



EFFAT Piano per la Parità di Genere 2011 - 2014

adottato dal Comitato Esecutivo di EFFAT il 4 Novembre 2011

La parità di genere in Europa

La parità tra donne e uomini è un principio fondante dell'Unione Europea ed un impegno di lunga data di EFFAT. Una partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini alle maggiori decisioni politiche ed economiche della società è un elemento chiave per sviluppare una vera democrazia, oltre ad essersi dimostrato un fattore essenziale alla crescita economica.

Nonostante la femminilizzazione del mercato del lavoro e il conseguimento di un alto livello di istruzione delle studentesse nella maggior parte dei paesi europei, le donne continuano ad incontrare difficoltà a raggiungere ruoli di responsabilità in molti contesti: in economia, in politica e spesso anche all'interno dei sindacati.

Sono stati fatti progressi da quando il primo Trattato della Comunità europea più di 50 anni fa introdusse l'obbligo di garantire "parità retributiva" per le donne e gli uomini. Da allora, è stata sviluppata una considerevole legislazione per la parità di trattamento di genere. La partecipazione al mercato del lavoro delle donne è andata progressivamente aumentando. Tuttavia, negli ultimi anni i progressi si sono fermati, anzi in alcuni paesi si registrano inversioni di tendenza.

Situazione attuale

- Il tasso di occupazione delle donne è aumentato dal 51.1% nel 1997 al 62.5 % nel 2010, e in tal modo ha soddisfatto l'obiettivo della Strategia di Lisbona (60% entro il 2010), ma c'è ancora una lunga strada da percorrere per raggiungere l'obiettivo della Strategia Europa 2020 (75 % entro 2020)¹.
- L'aumento dell'occupazione femminile si è concentrata soprattutto in lavori e settori altamente femminili, come ad esempio servizi pubblici e privati, che tendono ad avere condizioni di lavoro più precarie (part time, lavori a termine e altre forme di contratti "flessibili").
- L'alto livello di istruzione delle donne non si riflette direttamente nelle posizioni che loro occupano nel mercato del lavoro. Le donne lavorano in settori e professioni "femminili" e soprattutto rimangono in posizioni di lavoro basse con pochi accessi a posizioni apicali.
- La cura dei figli ed altre facilitazioni e misure per migliorare la conciliazione della vita professionale e personale nella maggior parte dei paesi sono disponibili in modo ancora insufficiente e spesso sono di bassa qualità o ad un prezzo troppo alto. Inoltre, sono ancora considerate "facilitazioni per donne" invece che per entrambi i genitori.

¹ Report della Commissione "Parità tra donne e uomini - 2009", COM(2009) 77, 27.2.2009, e Report della Commissione "Progressi nella Parità tra donne e uomini nel 2010", 2011

- La differenza salariale di genere tra donne e uomini in Europa è ancora intorno al 18% in media, con una variazione da 5 % a 31 %², e in molti paesi il gap sta aumentando, ancora.
- Le donne costituiscono circa il 40 per cento del corpo del sindacato³, ma nella maggior parte dei casi la loro rappresentanza e la loro visibilità a tutti i livelli dei processi decisionali è lontano dall'essere proporzionata.

Azioni recenti

Negli anni passati, a livello europeo è stata prestata un'attenzione crescente all'importanza di assumere azioni in tema di parità di genere, ad es.

