

RIASSUNTO ATTIVITA' settembre 2018 – aprile 2019 Prime proposte

Commissione Gender Pay GAP

30 Aprile 2019



RIASSUNTO ATTIVITA'

settembre 2018 – aprile 2019

Prime proposte

Commissione Gender Pay GAP

PARTECIPANTI

Cinzia Cantaffio – Club di Catanzaro

Antonella Caru – Club di Varese

Claudia Cremonini – Club di Modena

Annarita Polacchini – Club di Como (coordinatrice)

Elisabetta Saia - Club Alpi Apuane

OBIETTIVO

La presente Commissione è stata istituita a Settembre 2018 per volere della Presidente Patrizia Salmoiraghi con l'obiettivo di studiare e promuovere azioni che permettano alle donne italiane di vedere rispettato quanto previsto nell'articolo 37 della Costituzione della Repubblica Italiana, ovvero che le donne possano avere pari diritti e medesime retribuzioni.

Articolo 37

La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.

CONTESTO

Il fenomeno non è di semplice espressione in quanto la differenza salariale in sé non è sufficiente a cogliere la complessità del fenomeno delle diseguaglianze di genere.

L'indice che meglio esprime questo ambito nella sua interezza è il Global Gender Gap Index (che annualmente viene pubblicato nel *The Global Gender Gap Report*). Questo indicatore è stato introdotto nel World Economic Forum nel 2006 e serve per valutare la portata delle differenze fra generi e ne segue l'andamento nel tempo. E' un indice che viene calcolato su base nazionale e mostra le differenze in diversi ambiti fra i quali quello economico, l'istruzione, la salute, la partecipazione politica e ai ruoli di potere.

- Nel rapporto 2018, recentemente pubblicato (<https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018>), Islanda, Norvegia e Svezia rimangono saldamente sul podio ma nelle prime 10 si trovano anche paesi come Nicaragua, Rwanda, Filippine e Namibia; l'indice dell'Islanda ha un valore pari a 0.858 (considerando che 1 rappresenta la parità fra i generi),

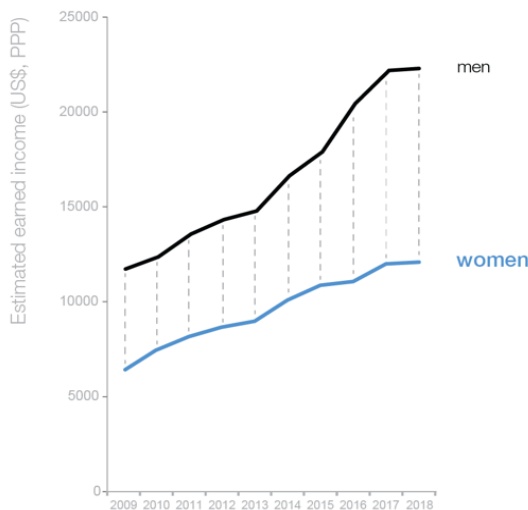


rank	score
1. Iceland	0.858
2. Norway	0.835
3. Sweden	0.822
4. Finland	0.821
5. Nicaragua	0.809
6. Rwanda	0.804
7. New Zealand	0.801
8. Philippines	0.799
9. Ireland	0.796
10. Namibia	0.789

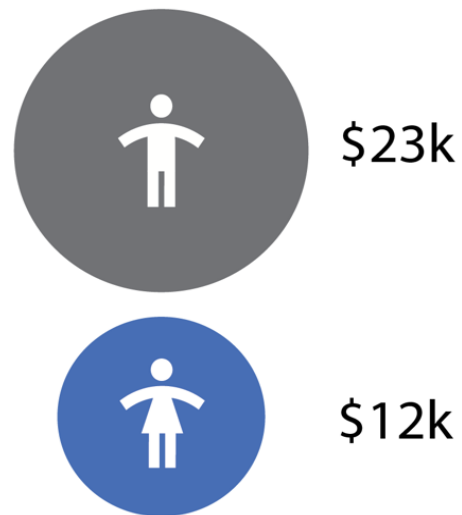
The Global Gender Gap Report 2018

- La differenza di retribuzione media annuale a livello mondiale fra uomini e donne è enorme e negli ultimi 10 anni (2008-2018) non si può certo dire che si sia ridotta. Questo dato maschera il fatto che mediamente le donne hanno un tasso di attività inferiore e ricoprono ruoli di minore responsabilità.

