

## MOZIONE 1

### **Priorità Strategiche per il gruppo interprofessionale UNI sulle pari opportunità**

Sono cinque gli obiettivi strategici determinati da UNI Global per il periodo tra Nagasaki a Città del Capo, mirati alla crescita e al rafforzamento dei sindacati affiliati e del sindacato UNI Global, per migliorare le condizioni di lavoro e le vite dei lavoratori nei settori dei servizi e in quelli alleati.

Basate su questi cinque obiettivi strategici e sulla mozione "Fare Breccia" sulla rappresentatività delle donne all'interno di UNI Global proposta per l'adozione al 3o congresso UNI World, le seguenti priorità e obiettivi sono stati identificati dal gruppo interprofessionale sulle pari opportunità.

Queste priorità strategiche e i loro obiettivi relativi formeranno la base per un'azione strategica per le Pari Opportunità UNI nei prossimi quattro anni.

In vista delle dimensioni dell'agenda del gruppo interprofessionale UNI sulle Pari Opportunità, l'allineamento con i sindacati di settore UNI Global, con le organizzazioni regionali e le campagne strategiche UNI è un fattore chiave per il successo.

#### 1. AZIENDE GLOBALI E REGIONALI

UNI Pari Opportunità lavorerà a stretto contatto con i sindacati di settore UNI, le organizzazioni regionali e UNI SCORE (Campagne strategiche, Organizzazione, Ricerca ed Educazione) per garantire la parità nelle aziende globali esaminate.

Le attività sulle aziende globali saranno dirette dal capo del dipartimento UNI di settore rilevante, in stretta cooperazione con le commissioni guida regionali e globali e le alleanze sindacali.

#### Obiettivi:

##### a) Ricerca orientata all'azione per sostenere accordi Regionali e Globali

**a.1** Lavorare con i sindacati di settore UNI, con le organizzazioni regionali e con UNI SCORE per garantire che la ricerca nelle aziende regionali e globali esaminate copra le problematiche riguardanti parità di genere e di opportunità, e alimenti il database di UNI sulle multinazionali.

**a.2** Lavorare con i sindacati di settore UNI, le organizzazioni regionali e UNI SCORE per promuovere su base annuale degli studi all'interno delle aziende regionali e globali esaminate per garantire l'implementazione dei miglioramenti agli accordi regionali e globali da un punto di vista della parità di genere e di opportunità, attraverso l'elaborazione di linee guida per le buone pratiche.

##### b) Nuovi accordi regionali e globali

**b.1** Lavorare con i sindacati di settore UNI, con le organizzazioni regionali e con UNI SCORE, per sostenere campagne per ottenere gli accordi nelle aziende prese di mira, e includere in questi disposizioni riguardanti la parità di genere e di opportunità.

**b.2** Elaborare clausole contenenti migliori pratiche per gli accordi regionali e globali:

- per promuovere la parità attraverso il mainstreaming

- per eliminare le discriminazioni basate sul genere o sull'orientamento sessuale
- per intraprendere ogni azione volta ad integrare le donne nel mercato del lavoro
- per sviluppare programmi per donne e gruppi non rappresentati adeguatamente con l'obiettivo di formarli per ruoli di comando
- per sviluppare strutture di leadership per le donne
- per fare fronte e garantire il diritto alla riproduzione e migliorare le disposizioni sulla maternità e paternità
- per fare fronte a HIV/AIDS
- per far fronte alla conciliazione vita-lavoro
- per attuare la responsabilità sociale dell'impresa, con particolare riguardo alla valorizzazione delle differenze di genere

### c) Assolutamente tutti

Lavorare con i sindacati di settore UNI, con le organizzazioni regionali e con UNI SCORE per garantire che le donne, gli uomini e tutte le categorie di lavoratori siano coinvolte in campagne e negoziazioni per ottenere e migliorare gli accordi regionali e globali.

## 2. ORGANIZZAZIONE E SVILUPPO DEL POTENZIALE

UNI Pari Opportunità lavorerà con i sindacati di settore UNI, con le organizzazioni regionali, con UNI SCORE e con gli altri Gruppi Interprofessionali per ottenere il riconoscimento sindacale e facilitare ulteriormente la crescita del sindacato presso le donne, i migranti (sia con documenti che senza), lavoratori disabili, lavoratori con diversi orientamenti sessuali, etc. inclusi i dipendenti delle agenzie di lavoro interinale, i lavoratori interinali, e i lavoratori dell'economia informale, per rendere centrali le pari opportunità in tutti i settori e le regioni di UNI.

### Obiettivi:

#### a) Ottenere il riconoscimento dei diritti sindacali e la crescita della forza sindacale

**a.1** Lavorare con i sindacati di settore UNI, con le organizzazioni regionali e con UNI SCORE per incoraggiare la sindacalizzazione delle lavoratrici, dei migranti - regolari e non, i lavoratori disabili, i lavoratori con diversi orientamenti sessuali, etc., inclusi i dipendenti delle agenzie di lavoro interinale, i lavoratori interinali e i lavoratori dell'economia informale e ampliare la sfera di applicazione degli accordi collettivi per ottenere condizioni di lavoro dignitose e un pari trattamento per tutti i lavoratori.

**a.2** Lavorare con i sindacati di settore UNI, con le organizzazioni regionali e con UNI SCORE per costituire gruppi di donne leader, preparandole con specifici corsi di formazione sulle questioni di genere, per implementare le strategie di sindacalizzazione nei propri rispettivi Paesi, regioni, gruppi o settori, diffondendo la prospettiva di genere all'interno delle loro organizzazioni e tra i loro colleghi e gli altri lavoratori.

**a.3** Lavorare con i sindacati di settore UNI, con le organizzazioni regionali e con UNI SCORE per implementare i programmi, le azioni, le campagne etc. mirate alla promozione della partecipazione femminile a tutti i livelli di responsabilità del sindacato.

