



**PARI OPPORTUNITA' =  
OPPORTUNA PARITA'**



## **Donne al lavoro, basta con i freni**

Si vedrà a settembre quale sarà l'esito della riforma pensionistica. In questa materia restano aperte domande che alla lunga non saranno eludibili e che si traducono nel rapporto auspicabile tra popolazione che paga le prestazioni e popolazione che le riceve.

Da varie parti ci si interroga sull'opportunità di non alzare l'età del pensionamento femminile, come forma di compensazione sociale per chi in età lavorativa ha incontrato più difficoltà, e circa la necessità di migliorare le condizioni della donna quando lavora.

Possiamo chiederci: è meglio far lavorare "di più" le donne, estendendo l'età lavorativa, o far lavorare più donne, rimuovendo gli ostacoli al loro ingresso a pieno titolo ed eguaglianza, nel mondo del lavoro?

La risposta è non solo economica ma anche culturale. Finché in Italia la donna deve dedicare alle incombenze domestiche, dalla casa alla cura dei famigliari, oltre il 200% del tempo più dell'uomo, contro il 100% in più della media europea e il "solo" 50% in più di Paesi come la Gran Bretagna e Svezia (fonte Eurostat), è evidente che le disegualianze domestiche pesano ancor più che quelle sul lavoro e le influenzano.

Detto questo, dovremmo evitare atteggiamenti schizofrenici. Botte piena e moglie (o marito) ubriaca mal si conciliano. Se pensioni e stipendi sono insoddisfacenti rispetto ai maggiori Paesi europei, non basta lamentarsi. Occorre comprendere che una delle cause è il tasso di attività più basso che altrove. Occorre portare a livelli europei la percentuale di persone che lavorano e questo è possibile solo in due modi: estendendo la base degli occupati e aumentando il periodo di lavoro così come è aumentata l'aspettativa di vita. Ma occorre farlo ricordando che non tutti – e segnatamente le donne – si trovano nelle stesse condizioni.

Dal 1995 al 2005 il tasso di occupazione è aumentato ovunque in Europa di 4-6 punti. Nell'area euro è passato dal 58,1 al 63,5 per cento. In Italia si è ancora indietro: siamo saliti dal 51 al 57,6%, mentre quasi tutti i Paesi sono al di sopra del 60 per cento.

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](mailto:dpo.uilca@uilca.it)

Sito Web:  
[www.uilca.it](http://www.uilca.it)

Redazione:  
**Simona Cambiati**

La Spagna, che era sotto il 50%, è oggi ben sopra il 60. In Olanda siamo al 73,2 per cento. Questo divario ha una spiegazione: la bassa occupazione femminile. Mentre il tasso d'occupazione maschile italiano è al 70%, poco lontano dall'area euro e dall'Europa a 15 (72%), la differenza diviene molto più forte per l'occupazione femminile. La media europea è attorno al 54%, in Italia siamo oltre nove punti sotto. In Paesi come Gran Bretagna e soprattutto Olanda, l'exploit femminile è legato soprattutto al part time. L'altra faccia della medaglia è quella generazionale. In dieci anni è aumentato il numero degli inattivi rispetto agli attivi. Nelle definizioni Eurostat, sono rispettivamente gli ultrasessantaquattrenni (uomini e donne) e i cittadini di età compresa tra i 15 e i 64 anni. Nel '95 in Italia il rapporto era del 24%, nel 2005 del 29,4% e nel 2020 sarà del 36,5 per cento. Nella fascia 55-64 anni, solo il 30% risulta occupato in Italia, contro il 37% della Francia, il 45% di Germania, Olanda, Spagna e oltre il 50% dei Paesi scandinavi, che pagano caro il loro "welfare state". Non è, insomma, solo un problema di equilibrio di cassa dell'Inps. Per aumentare i redditi occorre aumentare il tasso di occupazione. Impensabile farlo senza agire anche sulla quota femminile. Ma occorrono delle politiche coerenti, senza una cultura che sembra considerare il lavoro un disvalore e senza atteggiamenti contraddittori.

