



Conferenza 2009 della FSESP Contrattazione collettiva e dialogo sociale

Per un lavoro decoroso

Workshop “Donne, parità e crisi” Nota informativa

La parità di genere è un aspetto fondamentale delle attività della FSESP. Il Congresso del 2009 ha sostenuto a larghissima maggioranza due risoluzioni sulla parità salariale. Nella sua ultima riunione del 9 novembre 2009, il Comitato esecutivo ha discusso i risultati di un'indagine sulla partecipazione femminile in seno ai Comitati della FSESP e nelle strutture decisionali chiave delle organizzazioni affiliate. La FSESP ha altresì realizzato una serie di studi sulla parità tra uomini e donne, il più recente dei quali ha analizzato in maniera approfondita le questioni della bassa retribuzione e delle disuguaglianze salariali nel settore socio-sanitario.

Dai dati attualmente disponibili emerge che, nonostante i progressi conseguiti, molto resta ancora da fare in questo senso. La principale risoluzione del Congresso sulla parità salariale ha impegnato le organizzazioni affiliate della FSESP ad intervenire per ridurre il divario retributivo tra uomini e donne di almeno 5 punti percentuali entro il prossimo Congresso del 2014. Si tratta di una sfida di grande rilevanza. Nel 2002, il Comitato esecutivo della FSESP approvò una risoluzione che invitava i sindacati affiliati ad agire per ottenere una riduzione del differenziale salariale di genere compresa tra il 2 e il 5%. Un'indagine condotta nel 2007 tra le affiliate ha indicato che l'obiettivo era stato raggiunto soltanto in quattro paesi: Regno Unito, Norvegia, Danimarca e Finlandia. In ciascun caso, il differenziale retributivo era stato ridotto conformemente all'obiettivo prefissato soltanto nel pubblico impiego.

L'indagine ha altresì rivelato che, nella maggior parte degli altri casi, l'obiettivo non era stato raggiunto o non erano disponibili dati per affermare se vi fossero stati o meno progressi in tale senso. In una minoranza di casi i rispondenti al questionario hanno semplicemente indicato che non vi erano disparità tra le retribuzioni dei lavoratori e delle lavoratrici e che pertanto non era stata intrapresa alcuna azione in materia. Tale situazione è sintomatica di un problema di fondo per quanto riguarda la comprensione del differenziale salariale di genere e la relativa definizione.

Il differenziale retributivo tra uomini e donne viene di norma misurato calcolando la retribuzione media delle lavoratrici in percentuale del salario medio dei lavoratori maschi. Ciò produce dati diversi, a seconda che si tenga conto della media delle ore per genere. Ma persino considerando la media delle ore, è necessario approfondire l'analisi delle disparità tra uomini e donne in materia di retribuzione al fine di scoprire perché, mediamente, le donne guadagnano meno dei colleghi maschi.

I motivi possono variare in modo significativo in funzione dei singoli settori ed in alcuni casi il divario retributivo non rappresenta un problema nell’ambito di un dato settore di attività, ma tra specifiche professioni in settori diversi. I dati sulle retribuzioni nei servizi socio-sanitari in Europa rivelano un profondo divario salariale di genere nel settore, ma anche un significativo problema dovuto al fatto che le professioni di cura sono generalmente sottovalutate e, di conseguenza, emergono differenze tra talune funzioni socio-sanitarie e altre professioni in settori diversi che richiedono una formazione e qualifiche equivalenti.

Nell’ambito di determinati settori o posti di lavoro, il divario retributivo può essere dovuto a molteplici ragioni correlate alle strutture salariali, ai premi di produzione, agli straordinari, alla retribuzione legata al risultato, alla durata di servizio, ai criteri di promozione e alla formazione, nonché all’impatto dei congedi maternità e parentali sulla retribuzione e sull’avanzamento di carriera. Questi fattori possono concorrere ad una minore retribuzione delle donne rispetto agli uomini e richiedono una serie di risposte complementari da parte dei datori di lavoro e delle organizzazioni sindacali.