**a.4** Lavorare con le organizzazioni regionali UNI per creare e mantenere network femminili regionali, sub-regionali, e nazionali usando e-mail e siti web per condividere notizie e attività.

**a.5** Lavorare con le organizzazioni regionali UNI per incoraggiare gli affiliati a riconoscere il bisogno di organizzare le lavoratrici e promuovere la centralità delle questioni di genere attraverso la

discussione e la pubblicazione di questioni legate al genere.

**b) Organizzare lo sviluppo del potenziale**

**b.1** Lavorare con UNI SCORE per implementare una dimensione di parità di genere e di uguaglianza nei programmi di organizzazione e di sviluppo del potenziale.

**b.2** Lavorare con i sindacati di settore UNI, con le organizzazioni regionali, e con UNI SCORE per sviluppare programmi e progetti per sostenere le campagne di organizzazione per le lavoratrici, i migranti, (sia con documenti che senza), lavoratori disabili, lavoratori con diversi orientamenti sessuali, etc. inclusi i dipendenti delle agenzie di lavoro interinale, i lavoratori interinali, e i lavoratori dell'economia informale.

**b.3** Insieme alle organizzazioni regionali UNI, sviluppare programmi di sviluppo del potenziale, sostenuti dal Progetto Uguaglianza Globale.

**c) Promuovere la sindacalizzazione**

Lavorare con i sindacati di settore UNI e le organizzazioni regionali per incoraggiare gli affiliati a rendere centrali la sindacalizzazione e la rappresentanza delle lavoratrici.

**d) Capacità di sviluppare competenze di reclutamento e campagne**

**d.1** Lavorare con i settori UNI, le Organizzazioni Regionali e UNI SCORE per dare responsabilità alle donne che hanno competenze, conoscenze e capacità per essere impegnate nelle trattative che riguardano gli aspetti delle donne, e farle crescere nei ruoli di responsabilità e nei ruoli decisioni all'interno delle proprie Organizzazioni sindacali a tutti i livelli.

**d.2** Lavorare con le organizzazioni regionali UNI e con UNI SCORE per garantire che la formazione dei reclutatori degli affiliati, degli organizzativi e dei formatori copra le questioni riguardanti il genere e le pari opportunità.

**e) Forum degli organizzativi UNI**

Lavorare con UNI SCORE per garantire una speciale attenzione alle pari opportunità per tutte le categorie di lavoratori.

**f) Strumenti di comunicazione**

**f.1** Sviluppare strumenti di comunicazione efficaci, compreso l'on-line e gli strumenti web.

**f.2** Sviluppare un bollettino di notizie da pubblicare online ogni quattro mesi in inglese, spagnolo e francese.

**f.3** Sviluppare brochure sulla parità di genere e sulle questioni relative alle pari opportunità.

**f.4** Sviluppare una libreria online per raccogliere dati e notizie da tutto il mondo.

**f.5** Condurre campagne di informazione affinché le lavoratrici e i lavoratori siano consapevoli delle attività svolte e in grado di collegare le situazioni nazionali con le strategie internazionali.

**3. Lavoro, sicurezza sociale e giustizia per tutti**

UNI Pari Opportunità lavorerà con i sindacati di settore UNI, con le organizzazioni regionali, e con UNI SCORE per aumentare gli standard occupazionali per le donne, i migranti (sia con documenti che senza), lavoratori disabili, lavoratori con diversi orientamenti sessuali, etc. inclusi i dipendenti

delle agenzie di lavoro interinale, i lavoratori interinali, e i lavoratori dell'economia informale all'interno dei settori UNI.

#### Obiettivi:

##### a) Ricerca orientata all'azione

Lavorare con i sindacati di settore UNI, con le organizzazioni regionali e con UNI SCORE per sviluppare esperienza sulle questioni di parità attraverso la ricerca e il monitoraggio delle tendenze sulle questioni della parità e il loro impatto sulla forza lavoro.

##### b) Campagne per migliorare gli standard occupazionali

Lavorare con i sindacati di settore UNI, con le organizzazioni regionali e con UNI SCORE per implementare campagne contro la Discriminazione, la Violenza e l'esclusione dal posto di lavoro, tra cui:

**b.1** Campagna UNI "Stop alla Violenza"

**b.2** Giornata internazionale della Donna – 8 marzo

**b.3** Giornata mondiale del lavoro dignitoso – 7 ottobre

**b.4** Giornata internazionale per l'eliminazione della Povertà – 17 ottobre

**b.5** 16 giorni di attivismo: Violenza – dal 25 novembre al 10 dicembre

**b.6** Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne – 25 novembre

##### c) Estendere la contrattazione collettiva a tutti i lavoratori

**c.1** Lavorare con i sindacati di settore UNI e con le organizzazioni regionali affinché la contrattazione collettiva garantisca la parità di trattamento tra lavoratrici, immigrante (regolari e non), lavoratori disabili, lavoratori con diversi orientamenti sessuali, etc. inclusi i dipendenti delle agenzie di lavoro interinale, i lavoratori interinali e i lavoratori dell'economia informale.

**c.2** Raccogliere informazioni per promuovere le migliori pratiche che questi accordi collettivi prevedono.

##### d) Un impegno verso i diritti umani e sindacali

**d.1** Intervenire contro ogni autorità governativa o datore di lavoro che comprometta il principio di parità sul posto di lavoro.

**d.2** Lavorare con i sindacati di settore UNI, con le organizzazioni regionali e con UNI SCORE per sostenere campagne e programmi di solidarietà mirati alla tutela dei diritti sindacali, inclusa l'uguaglianza dei diritti in tutte le regioni, specialmente quelle in nazioni ad alto rischio.

