così come nella pianificazione di spazi aperti, parcheggi, illuminazione e supporto tecnico.
- si comunichi in modo proattivo l'offerta di sostegno pubblico alle vittime di violenza e si formino le persone responsabili del personale sensibilizzandole alla problematica.

Per attuare queste misure, l'USS collabora con le federazioni sindacali cantonali e regionali e con le associazioni. In particolare, redige materiale informativo e raccomandazioni che possono essere utilizzati nelle trattative con le aziende.

### Motivazione

L'obbligo dei datori e delle datrici di lavoro di garantire la tutela della salute e la sicurezza sul posto di lavoro è socialmente riconosciuto e sancito dalla legge sul lavoro (LL) e dalle relative ordinanze (OLL), dalla legge sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF) e dall'ordinanza sulla prevenzione degli infortuni (OPI). La legislazione svizzera in materia di sicurezza sul lavoro, invece, include il percorso casa-lavoro solo in casi eccezionali. Per la maggior parte dei datori e delle datrici di lavoro, l'obbligo di garantire la sicurezza sul lavoro termina quindi quando la dipendente lascia la sede aziendale. Ciò è particolarmente problematico per chi svolge turni mattutini, serali e notturni. Di notte ci sono meno persone in circolazione, i parcheggi e i garage sono in parte scarsamente illuminati o isolati, l'offerta di trasporti pubblici è limitata e anche viaggiare di notte su treni e taxi senza accompagnatori comporta dei rischi. Per questo motivo, durante il tragitto notturno da e verso il lavoro, le dipendenti sono esposte più che di giorno alla violenza, alla minaccia di violenza e alla paura per la propria incolumità personale. Le ricerche dimostrano che le giovani donne, le persone queer e le donne con un passato migratorio si sentono particolarmente a rischio mentre si recano al lavoro e tornano a casa. Anche se le lavoratrici non sono vittime di atti di violenza, il loro senso di insicurezza e la minaccia ha effetti reali sulla salute e sul benessere e limita la loro libertà di movimento. Per questo sono necessari un impegno sindacale deciso e misure incisive da parte dei datori di lavoro e della politica per garantire la sicurezza sul tragitto casa-lavoro.

|                                                                               |
|-------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Presa di posizione della Commissione femminista dell'USS: accettazione</b> |
|-------------------------------------------------------------------------------|

**Motivazione della Commissione femminista dell'USS**

Garantire la sicurezza sul lavoro è uno degli obblighi principali dei datori di lavoro. In questo contesto, anche gli aspetti relativi alla sicurezza del tragitto casa-lavoro – dal luogo di residenza al posto di lavoro – devono essere oggetto di trattative tra le associazioni nei settori interessati. Le associazioni hanno inoltre l'opportunità di collaborare con Movendo per sviluppare le conoscenze e le competenze necessarie. Il ruolo dell'USS consiste nel sostenere in modo mirato le associazioni in base alle circostanze specifiche del settore. Poiché finora i sindacati si sono occupati solo in misura limitata di questo tema, la Commissione femminista seguirà i primi colloqui tra le federazioni sull'argomento.