Over 10 years



Global Average, Annual Earnings

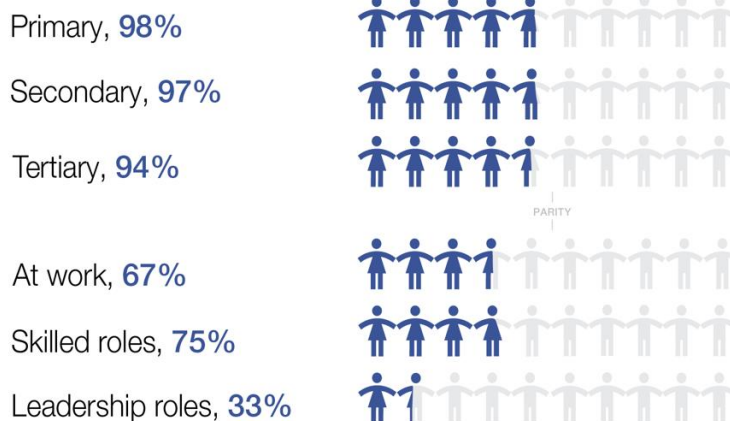


Source: Global Gender Gap Index 2018, World Economic Forum



- Pur avvicinandosi alla parità di genere a livello di istruzione, il gap a livello lavorativo rimane molto elevato

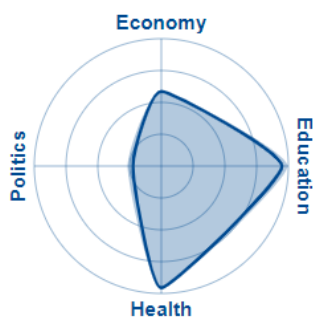
Equally skilled, where's the progress?



Source: Global Gender Gap Index 2018, World Economic Forum

- **L'Italia è al 70 posto** su 149 paesi, **con un valore 0.706**. Rispetto lo scorso anno (2017), il nostro paese ha scalato qualche posizione (dal 82/144 al 70/149) ed il valore assoluto dell'indice è passato da 0.692 a 0.706, ma si tratta di valori e posizioni, ma non possiamo sicuramente concludere che si sia raggiunta la parità di genere.

