



DONNE: lavorano 59 giorni a salario zero

Le ultime cifre rese note dalla Commissione europea parlano chiaro: il divario retributivo di genere, cioè la differenza media tra la retribuzione oraria di uomini e donne nell'Ue, è ancora del 16,2%. In Italia, per fortuna, il divario è meno accentuato: la differenza salariale è infatti del 5,3%. Questi dati sono stati resi noti in occasione della Giornata europea per la parità retributiva che nel 2013 si celebra oggi in tutta l'Ue: la data corrisponde al 59° giorno dell'anno, perché 59 sono i giorni che una donna dovrebbe lavorare in più per guadagnare quanto un uomo. Per aiutare a ridurre la disparità retributiva di genere la Commissione evidenzia le buone pratiche seguite da alcune imprese europee che si sono impegnate in questo senso. La Giornata europea per la parità retributiva è giunta alla sua terza edizione: la Commissione ha inaugurato la prima il 5 marzo 2011. "La giornata europea per la parità retributiva serve a ricordarci le disparità di condizioni retributive che ancor oggi le donne subiscono sul mercato del lavoro. Anche se negli ultimi anni il divario si è ridotto, non c'è da rallegrarsi. Le disparità continuano ad essere considerevoli e il lieve livellamento cui assistiamo è in buona parte dovuto al fatto che gli uomini guadagnano di meno e non a un miglioramento delle condizioni salariali delle donne!", afferma Viviane Reding, vicepresidente della Commissione europea e Commissaria per la Giustizia. "Il principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro è sancito dai trattati dell'Unione fin dal 1957 e sarebbe ora di farlo valere ovunque. Perciò diamoci da fare per ottenere risultati concreti 365 giorni all'anno e non solo in occasione della Giornata per la parità retributiva!" Gli ultimi dati del 2010 indicano un divario retributivo medio del 16,2% nell'Unione e confermano una lieve tendenza al ribasso rispetto al 17% e oltre degli anni precedenti. Questa tendenza al ribasso è tuttavia riconducibile all'impatto della recessione economica che è stato più aspro nei settori a prevalente manodopera maschile (edilizia, ingegneria), nei quali i salari sono diminuiti in misura maggiore. Pertanto, questo lieve livellamento non è imputabile in generale ad aumenti della retribuzione femminile o a un miglioramento delle condizioni di lavoro delle donne. Parallelamente, negli ultimi anni è salita la percentuale di uomini che lavorano part-time o a condizioni salariali meno favorevoli. La Commissione desidera sostenere i datori di lavoro impegnati a ridurre il gap retributivo di genere. Il progetto "Equality Pays Off" (l'uguaglianza paga) intende sensibilizzare le imprese ai vantaggi economici che possono venire dall'uguaglianza e dalla parità di retribuzione tra i sessi. Stanti i cambiamenti demografici e la crescente

carezza di manodopera specializzata, l'iniziativa intende agevolare l'accesso delle imprese al potenziale della forza lavoro femminile, ad esempio attraverso attività di formazione, eventi e strumenti che consentano di ridurre il divario retributivo. Il progetto intende anche contribuire a raggiungere l'obiettivo della Strategia Europa 2020 di portare il tasso di occupazione al 75%, obiettivo che, in assenza di una più ampia partecipazione delle donne al mercato del lavoro, non potrà essere realizzato. Esempi di buone pratiche seguite da imprese impegnate a ridurre le disparità retributive: la società editoriale tedesca Axel Springer AG ha varato nel 2010 il programma "Chancen: gleich!" (Stesse opportunità!) con l'obiettivo di portare al 30% la percentuale di donne con posizioni dirigenziali nell'arco di 5-8 anni; la Kleemann Hellas SA, impresa greca che fabbrica ascensori, intende aumentare il numero di donne addette ai servizi vendita e assistenza tecnica, rompendo gli stereotipi e riducendo la segregazione di genere. Il progetto "Diversità e uguaglianza di genere" ha permesso di portare la presenza femminile nel dipartimento vendite dal 5% del 2004 al 30% nel 2012; in Lituania, la compagnia di telefonia mobile Omnitel ha realizzato il progetto "Creare un ambiente di lavoro favorevole alle famiglie" che intende rendere l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata parte integrante della cultura organizzativa dell'impresa dando al personale la possibilità di lavorare in modo flessibile. Il progetto ha fatto salire la percentuale di donne manager nell'impresa; in Germania, il "German Women's Leadership Council" dell'Ibm incoraggia le donne a intraprendere una carriera nel settore delle telecomunicazioni fornendo un tutoraggio personalizzato e a distanza alle studentesse nelle scuole e offrendo un tutoraggio anche alle colleghe più giovani che si avviano ad una carriera specialistica o manageriale. Uno degli eventi del progetto "Equality Pays Off" è il "Business Forum" che riunirà il 21 marzo 2013 a Bruxelles 150 imprese provenienti da tutta Europa. L'obiettivo è uno scambio di esperienze su come promuovere l'uguaglianza di genere, mettendo l'accento in particolare sulle cause del gap salariale di genere. La Commissione sta elaborando una relazione sull'applicazione della Direttiva 2006/54/CE sulla parità di trattamento retributivo. La relazione, che sarà adottata la prossima estate, valuterà in particolare l'applicazione pratica delle disposizioni in materia di parità di retribuzione, passerà in rassegna i principali pronunciamenti della Corte di giustizia dell'Unione su questo tema e offrirà orientamenti non vincolanti sui sistemi di valutazione e classificazione del personale neutri in termini di genere. La Commissione desidera rafforzare la collaborazione con gli Stati membri che organizzano una giornata per la parità retributiva a livello nazionale. Gli esponenti nazionali e altri soggetti che prendono parte all'organizzazione di queste manifestazioni avranno l'occasione di partecipare a un incontro di discussione e scambio di buone pratiche sul tema, che si terrà nel giugno 2013 in Estonia.