

I sindacati e le donne

5



Il presente documento fa parte di una serie di moduli di formazione elaborati nell'ambito dell'ambizioso progetto europeo, *Civil Society Dialogue: Bringing together workers from Turkey and the EU through a shared culture of work* (Dialogo della società civile: riunire i lavoratori di Turchia e UE attraverso una cultura condivisa del lavoro), destinato a migliorare la conoscenza e la comprensione reciproche e a sensibilizzare sulle sfide e sulle opportunità del futuro allargamento dell'UE.

COME UTILIZZARE QUESTA PUBBLICAZIONE

I moduli di formazione sono stati progettati per offrire un'introduzione chiara e concisa dell'argomento ad un pubblico sindacale. Ogni modulo prevede un'attività didattica che potrà essere utilizzata in classe o con gruppi di membri. Viene riportato di seguito l'elenco di tutte le pubblicazioni presenti in questa serie; le copie possono essere scaricate dal sito Internet della CES all'indirizzo www.etuc.org/r/557

PUBBLICAZIONI IN QUESTA SERIE

1. I sindacati a livello europeo
2. Le relazioni industriali a livello europeo
3. I sindacati turchi e le relazioni industriali
4. I sindacati e le relazioni industriali nei paesi dell'UE
5. I sindacati e le donne
6. I sindacati e la società civile
7. I sindacati e la migrazione nell'Unione europea
8. I sindacati e la libera circolazione dei lavoratori nell'Unione europea
9. Lavorare insieme

MANIFESTO CES

Al suo 11° Congresso, tenutosi in Spagna, a Siviglia, a maggio 2007, la Confederazione europea dei sindacati (CES) ha adottato un manifesto d'azione per i 4 anni successivi. Il manifesto evidenzia le cinque aree principali in cui la CES si impegna ad andare "al contrattacco" per conto dei lavoratori europei:

- **il mercato del lavoro europeo;**
- **dialogo sociale, contrattazione collettiva e partecipazione dei lavoratori;**
- **migliore governance europea a livello economico, sociale e ambientale;**
- **un'Unione europea più forte;**
- **sindacati più forti e una CES più forte.**

PREMESSA

La Confederazione europea dei sindacati, nel suo Congresso del 2007, ha votato a favore dell'adesione della Turchia all'Unione europea, "a condizione che la Turchia soddisfi, nella realtà e non sulla carta, i requisiti di adesione e le disposizioni della Carta dei diritti fondamentali dell'UE. La trasformazione della società turca, con diritti e libertà totali, deve essere perseguita e completata durante l'articolato processo negoziale".

Su questa base, la CES e le sue organizzazioni affiliate in Turchia e nell'Unione europea hanno deciso di accelerare la loro cooperazione e di lanciare l'ambizioso progetto *Civil Society Dialogue: Bringing together workers from Turkey and the EU through a shared culture of work*, destinato a migliorare la conoscenza e la comprensione reciproche e a sensibilizzare sulle sfide e sulle opportunità del futuro allargamento dell'UE.

Gli elementi centrali del progetto sono:

- 12 seminari di scambio e comprensione reciproca per sindacalisti provenienti da regioni diverse della Turchia e da vari Stati membri dell'Unione europea;
- 9 seminari di formazione, in collaborazione con le Federazioni Industriali Europee.

Il progetto ha anche portato all'elaborazione della presente serie di moduli di formazione, che rappresenteranno un importante strumento di sviluppo delle capacità all'interno della CES, in quanto permetteranno ad altri lavoratori e sindacalisti dell'UE e della Turchia di comprendere le sfide da affrontare e di accettare più facilmente le differenze culturali, sociali e politiche.



