

R.3. Parità salariale

{{A. I sindacati affiliati alla FSESP, riuniti nel loro VIII Congresso a Bruxelles dall'8 all' 11 giugno 2009, riconoscono che:}}

1. È inaccettabile che, a più di cinquant'anni dal Trattato di Roma che stabilisce il principio di parità salariale tra uomini e donne e a 34 anni dalla Direttiva sulla parità di retribuzione, le donne guadagnino in media il 15% in meno degli uomini nell'Unione europea(1). Esistono profonde differenze tra paesi e tra settori, con un'importante disparità salariale media del 25% nelle imprese private, contro un 12% nel settore pubblico.
2. Dappertutto in Europa, la stragrande maggioranza di lavoratori a debole salario sono donne. In generale, la differenza di retribuzione tra uomini e donne aumenta in base al livello di istruzione, alla posizione gerarchica, all'età, agli anni di servizio, allo status di migrante e all'origine etnica;
3. Ciò ha conseguenze dannose sui livelli pensionistici delle donne e le espone ancor di più al rischio povertà;
4. Dall'ultimo Congresso ad oggi, nonostante si siano fatti al tempo stesso passi in avanti ma anche indietro nel settore pubblico, nulla sembra indicare che tale divario si stia riducendo in modo significativo sullo sfondo del calo dei salari rispetto al PIL;
5. Le principali cause della differenza di retribuzione tra uomini e donne e dei bassi salari sono

la sottovalutazione del lavoro, delle qualifiche e delle competenze delle donne, la “penalizzazione della maternità” e le disparità tra lavoratori a tempo pieno e part-time. Ciò determina una segregazione di genere, - in termini di professione, settore e modelli di lavoro - e consolida la disuguale distribuzione del tempo dedicato al lavoro e al tempo libero, pregiudizi e aspettative stereotipate sulle questioni di genere, nonché una disuguale distribuzione della ricchezza;

6. Le lavoratrici migranti devono fare i conti con le molteplici forme di discriminazione di genere, aggravata dalla condizione di vulnerabilità causata dalle politiche di immigrazione dei governi e dell’Unione europea e dalle politiche restrittive in materia di asilo;

7. Se da un lato la contrattazione collettiva è cruciale per ridurre il divario retributivo tra uomini e donne, dall’altro, di fatto, le disparità di salario, la mancanza di investimenti politici e finanziari a cui si aggiunge il ruolo del mercato nel determinare i salari, ne limitano l’impatto positivo;

8. Il settore pubblico ha un importante ruolo di compensazione da svolgere in qualità di grande datore di lavoro per le donne, fornitore di infrastrutture di assistenza e regolatore del mercato del lavoro;

9. I servizi pubblici possono rivendicare un migliore bilancio sul piano della parità salariale rispetto al settore privato. Tuttavia, la privatizzazione, l’esternalizzazione, il sottoinvestimento

pubblico e l’individualizzazione dei salari che non fa parte di un contratto collettivo, compromettono quanto precedentemente ottenuto in materia di parità. Tutti i

regimi salariali

dovrebbero valorizzare il lavoro, le conoscenze e l'esperienza delle donne;

10. L'impegno della Commissione europea di colmare il divario retributivo tra uomini e donne si

è indebolito per la sua politica dei servizi pubblici guidata dal mercato e dagli inviti alla

moderazione salariale nel settore pubblico da parte della Banca Centrale europea;

11. La duplice strategia della FSESP, che punta a raggiungere la parità salariale e a migliorare i

salari delle donne, in particolare nei settori dove esse sono di più, deve essere portata avanti. È

essenziale migliorare le retribuzioni delle donne nel settore pubblico per quelle che vi lavorano,

ma anche ridurre il divario retributivo tra uomini e donne a livello nazionale, europeo e

internazionale;

12. I progressi ottenuti sul piano della parità salariale nel dialogo sociale europeo, sia a livello

intersettoriale attraverso il quadro di azione per la parità di genere (marzo 2005), che a livello

settoriale grazie, attraverso kit di strumenti, linee guida per l'elaborazione di piani di azione per

la parità di genere e conferenze;