#### 4. Influenza Politica e Normativa

##### a) Alleanze strategiche con altre organizzazioni nel campo della giustizia sociale

Rafforzare la cooperazione e assumere un ruolo propositivo con i Sindacati Mondiali, la CIS e altre organizzazioni internazionali in difesa dei diritti umani per il coinvolgimento sindacale nella formulazione delle politiche riguardanti le pari opportunità, sia a livello regionale che mondiale.

- b) Cooperare con gli organismi regionali di tutte le Federazioni sindacali globali, le Organizzazioni sindacali regionali di UNI e tutti gli affiliati per fare pressioni sui governi e sugli organismi sovranazionali affinché adottino specifiche normative quadro sul principio dell'uguaglianza in riferimento all'occupazione.

- c) **Estendere la contrattazione collettiva a tutti i lavoratori**

Lavorare con l'ILO e le altre organizzazioni per assicurarsi che il pari trattamento di lavoratrici, immigrati (regolari e non), lavoratori disabili, lavoratori con diversi orientamenti sessuali, etc. inclusi i dipendenti delle agenzie di lavoro interinale, i lavoratori interinali e i lavoratori dell'economia informale, sia garantito e sostenuto dalla legislazione nazionale.

- 5. UNI, un'Organizzazione proattiva, innovativa e inclusiva

UNI Pari Opportunità si occuperà di promuovere la parità in tutte le strategie di UNI; di coinvolgere le donne nelle attività che riguardano le questioni di genere e lavorare per una maggiore rappresentanza delle donne nelle strutture decisionali di UNI, con l'obiettivo di raggiungere almeno il 40% di un sesso o dell'altro.

Obiettivi:

- a) **Una effettiva rete di donne**

**a.1** Sviluppare e sostenere una vibrante rete mondiale di donne UNI, che lavorano insieme per accedere alle risorse, inclusi i progetti e la formazione, per migliorare la parità di genere e le politiche di conciliazione.

**a.2** Incoraggiare ciascun comitato donne a livello regionale a costituire grandi reti di donne nelle loro rispettive regioni.

- b) **Sviluppare le risorse**

**b.1** Sviluppare politiche modello per gli affiliati sulla Parità di Opportunità Occupazionali e sulle procedure di presentazione delle denunce per molestie sessuali o di altro tipo, il bullismo e la violenza, affinché le utilizzino nelle loro Organizzazioni e le raccomandino per l'utilizzo nelle aziende.

**b.2** Sviluppare politiche modello sul coinvolgimento delle donne nelle contrattazioni collettive

**b.3** Tali politiche e procedure modello saranno sottoposte a ratifica da parte del Comitato Mondiale Donne

- c) **Sviluppare capacità di leadership**

Sviluppare la formazione sulle capacità di leadership per sostenere le donne ad accedere ad incarichi di leader più elevati e ai ruoli decisionali all'interno del proprio Sindacato.

- d) **Maggiore rappresentanza femminile**

**d.1** Lavorare con i sindacati mondiali di settore UNI e con le organizzazioni regionali per raggiungere l'obiettivo del 40% della rappresentanza di un sesso o dell'altro in tutte le strutture decisionali di UNI, e in tutte le delegazioni, congressi o incontri di UNI entro il prossimo Congresso

## Mondiale del 2014

**d.1.1** Lavorare con i sindacati mondiali di settore UNI, con le organizzazioni regionali, con UNI SCORE e con tutte le organizzazioni affiliate per sviluppare le misure necessarie a raggiungere l'obiettivo del 40% di rappresentanza di un sesso o dell'altro in tutte le strutture decisionali e in tutti gli incontri.

**d.1.2** Rivedere queste disposizioni ogni 4 anni.

**d.2** Fornire linee guida agli affiliati sulle migliori pratiche per monitorare il numero di donne e uomini che sono iscritti, delegati, dirigenti, dipendenti del sindacato, quadri, etc.

**d.3** Fornire linee guida e strumenti agli affiliati diffondendo le migliori pratiche per una sempre maggiore presenza di donne a tutti i livelli di responsabilità per il raggiungimento del 40%, anche attraverso un monitoraggio volto a registrare gli incrementi realizzati

**d.4** Insieme a UNI SCORE, incoraggiare gli affiliati a redigere un rapporto annualmente su come la parità di trattamento viene applicata e quali miglioramenti sono stati effettivamente raggiunti.

### **e) Assolutamente Tutti**

**e.1** Lavorare con i sindacati mondiali di settore UNI, con le organizzazioni regionali, con UNI SCORE e con tutte le organizzazioni affiliate per garantire che tutte le categorie di lavoratori siano rappresentate al tavolo delle trattative.

**e.2** Lavorare con i Gruppi Interprofessionali UNI per promuovere migliori pratiche e l'inclusione.

## **6. Partecipazione e Revisione**

Il Comitato mondiale donne riceverà un aggiornamento sui progressi realizzati rispetto a queste priorità strategiche da ogni regione e dal dipartimento Pari Opportunità UNI, affinché possiamo imparare dalle esperienze realizzate dalle nostre attività e focalizzarci su quello che ci resta da fare.

