# MANUALE

## NETWORK GENDER

## Empowerment, azione positiva e trasversalità di genere nelle organizzazioni sindacali

RAPPORTI DI SITUAZIONE
E MATERIALE FORMATIVO

**PUBBLICA:**
Segreteria per la Donna e le Pari Opportunità di Comisiones Obreras (CCOO)
1ª edizione, maggio 2014

**AUTORI:**
**1° Blocco: Rapporti di situazione**
***Cap 1: Crisi, politiche di austerità e impiego delle donne***
Ana Herranz Sainz-Ezquerra (CCOO) (Dir.). Raquel Gómez Merayo (CCOO). Con contributi informativi di Monica Ceremigna e Giulia Barbucci (CGIL), Trish Lavelle e Linda Roy (CWU), Verónica Fernández Méndez (UNI Global Union Europa).
***Cap. 2: Misure per l'uguaglianza nella contrattazione collettiva e nel dialogo sociale***
Ana Herranz Sainz-Ezquerra (CCOO) (Dir.). Raquel Gómez Merayo (CCOO). Con contributi informativi di Monica Ceremigna e Giulia Barbucci (CGIL), Trish Lavelle e Linda Roy (CWU), Verónica Fernández Méndez (UNI Global Union Europa).
***Cap. 3: La partecipazione delle donne nel sindacato***
Ana Herranz Sainz-Ezquerra (CCOO) (Dir.). Susana Brunel Aranda (CCOO). Con contributi informativi di Monica Ceremigna e Giulia Barbucci (CGIL), Trish Lavelle e Linda Roy (CWU), Verónica Fernández Méndez (UNI Global Union Europa).

**2° Blocco: Materiale formativo (Unità didattiche, glossario, risorse in Internet)**
Ana Herranz Sainz-Ezquerra (CCOO) (Dir.). Eva Antón Fernández (CCOO).
***Workshop: La donna leader nelle organizzazioni sindacali***
Pilar Morales Pacheco (CCOO Madrid).

**VESTE GRAFICA:**
Paralelo Edición, S.A.
**Traduzione:** Piero Grandese

**AVVERTENZA LEGALE:**
La responsabilità del contenuto della presente pubblicazione ricade unicamente sull'organismo editore. Essa, pertanto, non rappresenta l'opinione della Direzione Generale per l'Occupazione, gli Affari Sociali e l'Inclusione della Commissione Europea. Né la Commissione Europea né la Direzione Generale per l'Occupazione, gli Affari Sociali e l'Inclusione sono responsabili per l'eventuale utilizzo dell'informazione in essa contenuto. Tutti i diritti riservati.

Ulteriori informazioni sull'Unione Europea sono disponibili in Internet. Vi si può accedere attraverso il server Europa (http://www.europa.eu)
Commissione Europea
Direzione Generale per l'Occupazione, gli Affari Sociali e l'Inclusione
B-1049 Bruxelles. Belgio

© della presente edizione: C.S. CCOO
Indirizzo di posta elettronica: mujeres@ccoo.es
Sito Web: http://www.ccoo.es
Deposito Legale: M-14469-2014
Stampato da Spagna – Printed in Spain

Pubblicazione del Progetto Europeo NETWORK.GENDER VS/2013/0460, con il sostegno finanziario della Commissione Europea, Direzione Generale per l'Occupazione, gli Affari Sociali e l'Inclusione.

**Progetto Europeo**
**Empowerment, azioni positive e trasversalità di genere nelle organizzazioni sindacali. NETWORK.GENDER**

**European project VS/2013/0460 with financial support from the European Commission.**
**DG Employment, Social Affairs and Inclusion**

**Organizzazione promotrice**

La Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) è il primo sindacato spagnolo per numero di persone iscritte e di delegati e delegate sindacali. È un sindacato socio-politico che lavora per il miglioramento della condizioni di vita e di lavoro per quanto concerne i lavoratori e le lavoratrici. È un sindacato di uomini e di donne che annovera fra i suoi principi la promozione e lo sviluppo delle pari opportunità e la lotta contro le discriminazioni di genere di sesso. A tal fine si propone di sviluppare azioni positive nel campo dei rapporti di lavoro e delle condizioni lavorative, nonché il raggiungimento di una rappresentanza equilibrata di uomini e donne a tutti i livelli, eliminando ogni ostacolo sulla via della parità in tutti gli organi del sindacato.

**Organizzazioni partner**

Il Sindacato dei Lavoratori della Comunicazioni (Communication Workers Union, CWU) è il più importante sindacato dell'industria delle comunicazioni nel Regno Unito. Rappresenta i lavoratori e le lavoratrici di telecomunicazioni, compagnie di telefonia mobile, via cavo, DSL e postali, imprese di messaggeria, amministrative e finanziarie. Lavora attivamente per le pari opportunità fra uomini e donne e per eliminare le discriminazioni in ambito lavorativo.

La Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) è l'organizzazione sindacale italiana prima per fondazione ed anche la più rappresentativa, con i suoi circa 6 milioni di persone iscritte, fra occupati, pensionati e giovani che entrano nel mondo del lavoro. Lavora attivamente per l'uguaglianza lavorativa per uomini e donne e contro ogni tipo di discriminazione.

**Organizzazione associata**

UNI Global Union rappresenta più di 20 milioni di lavoratori e lavoratrici di più di 900 sindacati dei servizi, il settore che in tutto il mondo registra la crescita più sostenuta. Attraverso i suoi sindacati globali di categoria, UNI rappresenta i lavoratori e le lavoratrici dei settori commercio, sport, finanze, arti grafiche e imballaggio, informazione, comunicazione, tecnologia e servizi all'impresa, gioco d'azzardo, pulizia e sicurezza, mezzi di comunicazione, arti e spettacolo, acconciatura e estetica, servizi postali e logistici, assicurazioni sociali, nonché professionisti e quadri, donne e giovani.

# Indice

**PRESENTAZIONE** ..... 7

**BLOCCO 1: RAPPORTI NAZIONALI** ..... 11

Capitolo 1: Crisi, politiche di austerità e impiego delle donne ..... 12
– Situazione delle donne nell'Unione Europea: Spagna, Italia, Regno Unito ..... 12
– Crisi, riforme e smantellamento dello Stato sociale in Italia, Regno Unito e Spagna ..... 17
Capitolo 2: Misure per l'uguaglianza nella contrattazione collettiva e nel dialogo sociale. Spagna e la negoziazione di piani di uguaglianza: un caso di studio ..... 19
– La contrattazione collettiva ..... 19
– Spagna e la negoziazione di piani di uguaglianza: un caso di studio ..... 23
Capitolo 3: La partecipazione delle donne nel sindacato (CCOO, CGIL, CWU, UNI Global Union Europa) ..... 28
– Inizi misure per l'uguaglianza effettiva fra uomini e donne ..... 28
– Mappa di genere ..... 31
– Progressi e buone prassi ..... 33
– Ostacoli ..... 36
– Sfide e proposte ..... 37

**BLOCCO 2. MATERIALE FORMATIVO** ..... 39

UD1. Quadro normativo di parità internazionale, europeo e nazionale ..... 40
– Introduzione ..... 40
– Obiettivi ..... 41
– Metodologia (guida per lo studio) ..... 41
– Contenuti ..... 42
UD2. Empowerment economico. Crisi, politiche di austerità e occupazione della donna (Spagna, Italia, Regno Unito) ..... 45
– Introduzione ..... 45
– Obiettivi ..... 46
– Metodologia (guida per lo studio) ..... 46
– Contenuti ..... 47

UD 3. Le donne nel sindacato. Strategie per l'uguaglianza e mappa di genere (CCOO, CGIL, CWU, UNI Global Union Europa) ..... 50
– Introduzione ..... 50
– Obiettivi ..... 51
– Metodologia (guida per lo studio) ..... 51
– Contenuti ..... 52
UD 4. Strategie e orientamenti per l'empowerment delle donne. Proposte per l'empowerment sindacale delle donne ..... 55
– Introduzione ..... 55
– Obiettivi ..... 56
– Metodologia (guida per lo studio) ..... 56
– Contenuti ..... 57
Workshop: La donna leader nelle organizzazioni sindacali ..... 59
UD 5. Misure per l'uguaglianza nella contrattazione collettiva e nel dialogo sociale ..... 65
– Introduzione ..... 65
– Obiettivi ..... 68
– Metodologia (guida per lo studio) ..... 68
– Contenuti ..... 68

**GLOSSARIO** ..... 70

**RISORSE DISPONIBILI IN INTERNET** ..... 80

# Presentazione

Il presente Manuale fa parte del progetto europeo "Empowerment, azione positiva e trasversalità di genere nelle organizzazioni sindacali", NETWORK.GENDER VS/2013/0460, cofinanziato dalla Commissione Europea, DG Occupazione, Affari Sociali e Inclusione, e coordinato da CCOO, attraverso la Segreteria Confederale per la Donna e le Pari Opportunità, con la partecipazione, come partner transnazionali, della Communication Workers Union (CWU), del Regno Unito, e della Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL), dell'Italia, nonché di UNI Global Union Europa, come partner associato.

Com'è noto, la Strategia Europea 2020 contempla fra i suoi obiettivi un livello di occupazione del 75% per la popolazione fra i 20 e i 64 anni di età mediante una maggiore partecipazione delle donne e delle persone lavoratrici più anziane. Con il progetto "Empowerment, azione positiva e trasversalità di genere nelle organizzazioni sindacali". NETWORK.GENDER VS/2013/0460, si intende contribuire al raggiungimento di questo obiettivo fondamentale. Uno degli strumenti utilizzati a tal fine è la formazione che le organizzazioni sindacali offrono ai loro iscritti. La contrattazione collettiva e il dialogo sociale costituiscono strumenti fondamentali per garantire la presenza di uomini e donne sul mercato del lavoro, e in tali forum di interlocuzione è necessario garantire una presenza equilibrata fra uomini e donne, nonché garantire la presenza della dimensione di genere a tutti i livelli di contrattazione. A tale scopo si rende necessario introdurre la trasversalità di genere (in inglese *gender mainstreaming*) nell'azione sindacale e rafforzare la presenza delle donne nel seno delle organizzazioni sindacali, anche ai livelli decisionali.

Il Manuale consta di due blocchi o parti differenziate. Il primo, diviso in tre capitoli, offre, sotto il titolo generico di "Rapporti nazionali", tre contenuti sostanziali per affrontare l'uguaglianza sul lavoro, l'empowerment economico della donna attraverso un occupazione di qualità e l'introduzione di strategie ugualitarie nelle organizzazioni sindacali. Comprende un riassunto dia-

gnostico dell'impatto della crisi e delle politiche governative di austerità sull'occupazione e sulle condizioni di vita delle donne, la situazione socio-lavorativa congiunturale che va ad aggiungersi alle disuguaglianze di genere strutturali (Cap. 1). Vi è poi una panoramica sulle potenzialità che offrono la contrattazione collettiva e il dialogo sociale per contrastare queste disuguaglianze e lottare contro le discriminazioni di genere sul lavoro (Cap. 2). Infine si passano in rassegna la presenza e la partecipazione delle donne nelle organizzazioni confederali coinvolte, un riepilogo storico delle principali misure per l'uguaglianza adottate dai sindacati con riferimento ai progressi, agli ostacoli, alle sfide ed alle proposte per il futuro (Cap. 3).

Il secondo blocco si configura come materiale formativo con cui si intende fornire un sostegno didattice per la realizzazione a cascata di corsi di formazione destinati agli iscritti delle strutture sindacali, con particolare riferimento alle delegate e ai delegati sindacali ed alle persone che fanno parte delle sezioni sindacali presso le imprese, arrivando, cioè, ai nuclei di azione sindacale nelle imprese e nei centri di lavoro.

Il materiale formativo si presenta in cinque Unità Didattiche, seguendo l'esperienza del modello di corso pilota realizzato nel quadro del progetto europeo "NETWORK.GENDER". Si stabilisce così un percorso formativo che parte dalla conoscenza della legislazione in vigore. La prima Unità Didattica è dunque dedicata alla conoscenza del quadro normativo di riferimento in materia di uguaglianza fra uomini e donne dal punto di vista lavorativo e sociale, a livello internazionale ed europeo e nell'ambito dei diversi paesi partecipanti al progetto NETWORK.GENDER (Italia, Regno Unito, Spagna) (UD1).

È parso opportuno approfondire la diagnosi della situazione socio-lavorativa delle donne, strutturalmente in posizione svantaggiata rispetto agli uomini; una situazione aggravata, inoltre, dallo speciale impatto di genere della crisi economica e finanziaria e delle politiche di austerità e di tagli al settore pubblico adottate dai governi (UD2).

La presenza sindacale delle donne è aumentata negli ultimi decenni, seguendo di pari passo la loro entrata in misura massiccia nell'attività economica; la composizione delle organizzazioni sindacali, storicamente caratterizzate da una forte presenza maschile, ha subito di conseguenza importanti cambiamenti. Attualmente si registrano percentuali di iscrizione femminili superiori alla massa critica, sia pure con differenze a seconda delle categorie e dei settori di attività. Le donne tuttavia non sempre partecipano in modo ugualitario alle strutture sindacali. Può essere utile, a tale riguardo, una mappa di genere delle strutture sindacali (CCOO, CGIL, CWU, UNI Global Union Europa), al fine di rilevare e, se del caso, correggere eventuali deficit di partecipazione e rappresentanza delle donne (UD3).

Per favorire una presenza equilibrata fra i due sessi e garantire che si progredisca verso la meta dell'uguaglianza effettiva, è stata adottata, anche nelle organizzazioni sindacali, una strategia

correttiva duplice, che combina la azione positiva con la trasversalità di genere. Gli organismi internazionali per l'uguaglianza invitano ad accompagnare queste strategie con un processo di empowerment della donna; è dunque necessario conoscere gli orientamenti e le proposte atte a promuovere l'empowerment sindacale delle donne (UD4).

La contrattazione collettiva e il dialogo sociale sono degli scenari di interlocuzione privilegiati per l'adozione e l'attuazione di misure ugualitarie che vadano ad incidere direttamente sull'ambito lavorativo e sociale. Diviene imprescindibile, così, offrire una panoramica sui diversi risultati colti nei diversi paesi e nei diversi settori, ed approfondire l'analisi delle potenzialità che questi forum di interlocuzione offrono per il progresso in materia di uguaglianza (UD5).

Il materiale didattico qui proposto rimanda alla consultazione, come riferimenti tematici, dei rapporti compilati nel primo Blocco del Manuale. Alla fine del Blocco formativo vengono presentati un Glossario ed una rassegna delle risorse disponibili in Internet, per far sì che il Manuale stesso prolunghi il suo proposito formativo, con l'impegno sindacale di continuare a lavorare instancabilmente fino a raggiungere l'uguaglianza fra uomini e donne nel mondo del lavoro.

**Ana Herranz Sainz-Ezquerra**
*Segreteria Confederale per la Donna e le Pari Opportunità di CCOO*

NETWORK GENDER

BLOCCO 1

# RAPPORTI NAZIONALI

CAPITOLO 1

# Crisi, politiche di austerità e impiego delle donne

Quella attuale è la prima grande crisi prodottasi in un contesto di alta partecipazione delle donne al mercato del lavoro. La segregazione di genere esistente in molti settori del mercato del lavoro ha avuto un impatto senza precedenti sulla forza lavoro femminile.

Le spiegazioni che si danno comunemente della segregazione sessuale girano attorno a differenze in educazione e formazione, esperienza, stereotipi sessuali e tendenze (anche a livello di contrattazione collettiva e di pratiche organizzative), preferenze e bisogni (anche in quanto a sicurezza e a tempo). Dalla soprarappresentazione della donna in certi settori economici alla sua sottorappresentazione in posti dirigenziali e di governo, questo tipo di situazione limita le sue opportunità nel mercato del lavoro e costituisce un ostacolo importante per il raggiungimento della parità di trattamento e di opportunità sul posto di lavoro.

## Situazione delle donne nell'Unione Europea: Spagna, Italia, Regno Unito[1]

### Tasso di attività

Nell'Unione Europea il tasso di attività nel 2012 era del 72%, né tale indice aveva subito oscillazioni significative dal 2008 fino ad allora. Se consideriamo l'Italia, il Regno Unito e la Spagna, la differenza più pronunciata si rileva in Spagna, il cui tasso di attività è aumentato di 1,4 punti in quest'arco di tempo. Se osserviamo il tasso di attività in base al sesso, quello femminile, nella

[1] Per la stesura di questo capitolo sono stati utilizzati estratti dei seguenti lavori: "Las mujeres y la segregación laboral en la Unión Europea" di María José Martínez Herrero; "Tiempo de crisis, tiempo de mujeres" di Mertxe Larrañaga, Yolanda Jubeto e María Luz de la Cal.

UE del 2012, era del 65%, contro il 78% degli uomini; per paese, la differenza oscillava fra i 20 punti percentuali dell'Italia agli 11 del Regno Unito. In Spagna il tasso di attività delle donne nel 2012 si collocava leggermente al di sopra della media europea. Tale indice è aumentato di quattro punti percentuali rispetto al 2008.

**Tasso di attività 2008-2012**

| | 2008 | | | 2012 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne |
| UE28 | 70,7 | 77,9 | 63,7 | 71,7 | 77,9 | 65,5 |
| Spagna | 72,6 | 81,8 | 63,2 | 74,1 | 80,1 | 67,9 |
| Italia | 63,0 | 74,4 | 51,7 | 63,7 | 73,9 | 53,5 |
| Regno Unito | 75,9 | 82,4 | 69,4 | 76,3 | 82,2 | 70,3 |

Fonte: Elaborazione propria sulla base dei dati Eurostat.

## Tasso di occupazione

Nel 2012 il tasso di occupazione nella UE era del 64%, un punto percentuale in meno rispetto al 2008; nel 2012, quando la crisi economica era ormai una realtà, l'effetto sull'impiego variava da paese a paese: mentre in Italia e nel Regno Unito la contrazione del tasso di occupazione presentava un dato simile a quello generale dell'UE, in Spagna esso crollava di 9 punti fra il 2008 e il 2012, andando a collocarsi sul 55%.

Prendendo in considerazione la variabile di genere, in Spagna il tasso di occupazione per gli uomini scende di 13 punti percentuali rispetto al 2008, mentre per le donne tale calo è di 4 punti. Questa differenza si deve al fatto che nel 2008 i primi posti di lavoro che andarono perduti furono quelli del settore edilizio e, subito dopo, dell'industria, settori caratterizzati da un'elevata presenza maschile; viceversa, verso la fine di quello stesso anno, cominciò a diminuire l'occupazione nel settore servizi, ad elevata presenza femminile.

**Tasso di occupazione 2008-2012**

| | 2008 | | | 2012 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne |
| UE28 | 65,7 | 72,7 | 58,8 | 64,1 | 69,6 | 58,5 |
| Spagna | 64,4 | 73,5 | 54,9 | 55,4 | 60,2 | 50,6 |
| Italia | 58,8 | 70,3 | 47,2 | 56,8 | 66,5 | 47,1 |
| Regno Unito | 71,5 | 77,3 | 65,8 | 70,1 | 75,2 | 65,1 |

Fonte: Elaborazione propria sulla base dei dati Eurostat.

### Tasso di disoccupazione

L'aumento della disoccupazione ha un'incidenza particolare in Spagna rispetto all'insieme delle UE. Così, mentre nell'Unione il tasso di disoccupazione nel 2012 era dell'8%, in Spagna esso arrivava al 25%, con un incremento continuo; i dati relativi ai due sessi erano simili: attorno al 25%. Opposto è il caso del Regno Unito, ove la disoccupazione per sessi coincide con il dato generale dell'Unione.

**Tasso di disoccupazione**

| | Totale | Uomini | Donne |
|---|---|---|---|
| UE28 | 10,4 | 10,4 | 10,5 |
| Spagna | 25,0 | 24,7 | 25,4 |
| Italia | 10,7 | 9,9 | 11,9 |
| Regno Unito | 7,9 | 8,3 | 7,4 |

Fonte: Eurostat, 2012.

### Orario e tipo di contratto

Le donne hanno una presenza sempre maggiore nel mercato del lavoro in tutta l'Unione Europea, con grandi differenze rispetto agli uomini in quanto a orari e tipi di contratto. Riguardo al tipo di contratto, nel 2012 il 14% del lavoro dipendente nell'UE aveva un contratto a tempo determinato. L'Italia si è mantenuta intorno a tali valori nel periodo 2008-2012; le divergenze rispetto ai valori comunitari si danno piuttosto in Spagna e Regno Unito. Quest'ultimo presenta delle percentuali di lavoro dipendente di molto inferiori a quelle dell'UE per tutto il periodo in oggetto, mentre in Spagna quasi un quarto dei lavoratori occupati nel 2012 avevano un contratto a tempo determinato.

Nel 2012, il 32% delle lavoratrici nell'Unione avevano un impiego a tempo parziale, un dato molto elevato rispetto a quello maschile (9%).

In riferimento a Spagna, Italia e Regno Unito, si osserva che l'occupazione a tempo parziale è più frequente nelle donne che negli uomini; in particolare, il Regno Unito presenta le percentuali più elevate di lavoro *part time*: 43% per le donne e 13% per gli uomini.

