



By: [Creative Skillset SSC](#) -

All Rights Reserved

Ieri è stata celebrata la Giornata europea per la parità retributiva. Perché celebrare tale giornata (giunta alla sua terza edizione) proprio questo giorno?

Perché il 28 febbraio corrisponde al 59° giorno dell'anno, e 59 sono i giorni che una donna dovrebbe lavorare in più per guadagnare quanto un uomo.

La giornata europea per la parità retributiva – precisa Viviane Reding (Vicepresidente della Commissione europea e Commissaria per la Giustizia) – “serve a ricordarci le disparità di condizioni retributive che ancor oggi le donne subiscono sul mercato del lavoro. Anche se negli ultimi anni il divario si è ridotto, non c'è da rallegrarsi. Le disparità continuano ad essere considerevoli e il lieve livellamento cui assistiamo è in buona parte dovuto al fatto che gli uomini- a causa della crisi – guadagnano di meno e non a un miglioramento delle condizioni salariali delle donne! Il principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro è sancito dai trattati dell'Unione fin dal 1957 e sarebbe ora di farlo valere ovunque. Perciò diamoci da fare per ottenere risultati concreti 365 giorni all'anno e non solo in occasione della Giornata per la parità retributiva!”.

In effetti dalle ultime cifre – appena rese note – risulta che nell'Unione europea, il divario retributivo di genere – cioè la differenza media tra la retribuzione oraria di uomini e donne – è ancora del 16,2% (“5,3%” in Italia).

Il progetto “**Equality Pays Off**” (l'uguaglianza paga) intende sensibilizzare le imprese ai vantaggi economici che possono venire dall'uguaglianza e dalla parità di retribuzione tra i sessi. L'iniziativa intende agevolare l'accesso delle imprese al potenziale della forza lavoro femminile, ad esempio attraverso attività di formazione, eventi e strumenti che consentano di ridurre il divario retributivo. E vuole contribuire a raggiungere l'obiettivo della Strategia Europa 2020 di portare il tasso di occupazione al 75%. Tra i suoi eventi figura il “*Business Forum*” del 21 marzo 2013 (Bruxelles): occasione di uno scambio di esperienze in materia.

Resta in corso di elaborazione una Relazione **sull'applicazione della Direttiva 2006/54/CE sulla parità di trattamento retributivo**, che dovrebbe essere adottata la prossima estate. Intanto, per aiutare a ridurre le disparità retributive, la Commissione europea ha reso note delle **buone pratiche** di imprese impegnate in tal senso (http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_it.htm). Tra queste:

- la società editoriale tedesca *Axel Springer AG* ha varato nel 2010 il programma “*Chancen: gleich!*” (Stesse opportunità!) con l'obiettivo di portare al 30% la percentuale di donne con posizioni dirigenziali nell'arco di 5-8 anni;
- la , impresa greca che fabbrica ascensori, intende aumentare il numero di donne addette ai servizi vendita e assistenza tecnica, rompendo gli stereotipi e riducendo la segregazione di genere. Il progetto “Diversità e uguaglianza di genere” ha permesso di portare la presenza femminile nel dipartimento vendite dal 5% del 2004 al 30% nel 2012;
- in Lituania, la compagnia di telefonia mobile ha realizzato il progetto “Creare un ambiente di lavoro favorevole alle famiglie” che intende rendere l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata parte integrante della cultura organizzativa dell'impresa dando al personale la possibilità di lavorare in modo flessibile. Il progetto ha fatto salire la percentuale di donne manager nell'impresa;
- in Germania, il “*German Women's Leadership Council*” dell'*IBM* incoraggia le donne a intraprendere una carriera nel settore delle telecomunicazioni fornendo un tutoraggio personalizzato e a distanza alle studentesse nelle scuole e offrendo un tutoraggio anche alle colleghe più giovani che si avviano ad una carriera specialistica o manageriale”.