

LA QUESTIONE DI GENERE
NON È SOLO DIRITTI,
È ANCHE LAVORO.



**Ma perché
io guadogno meno di te?**

Paola Bocci Consigliera Regionale PD. Referente pari opportunità

1 febbraio 2020

L'UGUAGLIANZA DI GENERE è UN OBIETTIVO DI SVILUPPO



Obiettivo 5: Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze

5 UGUAGLIANZA DI GENERE



United Nati

- 5.1 Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze
(...)
- 5.4 Riconoscere e valorizzare la cura e il lavoro domestico non retribuito, fornendo un servizio pubblico, infrastrutture e politiche di protezione sociale e la promozione di responsabilità condivise all'interno delle famiglie, conformemente agli standard nazionali
- 5.5 Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica
(...)
- 5.b Rafforzare l'utilizzo di tecnologie abilitanti, in particolare le tecnologie dell'informazione e della comunicazione, per promuovere l'emancipazione della donna

8.5 Garantire entro il 2030 un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per donne e uomini, compresi i giovani e le persone con disabilità, e un'equa remunerazione per lavori di equo valore



PILASTRO AZIONE UNIONE EUROPEA

Il pilastro europeo dei **diritti sociali** stabilisce l'uguaglianza di genere tra i suoi principi chiave.

L'impegno strategico per l'uguaglianza di genere della **Commissione Europea** è incentrato sui seguenti cinque **settori prioritari**:

- aumento della partecipazione delle donne al **mercato del lavoro** e pari **indipendenza economica**;
- riduzione del **divario di genere** in materia di retribuzioni, salari e pensioni e, di conseguenza, lotta contro la povertà tra le donne;
- promozione della parità tra donne e uomini nel **processo decisionale**;
- lotta contro la **violenza di genere** e protezione e sostegno a favore delle vittime;
- promozione della **parità di genere e dei diritti delle donne** in tutto il mondo.



LA CORNICE DEI PRINCIPI

Art 2. Trattato Unione Europea

L'Unione si fonda sui valori del rispetto della dignità umana, della libertà, della democrazia, dell'uguaglianza, dello Stato di diritto e del rispetto dei diritti umani, compresi i diritti delle persone appartenenti a minoranze.

Questi valori sono comuni agli Stati membri in una società caratterizzata dal pluralismo, dalla non discriminazione, dalla tolleranza, dalla giustizia, dalla solidarietà e dalla **parità tra donne e uomini**.

Art.3 §3 Trattato Unione Europea

L'Unione combatte l'esclusione sociale e le discriminazioni e promuove la giustizia e la protezione sociali, la **parità tra donne e uomini**, la solidarietà tra le generazioni e la tutela dei diritti del minore.

Art. 8 Trattato Funzionamento dell'Unione Europea

Nelle sue azioni l'Unione mira ad eliminare le ineguaglianze, nonché **a promuovere la parità**, tra uomini e donne.



Art. 3 Costituzione Italiana

Tutti i cittadini hanno pari dignità e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono **il pieno sviluppo della persona umana** e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

Art. 1 Costituzione Italiana

L'Italia è una Repubblica democratica, **fondata sul lavoro**.

La sovranità appartiene al popolo, che la esercita nelle forme e nei limiti della Costituzione.

DONNE E LAVORO: LE NORME NAZIONALI

Dagli anni '50 è sancita la **parità di retribuzione per lavoro di pari valore**.

Nel **1975** la **riforma del diritto di famiglia** sancisce l'eguaglianza dei coniugi, abolisce il concetto di 'capofamiglia' e riconosce i diritti economici a marito e moglie. Con l'art.24 la parità del contributivo lavorativo dei due coniugi sia sul piano professionale che su quello "casalingo".

Nel **1977 la legge 903** sancisce il **diritto a pari retribuzione** nel campo del lavoro e introduce alcuni elementi di condivisione fra genitori per la cura dei figli.



PARITÀ UOMO DONNA NEL LAVORO

La legge 125/91 rafforza il concetto con Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro

- favorendo - anche mediante una diversa organizzazione di lavoro, condizioni, tempo lavorativo - l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e promuovere una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi
- istituendo il comitato Pari opportunità a livello nazionale e rafforzare il ruolo e l'operatività della figura regionale della Consigliera di parità
- rimuovendo gli ostacoli e il concetto di discriminazione indiretta