Uscite dalla scuola, le donne non sono meno preparate e motivate dei maschi. Il nodo sono i problemi che incontra la donna quando ha famiglia, tanto da giustificare quella triste espressione che la vuole baby sitter prima e badante poi. Perché le donne restino al lavoro e non siano discriminate occorre una rete di servizi che venga incontro alle loro esigenze. Sono una contraddizione strumenti fiscali che (si pensi all'Ise) penalizzano la donna che lavora. A che pro pagare 500 euro al mese una scuola materna per guadagnare 1200 euro? Meglio sarebbe un sistema di franchigie che venisse incontro ai secondi redditi, nonché di deducibilità fiscale di persone o servizi al supporto della famiglia, oggi inesistenti o erogati in nero. Non si chiede il reddito per la deducibilità della ristrutturazione dell'attico, ma per mandare i figli all'asilo, sì.

La flessibilità è un'altra carta. Talvolta è utile un part time orizzontale, altre, soprattutto, quando i figli sono cresciuti, quello verticale, settimanale, mensile o stagionale. Per favorire il rientro lavorativo, anche dopo una prolungata assenza, occorre intervenire sulla formazione. Ha senso investire per 12-15 anni nella formazione di una persona e poi rischiare di "perderla per strada"?

L'altra carta è quella dei servizi di supporto, un campo nel quale c'è molto da fare a sostegno della donna che lavora, dagli asili nido, all'assistenza ai disabili e agli anziani. Strutture di quartiere, interaziendali, supporti a domicilio fanno parte di un ventaglio molto ampio di opzioni. Molto si può fare, possibilmente ricordando che per una donna sarebbe bene che il lavoro non fosse né un privilegio né una condanna. Né santa, né martire.

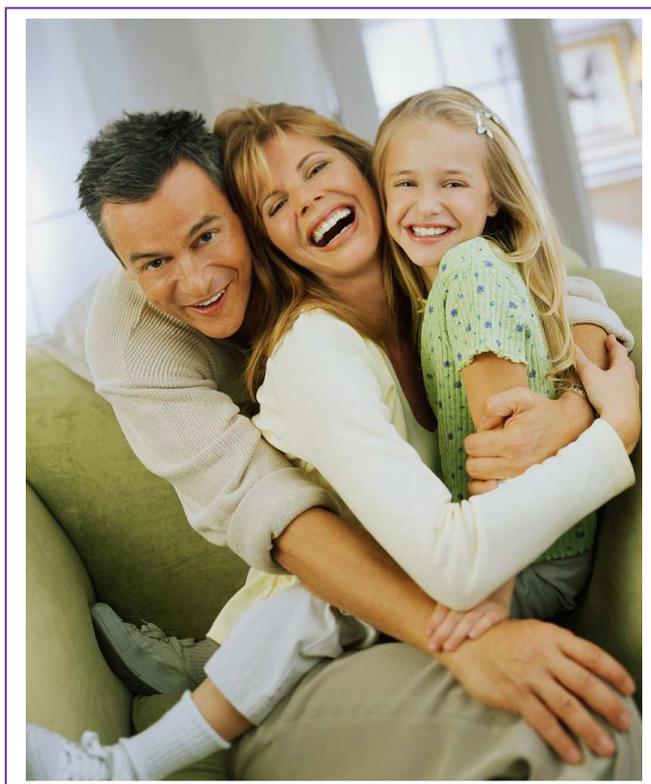


**Conciliazione, in arrivo 40 mln euro**

Per il finanziamento dei progetti di conciliazione dei tempi di cura e di famiglia, previsto dalla legge 53 del 2000, nei primi mesi dell'anno sono stati emanati due decreti interministeriali (uno a gennaio e uno ad aprile) per consentire l'assegnazione delle prime somme, a valere sul Fondo per le politiche della famiglia. La somma annuale definitiva prevista dal decreto di riparto del Fondo (in corso di registrazione) è di 40 milioni di euro. Lo scorso mese di gennaio, inoltre, il ministero delle Politiche per la famiglia ha stilato un'intesa con il ministero del Lavoro e della Previdenza sociale per instaurare una fattiva collaborazione durante il delicato passaggio delle competenze da ministero a ministero avvenuto nel 2006. A tal fine è stato anche istituito un apposito tavolo tecnico.