Il lavoro a tempo parziale si configura come una modalità di accesso al mondo del lavoro all'inizio della vita attiva sia per le donne che per gli uomini, sebbene con una situazione meno favorevole per le prime. Nell'Unione Europea il 25% degli uomini fra i 15 e i 24 anni ha un con-

tratto a tempo parziale, ma nel caso delle donne il dato arriva fino al 40%. Il lavoro a tempo parziale risulta inoltre transitorio per gli uomini ma strutturale per le donne.

### Differenza salariale

La Commissione Europea definisce la differenza salariale come la differenza media di salario/ora lordo fra uomini e donne.

Nell'Unione Europea la differenza salario/ora fra i sessi è del 16,2%; esistono per altro notevoli differenze fra gli Stati membri, con una differenza che va dal 10% scarso dell'Italia al 20% del Regno Unito.

**Differenza salariale per ora nel 2011**

| Stato | Differenza salario/ora |
|---|---|
| UE (27) | 16,2 € |
| Spagna | 17,8 € |
| Italia | 5,8 € |
| Regno Unito | 20,1 € |

Dati Eurostat. Differenza salariale su base oraria.

La differenza di retribuzione fra uomini e donne comporta che le donne guadagnano meno nel corso della loro vita e che, di conseguenza, anche la loro pensione è minore, con il conseguente rischio di trovarsi in una situazione di povertà.

Nel 2012, il 22% delle donne al di sopra dei 65 anni erano esposte al rischio di povertà contro il 16% degli uomini della loro stessa età.

Anche eliminando la differenza di ore lavorate fra uomini e donne, il divario salariale persiste. Il guadagno medio annuo delle donne è inferiore a quello degli uomini in tutta la UE. Ovunque vi sono differenze sostanziali, che vanno dai 12.733 € del Regno Unito ai 5.322 € dell'Italia. Se confrontiamo il salario maschile e quello femminile, troviamo che il primo equivale al 125% del secondo in Spagna, o al 145% nel Regno Unito. In altre parole, in Spagna il salario medio annuo delle donne dovrebbe aumentare del 25% per situarsi sullo stesso livello di quello degli uomini, e nel Regno Unito del 45%.

La differenza salariale, in linea di massima, rispecchia i diversi modelli di lavoro femminile.

Nella maggior parte dei paesi in cui il tasso di occupazione delle donne è basso, la differenza salariale è inferiore alla media; i maggiori divari salariali si ritrovano di norma in mercati del lavoro altamente segregati o in cui esiste un'importante proporzione di donne che lavorano a tempo parziale.

**Settori di attività e tipologie di posti di lavoro**

Per analizzare i settori di attività e le professioni in cui le donne trovano impiego, è necessario partire da due premesse:

"*La maggioranza dei posti di lavoro femminili è ancora concentrata in alcuni settori di attività e in un numero ridotto di professioni, già di per sé molto femminilizzate. Questo fenomeno viene denominato* segregazione orizzontale*".* Di norma il fenomeno è accompagnato dalla cosiddetta segregazione verticale, che "è la concentrazione in determinate professioni e la difficoltà di accedere a posti più qualificati".

La concentrazione della manodopera femminile viene di solito giustificata col fatto che convenzionalmente i lavori si definiscono maschili o femminili sulla base di "incombenze ritenute proprie dell'uno o dell'altro sesso, poiché si ritiene che esistano lavori retribuiti *femminili*, il cui esercizio è adatto alla donna, ed altri ritenuti impropri" (C. Gómez Bueno; 2001; pag. 123). Le cause di questo tipo di segregazione andranno ricercate nei pregiudizi, ancora esistenti, relativi alla capacità di svolgere determinate mansioni da parte delle donne e di svolgerne altre da parte degli uomini. Tali pregiudizi si traducono in una scarsa presenza della donna in determinati settori considerati maschili e viceversa.

Quando accedono al mercato del lavoro, nella maggioranza dei casi le donne finiscono nel settore servizi (85%). Se si analizzano i settori di attività, si riscontra che il 47% delle donne europee si concentra in appena quattro dei 60 settori di attività classificati dalla NACE11: servizi sociali e salute, commercio al dettaglio, educazione e pubblica amministrazione. In tali settori si concentra il 60% dell'impiego femminile in 5 paesi (Svezia, Olanda, Danimarca, Belgio e Regno Unito), mentre nei paesi del sud dell'Europa in questi settori trova un'occupazione non più del 35% delle donne (Portogallo, Grecia, Spagna e Italia). Il settore sanitario è quello che dà lavoro al maggior numero di donne in tutta Europa, concentrando fino al 30% delle lavoratrici di Danimarca, Svezia, Finlandia e Olanda. La Spagna è il paese con la maggior presenza di donne impiegate nel servizio domestico a privati.

Le donne rappresentano l'80% delle persone occupate nel settore sanitario e nei servizi sociali, il 70% nella docenza, il 60% nel commercio al dettaglio, ma raggiungono solo l'8% nell'edilizia e il 14% nei trasporti, settori altamente maschilizzati.

La segregazione per categorie professionali o occupazionali è illustrativo del modo in cui donne e uomini si distribuiscono nelle diverse professioni; da sottolineare, a tale proposito, la concentrazione femminile in un numero ridotto di occupazioni, per altro piuttosto svalutat dal punto di vista sociale ed economico proprio dal momento in cui è cominciata la loro femminilizzazione. La tendenza generale in tutti i paesi dell'Unione è che sia più elevato il grado di concentrazione femminile in un numero limitato di professioni, diverse da quelle esercitate dagli uomini.

Il tempo parziale non è volontario. Le ragioni che adducono le donne dell'Unione sono comuni, indipendentemente dal loro paese d'origine. Così, la ragione principale di tale scelta è la cura dei bambini o di adulti malati, non autosufficienti o anziani (28%), seguita dal non poter trovare un lavoro a tempo pieno (24%). Si ritrovano a dover accudire a bimbi o anziani fino a un 41% delle donne comprese nella fascia di età che va dai 25 ai 41 anni.

## Crisi, riforme e smantellamento dello Stato sociale in Italia, Regno Unito e Spagna

Nella maggioranza dei paesi della UE, soprattutto in quelli direttamente minacciati dai "mercati" e dalle agenzie di *rating*, i governi, sia pure di diverso orientamento ideologico, hanno preso una serie di misure rigorose molto simili fra loro. Il loro obiettivo prioritario era quello di "calmare i mercati", per cui la riflessione intorno alle conseguenze per la popolazione delle misure adottate è stata abbastanza secondaria. Tali misure sono state presentate come necessarie ma soprattutto come inevitabili e indiscutibili, e si sono concentrate sulla riduzione della spesa pubblica.

Le analogie fra le manovre poste in essere nei diversi paesi risulta evidente se si passano in rassegna i tagli annunciati nel 2010 dalla Grecia, la Spagna, l'Irlanda e il Portogallo, per quanto anche in altri paesi come Francia o Regno Unito siano state approvate manovre simili. I programmi di austerità hanno previsto in generale aumenti dell'IVA, congelamenti delle pensioni, riduzioni salariali per lavoratori e lavoratrici del settore pubblico e tagli alla spesa sociale. Inoltre, in alcuni paesi è stato abbassato il salario minimo (Irlanda), vi sono state privatizzazioni (Grecia), e dal 2012 in molti Stati si sta assistendo anche a licenziamenti nel settore pubblico.

Si taglia il bilancio di settori chiave per lo Stato sociale quali la salute e la sanità. In ossequio alla massima neoliberista della diminuzione del peso dello Stato, l'obiettivo dei tagli è anche quello di ridurre la percentuale dell'impiego pubblico rispetto al totale, per quanto, evidentemente, ciò non dipenda solo dai tagli pubblici ma anche dall'evoluzione dell'occupazione nel settore privato. Queste misure colpiscono principalmente le donne, il cui peso nel settore pubblico è molto importante.

I tagli nei servizi essenziali dello Stato sociale non si limitano a risparmiare sulla spesa pubblica, ma si traducono anche in un passaggio di oneri e incombenze dallo Stato alle famiglie. Un esempio fra i più chiari lo troviamo nella sanità, laddove la diminuzione dell'assistenza al paziente migliorerà senza dubbio i conti della sanità pubblica, ma non per questo il paziente guarirà prima; i minori tempi di assistenza pubblica si tradurranno quindi in un incremento delle cure prestate in ambito privato. E – di nuovo – sono le donne ad assumere in maggior misura le funzioni di cura.

A fare le maggiori spese dei tagli dello Stato sociale saranno le classi più svantaggiate e, da un punto di vista di genere, esso danneggerano più le donne che gli uomini, sia come lavoratrici che come utenti.

Le politiche dei tagli e dell'austerità imposte dalle istituzioni dell'Unione Europea agli Stati membri non hanno tenuto conto della prospettiva di genere al momento della loro applicazione, e stanno dunque dando luogo ad un aumento delle disuguaglianze fra uomini e donne.

Diviene necessario, prima di implementare le politiche strutturali, un'analisi dell'impatto di genere per vedere le diverse conseguenze che tali politiche avranno su uomini e donne, poiché le donne partono da una situazione di chiaro svantaggio in termini di occupazione e di distribuzione della ricchezza.

CAPITOLO 2

# Misure per l'uguaglianza nella contrattazione collettiva e nel dialogo sociale. Spagna e la negoziazione di piani di uguaglianza: un caso di studio

La contrattazione collettiva è ampiamente instaurata nell'Unione Europea, e costituisce uno dei pilastri del sistema delle relazioni industriali, caratterizzato dalle esigenze di occupazione competitivo e allo stesso tempo di occupazione di qualità.

## La contrattazione collettiva[2]

In due dei tre paesi oggetto del presente studio (Spagna e Italia), la Costituzione riconosce esplicitamente il diritto alla contrattazione collettiva. Mentre in Spagna coesistono due tipi di contrattazione collettiva, in Italia esistono i cosiddetti "contratti collettivi di diritto comune" (in margine ai contratti collettivi applicabili ai lavoratori del settore pubblico), che ricevono tale denominazione in quanto carenti di una regolazione legale specifica, a differenza di altri paesi come il Regno Unito in cui esiste una Legge sui Contratti Collettivi.

In tutti e tre i paesi si rileva che le parti sociali godono di libertà nel decidere l'ambito territoriale e funzionale di applicazione del contratto. In tutti e tre, del pari, coesistono accordi interprofessionali, contratti collettivi sovraziendali e contratti collettivi di impresa. In Gran Bretagna prevale la contrattazione collettiva a livello di azienda.

Per quanto riguarda le parti legittimate alla trattativa, è opportuno distinguere fra contratti sovraziendali e contratti di impresa. In quelli sovraziendali possono trattare solamente i sindacati.

[2] Per la stesura di questa paragrafo si è fatto ricorso a un estratto del libro *El sistema de negociación colectiva en la Europa comunitaria,* a cura di Tomás Sala Franco (Tirant Lo Blanch, 2008).

Per quelli di impresa esistono due modelli diversi:

a) Paesi in cui la contrattazione è totalmente sindacalizzata: Regno Unito.

b) Paesi in cui i contratti collettivi di impresa sono negoziati indistintamente dai sindacati (sezioni sindacali di impresa e delegati sindacali) o dai rappresentanti unitari del personale (comitati di impresa/delegati del personale). È il caso della Spagna.

In un punto intermedio si trova l'Italia, laddove a livello di impresa negoziano le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU), una combinazione di rappresentanza sindacale (un terzo dei rappresentanti viene eletto sulla base di liste sindacali) e di rappresentanza unitaria (gli altri due terzi vengono eletti sulla base di liste di lavoratori); le RSU sono elette dai lavoratori dell'azienda per suffragio universale e segreto. Il proposito di questo sistema è quello di rafforzare la legittimità dei rappresentanti eletti e di preservare il vincolo fra i sindacati nazionali e i loro delegati nelle aziende.

Riguardo al contenuto della contrattazione collettiva, in Spagna la legge stabilisce un "contenuto minimo obbligatorio", relativo alle parti legittimate a prendere parte alle trattative, all'ambito di applicazione o alla commissione paritetica di monitoraggio e interpretazione del contratto.

In tutti i paesi si distingue fra un "contenuto obbligatorio" e un "contenuto normativo". La legge riconosce la libertà di stabilire il contenuto normativo del contratto collettivo senza altro limite che quello delle norme legali/regolamentari imperative e il rispetto delle condizioni contrattuali più vantaggiose per i lavoratori; in caso contrario le clausole contrattuali vengono dichiarate nulle. Nel caso italiano la legge impedisce di migliorare quanto in essa disposto in alcuni casi, come i sistemi di indicizzazione dei salari sul costo della vita o il calcolo del trattamento di fine rapporto.

In quanto al procedimento di negoziazione, le leggi di solito concordano nell'esigere che i contratti collettivi vengano approvati a maggioranza da ciascuna rappresentanza, che vengano formalizzati per iscritto, che una volta siglati vengano depositati e registrati presso un ufficio pubblico e che vengano pubblicati nella corrispondente gazzetta ufficiale. L'eccezione a tale regola è costituita dal Regno Unito, dove i contratti rimangono nelle mani delle parti negozianti e dove è prevista la possibilità di un "sostegno tecnico" da parte della Amministrazione Pubblica del Lavoro nel corso del processo delle trattative.

Per quanto riguarda l'obbligo di negoziare e di farlo in buona fede, solo la legge spagnola vi fa esplicito riferimento. In tutti i paesi le associazioni datoriali e i sindacati maggioritari o più rappresentativi devono approvare un *Codice di buona condotta nelle trattative*.

Il diritto allo sciopero è riconosciuto come un meccanismo lecito di pressione da parte dei lavoratori nella contrattazione collettiva. In Italia esiste un "periodo di raffreddamento" di due mesi a partire dalla presentazione della piattaforma rivendicativa del contratto, durante il quale le parti si impegnano a non avviare conflitti di alcun tipo.

Mentre in Spagna la legge stabilisce l'efficacia giuridica normativa dei contratti collettivi, in Italia è la giurisprudenza ad attestarla. Nel Regno Unito le cose cambiano, poiché il contratto collettivo non ha efficacia giuridica alcuna, malgrado possegga effetti legali in quanto il suo contenuto viene ripreso, in modo implicito o esplicito, nei contratti individuali.

Nella legislazione spagnola tutti i contratti collettivi formalizzati hanno un'efficacia personale generale, poiché così stabilisce la legge. In Italia, anche se i "contratti di diritto comune" hanno un'efficacia personale limitata, a livello giurisprudenziale è stato riconosciuto loro efficacia *erga omnes*, sulla base di argomentazioni giuridiche, e in alcune leggi si è proceduto ad estenderne l'efficacia personale. In Gran Bretagna i contratti collettivi hanno efficacia personale generale.

Al di là della contrattazione collettiva nell'ambito dell'impresa, il dialogo sociale bi e tripartito costituisce uno strumento chiave per guidare la contrattazione collettiva in materia di uguaglianza. Di fatto, anche il dialogo fra le parti sociali e i governi si traduce in leggi e riforme legislative che favoriscono i progressi in materia di pari opportunità, conciliazione lavoro-famiglia, assistenza alle persone non autosufficienti…

### Italia

Secondo i dati ISTAT (Istituto Nazionale di Statistica) relativi al luglio 2012, i contratti collettivi nazionali di categoria regolano le condizioni di lavoro e di impiego del 71% dei lavoratori occupati, sia pure con alcune differenze fra i diversi settori economici. La percentuale, infatti, è molto elevata nell'industria e nel settore agricolo (intorno al 90% dei lavoratori) ed anche nel settore dei servizi privati (circa l'80%). Altre categorie sono in attesa di rinegoziare il loro contratto collettivo. Fanno eccezione i contratti collettivi del settore pubblico – tre milioni di lavoratori e lavoratrici – cui la Legge 122/2010 impedì il rinnovo dei contratti collettivi che regolavano le loro condizioni lavorative, ordinando il blocco dei negoziati e il congelamento del trattamento retributivo fino al 2013. Fatto salvo questo importante settore – cui è stato negato il diritto alla contrattazione collettiva sulla base delle esigenze di contrazione della spesa pubblica imposte dalle autorità monetarie europee ai paesi con difficoltà di finanziamento del debito pubblico e privato –, le altre categorie il cui contratto è in attesa di rinnovo non sono numericamente molto rilevanti rispetto al totale dei lavoratori inquadrati nei contratti collettivi di categoria in vigore.

## Regno Unito

Esistono due forme principali di contrattazione collettiva nel Regno Unito.

La prima avviene quando il riconoscimento del sindacato o dei sindacati da parte del datore di lavoro è volontario; la seconda si attua quando il riconoscimento è obbligatorio dopo una richiesta rivolta al Comitato centrale dell'arbitrato. Datori di lavoro con meno di venti lavoratori sono esclusi dal riconoscimento obbligatorio.

Il sindacato e i diritti sindacali sono governati principalmente dalla Legge (di consolidamento) sulle Relazioni sindacali del 1922.

Sia nel caso del riconoscimento volontario che in quello obbligatorio, il datore di lavoro deve adempiere ai seguenti obblighi legali:

- Fornire al sindacato informazioni preventive per agevolare la contrattazione collettiva.
- Informare e consultare il sindacato o i sindacati rispetto ai principali cambiamenti sul posto di lavoro.
- Seguire appropriate procedure per le trattenute per le iscrizioni sindacali direttamente dai salari ("check off").
- Fornire permessi sindacali ai rappresentanti sindacali e agli iscritti per le loro attività sindacali.
- Non discriminare i lavoratori a causa del fatto di essere iscritti (ACAS 2010).

Con un accordo collettivo volontario tra datori di lavoro e sindacati, la portata delle relazioni può essere più ampia e può contenere maggiori dettagli riguardo ai ruoli e alle responsabilità. Nonostante ciò, questi accordi non sono abitualmente vincolanti giuridicamente per entrambe le parti.

## Contrattazione collettiva e parità

I sindacati giocano un ruolo importante nella promozione delle condizioni lavorative delle donne nel Regno Unito e, nonostante le "priorità maschili" delle agende contrattuali sindacali, i sindacati hanno affrontato le necessità delle donne iscritte non solo in termini di parità di genere, ma anche per migliorare l'organizzazione sindacale (Tavora, I, 2012).

Da una verifica sull'uguaglianza del TUC del 2012 risulta che il 97% dei sindacati hanno posto l'uguaglianza al centro delle loro priorità per la contrattazione collettiva, attraverso conferenze o decisioni dei comitati esecutivi. Le priorità citate in questo rapporto includono parità di retri-

buzione e sua relativa verifica; cura e progressione delle retribuzioni in particolare per le donne nere e appartenenti a minoranze etniche; pensioni, uguaglianza, congedi e retribuzioni di maternità; uguaglianza per razza e lotta all'estrema destra. Altra questione cruciale per il futuro per molti sindacati è l'equilibrio vita e orario di lavoro.

Nella verifica è stato chiesto ai sindacati se gli accordi collettivi negoziati fossero migliori rispetto ai diritti fondamentali obbligatori riguardo a:

Retribuzione in caso di maternità
Congedo di maternità
Congedo di paternità (sostegno alla maternità)
Congedo di paternità aggiuntivo e retribuzione
Congedo per adozione e retribuzione
Congedo per non autosufficienti e di cura
Paternità (sostegno alla maternità)
Retribuzione
Congedo parentale
Sostegno alla cura del bambino (vedi facilitazioni per asilo nido, voucher per cura del bambino)
Aspettativa per sostegno prenatale
Aspettativa per trattamenti per la fertilità

In totale, il 57% dei sindacati britannici ha negoziato accordi collettivi che sono al di sopra dei minimi obbligatori per queste materie.

## Spagna e la negoziazione di piani di uguaglianza: un caso di studio

Nei diversi Accordi per il Dialogo Sociale (ANC secondo la sigla spagnola) siglati dalle confederazioni sindacali e dalle associazioni datoriali a partire dall'anno 2002, è stata contemplata la necessità di includere nella contrattazione collettiva dei criteri che favoriscano le pari opportunità fra uomini e donne, quali, fra le altre cose, clausole di azioni positive atta a promuovere l'accesso della donna, a parità di condizioni, a settori e posti di lavoro in cui è sottorappresentata, lo studio di misure non discriminatorie per la promozione e la necessità di eliminare il divario salariale, con l'idea che tali criteri venissero applicati nelle successive trattative per i contratti collettivi e i contratti di impresa. Il processo è culminato con gli ANC del 2007, che dedicavano un capitolo specifico alle pari opportunità fra uomini e donne, anticipando i precetti della Legge Organica per l'uguaglianza effettiva fra donne e uomini (LOIEMH) per quanto riguarda i criteri della contrattazione collettiva.

L'approvazione della LOIEMH nel 2007 veniva a sancire, nel quadro della contrattazione collettiva, la promozione di misure concrete a favore delle pari opportunità nell'azienda; sarebbero poi state le parti sociali, in modo libero e responsabile, ad accordarne il contenuto.

La LOIEMH costituisce una norma innovativa per la sua impostazione trasversale, per i suoi ambiziosi obiettivi, per molte delle misure in essa stabilite, per le molteplici riforme legislative

che comporta e per il coinvolgimento di molti e diversi soggetti, sia pubblici che privati, nel raggiungimento dei suoi fini. Nonostante le forti resistenze da parte delle imprese, la norma è il risultato del dialogo sociale, come pure lo sono la Legge Organica 1/2004, sulle misure per la protezione integrale contro la violenza di genere, o la Legge 39/2006, sulla promozione dell'autonomia personale e l'assistenza alle persone in situazione di dipendenza.