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1991/04/15/091G0161/sg>



LAVORO E MATERNITÀ

Lavoro e maternità

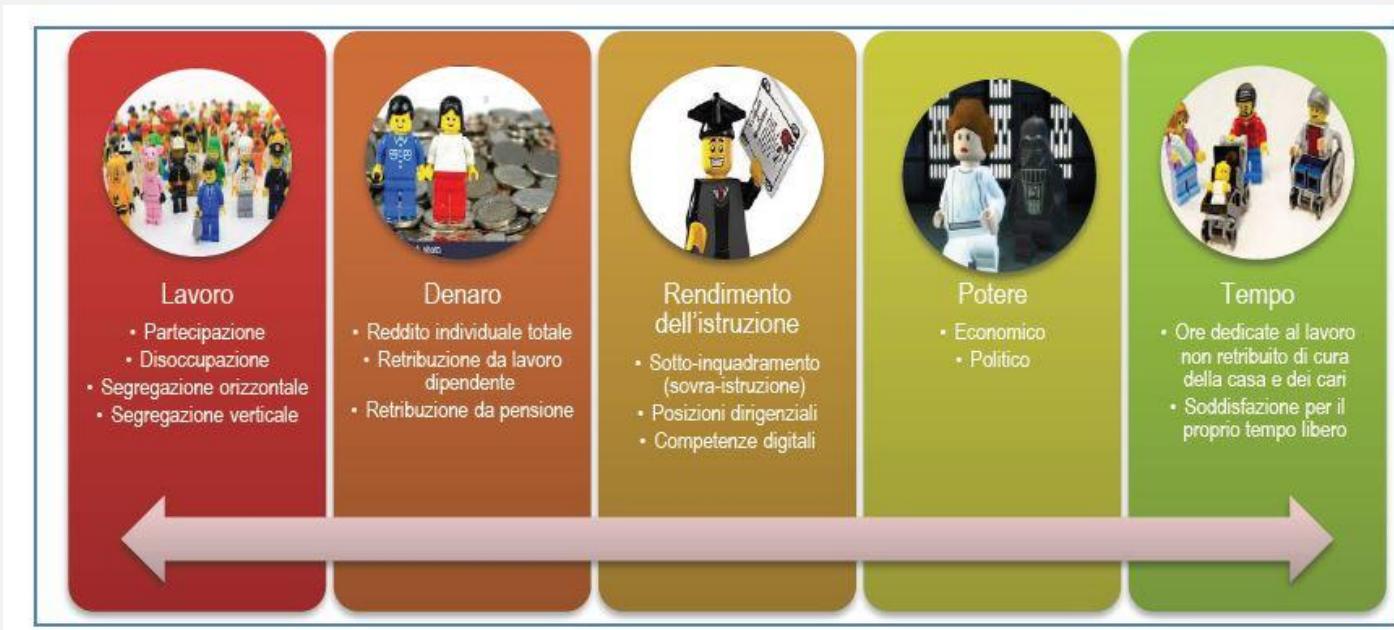
- Legge n.1204/1971 - maternità e lavoro dipendente (legge base)
- Legge n.546/1987 - maternità e lavoro autonomo
- Legge n.379/1990 - maternità e libera professione
- Legge n.449/1997 - maternità e lavoro parasubordinato
- Legge n.448/1998 e 488/1999 - assegno di maternità
- **Legge n.53/2000** - Legge Turco - contribuzione figurativa, diritto soggettivo dei padri ai congedi parentali e altre innovazioni (<https://bit.ly/37x0vsS>)
- **Legge n.51/2001** - Testo unico disciplina i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità e alla paternità.



DALLA TUTELA DEI DIRITTI ALLA PARITÀ

Garanzie e tutele normative ci sono ma la **parità non è raggiunta**.

La parità di genere si gioca su più **dimensioni: LAVORO, DENARO, RENDIMENTO DELL'ISTRUZIONE, POTERE, TEMPO.**



Fonte: Rapporto IRPET 2019

Il lavoro è il primo caposaldo.



CRITICITÀ DONNE E LAVORO

CRITICITÀ CHE GENERANO DISUGUAGLIANZA

- Limitato accesso al mercato del lavoro (meno opportunità)
- Segregazione orizzontale (concentrato in alcuni settori con redditi inferiori)
- Discontinuità percorso lavorativo (maternità, tempo di cura..)
- Precarizzazione e tempo ridotto involontario
- Segregazione verticale (soffitto di cristallo)

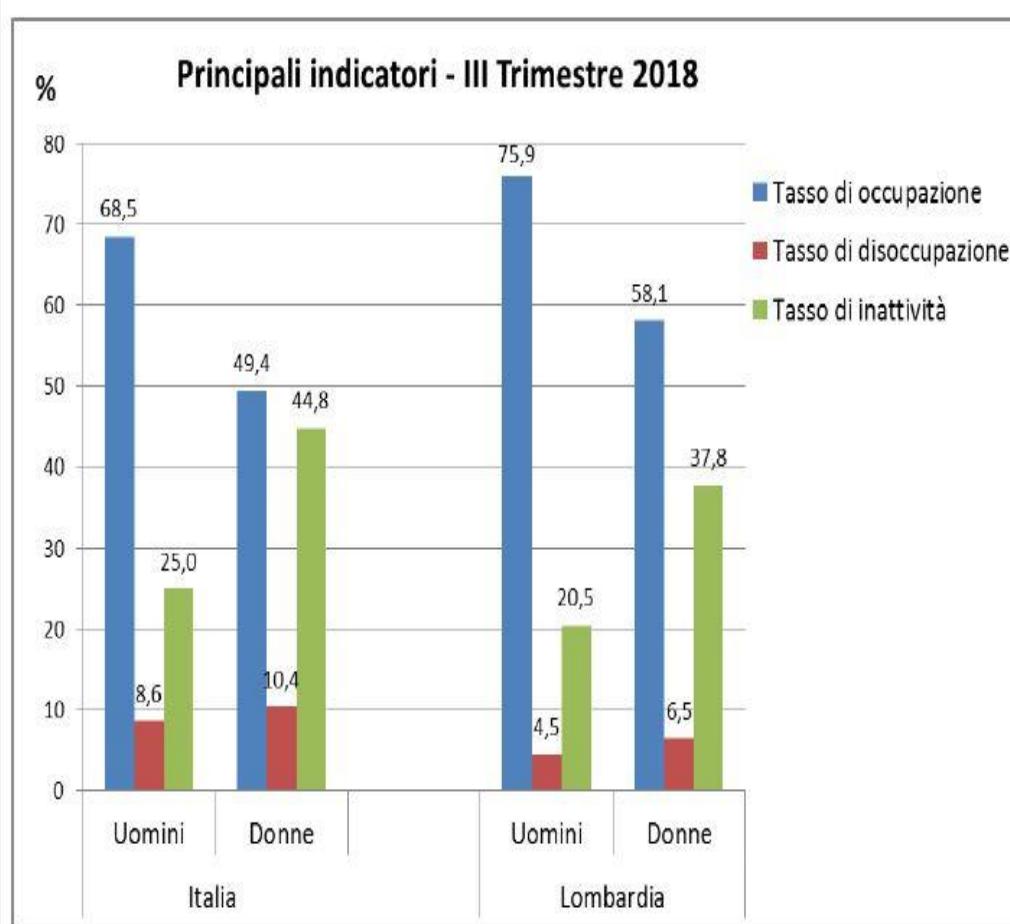
Effetti: **mancata indipendenza economica**, autonomia di scelta e minimo di potere di contrattazione nelle relazioni interpersonali e nel tempo e un **reddito da pensione inferiore**