Sempre il ministero guidato da Rosy Bindi, a maggio ha stipulato un accordo con l'Isfol per attività di studio, ricerca, sperimentazione e monitoraggio sulle iniziative, anche future, nel campo delle azioni di conciliazione. E' stato, inoltre, approntato un nucleo iniziale di servizio per l'assistenza alla progettazione. In tema di conciliazione, con il decreto del 5 giugno scorso è stata istituita, presso il ministero della Politiche per la famiglia, la Commissione tecnica con compiti di selezione e valutazione dei progetti. La Commissione si è insediata a luglio e ha proceduto alla valutazione di tutti i progetti della legge 53 pervenuti alla scadenza del 12 febbraio (per un finanziamento totale di circa 323.000 euro).

Fonte: Labitalia



**Parità in politica, Hammarberg: "Troppo lento il cammino verso l'equilibrio"**

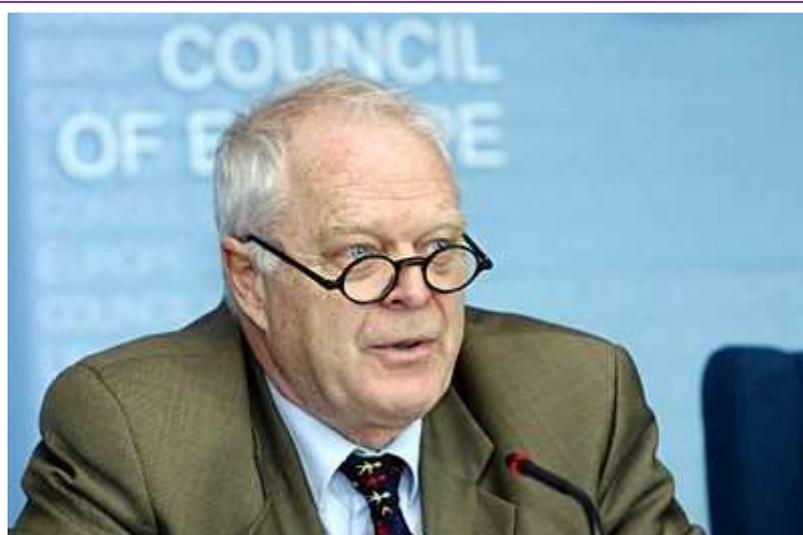
"La distribuzione del potere tra uomini e donne è ancora molto disuguale": si è espresso così il Commissario per i diritti umani, Thomas Hammarberg, che in un articolo del 20 agosto scorso pubblicato sul sito del Consiglio d'Europa torna a parlare di parità in politica, richiamandosi alla Raccomandazione del 12 marzo 2003 del Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa sulla partecipazione equilibrata di donne e uomini nel processo decisionale politico e pubblico.

"Il cammino verso l'equilibrio è troppo lento", sostiene Hammarberg. I fatti lo confermano: se si escludono Svezia e Finlandia, che hanno superato il 40% della rappresentanza femminile nel Parlamento nazionale, gli altri Paesi europei non vanno oltre il 20%, e in otto non toccano la soglia del 10%. Non fa eccezione lo stesso Consiglio d'Europa, dove le donne rappresentano la minoranza.

Nonostante i miglioramenti che pure si sono registrati, l'anomalia resta: il Commissario per i diritti umani riconsidera quindi i mezzi possibili per migliorare la partecipazione delle donne nell'ambito politico e esalta la discriminazione positiva come soluzione transitoria per arrivare a un equilibrio di genere – nelle liste elettorali come nei centri di potere - che dovrebbe essere, questo sì, la normalità.

Perché - conclude Hammarberg - una società non è giusta, né profondamente democratica se non si rappresentano equamente le sue componenti. Il progresso verso una maggiore partecipazione delle donne alla vita pubblica è necessario "per evitare la perdita di risorse umane e intellettuali" e per "condurre a una migliore e più efficiente gestione dei processi decisionali, attraverso la ridefinizione delle priorità politiche e l'inserimento di nuovi temi nell'agenda politica come il miglioramento della qualità della vita per tutti".