## **7. Verso Città del Capo 2014**

### **Obiettivi**

**a)** Pari trattamento per tutti i lavoratori garantiti e sostenuti dagli accordi collettivi

**b)** Clausole contenenti principi ideali di uguaglianza e leadership inclusi negli accordi regionali e mondiali.

**c)** Messa in pratica di tutte le procedure e politiche modello all'interno di tutti i sindacati.

**d)** La prossima generazione di donne UNI ben rappresentata presso gli affiliati UNI e nelle loro attività

**e)** Forti reti di donne in tutte le aree

**f)** Un sindacato mondiale UNI con almeno il 40% di donne e uomini in tutte le strutture decisionali.

**g)** Una maggiore consapevolezza sul problema della violenza e miglioramenti della situazione attuale.

## MOZIONE 2

### L'Impatto della crisi finanziaria globale sulle donne

Il 3° Congresso Mondiale delle Donne UNI adotta la seguente mozione

#### A. Premessa

1. L'attuale crisi economica è una delle più gravi della storia. Può essere paragonata alla crisi economica del 1929-30. Non solo è paragonabile in termini di gravità dell'impatto che ha avuto sui mercati, ma anche per la sua origine. Entrambe le crisi sono state causate da manovre speculative in cui i lavoratori non erano coinvolti e, in altri casi, quelli che hanno causato la crisi ne hanno poi beneficiato. Pertanto, la crisi dovrebbe essere superata da un punto di vista etico e morale e non con argomenti tecnici.
2. Nel 2009, il G20 ha dichiarato che la crisi è stata causata dalla mancanza di responsabilità del sistema finanziario e che gli eccessi che hanno condotto alla crisi dovrebbero essere controllati. L'ILO crede che i seguenti elementi hanno scatenato la crisi finanziaria globale: un comportamento consumistico sconsiderato; transazioni eccessivamente rischiose nei mercati del credito e finanziari; la sopravvalutazione degli immobili e dei prodotti finanziari; e, di fronte a un comportamento che mancava di auto regolamentazione, sistemi di monitoraggio e di supervisione delle transazioni scarsi.
3. I lavoratori stanno pagando le conseguenze della crisi nel mercato dei capitali. I lavoratori più colpiti sono state le donne; non solo la disuguaglianza di genere nei salari e la partecipazione ai processi decisionali è peggiorata, ed è incrementata la natura precaria del lavoro delle donne, ma esse continuano anche ad avere un accesso limitato alle risorse economiche e finanziarie.
4. Il rapporto del 2009 (*2009 World Survey on the role of women in development: Women's control over economic resources and access to financial resources, including microfinance*) ha raccolto dati da oltre 70 nazioni che non appartengono all'Organizzazione Economica per la Cooperazione e lo Sviluppo (OECD) dimostrando che solo il 27% delle "donne detiene posizioni che diano lo status, l'influenza, il potere e l'autorità di prendere decisioni". La rappresentatività delle donne in queste posizioni in America Latina è del 31%, paragonata al 32% delle economie in transizione, il 28% dei paesi sviluppati, il 15% in Asia, il 9% in Medio Oriente. Il rapporto evidenzia inoltre il fatto che un accesso maggiore a queste risorse da parte delle donne ha un impatto positivo sulla riduzione della povertà, sul benessere dei bambini e sulla crescita economica.
5. Questa recessione non è ancora finita, e sfortunatamente possiamo essere sicuri che, come in tutte le crisi del passato, i più colpiti saranno quelli con meno risorse, le donne

e i bambini. Alcuni esperti hanno dichiarato che gli uomini sono stati i più colpiti dalla crisi, poiché l'industria e il lavoro di costruzione sono principalmente svolti da uomini; tuttavia, questi dati nascondono un problema più grave. A parte alcuni casi in cui certi lavori non sono stati colpiti dalla recessione e sono dominati dalle donne, per esempio l'educazione e l'assistenza sanitaria, i datori hanno spesso considerato più conveniente tenere le lavoratrici nelle aziende perché ricevono salari più bassi a parità di mansione, hanno meno protezioni sociali, e spesso hanno contratti più precari, il che rappresenta un considerevole risparmio per l'azienda. Le donne sono state usate dalle compagnie come "fattori di aggiustamento" per bilanciare i loro conti. Le aziende hanno tenuto le lavoratrici meno pagate che potevano svolgere il loro lavoro con la stessa efficienza delle loro controparti maschili.

6. La crisi finanziaria globale è una grande minaccia alla crescita internazionale e allo sviluppo, e in particolare, al mercato del lavoro. Alcuni governi hanno introdotto misure per combattere la recessione finanziaria, quali piani nazionali di salvataggio o strategie di stabilizzazione. Nonostante gli sforzi, il tasso di disoccupazione è continuato a crescere dall'inizio della crisi, e certi gruppi, come le donne e i giovani, sono stati costretti ad accettare forme di lavoro precarie, erappresentano la percentuale più grande delle persone disoccupate. La maggior parte dei fondi allocati dai governi per evitare gli effetti della crisi sono stati diretti alle istituzioni finanziarie e ai loro membri o alle attività ad alta presenza maschile, trascurando i lavoratori più vulnerabili le donne.
7. Il lavoro delle donne è visto in grande misura come un'attività ausiliare che semplicemente completa il lavoro che è tradizionalmente riservato agli uomini. La realtà dimostra che le donne sono il cardine dell'unità familiare e quindi migliorare le condizioni sociali e le condizioni di lavoro delle donne contribuirà allo sviluppo sociale e economico. Pertanto un maggiore accesso delle donne al mercato del lavoro potrebbe contribuire in misura considerevole allo sviluppo economico, ma solo se esse svolgono lavori produttivi e dignitosi. Nei posti di lavoro retribuiti, in tutti i settori, le donne affrontano persistenti divari di salario che non possono essere sempre giustificati dalla differenza di competenze o esperienze. La maggior parte delle regioni del mondo ha ancora molto lavoro da fare in termini di integrazione economica delle donne e, di conseguenza, esiste ancora un grande potenziale economico che dobbiamo afferrare.

#### B. La posizione dei Sindacati mondiali e della CISL Internazionale

Il gruppo dei Sindacati mondiali e la CISL Internazionale lavorano per promuovere norme che possano governare le operazioni attuate dalle aziende private. Inoltre tentano di ottenere accordi quadro globali per far avanzare il dialogo sociale e la contrattazione collettiva, così come sviluppare sistemi che permetteranno di ritenere responsabili il management per le ripercussioni sociali delle attività economiche dell'azienda.

#### C. Conclusioni

1. È ovvio che la crisi ha colpito in profondità le donne, che non solo stavano lottando per

il pieno esercizio dei loro diritti e per il raggiungimento della parità sul posto di lavoro, ma che avevano anche dimostrato che le differenze biologiche non giustificano la discriminazione. Pertanto sarebbe un enorme passo indietro ripetere le ingiustizie del passato e tentare di giustificare le disuguaglianze e gli svantaggi delle donne con l'argomento della recessione.

