

LA PARITÀ RETRIBUTIVA SOTTO IL CIELO D'ISLANDA

«Il fattore determinante più importante per la competitività di un Paese è il talento umano. Le donne costituiscono la metà del talento potenziale. Se il governo ha un ruolo importante nel sostenere le politiche giuste (congedo di paternità, asili, etc.), sta anche alle aziende creare posti di lavoro (con processi di reclutamento innovativi, nuovi percorsi per le carriere, politiche salariali trasparenti) che permettano ai migliori talenti di svilupparsi».

(Yasmina Bekhouche - World Economic Forum)

Nel linguaggio comune, il termine discriminazione è sinonimo di distinzione ma, nel mondo del diritto, non tutte le distinzioni hanno la stessa valenza. Una distinzione è lecita quando dà luogo a un diverso trattamento tra i soggetti per tutelare bisogni specifici rispetto a un generico principio generale di uguaglianza (ad esempio, il divieto di lavoro notturno per le lavoratrici madri). Quando, invece, il trattamento diverso è frutto di una condotta che viola una norma inderogabile si ha una discriminazione. Questo è ciò che avviene, ad esempio, quando, nel rapporto di lavoro si viola l'art. 37 della Costituzione che sancisce la parità di trattamento tra uomini e donne.

Diversificare il salario di una donna rispetto a quello di un uomo che svolge lo stesso lavoro allo stesso livello è discriminazione.

Il rapporto di lavoro, purtroppo, ben si presta alle disparità di trattamento, stante la diseguale relazione che si crea tra il datore di lavoro e il lavoratore.

Il Global Gender Gap è l'indice che il World Economic Forum elabora da 10 anni per fornire un quadro statistico della disparità di genere in tutto il mondo. Esso misura i divari nazionali tra uomini e donne al fine di fornire indicazioni ai singoli Paesi circa le possibili priorità d'azione. Tale indice globale della disegualianza si ricava come media aritmetica di quattro sotto-indicatori che sono:

- salute e sopravvivenza (rapporto tra i sessi alla nascita e l'aspettativa di vita in buona salute);
- educazione (divario tra donne e uomini nell'accesso all'istruzione in tutti i gradi della scuola e i relativi tassi di alfabetizzazione);
- partecipazione economica ed opportunità (la partecipazione di donne e uomini al mercato del lavoro, il divario salariale, l'avanzamento della carriera e la presenza in ruoli tecnici e professionali);
- responsabilizzazione in politica (rapporto donne e uomini in parlamento e in posizioni ministeriali).

Il report del 2016 si riferisce a 144 paesi e vede, così come negli anni passati, ai primi posti (i più virtuosi della classifica) Islanda, Finlandia, Norvegia e Svezia.

L'Italia, invece, perde ben nove posizioni nel 2017 e scende al 50° posto contro il 41° dello scorso anno. Il miglioramento raggiunto negli anni precedenti si doveva in gran parte all'aumentata presenza delle donne alla vita politica, mentre il peggioramento registrato nel 2016 è stato causato dall'involuzione dell'indicatore di "partecipazione e opportunità economiche", che è da sempre il nostro tallone d'Achille.

Nel nostro Paese, il tasso di attività femminile è del 54,1% contro il 74,1% degli uomini (la media europea è del 66,8%) e meno delle metà delle donne sono occupate (47,2% - Eurostat 2016). Il gender pay gap è, invece, inferiore rispetto al resto d'Europa attestandosi intorno al 6,1% rispetto al 16,7% (Eurostat, 2016), ma è così basso proprio a causa della bassa percentuale di donne che lavora, e per il fatto che il differenziale è calcolato utilizzando il salario orario (le donne ricorrono di più al part-time, lavorano in occupazioni con orari più brevi e sono meno propense a fare gli straordinari). In sostanza, c'è poco da rallegrarsi del nostro apparente minor gap: se si considerasse la retribuzione mensile, il gap salariale raggiungerebbe livelli molto più alti.