La Legge per l'Uguaglianza stabilisce l'obbligo di predisporre dei piani per l'uguaglianza, cioè un insieme organico di misure da adottare una volta effettuata la diagnosi della situazione lavorativa esistente; in tal modo si intende raggiungere il traguardo della uguaglianza fra uomini e donne ed eliminare qualsiasi tipo di discriminazione. I piani per l'uguaglianza potranno trattare, fra le altre materie, l'accesso all'occupazione, la classificazione professionale, la promozione, la formazione, la retribuzione e la prevenzione delle molestie sessuali e per ragioni di sesso, nonché il riassetto del tempo lavorativo per favorire la conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare in termini di uguaglianza fra uomini e donne.

Le imprese con più di 250 addetti e contratto collettivo proprio sono obbligate ad adottare un piano per l'uguaglianza. Lo stesso dicasi per le imprese che abbiano ricevuto delle sanzioni per inadempimento del principio di pari trattamento, nonché con un contratto collettivo che preveda tale obbligo.

Il resto delle imprese con meno di 250 addetti con contratto collettivo proprio non sono obbligate ad attuare un piano per l'uguaglianza, ma devono tuttavia adottare misure antidiscriminatorie e a favore delle pari opportunità.

In considerazione della natura del tessuto produttivo spagnolo, in cui la stragrande maggioranza delle realtà è costituita da piccole e medie imprese (PMI), è molto importante che sia il contratto di ambito superiore all'impresa a regolare il modo e le condizioni in cui deve avvenire la trattativa per i piani per l'uguaglianza nelle imprese comprese nel suo ambito di applicazione.

La Segreteria Confederale per la Donna di CCOO ha pubblicato un manuale per delegati e delegate[3] in cui viene dato ampio spazio ai contenuti della Legge per l'Uguaglianza, al fine di fornire degli strumenti atti a concordare un piano per l'uguaglianza.

Sia sulla base degli accordi interconfederali per la contrattazione collettiva che sulla scorta dei criteri della Legge per l'Uguaglianza, è stato fatto un enorme sforzo per porre in essere azioni positive nei sistemi di promozione e di classificazione professionale, con lo scopo di rendere possibile la promozione della parità professionale delle donne; l'ambito della contrattazione collettiva si configura come uno degli spazi chiave per avanzare verso l'uguaglianza.

[3] *Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Guía sindical* (CCOO, 2009).

Nonostante il quadro normativo favorevole, l'introduzione nei contratti collettivi e nei piani per l'uguaglianza di misure pensate per la promozione professionale della donna continua ad essere una materia complicata da affrontare nella contrattazione collettiva.

Esistono notevoli resistenze da parte di imprese e associazioni datoriali nei confronti dell'introduzione di misure suscettibili di limitare la loro libertà di scelta nella promozione professionale delle persone lavoratrici; in questi processi si privilegia di norma la libera designazione, ed è raro che siano negoziate con la rappresentanza sindacale misure volte a favorire l'empowerment delle donne nell'impresa. Vediamo alcuni esempi di buone prassi, cui se ne aggiungeranno altri nel corso dei dibattiti e dei workshop del corso:

1. Partecipazione della rappresentanza legale dei lavoratori e delle lavoratrici ai processi di selezione e promozione:
   *Contratto collettivo nazionale per l'industria fotografica:*
   Articolo 6.15. *Assunzioni e promozioni.*
   L'impresa ha l'obbligo di comunicare l'avvio dei processi di assunzione e promozione alla rappresentanza legale dei lavoratori con il dovuto anticipo rispetto alla data di pubblicazione. Tali processi dovranno inoltre essere resi di pubblico dominio mediante affissione nelle bacheche dell'azienda.

2. Azioni positive generiche:
   *Contratto collettivo nazionale dell'industria chimica:*
   Articolo 18. *Azione positiva.*
   Onde contribuire efficacemente all'applicazione del principio di non discriminazione ed al suo sviluppo, in ossequio al concetto delle pari condizioni per lavori di pari valore, è necessario svolgere azioni positive per quanto riguarda, in particolare, le condizioni di assunzione, salario, formazione, promozione e le condizioni lavorative in generale, in modo che, a parità di condizioni di idoneità, abbiano precedenza le persone del genere meno rappresentato nel gruppo professionale in questione.

3. Azione positiva specifica per la donna:
   *CC di Endesa:*
   Art. 29: Fissazione di clausole di azioni positive atte a promuovere l'accesso delle donne, a parità di merito, ai posti di lavoro in cui esse sono sottorappresentate.
   *CC. di Mercadona:*
   Art. 3 del piano per l'uguaglianza facente parte del contratto collettivo di impresa
   3.1 Adottare come azione positiva una quota del 50% di partecipazione femminile al corso di formazione per "aspiranti a personale dirigente GC".

4. Relazione fra formazione e promozione:
   *CC nazionale per la pulizia di edifici e locali:*
   L'azione formativa nel settore della Pulizia di Edifici e Locali risponderà a criteri di continuità, al fine di promuovere il perfezionamento della prestazione lavorativa attraverso lo sviluppo permanente delle qualifiche professionali, e favorirà la promozione del personale agli effetti del sistema di Classificazione Professionale e della struttura retributiva.

5. Principi generali per evitare la discriminazione:
   *CC nazionale per la pulizia di edifici e locali:*
   Art. 46.
   2. La fissazione di criteri che favoriscano l'assunzione, la formazione e la promozione del genere meno rappresentato nel gruppo professionale in questione.
   3. La fissazione di criteri per la conversione dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminate che favoriscano il genere meno rappresentato, a parità di condizioni e meriti.
   4. Lo studio e, se del caso, la fissazione di sistemi di selezione, classificazione, promozione e formazione, sulla base di criteri tecnici, oggettivi e neutri in quanto a genere.
   5. La fissazione di quote percentuali di donne e uomini, per una loro distribuzione più equilibrata nei posti di responsabilità.

Per quanto riguarda i piani per l'uguaglianza, si osservano le stesse difficoltà riscontrate nella negoziazione dei contratti collettivi; si è data, tuttavia, una maggiore concretezza nella negoziazione di clausole atte a favorire la promozione delle donne all'interno delle imprese, sia quantitativamente che qualitativamente. Alcuni esempi:

1. Agevolare l'ingresso delle donne in settori a predominanza maschile:
   *Piano per l'uguaglianza dell'impresa Grupo Itevelesa*
   Nel gennaio del 2012 è stata costituita la Commissione per l'Uguaglianza e nel luglio del 2013 è stato firmato il Piano per l'Uguaglianza di Itevelesa, una delle imprese che effettuano la revisione dei veicoli a motore nella regione Castiglia e León. L'accordo riguarda 365 persone, di cui solo 55 donne, per cui fra gli obiettivi contemplati va sottolineato quello di dare visibilità al settore dell'automozione come sbocco professionale per le donne; a tal fine si realizzerà una campagna di carattere sociale con l'obiettivo di motivare le donne a formarsi in materie quali carrozzeria, autoveicoli ed elettromeccanica. Il piano contempla anche l'elaborazione di un protocollo sulle molestie sessuali e per ragioni di sesso.

2. Diminuzione del divario di genere negli organici:

   a) Fissazione di quote e percentuali concreti per la promozione professionale:

   *Piano per l'uguaglianza della BBVA*
   A tale fine, ci si prefigge l'obiettivo di una riduzione, alla fine dei primi quattro anni di durata

dell'accordo, del divario di genere esistente al 31/12/2009 (75,6% uomini e 24,4% donne), sul totale dei livelli salariali dal livello I al IV, di almeno 5 punti percentuali.

*Piano per l'Uguaglianza della Bimbo*
Obiettivo primo: incrementare la percentuale di donne in organico fino al 20% nei prossimi cinque anni.
Obiettivo secondo: in materia di promozioni, a parità di profilo professionale, esercitare una discriminazione positiva a favore delle donne nella scelta del candidato.

Altre misure generiche e concrete sono state adottate nei diversi piani per l'uguaglianza. Anche queste saranno oggetto di approfondimento e discussione nei workshop.

Sulla base dello studio dei contenuti dei piani per l'uguaglianza e dei contratti collettivi, si può concludere che la promozione delle donne in generale, e in particolare ai posti di responsabilità, è uno dei punti su cui risulta più difficile avanzare, e richiede pertanto una attenzione ed uno sforzo speciali. Occorre concentrarsi sulle misure atte a correggere i criteri più penalizzanti per le donne fra quelli applicati dalle imprese per la promozione, come la disponibilità oraria o geografica; è inoltre necessario puntare sull'adozione di sistemi trasparenti, non discriminatori, cui possano partecipare le rappresentanze sindacali.

In questo momento di crisi si osserva che le trattative sulle misure per l'uguaglianza e sui piani per l'uguaglianza nelle imprese vanno a rilento; è dunque necessario che le pari opportunità tornino ad essere uno degli assi dell'azione sindacale.

CAPITOLO 3

# La partecipazione delle donne nel sindacato (CCOO, CGIL, CWU e UNI Global Union Europa)

## Inizi ed impegni per l'uguaglianza effettiva fra uomini e donne

**CCOO, CGIL, CWU, UNI Global Union Europa**

Fin dalla loro fondazione, ognuna seguendo il proprio percorso storico, le confederazioni sindacali CCOO, CGIL, CWU, e UNI Global Union Europa hanno espresso il loro impegno nei riguardi della uguaglianza fra uomini e donne, dando spazio all'interno dell'azione sindacale alla **lotta contro la discriminazione per ragioni di genere e contro la violenza sulle donne**, specialmente nelle manifestazioni di tali fenomeni in ambito lavorativo. Si sono inoltre sempre preoccupate di creare delle strutture specifiche e di portare avanti strategie atte a favorire all'interno del sindacato una migliore e maggiore partecipazione e rappresentanza sindacale delle donne.

Nel corso della loro storia, le confederazioni sindacali citate hanno concentrato il loro intervento su diverse rivendicazioni e richieste rispetto al contesto sociale, economico, politico e lavorativo. I principali obiettivi riguardano la lotta alla discriminazione delle donne nella vita e sul lavoro e la promozione della partecipazione e rappresentanza sindacale femminile nei diversi processi (iscrizione, elezioni sindacali, rappresentanza e presenza negli organi direttivi). Le strategie poste in essere si sono riferite soprattutto alle azioni positive ed alla trasversalità di genere.

Queste strategie per l'uguaglianza di genere in alcuni casi si sono materializzate in modifiche statutarie, piani di azione, programmi specifici, campagne di sensibilizzazione, programmi formativi, ecc. Tali azioni hanno comportato un consolidamento delle strutture specifiche, un miglioramento delle condizioni lavorative e sociali della donna, una maggiore presenza della prospettiva di genere nelle politiche sindacali e un progresso in quanto a presenza e rappresentanza sindacale delle donne.

### *Confederazione Sindacale di Comisiones Obreras (CCOO)*

Fin dall'inizio, nel suo Statuto, CCOO manifesta la necessità di creare le Segreterie della Donna: ***"si sottolinea la necessità di creare queste Segreterie della Donna, che servano a coordinare lo studio, l'approfondimento e la definizione delle loro rivendicazioni specifiche".***

Lo *Statuto del 6º Congresso (1996)* aggiunge nella *Definizione di principi* un nuovo principio in virtù del quale CCOO si configura come ***sindacato di uomini e donne***, con l'impegno di promuovere le pari opportunità, lottare contro la discriminazione di genere, **adottare la trasversalità di genere nella politica sindacale**, prevedere **misure di azioni positive** in ambito lavorativo e dare impulso alla **proporzionalità nella rappresentanza delle donne ai livelli di governo del sindacato.**

Di grande importanza è stata l'approvazione di piani per l'uguaglianza e di diversi piani di azione confederale, in cui la trasversalità di genere figura fra gli obiettivi e le azioni sindacali.

### *Raggiungere la proporzionalità e avanzare verso la parità*

Lo **Statuto** viene modificato in occasione del **9º Congresso Confederale (2008)** per sostituire l'obiettivo di "raggiungere la proporzionalità (fra i sessi)" con quello di "**avanzare verso la parità**" in tutti gli organi di governo del sindacato; per rispondere a tale obiettivo vengono introdotte nuove direttive nell'articolo 11, che regola l'elezione degli organi sindacali. Lo **Statuto del 10º Congresso Confederale (2013)** riprende l'impegno di CCOO per la parità fra i generi; nell'articolo 11 viene garantita la presenza paritetica nelle strutture direttive e nelle delegazioni, e se la base d'iscrizione femminile in una struttura sindacale è inferiore al 30%, viene prevista un'azione positiva volta ad incrementare di un 10% tale proporzione.

### *Confederazione Generale Italiana del Lavoro, (CGIL)*

Lo **Statuto** della CGIL esprime l'impegno fondante per una piena parità di diritti fra uomini e donne, fa suo il principio della non discriminazione fra i sessi e promuove una politica per le pari opportunità.

**Articolo 2: Principi fondamentali**
…La CGIL promuove nella società, anche attraverso la contrattazione, una **politica di pari opportunità fra donne e uomini e uniforma il suo ordinamento interno al principio della non discriminazione fra i sessi.**

**Articolo 6: Democrazia sindacale**
…"nella formazione degli organi di governo, a partire dai Comitati degli Iscritti e dalle Leghe dei Pensionati fino al Comitato Esecutivo, [si stabilisce] che **nessuno dei sessi può essere rappresentato al di sotto del 40% o al di sopra del 60%** [...] e la rappresentazione compiuta della complessità della CGIL, costituita dai pluralismi e dalle diversità, [...] affinché in coerenza con i principi di solidarietà non siano cancellate o ridotte a presenza simbolica, in base alla pura consistenza numerica, espressioni vitali della nostra base sociale".

***Communication Workers Union (CWU)***

Nello **Statuto della CWU** esistono le seguenti regole per promuovere la presenza e la rappresentanza sindacale della donna:

Regola 2.1.5
"Promuovere e sostenere la proporzionalità e la rappresentanza paritetica di tutti i membri, nel mercato del lavoro, nel sindacato e nella società in generale".

Regola 2.1.6
"Si dovrà identificare attivamente qualsiasi causa o barriera che impedisca la piena partecipazione e rappresentanza sindacale dei membri che fanno parte del sindacato. Ciò deve includere la **azioni positive a favore delle donne** e delle minoranze razziali fino a garantire che le strutture del sindacato riflettano e sostengano l'equilibrio di genere e razziale dei membri che rappresenta" (CWU Regla Libro, 2014. http://www.cwu.org).

***UNI Global Union Europa***

UNI Global Union Europa ritiene che l'impegno per le pari opportunità sia necessario per crescere e rafforzare il sindacato e per abbattere le barriere divisorie create dalla disuguaglianza esistente nella nostra società. Lotta contro ogni forma di discriminazione sul luogo di lavoro, ivi compresa la discriminazione per ragioni di sesso, genere, razza, origine etnica, orientamento sessuale, età, stile di vita, religione, situazione HIV, ecc. Con ciò, si intende migliorare le condizioni di vita e di lavoro dell'insieme dei lavoratori e delle lavoratrici.

Si reconosce la necessità di aumentare l'uguaglianza alla luce della globalizzazione, lavorando in collaborazione con gli iscritti per dare delle risposte innovative (iniziative globali, conferenze internazionali, strumenti di vario genere, ecc.), sostenendo il tutto con il peso dell'unione e con la forza di tutti i sindacati che fanno parte di UNI.

## Mappa di genere

Le misure di azioni positive e la trasversalità di genere nelle politiche sindacali sono le strategie che le organizzazioni sindacali hanno posto in essere per favorire e garantire l'iscrizione femminile, aumentare la presenza della donna alle elezioni sindacali e promuovere un maggiore equilibrio fra uomini e donne all'interno degli organi direttivi.

La partecipazione e la rappresentanza delle donne all'interno dei sindacati sono aumentate nel corso degli ultimi decenni, seguendo di pari passo la loro entrata massiccia nell'attività economica. Ciò ha modificato la composizione delle organizzazioni sindacali, che storicamente presentavano strutture mascolinizzate. Attualmente l'iscrizione femminile supera la massa critica, sia pure con differenze fra le diverse categorie e a seconda dei settori di attività. Nell'ambito degli organi direttivi ci sono stati permanentemente disuguaglianze e squilibri fra iscrizione e rappresentanza nelle diverse strutture, ragion per cui nei successivi congressi e a livello di Statuto sono state approvate diverse misure correttive.

Occorre inoltre disporre dell'informazione necessaria sulla presenza femminile a tutti i livelli e nelle diverse strutture sindacali, una mappa di genere imprescindibile per rilevare e, se possibile, correggere i deficit di partecipazione e rappresentanza della donna.

Di seguito presentiamo alcuni dati relativi all'iscrizione, alla rappresentanza sindacale femminile nelle imprese ed alla presenza della donna nei diversi organi sindacali di governo.

### CCOO

**Iscrizione. Periodo 2007-2013**
2007: 34,5% donne e 65,5% uomini.
2013: 40% donne e 60% uomini.

**Delegate e delegati. Periodo 2007-2013**
2007: 29% donne e 71% uomini.
2013: 35,6% donne e 64,4% uomini.

**Organi di governo**
Dal 2008 la **Commissione Esecutiva Confederale (CEC)** ha raggiunto la parità 40%-60%. Al 10º Congresso Confederale del 2013, nella CEC le donne rappresentano il 43%.
Il Consiglio Confederale, il massimo organo di governo fra congresso e congresso, era composto nel 2013 da 176 persone, di cui 64 donne (38,4%) e 112 uomini (63,6%).

## CGIL

Il numero di iscritti totale della CGIL è di 5.686.210.

Le donne iscriti sono 2.656.489, pari al 46,72%.

La Segreteria Nazionale presenta una ripartizione 50/50 e la responsabile della Segreteria Generale è una donna.

**Riepilogo Per Categoria**

| | Uomini | % Uomini | Donne | % Donne | Totale |
|---|---|---|---|---|---|
| FILLEA | 325.990 | 95,45 | 15.540 | 4,55 | 341.530 |
| FIOM | 297.276 | 84,59 | 54.156 | 15,41 | 351.432 |
| FILCAMS | 176.966 | 38,28 | 285.328 | 61,72 | 462.294 |
| FILT | 131.675 | 85,42 | 22.475 | 14,58 | 154.150 |
| FP | 165.761 | 40,93 | 239.225 | 59,07 | 404.986 |
| FISAC | 40.930 | 48,52 | 43.427 | 51,48 | 84.357 |
| FLAI | 166.019 | 59,86 | 111.327 | 40,14 | 277.346 |
| SLC | 58.624 | 58,37 | 41.811 | 41,63 | 100,435 |
| NIDIL | 34.709 | 51,32 | 32.923 | 48,68 | 67.632 |
| FLC | 46.861 | 23,79 | 150.115 | 76,21 | 196.976 |
| FILCTEM | 140.953 | 62,80 | 83.494 | 37,20 | 224.447 |
| SPI | 1.425.669 | 47,71 | 1.562.529 | 52,29 | 2.988.198 |
| DISOCCUPATI | 8.568 | 56,62 | 6.565 | 43,38 | 15.133 |
| MISTE | 9.719 | 56,20 | 7.575 | 43,80 | 17.294 |
| TOTALE | **3.029.721** | **53,28** | **2.656.489** | **46,72** | **5.686.210** |

## CWU

Nel 2007 la CWU ha eletto per la prima volta una donna alla presidenza della Circoscrizione Postale, ed oggi troviamo, per la prima volta, due donne nelle cariche più alte di tutto il sindacato, quelle di presidentessa e vicepresidentessa.

Il **Comitato Esecutivo Nazionale (CEN**) annovera, su un totale di 19 membri, 5 donne (26,3%). La CWU è organizzata in due gruppi guidati da dirigenti dell'Industria: il Comitato Esecutivo Postale (CEP) e il Comitato per i Servizi Finanziari e le Telecoms (TFSEC). Il CEP ha 17 membri, fra cui 3 donne (17,64%); nel TFSEC vi sono 6 donne (37,5%) su un totale di 16 membri.

Un **terzo dei segretari regionali aggiunti sono donne**, ma tutti e 10 gli attuali segretari regionali sono uomini. La CWU ha un totale di 23 ufficiali nazionali, dei quali 4 (17,39%) sono donne; di esse due sono nominate e due elette.

### UNI Global Union Europa

Nel 2003, su un totale di 56 membri degli organi di governo di UNI Europa, solo 19 erano donne (33,92%). Nel 2008 tale cifra era scesa a 15 unità (22,39%). Il Comitato Esecutivo di UNI Europa ha quindi deciso di creare un gruppo di lavoro specifico per il miglioramento dell'equilibrio di genere in tutti gli organi di governo.

