

Ma perché
io guadagno meno di te?



RAGGIUNGERE LA PARITÀ RETRIBUTIVA TRA DONNE E UOMINI IN LOMBARDIA

Analisi e proposte: un progetto di legge del Gruppo regionale PD

Milano, 3 maggio 2019



Partito Democratico
della Lombardia

COS'È IL DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE



Commissione europea

Divario retributivo di genere in Italia

Novembre 2017



Il divario retributivo di genere è la differenza nella retribuzione oraria lorda tra uomini e donne, trasversale ai vari settori dell'economia. Il **divario retributivo di genere medio in Italia è del 5,5%** (Il divario retributivo di genere medio nell'UE è del 16,3%).⁽¹⁾

Il divario retributivo di genere complessivo è la differenza tra il salario annuale medio percepito da donne e uomini. Questa stima tiene conto dei tre principali svantaggi affrontati dalle donne, ossia:

- ▶ retribuzione oraria inferiore;
- ▶ meno ore di lavoro retribuito;
- ▶ minore tasso di occupazione (ad esempio a causa di interruzioni di carriera per prendersi cura di figli o familiari).



Il **divario retributivo di genere complessivo in Italia è del 43,7%**. (Il divario retributivo di genere complessivo nell'UE è del 39,3%).⁽²⁾

(1) Eurostat, 2015
(2) Eurostat, 2014

**L'UNIONE EUROPEA
PARAMETRA IL DIVARIO RETRIBUTIVO IN TUTTI I PAESI MEMBRI**



COS'È IL DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE

Se si considera il **divario salariale orario medio**, la differenza in Italia è del **5,5%**.

MA MISURARE IL GENDER PAY-GAP SOLO SULLA PAGA ORARIA NON E' ESAUSTIVO

Perché tenendo insieme i tre fattori - la differenza sulla retribuzione oraria, sul **numero di ore** lavorate e il **tasso di occupazione** - la disparità complessiva è decisamente più alta e il **divario retributivo annuale medio** arriva al **43%**.



LA NORME NAZIONALI

Dagli anni '50 è sancita la **parità di retribuzione per lavoro di pari valore**

La legge 125/91 rafforza il concetto con **Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro**

- ➔ favorendo - anche mediante una diversa organizzazione di lavoro, condizioni, tempo lavorativo - l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e promuovere una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi
- ➔ istituendo il comitato Pari opportunità a livello nazionale e rafforzare il ruolo e l'operatività della figura regionale della Consigliera di parità
- ➔ rimuovendo gli ostacoli e il concetto di discriminazione indiretta



Norma nazionale sulla trasparenza

ARTICOLO 46 DEL DECRETO LEGISLATIVO 11 APRILE 2006 N. 198
Codice per le pari opportunità fra uomini e donne

Le aziende pubbliche e private che occupano **oltre 100 dipendenti** sono tenute a redigere **un rapporto almeno ogni due anni** sulla situazione del personale maschile e femminile, compresa la retribuzione effettivamente corrisposta.



IN REGIONE LOMBARDIA

I NUMERI

L'Italia, secondo fonti Istat, è uno dei Paesi europei col **più basso tasso di occupazione femminile (48,9%** contro il **62,4%** di media europea).

La **Lombardia** presenta un tasso leggermente più alto (**59,3%** contro il 75,1% degli uomini), ma ancora al di sotto della media europea e dei paesi che ricoprono le prime posizioni.

LA LEGGE REGIONALE

La norma che contiene provvedimenti a sostegno della parità lavorativa è la **Legge Regionale Quadro n.22 del 28 settembre 2006 sul mercato del lavoro in Lombardia.**

➤ Questa legge, nell'articolo 22 elenca le azioni per la parità di genere e la conciliazione tra tempi di lavoro e di cura, ma **non prevede azioni specifiche per il raggiungimento della parità retributiva.**

➤ Si rende dunque **necessario introdurre ulteriori declinazioni** che contengano provvedimenti mirati a ridurre il divario retributivo agendo su diverse linee di intervento.



LA NOSTRA PROPOSTA: FAR EMERGERE IL FENOMENO

1

La prima linea di intervento propone azioni per l'emersione del fenomeno

L'obbligo di mappatura delle retribuzioni in alcuni paesi europei è tra le azioni che più ha inciso nella lotta alle discriminazioni retributive.

OBIETTIVI:

- ➔ maggiore **trasparenza dei dati**
- ➔ **pubblicizzazione e diffusione del rapporto biennale** redatto dalle **imprese** con più di cento dipendenti e della **Relazione della Consigliera regionale di Parità**



LA NOSTRA PROPOSTA: ORIENTAMENTO E FORMAZIONE

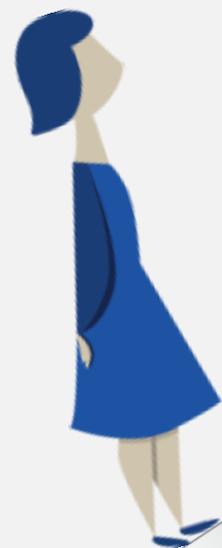
2

La seconda linea d'intervento riguarda il sostegno all'orientamento agli studi e ai percorsi di formazione delle ragazze

LO STATO DI FATTO, QUALCHE NUMERO

Le ragazze hanno prestazioni scolastiche di eccellenza, ma più orientate verso studi con sbocchi lavorativi in settori meno retribuiti e/o con meno contenuto innovativo e tecnologico.

