

Concetto di sensibilizzazione

1. Introduzione

L'Unione Svizzera degli e delle Universitari/e (USU-VSS-UNES) si considera una comunità diversificata in cui persone provenienti da diverse regioni linguistiche, culture e contesti sociali si riuniscono per difendere gli interessi degli e delle studenti/esse. Questo impegno comune si basa sull'apertura, il rispetto e la collaborazione alla pari.

Con questo concetto di consapevolezza vogliamo creare un ambiente in cui tutte le persone possano sentirsi sempre sicure, benvenute e rispettate durante il loro impegno per l'USU. Il nostro obiettivo è promuovere un'atmosfera in cui non ci sia spazio per discriminazioni, emarginazioni e molestie, non solo perché non sono tollerate, ma soprattutto perché vogliamo creare e vivere insieme una convivenza positiva.

Il nostro obiettivo è quello di creare spazi in cui ogni persona possa contribuire e svilupparsi liberamente, senza paura di essere svalutata o aggredita. Consideriamo la diversità come un punto di forza: prospettive diverse arricchiscono le nostre discussioni e rendono il nostro lavoro più efficace.

Questo concetto di consapevolezza funge da base comune per una convivenza rispettosa. Descrive i valori che vogliamo vivere, i comportamenti che sosteniamo e rafforziamo e il modo in cui ci relazioniamo tra di noi quando vengono superati i limiti.

2. Principi fondamentali e modello

Il nostro impegno nei confronti degli e delle studenti/esse si basa sul fatto che ci prendiamo sul serio, ci apprezziamo e ci rafforziamo nella nostra diversità. Non consideriamo le differenze come un ostacolo, ma come un arricchimento per il nostro lavoro comune.

I nostri principi fondamentali sono:

- **Convivenza rispettosa**
Ci trattiamo da pari a pari, ci ascoltiamo a vicenda e rispettiamo i limiti e le esigenze degli/delle altri/e.
- **Inclusività e diversità**
Le diverse prospettive sono una risorsa. Creiamo spazi in cui ogni persona può esprimere la propria opinione ed essere ascoltata.

- **Sicurezza e fiducia**
Diamo importanza a un clima in cui tutti/e possano esprimersi liberamente e partecipare senza timore di essere svalutati/e o aggrediti/e.
- **Responsabilità e solidarietà**
Ci assumiamo la responsabilità reciproca e ci sosteniamo a vicenda quando vengono superati i limiti o si manifestano incertezze.

Questo modello è il nostro quadro comune: non descrive solo ciò che vogliamo evitare, ma soprattutto ciò che vogliamo raggiungere insieme: una comunità aperta, rispettosa e diversificata che dia a tutti/e i/le partecipanti la possibilità di contribuire.

3. Definizioni dei termini

Per avere una comprensione comune, in questo concetto di consapevolezza definiamo i termini centrali in modo chiaro e comprensibile. Per noi è importante che queste definizioni forniscano un orientamento senza generare paura o accuse. Il loro scopo principale è quello di chiarire quali forme di comportamento non vogliamo consapevolmente tollerare nell'USU, al fine di proteggere una convivenza rispettosa.

3.1. Discriminazione

Parliamo di discriminazione quando le persone vengono svantaggiate, svalutate o escluse a causa di caratteristiche quali sesso, colore della pelle, origine, lingua, religione, orientamento sessuale, identità di genere, disabilità e/o situazioni di vita. La discriminazione può essere palese, ma anche sottile, ad esempio attraverso commenti stereotipati o l'esclusione dalle conversazioni.

Il nostro obiettivo: ogni persona deve essere trattata in modo equo e rispettoso, indipendentemente dalle sue caratteristiche individuali.

3.2. Molestie sessuali

Le molestie sessuali comprendono azioni, espressioni o gesti a sfondo sessuale che la persona interessata percepisce come indesiderati. Tra questi figurano, tra l'altro, commenti verbali, contatti fisici indesiderati, sguardi invadenti o messaggi digitali a contenuto sessuale.