Sono cause profonde, che dietro hanno una **matrice originaria**:

Un modello culturale e sociale stereotipato, legato alla divisione dei ruoli all'interno della coppia e nei compiti di cura, che attribuisce alla donna la funzione intrinseca e immutabile della cura, come dato 'naturale'.



L'OCCUPAZIONE IN ITALIA e in LOMBARDIA



Fonte: Polis Lombardia, rapporto 2018



In Italia le donne che lavorano rappresentano il 42,1% degli occupati complessivi.

Il tasso di occupazione nella fascia di età 15-64 anni è del 49% circa per le donne e del 68% circa per gli uomini.

Il tasso di disoccupazione tra le giovani di 15-24 anni arriva al 34,8%, mentre per i maschi è il 30,4%.

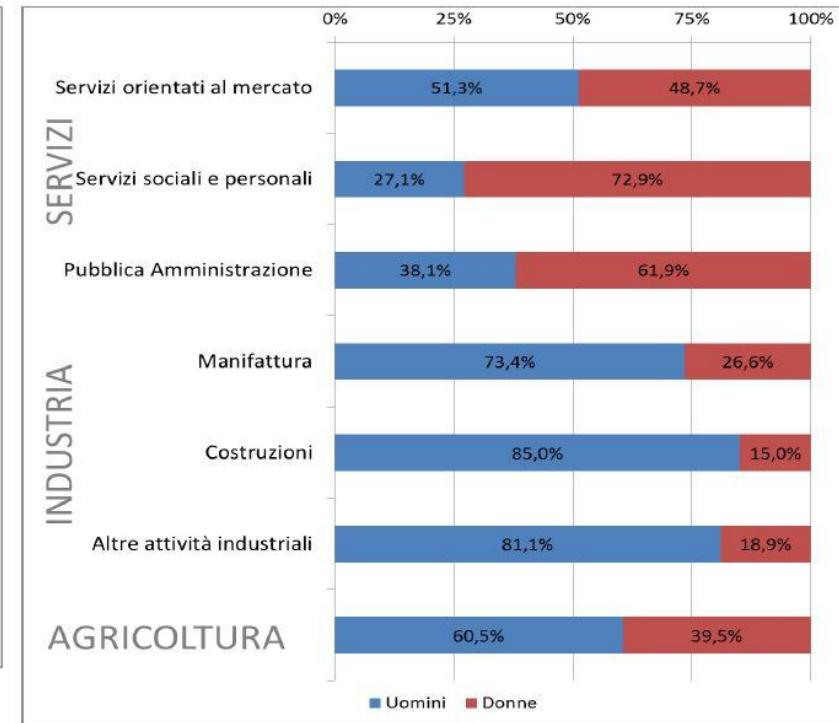
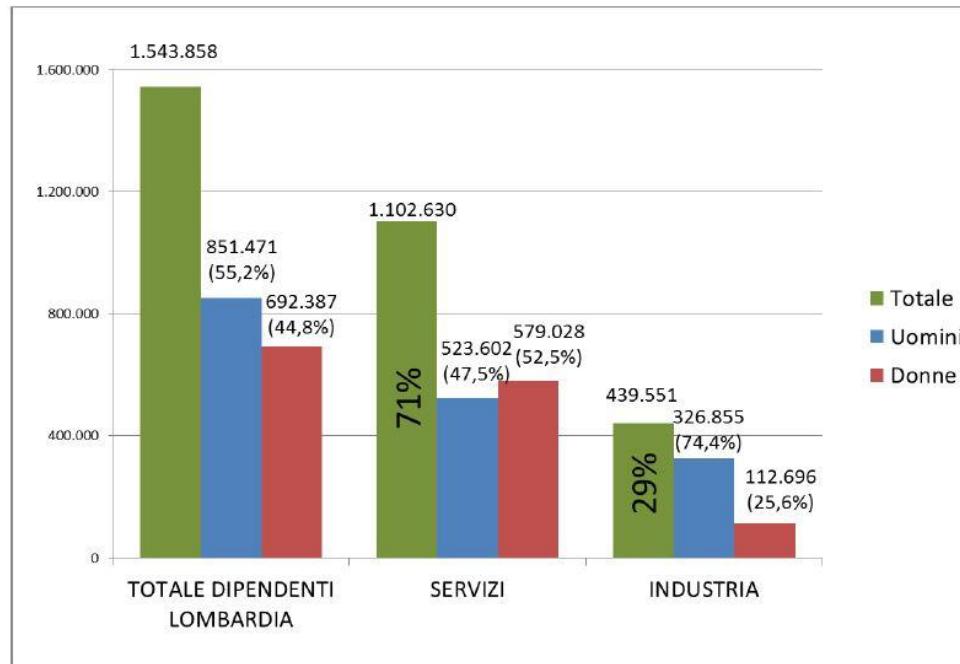
In Europa il tasso medio di disoccupazione giovanile per le donne è del 14,5%.