Nel Congresso Mondiale di UNI, tenutosi a Nagasaki nel 2010, è stata adottata la risoluzione di raggiungere entro il 2014 una rappresentanza femminile di almeno il 40% in tutti gli organi di governo della UNI. Nel gennaio del 2014 **UNI Europa aveva una rappresentanza femminile del 34% nelle sue diverse strutture di governo**, ripartite nel modo seguente:

**Presenza femminile in UNI Europa (gennaio 2014)**

| Struttura | Totale iscritti | Uomini | Donne | % |
|---|---|---|---|---|
| Managment | 31 | 22 | 9 | 30 |
| Executive | 76 | 44 | 32 | 42 |
| Youth | 12 | 9 | 3 | 25 |
| P&MS | 10 | 6 | 4 | 40 |
| Commerce | 24 | 16 | 8 | 33 |
| Finance | 55 | 30 | 25 | 45 |
| Post | 10 | 7 | 3 | 30 |
| Property serv. | 15 | 9 | 6 | 50 |
| MEI | 27 | 20 | 7 | 26 |
| Graphical | 8 | 7 | 1 | 12 |
| ICTS | 23 | 15 | 8 | 35 |

## Progressi e buone prassi

Fin dall'inizio le diverse confederazioni (CCOO, CGIL, CWU e UNI Europa) riconoscono la necessità di affrontare in modo specifico i problemi sociali e lavorativi che affliggono le donne e le sfide che essi pongono.

Le strutture interne destinate specificamente alle donne e la trasversalità dell'uguaglianza di genere nella politica sindacale sono una constante nelle organizzazioni in questione. Ogni con-

federazione sindacale, a seconda delle situazione sociali, politiche ed economiche, ha via via messo a punto strategie per l'uguaglianza, nella propria politica e nell'azione sindacale, dibattendo e risolvendo le contraddizioni e i vuoti esistenti.

Di seguito si fa riferimento ad alcuni interventi, agli obiettivi ed alle buone prassi che per il loro impatto di genere hanno favorito il progresso delle pari opportunità e la promozione di una partecipazione e di una rappresentanza più paritaria fra uomini e donne.

- **Creazione, sostegno e sviluppo di strutture specifiche per l'uguaglianza di genere:** Sono presenti in tutte le confederazioni, più o meno sviluppate: regioni/territori e/o di categoria, risorse umane ed economiche, ecc.; conformano un nucleo importante di influenza sindacale che si estende a strutture di ambito inferiore e giunge fino alle sezioni sindacali di impresa.

- Realizzano una **permanente attività** di riflessione e di attuazione di strategie di formazione, diffusione e sensibilizzazione, in ambito interno ed esterno; introducono la prospettiva di genere nell'insieme delle politiche sindacali e vanno ad incidere sul miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro delle donne.

- **Riforme, progressi statutari e piani per l'uguaglianza:** Applicazione di cambiamenti normativi interni, sviluppo di strategie per l'uguaglianza fra i generi e misure efficaci per garantire l'equilibrio fra uomini e donne nella partecipazione e nella rappresentanza sindacale.

- **La trasversalità di genere nelle politiche sindacali** in ambito interno, nella contrattazione collettiva e nel dialogo sociale, costituiscono la principale strategia per affrontare e prevenire le disuguaglianze di genere; ugualmente imprescindibili risultano l'azioni positive e le azioni atte a favorire l'empowerment delle donne.

- **Strategie formative e di sensibilizzazione per l'uguaglianza di genere.** Sono stati realizzati programmi, materiale formativo (guide, brochure) e campagne di sensibilizzazione su aspetti legati al miglioramento dell'impiego e delle condizioni sociali e lavorative delle donne, contro la violenza di genere, ecc., nonché per avanzare sulla strada dell'empowerment della donna e per favorire una maggiore iscrizione e rappresentanza sindacale femminile.

La formazione sulla parità fra i sessi e l'introduzione della prospettiva di genere nella formazione sindacale sono fondamentali, poiché insegnano ad applicare sistematicamente la trasversalità di genere, forniscono informazione, concetti, dati e metodologie per poter rilevare le discriminazioni di genere, ed aiutano a conoscere la legislazione sull'uguaglianza.

Le campagne di sensibilizzazione, che a volte vanno oltre l'ambito lavorativo e sindacale, affrontano problematiche di carattere socio-politico e intendono promuovere i cambiamenti educativi atti a eliminare gli stereotipi e i ruoli tradizionali aggiudicati socialmente, nonché ad offrire sostengo puntuale alle campagne attuate dal movimento femminile.

## Buone prassi in CCOO, CGIL, CWU e UNI Global Union Europa

### CCOO

Nel 1993 si tiene la **1ª Conferenza Confederale "CCOO, uno spazio sindacale per uomini e donne",** in cui si gettano le basi per un'azione sindacale ed organizzativa per di uomini e donne.

- Viene consolidata la struttura delle SM.
- Viene rivista la situazione della donna nel sindacato e nel contesto lavorativo.
- Vengono approvate le linee di azione per introdurre l'obiettivo dell'uguaglianza di genere nelle politiche sindacali interne ed esterne, mediante la combinazione di **due strategie: azioni positive e trasversalità di genere**.

Nel 1996 il 6º Congresso sancisce la **proporzionalità della rappresentanza** delle donne negli organi di governo del sindacato.

Nel 2013 il 10º Congresso introduce espressamente nello Statuto l'impegno **per una rappresentanza paritetica negli organi di governo.**

### CGIL

Nel 2008 la Conferenza di organizzazione della CGIL Forward approva una Risoluzione che introduce delle politiche organizzative pensate per promuovere e migliorare i quadri femminili, con particolare riferimento a tre livelli:

- Riconoscimento del valore della differenza in tutte le politiche rivendicative della CGIL.
- Rappresentanza delle donne negli organi esecutivi come espressione di lotta contro la discriminazione, stabilita dallo Statuto della CGIL.
- Adozione di una "politica dei tempi" che tenga conto delle necessità di genere, al fine di agevolare l'ingresso e la permanenza delle donne nel sindacato.

Nel 2012 la CGIL organizza una Assemblea Nazionale delle Donne, in cui ha inizio un processo di confronto, studio e ricerca sulla tematica di genere mediante la realizzazione di tre seminari specifici tenutisi nel 2013.

### CWU

- L'analisi dei progressi verso una migliore rappresentanza sindacale femminile rimanda alla creazione dei Comitati Regionali della Donna e del Comitato di Consulenza per la Donna, riconosciuti a livello nazionale.

- La Conferenza sulla Donna della CWU, le cui conclusioni vengono fatte proprie dalla Conferenza Generale, introduce quote circa la rappresentanza delle donne presso le delegazioni nazionali e i forum del lavoro.

**Attualmente la CWU sta lavorando per una maggiore proporzionalità nelle sue strutture e organizzazioni**. È importante riconoscere che questo lavoro è il risultato di un dibattito tenutosi in occasione della Conferenza sulla Donna della CWU e successivamente nel forum principale, con la formulazione di politiche di genere ed appelli all'applicazione dei diversi Statuti, il cui riferimento é la Conferenza Generale del 2011.

### *UNI Global Union Europa*

- Viene elaborato e diffuso un **questionario[4] destinato ai sindacati membri**, allo scopo di determinare le necessità e i traguardi delle donne nei sindacati dei diversi settori, come pure per conoscere la presenza delle donne nel sindacato, nel processo decisionale, nei programmi per la formazione professionale, in campagne specifiche, ecc.
- Il Congresso mondiale UNI, tenutosi a Nagasaki nel 2010, adotta la seguente Risoluzione: ***"Raggiungere entro il 2014 una rappresentanza femminile di almeno il 40% in tutti gli organi di governo della UNI"*.**
- In conseguenza di tale Risoluzione, UNI Pari Opportunità ha lanciato una campagna denominata: **"40 for 40"**, con l'organizzazione di conferenze, riunioni ed eventi in diverse regioni e settori, e con la presenza dei sindacati membri. Ai leader sindacali veniva chiesto di impegnarsi nella campagna mediante la firma della Dichiarazione 40 for 40. Nel 2013, 324 dirigenti sindacali di tutto il mondo hanno firmato la Dichiarazione e tre ministri nazionali hanno dato il loro pieno appoggio alla campagna.

**Le organizzazioni sindacali analizzate concludono che sono stati fatti progressi e passi avanti positivi; tuttavia è necessario continuare a lavorare per correggere i deficit di partecipazione e rappresentanza sindacale delle donne, in modo che l'insieme delle organizzazioni applichino e garantiscano tali pratiche ai diversi livelli e nelle diverse strutture.**

## Ostacoli

### Resistenze in ambito sindacale nei confronti dell'uguaglianza effettiva fra uomini e donne

Le donne affrontano tradizionalmente diversi ostacoli sulla via dell'uguaglianza effettiva rispetto agli uomini. In ambito sindacale assume particolare rilievo la resistenza da parte delle strutture

[4] Il risultato dell'inchiesta è stato presentato in una brochure sulle buone prassi disponibile in Rete: http://www.uniglobalunion.org/publications

a fronte di cambiamenti nell'organizzazione atti a propiziare una maggiore presenza femminile nei posti dirigenziali a fronte di pratiche sociali e di pregiudizi culturali che persistono nell'insieme delle società.

- **Squilibrio nella presenza femminile nei diversi organi di governo ed ai livelli direttivi e di rappresentanza di CCOO.**
- **Deficit di formazione, sensibilizzazione e comunicazione in materia di uguaglianza fra uomini e donne a livello interno e nell'ambito della contrattazione collettiva.**
- **Insufficiente presenza della trasversalità di genere nelle politiche sindacali.**

- I livelli di iscrizione e di rappresentanza sindacale delle donne si sono evoluti in senso molto positivo; tuttavia persistono **squilibri e insufficienze nei diversi ambiti e ai diversi livelli di partecipazione e rappresentanza** in tutte le organizzazioni.
  Si produce una **segregazione sindacale in senso sia orizzontale che verticale**; in altre parole, le donne hanno una maggior presenza nei posti di responsabilità legati a tematiche femminilizzate, ed una minore presenza in aree o segreterie di maggior peso e riconoscimento (segreterie generali, azione sindacale, organizzazione, finanze, ecc.). Sono poche anche le donne che occupano cariche ai massimi livelli esecutivi. Particolarmente scarsa è la loro presenza attorno ai tavoli dei negoziati per i contratti collettivi.

- **Vi sono ancora deficit in formazione, sensibilizzazione e comunicazione circa l'uguaglianza di genere**, poiché la formazione specifica è molto femminilizzata e la trasversalità di genere non è sufficientemente presente fra i contenuti formativi, nel materiale didattico, nelle campagne divulgative, nei messaggi istituzionali e, in generale, nel linguaggio e nelle immagini utilizzati.

- **Diversi ostacoli e difficoltà si frappongono ancora all'applicazione della trasversalità di genere nelle politiche sindacali e nei piani di lavoro** delle diverse segreterie; occorrono strategie di intervento che garantiscano l'applicazione delle misure statutarie approvate dall'insieme delle strutture sindacali.

**È necessario che le organizzazioni sindacali garantiscano l'applicazione delle strategie, delle norme e delle misure create per lottare contro la discriminazione di genere e per avanzare verso un equilibrio nella partecipazione e rappresentanza di donne e uomini a tutti i livelli e in tutte le strutture.**

## Sfide e proposte

Va preso atto dei progressi importanti ottenuti grazie alle politiche, ai programmi ed alle strategie di genere posti in essere da tutte le organizzazioni sindacali. Tali azioni, tuttavia, risultano in-

sufficienti a garantire l'uguaglianza effettiva fra donne e uomini ed una presenza equilibrata fra i due sessi nei diversi ambiti e ai livelli decisionali.

Sulla scorta del percorso effettuato nei paragrafi precedenti, abbiamo identificato alcune sfide e proposte necessarie per raggiungere gli obiettivi citati.

- **Dare maggiore centralità alla trasversalità di genere nell'insieme delle politiche sindacali**:

  – Promuovere la formazione e la sensibilizzazione nei confronti dell'uguaglianza di genere ai diversi livelli e nelle diverse strutture, per arrivare all'insieme degli uomini e delle donne del sindacato.
  – Comunicazione, linguaggio non sessista, informazione e cultura dell'uguaglianza sviluppata attraverso mezzi di comunicazione, riviste, brochure, manifesti ed altre campagne realizzate dalle organizzazioni sindacali.
  – Consolidare le strutture specifiche, valorizzare e riconoscere il ruolo della donna nelle organizzazioni sindacali.
  – Elaborare e divulgare la Mappa di Genere del sindacato, con un'analisi esaustiva dei dati relativi a partecipazione, presenza e rappresentanza femminile nei diversi ambiti, ai diversi livelli e nelle diverse strutture del sindacato.
  – Analisi, valutazione e rapporto sull'impatto di genere nell'applicazione della trasversalità nelle politiche e nelle decisioni sindacali.
  – Promuovere il dialogo sociale e la contrattazione collettiva, garantire il rispetto della normativa ugualitaria, le misure, le strategie e le risorse necessarie per lottare contro la discriminazione di genere e contro ogni manifestazione di violenza contro la donna.

- **Azioni positive per promuovere ed incentivare la presenza femminile nell'insieme delle strutture sindacali:**

  – Campagne, obiettivi e strategie per AVVICINARE LE DONNE AL SINDACATO e per incrementare l'iscrizione e la presenza delle donne nelle candidature elettorali.
  – Promuovere la PRESENZA DI DONNE ATTORNO AI TAVOLI DELLE TRATTATIVE.
  – Stabilire quote, misure di azioni positive e posti riservati alle donne.
  – Modificare, migliorare e garantire l'uguaglianza di genere nelle norme e nelle strategie sindacali per sradicare la discriminazione e avanzare verso la RAPPRESENTANZA PARITETICA in tutte le strutture sindacali.
  – Abilitazione e formazione delle donne per le funzioni di guida e direzione, al fine di propiziare il loro accesso a posti decisionali e di governo.
  – ORGANIZZARE I TEMPI del sindacato in modo da favorire la conciliazione della vita professionale e familiare delle persone.

NETWORK GENDER

BLOCCO 2

# MATERIALE FORMATIVO

UNITÀ DIDATTICA 1

# Quadro normativo di parità internazionale, europeo e nazionale

## Introduzione

I diritti che non si conoscono non vengono esercitati. Per questo è fondamentale estendere a sindacalisti e sindacaliste e alle persone lavoratrici le conoscenze giuridiche in materia di uguaglianza fra uomini e donne, in particolar modo quelle che vanno ad incidere direttamente sul contesto lavorativo. Si tenga presente che, nonostante i progressi normativi, continua ad esserci un divario fra il riconoscimento del diritto all'uguaglianza di diritto e la situazione reale, come rivelano le statistiche e la prospettiva di genere (e dimostrano i rapporti nazionali del primo Blocco del presente Manuale).

Fino a quando persisteranno le discriminazioni socio-lavorative nei confronti della donna, fino a quando si continuerà a reclamare la parità di trattamento e opportunità riguardo all'accesso al mondo del lavoro ed alle condizioni lavorative, fino a quando la parità salariale per lavori di pari valore sarà un obiettivo da raggiungere, sarà d'obbligo rafforzare la conoscenza dei diritti giuridici e dei meccanismi e dispositivi atti a farli rispettare.

È essenziale conoscere la legislazione esistente in materia di uguaglianza sul lavoro. La parità di trattamento e opportunità è stata trattata sia in ambito comunitario che a livello internazionale. Già la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani adottò le prime norme atte a garantire un uguale trattamento per entrambi i sessi. La normativa antidiscriminazione e le strategie internazionali per il progresso dell'uguaglianza fra i sessi si sono fatte spazio anche in ambito lavorativo, spesso grazie alla normativa adottata dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL).

Anche il diritto comunitario è stato decisivo nel campo delle relazioni industriali. A livello nazionale, per quanto riguarda la Spagna, diverse sono le leggi che hanno accompagnato il divenire

del contesto legislativo verso l'uguaglianza fra donne e uomini, ma per l'uguaglianza sul lavoro fra uomini e donne è stata determinante la Legge Organica 3/2007, per l'uguaglianza effettiva fra donne e uomini.

## Obiettivi

Conoscere le principali normative internazionali ed europee sulla uguaglianza di genere applicabili in un contesto lavorativo.

Conoscere le normative nazionali sull'uguaglianza fra uomini e donne (Spagna, Italia, Regno Unito).

Analizzare l'importanza per l'uguaglianza di genere sul posto di lavoro della Legge Organica 3/2007, per l'uguaglianza effettiva fra donne e uomini in Spagna.

## Metodologia (guida per lo studio)

Per conoscere in profondità la normativa internazionale, europea e nazionale particolarmente rilevante per l'uguaglianza di genere in ambito lavorativo, si raccomanda di consultare la bibliografia, le risorse sindacali accessibili in Internet e i siti web degli organismi coinvolti, che figurano nel capitolo "Risorse disponibili in Internet" del presente Manuale.

In particolare, si consiglia di consultare con particolare attenzione:

- Le seguenti convenzioni della OIL:
  - Convenzione 100 sulla parità di retribuzione del 1951.
  - Convenzione 111 sulla discriminazione nell'impiego e nell'occupazione del 1958.
  - Convenzione 122 sulla politica dell'occupazione del 1964.
  - Convenzione 156 sulle responsabilità familiari del 1981.
  - Convenzione 161 sui servizi di salute del lavoro del 1985.
  - Convenzione 183 sulla protezione della maternità del 2000.
  - Convenzione 189 sul lavoro dignitoso per i collaboratori domestici del 2011.

- Le seguenti direttive europee:
  - Direttiva 2006/54/CE Del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione).
  - Direttiva 2010/18/UE Del Consiglio, dell'8 marzo 2010, che attua l'accordo quadro rivisto

in materia di congedo parentale, concluso da BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES, che abroga la Direttiva 96/34/CE.
– Direttiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 7 luglio 2010, sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma e che abroga la Direttiva 86/613/CEE del Consiglio.

- Nel quadro legislativo nazionale:
  – La Legge Organica 1/2004, del 28 dicembre, sulle misure per la protezione integrale contro la violenza di genere[5] (Spagna).
  – La Legge Organica 3/2007, del 22 marzo, per l'uguaglianza effettiva fra donne e uomini[6] (Spagna).

## Contenuti

Lo strumento giuridico di maggior rango internazionale è la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani[7] del 1948. Il suo articolo 7 sancisce che tutte le persone sono uguali davanti alla legge ed hanno, senza distinzione alcuna, diritto ad una medesima tutela della legge contro ogni tipo di discriminazione. Altro punto di riferimento imprescindibile è la Convenzione per l'eliminazione di tutti i tipi di discriminazione contro le donne[8] del 1979, che definisce giuridicamente la discriminazione contro la donna ed invita gli Stati firmatari a garantire alle donne l'esercizio dei diritti e delle libertà fondamentali in parità di condizioni rispetto agli uomini. Anche le quattro Conferenze Mondiali sulle Donne organizzate dalle Nazioni Unite (Città del Messico 1975, Copenaghen 1980, Nairobi 1985, Pechino 1995, come pure le successive revisioni Pechino+5, Pechino+10, Pechino+15) hanno avuto un ruolo strategico a favore dell'uguaglianza fra uomini e donne.

Occorre dunque conoscere i diritti delle lavoratrici e i diritti in materia di uguaglianza di genere che emanano dalla normativa internazionale e da quella dei singoli Stati. Si devono consultare le convenzioni, le dichiarazioni e le raccomandazioni dell'OIL relativamente all'uguaglianza di genere[9]. Tali norme internazionali del lavoro stabiliscono dei principi generali, dei diritti minimi, come l'uguaglianza di retribuzione o la parità di trattamento e di opportunità fra uomini e donne sul posto di lavoro. Gli Stati possono introdurre dei miglioramenti.

[5] http://www.boe.es/boe/dias/2004/12/29/pdfs/A42166-42197.pdf
[6] http://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf
[7] https://www.un.org/es/documents/udhr/
[8] http://www2.ohchr.org/spanish/law/cedaw.htm
[9] http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/gender-equality/langes/index.htm

La Comunità Europea[10] ha adottato una serie di direttive e raccomandazioni concernenti l'uguaglianza fra uomini e donne. Particolarmente interessante risulta la giurisprudenza comunitaria relativa a parità di retribuzione, parità di trattamento e di opportunità fra uomini e donne sul posto di lavoro, tutela sociale, tutela della maternità, congedo parentale, lavoro a tempo parziale, conciliazione lavoro-famiglia, protezione della maternità e inversione dell'onere della prova. La legislazione europea sull'uguaglianza è di rango superiore rispetto a quella nazionale ed è valida per tutti gli Stati membri. Va dunque contemplata l'interazione dei tre livelli di legislazione sull'uguaglianza (internazionale, europeo, nazionale).

Il concetto di discriminazione di genere indiretta è stato elaborato dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia delle Comunità Europee in occasione del procedimento giudiziario relativo a determinate fattispecie di lavoro a tempo parziale, alla luce della proibizione della discriminazione per ragioni di sesso. I tribunali europei si sono pronunciati anche sulla necessità di applicare criteri non discriminatori nella valutazione dei posti di lavoro. In diverse sentenze si proibisce l'applicazione di determinati concetti salariali che comportano una maggiore retribuzione, quali la responsabilità, la flessibilità, la formazione o l'anzianità, che possono andare a scapito delle lavoratrici se si prova che la retribuzione delle donne è inferiore a quella degli uomini.

In Spagna, oltre alla proibizione della discriminazione di genere e all'obbligo per i poteri politici di eliminare gli ostacoli suscettibili di impedire l'uguaglianza effettiva, come stabilisce la Costituzione del 1978, una variegata normativa ha configurato nel corso del tempo l'uguaglianza fra uomini e donne. Fra le normative più recenti, particolare rilievo ha la Legge Organica 3/2007, del 22 marzo, per l'uguaglianza effettiva fra donne e uomini, che, come indicato nell'esposizione dei motivi, nasce con la vocazione di ergersi come legge-codice dell'uguaglianza fra uomini e donne.