In Lombardia le studentesse universitarie sono oltre la metà (**54%**), ma **solo il 33% sceglie una laurea STEM** fra scienza, tecnologia, matematica e ingegneria, dove – nel caso specifico – abbiamo un tasso ancora inferiore del **24%**.



LA NOSTRA PROPOSTA: ORIENTAMENTO E FORMAZIONE

2

Tabella 3.8 - Quota femminile degli iscritti nei corsi di laurea STEM e STEAM

LOMBARDIA	2012/ 2013	2013/ 2014	2014/ 2015	2015/ 2016
STEM «hard»	34,0%	33,8%	33,2%	32,9%
• Scienze naturali, matematica e ICT	38,3%	37,8%	36,5%	36,1%
• Ingegneria, costruzioni	22,8%	23,1%	23,2%	23,7%
• Architettura	51,6%	51,9%	53,1%	53,0%
STEM «plus»	43,4%	43,2%	41,9%	41,5%
• Medicina, farmacia e infermieristica	63,0%	63,1%	63,1%	63,3%
STEAM	44,4%	44,3%	43,1%	42,7%
• Arte	63,1%	63,9%	64,3%	64,6%

Fonte: elaborazione Assolombarda Confindustria Milano Monza e Brianza su dati MIUR - portale dell'istruzione superiore (disponibili a fine luglio 2017)

Tabella tratta da una ricerca di Assolombarda e Irs: Donne STEAM: evoluzione e scenari in Lombardia

LA NOSTRA PROPOSTA: ORIENTAMENTO E FORMAZIONE

2

Occorre quindi **potenziare le competenze tecnologiche e consolidare la capacità di contrattazione** per

- ➔ contrastare gli stereotipi
- ➔ incoraggiare l'ingresso delle ragazze in settori lavorativi con occupabilità e retribuzioni più alte.

LE AZIONI EFFICACI SONO:

- **l'orientamento**, fin dalla scuola dell'obbligo verso percorsi formativi in ambito STEM per le ragazze;
- la **promozione** di progetti di alternanza scuola lavoro anche in settori tradizionalmente "maschili";
- il **potenziamento** delle competenze tecniche e digitali nei percorsi di studio maggiormente frequentati dalle studentesse.



LA NOSTRA PROPOSTA: LA RETE

3

La terza linea di intervento è indirizzata al supporto a enti locali e imprese che promuovono la parità di genere anche salariale, con:

➔ azioni di sostegno alla costituzione e allo sviluppo di **reti di imprese locali** che promuovono la parità retributiva

➔ istituzione di un **Albo** delle imprese virtuose

➔ introduzione di **premiabilità** e di una giornata dedicata

attraverso finanziamenti del Fondo Sociale Europeo e finanziamenti propri regionali.



4

La quarta linea di intervento è costituita da un insieme di azioni di sostegno al reddito per periodi temporanei

Le disparità di reddito e salario sono determinate in gran parte dalla discontinuità e interruzioni del percorso professionale.

Occorre dunque prevedere:

- ➔ **fondi dedicati** che possano integrare reddito e contributi previdenziali in caso di utilizzo di congedi parentali e di lavoro part-time o astensione facoltativa per motivi di cura e assistenza di familiari.
- ➔ **percorsi di formazione e aggiornamento** per chi rientra al lavoro dopo la maternità o assenze per cura di familiari.



LA NOSTRA PROPOSTA: IL TAVOLO PERMANENTE

5

L'ultima linea di intervento prevede l'**istituzione di un Tavolo di lavoro permanente** per sviluppare **azioni di promozione, sensibilizzazione, verifica e monitoraggio**.

Un luogo di confronto stabile, codificato e riconosciuto, **promosso e partecipato da Regione Lombardia**, attraverso gli **assessorati al Lavoro e Istruzione e Assessorato Pari Opportunità e Famiglia**, che coinvolga

- organizzazioni sindacali
- associazioni datoriali
- università
- CPO (Consiglio per le Pari Opportunità)
- Consiglieria Regionale di Parità

per monitorare il fenomeno ed elaborare modelli regolativi innovativi e proposte condivise per individuare correttivi a riduzione del divario.



Ma perché
io guadagno meno di te?



RAGGIUNGERE LA PARITÀ RETRIBUTIVA TRA DONNE E UOMINI IN LOMBARDIA

Analisi e proposte: un progetto di legge del gruppo regionale del PD

Milano, 3 maggio 2019

