

LAVORO E IMPRESA

8 novembre 2023



DONNE al LAVORO

CONSIGLIERA DI PARITÀ PROVINCIALE
VENERA TOMARCHIO

**DAI VALORE
AL TUO FUTURO**

Un percorso di educazione **economico-finanziaria aperto alla cittadinanza** per abbattere lo scoglio della disuguaglianza e contrastare la violenza di genere

Incontri, **a titolo gratuito**, rivolti alle **donne**

Provincia di Piacenza - Sala Consiglio
Corso Garibaldi, 50

Calendario incontri

Lunedì 9 ottobre 2023 ore 16.30
La gestione familiare

Giovedì 26 ottobre 2023 ore 10.30
Come gestire una successione

Mercoledì 8 novembre 2023 ore 16.30
Lavoro e impresa

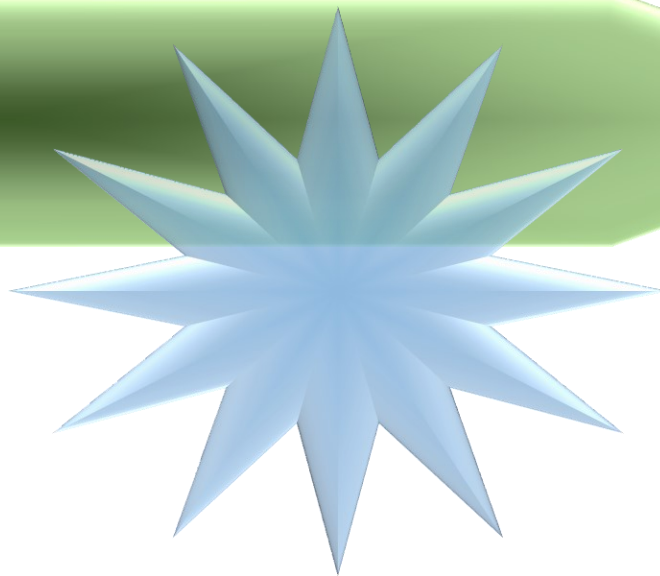
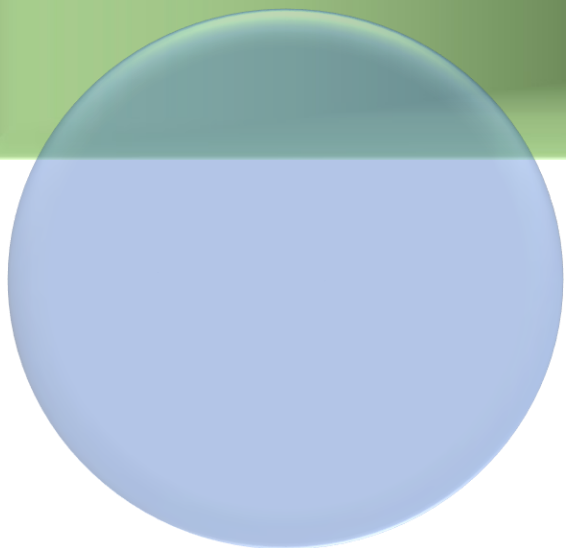
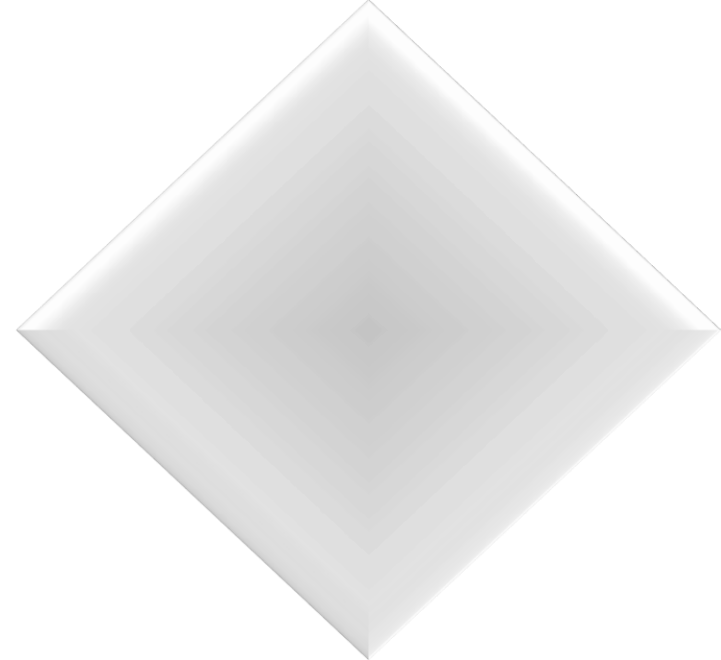
Per informazioni e prenotazioni:
mail pariopportunita@provincia.pc.it
tel 0523.795846