2. Visto l'impatto che la crisi finanziaria globale ha avuto sulle donne, UNI e i suoi affiliati dovranno:

- a) Essere coinvolti nei processi di riforma e regolamentazione del sistema finanziario
- b) Partecipare e intensificare le campagne per la promozione della ratifica e della effettiva implementazione dei principi fondamentali e dei diritti riconosciuti negli strumenti internazionali, in particolare la Convenzione ILO n.100,111,156,158,175,177,182 e 183, e la Dichiarazioni ILO sui principi fondamentali e dei diritti sul posto di lavoro adottata nel 1998.
- c) Lavorare con le altre organizzazioni internazionali e sindacati mondiali per promuovere e raggiungere gli obiettivi di sviluppo del millennio, in particolare l'obiettivo 1 (Sradicare la povertà estrema e la fame – obiettivo 2: raggiungere un livello occupazionale produttivo e dignitoso per tutti, incluse le donne e i giovani) e obiettivo 3 (Promuovere la parità di genere e dare potere alle donne)
- d) Partecipare ai processi regionali per preservare e migliorare la legislazione che protegge le lavoratrici.
- e) Combattere ad ogni livello l'utilizzo del lavoro femminile quale "fattore di aggiustamento economico". Utilizzare le donne in questo modo è abuso e causa della discriminazione salariale. , Su questo aspetto chiediamo maggiore assunzione di responsabilità da parte del sistema finanziario, delle Istituzioni e delle imprese.
- f) Promuovere un cambiamento culturale nei luoghi di lavoro affinché il lavoro femminile sia considerato un elemento significativo del reddito familiare, e che le economie a livello locale e regionale ne riconoscano il suo valore sociale.
- g) Fare pressione sulle autorità responsabili dell'educazione per promuovere l'integrazione delle ragazze nei percorsi educativi.
- h) Sostenere le attività che aiutano ad accrescere la qualificazione e la riqualificazione professionale delle donne
- i) Sostenere attraverso la contrattazione collettiva, le norme che migliorano l'occupazione delle donne e che migliorano le loro competenze per rientrare nel mercato del lavoro.
- j) Promuovere la piena occupazione
- k) Lottare contro il lavoro precario delle donne e contro la discriminazione salariale attraverso la promozione delle pari opportunità negli accordi quadro globali UNI, e monitorarne i progressi.
- l) Formare e informare di più le lavoratrici sui loro diritti a livello nazionale e internazionale, e monitorare il rispetto di questi diritti.

- m) Assumere più donne e promuovere una più equa rappresentanza delle donne in strutture sindacali e ai tavoli di negoziazione.
- n) Combattere contro ogni forma di violenza contro le donne, incluse le molestie psicologiche, fisiche e sessuali.
- o) Lottare contro l'HIV/AIDS, fornendo informazioni sui metodi di prevenzione e il trattamento
- p) Offrire opportunità educative alle donne per prepararle ad assumere ruoli di comando all'interno dei loro sindacati.

## MOZIONE 3

### L'utilizzo delle Donne come armi da guerra

Il 3° Congresso Mondiale delle Donne UNI adotta la seguente mozione

#### A. Premessa

1. Il conflitto è il risultato di uno scontro di interessi, a volte mascherato da argomentazioni razionali. Tuttavia, gli elementi sempre sottostanti sono l'odio e la rivalità, che sono stati generati dalla lotta per il potere, per il predominio o il prestigio. La violenza è causata dallo squilibrio di potere, di risorse o di prestigio, o dalla povertà. Chiunque abbia più potere in un conflitto armato sarà in grado di prendere decisioni riguardanti la vita di altre persone. Di conseguenza, l'unica cosa che ci possiamo aspettare in una guerra è la violenza. La violenza contro le donne è prevalente poiché esse sono le più vulnerabili.
2. Quando parliamo della distruzione e delle crudeltà della guerra, c'è un punto che sembra essere messo in disparte: parliamo del numero dei morti, del numero dei prigionieri, del numero di navi, aerei e carri armati che sono stati distrutti, ma, cosa accade alle donne in tempo di guerra? La spersonalizzazione è un aspetto costante sul campo di battaglia, e spesso viene portata avanti come una circostanza attenuante per le atrocità commesse ai danni delle donne. Le donne sono virtualmente considerate come "bottino di guerra" e sono violentate in quanto espressione di potere. Ciò causa loro un enorme danno psicologico e grandi umiliazioni, che diventano ancora più gravi quando rimangono incinte di bambini dei loro nemici. Queste donne, abusate fisicamente e psicologicamente, devono anche sopportare l'assassinio dei loro compagni o figli.
3. Nonostante questi abusi, quando la guerra è terminata generalmente non ci sono processi, punizioni o responsabili, e, ciò che è più difficile da comprendere, nessuno prova rimorso. È accettato che le atrocità siano inevitabili in tempo di guerra. In molte occasioni, gli aggressori tornano nelle loro case dove vengono accolti come eroi e godono di totale impunità, mentre non esiste alcun aiuto o sostegno per le donne violentate.