In diversi paesi, le organizzazioni sindacali affiliate alla FSESP sono intervenute sulla questione della parità retributiva contrattando maggiori adeguamenti salariali per le professioni in cui la presenza femminile è predominante (Svezia, Finlandia, Danimarca, Norvegia); assicurando maggiori aumenti sui tassi dei minimi salariali poiché questi tendono a riguardare più le donne degli uomini (Regno Unito, Irlanda) e negoziando o ricorrendo alla normativa sulla parità di retribuzione per far sì che le professioni prevalentemente femminili beneficino di un adeguamento della scala salariale (Germania, Regno Unito).

La sfida ora consiste non soltanto nel mantenere e ampliare queste iniziative, ma nel cercare di assicurare che non vengano ribaltate o vanificate dall’azione dei datori di lavoro nel tentativo di tagliare gli stipendi e le condizioni lavorative per uscire dalla crisi.

Il workshop organizzato nel quadro della conferenza sulla contrattazione collettiva del 4 dicembre offre alle affiliate della FSESP l’occasione di analizzare gli ultimi sviluppi in materia e di scambiare informazioni sugli effetti della crisi sulle lavoratrici nei rispettivi settori di intervento. I partecipanti potranno altresì confrontarsi sulle azioni intraprese o pianificate per ridurre il differenziale salariale di genere nell’ambito della contrattazione collettiva. L’incontro permetterà inoltre di testare la lista di controllo sulla parità salariale (vedi oltre) e verificare quali elementi possono essere pertinenti su scala nazionale, nonché discutere le azioni necessarie in futuro a livello europeo per progredire su tale questione.

Lista di controllo della FSESP “Contrattazione della parità salariale”

La presente lista di controllo intende assistere chi si occupa di contrattazione salariale ad attuare la politica FSESP per eliminare il differenziale salariale di genere e a migliorare le retribuzioni delle donne. La FSESP esorta le affiliate a porsi come obiettivo una riduzione del divario retributivo di almeno il 5% entro il 2014. Durante la contrattazione a livello nazionale, settoriale o locale, occorrerà tener conto dei seguenti elementi:

- assicurarsi che chi si occupa di contrattazione salariale, i datori di lavoro e le autorità pubbliche comprendano cosa si intende per “differenziale salariale di genere”;
- garantire e/o facilitare la formazione sulla parità salariale per chi si occupa di contrattazione, utilizzando ad esempio il kit di strumenti (toolkit) per la parità salariale dell’ISP;
- promuovere piani per la parità di genere sul posto di lavoro, utilizzando ad esempio le linee guida della FSESP, elaborate dalle parti sociali dell’amministrazione locale e regionale (2008);
- garantire che le strategie di contrattazione utilizzate prestino sufficientemente attenzione alle condizioni di occupazione, ed in particolare alla salute e sicurezza sul posto di lavoro laddove 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 dell’impiego e di valorizzazione del lavoro per individuare ed eliminare sistemi di classificazione discriminanti;
- contrattare aumenti dei salari minimi, dei salari delle categorie a debole retribuzione nonché l’assegnazione di risorse finanziarie destinate a colmare il divario retributivo;
- promuovere politiche di conciliazione 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 rivendicare il diritto a ritornare al lavoro a tempo pieno;
- analizzare la questione della discriminazione indiretta dovuta a prestazioni in natura, straordinari, premi di produzione o aumenti legati ai risultati;
- affrontare il tema della segregazione verticale verificando i criteri di promozione e migliorando le possibilità di formazione;
- esercitare pressioni per ottenere un maggior finanziamento dei servizi pubblici e analizzare l’impatto delle riforme del settore pubblico, e della retribuzione legata al risultato, nonché della privatizzazione sulle condizioni di lavoro delle donne, richiedendo 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.