

8 MARZO 2021

## GIORNATA INTERNAZIONALE DELLA DONNA



### La quotidianità "penalizzante" delle donne

Dopo un anno di pandemia, tutt'altro che risolta, abbiamo voluto ironizzare con uno spot, realizzato in casa (riconoscerete nel video il campo sportivo di Bione), su un tema che ci affligge da molto: la **DISPARITA' SALARIALE TRA UOMINI E DONNE**, che non è solo un'iniquità economica, e già questo basta e avanza, ma riflette una discriminazione e una sottovalutazione che accompagna le donne dall'infanzia alla pensione.

Partiamo da quello che avviene in Italia nelle aziende private: a parità di mansioni e di ore lavorate (*Gender pay gap*) la differenza è data dai premi di produzione o dalla voce "superminimo" a cui le donne spesso non accedono perché penalizzate da assenze per maternità, cura figli e anziani, secondo Eurostat il *gender gap* arriva al 17,9%, mentre nel pubblico al 4,4%.

Ma la situazione cambia molto in peggio se si tiene conto del numero di ore lavorate (*Gender gap adjusted*) la differenza è del 23,7%: si smaschera così l'incidenza del part time che interessa circa la metà delle lavoratrici e sappiamo che spesso non è una scelta (il 60% non è voluto) ma imposto dalle necessità di cura, dalla mancanza di servizi o dall'azienda stessa.

Tradotto in cifre gli uomini guadagnano in media 2.705 euro in più delle donne (ultimo trimestre 2019), pari a un 9,8%: in termini di tempo è come se le donne cominciassero a guadagnare a partire dalla seconda metà di febbraio. E questo ritardo genera conseguenze che vanno oltre la vita lavorativa: secondo l'Istat le donne rappresentano il 52,2% dei pensionati ma ricevono il 44,1% della spesa complessiva.

Il dato più inaccettabile è quello del reddito complessivo annuo di uomini e donne, senza separare chi ha un'occupazione da chi non ce l'ha (*Gender overall earnings gap*) pari al 43,7%, che dice tutto sull'indipendenza economica, sulla minore autonomia finanziaria: in Italia, dai 15 ai 64 anni, lavorano o cercano lavoro solo il 49,5% delle donne, una su due (67% il dato degli uomini).

Le soluzioni sono quelle che da tempo abbiamo individuato:

- **bilanciamento tra lavoro e vita privata:** non è solo un fattore culturale, occorrono servizi per l'infanzia e per gli anziani che in Italia non ci sono (li prevederà il Recovery plan ?!?)
- **sfondare il tetto di cristallo:** le donne che si laureano sono più degli uomini ma non nelle discipline dell'informatica e ingegneria dove la loro quota scende al 25%, è uno squilibrio pericoloso che rischia di veder aumentare il *gender gap* visto che le professionalità del futuro si basano su questi settori, oltre a essere quelli meglio retribuiti. Inoltre se lo sviluppo digitale avverrà con una bassa presenza delle donne sarà meno aperto e inclusivo con il pericolo di veder estendersi pregiudizi e stereotipi tipici di una cultura maschile. Occorre agire su scuola e famiglia affinché le ragazze non siano scoraggiate a orientarsi verso lo studio di discipline STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica)

Ben venga anche la campagna promossa di recente dalla CES (Confederazione sindacati europea) dal nome inequivocabile **GENDER PAY GAP: STOP THE SECRECY**, per la trasparenza retributiva da imporre alle aziende. Solo così il Sindacato potrà assumere, in fase di trattative e accordi, le più efficaci iniziative per superare il *gap* salariale. La CES, attraverso pressioni su Parlamento Europeo e Stati membri, sta chiedendo con forza l'emanazione della DIRETTIVA sulla DIFFERENZA RETRIBUTIVA DI GENERE, promessa da Ursula Von der Leyen al suo insediamento e non ancora mantenuta!

In questo periodo doloroso e complicato sotto l'aspetto sanitario anche il mercato del lavoro ha avuto e avrà grossi contraccolpi: si parla dappertutto di *She-cession* (recessione al femminile) rispetto alla crisi finanziaria del 2008 che colpì soprattutto gli uomini. Non possiamo permetterci un arretramento!

Il nostro augurio per l'8 marzo 2021 è di trovare, unite e solidali anche se distanti, la voglia di esserci e di rivendicare i nostri diritti nonostante la pandemia, trasformando una calamità in opportunità, come spesso le donne sanno fare.

**VI INVITIAMO A VEDERE IL VIDEO "QUESTIONE DI MERITO?!" CON OPERATORI E INTERPRETI LE DELEGATE/I DEL NOSTRO TERRITORIO, CHE TROVERETE SUI CANALI YOUTUBE DI CGIL Lecco, CISL Monza Brianza Lecco, UIL Lario Como-Lecco, a partire dalla tarda mattinata di lunedì 8 marzo 2021.**

