Giornata della Donna 2020

Comunicati Segreteria - 08/03/2020



Giornata della Donna 2020
Sulla Parità di genere, dall'Europa alla Marca Trevigiana

Quest'anno ricorrono 25 anni dalla Dichiarazione di Pechino, la dichiarazione ONU per l'avanzamento delle donne nella società, e i cinque anni dall'adozione da parte dell'Unione Europea degli obiettivi dello sviluppo sostenibile, fra cui c'è appunto l'uguaglianza di genere.

Un tempo questo che ha visto dei progressi ma le disuguaglianze persistono, in particolare sul mercato del lavoro, dove si registra ancora un divario salariale di genere, la differenza fra gli stipendi medi di uomini e donne.

In Europa, infatti, le donne guadagnano in media all'ora il 15% in meno degli uomini. Gli stati membri differiscono molto l'uno dall'altro. Si va dal 23% dell'Estonia al 3% della Romania. **Un minore divario retributivo di genere però non corrisponde necessariamente a una maggiore uguaglianza. Ed è questo il caso italiano: con un 5% di differenza retributiva ma una minore partecipazione delle donne al mercato del lavoro, un'elevata percentuale di donne che svolgono un lavoro part-time, vista la mancanza di un welfare che permetta loro di svolgere a pieno l'orario, una scarsa possibilità di ascesa professionale.**

Difatti, sebbene le laureate superino ormai il numero dei laureati, sono sotto-rappresentate sul mercato del lavoro. Quasi il 30% delle donne lavora part-time. Le donne sono inoltre più propense ad avere interruzioni di carriera e a prendere decisioni professionali basate sulla cura e le responsabilità familiari.

Le cause del divario salariale sono complesse: ci sono molti fattori di cui tenere conto e si va

oltre la questione di ottenere pari retribuzione a parità di lavoro. Il divario retributivo si allarga con l'età mentre è piuttosto basso quando le donne entrano nel mercato del lavoro. Si riscontrano differenze anche a seconda del settore: più alto nel privato rispetto al pubblico. Altre cause del divario salariale sono la sovra-rappresentazione delle donne nei settori relativamente a basso salario come l'assistenza, le vendite o l'istruzione e la sotto-rappresentazione nei settori dove le retribuzioni sono più alte. Con meno denaro da risparmiare e investire, questi divari si accumulano per cui il quello salariale diventa poi pensionistico, e di conseguenza le donne sono a maggior rischio di povertà ed esclusione sociale in età avanzata.

Detto questo, considerando il diritto al lavoro il primo diritto sociale, in quanto costituisce la fonte di sostentamento e lo strumento per affermare la persona nella sua autonomia e indipendenza, come tale, è anche il presupposto per l'esercizio di molti diritti di libertà. La parità di retribuzione, la conservazione del posto di lavoro durante la maternità, la garanzia del raggiungimento dell'età pensionistica non sono ancora diritti, se non a livello normativo, totalmente garantiti nella loro applicazione.

Si fa anche gran parlare oggi di smart working, ovvero della possibilità di lavorare da casa, e di conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro. Smart working e conciliazione sì, ma non se strumentali a permettere solamente alla donna di farsi carico delle esigenze familiari e al contempo lavorative. Nella quotidianità questo doppio carico, attraverso l'utilizzo degli strumenti di flessibilità lavorativa, deve necessariamente essere parimenti distribuito tra uomo e donna, secondo le decisioni personalmente prese. In altre parole, se vogliamo andare verso la parità di genere, non possiamo pensare a forme di flessibilità dedicate alle donne ma destinate a entrambi i generi, senza incorrere in discriminazione da ambo le parti.

Questo è un tema trattato dalla CGIL di Treviso anche nel corso della recente giornata formativa per funzionari e delegati sindacali che ha visto, inoltre, l'elaborazione di quella piattaforma che sarà la base per contrattare con le aziende della Marca proprio al fine di promuovere e realizzare nel nostro territorio la parità tra uomo e donna.

Un augurio a tutte le donne!

Mauro Visentin

Segretario Generale CGIL di Treviso