

mercato del lavoro - continua Peron - è necessario analizzare il numero di settimane lavorate da donne e uomini ogni anno: le donne che lavorano 52 settimane sono molte meno rispetto agli uomini (- 52.860 unità) e questo deriva dalla tipologie di contratti (ad esempio stagionali) e da fattori storicamente culturali».

Torna quindi il tema della conciliazione lavoro-famiglia e il fatto che è quasi sempre la donna ad occuparsi dei figli e a "rinunciare" al tempo pieno e quindi alla carriera. È un cane che si morde la coda.

Il divario di genere che porta al "gender pay gap" è confermato anche dal divario tra le giornate retribuite: 46,7 milioni per gli uomini (anno 2021 provincia di Vi) e 30,7 milioni per le donne con una differenza di 16 milioni di giornate retribuite. Se si somma questo elemento a quello della retribuzione ecco che la problema-

tica emerge in tutta la sua evidenza: il totale delle donne occupate prende la metà rispetto agli uomini in provincia di Vicenza con una media di 28.601 euro di retribuzione base per i lavoratori dipendenti maschi e 17.987 euro per le femmine. In media una donna riceve al giorno una retribuzione di 49,28 euro mentre un uomo 78,36 euro. Ecco che il divario è di quasi 30 euro. La differenza retributiva si riflette sulla situazione pensionistica, con una media che penalizza pesantemente le donne che arrivano a percepire pensioni con un valore di quasi la metà rispetto agli uomini.

La parità retributiva e la qualità contrattuale per la donna significano anche indipendenza economica, prima arma contro la violenza di genere. **«È un passo imprescindibile verso l'autonomia non sono decisionale - afferma Ida Grimaldi, avvocato cassazionista, esperta in discriminazioni di Genere e Pari Opportunità - La leva del denaro spesso viene infatti usata come ricatto, in contesti dove ancora oggi la gestione finanziaria viene affidata ai mariti».**

Il Report "Global Gender Gap" 2023 del World Economic Forum ha registrato per l'Italia un arretramento di posizione: dal 63 posto del 2022 al 79 posto del 2023. Responsabili di questa differenza sono soprattutto l'incidenza del lavoro non retribuito e il part time, quindi la qualità del lavoro per le donne. «La Legge Regionale 3/2022 - continua l'avvocato - intro-



Francesca Lazzari

“**Il disallineamento avviene nei ruoli dirigenziali dove poco più di un'assunzione su quattro è donna.**”

duce proprio strumenti e misure per contrastare la cultura discriminatoria nelle aziende. **La certificazione della parità di genere è uno di questi strumenti:** verrà rilasciata alle aziende che adottano una reale politica globale di parità per rimuovere gli ostacoli verso l'integrazione, assegnando un punteggio premiale che porterà a sgravi fiscali e contributivi.

«Una delle iniziative più significative - dice la Consigliera di Parità della Provincia di Vicenza Francesca Lazzari - è l'istituzione di un Registro delle imprese virtuose: uno strumento che dovrà favorire comportamenti virtuosi delle imprese in ordine alla parità retributiva e alle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini. Questa può rappresentare una certificazione simbolo che faciliti lo sviluppo di un processo culturale di più ampio respiro, che necessita della vigilanza e del ruolo di garanzia offerto dalle Consigliere di parità sul territorio nonché dello sviluppo della centralità di un welfare sociale con una rete di servizi efficace che riduca il carico di lavoro di cura delle donne in ottica di condivisione vera».

La campagna

"Equamente al lavoro"

La campagna "Equamente al Lavoro" consiste in una serie di eventi sul territorio con associazioni di categoria, professionisti, imprese e iniziative nelle scuole realizzati in collaborazione con le Consigliere di Parità provinciali e l'Ispettorato Interregionale del Lavoro Area Nord-Est per promuovere una riflessione sul tema della parità nei luoghi di lavoro, dare risalto alle disparità salariali e alle buone pratiche che contrastano tale fenomeno, coinvolgendo studiosi ed esperti della materia e gli stakeholder del territorio.

Parallelamente, viene portata avanti un'attività di sensibilizzazione sull'importanza della parità retributiva rivolta agli studenti delle scuole secondarie di secondo grado (vedi articolo sotto) e delle Università del Veneto. Sono previste attività di sensibilizzazione verso aziende, istituzioni e parti sociali, nonché attività di formazione specialistica per la diffusione del sistema. Inoltre Veneto Lavoro, in collaborazione con l'Università Ca' Foscari di Venezia e l'Università degli Studi di Padova, porterà avanti uno studio per approfondire il tema della parità di genere e, in particolare, il divario occupazionale e retributivo.



I presenti al convegno.

Esperienza

Gli studenti dell'istituto "Piovene" a scuola di parità retributiva

— Ma. Ra.

È la prima realtà del Veneto protagonista della campagna della Regione "Equamente al lavoro".