Si ringraziano:

- le organizzazioni affiliate alla CES – le Federazioni Industriali Europee e le confederazioni sindacali nazionali dell'UE e della Turchia che hanno portato avanti il progetto;
- i lavoratori e i sindacalisti dei sindacati nazionali in Turchia e nell'EU che hanno partecipato alle varie attività di formazione;
- i formatori dei sindacati nazionali in Turchia e nell'UE; e Marcus Strohmeier (ÖGB) che ha coordinato le attività di formazione e contribuito alla messa a punto dei presenti opuscoli;
- Nigel Rees (Trade Union European Information Project – *Progetto sull'informazione sindacale europea*), curatore dei testi originali dei presenti moduli didattici, e Kazim Ates, responsabile della loro revisione;
- Laura Fallavollita, Yücel Top e gli altri membri del comitato di coordinamento del progetto (Osman Yildiz, Uğraş Gök e Kıvanç Eli Açık) che, sotto la guida di Joël Decaillon e Jeff Bridgford, hanno portato a termine il progetto con successo.

Raccomando i presenti moduli di formazione ai sindacalisti delle organizzazioni affiliate alla CES. Li incoraggio ad utilizzarli, in modo da essere tutti in grado di difendere meglio gli interessi dei lavoratori in Turchia e nell'Unione europea.

John Monks
Segretario generale
Confederazione europea dei sindacati

CONTESTO

Negli ultimi anni sono stati compiuti senza dubbio dei passi avanti verso l'uguaglianza fra donne e uomini. Tuttavia, le informazioni e le statistiche del mercato del lavoro indicano che la strada da percorrere è ancora lunga verso l'uguaglianza sul lavoro. Le donne devono affrontare importanti sfide e risolvere gravi problemi di segregazione e disuguaglianza, sia sul posto di lavoro che nella società in generale. Spesso, il lavoro che le donne fanno non è visto come un "vero e proprio lavoro": esso rimane, quindi, sottovalutato, sotto qualificato e sottopagato.

Le donne sono, in generale, meno presenti sul mercato del lavoro. I dati dell'ultimo rapporto della Commissione europea *"Occupazione in Europa 2009"* mostrano come il tasso di occupazione nell'UE (calcolato come numero di occupati diviso per la popolazione nella corrispondente fascia di età) relativo alle donne sia aumentato negli ultimi dieci anni. Un tasso che, tuttavia, resta molto più alto per gli uomini che per le donne: 72,8% contro il 59,1% nel 2008. La situazione varia da un paese all'altro. Il divario fra il tasso di occupazione maschile e quello femminile è più basso nei paesi del nord (Danimarca, Finlandia, Svezia e Stati Baltici), ma più alto al sud. Malta, Italia e Grecia, ad esempio, hanno tassi di occupazione maschile del 72,5%, 75,0% e 75,0%, mentre quelli riguardanti le donne sono nettamente più bassi, rispettivamente 37,4%, 47,2% e 48,7%. Divario che si amplia in Turchia; nello stesso periodo il tasso di occupazione raggiunge il 67,7% per gli uomini e solo il 24,3% per le donne.

Le donne, inoltre, hanno maggiori probabilità di ritrovarsi con un "lavoro precario", (a tempo parziale, a tempo determinato o temporaneo). Colpiscono, in particolare, i recenti dati sul lavoro a tempo parziale; la media delle donne impiegate a tempo parziale, nell'Unione europea, è del 31,1%, contro solo il 7,9% per gli uomini. In Turchia, il divario vede il 20,8% per le donne e il 5,6% per gli uomini. Per i contratti a tempo determinato, il divario è inferiore fra lavoratori e lavoratrici. Nell'UE, il 14,9% delle

donne e il 13,3% degli uomini lavora con contratti a tempo determinato; rispettivamente 12,5% (donne) e 11,6% (uomini) in Turchia. Anche se il divario appare inferiore, le lavoratrici sembrano sempre maggiormente a rischio di perdere il lavoro in tempi di crisi economica e disoccupazione crescente.

Il lavoro a tempo parziale può essere il risultato di una scelta personale, ma può anche essere il segnale di una ripartizione disuguale delle responsabilità domestiche e familiari, che scoraggiano le donne dall'occupazione a tempo pieno. Può anche essere dovuta alla mancanza di strutture di assistenza all'infanzia o di altri servizi che possano contribuire a conciliare lavoro, vita privata e vita familiare.

