

Gap salariale, proposte concrete per superarlo

Riflettere, ascoltare e confrontarsi, per trovare punti di contatto con le altre forze sociali e con i diversi livelli istituzionali, sono gli obiettivi che il Coordinamento nazionale Donne e la Cisl portano avanti da tempo per individuare azioni più efficaci nella ricerca di soluzioni alle tante criticità che caratterizzano le condizioni dell'universo femminile in ambito lavorativo e sociale. Senza tralasciare la questione legata alle difficoltà di ingresso e permanenza delle donne nel mercato del lavoro che rimane spinosa - attualmente il tasso d'occupazione delle donne è ancora fermo al 47,6%, molto al di sotto di quella fatidica soglia del 60% che ci si era prefissati di raggiungere entro il 2015 con gli impegni presi nella Piattaforma di Pechino - l'attenzione della Cisl, nelle sue diverse articolazioni, si sta incentrando con sempre maggiore decisione su un altro tema delicato che è quello del gap salariale che, sebbene collochi l'Italia, con il 7,3%, tra i paesi più virtuosi in Europa, preoccupa sempre di più per la sua tendenza a crescere rispetto al sostanziale ristagno (16% in media) che si registra da anni all'interno dell'Unione. Le cause sono molteplici, complesse e strettamente correlate tra loro. Vi è una discriminazione diretta e una mancanza di trasparenza dei dati retributivi. Manca la necessaria flessibilità oraria e organizzativa delle aziende che non tengono conto di modelli di gestione "family friendly". Permane una profonda sottovalutazione del lavoro, delle abilità e delle competenze delle donne, nonostante i dati dimostrino il contrario, e una forte differenza tra uomini e donne nella suddivisione del lavoro di cura. Ma ciò che più incide secondo noi sulle differenze salariali è la

segregazione orizzontale e verticale nel lavoro: le donne sono concentrate in settori e professioni che sono generalmente meno pagati e valorizzati e ricoprono ruoli di base nelle aziende e incontrano maggiori ostacoli negli avanzamenti di carriera. Questo grazie anche alla persistenza di stereotipi culturali che influenza la società e perpetra un'immagine della donna arcaica e non corretta presso le giovani generazioni. Di fronte a questo quadro, la domanda che ci poniamo è: cosa può fare il sindacato per avviare un vero processo di cambiamento? Qualche suggerimento ci viene dalla Confederazione Europea dei Sindacati che già lo scorso anno ha approvato all'unanimità una Risoluzione che impegna tutta l'organizzazione e gli affiliati, a porre tra le principali priorità la riduzione del divario retributivo di genere. Essa, che si compone di 59 articoli, sottolinea il ruolo importante della contrattazione collettiva, indica i casi in cui, attraverso la contrattazione, si è colmato il divario retributivo di genere e fornisce dati aggiornati a livello europeo tenendo conto anche degli effetti della crisi

economica sull'occupazione femminile. Attraverso la Risoluzione, la CES auspica un movimento organico politico e sindacale che preveda un quadro normativo favorevole alla parità di genere, capace di stimolare un clima di consapevolezza dell'uguaglianza nell'ambito del dialogo sociale e tra i datori di lavoro ancora poco inclini a considerare tali questioni. Occorre, dunque, lavorare per rafforzare l'ottica di genere in tutti i negoziati e gli accordi collettivi, rendere la contrattazione collettiva, ad ogni livello, strumento essenziale per abbattere le disuguaglianze e la violenza sulle donne, effettuare azioni di monitoraggio dei risultati, rendere obbligatoria per legge la pubblicizzazione nelle aziende degli stipendi indicando per ragioni di riservatezza solo il gruppo di appartenenza, garantire l'equilibrio di genere tra le delegazioni contrattuali. Ma la disuguaglianza retributiva non è solo una questione di genere, è legata anche all'età, alla collocazione e provenienza geografica e al settore merceologico e all'inquadramento. A ricordarcelo in questi giorni è l'Inps nel suo XV Rapporto

annuale che offre uno spaccato completo sulla differenza salariale esistente nel nostro Paese. Da un lato le retribuzioni lorde negli ultimi anni - afferma l'Inps - sono rimaste quasi ferme - da 88 euro giornalieri in media nel 2013 si è passati a 89 euro nel 2015 - dall'altro i divari sono diventati particolarmente rilevanti. Una donna ad esempio guadagna 72 euro al giorno rispetto ai 101 degli uomini, i lavoratori italiani superano i 90 euro mentre gli stranieri si fermano a 66 euro al giorno. Un under 29 percepisce 62 euro contro i 109 degli over 54 mentre gli over 60 arrivano a 114 euro contro i 50 euro al giorno di un ventenne. I lavoratori della Lombardia con 102 euro si collocano al primo posto mentre all'ultimo quelli della Calabria che si fermano a 67 euro. Forti le differenze anche per quanto riguarda il settore merceologico di occupazione: un dipendente a tempo pieno nelle attività finanziarie guadagna 158 euro al giorno contro i 56 euro dell'alberghiero-ristorazione; 154 euro nell'estrazione di minerali contro i 66 euro della sanità e dell'istruzione. Il divario retributivo più marcato resta quello legato alla qualifica, un dirigente guadagna 467 euro al giorno, la somma di otto apprendisti, mentre un quadro con 205 euro guadagna più del doppio di un impiegato e tre volte più di un operaio. Le differenze salariali sono quindi un problema sociale e in quanto tale frenano anche la crescita economica e democratica di ciascun Paese. Perciò intervenire significa affrontare in primis una sfida di giustizia, come recita parte dello slogan relativo al momento di riflessione organizzato dalla Cisl dell'Emilia Romagna dal titolo "Il salario non ha genere" che si terrà a Bologna, presso la sede regionale della Cisl, il prossimo 13 luglio.

