

LE DONNE GUADAGNANO COME GLI UOMINI?

(PRIMA PUNTATA)



“Basti il dire che da tutte le statistiche - per quanto ancora scarse - si desume però, con sufficiente certezza, questa conclusione: che la donna, *a pari lavoro*, è sempre pagata *molto meno* dell’uomo.”

(Anna Kuliscioff, 1894)



VISIONI DIFFERENTI

Diversità Come Opportunità

a cura del Coordinamento Pari Opportunità Flavia Castiglioni
UILCA Lombardia e Milano



GENDER PAY GAP OVVERO LE DIFFERENZE DI GENERE NELLA RETRIBUZIONE

a cura di Paola Mencarelli

Dal 1977, in Italia, una Legge garantisce la parità di retribuzione tra lavoratrici e lavoratori.

Nel 2017 dedichiamo la nostra newsletter alla differenza di retribuzione tra uomo e donna perché nei fatti non è così: **la busta paga delle lavoratrici è più leggera di quella dei loro colleghi.**

Questo fenomeno è chiamato **differenziale retributivo o gender pay gap.**

L'entità del **divario** tra i generi viene calcolata **sulla base della differenza del salario medio orario tra uomini e donne**, ma **questo calcolo non tiene conto di alcuni fattori che influenzano la retribuzione**, come per esempio il tipo di attività svolta, le **mansioni**, i **benefit**, i **bonus stagionali** o i **premi di produzione**, gli **straordinari**, ecc..

Il **differenziale retributivo**, inoltre, **incide sul reddito delle donne in tutto l'arco della vita determinando anche una difformità contributiva che espone le donne al rischio di povertà in vecchiaia**, soprattutto in questo periodo storico che registra un aumento considerevole di divorzi in tarda età.

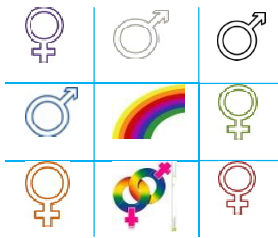
Il **gender pay gap** è determinato da una serie di **fattori interconnessi che riflettono la disparità di genere** ancora presente nel mondo del lavoro:

- **discriminazioni sul posto di lavoro**, in particolare la discriminazione indiretta, cioè prassi non concepite come tali ma che hanno l'effetto di favorire gli uomini, penalizzando le donne.



Tale disparità di trattamento, spesso, fonda le sue origini sulla soggettività delle imprese, per esempio accade di frequente che nella progressione di carriera gli uomini sono valutati per il loro potenziale mentre per le donne viene presa in considerazione la performance;

- **segregazione orizzontale.** In molti settori produttivi le donne sono occupate in mansioni differenti e inferiori rispetto agli uomini dalle quali spesso è difficile o impossibile progredire nella carriera, un esempio negli uffici, dove le donne svolgono prevalentemente ruoli amministrativi;
- **tipologia di contratti:** in Italia il 60% del lavoro part time è involontario e viene svolto dalle donne e spesso riguarda lavori poco qualificati. Inoltre le donne fanno più part time anche per conciliare il lavoro con la cura di bambini e anziani;
- **progressioni di carriera e sistemi incentivanti.** La disponibilità agli straordinari e la presenza nel luogo di lavoro viene considerata una discriminante per avanzamenti professionali ma risulta penalizzante per le donne, a causa delle interruzioni di carriera per maternità o semplicemente per il loro potenziale riproduttivo a causa



VISIONI DIFFERENTI

Diversità Come Opportunità

a cura del Coordinamento Pari Opportunità Flavia Castiglioni
UILCA Lombardia e Milano

degli stereotipi. Questi ultimi impediscono ancora alle lavoratrici l'accesso a posizioni di comando, quindi a stipendi più alti. In ogni caso la progressione di carriera avviene più lentamente per le donne rispetto agli uomini e le manager, spesso, sono pagate meno dei colleghi;

- **sottovalutazione di professionalità e competenze.** Le donne, spesso, sono sovra-istruite rispetto alle posizioni ricoperte, soprattutto se confrontate con i loro colleghi uomini, anche in questo caso gli stereotipi e le valutazioni soggettive impediscono una stima delle capacità della lavoratrice.