13. Anche se l'obiettivo della risoluzione sulla parità salariale della FSESP 2002-2007, che

consisteva nel ridurre il divario retributivo tra uomini e donne di una percentuale compresa tra il

2 e il 5% non ha fatto miracoli, dal momento che solo una piccola minoranza di sindacati

consultati l'ha raggiunto, il suo merito risiede nell'aver insistito o nell'aver introdotto questa

tema nell'agenda sindacale e nell'aver permesso di misurare i progressi fatti;

14. Anche se la rappresentanza femminile nelle strutture della FSESP ha fatto

progressi, resta ancora molto da fare per raggiungere la parità uomini-donne in linea con gli Statuti della Federazione;

15. Non sarà possibile riuscire a colmare il divario retributivo senza la cooperazione di tutte le organizzazioni sindacali e delle autorità pubbliche nonché un reale impegno da parte dei datori di lavoro;

{{B: L'8° Congresso invita la FSESP e le sue organizzazioni affiliate ai:}}

16. {{Campagne e pressione politica}}

Mettere in evidenza la problematica uomini-donne nelle rivendicazioni della FSESP per dei servizi pubblici di qualità, accessibili a tutti in Europa, in particolare in quelle azioni relazionate con i servizi per l'infanzia o di assistenza delle persone a carico;

17. Continuare a contestare contro la privatizzazione, l'esternalizzazione e le diverse forme di commercializzazione del settore pubblico che aggravano il divario retributivo tra uomini e donne;

18. Fare una campagna per rafforzare i meccanismi giuridici europei di applicazione della parità salariale - in particolare attraverso azioni di gruppo e di rappresentanza, sanzioni effettive, disponibilità sul posto di lavoro di dati affidabili sui salari in funzione del sesso, promozione di regimi salariali non legati al genere - stabilire un calendario e obiettivi chiari nella strategia di Lisbona per l'occupazione e la crescita nonché limiti alla possibilità del mercato di determinare i salari;

19. Fare una campagna per un diritto europeo al lavoro a tempo pieno e al congedo parentale retribuito e non trasferibile, attraverso la legislazione e/o il dialogo sociale, e per migliorare, per via legislativa, la direttiva sulle lavoratrici gestanti;

20. Esercitare pressioni sulle autorità pubbliche nazionali e locali a favore dell'inserimento di una clausola di parità nei contratti pubblici, conformemente alla legislazione europea sugli appalti pubblici, come strumento fondamentale per ridurre i rischi di deterioramento dei salari delle donne in caso di esternalizzazione dei servizi e/o di partenariato pubblico-privato. Si raccoglieranno esempi di buone e cattive pratiche;

21. Richiedere alla Commissione europea un'indagine sulla classificazione del lavoro nei servizi di assistenza, come previsto dalla tabella di marcia per la parità tra donne e uomini 2006-2010, d'intesa con la FSESP;

22. {{Contrattazione ed educazione}}

Pronunciarsi a favore di una più solida contrattazione collettiva in modo da mettere fine alle strategie di moderazione dei salari che rischiano di mettere i lavoratori gli uni contro gli altri, e da raggiungere una reale parità verso l'alto dei salari tra uomini e donne;

23. Riconoscendo che il divario retributivo tra uomini e donne è il riflesso di disuguaglianze salariali sempre più grandi in Europa, esortare i datori di lavoro e le autorità pubbliche ad imporre una moderazione salariale per i quadri, come richiesto dalla campagna della CES per dei salari equi, e controllare l'evoluzione dei salari più alti;