#### B. Conclusioni

1. Nel corso di molti anni, le norme previste dagli strumenti internazionali non sono state rispettate, nonostante le quattro convenzioni ONU di Ginevra del 1949 (1), dei due protocolli aggiuntivi adottati nel 1977 (2) che garantiscono una protezione speciale alle donne in tempo di conflitti, oltre a una lunga lista di strumenti legali internazionali.
2. Possiamo confermare che queste atrocità sono state provate e alcuni casi di stupro e altre forme di abusi sessuali ai danni delle donne durante i conflitti armati in luoghi quali l'ex Jugoslavia e Ruanda, sono stati giudicati dalla Corte Criminale Internazionale come crimini di guerra, ma purtroppo resta ancora molto da fare.
3. UNI e i suoi affiliati si impegnano a:
  - a) fare pressione sui governi affinché adottino e rispettino gli strumenti internazionali che

proteggono i diritti delle donne nei conflitti armati: la Dichiarazione OHCHR sulla Protezione delle Donne e dei Bambini durante Emergenze e Conflitti Armati (1974); la Dichiarazione ONU sull'Eliminazione della Violenza contro le Donne (1993); la Dichiarazione di Pechino e la Piattaforma di Azione (1995); il Protocollo Opzionale alla Convenzione sull'Eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le donne (1999); la Risoluzione del Consiglio di Sicurezza ONU 1325 sulle Donne, la Pace e la Sicurezza (2000); la Dichiarazione del Comitato Internazionale della Croce Rossa all'Assemblea Generale delle Nazioni Unite, 14 ottobre 2009.

- b) Denunciare la violazione dei diritti delle donne durante i conflitti armati, e richiedere che gli aggressori siano portati davanti alla giustizia e condannati, attraverso il lancio di campagne di informazione e petizioni che saranno successivamente presentate alle organizzazioni internazionali rilevanti.
- c) Fare pressione sui Governi per assicurarsi che il budget allocato alla ricostruzione dopo la guerra garantisca i mezzi necessari ad aiutare e proteggere le donne e i bambini che sono stati usati come armi da guerra.
- d) Fare pressione sui Governi e altre organizzazioni per assicurarsi che le donne siano integrate nei processi di pace e che tali processi siano usati come opportunità per costruire società più equilibrate e giuste. Questo include l'accesso a un lavoro dignitoso, il trattamento sanitario e la sicurezza; un effettivo disarmo dei combattenti; campagne educative e formazione professionale, etc.
- e) Offrire supporto morale e fare pressioni per ottenere sostegno pratico alle donne sopravvissute di crimini di guerra e promuovere campagne culturali per fermare l'esclusione delle donne che sono state vittime di stupro.
- f) Dove possibile, raccomandare gruppi di sostegno e organizzazioni disponibili a offrire supporto psicologico alle donne e giovani ragazze che sono state stuprate, molestate o picchiate durante questi attacchi.
- g) Aiutare gli affiliati UNI a formarsi e crescere dopo i conflitti affinché le lavoratrici siano protette e sostenute.

---

1 Convenzione di Ginevra I: per il miglioramento delle condizioni dei Feriti e dei Malati nelle forze armate di terra; Convenzione di Ginevra II: per il miglioramento delle condizioni dei Feriti e dei Malati e dei Naufraghi membri delle forze armate di mare; Convenzione di Ginevra III: relativa al Trattamento dei Prigionieri di Guerra; Convenzione di Ginevra IV: relativa alla Protezione dei Civili in Tempo di Guerra.

2 Protocollo Aggiuntivo alla Convenzione di Ginevra del 12 Agosto 1949, e relativo alla Protezione delle Vittime dei Conflitti armati Internazionali (Protocollo I); Protocollo Aggiuntivo alle Convenzioni di Ginevra del 12 agosto 1949 relativo alla Protezione delle Vittime di Conflitti Armati Non-Internazionali (Protocollo II).

## MOZIONE 4

### Immigrazione e traffico delle donne

Il 3° Congresso Mondiale delle Donne UNI adotta la seguente mozione

#### A. Premessa

1. Nonostante la loro crescente importanza per lo sviluppo dell'economia globale, i lavoratori immigrati, specialmente le donne, restano marginalizzati. Questo problema, incluso il traffico delle donne, è preoccupante e deve essere affrontato. Questo documento evidenzia alcune informazioni riguardanti questo argomento.

#### **Documento di Briefing sulla Migrazione della forza lavoro e il Forum Mondiale sulla Migrazione e lo Sviluppo (GFMD)**

##### Informazioni su GFMD

2. Nel dicembre 2003, l'assemblea generale delle Nazioni Unite (UN/ONU) ha approvato una risoluzione che ha dato vita al Dialogo ad Alto Livello sulla Migrazione Internazionale e lo Sviluppo (UNHLD) che si è tenuto nel settembre 2006. Lo UNHLD ha raccomandato la creazione di un forum permanente sulla migrazione all'interno della struttura ONU, ma sfortunatamente, e con grande dispiacere dei sindacati e della società civile, il processo UNHLD ha portato alla creazione del Forum Mondiale sulla Migrazione e lo Sviluppo (GFMD), un processo informale, su base volontaria, non vincolante, e diretto dallo Stato per "sviluppare un programma pratico per massimizzare i guadagni derivanti dalla migrazione e dallo sviluppo".

3. Il GFMD è costituito da due parti: un forum della società civile, seguito da un incontro con rappresentanti governativi. Anche se durante gli incontri governativi vengono presentati rapporti o raccomandazioni elaborati dalla società civile, non c'è garanzia che i Governi li includano nel loro rapporto finale. I sindacati e i gruppi che rappresentano la società civile erano preoccupati fin dall'inizio. Il primo GFMD si è tenuto nel luglio 2007 in Belgio, il secondo a ottobre 2008 a Manila, il terzo a novembre 2009 ad Atene in Grecia.

##### Partecipazione dei sindacati mondiali e delle organizzazioni rappresentative della società civile al GFMD

4. Anche se i sindacati, insieme ai gruppi che rappresentano la società civile (CSO), hanno partecipato ai processi UNHLD e GFMD fin dall'inizio, c'erano delle aspettative che ci sarebbe stata una grande delegazione del mondo del lavoro al 2° GFMD, poiché i sindacati stavano riconoscendo sempre di più l'importante ruolo che essi avrebbero dovuto giocare nel settore della migrazione dei lavoratori. I lavoratori immigrati provenienti da nove delle più grandi nazioni "di origine" vengono dalle regioni Asiatiche-Pacifiche, andando a costituire almeno la metà se non due terzi del totale dei migranti e rifugiati regolari. In aggiunta, tre delle prime cinque nazioni in termini di rimesse da parte degli immigrati sono nazioni asiatiche.