Il nostro obiettivo: creare spazi in cui ogni persona possa sentirsi al sicuro, senza essere confrontata con violazioni dei propri confini sessuali.

3.3. Abuso di potere e violazioni dei limiti

La discriminazione o le molestie possono verificarsi anche laddove si sfruttano squilibri di potere, ad esempio nelle strutture gerarchiche o nell'organizzazione di progetti ed eventi. Anche le interruzioni irrispettose, l'ignorare i contributi o il non rispettare i limiti personali sono forme di comportamento che compromettono la nostra convivenza.

Il nostro obiettivo: trattiamo gli/le altri/e con attenzione, non approfittiamo delle nostre posizioni e rispettiamo i limiti individuali di tutte le persone.

4. Ruolo del punto di contatto

Il punto di contatto è un servizio di reazione e di sostegno distinto dagli altri organi. Non fa parte della struttura del Comitato e non è subordinato alla Commissione della gestione degli affari (CGA). Il personale del punto di contatto viene eletto dall'Assemblea dei e delle Delegati/e.

Il punto di contatto è a disposizione delle persone interessate per ricevere consulenza e presentare segnalazioni o reclami nei confronti delle persone autrici. Il punto di contatto sostiene le persone interessate sul piano psicologico e nell'eventuale coinvolgimento di altri servizi o istanze, in base alle esigenze della persona accompagnata.

Il punto di contatto si basa sul Codice di condotta qui di seguito e sanziona le violazioni dello stesso (vedi capitolo Conseguenze in caso di violazioni). Il punto di contatto è pensato principalmente come servizio di reazione e sostegno e non come parte della struttura interna del Comitato.

5. Codice di condotta

Con il nostro Codice di condotta forniamo una guida per la nostra interazione quotidiana all'interno dell'USU. Esso illustra come intendiamo collaborare e indica i comportamenti che mettono a rischio il nostro clima di rispetto reciproco. Serve inoltre come riferimento per definire e chiarire i limiti che devono essere rispettati.

5.1. Ambito di applicazione e impegno volontario

- Si applica a tutti i membri (sezioni), ai membri degli organi e ai/alle partecipanti agli eventi e ai progetti dell'USU.
- Si applica a tutte le persone collaboratrici dell'USU, incluse/i i membri del Comitato dell'USU e i membri della Commissione della gestione (CGA).
- Ogni persona si impegna a sostenere attivamente questo insieme di regole, ad attuarle nelle proprie azioni e ad intervenire in modo proporzionato in caso di violazioni commesse da altri/e.

- Non intendiamo il codice come un insieme di regole imposte dall'esterno, ma come una base condivisa: la nostra cultura del rispetto e dell'apertura.

5.2. Valori e aspettative nel comportamento

Rispetto e cortesia

Cosa vogliamo coltivare con questo:

Ci consigliamo e agiamo da pari a pari, ci ascoltiamo a vicenda e trattiamo tutte le persone in modo equo.

Esempi di comportamento positivo:

Una persona ringrazia quando riceve un feedback; le opinioni diverse vengono espresse in modo oggettivo.

Inclusività e diversità

Cosa vogliamo coltivare con questo:

Realtà di vita, identità e background diversi sono normali e arricchiscono la nostra comunità.

Esempi di comportamento positivo:

Durante gli eventi si tiene conto delle barriere linguistiche, culturali o fisiche; tutti/e si sentono invitati/e a partecipare.

Sicurezza e responsabilità

Cosa vogliamo coltivare con questo:

Ci assumiamo la responsabilità di rendere il nostro ambiente sicuro e solidale; tutti/e rispettano i confini degli/delle altri/e.

Esempi di comportamento positivo:

Se vedo che una persona si sente a disagio, ne parlo con lei o le offro il mio sostegno; prestiamo attenzione a utilizzare formulazioni che non escludano nessuno/a.