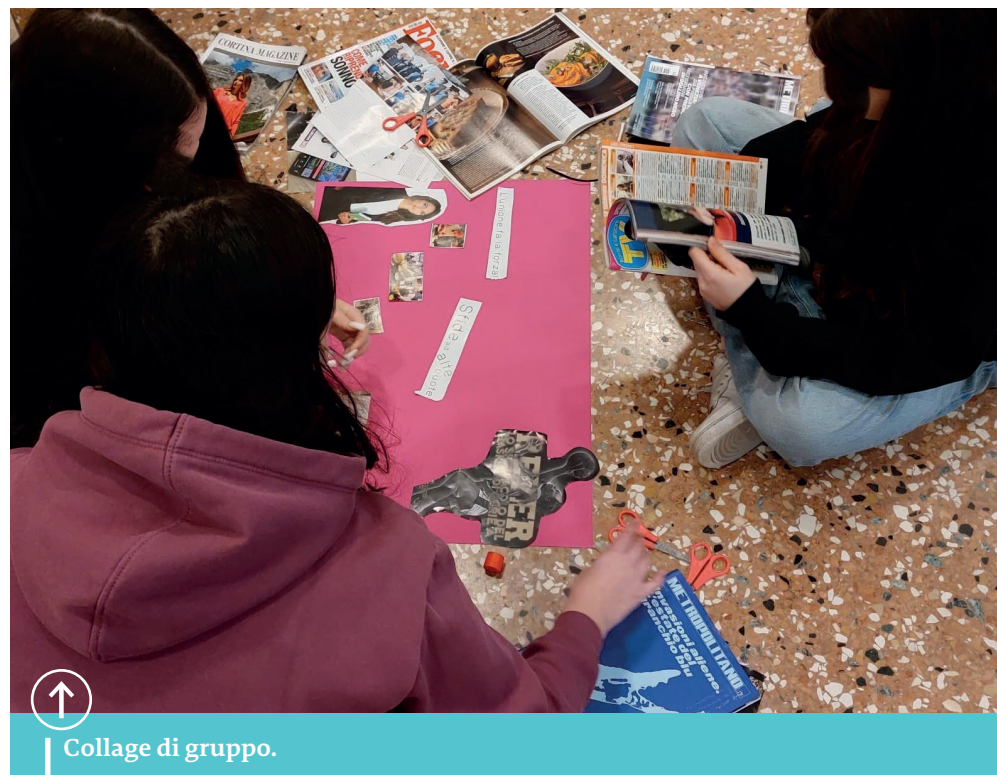
Il battesimo è del "Piovene" di Vicenza. L'istituto tecnico economico è la prima scuola del Veneto ad essere stata coinvolta nella campagna della Regione Veneto "Equamente al lavoro" per la promozione della parità retributiva.

Il percorso ha preso il via il 27 febbraio con le alunne e gli alunni di due classi terze, protagonisti del primo "incontro esperienziale" della campagna.

«In classe gli alunni hanno ragionato sul concetto di equità, facendo emergere in particolare le divergenze tra i concetti di equità ed uguaglianza, cogliendo nella differenza un importante elemento da valorizzare - spiegano i responsabili del progetto -. Alle luce di un'analisi sui dati relativi alle differenze retributive, gli studenti sono stati poi suddivisi in gruppi per esprimere, attraverso tecniche creative di collage, cosa significa per loro equità». «Alla fine si è discusso in classe su cosa ognuno può fare per cambiare prospettiva e quali azioni la Regione Veneto ha messo e sta mettendo in atto per promuovere la parità».

Il prossimo appuntamento è a Belluno il 16 marzo, seguito da Vittorio Veneto il 24 aprile e Rovigo a maggio. In via di definizione gli incontri a Padova, Venezia e Verona.

Lo scopo della campagna è di far riflettere i ragazzi e le ragazze in modo non condizionato sui luoghi comuni



Collage di gruppo.

verso quel cambio di prospettiva necessario.

«Gli ultimi dati presentati lo scorso gennaio nel rapporto biennale "L'occupazione maschile e femminile in Veneto" - sottolinea l'assessore regionale alle Pari Opportunità Elena Donazzan - mostrano in modo evidente come le differenze di stipendio tra uomini e

donne permangono anche con l'età e neppure il titolo di studio ha un effetto protettivo: un uomo in Veneto nel 2019 ha guadagnato 150 euro al mese in più della donna, ovvero l'11% in più in media di stipendio; un dirigente uomo ha guadagnato 400 euro in più rispetto a una donna in posizione di vertice, un quadro oltre 470 euro in più e un im-

“**In classe i ragazzi e le ragazze hanno lavorato sui temi dell'equità e dell'uguaglianza, contro i luoghi comuni.**”

piegato 200 euro. **Per attenuare questa disparità è fondamentale puntare sulla formazione, sull'istruzione, e attuare politiche concrete per eliminare il divario retributivo.** È quanto stiamo facendo partendo proprio dalle nuove generazioni oltre a sostenere l'imprenditoria femminile e a incentivare le misure di conciliazione tra vita lavorativa e familiare»

«Riteniamo che comunicare ai ragazzi il valore della parità retributiva possa aiutarli a diventare cittadini consapevoli e contribuire alla realtà di una società più equa e inclusiva» conclude il direttore di Veneto Lavoro, Tiziano Barone.