Un altro elemento statistico chiave è la retribuzione. Per lo stesso lavoro, le lavoratrici sono in genere pagate meno degli uomini. Una discriminazione generalmente riconosciuta come "divario retributivo di genere". Il World Economic Forum ha condotto di recente uno studio dal titolo *"The Global Gender Gap Report 2007"*. Mostrava come il divario retributivo, espresso come rapporto del reddito stimato delle donne rispetto a quello degli uomini, fosse importante in certi paesi dell'UE, come Austria, Italia, Malta e Lussemburgo, dove le donne guadagnano, rispettivamente, solo il 44%, 46%, 48% e 49% di quanto guadagnano gli uomini. Il divario è meno netto in Finlandia, Danimarca e Svezia (71%, 73% e 81%). Il dato scende addirittura al 35% in Turchia.

"Dopo la legge sull'uguaglianza retributiva, sono andata in una fabbrica di scarpe. Ho detto al direttore: "Immagino che la paga sia uguale per le donne che lavorano qui e gli uomini laggiù impegnati sulle stesse macchine." Il direttore ha risposto: "Ma certo che no! Quegli uomini stanno applicando tacchi su scarpe da uomini, mentre queste donne stanno applicando tacchi su scarpe da donne. Non è lo stesso lavoro!"

Tratto da "The Changing Status of Women" di Olivia Bennett, 1987 (UK).

Un'attenta analisi di queste statistiche illustra il posto occupato dalle donne nella società, e i molti svantaggi sul lavoro in termini di retribuzione ma anche di avanzamento di carriera, pensione e status generale. Avviene spesso che le donne siano pagate meno degli uomini per svolgere lo stesso lavoro.

Si tratta solo di un piccolo aspetto del divario retributivo. Spesso i lavori svolti dalle donne sono sottovalutati rispetto alle mansioni equivalenti svolte dagli uomini.

Nonostante un livello più alto di istruzione per le donne in quasi tutti gli Stati membri dell'UE, le lavoratrici non godono delle stesse posizioni degli uomini sul mercato del lavoro. Secondo Eurostat, nel periodo 2002-2006, in tutti i paesi dell'UE (tranne la Germania) si sono iscritte all'università più donne che uomini: il contrario in Turchia. Non tutti i settori e le professioni, tuttavia, sfruttano l'elevato livello di istruzione e competenza delle donne. In termini concreti, questo significa che le donne tendono a lavorare in settori e professioni "da donne" (imprese di pulizia, industria tessile, servizi, assistenza...), con salari più bassi. Le donne incontrano anche maggiori difficoltà nell'avanzamento della carriera e tendono a restare in categorie di bassa responsabilità, con un accesso minore alle posizioni dirigenziali. Le donne, inoltre, a parità di qualifica, rischiano maggiormente di restare disoccupate rispetto agli uomini. Nell'UE, il tasso di disoccupazione è più alto per le donne che per gli uomini, indipendentemente dal livello di qualifica. Lo stesso vale per la Turchia riguardo ai livelli intermedi e più elevati di istruzione, ma non per i più bassi.

Nel complesso, la discriminazione rappresenta un'importante sfida per i sindacati, la CES e le sue organizzazioni affiliate, dall'Islanda ad ovest alla Turchia ad est, passando dalla Norvegia a nord a Malta a sud, tutti strenuamente impegnati a conseguire l'uguaglianza fra donne e uomini.

LE DONNE E I SINDACATI IN EUROPA: COLMARE IL DIVARIO

Ogni quattro anni, la Confederazione europea dei sindacati (CES) conduce uno studio sulla situazione delle donne nelle organizzazioni affiliate. Alla fine del 2006, ha posto loro una serie di precise domande in materia di adesione delle donne, attuazione del principio di integrazione della dimensione di genere all'interno delle politiche sindacali e ruolo delle donne nel processo decisionale dei sindacati. L'ultima pubblicazione della CES su queste tematiche è stata *"Women in trade unions in Europe: Bridging the gaps"* ("Le donne nei sindacati in Europa: colmare il divario).