- nel 2005 le parti sociali europee concordarono un "Quadro di azioni sulla Parità di Genere", che affrontava il tema della segregazione di genere nel mercato del lavoro, delle donne nei processi decisionali, dell'equilibrio lavoro-vita e le differenze salariali di genere, e durante la sua implementazione pubblicarono un report annuale dei progressi.
- Il Consiglio dei Ministri adottò nel Summit d'Estate del 2006 un patto di Genere⁴, che convocava tutti gli attori a livello nazionale ed europeo ad aumentare gli sforzi e le azioni per la parità di genere, ridurre il gap di genere nell'occupazione e nei sistemi di protezione sociale, e rispondere alle sfide demografiche promuovendo un migliore equilibrio della vita professionale e personale per le donne e gli uomini.
- nel 2009 la Commissione Europea lanciò una campagna europea sulla differenza salariale di genere e mise a disposizione un largo spettro di strumenti, ad es. informazioni di contesto, materiali per la campagna, calcolatore del gap retributivo etc.⁵
- La Commissione Europea pubblicò Report annuali sulla Parità di Genere e la "Strategia per la parità tra donne e uomini 2010-2015"⁶, incentrata sull'equa indipendenza economica, parità salariale per stesso lavoro e lavoro di pari valore, parità nei processi decisionali, dignità, integrità e fine della violenza a sfondo sessuale, parità di genere in azioni esterne.

In tutti questi documenti, si fa un chiaro riferimento all'importanza di una piena e pari partecipazione delle donne e degli uomini nei luoghi di lavoro, nel mercato del lavoro e nella società in generale, essendo essa considerata di vitale importanza per lo sviluppo di un'Europa democratica, prospera e competitiva.

² Conclusioni del Consiglio per il rafforzamento dell'impegno e avvicinarsi ad azioni che riducano il gap salariale di genere, Riunione di Consiglio su Occupazione, Politiche Sociali, Salute e Consumo, 6 Dicembre 2010

³ L'"Analisi sulla proporzione di donne e uomini nelle Organizzazioni affiliate all'EFFAT e delle loro politiche di parità di genere" realizzata dall'EFFAT nel 2007 mostrò che i sindacati affiliati all'EFFAT hanno in media un tasso del 40% di donne tra i loro membri in tutti i settori.

⁴ Consiglio Europeo, Conclusioni della Presidenza: Patto Europeo per la Parità di Genere, 23/24 Marzo 2006

⁵ Si veda il sito della Commissione: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_en.htm

⁶ COM(2010) 491, 21.9.2010

La politica di parità di genere di EFFAT

Dai primi giorni della sua fondazione, EFFAT si è battuta per le pari opportunità tra donne e uomini, ad es. ponendo principi di parità di genere nella Costituzione EFFAT, implementando il programma di Lavoro EFFAT sulla Parità di Genere, portando avanti l'inserimento della dimensione delle pari opportunità e la prospettiva di genere nel campo delle politiche EFFAT, rafforzando la partecipazione delle donne negli organismi decisionali EFFAT, organizzando regolarmente incontri del Comitato delle donne EFFAT.

Più recentemente, EFFAT ha adottato un piano di azione per la promozione della parità di genere nei CAE, ha introdotto la prospettiva di genere nella lotta contro il lavoro precario, ha dato supporto alla Convenzione ILO sul Lavoro domestico etc.

Inoltre, EFFAT ha sempre voluto essere in linea con le politiche di parità di genere di IUF e ETUC.

In molte delle organizzazioni affiliate a EFFAT si è registrato un aumento della partecipazione delle donne. Un'analisi tra gli affiliati di EFFAT ha mostrato che c'è un persistente gap di rappresentazione, e che il *gender mainstreaming* non è stato ancora implementato a sufficienza⁷. Affinchè i sindacati siano ancora più attrattivi per le donne, essi devono sempre più organizzare le lavoratrici donne e difendere meglio i loro interessi.

Raggiungere la parità tra donne e uomini non è un 'interesse' delle donne, ma è fondamentale per gli obiettivi di tutti i sindacalisti. Misure dinamiche che riguardano le donne sono richieste al fine di raddrizzare l'esistente discriminazione e cambiare gli atteggiamenti nei confronti delle donne e le condizioni delle donne stesse dentro e per mezzo dei sindacati, e c'è ancora molto da fare per rafforzare il *gender mainstreaming*, per migliorare la considerazione delle donne nel campo delle politiche, aumentare la consapevolezza della prospettiva di genere ed avere un'equa distribuzione delle risorse.