5.3. Comportamenti indesiderati

Per chiarire ciò che non tolleriamo, ecco alcuni esempi di comportamenti che violano i nostri valori:

- Commenti, battute o osservazioni inappropriati che prendono di mira il sesso, l'origine, l'orientamento sessuale, l'identità, la disabilità ecc. e sono offensivi.
- Prossimità fisica o contatti indesiderati senza consenso esplicito della persona interessata,
- Avvicinamenti o avance ripetuti nonostante il rifiuto.
- Abuso di potere in situazioni di gerarchia o dipendenza: ad esempio quando vengono bloccati contenuti o decisioni, una persona viene sistematicamente ignorata o umiliata.
- Molestie in forma digitale: messaggi indesiderati, contenuti condivisi di natura sessuale o aggressiva.

5.4. Gestione delle divergenze di opinione e dei conflitti

- I conflitti vengono affrontati il più presto possibile, con tono rispettoso e, idealmente, direttamente con le persone coinvolte.
- Il feedback viene dato e accettato in modo costruttivo: prendiamo sul serio i diversi punti di vista.
- Se tutte le parti coinvolte si sentono prese sul serio, nella maggior parte dei casi è possibile chiarire i malintesi.
- Ci impegniamo a mediare o fungere da intermediari quando la comunicazione diretta non è possibile o risulta difficile.

5.5. Segnalazione e assistenza

- Le persone coinvolte o che hanno assistito a episodi di discriminazione o molestie sessuali possono rivolgersi al punto di contatto indipendente contro la discriminazione e le molestie sessuali dell'USU:
 - E-mail: anlaufstelle.conseil@vss-unes.ch
 - Telefono: +41 76 273 68 74
 - Modulo di segnalazione: ad ogni evento saranno disponibili codici QR con il link al modulo di segnalazione. Le segnalazioni saranno trattate in modo confidenziale; è garantita la protezione da ritorsioni.
- Il punto di contatto avvia, d'intesa con la persona interessata, sanzioni interne all'USU nei confronti delle persone autrici.
- Il punto di contatto sostiene e accompagna la persona interessata nel coinvolgimento di terzi (ad es. polizia, servizi specializzati in violenza sessualizzata, servizi di assistenza alle vittime). Ciò avviene esclusivamente su richiesta esplicita della persona interessata.

6. Conseguenze in caso di violazioni

Le violazioni del presente Codice di condotta sono gravi: saranno esaminate e potranno comportare misure. Si distingue tra misure interne all'USU e misure esterne. L'obiettivo centrale resta sempre quello di rispettare i desideri, la fiducia e la vita privata della persona interessata e lesa.

6.1. Misure interne

Le misure interne all'USU consistono in un ammonimento oppure in un'esclusione temporanea delle persone autrici dal contesto dell'USU (vedi ambito di applicazione). Tali misure vengono applicate solo se la persona interessata e lesa non vi si oppone attivamente. Se la persona interessata vieta al punto di contatto di avviare sanzioni interne all'USU o di intraprendere un confronto con la persona autrice, non viene adottata alcuna misura. Un'esclusione temporanea è sempre fissata a 12 mesi. In caso di comportamento grave o ripetuto, viene pronunciata un'esclusione definitiva. Durante il periodo di esclusione, alle persone autrici è vietato l'accesso e la partecipazione agli eventi dell'USU. Ciò vale anche per le persone collaboratrici dell'USU (vedi ambito di applicazione). Tuttavia, le persone impiegate non rientrano direttamente sotto l'autorità del punto di contatto. Quest'ultima informa il Comitato dell'esclusione, dopodiché il Comitato adotta autonomamente le misure di diritto del lavoro necessarie. Le misure concrete che ne derivano rientrano nella valutazione del Comitato e non nel campo d'azione del punto di contatto. Il Comitato è tuttavia tenuto ad attuare almeno la decisione del punto di contatto.

Se il punto di contatto conclude che un'esclusione temporanea è necessaria, tiene una lista di esclusione nella quale la persona interessata viene iscritta con indicazione della data di scadenza. Questa lista può essere gestita esclusivamente dal punto di contatto. Il Comitato e le sezioni sono tenuti a garantire l'attuazione delle misure e a far rispettare l'esclusione nel proprio ambito di responsabilità, in particolare durante l'organizzazione e lo svolgimento degli eventi.

