

Divario retributivo di genere a Vicenza e provincia Tra uomo e donna i conti non tornano

— Ma. Ra.

↓ Un convegno organizzato da Veneto Lavoro analizza la situazione. 30 euro al giorno in meno in busta paga per le lavoratrici dipendenti.

A Vicenza e provincia una donna guadagna quasi 30 euro al giorno in meno rispetto a un uomo (49 euro contro 78). È il dato che emerge nell'analisi dei dati Cisl presentati di recente al convegno a Palazzo Bonin Longare, iniziativa di Equamente al Lavoro, campagna della Regione del Veneto in collaborazione con Veneto Lavoro per la promozione della parità retributiva. La busta paga arriva lo stesso giorno, ma tra uomo e donna i conti non tornano.

I contratti nazionali prevedono la stessa retribuzione tra uomini e don-

ne, ma è il sistema a non funzionare: "obbliga" infatti le donne - soprattutto madri - a lavorare meno ore, lo vedremo nel dettaglio, e quindi ad avere meno possibilità di crescita, meno premi, benefit, incentivi.

Organizzato con il supporto della Consigliera di Parità di Vicenza e con il Patrocinio della Provincia e del Comune di Vicenza, il convegno è la terza tappa di una serie di incontri, uno per provincia del territorio regionale veneto, in programma fino a giugno. L'obiettivo è la promozione della parità retributiva tra uomo e donna come previsto dalla Legge Regionale

3 "Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra donne e uomini e il sostegno all'occupazione femminile stabile e di qualità", approvata dal Consiglio Regionale del Veneto il 15 febbraio 2022.

Nel 2022, anno in cui si riferiscono i dati raccolti dalla Cisl, a lavorare nella provincia vicentina sono il 56,7% uomini e il 43,3 donne (con un aumento

dell'1,7% delle femmine rispetto al 2018).

Nel settore privato le donne sono impiegate soprattutto in sanità e assistenza sociale (84,8%), nell'istruzione (76,2%) e nei servizi (70,1). D'altronde basta entrare in un negozio di giocattoli: la maggior parte dei giochi del reparto bambine sono dedicati alla cura. È la solita questione culturale.

Le donne però, mediamente, studiano più degli uomini: quasi 30 donne occupate su 100 hanno una laurea in tasca contro una media di meno di 17 maschi su 100. Eppure il gentil sesso guadagna meno e fa meno carriera.

«Il titolo di studio più elevato delle donne rispetto agli uomini si riflette sulla qualifica lavorativa delle assunzioni analizzate per sesso che vedono al primo posto per peso percentuale le donne assunte in professioni intellettuali - spiega Francesco Peron, ricercatore del Centro Studi Cisl Vicenza -. Il disallineamento avviene però nei ruoli dirigenziali dove poco più di un'assunzione su quattro è donna. Neanche 3 donne su 10 sono dirigenti, contro i 7 e oltre maschi».

A pesare quindi sul gap retributivo non è solo la qualifica della lavoratrice ma anche il fattore "tempo", dove si evidenzia una distanza importante tra assunti a tempo parziale o totale. Tra i lavoratori dipendenti meno di due uomini su 10 hanno un part time.

Quasi una donna su due invece lavora mezza giornata. «Per capire in profondità le diversità di genere nel



Ida Grimaldi

L'esperienza

Bedin Galvanica, l'azienda che investe in rosa

— Ma. Ra.

Su 64 lavoratori, oltre 40 sono donne. Su 17 ruoli di responsabilità 13 sono al femminile.

"Bedin Galvanica" è una delle aziende vicentine che ha ottenuto la certificazione della parità di genere, strumento previsto dalla legge regionale 3/2022 per contrastare la cultura discriminatoria nelle imprese. È specializzata in finiture galvaniche preziose per accessori della pelletteria, della calzatura e dell'arredo. Lavora per brand di lusso italiani e internazionali. Su 64 lavoratori oltre 40 sono donne e su 17 ruoli di responsabilità, 13 sono ricoperti da donne, molte delle quali sono madri.

«L'azienda è stata fondata da mio papà nel 1971; nati come laboratorio artigianale, piano piano ci siamo ampliati - racconta la titolare e responsabile marketing Stefania Bedin -. Fin da piccola ho sempre respirato la "parità di genere", mio padre ci ha creduto fortemente. È una questione di visione imprenditoriale. Io continuo decisa su questa strada. Da noi ci sono donne che hanno cominciato da giovani e sono andate in pensione dopo 40 anni di lavoro. Si lavora bene e si sta bene».



La titolare Stefania Bedin

“**A febbraio 2023 ha ottenuto la certificazione della parità di genere prevista dalla legge regionale 3/2022.**”

La certificazione è stata ottenuta un anno fa attraverso l'SGS, ente internazionale accreditato. «Servivano determinati requisiti - racconta Stefania - abbiamo inviato la documentazione e un controllore è venuto in azienda per fare le opportune verifiche. È stata una mia precisa volontà, appena è uscita la legge regionale mi sono informata e adoperata per ottenere la certificazione. Le mie dipendenti ne sono orgogliose». Bedin Galvanica crede e investe



L'azienda Bedin investe sul lavoro femminile dalla sua fondazione nel 1971.

nella sostenibilità, nell'economia circolare, oltre che nella ricerca e sviluppo.

«Da noi non c'è mai stata differenza di genere nei ruoli - continua Stefania -. Il lavoro si organizza a turni cercando di andare incontro alle varie esigenze. La maternità è un costo per l'azienda, ma le donne se si sentono coinvolte, valorizzate rientrano desiderose e piene di voglia di fare. Senza dubbio diamo la possibilità di crescere anche alle madri. La conciliazione lavoro-famiglia è dif-

ficile, ma esiste, è possibile. La donna ci ha sempre regalato qualcosa di più. Serve il senso di appartenenza, del fare squadra».

Per la tipologia di lavoro alla Bedin Galvanica non è possibile lo smart working.

«Durante il lockdown con le scuole e gli asili chiusi molte lavoratrici hanno fatto fatica - spiega Stefania -, ma ci siamo organizzati con la rotazione dei turni e ce l'abbiamo fatta. La flessibilità è la carta vincente».