ITALY

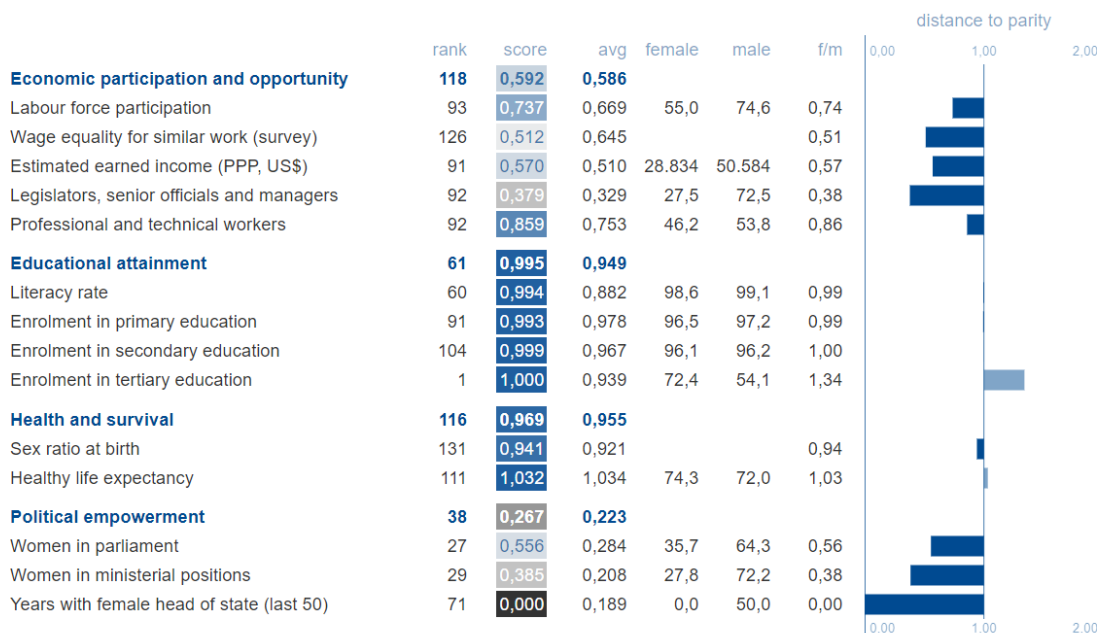


Global Gender Gap score

	rank	score
Global Gender Gap score	70	0,706
Economic participation and op...	118	0,592
Educational attainment	61	0,995
Health and survival	116	0,969
Political empowerment	38	0,267
rank out of	149	

The Global Gender Gap Report 2018

- **Nell'indice generale di partecipazione e opportunità nel mondo del lavoro** (Economic participation and opportunity), **L'Italia è al 118 posto** con un indice pari a 0.592, risultato che sia in valore assoluto, relativamente alla differenza rispetto alla parità di genere, che in relativo, rispetto alla media degli altri paesi, pone il nostro paese in una situazione assolutamente preoccupante, soprattutto rispetto all'equità salariale a parità di ruolo (126°paese/149).



The Global Gender Gap Report 2018

Alcune ulteriori evidenze tratte dai dati del Rapporto del Censis dicono che:

- 1- **L'occupazione femminile**, nonostante l'incremento negli ultimi anni, risulta del 48%, ancora molto basso rispetto a quello maschile (-18.4% la differenza fra donne e uomini occupati).

Tab. 6 - L'evoluzione della partecipazione al mercato del lavoro delle donne, 1977-2016 (media I-III trimestre) (%)

Tassi	1977		2016	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Tasso di attività (15-64 anni)	37,6	78,0	55,0	74,7
Tasso di occupazione (15-64 anni)	33,5	74,6	48,0	66,4
Tasso di disoccupazione (15 anni e oltre)	10,7	4,3	12,6	10,8

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

- 2- **Il part-time** non sempre è una scelta: **circa 1/3 delle 9 Milioni di occupate** In Italia lavora part-time ma per oltre **la metà si tratta di un part time involontario**, che hanno dovuto accettare per la mancanza di offerte di lavoro a tempo pieno.

Tab. 1 - Caratteristiche dell'occupazione femminile, 2008-2016 (*) (v.a. e var. %)

Caratteristiche	V.a. (migliaia) 2016	Val. %	Var. % 2008-2016
Tempo pieno	6.407	67,4	-4,2
Tempo parziale	3.105	32,6	20,5
Part time involontario	1.817	58,5	91,6
Part time volontario	1.287	41,5	-20,9
Totale donne occupate	9.512	100,0	2,7

(*) Media primi tre trimestri.

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

- 3- Per le donne, però, in generale **gli impieghi sono meno qualificati** e gli stipendi sono mediamente più bassi di quelli degli uomini. Le donne continuano ad avere difficoltà a conquistare le posizioni professionali più qualificate e remunerative.



Gli effetti positivi della Legge n.120/2011 sulle quote di genere nei Consigli di Amministrazione, ha dato un impulso importante e i risultati parlano non solo dell'incremento numerico delle donne nei ruoli di comando ma anche di un innalzamento del livello di preparazione dei componenti dei Consigli.