Fonte: indagine Censis-Respect, 2019



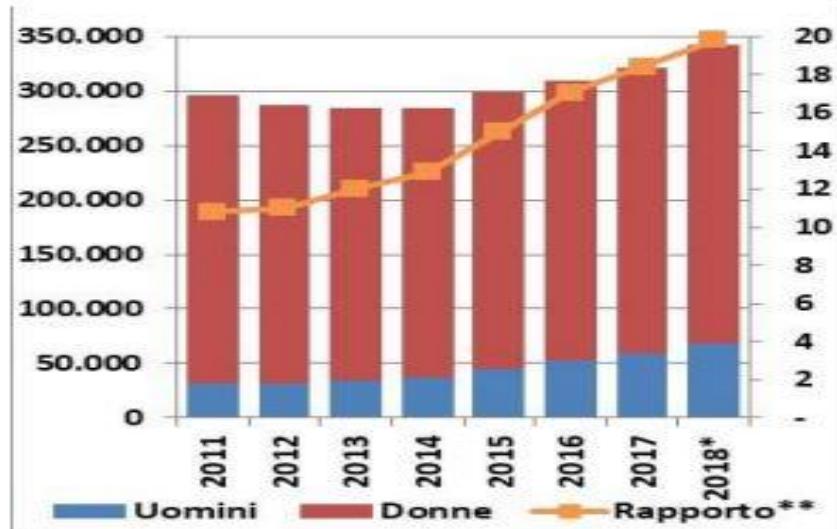
OCCUPATI IN LOMBARDIA

Occupati nelle imprese con oltre 100 dipendenti: 1.543.858 (di cui 1.677 in Agricoltura – 0,1% del totale), ossia circa il 40% dell'occupazione registrata nelle imprese lombarde nel 2016 (51% occupazione dipendente).



I CONGEDI PARENTALI PER GENERE

Figura 1.2.3 Numero dei congedi parentale nei primi dodici anni di vita del bambino, per genere. Anni 2011-2018, Italia.



* Dati provvisori

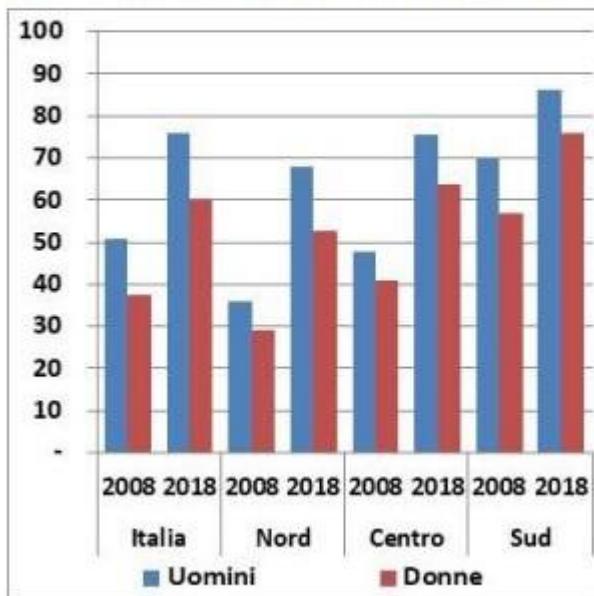
** Dato dal numero dei beneficiari uomini sul totale dei beneficiari

Fonte: INPS



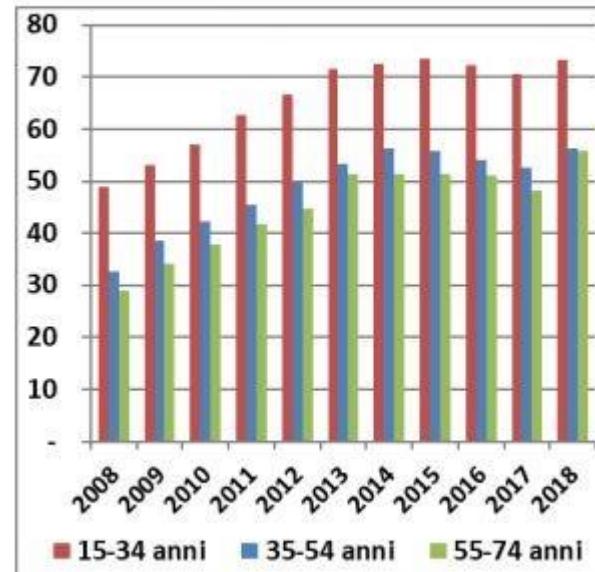
IL PART TIME

Figura 1.1.19 Tasso di part time involontario per genere e per ripartizione territoriale (su 100 occupati part-time con le stesse caratteristiche). Anni 2008 e 2018, Italia.



Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro

Figura 1.1.18 Tasso di part time involontario tra le donne occupate, per classe di età. Anni 2008-2018, Italia.

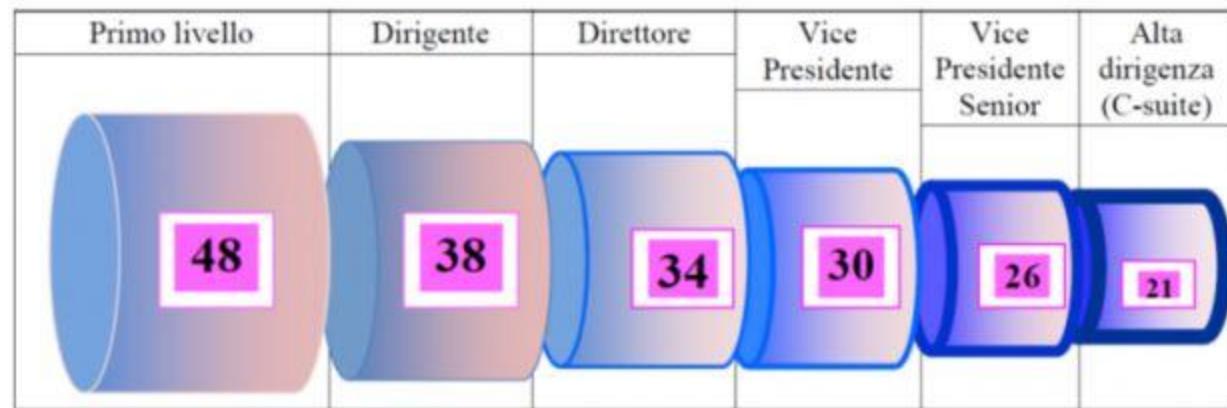


Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro



SOFFITTO DI CRISTALLO

Figura 1 – Tasso di femminilizzazione (F/MF%) dell'occupazione dipendente nelle grandi aziende per livello gerarchico.



Fonte: ns. el. su dati ["Women in the Workplace 2019"](#)



COS'È IL DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE



Divario retributivo di genere in Italia

Novembre 2017



Il divario retributivo di genere è la differenza nella retribuzione oraria linda tra uomini e donne, trasversale ai vari settori dell'economia. Il **divario retributivo di genere medio in Italia è del 5,5%** (il divario retributivo di genere medio nell'UE è del 16,3%).⁽¹⁾

Il divario retributivo di genere complessivo è la differenza tra il salario annuale medio percepito da donne e uomini. Questa stima tiene conto dei tre principali svantaggi affrontati dalle donne, ossia:

- ▶ retribuzione oraria inferiore;
- ▶ meno ore di lavoro retribuito;
- ▶ minore tasso di occupazione (ad esempio a causa di interruzioni di carriera per prendersi cura di figli o famigliari).

Il **divario retributivo di genere complessivo in Italia è del 43,7%**. (Il divario retributivo di genere complessivo nell'UE è del 39,3%).⁽²⁾



(1) Eurostat, 2015

(2) Eurostat, 2014

**L'UNIONE EUROPEA PARAMETRA
IL DIVARIO RETRIBUTIVO IN TUTTI I PAESI MEMBRI**



COS'È IL DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE

Se si considera il **divario salariale orario medio**, la differenza in Italia è del **5,5%**.

**MA MISURARE IL GENDER PAY-GAP SOLO SULLA PAGA ORARIA
NON E' ESAUSTIVO**

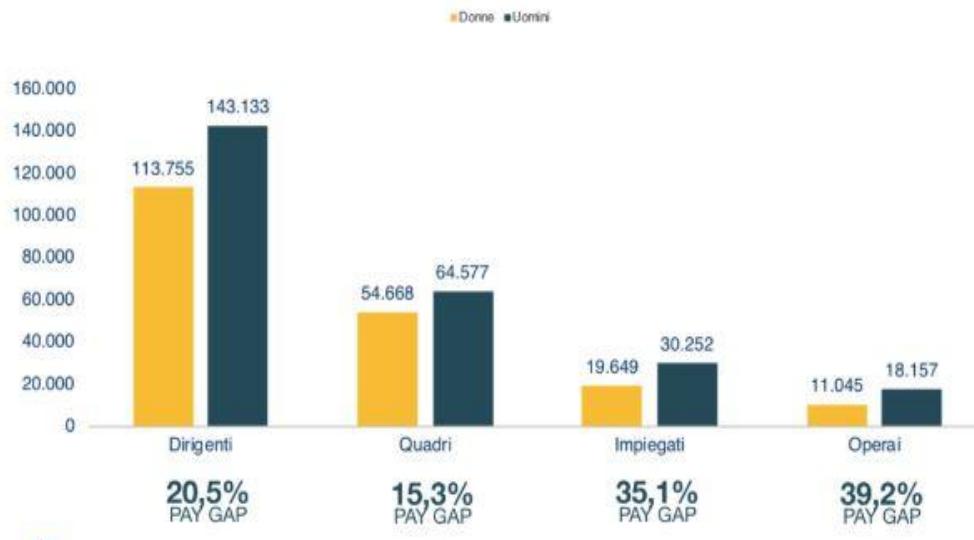
Perché tenendo insieme i tre fattori - la differenza sulla retribuzione oraria, sul **numero di ore** lavorate e il **tasso di occupazione** - la disparità complessiva è decisamente più alta e il **divario retributivo annuale medio** arriva al **43%**.

