



PARI OPPORTUNITA' = OPPORTUNA PARITA'



L'Ue affronta il divario salariale tra uomini e donne Una relazione analizza e individua le modalità d'intervento a livello europeo

Secondo la Commissione europea, nell'intera economia dell'UE, le donne continuano a guadagnare mediamente il 15% in meno degli uomini. Una relazione pubblicata oggi indica i modi in cui l'UE può colmare questo scarto che, negli ultimi 10 anni, è praticamente rimasto immutato. La disparità retributiva tra i sessi è la differenza tra la retribuzione media oraria delle donne e quella degli uomini, prima delle imposte, nell'insieme dell'economia. Essa riflette le discriminazioni e le disuguaglianze attualmente esistenti sul mercato del lavoro e che, in pratica, colpiscono soprattutto le donne.

“Le ragazze sono più brave dei ragazzi a scuola e il numero delle donne che accede al mercato del lavoro con un titolo universitario è superiore a quello degli uomini, ma lo scarto retributivo del 15% continua ad esistere. Questa è una situazione assurda e deve cambiare”, sostiene Vladimir Špidla, Commissario UE per l'Occupazione, gli affari sociali e le pari opportunità. “La disparità retributiva è una questione complessa che ha molteplici cause. Talvolta si tratta di pura e semplice discriminazione. Spesso però le cause restano nascoste: molte donne svolgono attività non retribuite (si pensi ai lavori casalinghi e all'assistenza di persone a carico); molte lavorano a tempo parziale e, spesso, i settori ad alta femminilizzazione sono anche quelli peggio retribuiti. È veramente ora di cambiare. Il solo modo per uscirne è coinvolgere uomini e donne, ONG, parti sociali e governi e affrontare il problema a tutti i livelli.”

La disparità retributiva tra i sessi va ben oltre la questione di una parità salariale



Newsletter a cura di
Segreteria Nazionale
Uilca - DPPO
Dipartimento Politiche
Pari Opportunità

Via Lombardia, 30
00187 ROMA

TELEFONO:
06/4203591

FAX:
06/484704

INDIRIZZO E-MAIL:
dpo.uilca@uilca.it

Sito Web:
www.uilca.it

Redazione:
Simona Cambiati

a parità di lavoro. Una delle cause principali è il modo in cui vengono valutate le competenze delle donne rispetto a quelle degli uomini. Mansioni che richiedono qualifiche simili tendono a essere remunerate meno se svolte in prevalenza da donne piuttosto che da uomini. In alcuni paesi, ad esempio, le bambinaie guadagnano meno dei meccanici, le cassiere dei supermercati meno dei magazzinieri, le infermiere meno dei poliziotti.

Il divario tra le retribuzioni riflette inoltre disuguaglianze sul mercato del lavoro che colpiscono soprattutto le donne – come la difficoltà di conciliare attività lavorativa e vita privata. Le donne ricorrono maggiormente a lavori a tempo parziale e interrompono più spesso la carriera, con impatti negativi sullo sviluppo professionale. Sono sfavorite quando si tratta di ottenere posti direttivi; incontrano più ostacoli e maggiori resistenze nello sviluppo della carriera. Questa perciò avrà più interruzioni, sarà più lenta e più corta e, quindi, meno remunerata di quella degli uomini. Dalle statistiche emerge che lo scarto tra le remunerazioni aumenta con l'età, il livello d'istruzione e gli anni di servizio: le differenze salariali superano il 30% tra i 50 e i 59 anni, pur essendo del 7% nella fascia d'età fino a 30 anni; Superano il 30% per chi è in possesso di un diploma universitario ma sono del 13% per chi possiede un diploma di scuola media inferiore; per chi abbia lavorato più di 30 anni al servizio della stessa impresa raggiungono il 32%, ma sono del 10% inferiori (22%) per chi abbia lavorato in una impresa per 1-5 anni.



Per affrontare la questione, la comunicazione odierna individua 4 campi d'intervento:

- applicare meglio l'attuale legislazione (analizzando in che modo adeguare la legislazione vigente e attraverso iniziative di sensibilizzazione);
- lotta al divario tra le retribuzioni come parte integrante delle politiche a favore dell'occupazione degli Stati membri (sfruttando pienamente le potenzialità dei finanziamenti comunitari – come il Fondo Sociale Europeo);
- promuovere la parità salariale fra i datori di lavoro, soprattutto grazie a iniziative che stimolino la responsabilità sociale;
- sostenere lo scambio di pratiche esemplari nell'intera UE e interessare le parti sociali.