5. Al 2° e 3° GFMD, i rappresentanti dei sindacati, dei gruppi per i diritti degli immigrati e delle

organizzazioni degli immigrati hanno emesso una dichiarazione congiunta, prima degli incontri governativi. Le dichiarazioni esprimevano due raccomandazioni fondamentali rivolte ai Governi e alle Nazioni Unite:

- a) Riconoscere e garantire la reale partecipazione dei sindacati, dei gruppi per i diritti degli immigrati e delle associazioni degli immigrati nel dibattito generale che riguarda i lavoratori immigrati affinché questi gruppi potessero esercitare un intervento reale sui processi e sul merito del GFMD; e,
- b) un'assunzione di responsabilità precisa da parte dei Governi, riportando il processo GFMD all'interno del mandato e delle strutture ONU.

6) Molte raccomandazioni importanti sono state proposte anche a Governi in ogni gruppo di studio e sessioni, e più specificamente:

a) Ai Governi è stato richiesto di riconoscere la necessità dello sviluppo di un'architettura globale per garantire un approccio all'immigrazione basato sui diritti. Inoltre, chiediamo che esortino l'ONU a riportare il GFMD all'interno del loro mandato.

b) I governi dovrebbero riaffermare il loro impegno allo sviluppo attraverso la realizzazione degli Obiettivi di Sviluppo del Millennio (MDG), avendo il pieno impiego e il lavoro dignitoso quale priorità di sviluppo.

7) Durante il 3° GFMD del 2009, nei rapporti ai Governi era presente il riconoscimento dei diritti fondamentali; tuttavia, non scendeva nei dettagli come il rapporto del 2008. Comunque, il rapporto 2009 ha trattato alcuni punti che sono rilevanti per noi:

- a) Un accordo tra le politiche dei vari Governi, affinché siano individuate politiche coerenti;
- b) Evidenziare l'importanza dei lavoratori immigrati nello sviluppo delle economie dei Paesi di destinazione;
- c) Il legame tra flussi migratori e i cambiamenti climatici;
- d) Combattere la xenofobia e la discriminazione verso gli immigrati nei periodi di crisi economica;
- e) Raccolta dati;
- f) Aumentare la consapevolezza della componente femminile dell'immigrazione e quindi della necessità di attuare politiche attinenti alle differenze di genere.

---

Gli Obiettivi di Sviluppo del Millennio (MDG) sono otto obiettivi che devono essere raggiunti entro il 2015, e che dovrebbero dare risposte alle problematiche mondiali legate allo sviluppo:

- Obiettivo 1: Sradicare la povertà estrema e la fame
- Obiettivo 2: Raggiungere un livello di istruzione elementare universale
- Obiettivo 3: Promuovere la parità di genere e dare più potere alle donne
- Obiettivo 4: Ridurre la mortalità infantile
- Obiettivo 5: Migliorare il trattamento della maternità
- Obiettivo 6: Combattere HIV/AIDS, malaria e altre malattie
- Obiettivo 7: Garantire una sostenibilità ambientale
- Obiettivo 8: Sviluppare una Partnership Globale per lo Sviluppo

8. Di particolare importanza riveste la questione del genere nel contesto di una crescente presenza femminile nell'immigrazione. Tutti i gruppi di studio hanno riconosciuto la necessità di sviluppare politiche migratorie focalizzate in base al genere, e quindi ogni singolo gruppo ha presentato specifiche raccomandazioni sui lavoratori immigrati. Non esisteva nessuna menzione specifica ai lavoratori domestici, come era stato nel caso del rapporto di GFMD sulla Giornata per la Società Civile (CSD)\*. Questo è di particolare importanza, perché il lavoro domestico è stato sistematicamente definito lavoro informale, e questo esclude i lavoratori domestici dalla copertura delle leggi sul lavoro. Nel frattempo, la Convenzione ILO (con raccomandazioni) sul lavoro domestico è in corso di elaborazione e delibera.
9. Per riassumere, attraverso la cooperazione attiva tra le Federazioni Sindacali Globali, i sindacati sono stati in grado di raggiungere i loro obiettivi relativamente al GFMD a tutti i livelli e con vari stakeholder. Inoltre la proficua collaborazione che si è sviluppata tra i Sindacati Globali, in particolare tra i membri delle commissioni guida – BWI, PSI e UNI – ha chiaramente costituito un precedente per possibilità future di coordinamento tra i Sindacati Globali per campagne ed eventi di mutuo interesse. Durante il recente incontro al Consiglio dei Sindacati Globali, è stata creata una commissione sull'immigrazione della forza lavoro, per rafforzare questo coordinamento e collaborazione.

#### **Traffico degli esseri umani**

10. Il movimento sindacale promuove i diritti umani degli immigrati e la loro integrazione nella società e considera la violenza contro le lavoratrici immigrate, nel contesto del traffico di esseri umani e del lavoro forzato, un caso estremo di violazione dei diritti umani che deve essere risolto. Un modo di affrontare questo problema è la necessità di promuovere la ratifica e l'implementazione del Protocollo per la Prevenzione, la Soppressione e la Punizione del Traffico di Persone, documento a sostegno della Convenzione ONU contro il Crimine Organizzato Internazionale e della Convenzione Internazionale sui Diritti dei Lavoratori Migranti e delle loro Famiglie.