**Con la collaborazione di Banca d'Italia
Consiglio Notarile di Piacenza
Consigliera/e di Parità**

L'obiettivo è fornire alle **donne** strumenti concreti per avvicinarsi alla **cultura finanziaria**, al fine di sviluppare una propria **indipendenza economica** e una **consapevolezza delle proprie risorse**



DISCRIMINAZIONE



CHE COS'È LA DISCRIMINAZIONE DI GENERE NEL LAVORO

 DISCRIMINAZIONE DIRETTA

 DISCRIMINAZIONE INDIRETTA

Legge 5 novembre 2021, n. 162

“ Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo. “.

La nuova legge sostituisce integralmente il comma 2-bis dell'art. 25, con disposizioni più ampie di quelle precedenti stabilendo che

“ Costituisce discriminazione ..., ogni trattamento o modifica

- *dell'organizzazione,*
- *delle condizioni e dei tempi di lavoro*

*che, in ragione del **sesso**, dell'**età anagrafica**, delle **esigenze di cura personale o familiare**, dello **stato di gravidanza** nonché di **maternità o paternità, anche adottive**, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti,*

***pone o può** porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:*

- a) **posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;***
- b) **limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;***
- c) **limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera “***




GENDER
PAY GAP


DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE o GENDER PAY GAP

=


differenza media che sussiste tra i salari orari lordi percepiti dagli uomini e dalle donne.


FACCIAMO CHIAREZZA

 **gap “salariale”** differenziale nei salari medi (ovviamente a parità di lavoro)

 **gap “reddituale”** concetto più ampio: tiene conto delle differenze di carriera e di scelte lavorative tra uomini e donne.

DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE *

IN ITALIA  - 15%

IN EUROPA  - 12%

DELLE DONNE RISPETTO AGLI UOMINI

* Dati Parlamento Europeo 2021

ISLANDA

24 ottobre 2023

24 ottobre 1975

I DATI

• Global Gender Gap Index report del 2022/WEF:

• 1° ISLANDA

- .
- .
- .
- .

• 63° ITALIA



LE CAUSE DEL DIVARIO

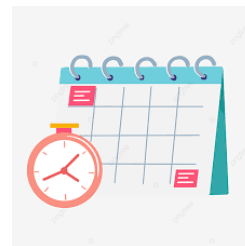
OCCUPAZIONE

Rapporto Inapp 2022 evidenzia che, nonostante la crescita dell'occupazione, **il divario di genere rimane ampio:**

attualmente, il 69,5% degli occupati sono uomini, mentre il 51,4% sono donne.

La percentuale di disoccupazione tra gli uomini è del 6,8%, mentre tra le donne raggiunge il 9,2% (considerando le fasce di età più giovani, le percentuali salgono rispettivamente al 27,7% e al 32,8%).

Analizzando le nuove assunzioni avvenute nel primo semestre del 2022, il 49% delle donne è stato assunto a tempo parziale (contro il 26,2% degli uomini).



