



# PERCHÈ?

Le parti sociali europee, CES<sup>1</sup>, BUSINESSEUROPE, UEAPME e CEEP, sono fortemente impegnate nel raggiungimento della parità di genere e svolgono un compito fondamentale nella realizzazione di tale obiettivo nel mercato del lavoro e nei luoghi di lavoro.

La parità tra uomo e donna rappresenta uno dei principi essenziali sui quali è stata fondata l'Unione europea. Nel corso degli anni, la legislazione in materia di parità di trattamento si è evoluta fino a formare un quadro giuridico coerente, che costituisce il fondamento per raggiungere una pari partecipazione di uomini e donne nelle economie e società europee.

Su tale base, in tutta Europa sono stati compiuti importanti progressi verso la parità di genere e l'UE ha svolto un ruolo determinante in questo processo.

Tuttavia, malgrado le conquiste degli ultimi decenni, il tasso di occupazione femminile risulta ancora inferiore al 60% nella maggioranza dei paesi dell'UE, contro quello maschile pari al 75% per l'anno 2012.

Siamo ancora lontani dall'obiettivo occupazionale del 75% previsto dalla strategia Europa 2020. Il talento femminile non è pienamente sfruttato, il potenziale delle donne viene sottovalutato, così come la loro capacità di innovazione. Ne consegue una dispersione di risorse sia per le imprese che per la crescita economica.

La sfida non consiste solo nell'incoraggiare le donne ad entrare o restare attive nel mercato del lavoro, ma anche ad avanzare professionalmente. Per raggiungere questo obiettivo è necessario un approccio integrato che combini misure volte a promuovere la partecipazione nel mercato del lavoro, provvedimenti che garantiscano la parità di trattamento in materia di occupazione e azioni pensate per consentire a uomini e donne di conciliare i doveri professionali con quelli familiari.

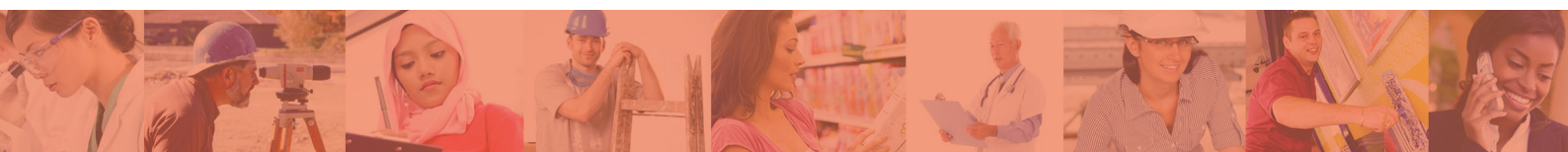
Nel 2005, abbiamo firmato un quadro di azioni sulla parità di genere, ovvero uno strumento concreto che fornisce una piattaforma unitaria per adottare misure da parte delle parti sociali europee e nazionali aventi lo scopo di sostenere la parità di genere.

Nell'ambito del nostro programma di lavoro per il biennio 2012-2014, abbiamo concordato circa la necessità di adottare ulteriori strumenti volti a eliminare le disuguaglianze ancora esistenti tra uomini e donne, compreso il divario retributivo. Contemporaneamente, abbiamo convenuto che le quattro priorità identificate nel nostro quadro di azioni del 2005 rimangono valide ed essenziali. È così che è nata l'idea di realizzare questo toolkit.

L'obiettivo è quello di fare conoscere e comprendere le iniziative vincenti attuate dai nostri membri in maniera autonoma o sul luogo di lavoro, a partire dai risultati ottenuti attraverso il nostro quadro di azioni sulla parità di genere. Questo strumento intende fungere da fonte di ispirazione e catalizzatore di idee per la progettazione, la negoziazione e la diffusione di misure efficaci all'interno di imprese e ambienti di lavoro di vario tipo.

Affrontando esplicitamente il tema della parità di genere attraverso le azioni delle parti sociali, ai livelli appropriati e conformemente alle prassi nazionali proprie dei vari sistemi di relazioni industriali, come ad esempio il dialogo sociale, la contrattazione collettiva, le dichiarazioni comuni, le raccomandazioni, i progetti e così via, si contribuisce al raggiungimento dell'obiettivo finale, ovvero all'accelerazione del processo di effettiva realizzazione della parità tra uomini e donne.

<sup>1</sup> e il comitato di collegamento Eurocadres/CEC



## DI CHE COSA SI TRATTA?

**100** BUONE PRATICHE

**25** PAESI EUROPEI

**4** PRIORITÀ LEGATE ALLA PARITÀ DI GENERE

Un osservatorio virtuale a sportello unico, che propone una selezione di varie pratiche avviate a partire dai luoghi di lavoro o dalle parti sociali nazionali. Il toolkit è collegato alle quattro priorità integrate del quadro di azioni:

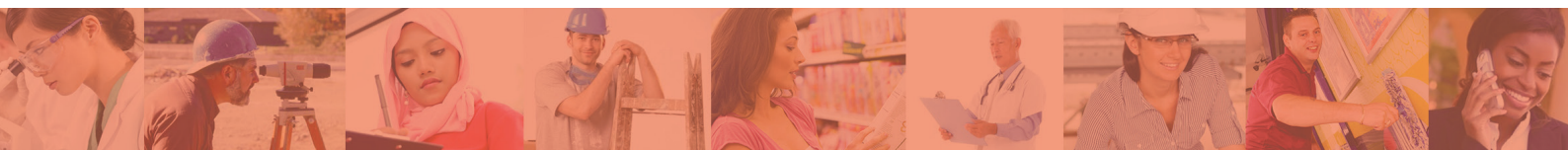
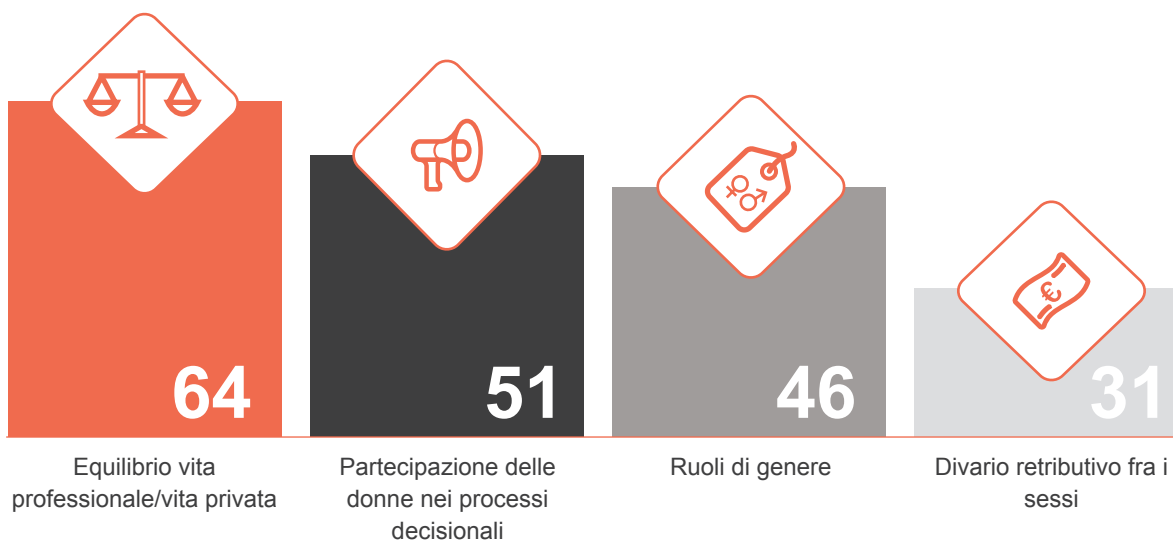


Il toolkit contiene molteplici iniziative e buone pratiche, basate su una prospettiva equilibrata, realizzate in 25 paesi europei nei settori più diversi, da imprese di ogni dimensione e da tutte le parti sociali nazionali mediante azioni unilaterali, bilaterali o trilaterali. La maggior parte di queste iniziative ha ricevuto un riconoscimento locale o nazionale per la promozione della parità tra uomini e donne.

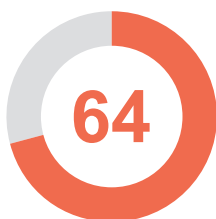
## DATI PRINCIPALI

INIZIATIVE CLASSIFICATE IN BASE ALLA PRIORITÀ\*

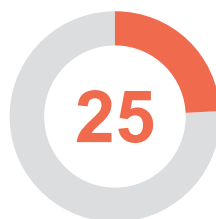
*\*I singoli casi possono affrontare priorità differenti.*



## INIZIATIVE CLASSIFICATE IN BASE AL TIPO DI ACCORDO



Iniziative unilaterali intraprese dai datori di lavoro o dai sindacati



Accordi bilaterali



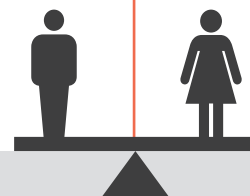
Accordi trilaterali

## INIZIATIVE CLASSIFICATE IN BASE AL PAESE

Austria	9	Francia	6	Paesi Bassi	2	Svezia	5
Belgio	7	Germania	12	Portogallo	1	Svizzera	1
Bulgaria	2	Grecia	2	Regno Unito	6	Turchia	2
Cipro	4	Irlanda	4	Repubblica Ceca	1	Ungheria	1
Croazia	1	Italia	10	Romania	1		
Danimarca	4	Lettonia	2	Slovenia	3	Europa	6
Finlandia	1	Norvegia	1	Spagna	6	TOTALE	100

### A CHI SI RIVOLGE?

Parti sociali nazionali ed europee, responsabili delle risorse umane, operatori ed esperti in materia di parità di genere, governi, politici, istituzioni pubbliche, rappresentanti dei lavoratori, sindacati e associazioni professionali.



### COME SI UTILIZZA?

Disponibile online tramite il Centro di Risorse dei Datori di Lavoro e quello della Confederazione Europea dei Sindacati.

[WWW.ERC-ONLINE.EU/GENDERTOOLKIT](http://WWW.ERC-ONLINE.EU/GENDERTOOLKIT)

[WWW.RESOURCECENTRE.ETUC.ORG/GENDERTOOLKIT](http://WWW.RESOURCECENTRE.ETUC.ORG/GENDERTOOLKIT)

È possibile effettuare la ricerca attraverso varie opzioni: priorità, paese, settore di attività oppure tipo e dimensioni dell'organizzazione. Gli utenti sono invitati a scaricare tutte le pratiche e a farne buon uso.