

Note Coordinamento nazionale donne Cisl

In Italia il differenziale salariale uomo/donna si attesta ancora all'11%. Per quanto riguarda statistiche su questo tema, da anni l'Istat offre delle statistiche di genere su questo, anche nell'ultimo Rapporto.

Alcune ragioni di questa differenza di remunerazione le conosciamo: differenti qualifiche, più disponibilità maschile a fare straordinari, le donne che entrano più tardi nel mercato del lavoro. Ma altre ancora no. Il Governo italiano dovrebbe farsi promotore di indagini approfondite soprattutto nella quota di differenziale salariale non compresa, e costituire un tavolo di confronto con le parti sociali.

Riteniamo un provvedimento importante il decreto legislativo di attuazione della direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002, che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro. Il decreto legislativo definisce meglio la definizione di discriminazione diretta e indiretta e introduce il concetto di molestia nel nostro ordinamento, che era finora assente.

Il Governo non ci ha contattato per avere un nostro parere. Nel corso dell'iter parlamentare del provvedimento, siamo stati invece convocati, insieme a Cgil e Uil, dalla Commissione lavoro della Camera dei Deputati per un'audizione, durante la quale abbiamo espresso unitariamente le nostre osservazioni: all'art. 1 dello schema di decreto legislativo ritenevamo opportuno dopo "parità di trattamento" aggiungere "parità di opportunità"; all'art. 2, comma 1, lettera b) dopo la parola "patto" aggiungere "una disposizione". Ritenevamo inoltre che l'intero schema di decreto legislativo dovesse essere armonizzato con la normativa che riguarda le Consigliere di parità (legge n. 196/2000), soprattutto sul ruolo da esse agito riguardo alle molestie sessuali. Altre osservazioni: la nozione di discriminazione diretta e discriminazione indiretta così come prevista dalla legge 903 e dalla legge 125, viene cambiata e si introduce un criterio di "meno favore" per indicare la discriminazione e come termine di paragone si utilizza la "situazione analoga", concetti ripresi dalla direttiva; il secondo comma è poi un po' "ambiguo" perché riprende la definizione di direttiva, e poi però aggiunge un pezzo della nostra definizione della 903 laddove dice "salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa" e qui poi continua con la dicitura della direttiva, con il risultato di alleggerire la definizione di discriminazione indiretta.

Per quanto riguarda la scarsa presenza femminile nei luoghi decisionali, in Italia abbiamo avuto dei provvedimenti importanti come la modifica dell'art. 51 della Costituzione sulla parità di accesso alle cariche elettive, la modifica alla legge elettorale italiana per le elezioni europee che ha inserito l'obbligo del 30% nelle liste di presenza femminile, e che ha portato l'aumento delle Parlamentari italiane nel Parlamento europeo. Manca ancora una legge per le elezioni politiche che contenga una previsione di quote femminili nelle liste elettorali.

Per quanto riguarda in generale la presenza delle donne nel mercato del lavoro riteniamo che il Governo debba incoraggiare e promuovere la presenza femminile nel mercato del lavoro, dare maggiori tutele, come estendere la tutela della maternità e la fruizione dei congedi parentali, alle lavoratrici atipiche, riconoscere il lavoro di cura svolto per anziani e bambini, attuare politiche di conciliazione lavoro/famiglia.