Hanno risposto circa i tre quarti delle confederazioni nazionali. Complessivamente la presenza delle donne nei sindacati si è attestata sul 42,6%, con un aumento di circa il 2,5% sullo studio precedente, condotto nel 2002. Anche se l'adesione sindacale totale è calata, il numero di tesserate è aumentato nella maggior parte dei paesi, probabilmente legate alla maggiore presenza di donne nella forza lavoro europea. Delle confederazioni che hanno risposto, gli Stati baltici e del nord hanno fatto registrare le percentuali maggiori, con cinque particolari confederazioni in cui la partecipazione femminile ha superato quella maschile. Lo studio ha mostrato come i sindacati in Europa stiano sempre più monitorando la composizione dei loro iscritti, raccogliendo regolarmente dati sui propri tesserati, sia donne che uomini.

Da scoprire

Cercate nel sito Internet del vostro sindacato, o in sue altre pubblicazioni, la percentuale di donne iscritte.

In che modo il vostro sindacato garantisce la difesa degli interessi delle donne?

INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE

L'integrazione della dimensione di genere punta a valutare l'impatto di tutte le politiche e azioni che riguardano donne e uomini e a sfruttare al massimo il loro effetto positivo sull'uguaglianza di genere. Tutte le organizzazioni affiliate alla CES hanno adottato una Carta sull'integrazione della dimensione di genere nell'ultimo congresso tenutosi a Siviglia nel 2007.

Da uno studio emerge che il 95% delle confederazioni sindacali interviene, in qualche misura, a favore dell'integrazione della dimensione di genere, ma solo un terzo esamina tutte le proprie politiche alla luce di questa tematica.

Integrare la dimensione di genere in un'organizzazione è un lungo processo, che richiede una combinazione di iniziative, sia ascendenti che discendenti. L'esperienza mostra che l'impegno dei livelli direttivi

La Carta sull'integrazione della dimensione di genere afferma l'impegno dei sindacati per l'uguaglianza di genere e obbliga le organizzazioni affiliate alla CES ad adottare piani di uguaglianza di genere e a nominare una persona ai massimi livelli per monitorare l'integrazione della dimensione di genere.

Nell'ambito delle discussioni con le istituzioni dell'UE e delle negoziazioni con gli imprenditori la Carta impone ai sindacati di:

- valutare "considerando le tematiche di genere" tutte le proposte, come quelle sui modelli flessibili di lavoro;
- incoraggiare la partecipazione delle donne nei comitati e nelle unità di contrattazione collettiva;
- formare i negoziatori sulle tematiche di uguaglianza di genere;
- includere una prospettiva di genere su tutte le tematiche
- impegnarsi a chiudere il divario retributivo di genere utilizzando obiettivi e revisione degli schemi di valutazione professionale.

è fondamentale per promuovere il cambiamento e migliorare le pari opportunità.

In caso di attività sindacale, l'integrazione della dimensione di genere assume tre aspetti.

1. Nel processo di contrattazione collettiva.

I sindacati nazionali dovrebbero esercitare pressioni per le questioni di particolare rilevanza per le lavoratrici, come l'eliminazione delle disuguaglianze retributive, l'introduzione di accordi sulla flessibilità, la creazione di strutture di assistenza all'infanzia, sfruttando la legislazione e le politiche di governo in materia di uguaglianza a sostegno delle loro richieste.

2. Nelle politiche e strutture sindacali.

Un'integrazione efficace della dimensione di genere deve essere attuata in ogni fase della politica. Un altissimo numero di membri della CES incorporano l'integrazione della dimensione di genere nelle politiche dei loro sindacati. Alcuni esempi: garantire che donne e uomini siano inclusi nei gruppi di negoziazione, definire linee guida per la contrattazione collettiva in materia di uguaglianza di genere, organizzare corsi di formazione per leader, sia uomini che donne, sulle tematiche di genere. I sindacati hanno anche spesso adottato misure formali per attuare l'integrazione della dimensione di genere: adottando disposizioni formali nei propri statuti o risoluzioni, definendo piani per l'uguaglianza e attuando misure per aumentare il numero delle donne nei livelli superiori. Queste politiche hanno prodotto risultati di vario tipo: sono donne il 14% dei presidenti delle confederazioni nazionali, il 36% dei vicepresidenti, il 12% dei segretari generali e il 20% dei vicesegretari generali.

