La Giornata europea della parità retributiva



Il 10 novembre è stata la Giornata europea della parità retributiva. I rappresentanti della Commissione europea, V'era Jourová, vicepresidente per i valori e la trasparenza, Nicolas Schmit, commissario per l'occupazione e i diritti sociali, e Helena Dalli, commissaria per l'uguaglianza, per l'occasione hanno richiamato i paesi dell'Unione Europea a riprendere spediti il cammino per eliminare la disparità di salario tra uomini e donne ancora presente nel vecchio continente. Per ogni euro guadagnato dagli uomini, le donne guadagnano 86 centesimi. È ora di dire basta a questa forma di discriminazione che stride fortemente con uno dei valori fondanti dell'U - nione Europea, l'uguaglianza, alla base dell'indipendenza e della libertà delle persone. "Donne e uomini – hanno dichiarato - meritano parità di retribuzione, trattamento e opportunità". I fattori alla base del divario retributivo di genere restano quelli di sempre: responsabilità quasi esclusiva delle donne a livello di cura familiare che impone spesso la scelta di un lavoro parziale; segregazione in settori e lavori meno retribuiti; permanenza di stereotipi di ordine culturale. Senza contare che tutto questo, poi, si traduce in pensioni basse e povertà senile. "I progressi nella riduzione del divario retributivo di genere - hanno aggiunto - sono stati e continuano a essere lenti". "Attraverso la proposta verso una direttiva sulla trasparenza salariale presentata all'inizio di quest'anno, la Commissione mira a fornire ai lavoratori strumenti concreti per far valere i propri diritti e, soprattutto, a rafforzare l'applicazione della parità retributiva nelle aziende". "In questo giorno simbolico la Commissione invita tutti i legislatori ad adottare la direttiva sulla trasparenza salariale senza indebiti ritardi".

In Italia da questo punto di vista siamo sulla buona strada, anche se solo all'inizio di un processo che, se condotto con impegno e serietà da parte di tutti gli attori coinvolti, potrebbe portare tra non molto all'o - biettivo della parità salariale. Il Senato, infatti, ha approvato lo scorso 26 ottobre, in via definitiva, il disegno di legge riguardante "Modifiche al codice di cui al D.Lgs. n. 198/2006, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo".

Un provvedimento, non ancora pubblicato sulla gazzetta ufficiale, che si propone di favorire la parità salariale e le pari opportunità nel mondo del lavoro attraverso norme più stringenti e introducendo misure premiali per le aziende che si adoperino in questa direzione. Tra i contenuti principali del ddl, troviamo alcune novità importanti quali: l'am - pliamento dei soggetti nei confronti dei quali può essere adottato un comportamento direttamente discriminatorio, comprendendo tra questi, oltre ai lavoratori e le lavoratrici, anche le candidate e i candidati in fase di selezione del personale; l'estensione dell'obbligo di redazione del rapporto biennale sulla situazione del personale dipendente alle aziende (pubbliche e private) che impiegano "più di 50 dipendenti" anziché "pi ù di 100" come finora previsto e lasciando la possibilità di produrlo anche alle aziende fino a 50 dipendenti. Nel caso in cui l'obbligo venisse disatteso oppure la redazione del rapporto risultasse mendace o incompleta è prevista una sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro. Dal 1° gennaio 2022, inoltre, verrà istituita la certificazione della parità di genere, quale riconoscimento alle aziende - consistente in uno sgravio contributivo massimo di 50.000 euro annui - che adottino misure per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità. Infine, viene prevista l'applicazio - ne delle norme volte a favorire l'equilibrio di genere (D.Lgs. n. 58 del 1998) anche agli organi amministrativi delle società pubbliche non quotate. L'approvazione di questo disegno di legge è il risultato anche delle numerose richieste e sollecitazioni avanzate da lungo tempo dal sindacato, attraverso i propri coordinamenti e commissioni pari opportunità, in tutte le sedi istituzionali e non. Auspichiamo ora che il Governo ponga adeguata attenzione anche alla richiesta di sostegno alla contrattazione collettiva, strumento fondamentale non solo per favorire il welfare aziendale, la condivisione dei tempi di vita e di lavoro e il benessere lavorativo in generale, ma anche per tradurre in pratica la normativa appena approvata.

Liliana Ocmin

Ragazze in divisa

Il fascino della divisa è indiscusso. E aumenta quando ad indossarla è una donna. Già da tempo le Forze armate ed i vari Corpi di Polizia tramite convegni svolgono un'attività di orientamento tra gli allievi dell'ultimo anno delle scuole superiori. Non di rado capita che in queste manifestazioni sia presente al tavolo dei relatori una donna in divisa, proprio per ricordare che l'opportunità di servire lo Stato nei vari corpi è un'opportunità per tutti, da considerare anche in tempi di scarsità di lavoro.

