

7. Chiudere il divario di genere, lottare contro il divario salariale, la violenza e la discriminazione

1. Il settore pubblico, datore di lavoro egualizzatore che occupa molte donne, fornisce le infrastrutture di assistenza, regolatore del mercato del lavoro, ha un ruolo progressista molto importante da giocare. Tuttavia, in numerosi paesi, l'estendersi delle misure di austerità, ha indebolito la sua capacità di difendere le lavoratrici, i lavoratori, e i cittadini da tutte le forme di disparità di trattamento e di discriminazioni.
2. I tagli hanno colpito in maniera sproporzionata le donne attraverso la perdita di posti di lavoro, tagli o congelamento dei salari, eliminazione o trasformazione dei servizi essenziali di assistenza. Essi hanno anche posto sfide significative nel modo in cui il settore pubblico può affrontare le altre forme di discriminazione per motivi di razza, disabilità, età, orientamento sessuale, origine etnica, la religione o convinzioni politiche e personali.
3. Non solo, la privatizzazione e l'esternalizzazione spesso erodono i progressi compiuti in materia di parità per molti gruppi di lavoratrici e lavoratori esposti a discriminazioni.
4. Il divario salariale di genere è ancora una sfida per i sindacati di tutta Europa: laddove le donne guadagnano in media il 17% in meno degli uomini. Ci sono grandi differenze da un paese all'altro e la tendenza continua ancora oggi a mostrare come divario salariale sia inferiore nel settore pubblico che nel settore privato.
5. Colmare il divario tra donne e uomini richiede azioni che essi coprano una moltitudine di cause: la sottovalutazione del lavoro delle donne, delle loro abilità e competenze, l'impatto dell'interruzione della carriera per occuparsi dei figli, le disparità tra chi lavora a tempo pieno e part-time e la segregazione di genere in termini di modelli di professione, occupazione e modelli lavorativi.
6. E' anche necessario riconoscere che il divario salariale tra donne e gli uomini aumenta con il livello di istruzione raggiunto, il livello di responsabilità gerarchica, l'età, gli anni di esperienza, lo status di migrante e l'origine etnica, ma anche che i salari di uomini e donne tendono ad essere più bassi in settori a prevalenza femminile.
7. Tutti questi elementi hanno ripercussioni negative per le pensioni delle donne e ad aumentano i loro rischi, già elevati, di povertà.
8. Le donne migranti devono affrontare multiple discriminazioni, aggravata dalla vulnerabilità che causano le politiche restrittive in materia di immigrazione e di asilo dell'Unione europea e dei governi.
9. La Commissione europea si è impegnata a colmare il divario salariale tra i sessi e la lotta contro le altre forme di discriminazione, ma i suoi sforzi sono minati dalle sue politiche in materia di servizi pubblici, che riproducono le concezioni mercantiliste e dagli appelli ad una moderazione salariale nel settore pubblico, sostenuti dalla Banca centrale europea.
10. Il dialogo sociale europeo può continuare a fornire soluzioni per progredire sia a livello intersettoriale, attraverso il Quadro d'azione delle parti sociali sulla parità di genere (22 marzo 2005), sia a livello settoriale attraverso manuali, linee guida sui piani per la parità di genere e le conferenze. L'EPSU costruirà sulle realizzazioni settoriali realizzate dal 2009, per esempio l'adozione di linee guida in materia di parità di genere nel settore dei servizi pubblici locali, l'adozione di una dichiarazione di trasparenza e la raccolta di dati sulla parità salariale nell'amministrazione centrale e, il primo accordo transnazionale in materia di parità di genere nel settore dei servizi di utilità pubblica.

11. Al fine di colmare il divario salariale richiederà la collaborazione di tutti i sindacati e le autorità pubbliche, così come un impegno reale da parte dei datori di lavoro.