- 4- **La differenza di salario** in Italia (Rapporto Censis – “DONNE ACROBATE TRA LAVORO E FAMIGLIA - marzo 2017) è del 6.1% ma maschera una disparità importante fra il settore pubblico e il settore privato.

Tab. 7 - Retribuzione oraria media e gender pay gap in Italia (euro e %)

Settore	Retribuzione oraria media (euro)		Gender pay gap (*)
	Femmine	Maschi	
Settore privato	11,8	14,7	19,6
Settore pubblico	19,8	20,6	3,7
Totale	14,9	15,8	6,1

(*) Differenziale tra le paghe orarie lorde di uomini e donne in relazione alla paga oraria degli uomini.

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

COSA FARE

Vista l'analisi delle problematiche sovra esposte, al fine di facilitare l'ingresso delle donne nel mondo del lavoro e soprattutto la permanenza anche dopo la maternità, si vogliono individuare alcuni strumenti che potrebbero aiutare a colmare questo gap:

- Promuovere presso le imprese quelle azioni di Responsabilità Sociale che favoriscono un riequilibrio fra i generi sia sotto il profilo numerico che salariale, almeno su quella parte di dipendenti che non sono soggetti a lavori manuali.
- Proporre alle istituzioni preposte di attivare degli incentivi alle imprese per ridurre l'impatto contributivo sulle assunzioni di giovani donne per i primi 3 anni e al rientro dalla maternità
- Incentivazione delle misure di welfare aziendale e sociale che possono sollevare almeno parzialmente le donne dai compiti di cura dei figli e dei familiari e della casa. Per raggiungere tale obiettivo, si propone la diffusione della conoscenza presso le aziende degli incentivi fiscali sul welfare che già esistono.

AZIONI

- 1- Azione di **sensibilizzazione sul Gender Gap** (ed in particolare sul Gender Pay Gap) tramite coinvolgimento Associazioni di categoria (imprenditoria femminile e NON), Ordini Professionali, Camere di Commercio e Consigliere per le Pari Opportunità. Molto interessante sarebbe coinvolgere le istituzioni per fare delle azioni di sensibilizzazione nelle scuole.
- 2- Creazione di un format comunicativo al quale possono aderire i Club per ricordare in tutta Italia l'**Equal Pay Day**, la *Giornata europea per la parità retributiva*, che coincide con il giorno dal quale le donne europee risultano lavorare gratuitamente rispetto ai colleghi uomini rispetto al 31 dicembre .



- 3- Definizione di una **Policy volontaria di buone pratiche** e chiedere alle aziende che vi aderiscono la pubblicazione annuale di un panel di indicatori che comprenda almeno n. uomini/donne impiegate in azienda (già presente nei GRI), differenza salario medio donne/uomini, differenza salario medio per fascia (mettendo i /valori in % anziché in valore assoluto).

BIBLIOGRAFIA

- *The Global Gender Gap Report 2017*
- *The Global Gender Gap Report 2018*
- Rapporto Censis – “DONNE ACROBATE TRA LAVORO E FAMIGLIA - A che punto è il percorso di emancipazione femminile?” Roma, marzo 2017
- Decreto relativo alla comunicazione non finanziaria che richiede alle imprese di grandi dimensioni in relazione alle azioni adottate per promuovere la parità di genere. Qui c'è una sintesi del decreto: <https://www.fondazionevilupposostenibile.org/rendicontazione-non-finanziaria-obbligo-imprese-grandi-dimensioni-di-comunicare-performance-ambientali-e-sociali/>
- Riferimento per sviluppare AZIONI può essere la legge inglese, su cui si può leggere un commento qui <https://www.lavoce.info/archives/50136/quella-discriminazione-alleggerisce-la-busta-paga-delle-donne/>