Eliminare la disparità retributiva tra i sessi è una preoccupazione essenziale messa in evidenza anche dalla "Tabella di marcia per la parità tra donne e uomini 2006-2010". Da un sondaggio di Eurobarometro del gennaio 2007, emerge che una grande maggioranza dei cittadini europei pensa siano necessarie più donne in posizioni direttive (77%) e come parlamentari (72%). Il 68% dei cittadini europei pensano che le responsabilità familiari ostacolano l'accesso delle donne a posizioni direttive e il 47% ritiene probabile che le donne beneficino di meno promozioni degli uomini, a parità di qualifiche.

La comunicazione odierna intende analizzare le cause del divario tra le retribuzioni e individuare modalità d'intervento a livello europeo. Tale divario può essere affrontato solo agendo a tutti i livelli, coinvolgendo tutte le parti interessate e concentrandosi su tutti i fattori ne sono all'origine.

Fonte: Commissione Europea

PARI OPPORTUNITA'/ DECRETO CDM: PREMI ASSICURATIVI, NO DISPARITA' **Non è più un fattore discriminante**

Il sesso non potrà costituire un fattore che determini differenze nel calcolo dei premi e delle prestazioni ai fini assicurativi e di altri servizi finanziari. Lo prevede lo schema di decreto legislativo, esaminato ed approvato dal Consiglio dei ministri che si è riunito questa mattina, proposto dal ministero per i Diritti e le Pari Opportunità e dal ministero per le Politiche Comunitarie, che modifica in più punti il vigente Codice per le Pari Opportunità. Il provvedimento recepisce la direttiva europea per la parità di trattamento tra uomini e donne nell'accesso ai beni e servizi e loro fornitura. Anche in settori al di fuori del mercato del lavoro hanno luogo discriminazioni basate sul sesso che ostacolano la piena integrazione degli uomini e delle donne nella vita economica e sociale. Nella fornitura dei servizi assicurativi e altri servizi finanziari connessi viene imposta l'adozione di premi e prestazioni unisex, fatta salva la possibilità di adottare variazioni ove il fattore sesso sia determinante nella valutazione dei rischi, in base a dati attuariali e statistici affidabili, aggiornati e pubblici. E' inoltre vietato un trattamento meno favorevole delle donne a motivo della gravidanza e della maternità. Lo schema di decreto, da sottoporre ai pareri delle commissioni parlamentari, prevede una specifica procedura giurisdizionale a tutela di queste forme di discriminazione, nonché l'attribuzione al dipartimento per i diritti e le pari opportunità di funzioni di assistenza alle vittime e di promozione della parità di trattamento negli ambiti presi in considerazione dal provvedimento.

Fonte: Apcom



Protocollo d'intesa INAIL e Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità

Un protocollo d'intesa tra il Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità e l'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro per mettere in pratica azioni, studi e comportamenti che favoriscano la diffusione della cultura delle pari opportunità e la valorizzazione delle differenze di genere sul lavoro. Lo hanno sottoscritto il Capo Dipartimento Silvia Della Monica e il Presidente dell'INAIL Vincenzo Mungari; era presente anche la Presidente del Comitato Pari Opportunità dell'INAIL Antonella Ninci.

Il documento ribadisce l'impegno nella promozione di una cultura attenta ai temi della salute, della prevenzione di infortuni e malattie professionali in ottica di genere e di un reinserimento lavorativo che tenga in adeguata considerazione le diversità tra uomini e donne: a questo scopo è prevista la realizzazione di studi e statistiche relativi al fenomeno infortunistico letto in una prospettiva di genere, per garantire forme di prevenzione più mirate. Allo stesso tempo, si propone di combattere ogni forma di discriminazione sul lavoro, con particolare riferimento al genere ma anche per favorire l'emersione del lavoro sommerso.

Si consolida così una proficua collaborazione tra il Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità e l'Inail, eccellente esempio di pubblica amministrazione che da tempo sperimenta reali politiche di pari opportunità, sia attraverso la valorizzazione delle risorse femminili anche nelle carriere apicali, sia realizzando un sistema di flessibilità (telelavoro) e di servizi (asilo nido aziendale) che consente alle donne di conciliare con soddisfazione la vita lavorativa con quella familiare.

Per l'attuazione del protocollo, il monitoraggio e la promozione delle attività previste, sarà costituita una commissione composta dalla consigliera nazionale di Parità, due rappresentanti del Dipartimento dei Diritti e delle Pari Opportunità e altrettanti dell'Inail.



PROTOCOLLO SU PREVIDENZA, LAVORO E COMPETITIVITA'**Circolare Coordinamento Pari Opportunità Uil**

In relazione al Protocollo del 23 luglio 2007, esprimiamo un giudizio sostanzialmente positivo.