La Legge 3/2007 definisce i concetti e le categorie giuridiche fondamentali in materia di uguaglianza, introducendo e promovendo misure atte a garantire la parità di trattamento e di opportunità nell'accesso all'impiego, nella formazione, nella promozione professionale e nelle condizioni lavorative; ad assicurare e garantire il diritto al lavoro in azienda con pari opportunità fra uomini e donne, mediante la adozione di misure e di piani per l'uguaglianza; a includere fra i diritti del lavoro la protezione contro le molestie sessuali e per ragioni di sesso; a determinare le conseguenze giuridiche dei comportamenti discriminatori; a favorire la conciliazione della vita personale, familiare e professionale; ad evitare le penalizzazioni agli effetti della previdenza sociale a causa dell'esercizio della maternità e della paternità.

[10] http://ec.europa.eu/index_es.htm

La Legge 3/2007 promuove l'adozione di misure concrete a favore dell'uguaglianza nelle imprese, collocandole nel quadro della contrattazione collettiva, affinché le parti ne decidano il contenuto in modo libero e responsabile. Oltre al dovere generico in capo alle imprese di rispettare il principio di uguaglianza in ambito lavorativo, contempla specificamente l'obbligo di concordare dei piani per l'uguaglianza nelle imprese con più di 250 addetti nel quadro della contrattazione collettiva. A livello di Amministrazione Generale dello Stato, stabilisce l'obbligo di adottare un piano per l'uguaglianza con la rappresentanza legale dei lavoratori e delle lavoratrici pubbliche. La misura più innovativa per favorire la conciliazione lavoro-famiglia è il permesso di paternità con una durata di quindici giorni. Rilevante è anche l'introduzione del principio di presenza equilibrata nella Amministrazione Generale dello Stato e negli organismi pubblici ad essa legati.

## Esercizi di verifica

1. Vengono considerati atti di discriminazione diretta le molestie sessuali e per ragioni di sesso? Come spiegheresti questi due concetti a una persona che non li conoscesse, affinché fosse in grado di distinguerli? Come è possibile prevenire entrambi nel luogo di lavoro? Scrivi una risposta motivandola anche sulla scorta della normativa analizzata.

2. Indica se le seguenti formulazioni sono o meno manifestazioni di discriminazione per ragioni di sesso (Rispondi Sì o No):

   **a)** È proibito il lavoro notturno per le lavoratrici con minori a carico. ☐ ☐
   **b)** Per partecipare a un certo corso di formazione, necessario per una successiva promozione, si stabilisce una quota di partecipazione del 60% per il sesso meno rappresentato nella categoria professionale di destinazione. ☐ ☐
   **c)** Viene fissato un aiuto per gli asili nido a favore di padri e madri con minori di 3 anni a carico. ☐ ☐
   **d)** Le lavoratrici in gravidanza devono abbandonare il posto di lavoro se questo implica contatto diretto con il pubblico. ☐ ☐

3. Identifica almeno due norme fondamentali per definire e fondare l'azioni positive come strategia per correggere disuguaglianze fra donne e uomini in una prospettiva transnazionale. Puoi consultare i riferimenti normativi di cui al capitolo "Risorse disponibili in Internet".

UNITÀ DIDATTICA 2

# Empowerment economico. Crisi, politiche di austerità e occupazione della donna (Spagna, Italia, Regno Unito)

## Introduzione

Diverse agenzie internazionali per l'uguaglianza registrano un aumento dei divari di genere e una conseguente femminilizzazione cronica della povertà. Negli ultimi anni è aumentato l'ingresso delle donne nel mercato del lavoro, ma in termini generali si può affermare che alle donne continuano a spettare i salari più bassi, la maggior parte dei lavori instabili, impieghi discontinuo e una minore tutela sociale. In tutto il mondo, ed anche in Europa, continuano ad esistere le differenze salariali e la segregazione occupazionale per motivi di genere, e la maggioranza delle persone impiegate a tempo parziale sono donne.

La crisi finanziaria ed economica, iniziata nel 2007, e le politiche governative di austerità adottate negli anni successivi, con i relativi tagli al settore pubblico, hanno aggravato le condizioni lavorative e sociali dell'insieme della popolazione lavoratrice, e soprattutto di chi partiva da una situazione più svantaggiata (in termini di genere, le donne). I tagli di bilancio hanno provocato una distruzione dell'impiego in ambiti a presenza femminile maggioritaria (sanità, educazione, servizi sociali); a causa di ciò, questi stessi servizi non hanno potuto continuare a prestare assistenza alle persone non autosufficienti (minori, anziani, persone malate, ecc.); le incombenze di cura risultanti sono ricadute per lo più sulle spalle delle donne, nel rispetto della tradizionale ripartizione dei ruoli, il che ha ostacolato la loro partecipazione al mondo del lavoro. Altre misure governative, orientate alla riduzione dei costi del lavoro con importanti conseguenze in termini di distruzione dell'occupazione e di peggioramento delle condizioni lavorative, hanno a loro volta contribuito a ridurre le opportunità e i diritti lavorativi delle persone lavoratrici, con un impatto di genere indubbio.

A fronte di questo aumento delle disuguaglianze sul lavoro, le agenzie internazionali per l'uguaglianza, come UN Women, riconoscono che il lavoro dignitoso ed una maggiore presenza femminile ai livelli decisionali economici – cioè l'empowerment economico delle donne – contribuirebbe decisivamente a creare delle società più giuste, coese, eque e sostenibili.

## Obiettivi

Disporre di una diagnosi realistica e fedele sull'impatto di genere nell'impiego, in un contesto di crisi economica e finanziaria aggravata dalle politiche di austerità adottate dai governi.

Conoscere la situazione socio-lavorativa delle donne nei paesi partecipanti (Spagna, Italia, Regno Unito), in un'analisi comparativa transnazionale ed europea, completata da una visione settoriale. Rilevare i principali divari di genere nell'ambito dell'impiego.

Conoscere le conseguenze per le lavoratrici e per l'uguaglianza sul lavoro delle misure governative che contribuiscono allo smantellamento dello Stato sociale.

## Metodologia (guida per lo studio)

Per arrivare ad una diagnosi della situazione socio-lavorativa della donna in una prospettiva di genere, occorre conoscere e saper usare sia i concetti di base che gli indicatori adeguati, ragion per cui si consiglia di consultare il Glossario terminologico.

Va tenuto conto del fatto che la lettura dei dati assoluti non è di per sé sufficiente a comprendere la situazione lavorativa delle donne. È necessario applicare un approccio di genere che consenta di dare visibilità alle sacche di disuguaglianza che ancora esistono ed agli ostacoli specifici che le donne devono superare e che determinano le differenze in quanto a accesso e partecipazione al lavoro; questi si possono riassumere, in termini generali, in: minore attività, meno impiego e di peggior qualità, più disoccupazione, maggiore stagionalità, persistenza di divari salariali di genere, segregazione orizzontale e verticale ("soffitto di cristallo"), maggior numero di contratti a tempo parziale, minore tutela sociale, ecc.

Per avere una maggiore conoscenza della situazione nel nostro contesto socio-lavorativo, si consulti, principalmente, il Capitolo 1 "Crisi, politiche di austerità ed impiego delle donne", del primo Blocco del presente Manuale.

I sindacati sono una fonte autorevole ed esperta nei bilanci della situazione socio-lavorativa delle donne. Redigono rapporti che analizzano la partecipazione della donna all'occupazione

e le caratteristiche dell'impiego femminile, rilevando i fattori di discriminazione che impediscono una presenza equamente ripartita con gli uomini, per quanto riguarda sia l'accesso all'impiego che le condizioni lavorative. Tali rapporti sono disponibili sui rispettivi siti web[11].

Consultare anche:

- L'empowerment economico della donna nel contesto della crisi economica e finanziaria mondiale[12], Commissione sulla Condizione Giuridica e Sociale della Donna, ONU 54° periodo di sessioni (Pechino+15), marzo 2010.

- "Rapporto sugli effetti della crisi economica sull'uguaglianza fra uomini e donne e sui diritti della donna"[13] (2012/2301(INI)). Parlamento Europeo. Commissione per i Diritti della Donna e l'Uguaglianza di Genere. Relatrice: Elisabeth Morin-Chartier.

## Contenuti

Dopo la lettura del rapporto di situazione del Capitolo 1 "Crisi, politiche di austerità e impiego delle donne", è necessario verificare gli effetti combinati della crisi economica e finanziaria e delle politiche di austerità dei governi sulla situazione socio-lavorativa delle donne, a livello europeo e in una prospettiva comparativa fra i paesi partecipanti (Spagna, Italia, Regno Unito), come pure nella visione di settore fornita da UNI Global Union Europa.

Al fine di aiutare ad estrarre le principali conclusioni, proponiamo di rispondere ai seguenti quesiti:

- È aumentato o diminuito il tasso di attività delle donne? Esiste una fascia di età particolarmente colpita (giovani, il periodo della maternità (30-35 anni), maggiori di 45 anni, ecc.)? È aumentato o diminuito il divario di genere in quanto ad attività?

- È aumentato o diminuito il tasso di occupazione delle donne? Esiste una fascia di età particolarmente colpita (giovani, il periodo della maternità (30-35 anni), maggiori di 45 anni, ecc.)? È aumentato o diminuito il divario di genere in quanto ad occupazione?

[11] http://www.unwomen.org/es
[12] Mujeres e Igualdad. CCOO. http://www.ccoo.es/csccoo/Areas:Mujeres_e_Igualdad:Actualidad
Políticheb di Genere. CGIL. http://www.cgil.it/Lavoro/PoliticheDiGenere.aspx
Equal Opportunities. CWU. http://www.cwu.org/equal-opportunities.html
Igualdad de género en la UNI Global Union Europe. http://www.uniglobalunion.org/es/groups/equal-opportunities/la-igualidad-de-genero
[13] http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing15/outcomes/crp/crp8s.pdf

- È aumentato o diminuito il tasso di disoccupazione delle donne? Esiste una fascia di età particolarmente colpita (giovani, il periodo della maternità (30-35 anni), maggiori di 45 anni, ecc.)? È aumentato o diminuito il divario di genere in quanto a disoccupazione?

- Ripassando i settori in cui si è verificata la maggiore distruzione di occupazione, è possibile stabilire dei rapporti di causa/effetto fra la perdita di impiego delle donne e le politiche di austerità dei governi? Perché i tagli dei governi alle prestazioni di assistenza alle persone non autosufficienti vanno a scapito dell'occupazione femminile?

- Ripassando le condizioni di assunzione (tipo di orario di lavoro e di contratto), è aumentato o diminuito il tasso di assunzione a tempo indeterminato delle donne? E il divario di genere in quanto a assunzione a tempo indeterminato? È aumentato o diminuito il tasso di assunzione a tempo determinato delle donne? E il divario di genere in quanto a assunzione a tempo determinato? È aumentato o diminuito il tasso di assunzione con orario a tempo pleno delle donne? E il divario di genere in quanto a assunzione con orario a tempo pleno? È aumentato o diminuito il tasso di assunzione a tempo parziale delle donne? E il divario di genere in quanto a assunzione a tempo parziale?

- Ripassando le differenze salariali, è aumentato o diminuito il divario salariale di genere? Quali fattori hanno un maggior peso relativo per spiegare tali disuguaglianze salariali medie fra uomini e donne?

- Ripassando la segregazione settoriale (orizzontale) ed occupazionale (verticale), in quali settori e rami di attività si concentra l'impiego femminile e in quali quello maschile? Che conseguenze salariali ha questa segregazione?

## Esercizi di verifica

1. Enumera le principali conseguenze per l'occupazione e le condizioni di vita delle donne e, in generale, per i progressi verso l'uguaglianza fra uomini e donne, delle politiche di austerità e delle riforme del lavoro adottate dai governi. Puoi documentare la tua risposta consultando i seguenti documenti.

   – Capitolo 1 : "Crisi, politiche di austerità e impiego delle donne".
   – "Rapporto sugli effetti della crisi economica sull'uguaglianza fra uomini e donne e sui diritti della donna" (2012/2301 (INI), Parlamento Europeo, 2012).
   – "L'empowerment economico della donna nel contesto della crisi economica e finanziaria mondiale" (ONU, 2010).

2. Perché sono relazionati fra loro il progresso verso l'uguaglianza di genere, la maggior partecipazione socio-lavorativa delle donne e lo sviluppo dello Stato sociale? Basa la tua risposta sui documenti proposti per la consultazione e sui termini del Glossario terminologico.

3. Spiega in cosa consiste l'empowerment economico della donna e il suo rapporto con il lavoro dignitoso.

UNITÀ DIDATTICA 3

# Le donne nel sindacato. Strategie per l'uguaglianza e mappa di genere (CCOO, CGIL, CWU, UNI Global Union Europa)

## Introduzione

La finalità prioritaria delle organizzazioni sindacali è quella di tutelare e migliorare, mediante l'azione collettiva, la situazione economica e sociale dei lavoratori e delle lavoratrici. Specialisti della tutela e della difesa dei diritti lavorativi attraverso diversi canali di intervento (contrattazione collettiva, dialogo sociale, azione sindacale nell'impresa, mobilitazione, ecc.), i sindacati si occupano anche di verificare il rispetto della normativa del lavoro nelle imprese e partecipano attivamente alla lotta contro ogni tipo di discriminazione socio-lavorativa, personale o collettiva.

In diverse fasi, a seconda del percorso storico di ognuna di esse[14], le confederazioni sindacali partecipanti al progetto NETWORK.GENDER (CCOO, CGIL, CWU, UNI Global Union Europa) hanno introdotto nella loro azione sindacale quotidiana la lotta contro la discriminazione e la violenza che ancora subiscono le donne, specialmente nelle loro manifestazioni in ambito lavorativo. Fra i loro obiettivi principali troviamo anche l'uguaglianza effettiva e reale fra uomini e donne, che perseguono adottando le strategie egualitarie azioni positive e la trasversalità di genere, applicate sia all'esterno (nella società e nell'impresa) che all'interno del sindacato stesso.

Storicamente i sindacati sono state organizzazioni a preponderanza maschile, poiché in passato, a conseguenza della rigida divisione del lavoro fra i sessi, erano gli uomini a dedicarsi in modo preponderante al lavoro retribuito nel mondo produttivo. Oggi l'entrata massiccia della donna nell'attività economica ha portato ad una sua maggiore partecipazione al sindacato. Attualmente i sindacati sono fatti di uomini e donne, in termini praticamente paritetici in quanto a base di iscritti.

[14] Cfr. il Capitolo 2 "Misure per l'uguaglianza nella contrattazione collettiva e nel dialogo sociale", e il Capitolo 3 "La partecipazione delle donne nel sindacato".

Ciononostante, nelle strutture sindacali di più alto livello, negli organi di governo e attorno ai tavoli della contrattazione, si rilevano ancora squilibri nella rappresentanza maschile e femminile, specialmente in alcune categorie e settori[15]. Per compensare questo deficit femminile nelle strutture sindacali, i sindacati hanno adottato misure statutarie interne (misure di azioni positive, quote equilibrate fra i sessi, ecc.). Raggiungere l'equilibrio di genere negli organi di governo è una questione di approfondimento democratico e di giustizia, oltre che un imperativo legale (in Spagna tale obbligo è sancito dalla Legge Organica 3/2007, per l'uguaglianza effettiva fra donne e uomini).

## Obiettivi

Verificare la reale presenza della trasversalità di genere nelle organizzazioni sindacali. Rivedere il loro impegno storico nei confronti dell'uguaglianza di genere.

Analizzare le loro strutture sindacali per l'uguaglianza (Segreterie della Donna, per l'Uguaglianza, ecc.), le loro funzioni, gli obiettivi, il lavoro quotidiano.

Conoscere la partecipazione delle donne nei sindacati (mappa di genere), come iscritte, come delegate e negli organi di governo.

Individuare gli ostacoli che impediscono una maggiore partecipazione sindacale della donna ed una presenza equilibrata nelle diverse strutture sindacali.

## Metodologia (guida per lo studio)

Per conoscere la mappa sindacale di genere è opportuno consultare il Capitolo 3 "La partecipazione delle donne nel sindacato", del primo Blocco del presente Manuale.

Risulta utile anche una conoscenza più approfondita delle funzioni delle strutture sindacali specializzate in uguaglianza di genere (vedasi a tale proposito la sezione "Risorse disponibili in Internet"):

- Delle organizzazioni sindacali partecipanti: le Segreterie della Donna e per l'Uguaglianza/Politiche di genere / Pari opportunità / Uguaglianza di genere nelle confederazioni sindacali CCOO, CGIL, CWU e UNI Global Union Europa.

- Delle confederazioni sindacali internazionali CES e CSI.

[15] Cfr. il Capitolo 3 "La partecipazione delle donne nel sindacato".

## Contenuti

Le diverse organizzazioni sindacali internazionali promuovono la partecipazione paritetica delle donne. La Confederazione Sindacale Internazionale (CSI) ha lanciato la campagna "Fate i conti con noi" per aumentare la presenza delle donne nelle direzioni sindacali, adducendo i sei seguenti motivi:

1. Molte più donne potrebbero iscriversi al sindacato, come membri, attiviste e dirigenti, se i sindacati riproducessero la diversità di genere nei loro organi di governo.

2. Promovendo la capacità di leadership della donna i sindacati avranno una maggiore capacità di rafforzare il potere dei lavoratori e di ottenere maggiori diritti per tutti i lavoratori e le lavoratrici.

3. Riconoscendo e valorizzando le capacità di leadership della donna si investe in democrazia e si migliora la forza del movimento.

4. Avere un maggior numero di donne in posti di responsabilità migliora la capacità dei sindacati di arrivare, organizzare e mobilitare più donne ed attiviste.

5. Lo Statuto della CSI prevede un minimo del 30% di donne nelle cariche dirigenziali.

6. Promovendo la capacità di leadership della donna i sindacati risulterebbero più rappresentativi della forza lavoro dei rispettivi paesi.

Una volta consultato il Capitolo 3 "La partecipazione delle donne nel sindacato", può avere inizio una riflessione collettiva con il relativo dibattito. L'informazione può essere completata anche con l'esperienza sindacale di ogni partecipante. Proponiamo i seguenti spunti per la riflessione:

- Si osservano progressi sostanziali dell'iscrizione femminile negli ultimi anni?

- È paritetica la composizione attuale delle basi delle confederazioni sindacali partecipanti?

- Quali sono le percentuali medie di iscrizione di uomini e donne?

- Questa composizione varia significativamente a seconda delle categorie e dei settori di attività?

- Vi sono caratteristiche che differenziano la iscrizione femminile da quella maschile (per esempio, una maggiore fedeltà, una maggiore tendenza ad uscire dal sindacato…)?
- Si osservano progressi sostanziali per quanto riguarda la presenza delle donne nelle diverse strutture sindacali (come delegate, nelle diverse commissioni esecutive, ecc.) negli ultimi anni?
- È paritetica la composizione attuale dei tavoli delle trattative o ai livelli esecutivi di diverso ordine, nelle confederazioni sindacali partecipanti?
- Questa composizione varia significativamente a seconda della categoria o del settore di attività?
- Esistono caratteristiche differenziali rilevanti in una rappresentanza equilibrata fra i sessi a un tavolo negoziale, in una commissione esecutiva di una sezione sindacale, o nelle strutture sindacali degli organi di governo, in generale?
- Si riscontrano resistenze interne rispetto ad una maggiore presenza femminile negli organi di rappresentanza e di governo dei sindacati, ai diversi livelli?
- Come si manifestano tali resistenze?
- Esistono altri fattori che ostacolano la partecipazione sindacale delle donne?
- Quali?
- Quali sfide si presentano per bilanciare la partecipazione e la presenza di uomini e donne a tutti i livelli del lavoro sindacale?
- La partecipazione equilibrata di donne e uomini negli organi di governo comporterebbe dei miglioramenti?
- In caso affermativo, in quali aspetti sindacali e sociali (maggiore indice di iscrizione femminile, maggiore introduzione di misure per l'uguaglianza, ecc.)?

## Esercizi di verifica

1. Indica se il seguente enunciato è vero o falso:

| Nelle organizzazioni sindacali analizzate (CCOO, CWU, CGIL, UNI Global Union Europa) la trasversalità di genere: | Vero | Falso |
|---|---|---|
| **a)** Si applica fin dal congresso di fondazione. | ☐ | ☐ |
| **b)** Non si applica in quanto non necessaria. La lotta per i diritti della classe operaia include lavoratori e lavoratrici senza differenziazioni né specificità. | ☐ | ☐ |
| **c)** È stata introdotta a poco a poco, acquisendo maggior forza negli ultimi periodi congressuali. | ☐ | ☐ |
| **d)** È perfettamente accettata e sviluppata; non vi è dunque alcun bisogno di ulteriori sviluppi. | ☐ | ☐ |

2. Prepara una mappa funzionale e tematica comparativa che raggruppi in grandi aree di lavoro e descriva le incombenze delle diverse strutture per l'uguaglianza di genere dei sindacati (CCOO, CGIL, CWU, UNI Global Union Europa), mettendole in relazione con le principali manifestazioni di discriminazione di genere che ancora subiscono le donne.

3. Lavoro individuale e in gruppo:

   Elabora, in modo individuale e riservato, una lista con 10 nomi di sindacalisti del tuo sindacato che ritieni rilevanti per il loro percorso sindacale, spiegando la ragione della tua scelta per ciascuno di essi.