3. Nel ruolo dei sindacati come datori di lavoro.

I sindacati possono anche attuare misure specifiche per promuovere l'uguaglianza di genere fra i propri dipendenti. Ad esempio, possono introdurre orari di lavoro flessibili, modificare orari e frequenza delle riunioni per adattarli alle responsabilità familiari, avere politiche di assunzione e progressione della carriera neutrali rispetto al genere, adottare schemi retributivi

improntanti all'uguaglianza di genere e elaborare un codice di protezione della dignità sul lavoro e per l'eliminazione delle molestie sessuali sul luogo di lavoro.

STRUTTURE E POLITICA DELLA CES

La CES lavora per promuovere i diritti delle donne, nonché l'uguaglianza fra donne e uomini nel mercato del lavoro e nella società in generale. Così facendo, affronta questioni come la parità retributiva, la qualità del lavoro, la presenza delle donne nei processi decisionali, la conciliazione della vita privata, familiare e professionale e le condizioni nel posto di lavoro, a casa, nella società e negli stessi sindacati.

La costituzione della CES riconosce chiaramente la promozione delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne come uno dei principali obiettivi d'azione. Viene preso in considerazione anche l'equilibrio di genere e la Costituzione impone al Segretariato della CES di includere almeno due donne.

Nel 1975 è stato creato il Comitato delle Donne della CES, che comprende esperti che lavorano nel campo dell'uguaglianza di genere provenienti da tutti i sindacati affiliati nazionali, che perseguono attivamente questi obiettivi. Il Comitato delle donne ha tre seggi nel Comitato esecutivo CES e uno nel Comitato direttivo, per garantire competenza e far sì che la dimensione di genere venga integrata in tutte le politiche e attività della CES.

L'attuale Presidente del Comitato delle donne è Claudia Menne (DGB, Germania). I due Vicepresidenti sono Karin Enodd (LO, Norvegia) e France Perez (FO, Francia). Altre figure femminili di spicco del movimento sindacale europeo sono il Presidente della CES Wanja Lundby-Wedin (LO-S, Svezia); il Segretario generale, Carola Fischbach-Pyttel e il Presidente Anne-Marie Perret della European Public Services Union (EPSU – Federazione europea dei servizi pubblici); Edeltraud Glänzer, Vicepresidente della European Mine Chemicals and Energy Federation (EMCEF - Federazione europea

dei lavoratori delle miniere, della chimica e dell'energia); Valeria Fedeli, Presidente della Textiles, Clothing and Leather Federation (ETUF-TCL Federazione europea del sindacato dei tessili, abbigliamento e pelle); e Bernadette Ségol, Segretario regionale di UNI-Europa.

DIALOGO SOCIALE: QUADRO DELLE AZIONI SULL'UGUAGLIANZA DI GENERE

L'uguaglianza di genere è stata anche oggetto degli impegni assunti dalla CES, per conto di tutte le sue organizzazioni affiliate, con le organizzazioni degli imprenditori:

- la Confederazione delle imprese europee (BUSINESSEUROPE), con organizzazioni affiliate in tutti i paesi dell'UE e anche in Turchia (TÜSIAD e TISK);
- l'Associazione europea artigianato, piccole e medie imprese (UEAPME), con membri in tutti i paesi dell'UE e un membro associato in Turchia (TESK);
- il Centro europeo delle imprese a partecipazione pubblica e delle imprese di interesse economico generale (CEEP), con membri in tutti i paesi dell'UE e un membro associato in Turchia (TBIK).

Hanno tutti firmato nel 2005 un "Quadro di azioni per l'uguaglianza di genere". Questo testo congiunto è indirizzato a tutte le organizzazioni nazionali affiliate alle quattro organizzazioni intersettoriali delle parti sociali a livello europeo. Definisce una serie di priorità d'azione nel contesto dell'uguaglianza fra donne e uomini: affrontare le tematiche di genere (I), promuovere la partecipazione delle donne al processo decisionale (II), sostenere l'equilibrio della vita lavorativa (III) e affrontare il divario retributivo di genere (IV).