Secondo i dati della quarta edizione annuale Osservatorio sulle Professioni in divisa di Skuola.net, realizzata in collaborazione con Nissolino Corsi, le ragazze non scartano un futuro nelle Forze Armate o di Polizia, 1 su 6 ci starebbe pensando, con ambizioni verso i gradi più prestigiosi. Ma la strada è ancora lunga: tra i ragazzi, quasi la metà sarebbe a disagio nel ricevere ordini da una donna (ma anche nel darli).

Facciamo un salto indietro nel tempo: nel 1959, con la legge n°1083 del 7 dicembre, viene istituito il Corpo della Polizia femminile.

Una sensibilità nuova per occuparsi dei reati inerenti la moralità pubblica, la famiglia, le donne e i minori.

Nel 1981 il corpo delle guardie di Polizia di Stato e la Polizia femminile sono state unificate nella moderna Polizia di Stato, che annovera oltre 15 mila poliziotte, dal ruolo di agente a quello di dirigente generale.

Diamo uno sguardo agli altri corpi. La presenza di donne nella polizia penitenziaria è una "novi - tà" di poco più di 30 anni fa: con la legge 395 del 1990 è stata data la possibilità di accesso a questa carriera alle donne, che rappresentano il 9% del personale tra gli agenti (il 7% tra i sovraintendenti e il 12% tra gli ispettori). Il personale del corpo di polizia penitenziaria da adibire all'interno delle sezioni degli istituti deve essere dello stesso sesso dei detenuti. E tra i ristretti in Italia ci sono circa 55 mila detenuti uomini e solo poco più di duemila detenute donne (secondo i dati del 2017). Tuttavia le donne in servizio nel corpo di Polizia Penitenziaria lavorano anche negli istituti penitenziari maschili, in attività di ufficio, segreteria, all'ingresso e nei nuclei operativi che si occupano delle traduzioni (i trasferimenti) e dei piantonamenti. Molte donne sono inoltre comandanti di reparto.

Torniamo ai numeri dell' "Osservatorio sulle Professioni in Divisa" di Skuola.net. Sono stati intervistati 50mila studenti e studentesse di scuole di secondo grado e università. 4 ragazze su 10 si dicono disposte a intraprendere questo tipo di carriera: più o meno lo stesso dato che si registra presso i loro coetanei uomini. Le percentuali cambiano se parliamo di vertici: il 40% delle ragazze vorrebbe intraprendere la carriera di rango più elevato - quella da ufficiale – contro il 18% dei maschi; il 56% dei ragazzi si orienta verso la strada intermedia da sottufficiale e ancora il 10% del lato "blu" ritiene che la carriera militare sia un mondo troppo lontano dall'universo femminile. Se 4 ragazzi su 10 sarebbero a disagio ad avere un capo in divisa donna, per il 29% delle ragazze sarebbe complesso farsi "sentire" da un gruppo di uomini, per il 18% addirittura impossibile, mentre per un incoraggiante 53% non ci sarebbe nessun problema

L'87% di loro pensa che una donna possa tranquillamente aspirare alle posizioni di vertice.

Per quanto riguarda le Forze Armate, sia ragazze che ragazzi guardano, nello stesso ordine, a Esercito, Carabinieri, Aeronautica e Marina. In cima alla classifica delle Forze di Polizia, invece, si attesta per entrambi la Polizia di Stato, seguita dalla Guardia di Finanza; punti di vista diversi sull'ultimo gradino del podio, con le ragazze che optano per la Polizia Penitenziaria mentre i maschi per i Vigili del Fuoco.

E se per 1 ragazzo su 2 la vita militare non è adatta a un esponente del 'gentil sesso', per 8 ragazze su 10 il genere conta poco o nulla, il 14% teme solamente l'impatto iniziale con un ambiente teoricamente ostile.

Il 20 ottobre del 1999 con la legge numero 380 l'Italia si allineava ai Paesi della NATO aprendo le Forze armate al reclutamento femminile. Oggi in questi ranghi sono presenti 17mila militari di sesso femminile, pari a circa il 6,3% dell'inte - ro organico (secondo i dati aggiornati al 31 dicembre 2019).

Nel 2006 il reclutamento è stato esteso anche all'Arma dei carabinieri. Dal 2009 anche le scuole superiori militari (Nunziatella e la Teuliè per l'Esercito, Morosini per la Marina e Douhet per l'Aeronautica) hanno ammesso allieve. Al di là dei dati, in tutti i settori un mondo "mi - sto" è un mondo più aperto al confronto, più in grado di assumere punti di vista diversi, più capace di trovare soluzioni differenti. E il mondo delle divise non fa eccezione.

Elisa Latella