12. Mentre è buona la rappresentanza delle donne nelle strutture della EPSU, è necessario un ulteriore lavoro per raggiungere la parità in conformità con lo Statuto della Federazione.

Punti d'azione:

13. Sul luogo di lavoro combattere la discriminazione in base a sesso, età, orientamento sessuale, origine etnica, nazionalità, religione, credo o disabilità, e sostenere lo sblocco la revisione della normativa UE contro la discriminazione.

14. In cooperazione con la CES, implementare e promuovere gli obiettivi comuni dell'EPSU per raggiungere la parità salariale attraverso la contrattazione collettiva, dei meccanismi la parità salariale più stringenti a livello nazionale ed europeo, e una migliore legislazione sulla parità salariale a livello della Unione europea.

15. Insistere sulla necessità di applicare la parità di trattamento e includere la questione della discriminazione nelle richieste della EPSU per dei servizi pubblici di qualità ed accessibili economicamente.

16. Continuare la lotta alla privatizzazione e all'esternalizzazione, nonché alle varie forme di commercializzazione del settore pubblico che accentuano le disuguaglianze di ogni genere ed espongono molti gruppi di lavoratrici e lavoratori a molestie e discriminazioni.

17. Opporsi a qualsiasi tipo di attacco ai diritti legati alla maternità, come le riduzioni del salario professionale e del congedo di maternità. e mobilitarsi allo stesso modo per proteggere e rafforzare i diritti esistenti.

18. Mobilitarsi per un diritto europeo a lavorare a tempo pieno e per un congedo parentale retribuito, compreso il congedo di paternità retribuito e non trasferibile, attraverso la legislazione e/o il dialogo sociale, nonché una migliore direttiva sulle lavoratrici in stato di gravidanza attraverso la legislazione.

19. Fare pressione per delle clausole egualitarie nei contratti pubblici nelle stesse linee della legislazione dell'UE in materia di appalti pubblici.

20. Chiedere alla Commissione europea di esaminare la classificazione professionale nei servizi di assistenza come previsto nella tabella di marcia per la parità tra donne e uomini 2006-2010, in consultazione con l'EPSU.

21. Monitorare le tendenze concernenti il divario salariale ed i sistemi di pagamento, promuovere una lista di controllo sulla parità di retribuzione e fornire informazioni e assistenza agli affiliati che lavorano per ridurre il divario salariale tra uomini e donne, tra cui esempi di cooperazione tra i sindacati che hanno permesso di far evolvere i rapporti salariali tra i settori principalmente maschili o femminili e le modalità più efficaci per aumentare i salari nei settori a prevalenza femminile.

22. Mantenere l'obiettivo di ridurre del 5% il divario salariale tra uomini e donne prima del prossimo Congresso.

23. Misurare l'impatto delle misure di austerità, delle riforme del settore pubblico e della deregolamentazione del mercato interno sul 'uguaglianza, la parità di trattamento e la lotta contro tutte le forme di discriminazione, e adottare misure attive per neutralizzarne l'impatto.

24. Facilitare la formazione sulle misure volte a promuovere la parità di trattamento e la lotta contro la discriminazione e le molestie, in collaborazione con l'ISP e l'Istituto sindacale europeo (ETUI).
25. Promuovere la dimensione di genere in tutti i settori dell' EPSU integrando la prospettiva di genere nella valutazione delle implicazioni per le donne e per gli uomini di qualsiasi attività prevista in tutti i settori ea tutti i livelli di statuari, compresi quelli di bilancio.
26. Continuare a lavorare per raggiungere la parità di genere e/o la partecipazione rappresentativa proporzionale in tutti i comitati e le attività dell' EPSU.
27. Continuare a garantire l'attuazione di un accordo multisettoriale sulla violenza di terzi sul luogo di lavoro, in cui le donne possono essere più vulnerabili, e prendere in considerazione altri accordi settoriali, ad esempio nei settori della sanità e dell'amministrazione locale e regionale.