Questi obiettivi possono essere attuati tramite azioni congiunte e/o unilaterali a vari livelli (con discussioni di commissioni trilaterali, con accordi nazionali bilaterali che coprono un'azienda, regione o settore specifico, ecc.).

Il quadro delle azioni offre esempi concreti che sono stati identificati congiuntamente dalle organizzazioni delle parti sociali europee e che si sono mostrati in grado di affrontare l'uguaglianza di genere nell'occupazione

e nella società in senso lato, fra cui: giornate porte aperte aziendali per giovani donne, fiere delle carriere, orientamento per donne tirocinanti nelle professioni tecnico-scientifiche, revisione di pubblicità e titoli delle professioni, formazione dei dirigenti in materia di diversità con determinazione delle percentuali di genere per la formazione professionale.

Per aumentare i numeri relativi alle donne negli incarichi decisionali, il quadro raccomanda metodi di assunzione neutri rispetto al genere, discussione con i dipendenti dell'equilibrio vita-lavoro, colloqui con le donne che lasciano un'azienda per capirne le ragioni, azioni di tutoraggio, obiettivi di promozione e sostegno finanziario alle donne imprenditrici.

Per realizzare un equilibrio vita-lavoro, è possibile combinare vari modelli lavorativi come il tempo parziale, il lavoro condiviso e il telelavoro con aspettative e congedo parentale. Provvedimenti che devono essere pubblicizzati anche agli uomini. I servizi di assistenza all'infanzia possono essere forniti dalle aziende, oppure convincendo le autorità locali in tal senso grazie alle pressioni (azioni di lobbying) esercitate dalle parti sociali. Le guide pratiche per le imprese (soprattutto piccole e medie) su come scaricare gli obblighi legali in materia di applicazione degli accordi collettivi di parità di retribuzione sono strumenti per contribuire a colmare il divario retributivo di genere. Raccogliere statistiche chiare ed aggiornate, monitorare i criteri di retribuzione e di descrizione delle professioni, permettere ai dipendenti di raffrontare salari e negoziatori di formazione sulle tematiche di genere sono altrettanti elementi favoriti dall'accordo quadro.

LEGGI E CASI EUROPEI IN MATERIA DI UGUAGLIANZA DI GENERE

La CES si impegna anche a influenzare il processo decisionale dell'Unione europea negli interessi dell'uguaglianza di genere.

L'UE si adopera da oltre trent'anni per realizzare la parità retributiva per lavori di pari valore e, negli ultimi

anni, ha esteso questo concetto all'occupazione, alla promozione delle formazione professionale, alle condizioni di lavoro, a salute e sicurezza sul posto di lavoro e alla fornitura di beni e servizi.

Il nuovo Trattato di Lisbona stabilisce che l'UE è fondata sui valori di rispetto della dignità umana, libertà, democrazia, uguaglianza, stato di diritto e rispetto dei diritti umani, compresi i diritti delle persone appartenenti a minoranze: valori comuni agli Stati membri di una società in cui prevalgono pluralismo, non discriminazione, tolleranza, giustizia, solidarietà e uguaglianza fra donne e uomini. La Carta dei diritti fondamentali sancisce che (articolo 23) "la parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione".

Basata originariamente sull'articolo 119 del Trattato di Roma che fondava la Comunità economica europea, la direttiva del 1975 sulla parità di retribuzione vietava qualsiasi discriminazione basata sul sesso in tutti gli aspetti e condizioni riguardanti la retribuzione. Stabiliva inoltre che qualsiasi sistema di classificazione professionale utilizzato per determinare la retribuzione deve avere gli stessi criteri per uomini e donne e proteggere i lavoratori contro il licenziamento come reazione a una rimostranza. Nel 1976, nell'ambito della direttiva sulla parità di trattamento, questo principio è stato esteso a assunzione, promozione, formazione e condizioni di lavoro. La direttiva del 1979 sulla sicurezza sociale imponeva la parità di trattamento fra uomini e donne, nei regimi legali, in materia di protezione contro malattia, invalidità, anzianità, incidenti sul lavoro, malattie professionali e disoccupazione.