### **Mozione: Immigrazione e Traffico di Donne**

1. Il mercato del lavoro globalizzato ha aumentato la mobilità del lavoro e la mobilità dei lavoratori nell'ambito e tra i confini nazionali. Sia i Paesi di origine che i Paesi di destinazione beneficiano economicamente dall'immigrazione dei lavoratori; i primi in termini di rimesse e abbattimento della disoccupazione; i secondi in termini di intelligenze e braccia.
2. La mobilità dei lavoratori è destinata ad aumentare, e non diminuire, con la piena applicazione degli accordi generali sul commercio nei servizi del WTO (GATS). Sebbene i fattori politici ed economici siano le spinte dominanti degli spostamenti e delle immigrazioni odierne, il cambiamento climatico sta già avendo un effetto importante nel costringere le persone a spostarsi in seguito a disastri naturali.

---

\*CSD – i partecipanti provenivano da sindacati, organizzazioni di migranti, organizzazioni datoriali e istituzioni accademiche.

3. Molti lavoratori e lavoratrici immigrati sono soggetti a varie forme di discriminazione e sfruttamento, esacerbate dalla mancanza di riconoscimento da parte di alcuni Governi delle Convenzioni Internazionali sul lavoro, che tutelano i diritti dei lavoratori immigrati ed estendono la sfera di applicazione delle leggi nazionali sul lavoro nonché i regolamenti che regolano i flussi migratori. Ci sono ancora molte discriminazioni, legali e istituzionali, presenti nei vari Paesi d'origine e nei Paesi di destinazione, che non permettono al lavoratore immigrato di godere a pieno dei propri diritti, in quanto lavoratore e in quanto essere umano: in particolare, il tema del traffico degli esseri umani è di grande importanza e deve essere affrontato e risolto.

4. Noi, di UNI Global Union, decidiamo che:

a) tutti gli affiliati di UNI Global Union dovrebbero assumere un ruolo più attivo nella promozione della parità di protezione per i lavoratori immigrati nei loro rispettivi Paesi attraverso:

a.1 Azioni di lobbying e di pressione sui rispettivi Governi affinché:

a.1.1 Ratifichino le convenzioni internazionali sul lavoro riguardanti la protezione dei lavoratori immigrati e le vittime dei traffici, ed emendino o respingano le leggi nazionali e i regolamenti che possano ingenerare discriminazioni; in particolare, la Convenzione ONU sui Diritti dei Lavoratori Immigrati e delle loro Famiglie e il Protocollo allegato per la Prevenzione, la Soppressione e la Punizione del Traffico di Persone.

a.1.2 Negoziare accordi bilaterali con i Paesi di origine e di destinazione in base a norme standard che siano conformi alle leggi internazionali sul lavoro. Questi accordi dovrebbero contenere informazioni chiare sui settori di lavoro, e sui termini e le condizioni di lavoro in questi settori.

a.1.3 Garantire che i lavoratori domestici immigrati siano inclusi specificamente nella copertura delle leggi nazionali sul lavoro e che abbiano, in base alla legge accesso, a sistemi di compensazione.

a.1.4 Fare attenzione in modo particolare alla tutela dei gruppi altamente vulnerabili, quali gli apolidi, i richiedenti asilo e i rifugiati, i lavoratori irregolari per garantire che non cadano vittime del traffico di esseri umani.

a.1.5 Definire politiche migratorie chiare che siano sensibili alle questioni di genere e assicurarsi che le pratiche dei Governi verso gli immigrati rispecchino queste politiche migratorie specifiche, poiché è stato riconosciuto chiaramente che esiste una tendenza verso l'incremento della componente femminile nelle immigrazioni.

**a.1.6** Criminalizzare il traffico e lo sfruttamento di donne, delle ragazze, dei ragazzi, dei bambini e punire i trasgressori, compresi i genitori e i parenti che esercitano la patria potestà e che vengono dichiarati colpevoli di molestie sessuali ai danni delle donne e delle ragazze sotto la loro custodia.

**a.1.7** Combattere lo sfruttamento sessuale delle donne che vengono portate nei Paesi di destinazione con l'illusione di un lavoro regolare e legale. Convincere i Paesi ad aiutare e proteggere le donne che denunciano gli sfruttatori.

**a.2** Intraprendere iniziative forti per contrastare la disinformazione che riguarda gli immigrati e che hanno l'impatto di infiammare le opinioni pubbliche contro gli immigrati stessi.

**a.3** Intraprendere le azioni necessarie per verificare che tipo di posti di lavoro vengono offerti, per evitare che le lavoratrici siano ingannate e sfruttate.

**a.4** Estendere ai lavoratori immigrati i sistemi di welfare, i servizi legali e altri servizi che i sindacati sono in grado di offrire loro, per fornire assistenza e sindacalizzarli.

**b)** A livello regionale e mondiale di UNI Global Union:

**b.1** promuovere la ratifica delle Convenzioni Internazionali sul lavoro riguardanti la tutela dei lavoratori migranti.

**b.2** Sviluppare cooperazioni con altre Federazioni Sindacali Globali, con l'ONU e con le autorità governative per combattere il traffico di esseri umani

**b.3** Incoraggiare e sostenere gli affiliati ad assumere un ruolo più visibile nella tutela dei diritti degli immigrati attraverso la contrattazione collettiva.

**b.4** Riflettendo sul fatto che i flussi migratori spesso promuovono la mobilità geografica tra frontiere, le regioni dovrebbero sviluppare un meccanismo di collaborazione regionale efficace che lavori su argomenti relativi all'immigrazione dei lavoratori e al traffico degli esseri umani, concentrandosi sui procedimenti riguardanti gli immigrati senza documenti e le loro famiglie, e le persone apolidi.

**b.5** Cooperare con le organizzazioni della società civile e altri gruppi per fornire assistenza e protezione ai lavoratori immigrati, compresi coloro che sono irregolari.

**b.6** Condurre ricerche tra i legami esistenti tra sesso- commercio-immigrazione.

**b.7** Lavorare con gruppi con valori simili ai nostri per creare un quadro multilaterale che dia risposte all'immigrazione nelle economie globali