Misure concrete devono essere messe in campo per migliorare l'azione di EFFAT e dei suoi affiliati, per ridurre il gap di rappresentanza tra donne e uomini a tutti i livelli nei sindacati, e per assicurare il *gender mainstreaming* in tutti i processi di costruzione delle politiche e delle decisioni nell'interesse sia delle donne che degli uomini e del futuro del movimento sindacale.

Nel mercato del lavoro, le donne necessitano di un migliore accesso a misure di qualificazione e *training*, per facilitare il loro ingresso a lavori più qualificati, e questo congiuntamente a misure più efficienti che consentano loro di conciliare vita familiare e professionale.

Il Congresso di EFFAT in Ottobre 2009 ha adottato una Mozione che incarica il Comitato Esecutivo EFFAT di sviluppare un Piano di Parità di Genere che ponga obiettivi chiari, definisca strumenti e un calendario per l'implementazione, così come misure per il monitoraggio ed il reporting.

Gli obiettivi concordati del Piano di Parità di Genere di EFFAT sono:

- Una sostanziale riduzione delle differenze di reddito tra donne e uomini nei settori EFFAT
- Una partecipazione con un equilibrio di genere in tutti gli organismi di EFFAT
- L'integrazione di una dimensione di genere e di *gender mainstreaming* in tutte le politiche di EFFAT

⁷ Si veda la nota 3

Obiettivo 1: Parità salariale per donne e uomini nei settori EFFAT

Il gap salariale di genere in media del 18% in Europa è il risultato sia del mancato rispetto della legislazione per la parità salariale sia di un numero di ineguaglianze strutturali come ad esempio la segregazione delle donne nel mercato del lavoro, le differenze nell'organizzazione del lavoro, la sottovalutazione del lavoro delle donne, sistemi di valutazione e di paga poco obiettivi, le difficoltà della conciliazione della vita professionale e personale, le tradizioni, gli stereotipi etc.

Il Comitato delle Donne di EFFAT ha individuato nel gap salariale tra donne e uomini una delle priorità del suo lavoro, essendo esso il problema prevalente in tutti i settori EFFAT. In alcuni paesi, il differenziale salariale nei nostri settori è del 30% ed oltre.

Scopo: Ridurre sensibilmente il gap salariale tra donne e uomini nei settori EFFAT

Implementazione e Calendario

2011-2012	<ul style="list-style-type: none">• Accrescere la consapevolezza del gap salariale di genere tra donne e uomini<ul style="list-style-type: none">Ø Incoraggiare le organizzazioni di EFFAT a calcolare i differenziali salariali tra i lavoratori e le lavoratrici nei loro settoriØ Fornire informazioni sulle campagne in essere, gli strumenti etc. per aumentare la sensibilizzazione
2012-2013	<ul style="list-style-type: none">• Ridurre il gap salariale di genere nei settori EFFAT<ul style="list-style-type: none">Ø Porre il tema del gap salariale di genere negli incontri di settore, ad es. assemblee generali, comitati di dialogo sociale etc.• Ridurre il gap salariale di genere nel coordinamento di contrattazione collettiva di EFFAT<ul style="list-style-type: none">Ø Invitare le organizzazioni affiliate a EFFAT a fissare obiettivi per la riduzione delle disparità di reddito tra donne e uomini ⁸
2013-2014	<ul style="list-style-type: none">• Censire le iniziative adottate dalle organizzazioni di EFFAT per raggiungere la parità salariale• Pubblicare le buone pratiche• Valutare i progressi nella riduzione del gap salariale di genere

⁸ Da essere definite da ogni organizzazione membro in vista della situazione specifica nel rispettivo paese e settore.