Le sentenze emesse dalla Corte di giustizia europea (CGE) hanno tuttavia evidenziato le difficoltà di applicazione di tutti questi concetti nella realtà. Un esempio è dato dal "caso Allonby" (Regno Unito), in cui delle docenti pagate da un'agenzia che lavorava per il Rossendale College non potevano esigere la stessa retribuzione versata ai colleghi maschi direttamente assunti dal College.

Nel 1992 la direttiva sulle lavoratrici stabiliva un congedo maternità minimo di quattordici settimane, mirava a proteggere tali lavoratrici dall'esposizione a sostanze chimiche nocive e altri agenti pericolosi, vietava il lavoro notturno e le tutelava dai licenziamenti. La direttiva è in via di modifica, alla luce del caso Webb contro Emo Air Cargo (UK) Ltd. La signora Webb venne licenziata quando comunicò al suo datore di lavoro di essere incinta. La CGE si è pronunciata in suo favore, riferendosi alla direttiva sulle lavoratrici gestanti che garantisce una protezione speciale alle donne e vieta il licenziamento nel periodo che va dall'inizio della gravidanza alla fine del congedo maternità.

Un accordo fra CES e organizzazioni europee degli imprenditori sul congedo parentale è stato trasformato in direttiva nel 1996 e, dopo ulteriori consultazioni con le parti sociali, rivisto nel 2009.

Le modifiche principali della direttiva riguardano:

- il prolungamento del congedo - ogni genitore potrà prendere quattro mesi di assenza dal lavoro per ogni figlio (in precedenza tre mesi). Il mese extra non può essere trasferito da un genitore all'altro, incoraggiando così i padri a prendere il loro congedo;
- l'assenza di discriminazione - un dipendente che chiede o prende il congedo parentale sarà protetto da eventuali trattamenti discriminatori dovuti a tale richiesta o beneficio;
- i contratti di lavoro - i nuovi diritti si applicheranno a tutti i lavoratori, indipendentemente dal loro tipo di contratto (tempo determinato, tempo parziale, lavoratori di agenzie interinali); viene tuttavia mantenuta la possibilità di un periodo di qualifica di un anno al massimo.

Un'altra direttiva, quella sulla parità di trattamento, è stata modificata nel 2002 per inserirvi le definizioni di molestia, molestia sessuale e discriminazione diretta e indiretta, ed ha imposto agli Stati membri di creare appositi organi incaricati di promuovere, analizzare, monitorare e sostenere la parità di trattamento fra donne e uomini.

Tutte queste direttive UE fanno parte integrante del cosiddetto "acquis" comunitario, ossia il corpus dei diritti e degli obblighi che vincolano tutti gli Stati membri nell'Unione europea. Nell'ambito del processo di adesione all'Unione europea, tutti i paesi candidati devono trasporre "acquis" nei rispettivi ordinamenti nazionali, e renderlo attuativo dal momento dell'entrata nell'UE.

Attività

Cosa possono fare i sindacati per conseguire l'uguaglianza di genere sul lavoro?

FINALITÀ

Consentirvi di:

- capire meglio ciò di cui hanno bisogno le donne del vostro sindacato o nel vostro posto di lavoro
- valutare quali miglioramenti possono essere realizzati per il loro equilibrio vita/lavoro

ESERCIZIO

Elaborate un questionario per scoprire:

- il numero di uomini e di donne nel vostro posto di lavoro;
- il numero di lavoratori a tempo parziale e a tempo pieno;
- gli accordi sull'orario di lavoro di tutti i lavoratori;
- i livelli e i motivi delle assenze o dei congedi malattia;
- eventuali suggerimenti per migliorare.

Discutere il questionario con altri membri sindacali e distribuirlo. Preparare un rapporto sui vostri risultati in modo da poterlo trasformare in piano d'azione per l'uguaglianza.