Considerando il salario settimanale alla media, possiamo affermare invece che **la differenza è intorno al 17%** (Fonte Casarico A. Lattanzio S., 2018).



DIVARIO RETRIBUTIVO PER INQUADRAMENTO

Un gap che si stratifica nel tempo (dati INPS)

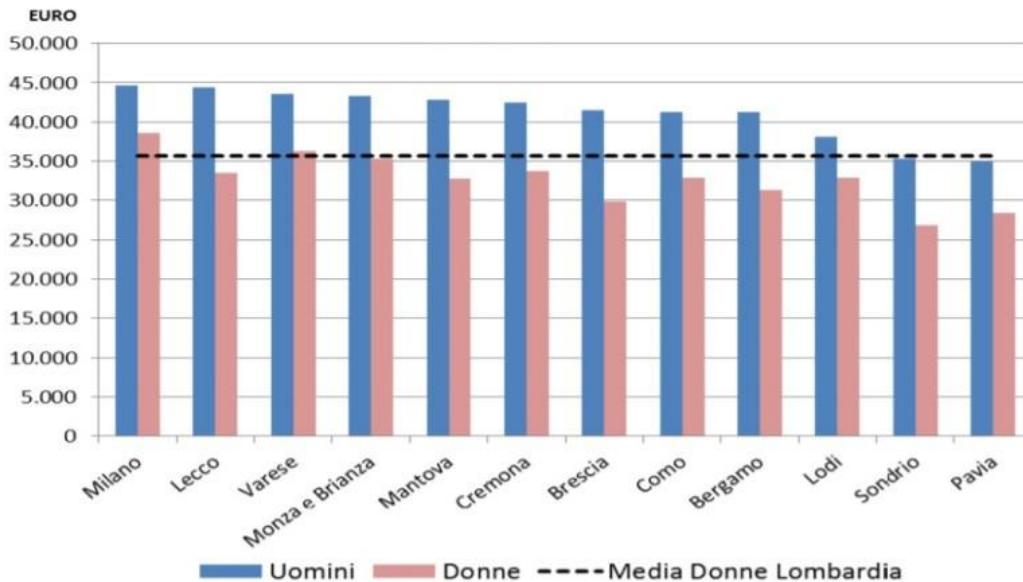


Il GPG cresce in modo proporzionale al grado di specializzazione.



RETRIBUZIONI MEDIE PER GENERE – LOMBARDIA

Figura 18 – Retribuzione media lorda annua 2017 per dipendente, nelle imprese con oltre 100 dipendenti in Lombardia, per genere e per provincia di residenza della sede legale.

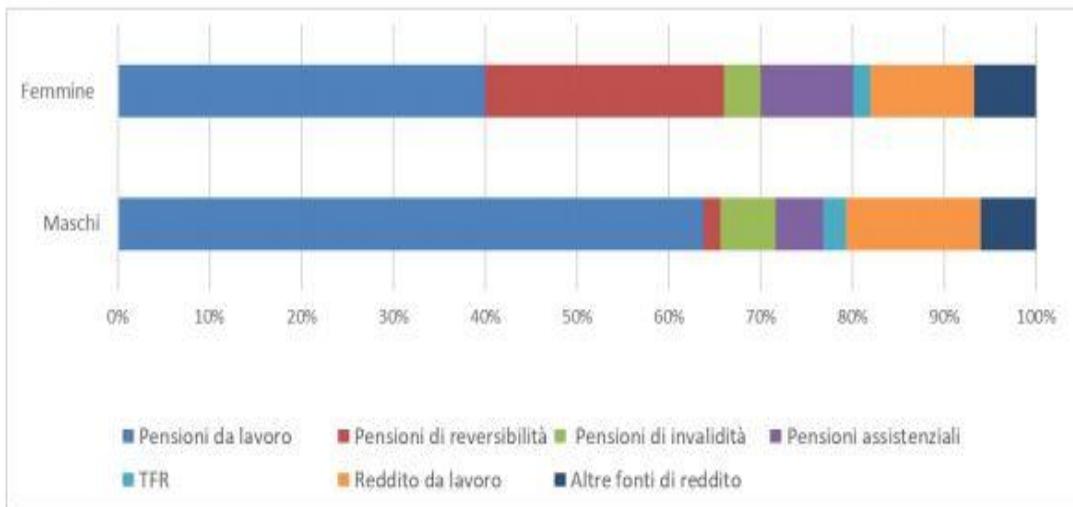


Fonte: Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese con più di 100 dipendenti – Lombardia 2016/2017



EFFETTI DI LUNGO PERIODO: REDDITO PENSIONATI

Figura 1.3.11 Reddito netto individuale del pensionato per fonte e sesso. Anno 2016, valori percentuali



*Redditi totali netti pensionistici derivano anche dal cumulo di più trattamenti in capo a uno stesso beneficiario
Fonte: ISTAT - Indagine su reddito e condizioni di vita



STRUMENTI NORMATIVI VS DIVARIO RETRIBUTIVO

La UE insiste sulla **TRASPARENZA** dei dati, premessa per avere consapevolezza del fenomeno e quindi contrastarlo.