Misure di accompagnamento:

- Accrescere la consapevolezza della necessità di promuovere la parità di genere negli accordi collettivi, ad esempio:
 - Invitando esplicitamente, supportando e formando le donne a partecipare ai Comitati per gli accordi collettivi e ai team di negoziazione, inclusi i CAE
 - Formando i negoziatori di accordi collettivi, uomini e donne, a tutti i livelli rilevanti nelle materie di parità di genere
 - Trasmettere messaggi chiari che una prospettiva di genere dovrebbe essere inclusa, non solo quando si discutono specifiche facilitazioni per donne/genitori come ad esempio assistenza ai figli o flessibilità lavorativa, ma anche quando si negoziano assunzioni, sistemi salariali e aumenti di reddito, formazione permanente, ristrutturazioni etc.
- Portare avanti la riduzione del gap salariale tra donne e uomini nelle negoziazioni a livello aziendale e territoriale, ad es. fissando l'importanza delle disparità di reddito in un impegno, concordando misure per affrontare il problema e congiuntamente valutare i progressi. Iniziative di questo genere potrebbero essere intraprese e discusse nei CAE.
- Campagne per eliminare stereotipi di genere nel lavoro, ad es. incoraggiare le giovani donne ad entrare nelle professioni dominate dagli uomini ('i giorni delle ragazze').

Obiettivo 2: Una partecipazione equilibrata di genere in tutti gli organismi di EFFAT

Il rafforzamento della partecipazione delle donne agli organismi decisionali del sindacato a tutti i livelli è uno degli obiettivi politici di EFFAT. La Costituzione di EFFAT sancisce che la percentuale di incarichi assegnati alle donne negli organismi e nelle strutture di lavoro di EFFAT dovrebbe corrispondere alla proporzione della loro presenza. Inoltre, la Costituzione di EFFAT pone regole chiare per la partecipazione delle donne e degli uomini.

Il pieno raggiungimento di una partecipazione equilibrata di genere negli organismi decisionali e nelle strutture di lavoro richiede specifiche politiche ed effettive misure, incluse azioni positive, piani di parità, tutoraggio e formazione mirata.

In ogni caso, una partecipazione più robusta delle donne deve essere alla base di tutto il lavoro sindacale, per esempio nelle aziende e a livello regionale e locale, una partecipazione equilibrata di genere nei processi decisionali a livello europeo può essere raggiunta solo se le donne hanno maggiore potere in tutte le strutture del sindacato.

Scopo: Raggiungere il pieno rispetto delle regole sulla partecipazione equilibrata di genere negli organismi e nelle strutture di lavoro di EFFAT come vuole la Costituzione di EFFAT

Implementazione e calendario

2011 -2014	<ul style="list-style-type: none">• Monitorare:<ul style="list-style-type: none">Ø la composizione degli organismi decisionali di EFFAT per esempio: il Congresso, il Comitato Esecutivo, il Comitato di Gestione, i Comitati regionali e permanente, i Consigli di Settore, i Comitati di Dialogo sociale etc.Ø la nomina dei partecipanti agli incontri di EFFAT, per esempio le assemblee generali, le conferenze settoriali o tematiche etc.Ø la nomina dei rappresentanti di EFFAT alle altre organizzazioni / organismi, per esempio i Comitati consultivi della Commissione, il Congresso di ETUC etc.
2012-2013	<ul style="list-style-type: none">• Aggiornare la raccolta di dati disaggregati per genere nelle organizzazioni affiliate a EFFAT e nei loro corpi decisionali• Raccogliere e disseminare esempi di azioni positive di organizzazioni affiliate a EFFAT per sconfiggere la discriminazione diretta o indiretta contro le donne che assumono posizioni apicali dentro i sindacati
2013-2014	<ul style="list-style-type: none">• Valutazione dei progressi relativi alla partecipazione equilibrata di genere• Proposte per ulteriori azioni al Congresso di EFFAT

Misure di accompagnamento:

- La Segreteria di EFFAT monitora la composizione dei corpi decisionali e si appella alla rispettiva istanza di nomina (per esempio, organizzazione affiliata, paese, regione) in caso di violazione delle regole esistenti
- In ogni comunicazione che ha a che fare con incontri, nomine etc. EFFAT ricorderà la necessità di rispettare una rappresentanza equilibrata di genere.
- La convocazione degli incontri sarà compatibile con le responsabilità familiari di donne e uomini.