Nel nostro Paese l'occupazione femminile è storicamente più bassa rispetto a quella maschile, infatti secondo l'Istat è del 48,5% , cioè meno della metà della popolazione femminile lavora, mentre la percentuale per gli uomini è del 66,8% .

Secondo i dati Istat, nel 2016 le donne occupate con licenza media erano il 30,7% con diploma 54,5% laurea il 75%, quindi l'occupazione femminile è caratterizzata da una alta partecipazione di donne istruite. **Questo significa che il divario retributivo salariale viene calcolato prendendo a riferimento il salario medio di donne che svolgono lavori qualificati, per questo motivo la percentuale del gender pay gap è più basso di altri paesi che comprendono la partecipazione nel mercato del lavoro anche delle donne meno istruite che svolgono attività meno qualificate e meno retribuite.**

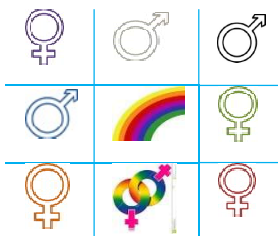


Purtroppo per le giovani donne le cose non sono migliori, sempre secondo le stime dell'Istat la percentuale dei lavoratori a bassa paga registra il 34% nelle giovani fino a 24 anni 34% ed è aumentata la quota delle occupate sovra-istruite, cioè lavoratrici che svolgono professioni non adeguate al titolo di studio, la percentuale è del 25,2% per le donne, contro il 22,4% per gli uomini.

Il gap retributivo nei paesi appartenenti alla Unione Europea risulta essere in media il 16,7% e l'Italia registra un 6,1%.

Il dato italiano non deve però trarre in inganno perché non è dovuto a una migliore situazione lavorativa per le donne rispetto ad altri paesi ma nel suo opposto.





VISIONI DIFFERENTI

Diversità Come Opportunità

a cura del Coordinamento Pari Opportunità Flavia Castiglioni
UILCA Lombardia e Milano

La soluzione per ripristinare l'equità comprende l'intervento sulla rete pubblica per potenziare i servizi che possono aiutare le lavoratrici a conciliare i tempi di vita come gli asili nido, un cambiamento di mentalità all'interno delle aziende per eliminare o ridurre i fattori che contribuiscono alla disparità di trattamento tra i generi.



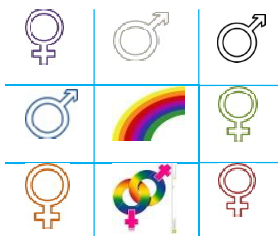
Nel frattempo, la UILCA nella sua attività di confronto con le aziende applica l'ottica di **mainstreaming**, cioè la verifica della ricaduta di genere in ogni decisione e azione, per rimuovere gli ostacoli ad una equa retribuzione, che comportano soprattutto il monitoraggio delle condizioni economiche in cui lavorano le donne e le loro possibilità di avanzamento nei percorsi professionali, infine promuove le buone pratiche di pari opportunità per continuare a valorizzare il lavoro delle donne e il rispetto delle diversità.

Per saperne di più

Perché le donne continuano a guadagnare meno degli uomini di Roberta Carlini

<http://www.internazionale.it/opinione/roberta-carlini/2017/03/07/donne-guadagnano-meno-uomini>





NOVITA'

dal sito

www.uilca.it

Per il 2017 stop ai 2 gg di congedo parentale facoltativo per i padri



La legge di bilancio 2017 conferma i due giorni di congedo obbligatorio retribuito al 100% per i lavoratori, che diventeranno padri nel corso dell'anno. Tali permessi sono fruibili entro il 5° mese di vita del/la bambino/a.

Al contrario, non sono stati confermati gli ulteriori due giorni di congedo facoltativo, introdotti sperimentalmente nella legge di stabilità 2016.