Sono state, infatti, accolte molte delle richieste avanzate dalle Organizzazioni Sindacali e crediamo opportuno mettere in evidenza l'attenzione posta dal Governo alla "questione femminile".

Nello specifico, riteniamo doveroso sottolineare:

- le misure previdenziali per i giovani, soprattutto in riferimento agli interventi previsti per lavoratori dipendenti con carriere discontinue e gli interventi in materia di cumulo dei periodi contributivi. Sappiamo che le donne per ragioni legate al cosiddetto lavoro di cura, sono state fino ad ora penalizzate in relazione alla continuità della attività lavorativa. Questo ha determinato una minore capacità negoziale in termini di previdenza e, più in generale, di redditività. I provvedimenti previsti dal protocollo a nostro avviso rendono giustizia a tutte quelle lavoratrici che per motivi familiari, alla fine della carriera lavorativa, godevano di una pensione assolutamente inadeguata rispetto all'attività di sostegno offerto allo Stato Sociale con il lavoro di cura effettuato all'interno della propria famiglia.
- gli interventi previdenziali per i lavoratori immigrati ed extracomunitari, perché saranno numerose le donne che potranno beneficiarne, essendo divenuta preponderante la presenza immigrata femminile nel nostro Paese;
- In materia di incentivi all'occupazione, è stata data risposta alla pressante richiesta del sindacato di dare priorità all'occupazione femminile, dei giovani e dei lavoratori ultra cinquantenni.
- Sul tempo parziale riteniamo importante l'equiparazione tra lavoro pubblico e lavoro privato, soprattutto in merito alla trasformazione da part time a full time e alle trasformazioni anche temporanee e reversibili.
- Tra le misure di sostegno al reddito sottolineiamo la costituzione di un fondo microcredito per il sostegno all'attività dei giovani ed in particolare delle donne.
- Infine – per la prima volta all'interno di un protocollo di intesa tra Governo e parti sociali – viene dedicato un intero capitolo alle donne, all'interno del quale viene ribadita la volontà di raggiungere gli obiettivi della Conferenza di Lisbona in materia di

- occupazione femminile , prevedendo interventi di potenziamento e ammodernamento del Welfare State.
- Si propone quindi una maggiore riduzione del cuneo fiscale, per l'assunzione a tempo indeterminato di donne nelle aziende del Mezzogiorno; sgravi mirati a sostenere regimi di orari flessibili per l'equilibrio tra attività lavorativa e vita familiare e il potenziamento di servizi per l'infanzia e la non autosufficienza.

Alla positività dell'intervento normativo dobbiamo tuttavia esprimere alcune valutazioni in relazione a determinati punti del Protocollo che avremmo desiderato fossero più specifici e, in concreto, riteniamo opportuno sottolineare che gli interventi del Governo in funzione di una migliore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, a nostro avviso, avrebbero dovuto essere separati dagli interventi a favore della maternità, particolarmente perché :

1) la maternità é un valore sociale e, come tale, va condiviso nell'accezione del termine e, in materia di lavoro esso va tutelato con strumenti legislativi ed interventi specifici per le lavoratrici madri.

2) il problema della conciliazione é un problema che investe l'intera comunità sociale e che, perciò non può essere risolto con interventi che ancora una volta vedono impegnata la famiglia, ma (e la UIL lo ripete da tempo) con interventi strutturali dove la famiglia, le istituzioni, il sistema dei servizi, il sistema dei trasporti, il sistema delle imprese, agiscano di concerto per produrre una diversa e migliore qualità del lavoro e, più specificatamente, una rinnovata qualità della vita di tutti i cittadini e cittadine.

La flessibilità degli orari e l'utilizzo dello strumento dell'articolo 9 della legge 53/2000 sono interventi necessari, e, dunque, ben vengano; non ci piace molto, però, l'idea che il part time sia ancora uno strumento di conciliazione "gender sensitive", ovvero connotato al femminile, esso va sicuramente incentivato ma in funzione di una migliore produttività e non come elemento di discriminazione retributiva che, in concreto, si ripercuoterebbe sul reddito delle donne e sul loro sistema previdenziale.

Ed infine, laddove si parla di interventi per potenziare i servizi per l'infanzia e gli anziani non autosufficienti" , avremmo preferito che fosse data rilevanza a tutto il settore della non autosufficienza ritenendo che essa non sia solo e soltanto un problema legato alla vecchiaia ma a tutte le fasce d'età.

Comunque, nel complesso il giudizio sul Protocollo rimane positivo perché esso offre l'opportunità di costruire un nuovo sistema di Welfare al cui centro c'è la persona, e per noi questo è essenziale.

LA SEGRETARIA CONFEDERALE
(Nirvana Nisi)