- LAVORO PART- TIME

- SCELTE PROFESSIONALI INFLUENZATE DA RESPONSABILITÀ FAMILIARI



- IMPIEGO DELLE DONNE NEI SETTORI A BASSA RETRIBUZIONE



- DONNE IMPIEGATE IN POSIZIONI NON DIRIGENZIALI

SETTORI A MAGGIORE PRESENZA FEMMINILE

- COMMERCIO E RETAIL
- SERVIZI ALLA PERSONA
- TURISMO E RISTORAZIONE
- ISTRUZIONE

SETTORI A MINORE PRESENZA FEMMINILE

- AMBITO TECNICO
- AMBITO SCIENTIFICO
- MANIFATTURIERO
- COSTRUZIONI



Manager

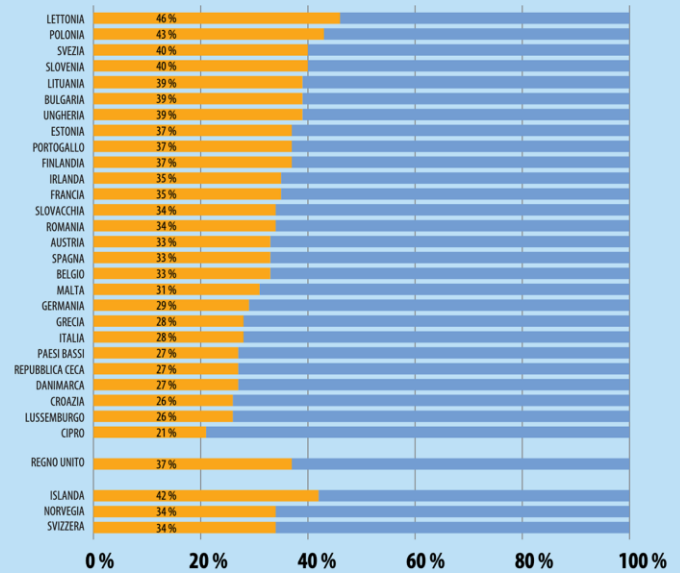
Ue27

33%

67%

Donne

Uomini

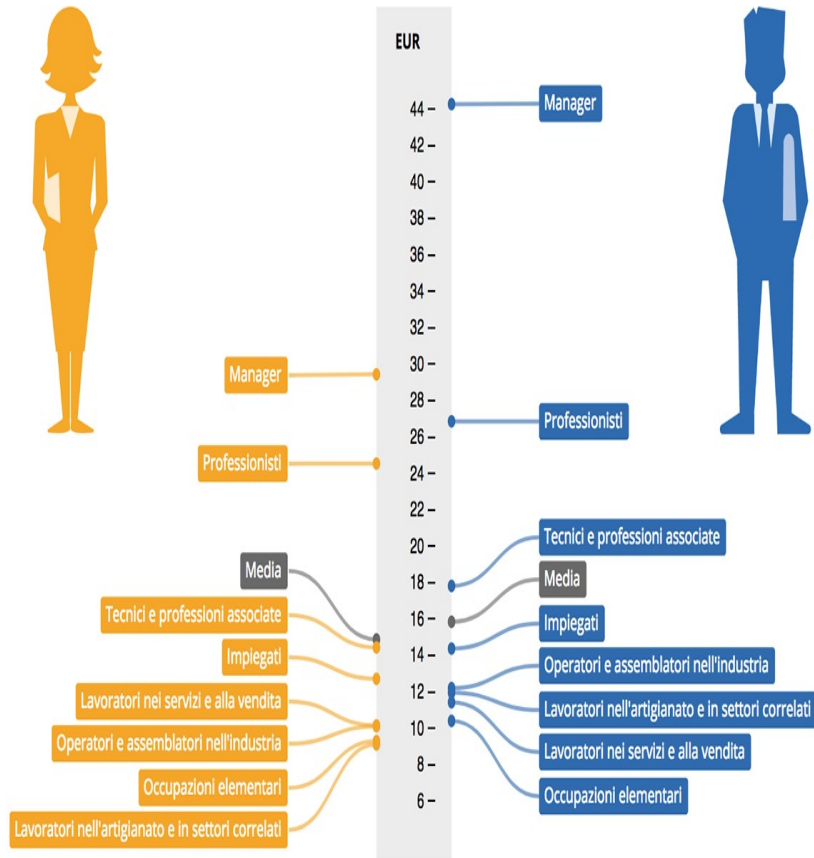


Dati riferiti al 2019

Fonte: Eurostat

Italia

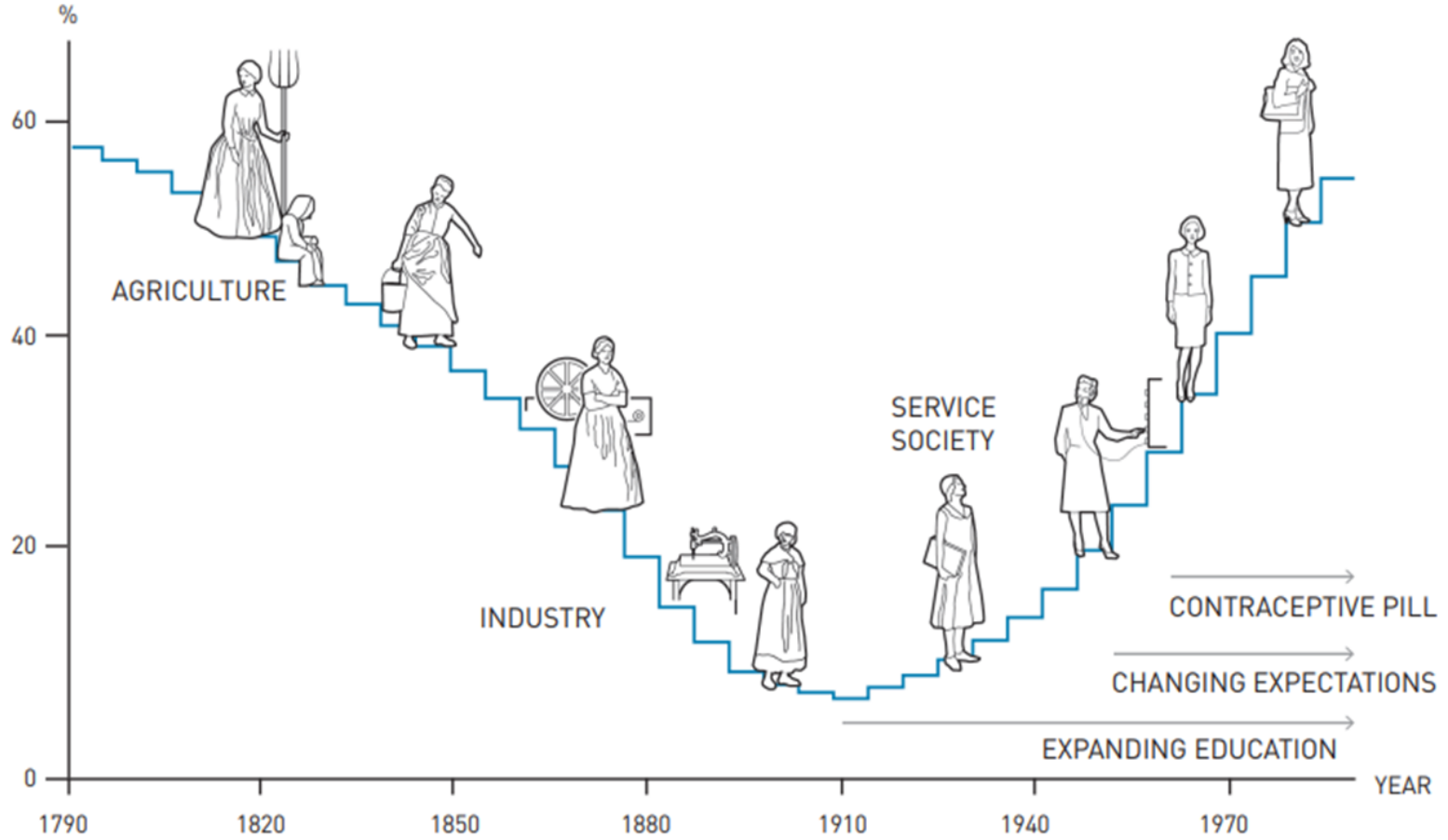
EUR



9 ottobre 2023, a
***CLAUDIA GOLDIN VIENE
ASSEGNATO IL PREMIO
NOBEL PER L'ECONOMIA
2023***



MARRIED WOMEN IN WORK



©Johan Jarnestad/The Royal Swedish Academy of Sciences

LE PAROLE CHIAVE

“orizzonte”, “identità” e “decisione”