   Una volta compilate le liste individuali, metterle a confronto in gruppi di quattro persone, prestando attenzione alle seguenti questioni:
   - Numero di donne/uomini nel totale delle liste del gruppo:
     Vi è una presenza paritetica?
     Vi sono più donne che uomini o viceversa?
     In caso affermativo, quali sono le cause?
   - Ragioni per cui sono stati selezionati i nominativi:
     Si rilevano criteri diversi per la selezione degli uomini e delle donne?
     In caso affermativo, quali ne sono le cause?
   - Misure che il gruppo adotterebbe per bilanciare il riconoscimento sindacale di donne e uomini.

UNITÀ DIDATTICA 4

# Strategie e orientamenti per l'empowerment delle donne. Proposte per l'empowerment sindacale delle donne

## Introduzione

Il termine *empowerment* delle donne, come strategia per l'uguaglianza e la parità, venne adottato in occasione della Conferenza Mondiale sulle Donne tenutasi a Pechino nel 1995, in riferimento all'aumento della partecipazione femminile ai processi decisionali ed all'accesso delle donne a posizioni di potere. Attualmente il termine si riferisce anche ad un'altra dimensione: la presa di coscienza del potere che a livello individuale o collettivo possono vantare le donne, ed ha a che vedere con il recupero della stessa dignità come persone.

La Piattaforma di Azione di Pechino, risultato di quella Conferenza, stabilì che le donne hanno gli stessi diritti a partecipare alla gestione degli affari pubblici e, attraverso tale partecipazione, a contribuire a ridefinire le priorità politiche, includendo nei programmi politici nuovi temi ed offrendo nuovi punti di vista su questioni politiche generali. Nell'occasione vennero fissati due obiettivi strategici:

1. Garantire alle donne pari opportunità di accesso e la piena partecipazione nelle strutture di potere e nel processo decisionale.
2. Aumentare la capacità delle donne di partecipare al processo decisionale ed ai livelli dirigenziali.

Come afferma UN Women (Agenzia delle Nazioni Unite per l'uguaglianza di genere e l'empowerment delle donne), in tutte le sfere della vita, sia negli organi politici che nelle riunioni di impresa, le donne hanno scarsa partecipazione al processo decisionale che le riguarda. Le

quote ed altre misure di azioni positive danno luogo ad una maggiore partecipazione delle donne. L'acquisizione di nuove capacità aiuta le donne ad esprimere tutto il loro potenziale di leadership.

UN Women rileva che favorire l'empowerment delle donne affinché partecipino pienamente in tutti i settori e a tutti i livelli dell'attività economica risulta fondamentale per costruire economie forti, per propiziare delle società più stabili e giuste, per raggiungere gli obiettivi di sviluppo, sostenibilità e diritti umani concordati a livello internazionale, per migliorare la qualità della vita delle donne, degli uomini, delle famiglie e delle comunità, miglioramenti personali e collettivi.

## Obiettivi

Conoscere il concetto di empowerment riferito al progresso della partecipazione femminile al processo decisionale e riconoscere la necessità di promuovere l'empowerment delle donne come strategia per l'uguaglianza.

Conoscere tecniche e strategie atte a propiziare i processi di empowerment personale e collettivo delle donne, quali l'allenamento delle capacità comunicative, sociali, dirigenziali, tecniche di gestione di gruppi, di contrattazione e risoluzione dei conflitti, ecc., che possano favorire lo svolgimento di funzioni e responsabilità dirigenziali nelle organizzazioni, specificamente in quelle sindacali.

Conoscere strategie specifiche di miglioramento per avanzare verso l'empowerment sindacale delle donne.

## Metodologia (guida per lo studio)

Per favorire la creazione di spazi di empowerment delle donne si deve promuovere la loro partecipazione e riflessione, sia personale che collettiva, nonché l'allenamento delle capacità personali, comunicative e sociali.

Nel quadro di un corso di formazione vanno previsti questi spazi e tempi di partecipazione e riflessione, avendo cura di completare l'autoconoscenza personale (valori, punti forti e deboli, difficoltà, progetti, sfide, traguardi personali e collettivi, ecc.), con l'allenamento in capacità di comunicazione, di gestione delle difficoltà o delle ostilità, di contrattazione e di risoluzione dei conflitti.

Inoltre, tale processo di empowerment delle donne deve prevedere una visione critica del sistema di genere, dei ruoli e degli stereotipi assegnati ai due sessi e dei deficit storici di partecipazione della donna. Va accompagnato dal riconoscimento e dalla rivalorizzazione di donne rappresentative, in una prospettiva storica, per i loro contributi in qualsiasi campo dell'attività umana e per la loro capacità di lotta per l'autonomia personale e la conquista degli obiettivi femministi.

L'empowerment delle donne è al tempo stesso un processo (individuale e collettivo) e un traguardo, e necessita di strategie atte a promuovere una maggiore partecipazione delle donne negli ambiti di potere, fino a raggiungere una partecipazione paritetica. Nel caso dei sindacati, tale partecipazione paritetica deve essere visibile, in modo particolare, a tutti i livelli decisionali e di governo, e può avvenire attraverso l'adozione di misure di azioni positive, riforme statutarie, introduzione della trasversalità di genere nella politica sindacale, ecc.

## Contenuti

Empowerment significa avere la capacità di decidere, a livello personale e collettivo. Partendo da questa accezione di base, occorre tener conto delle disuguaglianze strutturali, prodotte dal sistema di genere, che hanno penalizzato storicamente la donna. Le donne hanno sempre avuto minori opportunità di accesso alle risorse di ogni tipo, ivi compresi l'educazione, il lavoro retribuito o il tempo libero, ed anche un minore riconoscimento sociale. Malgrado le società occidentali – e dunque anche quella europea – mantengano dei quadri normativi ugualitari e la parità di diritti sia quindi un dato di fatto, sopravvivono importanti discriminazioni di genere che si manifestano nei divari di genere e che ostacolano l'accesso delle donne alle risorse e, in definitiva, il raggiungimento della loro autonomia personale e della capacità di decidere ed agire.

Le politiche per l'uguaglianza adottate dalle agenzie internazionali per l'uguaglianza danno priorità alla necessità di correggere questo deficit di potere decisionale sulla propria vita, una conseguenza del deficit strutturale di partecipazione delle donne agli organi decisionali e di governo di qualsiasi livello e di qualunque struttura, in ambito politico, economico, culturale o lavorativo.

Tenendo conto della mappa di genere delle organizzazioni sindacali, delle resistenze riscontrate sulla via di una rappresentanza paritetica e delle strategie proposte, come visto in precedenza (Capitolo 3 e UD3), proponiamo il seguente tema per il dibattito e la riflessione:

Quali misure e strategie devono attuare le organizzazioni sindacali per promuovere l'empowerment sindacale delle donne (statutarie, formative, di consolidamento delle strutture di uguaglianza, ecc.)?

## Esercizi di verifica

1. Compila un decalogo delle principali motivazioni dell'empowerment sindacale della donna.

2. Attraverso un lavoro di indagine storica, elabora una lista di dieci donne rappresentative e rilevanti per il loro ruolo di leader sindacali, nei diversi ambiti (internazionale, europeo e nazionale), fornendo per ognuna di esse alcuni cenni biografici relativi alla sua rilevanza sindacale.

3. Consulta il documento "Empowerment delle donne: 90 anni di OIL in azione" (OIL, 2009) ed analizza l'evoluzione del periodo storico iniziato con la creazione della OIL e la storia stessa della OIL, in una prospettiva di genere, indicandone i momenti più importanti e le maggiori conquiste verso l'uguaglianza di genere che essa ha contribuito a raggiungere.

**ALLEGATO**

# Workshop: la donna leader nelle organizzazioni sindacali

Per quanto le donne stiano a poco a poco occupando lo spazio che loro compete nella società, esse si portano dietro secoli di esclusione e si trovano tuttora in posizione svantaggiata rispetto agli uomini, com'è facile rilevare in tutti gli ambiti, dal personale al familiare, dal politico al sindacale.

Solo pochi anni or sono, le donne non godevano dello stesso status legale degli uomini, e dipendevano dal padre, dal marito o da un qualsivoglia uomo della famiglia; questi avevano potestà per decidere per loro. Perfino un diritto che oggi ci sembra pacifico, come quello di voto, non venne raggiunto dalle donne spagnole che nel 1931, quando Clara Campoamor, protagonista di quella battaglia, dovette lottare con le sue stesse colleghe parlamentari. Alla fine la votazione fu favorevole al suffragio femminile con uno stretto margine.

Le donne leader ci sono sempre state, ma sono sempre state un'eccezione; erano donne così brillanti che era impossibile nasconderle. In poche sfuggivano ai modelli patriarcali.

Per secoli le donne sono state invisibili, relegate all'ambito privato, senza possibilità di accedere ad un lavoro retribuito, sottomesse e dipendenti economicamente dai loro partner maschili (e ancor oggi non si può certo affermare che tali situazioni appartengano ormai al passato). Poche erano le professioni cui le donne potevano accedere, in un mondo pensato dagli uomini a misura di maschio.

Le donne che non si omologano ai comportamenti attesi, che non svolgono i ruoli storici di badanti gratuite, madri, figlie o spose, sono tacciate di mascolinità e definite zitellone, *maschiacci* o altre graziosità analoghe.

Con il progredire del movimento organizzato femminile, delle donne sindacaliste e politiche, sostenute da movimenti internazionali e nazionali che hanno lottato e rivendicato l'uguaglianza, le donne riescono ad introdurre nell'agenda politica le loro rivendicazioni di genere e creano nuovi spazi per il dibattito che cominciano ad impregnare le società come una pioggia sottile, anche se non alla velocità che sarebbe auspicabile.

Le donne latinoamericane hanno contribuito in modo significativo all'elaborazione teorica e pratica della leadership al femminile, dando vita a movimenti ed organizzazioni che fanno ormai parte della Storia dell'Umanità, come le Madri della Plaza de Mayo in Argentina, le Donne del

Bicchiere di Latte in Perù, le Bartolinas boliviane, le Floras in Perù o le donne dell'organizzazione María Elena Cuadra in Nicaragua. Tutte organizzazioni basate su rivendicazioni politiche, di sussistenza o di difesa dei diritti umani.

Mantenere le donne nell'invisibilità vuol dire garantire la sopravvivenza del sistema patriarcale. Nessuno può negare che vi siano rilevanti figure storiche femminili in tutti gli ambiti di conoscenza dell'Umanità, ma il loro contributo viene costantemente sminuito e resta invisibile, e questo vale sia per le donne che hanno partecipato come figure rilevanti che per tutte quelle rimaste nascoste dietro ai loro partner maschili.

In Spagna, a partire dagli anni 60, quando le donne entrarono in modo massiccio nel mercato del lavoro, la pressione femminile per occupare uno spazio nella società è andata in constante aumento.

Tuttavia, ancor oggi le donne sono sottorappresentate in tutto lo spazio della società spagnola. La mancanza di corresponsabilità nelle faccende domestiche e familiari, la discriminazione diretta o indiretta sul lavoro, le strutture dei partiti politici e delle organizzazioni sindacali, gli orari lavorativi e il divario salariale, per citare solo alcuni fattori, costituiscono delle barriere che le donne devono superare e che penalizzano in gran misura quelle che assumono la leadership della lotta di genere.

Per tutti questi motivi, quando parliamo di lavorare a favore della capacità di leadership delle donne dobbiamo analizzare molti parametri. Cerchiamo di vederne alcuni più da vicino.

## Obiettivi della leadership al femminile

1. Ottenere l'empowerment delle donne.
2. Introdurre la prospettiva di genere in tutti gli ambiti della società.
3. Creare un luogo di incontro e scambio che provochi un autentico processo di cambiamento verso un comportamento propositivo e di leadership.

## Metodologia

Adottare metodi di lavoro partecipativi, proponendo l'interazione constante fra le donne che svolgono la attività e il lavoro di gruppo.

Il lavoro di gruppo è una struttura operativa che agevola la comunicazione, l'espressione delle difficoltà e del vissuto, consente l'interazione fra le partecipanti, e dunque migliora l'apprendimento. Vengono così integrate le emozioni con il vissuto personale.

Si impara a vedere le inibizioni personali e di gruppo legate ad aspetti sociali e culturali. Il lavoro in gruppo genera solidarietà fra le donne e le aiuta a creare delle alleanze e delle reti di appoggio; infine aiuta a vincere la paura dei cambiamenti.

## Contribuiamo a

- Prendere coscienza della scarsa valorizzazione della donna nella società e dei processi di socializzazione che genera la "identità delle donne".
- Prendere coscienza dei problemi e delle difficoltà delle donne nel mondo personale e lavorativo.
- Riconoscere e valorizzare l'esperienza, la conoscenza e le attitudini delle donne stesse e l'utilità di questi valori nel mondo del lavoro e delle organizzazioni.
- Apprendere nuove modalità di comunicazione.

## Contenuti teorici su cui lavorare per avanzare verso la capacità di leadership

A) Capacità sociali e fattori chiave per una comunicazione effettiva da leader.

- Il controllo delle relazioni e l'arte di influire su di esse.
- Avanzare verso l'adozione di un'etica ed un'estetica dei rapporti umani in un'ottica di genere.
- Rigore nella raccolta delle informazioni.
- L'uso del linguaggio verbale, materia prima della comunicazione.
- L'uso del linguaggio non verbale, una valore aggiunto alla comunicazione.
- Avvertire i tranelli della comunicazione (minacce, sfide).

B) La condizione di genere femminile e i processi di socializzazione.

- La condizione di genere femminile. La scarsa valorizzazione della donna, il privato e il pubblico, antagonismo e complementarietà.
- L'identità delle donne. Essere donna è non essere uomo. Autoidentità. Essere per me ed essere per gli altri.
- La socializzazione delle donne. Racconti, film, pubblicità, linguaggio.
- La minore esperienza della donna nella vita pubblica/lavorativa.

C) Parlare in pubblico.

- Concetto e struttura della comunicazione.
- Il rapporto con l'ascoltatore.
- Tipi di intervento e struttura del messaggio.
- Preparazione dell'intervento
- La chiarezza del messaggio: cosa voglio dire e come lo posso dire.
- Il potenziale di convinzione: stati d'animo, superare la paura del pubblico.
- Come si dicono le cose: tono, voce, sguardo, espressione, atteggiamento posturale.
- La capacità di sintesi, le idee chiave.

D) Comunicazione non sessista. Contenuti teorici.

- Il sessismo nell'uso del linguaggio.
- Casi di sessismo impliciti. Uso del maschile come generico.
- Casi di sessismo esplicito. Dizionario.
- Proposte per l'uso di un linguaggio non sessista.

## I particolari del programma di azione formativa per la donna leader. Le leaderesse

**Abilità sociali e comunicazione effettiva**

### *1. Le donne nelle organizzazioni*

Queste sessioni perseguono l'obiettivo di generare una coscienza di genere attraverso l'ascolto dei problemi delle donne partecipanti, aumentare la loro autostima e la sicurezza di sé mediante il dialogo e la riflessione all'interno del proprio gruppo, nonché insegnare nuove modalità di comunicazione e di risoluzione di conflitti.

A tal fine utilizziamo il lavoro di gruppo con esercizi di dibattito e riflessione. Per esempio: Qual è lo stile comunicativo e di funzionamento nel mondo del lavoro? E nella tua organizzazione? Qual è il contributo maschile? E quello femminile? Quale modo di lavorare viene maggiormente apprezzato?

### *2. La capacità di leadership delle donne. Le abilità*

Questa sessione ha l'obiettivo di destrutturare i pregiudizi e i miti che le donne possono avere sulla maggiore efficacia maschile nell'assumere ruoli di direzione e leadership, e far vedere loro

che molti dei tratti tipici associati alla donna – cooperazione, capacità di ascolto, capacità di delegare, affidabilità, ecc. – sono proprio quelli più apprezzati oggigiorno dalle imprese nella ricerca di personale.

Per valorizzare le donne, lavoriamo in gruppo sull'immagine della donna nei film, nella pubblicità, e analizziamo le difficoltà che affrontano le donne per arrivare ad essere leader, di che vantaggi godono in tal senso, quale pensano che sia l'idea degli uomini circa le leader femminili, cosa pensano loro stesse delle proprie capacità.

### *3. La capacità di leadership femminile. Chiavi comunicative*

Questa sessione ha l'obiettivo di destrutturare anche i miti esistenti sulla capacità delle donne di comunicare le proprie idee e proposte nello spazio pubblico.

Cerchiamo di capire quali sono le qualità e gli atteggiamenti più associati alle donne e agli uomini, quali fra essi sono più importanti per l'esercizio della leadership, che capacità devono sviluppare le donne e quali gli uomini per arrivare ad una prospettiva di genere.

### *4. Parlare in pubblico*

Le sessioni intorno a questo tema intendono fornire gli strumenti per una comunicazione non sessista, facendo sì che le partecipanti si rendano conto di come il sessismo nel linguaggio continui a mantenere vive la discriminazione e l'invisibilità della donna nella società, ed anche della necessità di affrontare quotidianamente lo sforzo che comporta l'adozione di un linguaggio non sessista.

Il lavoro si articola intorno ad un'analisi della partecipazione delle donne alle assemblee: se partecipano più o meno degli uomini, i motivi per i quali, se del caso, intervengono meno, cosa ottengono se parlano, cosa ottengono se non parlano, quali sono le qualità di un buon oratore o di una buona oratrice, come e cosa trasmettono.

### *5. La prospettiva di genere*

L'obiettivo di quest'ultima sessione è far vedere alle partecipanti che possono adottare la prospettiva di genere in tutte le attività della loro vita personale ed organizzativa; devono pervenire alla conclusione di essere in grado di farlo ed essere consapevoli che la loro azione in questo campo può modificare la realtà e favorire il raggiungimento dei diritti della donna, e pertanto

la uguaglianza effettiva. A tale scopo lavoriamo su aspetti quali: cosa pensano di poter fare, quali aspetti vanno modificati, che strategie devono porre in essere, quali azioni vanno intraprese.

### *6. Verifica*

A conclusione delle azioni formative viene effettuata una verifica di gruppo ed individuale degli obiettivi e del loro raggiungimento, e di solito si finisce con una sessione plenaria in cui vengono esposti i risultati.

## Conclusioni

Il lavoro realizzato da CCOO Madrid sul rafforzamento della capacità di leadership delle donne è scaturito dall'analisi della realtà organizzativa di un sindacato inserito nella società ma critico riguardo alla situazione sociale della donna, e che ha rilevato la necessità di un'azione pionieristica volta a smuovere le delegate sindacali dal secondo piano cui spesso sono relegate, a volte per le condizioni del lavoro stesso, altre perché non risulta attraente il modo di lavorare, caratterizzato da barriere sociali e da mancanza di autostima. Il tutto assieme a un gran numero di donne leader che cercano dei modelli propri per raggiungere l'uguaglianza reale all'interno della loro organizzazione.

Il sindacalismo ha fra i suoi valori intrinseci la difesa dei diritti; quello dell'uguaglianza è dunque uno degli assi fondanti dell'azione sindacale e della contrattazione collettiva. Questo traguardo non si può raggiungere senza la partecipazione attiva delle donne, e risulta chiara la necessità anche di *leaderesse* sindacali.

Non si tratta dunque di creare dei gruppi all'interno del sindacato o di altre organizzazioni, quanto di introdurre la prospettiva di genere nel nostro operato, analizzando l'azione sindacale in quest'ottica e dando voce e strumenti alle donne che, per condizionamenti sociali, economici o politici, ancora non ne godono in condizioni di parità.

Lavoriamo, in conclusione, aiutate dai contributi e dalle esperienze delle organizzazioni femminili del sud, dalla loro metodologia e dalle loro conquiste, per evitare che il sindacato resti su posizioni di retroguardia e sia invece all'avanguardia nel cammino verso l'uguaglianza.

UNITÀ DIDATTICA 5

# Misure per l'uguaglianza nella contrattazione collettiva e nel dialogo sociale

## Introduzione

La contrattazione collettiva è un momento fondamentale per la regolazione delle condizioni di lavoro e per la garanzia dei diritti fondamentali delle persone che lavorano in un'impresa; consiste nella negoziazione fra il management dell'impresa stessa e la rappresentanza di lavoratori e lavoratrici, ovvero la rappresentanza sindacale. Costituisce, dunque, uno strumento atto a correggere le disuguaglianze esistenti in ambito lavorativo e sociale ed un elemento chiave per il raggiungimento della parità di genere sul lavoro.

Fra le questioni lavorative affrontate nella contrattazione collettiva che possono comportare importanti miglioramenti per le condizioni delle lavoratrici e per il progresso verso l'uguaglianza di genere in imprese e centri di lavoro, si possono enumerare le differenze retributive, l'orario di lavoro, la promozione, la formazione, la salute al lavoro, la salute riproduttiva o la prevenzione delle molestie sessuali e per ragioni di sesso, fra le altre. Vi possono trovare posto, inoltre, le strategie ugualitarie, come le misure di azioni positive o i piani per l'uguaglianza.

La contrattazione collettiva può concretizzarsi a vari livelli: di impresa o di gruppo di imprese, di unità territoriale, di categoria, ecc., e può dar luogo ad accordi di impresa o interaziendali (accordi quadro di categoria nazionali, regionali o provinciali).