La trasparenza salariale migliora l'accesso dei lavoratori alle informazioni sulle retribuzioni, sensibilizza, aiuta le donne a presentare reclami in campo salariale.

E' iniziato l'iter per una nuova direttiva per introdurre misure più vincolanti, rendere i sistemi retributivi più trasparenti, rafforzare i meccanismi esecutivi.

IN ITALIA

Le aziende pubbliche e private che occupano **oltre 100 dipendenti** sono tenute a redigere **un rapporto almeno ogni due anni** sulla situazione del personale maschile e femminile, compresa la retribuzione effettivamente corrisposta. (ARTICOLO 46 DEL DECRETO LEGISLATIVO 11 APRILE 2006 N. 198 - *Codice per le pari opportunità fra uomini e donne*)

Ora in esame alla Camera una proposta di legge PD, con più controlli e più sanzioni e la possibilità di redigere il rapporto su base volontaria anche per imprese sotto i 100



IN REGIONE LOMBARDIA

I NUMERI

L'Italia, secondo fonti Istat, è uno dei Paesi europei col **più basso tasso di occupazione femminile (49,4% contro il 62,4% di media europea)**.

La **Lombardia** (slide 10). presenta un tasso leggermente più alto (**58,1%** contro il 75,9% degli uomini), ma ancora al di sotto della media europea e dei paesi che ricoprono le prime posizioni.

LA LEGGE REGIONALE

La norma che contiene provvedimenti a sostegno della parità lavorativa è la **Legge Regionale Quadro n.22 del 28 settembre 2006 sul mercato del lavoro in Lombardia**.

- Questa legge, nell'articolo 22 elenca le azioni per la parità di genere e la conciliazione tra tempi di lavoro e di cura, ma **non prevede azioni specifiche per il raggiungimento della parità retributiva**.
- Si rende dunque **necessario introdurre ulteriori declinazioni** che contengano provvedimenti mirati a ridurre il divario retributivo agendo su diverse linee di intervento.



LA NOSTRA PROPOSTA: FAR EMERGERE IL FENOMENO

1

La prima linea di intervento propone azioni per l'emersione del fenomeno

L'obbligo di mappatura delle retribuzioni in alcuni paesi europei è tra le azioni che più ha inciso nella lotta alle discriminazioni retributive.

OBIETTIVI:

- maggiore **trasparenza dei dati**
- **pubblicizzazione e diffusione del rapporto biennale** redatto dalle **imprese** con più di cento dipendenti e della **Relazione della Consigliera regionale di Parità**



LA NOSTRA PROPOSTA: ORIENTAMENTO E FORMAZIONE

2

La seconda linea d'intervento riguarda il sostegno all'orientamento agli studi e ai percorsi di formazione delle ragazze

LO STATO DI FATTO, QUALCHE NUMERO

Le ragazze hanno prestazioni scolastiche di eccellenza, ma più orientate verso studi con sbocchi lavorativi in settori meno retribuiti e/o con meno contenuto innovativo e tecnologico.

In Lombardia le studentesse universitarie sono oltre la metà (54%), ma solo il 33% sceglie una laurea STEM fra scienza, tecnologia, matematica e ingegneria, dove – nel caso specifico – abbiamo un tasso ancora inferiore del 24%.



LA NOSTRA PROPOSTA: ORIENTAMENTO E FORMAZIONE

2

Nel mercato del lavoro, **le aree STEM** da sempre vedono una dominanza maschile. Nel mondo, la percentuale femminile occupata in ruoli STEM si aggira attorno al 24%. In Italia, nell'ICT, le donne impiegate sono il 15% del totale, e il numero scende al 13% per ruoli di direzione tecnica, ricerca, sviluppo e produzione.

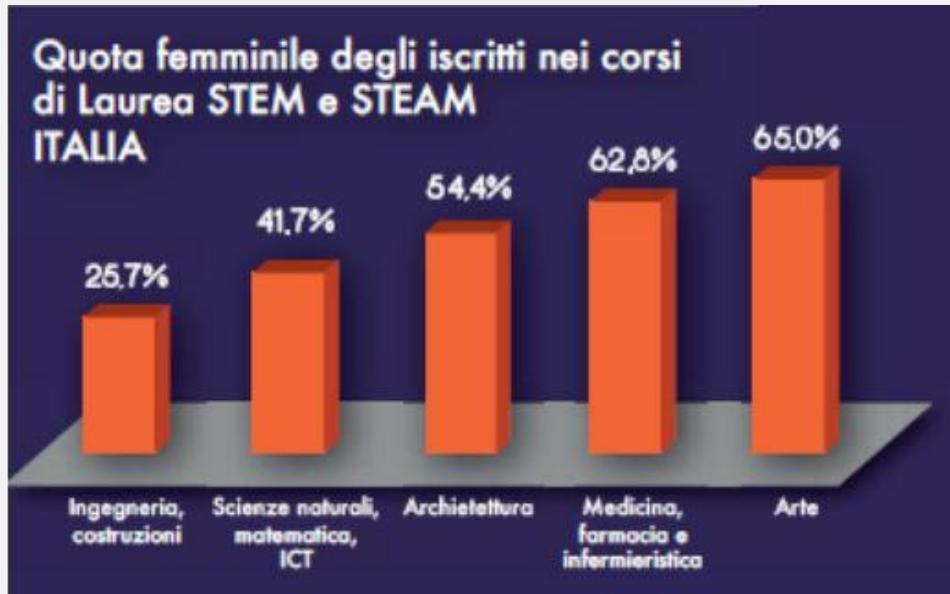


Tabella tratta progetto STEAMiamoci di Assolombarda

Gli squilibri di genere in ambito STEM riflettono fattori sociali, culturali e d economici che influenzano le aspettative relative al proprio ruolo e anche inclinazione e preferenze.