La “RIVOLUZIONE SILENZIOSA”



INTERVENTI IN ATTO

- **Agenda ONU 2030**

La parità di genere è un obiettivo da raggiungere (*Sustainable Development Goal 5*), quale diritto umano fondamentale e quale condizione indispensabile per uno **sviluppo sostenibile** .

5

PARITÀ DI GENERE



STRATEGIA PER LA PARITÀ DI GENERE

2020-2025 UE

Azioni e impegno per garantire la parità di genere in Europa.

Il 4 marzo 2021 la Commissione ha proposto misure vincolanti per la trasparenza retributiva da cui poi è scaturita la recente direttiva (UE) n. 2023/970, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno **stesso lavoro**, o per un **lavoro di pari valore** che gli Stati membri dovranno recepire nelle rispettive normative interne entro il 7 giugno 2026.



IN ITALIA

Modifiche al Codice delle Pari Opportunità (d.lgs. n. 198/2006).
Nell'art. 46- *bis* del Codice delle Parti Opportunità, aggiunto dall'art. 4, l. n. 162/2021, è la «**certificazione della parità di genere**», istituita a decorrere dal 1° gennaio 2022, al fine di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle

- ✓ **opportunità di carriera**
- ✓ **ai livelli retributivi** (per un lavoro di pari valore)
- ✓ **alle politiche per la gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità.**

OBBLIGHI DI TRASPARENZA E COMUNICAZIONE

RAPPORTO BIENNALE

per le aziende con più di 100 dipendenti esteso a quelle che ne impiegano più di 50, ampliando il numero di medie imprese obbligate a redigere il rapporto sulla situazione del personale, maschile e femminile.

Per le imprese con meno di 50 dipendenti (micro e piccole imprese) la redazione del rapporto resta discrezionale, diventando un obbligo se si vuole accedere alla certificazione di genere.

PNRR

Missione n.1

La revisione delle opportunità di carriera verticale e di promozione alle posizioni dirigenziali di alto livello, possono contribuire al riequilibrio di genere sia in ingresso sia nelle progressioni e rappresentare un modello per il settore privato

***Smart working* nella Pubblica Amministrazione**

Missione n.4

«Piano asili nido», affiancato dal potenziamento dei servizi educativi dell'infanzia (3-6 anni) e dall'estensione del tempo pieno a scuola, per fornire sostegno alle madri con figli piccoli e contribuire così ad accrescere l'occupazione femminile

Missione n.5

«Inclusione e coesione» sono previsti specifici investimenti per sostenere l'imprenditorialità femminile, un «Sistema nazionale di certificazione della parità di genere» con l'obiettivo di «accompagnare le imprese nella riduzione dei divari in tutte le aree più critiche per la crescita professionale delle donne, e rafforzare la trasparenza salariale»

Missione n.6 , dedicata alla «Salute», è previsto il rafforzamento dei servizi di prossimità e di supporto all'assistenza domiciliare, così da contribuire a ridurre l'onere delle attività di cura, fornite in famiglia prevalentemente dalle donne



QUALI
SOLUZIONI ?

CONVERGENZA DI RUOLI FRA UOMINI E DONNE NEL LAVORO:

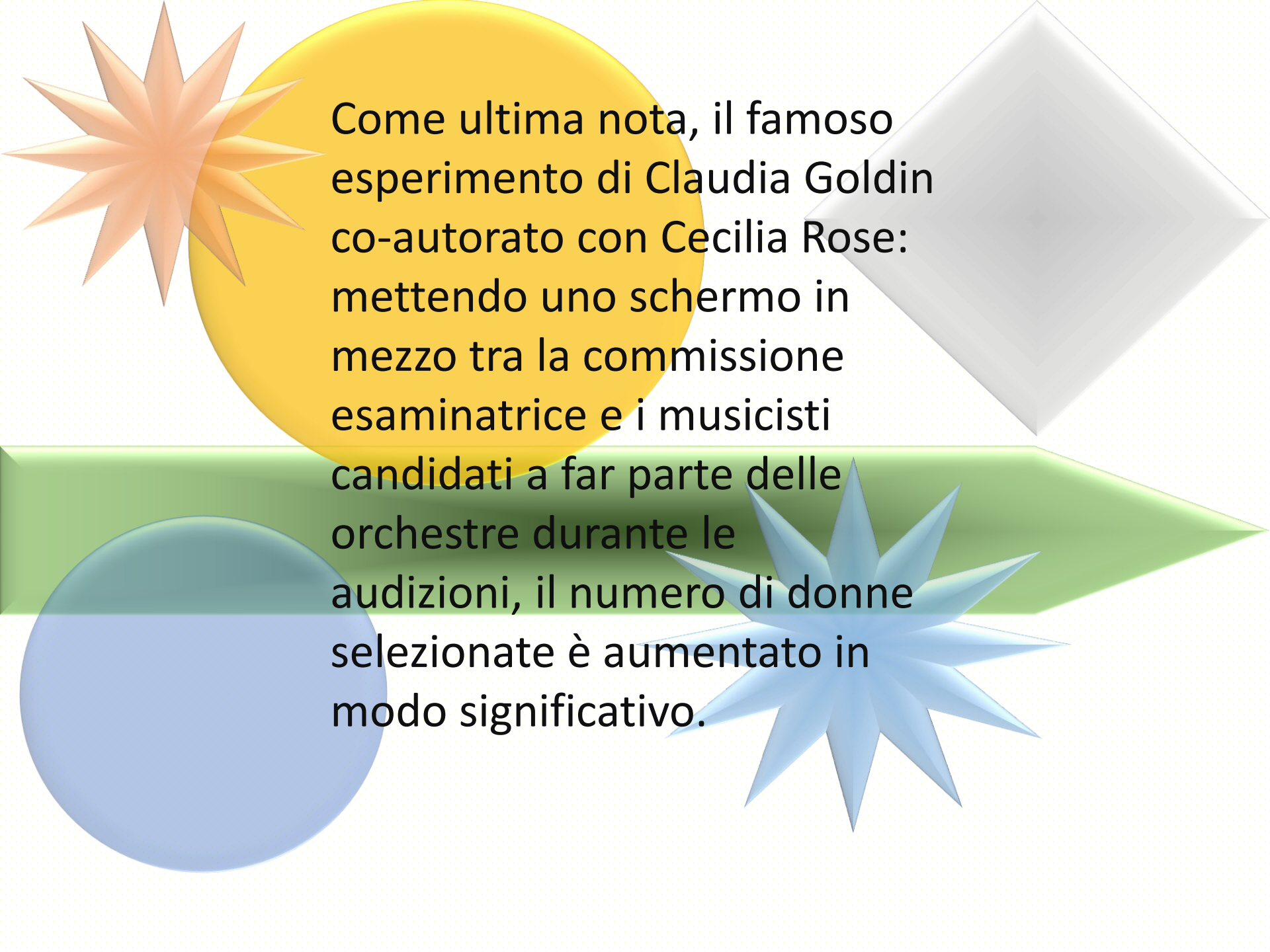
La flessibilità:

- ✓ di orari
- ✓ luoghi
- ✓ ruoli di lavoro.

Più facile la parità nei lavori che non richiedono di lavorare fino a tardi, né con agende imprevedibili e in cui le persone possono essere facilmente sostituite da altri componenti di uno stesso team.



- Una flessibilità che la tecnologia potrebbe rendere poco costosa.(?)



Come ultima nota, il famoso esperimento di Claudia Goldin co-autorato con Cecilia Rose: mettendo uno schermo in mezzo tra la commissione esaminatrice e i musicisti candidati a far parte delle orchestre durante le audizioni, il numero di donne selezionate è aumentato in modo significativo.