Obiettivo 3: Gender mainstreaming delle politiche di EFFAT

La parità di genere è un elemento essenziale della democrazia nel luogo di lavoro e nella società. EFFAT e le organizzazioni affiliate confermano il loro impegno a perseguire la parità di genere come parte della loro agenda generale per la giustizia sociale, il progresso sociale e la sostenibilità in Europa, e inoltre adottano un approccio di *gender mainstreaming* come elemento indispensabile e organico alle loro azioni e attività.

EFFAT vuole assicurare pari opportunità, pari diritti e pari trattamento per donne e uomini nell'industria alimentare, in agricoltura e nel settore del turismo in Europa, così come nei sindacati che organizzano i lavoratori in questi settori e rappresentano i loro interessi.

EFFAT e le sue organizzazioni affiliate adottano un chiaro impegno a integrare la dimensione delle pari opportunità e della prospettiva di genere in tutti i campi di pianificazione delle politiche e dell'attività, e riconoscono che ciò richiede lo sviluppo e l'adozione di strumenti, meccanismi e linee guida.

Al fine di raggiungere il *gender mainstreaming*, ogni organizzazione affiliata a EFFAT e ogni organismo di EFFAT, entro le rispettive sfere di competenza, devono assicurare che le pari opportunità e la prospettiva di genere siano prese in considerazione in tutte le aree di costruzione delle politiche di EFFAT.

Scopo: Inserire la dimensione di genere e il gender mainstreaming in tutti i campi delle politiche di EFFAT

Implementazione e calendario

2011-2012	<ul style="list-style-type: none">• Report<ul style="list-style-type: none">Ø su come le questioni sulla parità di genere siano portate avanti nelle varie politiche di EFFAT, per esempio nei settori, dialoghi sociali, Comitati Aziendali Europei, coordinamento di contrattazione collettiva etc.Ø sulle buone pratiche delle organizzazioni di EFFAT in tema di <i>gender mainstreaming</i>
2012 -2013	<ul style="list-style-type: none">• Sviluppo di un meccanismo di 'controllo di genere' con criteri chiave e una checklist per valutare se l'integrazione del principio di <i>gender mainstreaming</i> è effettivamente presente nelle diverse aree
2013-2014	<ul style="list-style-type: none">• Implementazione del controllo di genere• Valutazione dei progressi

Misure di accompagnamento:

- Includere la qualità di genere nell'agenda di ogni incontro del Comitato di Gestione e Esecutivo
- Rivedere il sito di EFFAT al fine di rendere visibili le politiche e le attività sulla parità di genere
- Formazione dello staff del sindacato sul *gender mainstreaming*
- Ogni documento politico di EFFAT deve contenere una 'valutazione di impatto di genere', o almeno indicare con una breve motivazione come la prospettiva di genere è stata presa in considerazione.

Valutazione e Informazione

- Report sui progressi dell'implementazione del Piano di Parità di Genere alla Commissione delle Donne di EFFAT e al Comitato Esecutivo di EFFAT
- Revisione di medio-termine dell'implementazione del Piano di Parità di Genere e del raggiungimento degli obiettivi
- Report alla Conferenza delle Donne di EFFAT e al Congresso di EFFAT del 2014

Risorse

- Risorse sufficienti dovranno essere rese disponibili per la realizzazione del Piano di Parità di Genere:
 - finanziarie (ad es. attraverso i finanziamenti comunitari)
 - staff (ad es. part-time o stagisti)
 - supporto delle organizzazioni affiliate
- Se ritenuto necessario, gruppi di lavoro su specifici temi potranno essere realizzati.