La persona autrice ha la possibilità di contestare la decisione del punto di contatto relativa alla sua iscrizione nella lista di esclusione davanti alla Commissione della gestione (CGA). In tal caso, la CGA esamina la decisione e delibera sulla sua conferma o annullamento. Fino alla conclusione di tale procedura, l'iscrizione nella lista di esclusione e l'esclusione che ne deriva restano valide. Se un/a membro della CGA è coinvolto/a, può contestare la decisione del punto di contatto unicamente davanti al Consiglio delle Sezioni. In tal caso, il Consiglio delle Sezioni decide se la decisione del punto di contatto viene mantenuta o meno. Per proteggere al meglio le persone lese, solo i/le membri votanti del Consiglio delle Sezioni possono essere presenti durante le

deliberazioni e la decisione. Le informazioni che permettono l'identificazione delle persone, ad eccezione di quelle relative alla persona autrice, non possono far parte del contenuto delle deliberazioni.

Il punto di contatto può concedere eccezioni a queste regole. Esse devono essere giustificate davanti al Consiglio delle Sezioni. Le eccezioni sono anch'esse considerate decisioni e possono essere contestate allo stesso modo.

6.2. Misure esterne

Le misure esterne possono essere avviate esclusivamente dalla persona interessata e lesa. Il punto di contatto sostiene e informa la persona in merito alle opzioni disponibili. Le misure esterne non escludono quelle interne e viceversa.

6.3. Riabilitazione

In linea di principio, tutte le persone dovrebbero avere la possibilità di reintegrarsi nel contesto dell'USU. Ciò è possibile solo dopo la scadenza del termine fissato. Le persone interessate e lese hanno tuttavia la possibilità di opporsi qualora ciò comportasse un incontro con la persona autrice nel quadro di un evento dell'USU. Per evitare un carico ulteriore, il punto di contatto consente inoltre alle persone lese di rinunciare esplicitamente a tale diritto di veto. Nei casi gravi, un rientro è in linea di principio escluso.

6.4. Coinvolgimento delle sezioni

Il punto di contatto non formula raccomandazioni di misure alle sezioni. Tuttavia, segnala i comportamenti censurabili alla sezione di appartenenza della persona autrice. A tal fine, le sezioni devono designare una persona di contatto.

7. Attuazione nel quadro dell'USU

7.1. Raccomandazioni generali

- Il concetto viene menzionato all'inizio di ogni riunione e viene messo in evidenza il punto di contatto.
- La visibilità del punto di contatto deve essere promossa attivamente (modello di diapositive e banner durante gli eventi, incluso un codice QR).
- Le persone del punto di contatto sono presenti alle Assemblee dei e delle Delegati/e e ai Consigli delle Sezioni e offrono sostegno se necessario.

- Segni concreti per promuovere sensibilizzazione e inclusione durante le riunioni:
 - Segno della mano per incoraggiare un linguaggio inclusivo
 - Segno della mano in caso di mancato rispetto della lista degli/delle interventi

7.2. Assemblea dei e delle Delegati/e

Sensibilizzazione durante l'Assemblea dei e delle Delegati/e:

- Segno della mano per incoraggiare un linguaggio inclusivo
- Lista degli interventi separata secondo il genere
- Considerazione di diversi criteri di discriminazione nelle candidature (Comitato diversificato in termini di genere)
- Segno della mano per esprimere approvazione

Durante la ripartizione delle camere per le persone partecipanti all'Assemblea dei e delle Delegati/e, la sezione organizzatrice deve rispettare i seguenti principi:

- Una ripartizione tra persone dello stesso genere / FINTA appartenenti alla stessa sezione costituisce l'opzione più auspicabile.
- Se ciò non è possibile per ragioni logistiche, deve essere ricercata una ripartizione tra sezioni diverse, mantenendo per quanto possibile l'assegnazione tra persone dello stesso genere / FINTA.

Il punto di contatto raccomanda, in questo quadro, di accettare anche costi più elevati per l'organizzazione di un'Assemblea dei e delle Delegati/e.