Può avere luogo anche una interlocuzione nazionale, al massimo livello, a partire dal dialogo sociale (bilaterale o trilaterale), che può tradursi in accordi nazionali per l'occupazione e la contrattazione collettiva.

È importante conoscere, rilevare e scambiare esperienze e buone prassi intorno alle misure per l'uguaglianza promosse attraverso la contrattazione collettiva e il dialogo sociale nei diversi paesi,

nonché avere un'idea globale dei risultati che si possono ottenere e della potenzialità che offrono questi scenari di interlocuzione sociale.

Del resto, come ricorda l' OIL, "le questioni di genere non trovano solitamente spazio nella contrattazione collettiva in quanto le donne sono sottorappresentate nelle strutture decisionali e nelle delegazioni sindacali che partecipano alla negoziazione. Le disposizioni in materia di uguaglianza sono nulle o molto limitate. (…) Affinché la contrattazione collettiva sia veramente efficace ed egualitaria è necessario che le preoccupazioni delle donne ricevano comprensione e credibilità; il modo migliore di raggiungere tale fine è quello di consultare le lavoratrici e far sì che esse siano rappresentate nelle delegazioni trattanti. Gli stessi sindacati, o l'insieme delle parti sociali con il governo, possono adottare delle iniziative atte a promuovere l'inclusione di questioni relative all'uguaglianza di genere nei programmi sociali e per l'impiego"[16].

In Spagna il dialogo sociale è una realtà fin dalla restaurazione della democrazia. Nel modo di trattare l'uguaglianza fra uomini e donne si nota un cambiamento sostanziale a partire dall'Accordo per la Contrattazione Collettiva del 2002 (ANC secondo la sigla spagnola), che dedicava "per la prima volta un capitolo agli impegni da assumere per le pari opportunità fra uomini e donne". Pur non ignorando le difficoltà del processo, veniva raggiunto l'impegno necessario per analizzare le cause delle discriminazioni, promuovere misure per l'impiego atte a favorire la diversità professionale e l'accesso all'occupazione delle donne, e per aggiornare nei diversi contratti le clausole relative a permessi parentali o di maternità. Le difficoltà non sono venute meno, ma il lavoro sindacale per superarle non è cessato.

I successivi ANC hanno ripreso importanti raccomandazioni relative alle pari opportunità fra uomini e donne, affinché il tema venisse trattato nei contratti collettivi. Fra queste, adottare delle clausole antidiscriminazione, adeguare i contenuti dei contratti alla normativa in vigore ed eliminare le clausole superate a causa dell'evolversi della normativa, includere delle azioni positive per promuovere l'accesso della donna a settori ed impieghi in cui è sottorappresentata, stabilire dei sistemi oggettivi che evitino la discriminazione nella selezione, classificazione, promozione e formazione del personale, lottare contro le molestie sessuali e per ragioni di sesso, eliminare denominazioni sessiste nella classificazione professionale e nella definizione di categorie e mansioni. Verranno introdotti progressivamente i diritti lavorativi delle donne vittime della violenza di genere e i diritti di conciliazione della vita lavorativa, personale e familiare.

Va sottolineato che l'Accordo siglato nel febbraio 2007 conteneva un capitolo specifico dedicato alla parità di trattamento e di opportunità fra uomini e donne; in esso venivano stabiliti già dei criteri che anticipavano i contenuti della Legge Organica 3/2007, per l'uguaglianza effettiva fra donne e uomini, approvata nel marzo di quello stesso anno. A quelli già citati si andavano ad

[16] OIT (2008): *ABC de los derechos de las trabajadoras y de la igualdad de género*, (versione spagnola di "ABC of Women Worker's Rights and Gender Equality" ["ABC dei diritti delle lavoratrici ed uguaglianza di genere"]), pagg. 177-178.

aggiungere la correzione delle differenze retributive eventualmente esistenti a causa di una inadeguata applicazione del principio di uguaglianza di retribuzione fra mano d'opera maschile e femminile per un lavoro di valore uguale, la valorizzazione dei posti di lavoro e la valutazione dell'applicazione dell'accordo in una prospettiva di genere.

Nello specifico, la proposta di attuare dei piani per l'uguaglianza nelle imprese è una vecchia istanza di CCOO, che compare già formulata pubblicamente agli inizi degli anni 90. Essa costituisce una delle proposte della 1ª Conferenza Confederale "CCOO, uno spazio sindacale di donne e uomini", tenutasi nel 1993, e figura nei documenti congressuali a partire da allora. Dal 1993 è in atto un lavoro sindacale specifico di formazione, verifica, proposta, analisi e rivendicazione nei diversi scenari sindacali, culminato, a livello normativo, con l'approvazione della Legge Organica 3/2007, per l'uguaglianza effettiva fra donne e uomini, approvata nel marzo del 2007, frutto del dialogo sociale, che ha comportato un progresso legislativo fondamentale per promuovere l'uguaglianza effettiva fra uomini e donne in ambito lavorativo. La norma sancisce "l'obbligo di concordare" piani per l'uguaglianza ed altre misure di azione positiva nel quadro della contrattazione collettiva, con la rappresentanza sindacale. D'altro canto, essa rappresentò una riprova del fatto che il lavoro sindacale contribuisce ad ottenere miglioramenti concreti in materia di diritti e di parità per le lavoratrici.

Quanto ai criteri di CCOO per la contrattazione collettiva, si sancisce espressamente la promozione dell'elaborazione ed introduzione di piani e misure per l'uguaglianza nelle imprese, per avanzare verso l'uguaglianza sul lavoro, combattere la discriminazione e le disuguaglianze basate su ragioni di genere. In particolare, si cercherà di avviare politiche attive affinché le donne accedano in misura massiccia a un impiego di qualità, evitando la precarizzazione dell'impiego femminile, elevando gli indici femminili di attività ed occupazione e riducendo il tasso di disoccupazione fino ai livelli maschili; a tal fine è necessario attivare dei presidi lavorativi atti ad evitare la frode e l'impiego irregolare.

Fra le misure per l'uguaglianza che possono trovare spazio in un contratto collettivo e nei piani per l'uguaglianza, possiamo enumerare: accesso all'impiego, stabilità e qualità del posto di lavoro, classificazione, formazione professionale, formazione in materia di uguaglianza, promozione professionale, salari e parità retributiva, tempo lavorativo, sospensione del contratto per maternità, adozione, affido, paternità, aspettative, salute del lavoro, molestie sessuali e per ragioni di sesso, ecc.

Attraverso la contrattazione collettiva si deve riconoscere espressamente che nei sistemi di promozione interni all'impresa si dovranno applicare criteri tecnici ed oggettivi, eliminando qualsiasi possibilità di discriminazione, diretta o indiretta. Si tratta di contemplare clausole di azioni positive che favoriscano l'accesso delle donne alla promozione professionale, a parità di condizioni di idoneità, a tutti quei livelli o categorie in cui esse siano meno rappresentate.

L'assenza di donne nei luoghi della responsabilità professionale e decisionale delle imprese, che è stata denominata "soffitto di cristallo", risponde a barriere invisibili che, in pratica, ostacolano l'accesso delle donne a tali posti. L'organizzazione del lavoro, mediante la valutazione dei risultati (e non solo della disponibilità) e l'elaborazione di programmi specifici, devono garantire la rottura di questo "soffitto di cristallo".

Un modo di promuovere la presenza delle donne ai posti di governo e responsabilità, sia ai livelli intermedi che dirigenziali, è quello di adottare il criterio per il quale, a parità di meriti, viene data precedenza alla promozione di donne per i posti occupati prevalentemente da uomini, al fine di bilanciare la composizione dell'organico e dell'organigramma. Si possono modulare i tempi di applicazione di tali criteri affinché servano da riferimento minimo per le imprese.

## Obiettivi

Conoscere i criteri di ogni organizzazione sindacale (CCOO, CGIL, CWU, UNI Global Union) in quanto all'introduzione della parità di trattamento e di opportunità nella contrattazione collettiva e nel dialogo sociale, ed apportare esempi di buone prassi relative all'adozione di misure per l'uguaglianza fra donne e uomini.

Fornire strumenti per includere la parità di genere nei contratti collettivi.

Conoscere gli orientamenti e le priorità di CCOO riguardo all'elaborazione di misure e piani per l'uguaglianza nella contrattazione collettiva (nel caso spagnolo).

## Metodologia (guida per lo studio)

Consultare il Capitolo 2: "Misure per l'uguaglianza nella contrattazione collettiva e nel dialogo sociale", del primo Blocco del presente Manuale.

Si possono consultare anche altri documenti e guide sindacali (Cfr. "Risorse disponibili in Internet").

## Contenuti

Una volta consultate le fonti indicate, proponiamo di incentrare la riflessione e il lavoro docente intorno a questioni quali:

- La contrattazione collettiva e il dialogo sociale possono avere un ruolo chiave per il raggiungimento dell'uguaglianza effettiva fra donne e uomini, specialmente in ambito lavorativo?

- Esistono esempi, a livello nazionale, di conquiste legislative sostanziali? Quali?

- Quali sono le materie in cui si possono introdurre dei miglioramenti che favoriscano l'uguaglianza fra i generi?

- A livello nazionale, come si articola la contrattazione di misure e piani per l'uguaglianza nelle imprese, ai sensi della Legge Organica 3/2007, per l'uguaglianza effettiva fra donne e uomini?

- Indica quali buone prassi possono essere prese in considerazione, riguardo al ruolo della contrattazione collettiva, in materia, fra l'altro, di:

  – Accesso all'impiego.
  – Formazione.
  – Promozione.
  – Prevenzione delle molestie sessuali e per ragioni di sesso.
  – Correzione delle sperequazioni retributive.
  – Salute sul lavoro e salute riproduttiva.
  – Permessi e congedi per la conciliazione della vita familiare e professionale.
  – Linguaggio e comunicazione non sessista.

## Esercizi di valutazione

1. Analizza il contratto collettivo di riferimento per il tuo lavoro o la tua responsabilità sindacale e passa in rassegna le misure per l'uguaglianza introdotte come miglioramenti rispetto alla legislazione in vigore e quali altre misure, fra gli esempi analizzati, si possono proporre.

2. Leggi il Titolo IV "Le pari opportunità nel diritto al lavoro" della Legge Organica 3/2007, per l'uguaglianza effettiva fra donne e uomini (Spagna) (Cfr. "Risorse disponibili in Internet") e commenta le misure più rilevanti per la promozione dell'uguaglianza effettiva fra uomini e donne nei centri di lavoro.

3. Individua una buona prassi relativa al ruolo svolto dalla contrattazione collettiva e dal dialogo sociale nel progresso verso l'uguaglianza sul lavoro per uomini e donne in un paese (Spagna, Italia, Regno Unito), o nell'ambito settoriale europeo compreso in UNI Global Union Europa.

# Glossario

**Androcentrismo**

– Prospettiva parziale che fa dell'uomo e della sua esperienza la misura di tutte le cose. In realtà, è un prodotto del sistema di genere, che stabilisce il primato maschile. Il maschio è visto come espressione completa, generale dell'umano, di cui è modello; la femmina e il femminile sono visti, invece, come particolarità, come incompletezza.

**Azione positiva**

– Misura speciale di carattere temporaneo volta ad accelerare l'uguaglianza di fatto fra uomo e donna (Convenzione per l'eliminazione di tutti i tipi di discriminazione contro le donne, ONU, 1979).
– Le azioni positive sono misure rivolte a un gruppo determinato, e intendono sopprimere e prevenire una discriminazione o compensare gli svantaggi risultanti da atteggiamenti, comportamenti e strutture esistenti (Glossario 100 parole per la parità, Commissione Europea, 1998).

**Conciliazione della vita personale, familiare, lavorativa**

– Introduzione di sistemi di congedi per ragioni familiari e di permessi parentali, di cura all'infanzia ed alle persone di anziane, e creazione di una struttura e di un'organizzazione dell'assetto lavorativo atte ad agevolare a uomini e donne la conciliazione del lavoro e delle responsabilità familiari e domestiche (Glossario 100 parole per la parità, Commissione Europea, 1998).

**Contrattazione collettiva**

– Scenario di regolazione delle condizioni di lavoro e della garanzia dei diritti fondamentali delle persone che lavorano in un'impresa mediante la contrattazione fra la direzione dell'impresa e la rappresentanza dei lavoratori e delle lavoratrici. La contrattazione collettiva è un elemento chiave per la promozione dell'uguaglianza fra uomini e donne. L'uguaglianza salariale, l'orario di lavoro, la promozione, la formazione, l'informazione, la salute sul lavoro, la prevenzione delle molestie sessuali e per ragioni di sesso, ecc., sono tutte questioni di cui si occupa la contrattazione collettiva e attraverso le quali è possibile promuovere l'uguaglianza di genere sul luogo di lavoro.

**Corresponsabilità familiare**

– Il concetto di conciliazione lavoro-famiglia si è esteso in diversi modi. Conciliazione, in senso stretto, si riferisce alla compatibilità dei tempi dedicati alla famiglia e al lavoro. In senso lato, si riferisce allo sviluppo pieno delle persone nell'ambito lavorativo, affettivo, familiare, perso-

nale e di svago, studio e ricerca, e al poter disporre di tempo per se stessi. Per questo, conciliare significa mantenere l'equilibrio nelle diverse sfere vitali al fine di migliorare il benessere, la salute e la capacità di lavoro personale. La corresponsabilità sociale va al di là della conciliazione. Il significato di corresponsabilità non si limita ad un aumento del coinvolgimento nella ripartizione delle responsabilità domestiche e familiari delle persone, specialmente degli uomini, per estendersi ad altri agenti sociali e a istanze pubbliche e private.
(http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/corresponsabilidad.htm)

**Dialogo sociale**

– Il dialogo sociale comprende ogni tipo di trattativa, consultazione o semplice scambio di informazione fra i rappresentanti dei governi, delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici su temi di politica economica e sociale di interesse comune. Si può trattare di un processo tripartito, in cui il governo partecipa come attore ufficiale, o di un rapporto bilaterale esclusivo fra personale e direzione (o fra sindacati e organizzazioni datoriali), con o senza partecipazione indiretta del governo. La concertazione può essere informale o istituzionalizzata, e spesso si tratta di una combinazione di entrambe. Può avere luogo a livello nazionale, regionale o di impresa. Può essere interprofessionale, di categoria o una combinazione fra queste due. L'obiettivo fondamentale del dialogo sociale è promuovere il consenso e la partecipazione democratica fra i principali attori del mondo del lavoro (ABC dei diritti delle lavoratrici e uguaglianza di genere, OIL, 2008).

**Discriminazione**

– Discriminare significa fare una distinzione che comporti un trattamento sfavorevole fra persone in situazioni simili, e cioè trattare in modo disuguale persone con uguali diritti. Diverse circostanze personali e sociali possono essere causa di discriminazione (ragioni di razza, sesso, religione, opinione, ecc.). La discriminazione può essere *de jure*, se esiste discriminazione rispetto a qualche aspetto legale, o *de facto*, esistente cioè nei fatti o nella pratica.

**Discriminazione indiretta per ragioni di sesso**

– Si verifica quando determinate norme e pratiche, apparentemente neutre in relazione al genere, danno luogo in realtà a situazioni svantaggiose fondamentalmente per le persone di uno dei due sessi (storicamente, per le donne). Solitamente non è percepibile a prima vista, ma solo una volta analizzati i suoi effetti sulle disposizioni giuridiche, e cioè una volta osservato quanto avviene nella realtà dei fatti a conseguenza di tali norme o pratiche. Il concetto di discriminazione indiretta rivela che l'applicazione dello stesso trattamento o requisito a tutte le persone può, in pratica, dar luogo a grandi disuguaglianze. Una legge, una norma, una politica o una pratica possono apparire neutre, in quanto non stabiliscono una distinzione fra uomini e donne, ma di fatto possono dar luogo a che persone con determinate caratteristiche ricevano un trattamento differenziato (ABC dei diritti delle lavoratrici e uguaglianza di genere, OIL, 2008).

**Discriminazione diretta per ragioni di sesso**

– Esiste una discriminazione diretta per ragioni di sesso quando la legislazione o la pratica stabiliscono una differenza esplicita fra donne e uomini (ABC dei diritti delle lavoratrici e uguaglianza di genere, OIL, 2008).

**Discriminazione per ragioni di sesso**

– Distinzione che comporta un trattamento sfavorevole per le donne rispetto agli uomini, motivato dalla differenza sessuale.

**Divario di genere**

– È la differenza fra le percentuali maschile e femminile in una determinata categoria professionale. Si calcola sottraendo il tasso femminile da quello maschile. È un indicatore della distanza di genere. I valori negativi indicano una distanza fra i valori femminili rispetto a quelli maschili.

**Divario salariale di genere**

– È la differenza di guadagno fra uomini e donne per un lavoro dello stesso valore. In generale, le differenze sono negative per i salari medi femminili. Si può calcolare sulla base del salario orario medio o, più realisticamente, sul guadagno annuo medio. Quest'ultimo calcolo consente di tener conto, come fattori causali, di diversi ostacoli legati al genere che contraddistinguono i percorsi professionali delle donne (segregazione orizzontale e verticale, precarietà lavorativa, carriere discontinue, ecc.).

**Divisione del lavoro per sessi**

– Per divisione del lavoro per sessi si intende comunemente la specializzazione dei compiti che le società stabiliscono per le persone in ragione del loro sesso, con riferimento soprattutto al loro ruolo all'interno dell'unità familiare. Da un punto di vista antropologico, si osserva una tendenza generale ad attribuire alla donna, come funzione principale, la cura della prole, la cura delle persone e i lavori domestici, mentre gli uomini si specializzerebbero nel lavoro extradomestico e nella partecipazione agli affari pubblici. Questa divisione del lavoro per sessi si traduce in una disuguaglianza a scapito delle donne, in quanto la valutazione sociale ed economica, come pure il riconoscimento simbolico delle mansioni loro aggiudicate, sono inferiori, il che riduce il loro livello di autonomia e di potere decisionale.

**Doppia giornata lavorativa**

– Con questa espressione si allude al carico di lavoro che molte donne devono sopportare. All'orario di lavoro retribuito, infatti, si aggiunge per loro la "giornata" lavorativa successiva, dedicata principalmente alle faccende domestiche ed alla cura delle persone non autosufficienti, a conseguenza del ruolo di genere e dell'assenza di corresponsabilità di altre persone del nucleo familiare.

**Doppia presenza**

– Doppio carico di lavoro che sopportano simultaneamente molte lavoratrici. Coniato per la prima volta nel 1978 dalla sociologa italiana Laura Balbo, il termine definisce la presenza di una donna sul posto di lavoro in cui esercita la propria attività salariata mentre si occupa anche della maggior parte del lavoro riproduttivo.

**Empowerment**

– Processo per cui le donne, a livello individuale o collettivo, sviluppano e consolidano le capacità personali e collettive che consentono loro di partecipare attivamente al processo decisionale sulla propria vita e a quello relativo alla comunità in termini economici, politici o sociali.

**Empowerment economico**

– Rispetto agli uomini, le donne sono molto svantaggiate per quanto riguarda l'accesso alla terra, al credito ed all'impiego dignitoso. Continuano a patire in misura sproporzionata la povertà, la discriminazione e lo sfruttamento. La discriminazione di genere porta spesso le donne a svolgere lavori non sicuri e mal pagati, ed esse continuano ad essere in chiara minoranza nei posti di governo. È necessario abbattere le molteplici barriere che impediscono alle donne di cogliere le opportunità economiche. Promuovere l'empowerment economico delle donne contribuisce direttamente all'uguaglianza di genere, allo sradicamento della povertà ed alla crescita economica inclusiva (UN Women).

**Genere**

– Nelle scienze sociali, il concetto di genere fa riferimento alla costruzione sociale che ha stabilito delle disuguaglianze in quanto a aspettative, ruoli, usi e costumi, identità e comportamenti fra donne e uomini, a partire dalle differenze biologiche di sesso, dando luogo ad un "sistema gerarchizzato secondo il genere" per il quale l'appartenenza a un sesso (quello maschile) offre in partenza maggiori possibilità di accesso alle risorse, di riconoscimento sociale o di partecipazione agli ambiti del potere, mentre, per contro, essere donna implica uno svantaggio di partenza.

**Impatto di genere**

– L'analisi in un'ottica di genere costituisce un valido strumento per diagnosticare le disparità fra donne e uomini in quanto ad attività, situazione, necessità, accesso e controllo delle risorse, accesso a condizioni vantaggiose per progredire professionalmente fino ai livelli decisionali. Consente di analizzare questi vincoli ed altri fattori nel contesto sociale, economico, politico ed ambientale inteso in senso ampio. Comprende gli elementi seguenti: raccogliere dati disaggregati per sesso e l'informazione suscettibile di avere rapporti con il genere rispetto alla popolazione in questione, determinare la divisione del lavoro in funzione del sesso e l'accesso da parte di uomini e donne alle risorse ed al loro controllo, comprendere i bisogni, i

limiti e le possibilità delle bambine, dei bambini, delle donne e degli uomini, determinare i limiti e le possibilità nel contesto più ampio, esaminare la capacità di promuovere l'uguaglianza di genere verticale da parte delle organizzazioni collegate (ABC dei diritti delle lavoratrici e uguaglianza di genere, OIL, 2008).