Sicuramente questa ultima misura non era, e non poteva essere, la risoluzione del problema della condivisione della cura della prole, ma poteva costituire un primo passo per agevolare un cambiamento di una cultura ancora troppo incentrata nell'attribuzione di responsabilità di cura e crescita della prole, esclusivamente alla madre.

Silvana Roseto, Segretaria Nazionale UIL, sottolinea in proposito che "a nostro avviso il congedo dei padri per essere efficace ai fini della pari responsabilità della cura dei figli, deve essere obbligatorio, esclusivo e non cedibile alla madre", e che "le misure di sostegno della natalità e della famiglia, per poter avere successo, devono innanzitutto essere stabili, chiare e strutturate: basta misure sperimentali che non fanno altro che creare confusione e destabilizzano la già precaria condizione dell'essere genitore nel nostro Paese."

Per saperne di più

<http://uilca.it/news/28-04-2017/per-il-2017-stop-ai-2-gg-di-congedo-parentale-facoltativo-per-i-padri/>



VISIONI DIFFERENTI
Diversità Come Opportunità
a cura del Coordinamento Pari Opportunità Flavia Castiglioni
UILCA Lombardia e Milano



NOVITA'

dal sito www.uil.it

BONUS

Dal 4 maggio 2017 SEMAFORO VERDE PER IL BONUS MAMMA

Da giovedì 4 maggio 2017 le neo e future mamme possono fare richiesta del Bonus MAMMA presentando domanda sul web direttamente all'INPS oppure chiamando il Contact Center Integrato al numero 803164, oppure presentandola presso i Patronati, oppure se iscritta alla UILCA tramite il servizio UILCA WELFARE

Il premio, previsto dalla legge di Bilancio 2017 per incentivare la natalità e sostenere economicamente le madri all'arrivo di un figlio, è destinato alle mamme, lavoratrici e non, che hanno compiuto il settimo mese di gravidanza o partorito dal 1° gennaio 2017, residenti in Italia con cittadinanza italiana o comunitaria; per le cittadine non comunitarie, è necessario il permesso di soggiorno o carte di soggiorno ed è valido anche nei casi di affido e adozione.

L'importo è pari a 800 euro una tantum e per la richiesta non sono previsti limiti di reddito ma è necessario allegare alla stessa il certificato originale attestante lo stato di gravidanza, rilasciato da un medico del SSN.



Per saperne di più

Circolare INPS sul sito della UIL

http://www.uil.it/pari_opportunit%C3%A0/News/SX.asp?ID_News=8015



VISIONI DIFFERENTI

Diversità Come Opportunità

a cura del Coordinamento Pari Opportunità Flavia Castiglioni
UILCA Lombardia e Milano

PER LE ISCRITTE ALLA UILCA

E' POSSIBILE FARE DOMANDA PER IL
BONUS MAMMA TRAMITE IL
SERVIZIO UILCA WELFARE.

CHIEDETE AL O ALLA REFERENTE
SINDACALE COME FARE.



Uilca Welfare

Il servizio che ti può aiutare nelle
pratiche di:

- PENSIONAMENTO
- INVALIDITA', LEGGE 104
- ACCOMPAGNAMENTO
- ECOCERT
- CU PENSIONATI
- CONGEDI DI MATERNITA'
- CONGEDI PARENTALI
- ASSEGNI FAMILIARI
- BUONI BEBE'
- E TANTE ALTRE PRATICHE.....

Contattaci!

Welfare.credito@uilcalombardia.it
Welfare.assicurativi@uilcalombardia.it
02671102900

**Avete suggerimenti o argomenti da
approfondire riguardanti le pari
opportunità?**

SCRIVETEICI.

pari.opportunita@uilcalombardia.it

Redazione Anna Rondina, Ivonne Cosciotti, Lorenza Perego,
Paola Mencarelli, Rosa Soler, Laura Chiodega, Barbara
Peres, Nicoletta Oldoni



VISIONI DIFFERENTI

Diversità Come Opportunità

a cura del Coordinamento Pari Opportunità Flavia Castiglioni
UILCA Lombardia e Milano