24. Monitorare le tendenze in materia di parità salariale e i sistemi di pagamento in cooperazione con l'Istituto europeo per la parità tra uomini e donne e l'Eurostat;
25. Adoperarsi per eliminare il divario retributivo tra uomini e donne e migliorare le retribuzioni delle donne sulla base della lista di controllo "Contrattare la parità salariale" della FSESP in allegato, e dell'obiettivo di ridurre di almeno il 5% tale divario per il 2014;
26. Creare, a partire dalla rete epsucob@, una rete per la parità salariale e/o di persone che si occupano di contrattazione (salariale) per monitorare l'applicazione della risoluzione e riferire regolarmente in proposito al Comitato esecutivo della FSESP;
27. Studiare l'impatto delle riforme sul settore pubblico e della deregulation del mercato interno sulla parità tra uomini e donne;
28. Facilitare la formazione sulla parità salariale, in collaborazione con l'ISP e l'Istituto di formazione della CES, in particolare organizzando una sessione speciale sul modo di affrontare il problema della discriminazione salariale tra uomini e donne a livello di Comitato esecutivo;
29. {{Strutture della FSESP}}
Migliorare la partecipazione delle donne nel Comitato esecutivo e nei comitati permanenti nonché in tutte le loro attività, al fine di arrivare ad una parità tra uomini e donne e/o a una rappresentanza proporzionale in base al settore interessato e migliorare la partecipazione degli uomini al Commissione per l'uguaglianza di genere;
30. Fare della parità salariale un costante punto dell'ordine del giorno del Comitato esecutivo e

regionale (2008);

- Garantire che le strategie di contrattazione utilizzate prestino sufficientemente attenzione alle condizioni di occupazione, e in particolare alla salute e sicurezza sul posto

di lavoro là dove le donne rappresentano la maggioranza dei lavoratori;

- Assicurare una rappresentanza proporzionale delle donne nei comitati per la contrattazione collettiva e nelle equipe di contrattazione;

- Raccogliere o invitare i datori di lavoro a fornire dati statistici disaggregati per genere in

merito alle retribuzioni - orarie, mensili, per settore e/o professione - e all'occupazione,

comprendendo il lavoro a tempo pieno e part-time (la Direttiva sulla parità di trattamento

del 2002 incoraggia i datori di lavoro a pianificare la pubblicazione di dati disaggregati per

genere);

- Rivedere i piani di valutazione e valorizzazione del lavoro per individuare ed eliminare

classificazioni discriminanti;

- Contrattare aumenti dei salari minimi, dei salari delle categorie a debole salario nonché

l'assegnazione di risorse finanziarie destinate a colmare il divario retributivo;

- Promuovere politiche sull'orario di lavoro che siano rispettose della vita familiare e dei

servizi per l'infanzia;

- Assicurarsi che i lavoratori part-time godano degli stessi diritti dei lavoratori a tempo

pieno e reclamare il diritto a ritornare al lavoro a tempo pieno;

- Esaminare la discriminazione indiretta determinata da prestazioni in natura, straordinari,

premi di produzione e aumenti legati ai risultati;

- Affrontare la segregazione verticale verificando i criteri di promozione e migliorando le

possibilità di formazione;

- Esercitare pressioni per ottenere un maggiore finanziamento dei servizi pubblici e studiare

l'impatto delle riforme del settore pubblico, e della retribuzione legata al risultato, nonché della privatizzazione sulle condizioni di lavoro delle donne; richiedere altresì una

valutazione dell'impatto delle riforme proposte sull'uguaglianza di genere;

- Promuovere e monitorare il rispetto dell'accordo intersettoriale europeo sull'uguaglianza

tra uomini e donne (2005), di cui uno dei quattro ambiti prioritari è la parità salariale e la

legislazione europea sulla parità di retribuzione.

Si realizzerà una prima valutazione di questa risoluzione in occasione della Conferenza sulla

contrattazione collettiva nel 2009/2010. In previsione di tale valutazione, ciascuna organizzazione affiliata alla FSESP sarà invitata a presentare rapporti intermedi sugli obiettivi

fissati e i metodi adottati per raggiungerli.

1 Eurostat, 2005, UE-27, basato sulla retribuzione oraria lorda dei dipendenti di età compresa tra i 16 e i 64 anni, che lavorano più di 15 ore a settimana

<doc14341|left>

- [Log in](#) to post comments
- [Printer-friendly version](#)

Congresses

[Congress 2009](#)

Document types

[Resolution](#)

[Papers and publications](#)