

## LINEE GUIDA PER LA CONTRATTAZIONE DI GENERE

Contrattare nelle imprese condizioni di parità tra donne e uomini nel lavoro e nei percorsi di carriera, introdurre strumenti nuovi di conciliazione tra vita personale e professionale richiede un clima di COOPERAZIONE tra imprese e sindacato che non è facile realizzare.

La contrattazione di Genere è una sfida sempre, ma lo è specialmente in questo momento difficile segnato dalle conseguenze della crisi economica. I tassi di occupazione e di disoccupazione mostrano che le donne sono state toccate dai licenziamenti, mobilità, cassa integrazione al pari se non più degli uomini. Cresce la disoccupazione femminile e si riduce il tasso di attività, un pericoloso segnale di scoraggiamento che fa temere un ulteriore peggioramento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Quando sono in gioco i posti di lavoro e si pensa di accrescere la produttività solo attraverso la deroga agli accordi precedenti attraverso la cancellazione o la rimessa in discussione di importanti norme già faticosamente conquistate, come accaduto nell'ultimo CCNL del Terziario non sottoscritto dalla Filcams, si rischia di peggiorare ulteriormente la già precaria condizione lavorativa delle donne nei nostri settori, ma soprattutto si rischia di consolidare il fenomeno dell'abbandono del lavoro da parte delle donne, soprattutto giovani, al momento della prima gravidanza.

Le politiche di genere, sul versante della contrattazione, non vanno considerate un lusso riservato ai periodi di crescita delle aziende, ma proprio di fronte alla crisi e ai cambiamenti, va perseguita una politica di valorizzazione del contributo che le donne possono dare allo sviluppo e all'innovazione, attingendo a quelle peculiarità che fanno della differenza il valore aggiunto. Di seguito alcuni punti fondamentali elaborati dalle donne della Filcams e che costituiscono le Linee guida per la contrattazione di genere nella categoria.

### *Mercato del lavoro*

Aumento dell'occupazione femminile partecipazione al lavoro più lunga, ampia e qualificata; miglioramento del clima aziendale e della qualità del lavoro

### *Valorizzazione di genere*

Accesso e miglioramento dei percorsi di carriera delle donne nel rispetto delle specifiche scelte personali.

Le modalità e le fasi della contrattazione di genere e le misure previste dagli accordi dovrebbero costruire un sistema di relazioni sindacali, a partire dal posto di lavoro, che favorisca l'applicazione del GENDER MAINSTREAMING e EMPOWERMENT come politica d'impresa.

### *Sistema di pari opportunità*

Prevenzione dei rischi di discriminazione sia diretta che indiretta anche grazie all'introduzione di strumenti, iniziative e misure di contrasto alla violazione dei principi di pari opportunità soprattutto verso le lavoratrici con contratto part-time.

La garanzia della libertà di scelta della maternità così come dell'utilizzo dei congedi parentali e/o formazione.

### *Parità e conciliazione*

Parità e Conciliazione nei luoghi di lavoro non passano attraverso la contrapposizione tra i sessi, ma si fondano sul concetto di genere come relazione dialettica tra donne e uomini e sulla valorizzazione delle differenze.

### *Genitorialità responsabile*

Pur riconoscendo l'attuale asimmetria nella percezione del concetto di conciliazione dei tempi di vita, è necessario contrattare l'attivazione di misure, nel sistema organizzativo aziendale, non rivolte in via esclusiva alla componente femminile, ma anche alla componente maschile, nell'ottica della CONDIVISIONE DELLE RESPONSABILITÀ TRA UOMO E DONNA .

### *Conciliazione*

Ricerca ed introduzione di innovazione organizzativa quali la flessibilità dell'organizzazione del lavoro finalizzata alla CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO promuovendo la conoscenza approfondita delle misure utilizzabili (congedi, permessi, aspettative ecc. ma anche strumenti legislativi - art 9 della 3/2000)

### *Finalità e obiettivi della contrattazione di genere di II livello*

La contrattazione di genere di secondo livello ,in coerenza con il quadro normativo di riferimento(comunitario,nazionale ecc.)persegue obiettivi di:

#### *Informazione*

Diritto d'informazione da parte delle R.S.U/R.S.A.e delle OOSS con dati divisi per genere nella composizione degli organici per livelli d'inquadramento per tipologie contrattuali su ricorso ore straordinarie e supplementari e modalità utilizzate per i percorsi di carriera e di formazione.

#### *Formazione continua*

Prevedere l'impegno per un programma di formazione continua per le donne come volano di crescita professionale ed in particolare al rientro dai congedi parentali.

#### *Salute e sicurezza*

Prestare particolare attenzione agli strumenti di prevenzione dei rischi per la salute in particolari momenti della vita lavorativa delle donne

#### *Differenze salariali*

Contrastare e superare,attraverso una Contrattazione mirata,l'eventuale disparità di trattamento retributivo tra lavoratrici e lavoratori. Vedi ad esempio il part time involontario utilizzato come strumento di flessibilità unilaterale da parte dell'azienda e applicato in modo particolare alle donne oppure elementi di decurtazione salariale nei periodi di non lavoro per esigenze di lavoro di cura o utilizzare parametri che misurano e premiano la disponibilità nei tempi di lavoro.

#### *La conciliazione*

Prevedere strumenti di conciliazione e soluzioni organizzative tendenti a favorire:

- Flessibilità in entrata e in uscita degli orari di lavoro per le lavoratrici e per i lavoratori padri,anche per il periodo di inserimento dei figli al nido;
- Istituzione regolamentata della Banca delle Ore e sperimentazione consolidamento, correzione di progetti tipo "Isole del Tempo" (vedi CCNL cooperazione);
- Part-time reversibile per il lavoro di cura,esigibile anche per i livelli di quadro,superando il concetto di discrezionalità da parte dell'azienda,una volta documentata la necessità;
- Prevedere la retribuzione per i permessi in caso di malattia del bambino per i giorni previsti dalla legge e dalle norme del CCNL;
- Prevedere 3 giorni di permesso retribuito per i lavoratori padri in caso di nascita, affido, adozione.
- Sistemi di conciliazione multaziendali (es Centri Commerciali)
- Comitati Paritetici Territoriali su Politiche di Genere,a cui può essere affidato il compito di elaborare proposte specifiche da presentare alle istituzioni locali o per quanto attiene alla formazione agli Enti Bilaterali Territoriali L'istituzione dei Comitati Pari Opportunità è necessaria per la creazione di un luogo che possa creare le pre-condizioni necessarie ad una vera politica di GENDER MAINSTREAMING e per una necessaria programmazione di iniziative a sostegno delle lavoratrici.