In una situazione come quella italiana, sarebbe fondamentale l'intervento delle istituzioni per promuovere politiche a favore dell'occupazione femminile, per facilitare la conciliazione famiglia-lavoro, per incrementare i servizi per l'infanzia, per incentivare l'uso del congedo parentale da parte dei padri. L'Eurofound stima che in Italia il costo totale del divario tra uomini e donne nel mercato del lavoro sia di oltre 88 miliardi di euro, il più alto a livello europeo, pari a circa il 5,7% del Pil.

Una situazione molto diversa si respira, invece, sotto il mutevole cielo d'Islanda dove, ormai da moltissimo tempo, si persegue e si realizza la cosiddetta "gender equality": nel 1980 è stata eletta la prima presidentessa donna del mondo, la metà dei ministri sono donne, nei consigli di amministrazione è altissima la presenza femminile (la legge 13/2010 ha introdotto le quote di genere pari al 40% nei consigli delle società quotate con almeno 50 dipendenti) e l'occupazione delle donne è pari all'80 per cento. La loro Costituzione, all'art. 65, prevede espressamente la parità tra uomini e donne nonché il godimento di pari diritti a tutti gli effetti. La legge quadro 10/2008, Gender Equality Act, ha oltretutto aumentato la responsabilità dello Stato nei confronti della lotta alla disuguaglianza di genere nella sfera pubblica, fissando l'obbligo per il ministero del Welfare di organizzare ogni due anni una conferenza sulla parità di genere. Altre disposizioni rilevanti sono quelle contenute nella legge del 2000 in tema di congedi di maternità e paternità, che ha previsto un congedo di paternità di tre mesi non trasferibile alla madre.



Nonostante la favorevole legislazione, le donne islandesi continuano ancora a guadagnare dal 14 al 18 per cento in meno, in media, rispetto agli uomini; lo scorso ottobre hanno quindi protestato contro tale differenziale cessando le proprie attività lavorative alle 2.38 pomeridiane, ossia due ore e mezzo prima della chiusura ufficiale della giornata di lavoro.

Ed ecco che il 28 marzo 2017 l'Islanda compie un ulteriore passo in avanti nell'eliminazione delle disuguaglianze, diventando il primo Paese al mondo a varare una legge in tema di parità salariale fra uomini e donne che impone l'obbligo ai datori di lavoro, pubblici e privati, con più di 25 dipendenti, di fornire documentazioni e certificazioni in grado di provare l'uguaglianza salariale di genere, e segnalando e correggendo qualunque divario superiore al 5 per cento.

In un'intervista al New York Times, il ministro degli Affari sociali e dell'uguaglianza, Thorsteinn Viglundsson, ha dichiarato: "Vogliamo abbattere le ultime barriere retributive le-

gate al gender in ogni posto di lavoro" e ancora: "La storia ha mostrato che a volte se vuoi il progresso sei costretto a imporlo dall'alto contro chi vi si oppone".

Con questa legge lo Stato mira ed eliminare nei prossimi 5 anni il divario retributivo.

In conclusione, possiamo dire che, nonostante le buone politiche di alcuni stati, e sebbene la partecipazione al mercato del lavoro delle donne nell'Unione europea sia aumentata negli ultimi decenni, i tassi di occupazione e di partecipazione delle donne sono ancora inferiori rispetto a quelli degli uomini in quasi tutti gli Stati membri. Promuovere una maggiore partecipazione delle donne è essenziale per raggiungere l'obiettivo della strategia Europa 2020 che prevede di arrivare a un'occupabilità pari al 75%.

La nostra Costituzione stabilisce l'uguaglianza e le pari opportunità, compresa la parità retributiva tra uomini e donne (art. 37), ma non ha mai trovato piena attuazione. L'esempio della piccola nazione islandese dimostra che si può andare oltre le semplici dichiarazioni di buona volontà.

Un esempio da seguire per eliminare tutti i divari di genere, con la speranza di avere, al più presto, un cielo più... rosa su tutta l'Europa.

Aprile 2017

Esecutivo Nazionale Donne