Il Coordinamento Pari Opportunità e Politiche di Genere e la Segreteria Regionale UIL Milano e Lombardia

invitano alla presentazione del libro

LA SIGNORINA KORES E LE ALTRE. Donne e lavoro a Milano (1950-1970)

Il neo pubblicitario KORES era una pubblicità che dal palazzo di fronte al Duomo di Milano è stata testimone giorno e notte delle **conquiste nelle vite delle donne:**
come l'ingresso nel mondo del lavoro,
la rivoluzione scolastica e il tempo pieno,
il diritto alla parità salariale
e molte altre ancora che hanno definitivamente modificato la società.



Intervengono alcune autrici

ROSSANA DI FAZIO
MARGHERITA MARCHESELLI
GIULIANA CHIARETTI
DEBORA MIGLIUCCI

Il Coordinamento Pari Opportunità della UIL Milano e Lombardia ha organizzato l'interessante presentazione del libro "La Signorina Kores e le altre" con le autrici e le esperte che lo hanno curato (Rosanna de Fazio, Margherita Marcheselli, Debora Migliucci e molte altre)

Il volume, che ha già avuto molto risonanza e diffusione, illustra il lungo percorso compiuto dalle donne nel lavoro e nella società e dell'evoluzione della società stessa rispetto a più generali diritti civili, ispirandosi idealmente alla pubblicità dei "Nastri Kores", una immagine al neon di una donna alla macchina da scrivere rimasta affissa fino al 1989 sul Palazzo di fronte al Duomo di Milano.

La Signorina Kores è una pubblicazione curata dalla **Enciclopedia delle donne, Associazione senza fini di lucro**, nata nel 2010, con lo scopo di costruire la storia delle donne raccogliendo contributi da Centri di documentazione, Librerie, Associazioni, Biblioteche, Archivi, Università, siti.

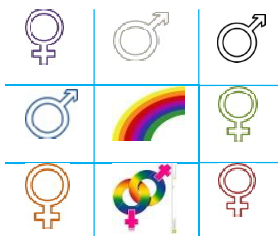


Martedì 9 maggio 2017, alle ore 14.30
Sala Polotti, via Campanini 7, Milano

Se volete **contribuire** a permettere che il lavoro volontario delle fondatrici e delle collaboratrici dell'Associazione possa continuare, **potete acquistare il libro "La signorina Kores e le altre"** scrivendo a redazione@enciclopediadelledonne.it, oppure presso le librerie: Il LIBRACCIO Bovisa (via Candiani 102) e Centro (via Santa Tecla-via Larga e Viale Vittorio Veneto); **Bookshop della Triennale**, viale Alemagna; **Libreria ODRADEK**, via Principe Eugenio; **LIBRERIA DELLE DONNE**, via Pietro Calvi 29.



leggi e diffondi
enciclopediadelledonne.it
fai la differenza!



VISIONI DIFFERENTI
Diversità Come Opportunità
a cura del Coordinamento Pari Opportunità Flavia Castiglioni
UILCA Lombardia e Milano



IN UILCA LOMBARDIA E MILANO UN NUOVO SEGRETARIO GENERALE E UNA NUOVA SEGRETARIA REGIONALE

Il consiglio regionale ha nominato **MASSIMILIANO PAGANI SEGRETARIO GENERALE** e **LUCIA PEVERI SEGRETARIA REGIONALE** della **UILCA LOMBARDIA E MILANO**.

Diamo ad entrambi un caloroso benvenuto e auguriamo un buon e proficuo lavoro.



Salutiamo calorosamente **PATRIZIO FERRARI**, nominato **Segretario Nazionale**, e nel fargli i migliori auguri per il prestigioso incarico che è stato chiamato a ricoprire, vogliamo inviargli un **RINGRAZIAMENTO profondo** per aver sempre creduto nel nostro impegno per la promozione delle pari opportunità sostenendo le nostre attività.

Coordinamento Pari Opportunità Flavia Castiglioni
UILCA Lombardia e Milano