Preferenze e abilità sono influenzate anche dall'assenza di modelli di riferimento e da forme di discriminazione nel lavoro negli ambiti STEM.



LA NOSTRA PROPOSTA: ORIENTAMENTO E FORMAZIONE

2

Occorre quindi **potenziare le competenze tecnologiche e consolidare la capacità di contrattazione** per

- contrastare gli stereotipi
- incoraggiare l'ingresso delle ragazze in settori lavorativi con occupabilità e retribuzioni più alte.

LE AZIONI EFFICACI SONO:

- **l'orientamento**, fin dalla scuola dell'obbligo verso percorsi formativi in ambito STEM per le ragazze;
- **la promozione** di progetti di alternanza scuola lavoro anche in settori tradizionalmente “maschili”;
- **il potenziamento** delle competenze tecniche e digitali nei percorsi di studio maggiormente frequentati dalle studentesse.



LA NOSTRA PROPOSTA: LA RETE

3

La terza linea di intervento è indirizzata al supporto a enti locali e imprese che promuovono la parità di genere anche salariale, con:

- azioni di sostegno alla costituzione e allo sviluppo di **reti di imprese locali** che promuovono la parità retributiva
- istituzione di un **Albo** delle imprese virtuose
- introduzione di **premialità** e di una giornata dedicata

attraverso finanziamenti del Fondo Sociale Europeo e finanziamenti propri regionali.



LA NOSTRA PROPOSTA: IL SOSTEGNO AL REDDITO

4

La quarta linea di intervento è costituita da un insieme di azioni di sostegno al reddito per periodi temporanei

Le disparità di reddito e salario sono determinate in gran parte dalla discontinuità e interruzioni del percorso professionale.

Occorre dunque prevedere:

- **fondi dedicati** che possano integrare reddito e contributi previdenziali in caso di utilizzo di congedi parentali e di lavoro part-time o astensione facoltativa per motivi di cura e assistenza di familiari.
- **percorsi di formazione e aggiornamento** per chi rientra al lavoro dopo la maternità o assenze per cura di familiari.



LA NOSTRA PROPOSTA: IL TAVOLO PERMANENTE

5

L'ultima linea di intervento prevede l'**istituzione di un Tavolo di lavoro permanente** per sviluppare **azioni di promozione, sensibilizzazione, verifica e monitoraggio**.

Un luogo di confronto stabile, codificato e riconosciuto, **promosso e partecipato da Regione Lombardia**, attraverso gli **assessorati al Lavoro e Istruzione e Assessorato Pari Opportunità e Famiglia**, che coinvolga

- organizzazioni sindacali
- associazioni datoriali
- università
- CPO (Consiglio per le Pari Opportunità)
- Consigliera Regionale di Parità

per monitorare il fenomeno ed elaborare modelli regolativi innovativi e proposte condivise per individuare correttivi a riduzione del divario.



RIFERIMENTI DI STUDIO E NORMATIVA

Analisi e report

Istat - I differenziali retributivi nel settore privato anni 2014 – 2016 - <https://bit.ly/2JMNNwW>

Scheda Eurostat sul divario retributivo in Italia - <https://bit.ly/2yav7Ah>

InGenere (<https://bit.ly/2K2WYrV>) e LaVoce.info (<https://bit.ly/2SyRFUN>): portali con ampie sezioni in materia

Regione Lombardia, *Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese con più di 100 dipendenti, biennio 2016/2017- Rapporto 2018*, marzo 2019 - <https://bit.ly/2GpKGZA>

Norme regionali e nazionali

L.R. 28 sett. 2006 , N. 22: Il mercato del lavoro in Lombardia - <https://bit.ly/2Izqwyh>

L. n. 125 / 1991 Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro - <https://bit.ly/2XPaw0b>

Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198-Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246 - <https://bit.ly/2YiGWTL>

CNEL- Disegno di Legge su modifiche all'articolo 46 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, in materia di rapporto sulla situazione del personale con *Relazione* - <https://bit.ly/2zaewc2>



L'azione dell'Unione Europea

Consiglio dell'Unione Europea, *Closing the Gender Pay Gap: Key Policies and Measures - Draft Council Conclusions*, maggio 2019 - <https://bit.ly/2XbItdQ>

Comunicazione della Commissione Europea - *Piano d'azione dell'UE per il 2017-2019 Afrontare il problema del divario retributivo di genere* – e allegato <https://bit.ly/2Z7sg7j>

Comunicazione della Commissione al Parlamento, al Consiglio e al Comitato Economico e Sociale Europeo – 20.11.2017 COM(2017) 678 final <https://bit.ly/2YbIYB1>