Fonte: Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità



Thomas Hammarberg

**AVVISO PUBBLICO DI MANIFESTAZIONE DI INTERESSE  
BOLLINO ROSA S.O.N.O. STESSA OPPORTUNITÀ NUOVE OPPORTUNITÀ  
CANDIDATURA DELLE IMPRESE ALLA SPERIMENTAZIONE DEL SISTEMA DI  
CERTIFICAZIONE**

stesse opportunità, nuove opportunità.

Per sviluppare politiche di lotta contro le discriminazioni, l'Unione Europea ha proclamato il 2007 "Anno contro le discriminazioni di genere, razza e origine etnica, religione, convinzioni personali, handicap, età e orientamento sessuale".

Nell'ambito delle iniziative nazionali per l'Anno Europeo contro le discriminazioni il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ha promosso un progetto volto a sviluppare interventi di politica attiva per l'occupazione di qualità delle donne, per l'emersione del lavoro non regolare e per la rimozione di ostacoli e discriminazioni che determinano differenze salariali di genere nel mondo del lavoro.

Il progetto si propone di comprendere il complesso fenomeno dei differenziali retributivi e di valorizzare la presenza delle donne nei contesti lavorativi attraverso la centralità del punto di vista di genere.

Nell'ambito del programma per l'Anno Europeo per le Pari Opportunità per tutti, il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale indice un Avviso pubblico di manifestazione d'interesse per la partecipazione alla sperimentazione di un sistema di certificazione di qualità delle imprese in materia di pari opportunità di genere nell'ambito del progetto "Bollino Rosa **S.O.N.O.** Stessa Opportunità Nuove Opportunità", aperto a tutte le aziende pubbliche e private e finalizzato allo sviluppo di un sistema premiante per le aziende che adottano politiche di non discriminazione e di valorizzazione delle competenze femminili.

Il processo di certificazione sarà attivato all'interno di una logica di "eccellenza",

- Le aziende interessate verranno certificate prendendo in considerazione la loro "catena del valore" in materia di pari opportunità;
- Le aziende saranno accompagnate dal Ministero nelle diverse fasi di verifica e/o costruzione dei requisiti per la certificazione;
- Il processo di valutazione, in tutte le sue fasi, sarà costruito in base a criteri di trasparenza, equità e imparzialità di giudizio;
- L'audit si svilupperà attraverso una verifica guidata ed organizzata da auditor;
- Il processo di valutazione e audit delle aziende verrà effettuato tramite un sistema di indicatori, messi a punto da un gruppo multidisciplinare di esperti del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

Alla fine del percorso di analisi le aziende che avranno conseguito i requisiti potranno utilizzare il marchio di qualità "S.O.N.O - Stesse Opportunità Nuove Opportunità", rilasciato dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

In questa fase sperimentale, inoltre, le aziende che parteciperanno alla sperimentazione verranno inserite nelle campagne di informazione e comunicazione che, a livello nazionale e comunitario, verranno condotte dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale per diffondere le attività svolte e valorizzare le aziende coinvolte nel progetto.

Un'apposita commissione, nominata dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, verificherà le domande di partecipazione e sceglierà quelle che presentano il maggior grado di coerenza con gli obiettivi della sperimentazione.

Le aziende che intendono presentare la propria candidatura per partecipare alla sperimentazione del sistema di certificazione devono riempire la domanda di adesione ed il modulo che troveranno sul sito internet: <http://www.lavoro.gov.it/lavoro/>

Le domande di adesione devono pervenire, entro il **giorno 1ottobre 2007, alle ore 12.00**, al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale al seguente indirizzo:

**Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale**

**Direzione Generale della Tutela delle condizioni di lavoro**

**Divisione I**

**Via Fornovo 8**

**00192 Roma**

Le aziende possono inviare la propria **adesione anche via e-mail** al seguente indirizzo: [segreteria.direzione.generale.RDL@lavoro.gov.it](mailto:segreteria.direzione.generale.RDL@lavoro.gov.it)

Le domande di adesione dovranno essere sottoscritte dal legale Rappresentante.

Fonte: Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

