Antrag 1: vpod -ssp

Der feministische Kongress des SGB fordert aktive Prävention und Intervention bei intersektionaler Diskriminierung am Arbeitsplatz

Der Feministische Kongress fordert den SGB auf, sich verstärkt für auf Diskriminierung sensibilisierte Arbeitsplätze einzusetzen – mit besonderem Fokus auf intersektionale Diskriminierungserfahrungen von FLINTA-Personen (Frauen, Lesben, inter*, nicht-binäre, trans* und agender Menschen).

Wir FLINTAs sind häufig mehrdimensionalen Benachteiligungen ausgesetzt, z. B. aufgrund von unserer Gender-Identität oder sexuellen Orientierung, unserem Akzent oder Aufenthaltsstatus, unserer sozialen Klasse oder unserem Alter, unserer Behinderung oder aufgrund von rassistischen Vorurteilen.

Der SGB soll Arbeitgeber:innen in die Pflicht nehmen, strukturelle Präventionsmassnahmen umzusetzen und konsequent gegen Diskriminierungen vorzugehen.

Konkrete Forderungen:

1. **Schulungen & Sensibilisierung:** Verpflichtende Workshops für Führungskräfte und Teams zu intersektionaler Diskriminierung, inklusive FLINTA-spezifischer Perspektiven.
2. **Meldestrukturen:** Einrichtung anonymisierter Beschwerdesysteme mit externer Begleitung durch spezifisch geschultes Personal, um Retraumatisierungen zu vermeiden.
3. **Präventionskonzepte:** Entwicklung betrieblicher Aktionspläne gegen Sexismus, Rassismus, Queerfeindlichkeit, Ableismus und andere Diskriminierungsformen.
4. **Kontrolle & Sanktionen:** Regelmässige Überprüfung der Massnahmen durch die Gewerkschaften des SGB und arbeitsrechtliche Konsequenzen bei Verstössen.
5. **Gesundheit:** Studien belegen, dass Diskriminierungserfahrungen nachweislich die psychische und physische Gesundheit schädigen. So erhöht chronischer Stress durch Diskriminierung das Risiko für Depressionen, Angststörungen und kardiovaskuläre Erkrankungen. Besonders FLINTA-Personen mit Mehrfachzugehörigkeiten (z. B. PoC oder mit Behinderung) sind betroffen. Wir fordern die Einführung von Gesundheitsvorsorgeprogrammen, die die Auswirkungen von Diskriminierung auf die Gesundheit von Arbeitnehmer:innen berücksichtigen.
6. **Interne Schulung und Sensibilisierung der Gewerkschaften:** Der SGB organisiert obligatorische Schulungs- und Sensibilisierungskurse für seine Mitarbeitenden und die Mitarbeitenden seiner Verbände und fördert die Einführung eines intersektionalen Antidiskriminierungsgrundsatzes in den Gesamtarbeitsverträgen.

Appell:

Setzen wir uns als Gewerkschaften aktiv dafür ein, dass Arbeitgeber:innen ihrer Fürsorgepflicht nachkommen – nicht nur reagieren, sondern proaktiv sichere Arbeitsumgebungen schaffen.

Diskriminierung ist kein individuelles, sondern ein strukturelles Problem, das kollektive Lösungen erfordert.

—

FLINTA* steht für die Diversität geschlechtlicher Identitäten jenseits der cis-männlichen Norm.

Empfehlung der Feministischen Kommission des SGB: Annahme**Begründung der Feministischen Kommission des SGB**

Die Feministische Kommission ist sich der bestehenden Lücken sowohl bei der Prävention intersektionaler Diskriminierungen am Arbeitsplatz als auch bei geeigneten Interventionsmassnahmen bewusst. Sie erkennt den Handlungsbedarf und betont dabei die klare Definition der Verantwortlichkeiten und Rollen der Verbände sowie des SGB-Sekretariats. Die Umsetzung der Vorschläge liegt in erster Linie bei den Verbänden, sei es im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen oder durch die Einrichtung von Kursangeboten in Zusammenarbeit mit Movendo. Das SGB-Sekretariat kann eine koordinierende Rolle übernehmen und den Austausch zwischen den Verbänden und den SGB-Gremien erleichtern. Darüber hinaus kann das Sekretariat den bestehenden rechtlichen Rahmen analysieren, um Lücken zu identifizieren und mögliche Ansätze zu deren Behebung zu entwickeln.