ULTERIORI INFORMAZIONI

La Confederazione europea dei sindacati (CES) è stata costituita nel 1973 per promuovere gli interessi dei lavoratori a livello europeo e per rappresentarli nelle istituzioni dell'UE. L'obiettivo della CES è creare un'UE con una forte dimensione sociale che salvaguardi il benessere di tutti i suoi cittadini. Al momento, la CES annovera fra i suoi membri 82 confederazioni sindacali nazionali da 36 paesi europei, 12 Federazioni industriali europee, oltre ad organizzazioni con status di osservatore provenienti da Macedonia, Serbia e Bosnia Erzegovina. Altre strutture sindacali come EUROCADRES (Consiglio del personale europeo di alta professionalità) e EFREP/FERPA (Federazione europea dei pensionati e delle persone anziane) operano sotto l'egida della CES. La CES, inoltre, coordina le attività dei 45 CSI (Consigli interregionali sindacali) che organizzano la cooperazione sindacale a livello transfrontaliero.

La CES è una delle parti sociali europee ed è riconosciuta dall'Unione europea, dal Consiglio d'Europa e dall'EFTA come unica organizzazione sindacale rappresentativa intersettoriale a livello europeo.

www.etuc.org

PARTNER DI PROGETTO

	Algemeen Belgisch Vakverbond – Fédération Générale du Travail de Belgique – ABVV-FGTB	www.fgtb.be/
	Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België – Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique – ACLVB-CGSLB	www.aclvb.be/
	Algemeen Christelijk Vakverbond – Confédération des Syndicats Chrétiens – ACV-CSC	www.acv-online.be/
	Confédération Française Démocratique du Travail – CFDT	www.cfdt.fr/
	Confédération Française des Travailleurs Chrétiens – CFTC	www.cftc.fr/
	Confédération Générale du Travail – CGT	www.cgt.fr/
	Confédération Générale du Travail – Force Ouvrière – FO	www.force-ouvriere.fr/
	Union Nationale des Syndicats Autonomes – UNSA	www.unsa.org/
	Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων – ΑΔΕΔΥ	www.adedy.gr/
	Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας – ΓΣΕΕ	www.gsee.gr/
	Confederazione Generale Italiana del Lavoro – CGIL	www.cgil.it/
	Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori – CISL	www.cisl.it/
	Unione Italiana del Lavoro – UIL	www.uil.it/
	Konfederácia Odborových Zväzov Slovenskej Republiky – KOZ SR	www.kozsr.sk/cms/
	Landsorganisationen i Sverige – LO-S	www.lo.se/
	Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu – DİSK	www.disk.org.tr/
	Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu – HAK-İŞ	www.hakis.org.tr/
	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu – TÜRK-İŞ	www.turkis.org.tr/
	Trades Union Congress – TUC	www.tuc.org.uk/
	Federazione europea dei sindacati dell'alimentazione, dell'agricoltura e del turismo – EFFAT	www.effat.org/
	Federazione europea sindacati metalmeccanici – EMF	www.emf-fem.org/
	Federazione europea dei sindacati dei servizi pubblici – EPSU	www.epsu.org/
	Federazione europea dei lavoratori dei trasporti – ETF	www.itfglobal.org/etf/
	Federazione sindacale europea del tessile, abbigliamento e pelle – ETUF-TCL	www.etuf-tcl.org/
	UNI-Europa	www.uni-europa.org/



Questo progetto è finanziato dall'Unione europea



Dialogo della società civile – Riunire
i lavoratori di Turchia e UE attraverso
una cultura condivisa del lavoro

I contenuti della presente pubblicazione sono di
responsabilità esclusiva della Confederazione Europea dei
Sindacati e non possono in alcun modo essere considerati
come pareri espressi dall'Unione Europea

ETUC-CES

Maison syndicale internationale (ITUH)
Boulevard Roi Albert II, 5
B-1210 Bruxelles
Belgique

Aprile 2010

Design: www.design-mill.co.uk



L'Unità centrale per i finanziamenti
e gli appalti è l'Autorità contraente
del presente progetto