Liliana Ocmin



Osservatorio

Cronache e approfondimenti delle violenze sulle donne / 333

SIRACUSA. AL VIA UNO SPORTELLINO PER LE DONNE IMMIGRATE VITTIME DI VIOLENZA

E' stato siglato a Siracusa un protocollo d'intesa tra Anolf Siracusa ed il Centro Antiviolenza "La Nereide". Il protocollo, è stato siglato dalle due presidenti Grazia Girmena e Adriana Prazio alla presenza del segretario generale della Ust, Paolo Sanzaro, e avvia la collaborazione tra le due associazioni che, con le rispettive volontarie, si occuperanno dello sportello destinato alle donne immigrate vittime di violenza. Lo sportello sarà attivo ogni giovedì, dalle ore 16.30 alle ore 18.30, nella sede di via Arsenale 22. Saranno presenti volontarie, mediatori culturali e donne straniere, che ascolteranno quante si rivolgeranno allo sportello. Lo sportello si aggiunge, trasversalmente, alle altre attività avviate sul territorio dall'Anolf. Tra queste anche il Progetto Fiducia teso a migliorare i livelli occupazionali delle donne immigrate in Sicilia nel settore dell'assistenza familiare. Con il progetto Fiducia, avviato dall'Anolf Sicilia, sarà realizzato un corso di formazione come "assistente familiare" all'interno del quale verranno impiegate donne immigrate in qualità di operatrici inter-culturali.

VIOLENZA DONNE: AD AOSTA WALK FOR PINK, PASSEGGIATA BENEFICA

Raccogliere fondi per sostenere progetti ed iniziative di contrasto alla violenza sulle donne. E' l'obiettivo della camminata non competitiva per le vie del centro di Aosta che prende il nome di "Walk for pink" proposta per la prima volta nel capoluogo regionale dal Rotaract Club Aosta e dalla Uisp. "Per noi è un'occasione per farci conoscere sul territorio e per fare sensibilizzazione su questo tema di scottante attualità" ha spiegato David Gerard, presidente del Rotaract, l'associazione dei giovani del Rotary. Il ricavato dell'iniziativa verrà devoluto al sostegno del Centro donne contro la violenza di Aosta che li userà, in particolare, per la formazione delle nuove volontarie del centro antiviolenza. "Dal 1994, anno della nostra apertura, ad oggi - ha spiegato Silvana Dujany, volontaria del centro - abbiamo intercettato e siamo intervenute in circa 800 casi di violenza. In questi anni registriamo un aumento dello stalking. Garantiamo la massima privacy ma in Valle c'è ancora paura di essere riconosciute. In questi mesi stiamo formando sette volontarie".

(a cura di Sara Martano)

conquiste delle donne

Cristina Bellucci nuova Responsabile Coordinamento Donne Cisl Roma

Cristina Bellucci è la nuova responsabile del Coordinamento Donne Cisl di Roma Capitale e Rieti. Sposata, due figlie, di origini umbre, Bellucci è una dirigente sindacale della First regionale laziale, la categoria dei bancari della Cisl, dove da diversi anni non solo ricopre un analogo incarico ma cura con passione tutte le tematiche del lavoro legate al tema del-

la conciliazione. A lei vanno i migliori auguri di buon lavoro da parte del Coordinamento Nazionale Donne Cisl.

Cisl Lecce. Concluso percorso "Open day della prevenzione"

La segreteria della Cisl di Lecce è stata ospite dell'Associazione Salentina per la Lotta contro il Cancro (Asloc) Onlus di Lecce, in occasione dell'incontro conclusivo del percorso avviato l'8 marzo, proposto dal Coordinamento donne Ci-

sl Lecce, in collaborazione con Anolf Cisl e Antecas. La Cisl di Lecce, uscendo dalla retorica della Festa della donna ha voluto mettere in campo una iniziativa concreta: uno screening gratuito contro il tumore al seno riservato a 10 donne immigrate al di sotto dei 45 anni che vivono in Salento e di diversa nazionalità: senegalese, rumena e rom montenegrina. L'iniziativa è stata condotta presso il Centro dell'Associazione Salentina per la Lotta contro il Cancro offrendo test ed esami gratuiti (anamnesi, visita senologica, esami ed ecografie) da uno staff di medici qualificati. Il percorso di prevenzione ha avuto in particolare l'obiet-

tivo di avvicinare alle pratiche di screening e prevenzione dei tumori femminili le donne immigrate che per barriere culturali, non conoscenza dei servizi di screening, timore della perdita del posto di lavoro nel caso di malattia, rischio di non essere intercettate in tempo utile per l'identificazione e la cura della malattia. L'incontro si è concluso con la consegna di una pergamena ricordo al dottor Salvatore Mazzotta, responsabile dell'associazione Asloc il quale ha confermato disponibilità ad avviare con la Cisl per il prossimo anno un nuovo percorso di iniziative a favore dei soggetti meno tutelati e più a rischio.