**Indicatore di genere**

– È un elemento standardizzato (indice, cifra, numero, fatto, opinione o percezione) che mostra la situazione specifica delle donne e degli uomini in un contesto determinato, nonché i cambiamenti che avvengono nei due gruppi nel corso del tempo. Gli indicatori di genere consentono di dare visibilità, rilevare o quantificare le disuguaglianze esistenti fra donne e uomini in una determinata situazione o in un preciso contesto storico, e di osservare i cambiamenti o le resistenze che si producono intorno a tale situazione o nel contesto studiato.

**Lavoro produttivo**

– È il lavoro retribuito. SI può definire anche come l'insieme delle attività remunerate che producono beni e servizi, sia nel mercato formale che nell'economia sommersa ed informale. La divisione fra i sessi assegna prioritariamente agli uomini questo tipo di lavoro.

**Lavoro riproduttivo**

– Designa l'insieme delle attività non remunerate necessarie per la riproduzione in termini sociali, cioè necessarie per la manutenzione domestica della casa e per la cura delle persone che fanno parte della famiglia. Tradizionalmente questo lavoro è stato assegnato alle donne, a conseguenza della divisione per sessi del lavoro.

**Linguaggio non sessista**

– Usi linguistici esenti da sessismo ed androcentrismo, che danno uguale importanza alla presenza o ai punti di vista delle donne e degli uomini.

**Linguaggio sessista**

– Usi linguistici che alimentano l'ideologia sessista, sia per il lessico usato che per costruzioni sintattiche androcentriche, come, per esempio, l'uso del maschile con valore teoricamente generico. Implica una discriminazione linguistica che contribuisce a mantenere la discriminazione sociale.

**Molestie per ragioni di sesso**

– Qualsiasi comportamento tenuto in funzione del sesso di una persona, con il proposito o l'effetto di attentare contro la sua dignità e di creare una situazione intimidatoria, degradante o offensiva (Legge Organica per l'uguaglianza effettiva fra donne e uomini, Spagna 2007).

**Molestie sessuali**

– Comportamento di natura sessuale o con connotazione sessista, non desiderato da chi ne è vittima, che attenta contro la dignità della donna e dell'uomo. In ambito lavorativo rientra in tale definizione il comportamento di superiori e colleghi (Glossario 100 parole per la parità, Commissione Europea).
– Qualsiasi comportamento, verbale o fisico, di natura sessuale che abbia il proposito o produca l'effetto di attentare contro la dignità di una persona, in particolare quando si crea una situazione intimidatoria, degradante o offensiva (Legge Organica per l'uguaglianza effettiva fra donne e uomini, Spagna 2007)
– La molestia sessuale viene considerata una violazione dei diritti umani, una forma di discriminazione ed una questione di sicurezza e salute. È offensiva per la dignità e l'integrità personale dei lavoratori di entrambi i sessi, e ne mette a repentaglio l'integrità personale ed il benessere. È inoltre suscettibile di minare il diritto alla parità di trattamento e di opportunità. Si deve prevenire sui luoghi di lavoro, e quando si verifica nonostante tutti gli sforzi per evitarlo, le vittime devono essere protette e i responsabili puniti. Spesso le vittime ignorano i loro diritti e temono possibili rappresaglie o la perdita del posto di lavoro; per questo la sensibilizzazione è un elemento importante della lotta contro questa piaga (ABC dei diritti delle lavoratrici e uguaglianza di genere, OIL 2008).

**Parità**

– Presenza equilibrata di donne e uomini nei diversi ambiti della società. Secondo la legislazione spagnola (Legge Organica per l'uguaglianza effettiva fra donne e uomini) una rappresentanza equilibrata fra i sessi è quella in cui nessuno dei due sessi è rappresentato per più del 60% (né dunque per meno del 40%).

**Parità di trattamento e di opportunità fra uomini e donne in ambito lavorativo**

– Vi sono due aspetti complementari per quanto riguarda l'uguaglianza sul lavoro: le pari opportunità e l'uguaglianza di trattamento. Pari opportunità significa avere le stesse possibilità di ambire ad un posto concreto, di venire impiegati, di frequentare corsi di educazione o formazione professionale, di acquisire determinate qualifiche, di essere considerati al pari di qualsiasi altro lavoratore al momento di decidere una promozione in qualsiasi occupazione o postazione, ivi compresi quelli dominati dall'uno o dall'altro sesso. La parità di trattamento presuppone lo stesso diritto in quanto a retribuzione, condizioni di lavoro e sicurezza del lavoro, armonizzazione lavoro-famiglia e tutela sociale. Quando si parla di parità di trattamento e di opportunità nel lavoro si sta parlando di mettere fine alla segregazione occupazionale orizzontale e verticale (ABC dei diritti delle lavoratrici e uguaglianza di genere, OIL, 2008).

**Piano per l'uguaglianza**

– In senso generale, insieme di azioni e strategie atte a raggiungere l'uguaglianza reale fra donne e uomini, eliminando gli stereotipi, gli atteggiamenti e gli ostacoli in qualsiasi ambito. I piani per l'uguaglianza delle imprese si definiscono, nella legislazione spagnola, come un insieme ordinato di misure, da adottare un volta realizzata una diagnosi di situazione, tendenti a raggiungere all'interno dell'impresa la parità di trattamento e di opportunità fra uomini e donne, nonché ad eliminare ogni discriminazione per ragioni di sesso (Articolo 46 della Legge Organica 3/2007, per l'uguaglianza effettiva fra donne e uomini).

**Precarietà lavorativa**

– Secondo la OIL, la precarietà lavorativa è caratterizzata da una combinazione di fattori: lavoro di durata determinata o temporanea, non soggetto a contratto collettivo, con minori o nulle prestazioni o disposizioni in materia di previdenza sociale, con guadagni ridotti. In tutto il mondo, di norma, le donne occupano una posizione lavorativa precaria più frequentemente degli uomini. Le donne sono anche eccessivamente rappresentate fra le lavoratrici a domicilio, le lavoratrici saltuarie e le lavoratrici del settore informale, e costituiscono la stragrande maggioranza fra quanti contribuiscono al lavoro familiare senza retribuzione alcuna (ABC dei diritti delle lavoratrici e uguaglianza di genere, OIL, 2008).

**Prospettiva di genere**

– È un punto di vista che favorisce la rappresentanza e la presenza ugualitaria di uomini e donne nelle diverse dimensioni prese in considerazione (storica, economica, psicologica, sociologica, culturale…) e riproduce la composizione paritetica nella costruzione teorica e normativa, esaminando al tempo stesso ogni singola situazione o fatto prendendo in considerazione le disuguaglianze che sopravvivono ed esplorando possibili strategie per combatterle. La prospettiva di genere richiede una visibilità segregata per genere, mediante la disaggregazione statistica per sessi dei dati disponibili, assieme ad un approccio critico qualitativo che metta in discussione i rapporti di potere fra i generi, la continuità dei ruoli e degli stereotipi e che introduca strategie per raggiungere l'obiettivo dell'uguaglianza reale ed effettiva fra uomini e donne.

**Protezione della maternità**

– La protezione della maternità delle donne impiegate è un elemento essenziale per le pari opportunità. È necessario prevenire qualsiasi discriminazione in termini di opportunità o trattamento per le lavoratrici e preservarne in modo speciale la salute in funzione della loro libera scelta di maternità, sia per la gravidanza che per il periodo di congedo per maternità o allattamento, con tutti i diritti derivanti da tale situazione.

**Ruolo di genere**

– I ruoli sociali assegnati ai due sessi sulla base del sistema di genere rispecchiano la gerarchizzazione sessuale: donne e uomini devono svolgere mansioni ed occupare spazi differenti.

Questa "specializzazione dei compiti" diventa una disuguaglianza a scapito delle donne, che vengono relegate o indirizzate verso lavori di scarso riconoscimento sociale o non remunerati (per esempio il lavoro domestico), in spazi distanti dal potere e dalle risorse (la sfera privata).

**Segregazione occupazionale o verticale**

– Distribuzione squilibrata di uomini e donne ai diversi gradi e livelli specifici di responsabilità o di postazione di lavoro. Si materializza in una maggior presenza delle donne ai livelli inferiori di responsabilità e in una loro minore presenza ai livelli di controllo e di organizzazione di questi stessi lavori.

**Segregazione per sessi sul lavoro**

– Si verifica quando le donne e gli uomini sono concentrati in modo diverso, in diversi tipi e a diversi livelli di attività e di impiego.

**Segregazione settoriale o orizzontale**

– Concentrazione di donne e uomini in settori ed impieghi specifici (Glossario 100 parole per la parità, Commissione Europea, 1998).
– Sono considerati settori o rami di attività femminilizzati: l'insegnamento, la sanità, il commercio, il settore alberghiero e della ristorazione, i servizi sociali, la collaborazione domestica… La femminilizzazione di un settore ha ripercussioni negative su di esso, in quanto significa che presenta peggiori condizioni.

**Sessismo**

– Ritenere che uno dei due sessi sia inferiore all'altro. Si può manifestare come atteggiamento o come un complesso di credenze, e genera discriminazione. Nel corso della Storia il sesso considerato inferiore è stato quello femminile, il che è alla radice della discriminazione di cui le donne sono vittime. Sradicare il sessismo in ogni sua manifestazione è imprescindibile per garantire la parità di trattamento e di opportunità per uomini e donne.

**Sesso**

– Le caratteristiche biologiche che definiscono un essere umano come uomo o donna. Tali insiemi di caratteristiche biologiche non si escludono a vicenda, poiché esistono individui che le possiedono entrambi, tuttavia esse tendono a differenziare gli esseri umani come uomini e donne.

**Soffitto di cristallo**

– Concetto coniato negli anni 80, che si è progressivamente generalizzato per l'efficacia della metafora. Indica le barriere invisibili ma effettive che impediscono la promozione delle donne e la loro presenza nei posti di governo delle diverse organizzazioni. Ostacola il processo di promozione delle donne in qualsiasi ambito della sfera pubblica e si rende visibile se si con-

fronta il percorso professionale e le promozioni della lavoratrice con il percorso analogo dei colleghi maschili. Alcune teorie parlano anche di "pavimento appiccicoso", in riferimento agli ostacoli che si frappongono fra le donne e la loro promozione professionale.

**Stereotipo di genere**

– Insieme di idee semplicistiche, pregiudiziali, irragionevoli (in quanto non sottoposte a processo razionale) sulle persone in funzione della loro appartenenza ad uno o all'altro sesso, presupponendo l'esistenza di caratteristiche che ne definiscono il modo di essere (l'identità) e di comportarsi (il loro ruolo sociale), secondo quanto postulato dal sistema di genere. Possono variare a seconda delle epoche storiche e delle culture, ma sussiste in ogni caso l'idea secondo la quale i sessi sono diversi per tutto un insieme di tratti. Si cerca in questo modo di predeterminare le idee, i sentimenti e i comportamenti di donne ed uomini, affinché si adeguino alle esigenze dei ruoli di genere. Così, per esempio, si stabilisce che gli uomini sono dinamici, coraggiosi, competenti, razionali, forti… e le donne passive, tenere, emotive, intuitive, dipendenti...

**Trasversalità di genere**

– Con l'obiettivo di completare la strategia dell'azione positiva, gli organismi internazionali per l'uguaglianza hanno avviato, a partire dalla IV Conferenza Mondiale sulle Donne delle Nazioni Unite, tenutasi a Pechino nel 1995, la strategia della trasversalità di genere (*gender mainstreaming*), che consiste nell'aggregare il traguardo dell'uguaglianza di genere a tutte le politiche, a tutti i livelli, in tutte le loro fasi, coinvolgendo tutti gli attori e utilizzando le risorse assegnate ordinariamente. In altre parole, l'obiettivo dell'uguaglianza di genere deve impregnare ogni singola azione della classe politica.

**Tripla giornata di lavoro**

– Alla doppia giornata di lavoro, remunerato e riproduttivo, che sopportano molte donne, se ne aggiunge una terza dedicata alla militanza e ad attività di partecipazione nel seno di organizzazioni sociali di diversa natura.

**Uguaglianza di diritto (formale, legale)**

– Riconoscimento di donne e uomini come uguali di fronte alla legge.

**Uguaglianza di diritto (reale, effettiva)**

– Uguaglianza fra uomini e donne in tutti gli aspetti della vita personale, culturale, economica, lavorativa, politica, sociale… Assenza di divari di genere.

**Uguaglianza di genere**

– Esercizio, in tutti gli aspetti della vita, dei medesimi diritti umani, delle stesse opportunità e dello stesso trattamento da parte delle persone di entrambi i sessi, indipendentemente dalla

loro età. Si parte dal principio per il quale i diritti, le responsabilità, la situazione sociale e l'accesso alle risorse non possono essere condizionati dal fatto di essere maschio o femmina. Questo non significa, tuttavia, che uomini e donne siano uguali e nemmeno che tutte le misure del mercato del lavoro debbano concludersi con gli stessi risultati. Uguaglianza fra i generi significa che tutte le persone, a prescindere dal loro sesso, devono essere libere di sviluppare le proprie capacità e di fare le proprie scelte senza limitazioni imposte da stereotipi sul ruolo dell'uno o dell'altro sesso o sulle presunte caratteristiche di uomini e donne (ABC dei diritti delle lavoratrici e uguaglianza di genere, OIL, 2008).

**Violenza di genere o violenza contro le donne**

– Ogni atto di violenza basato sull'appartenenza al sesso femminile che abbia o possa avere come risultato un danno o una sofferenza fisica, sessuale o psicologica per la donna, nonché le minacce di tali atti, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà, sia che si verifichino nella vita pubblica che in quella privata.
– Una lista non esaustiva di azioni costituenti violenza verso le donne comprende i seguenti comportamenti:
  a) La violenza fisica, sessuale e psicologica che ha luogo nel seno della famiglia, ivi compresi i maltrattamenti, l'abuso sessuale delle minori in ambito domestico, la violenza legata alla dote, la violenza carnale da parte del marito, la mutilazione genitale femminile ed altre pratiche tradizionali nocive per la donna, gli atti di violenza perpetrati da altri membri della famiglia e la violenza legata allo sfruttamento.
  b) La violenza fisica, sessuale e psicologica perpetrata all'interno della comunità in generale, ivi compresi lo stupro, l'abuso sessuale, le molestie e l'intimidazione sessuali sul lavoro, in istituzioni educative e in altri siti, la tratta di donne e la prostituzione forzata.
  c) La violenza fisica, sessuale e psicologica perpetrata o tollerata dallo Stato, ovunque essa si produca (Dichiarazione sull'eliminazione della violenza contro le donne, ONU, 1993).

# Risorse disponibili in Internet

**Siti web del Progetto NETWORK.GENDER**
http://www.ccoo.es/csccoo/Areas:Mujeres_e_Igualdad:Proyecto_Europeo_NETWORK.GENDER

**Organizzazioni sindacali**

***CCOO***

– Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO)
http://www.ccoo.es/csccoo/menu.do

– Mujeres e igualdad. CCOO
http://www.ccoo.es/csccoo/Areas:Mujeres_e_Igualdad:Actualidad

– Crisis, políticas públicas y desigualdad entre mujeres y hombres. CCOO, 2013
http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub109903_2013_Crisis,_politicas_publicas_y_desigualdad_entre_mujeres_y_hombres.pdf

– Empoderamiento, estrategias sindicales y sociolaborales de CCOO. CCOO, 2013
http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/1735289-Estrategias_sociales_y_sindicales_para_el_empoderamiento_de_las_mujeres.pdf

– Guía sindical: La violencia contra las mujeres. Derechos laborales y de seguridad social. Ley Orgánica 1/2004, de medidas contra la violencia de género. CCOO, 2013
http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub109843_2013-_La_violencia_contra_las_mujeres._Derechos_laborales_y_de_seguridad_social_de_las_mujeres_victimas_de_violencia_de_genero.pdf

– Guía sindical: Mujeres, trabajos y salud. CCOO, 2013
http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/1632638-Guia_sindical_Mujeres,_trabajos_y_salud.pdf

– Crisis y discriminación salarial de género. CCOO, 2012
http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub85343_2012-_Crisis_y_discriminacion_salarial_de_genero.pdf

– Guía sindical para la conciliación y corresponsabilidad de mujeres y hombres. CCOO, 2012
http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/1198446-Guia_sindical__Conciliacion_y_corresponsabilidad_de_mujeres_y_hombres.pdf

– Guía sindical: La acción sindical frente al acoso sexual. CCOO, 2011
http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/1102097-La_accion_sindical_frente_al_acoso_sexual.pdf

– Guía sindical: Buenas prácticas en la negociación de planes de igualdad. CCOO, 2010
http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/699885-Guia_Buenas_practicas_en_la_negociacion_de_los_planes_de_igualdad.pdf

– Guía sindical para un uso del lenguaje no sexista en las relaciones laborales y en el ámbito sindical. CCOO, 2010
http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/643228-Guia_sindical_para_un_uso_del_lenguaje_no_sexista.pdf

***CES***

– Confederazione Europea dei Sindacati (CES)
http://www.etuc.org/

– Gender Equality. CES
http://www.etuc.org/issue/gender-equality

***CGIL***

– Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL)
http://www.cgil.it/

– Politiche di Genere. CGIL
http://www.cgil.it/Lavoro/PoliticheDiGenere.aspx

– Internazionale. Europa. CGIL
http://www.cgil.it/Aree/Internazionale.aspx?T=EUROPA

***CSI***

– Confederazione Sindacale Internazionale (CSI)
http://www.ituc-csi.org/

– Donne. CSI
http://www.ituc-csi.org/women

– Rapporto “Vivere nell’insicurezza economica: donne e precariato”. CSI, 2011
http://www.ituc-csi.org/vivir-con-inseguridad-economica

***CWU***

– Communication Workers Union (CWU)
http://www.cwu.org/

– Equal Opportunities. CWU
http://www.cwu.org/equal-opportunities.html

***UNI Global Union Europa***

– UNI Global Union Europa
http://www.uniglobalunion.org/es/regions/uni-europa/noticias

– Iguaglianza di genere in UNI Global Union Europe
http://www.uniglobalunion.org/es/groups/equal-opportunities/la-igualidad-de-genero

**Organismi e normativa internazionale ed europea**

***ONU***

– UN Women
http://www.unwomen.org/es

– Empowerment economico delle donne. UN Women
http://www.empowerwomen.org/

- Principi per l'empowerment delle donne. UN Women
  http://weprinciples.org/

- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
  https://www.un.org/es/documents/udhr/

- Convenzione per l'eliminazione di tutti i tipi di discriminazione contro le donne. Assemblea generale, Risoluzione 34/180, del 18 dicembre 1979
  http://www2.ohchr.org/spanish/law/cedaw.htm

- Dichiarazione sull'eliminazione della violenza contro le donne. Assemblea generale, Risoluzione 48/104, del 20 dicembre 1993
  http://www2.ohchr.org/spanish/law/mujer_violencia.htm

- "L'empowerment economico delle donne nel contesto della crisi economica e finanziaria mondiale", Commissione della Condizione Giuridica e Sociale della Donna, ONU, 54° periodo di sessioni (Pechino+15). Marzo 2010
  http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing15/outcomes/crp/crp8s.pdf

***OIL***

- Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL)
  http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm

- Uguaglianza di genere nella OIL
  http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/gender-equality/lang--es/index.htm

- OIL. Guida delle risorse sull'uguaglianza di genere nel mondo del lavoro
  http://www.ilo.org/public/spanish/support/lib/resource/subject/gender.htm

- OIL. ABC dei diritti delle lavoratrici e uguaglianza di genere
  http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2007/107B09_255_span.pdf

- OIL. L'empowerment delle donne: 90 anni di OIL in azione
  http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_106521.pdf

***Unione Europea***

- Commissione Europea
  http://ec.europa.eu/index_es.htm

- DG per l'Occupazione, gli Affari Sociali e l'Inclusione. Commissione Europea
  http://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=es

- 100 parole per la parità. Glossario di termini sulla parità tra le donne e gli uomini, Commissione Europea, 1998
  http://www.europarl.europa.eu/transl_es/plataforma/pagina/celter/glosario_genero.htm

- Parlamento Europeo
  http://www.europarl.europa.eu/portal/es

- Commissione per i Diritti della Donna e l'Uguaglianza di Genere. Parlamento Europeo
  http://www.europarl.europa.eu/committees/es/FEMM/home.html

- Legislazione europea sull'uguaglianza di genere
  http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/index_es.htm

- Rapporto sugli effetti della crisi economica sull'uguaglianza fra uomini e donne e sui diritti della Donna (2012/2301(INI)). Parlamento Europeo. Commissione per i Diritti della Donna e l'Uguaglianza di Genere. Relatrice: Elisabeth Morin-Chartier
  http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-%2f%2fEP%2f%2fTEXT%2bREPORT%2bA7-2013-0048%2b0%2bDOC%2bXML%2bV0%2f%2fES&language=ES

**Organismi e normativa nazionale (Spagna)**

- Constitución Española (1978)
  http://www.boe.es/aeboe/consultas/enlaces/documentos/ConstitucionCASTELLANO.pdf

- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras
  http://www.boe.es/boe/dias/1999/11/06/pdfs/A38934-38942.pdf

- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabora el gobierno
  http://www.boe.es/boe/dias/2003/10/14/pdfs/A36770-36771.pdf

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género
  http://www.boe.es/boe/dias/2004/12/29/pdfs/A42166-42197.pdf

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres
  http://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf

- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
  http://www.msssi.gob.es/

- Igualdad en el empleo. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
  http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/home.htm