

GOAL N.5: LA PARITA' DI GENERE



AGENDA 2030

INTRODUZIONE

La nostra epoca non a caso è stata definita come “Età Moderna”, e la causa ne sono proprio le continue evoluzioni e trasformazioni, sia a livello tecnologico che a livello umanistico.

Però, tristemente c'è un però, la perfezione è un'apparenza, e l'apparenza inganna!

Uno dei grattacapi che si sta cercando di distruggere è quello del **gender equality**, o in italiano conosciuto come **parità di genere**.

PERCHE' HO SCELTO QUESTO TEMA?

Non solo rilevo che dovrebbe essere già stato sconfitto questo problema al passo con i progressi dell'umanità, ma in quanto ragazza trovo sconcertante ritrovarmi in situazioni in cui debba difendere il mio genere perchè tutt'ora troppo sottovalutato, in particolar modo da un batterio soprannominato “**maschilismo**”.

Attualmente, la popolazione mondiale è messa in ginocchio dalla pandemia del Covid-19 e dalle sue varianti. Questo virus ha fatto riemergere parecchie questioni, facendoci riflettere e facendoci tornare indietro sui nostri passi, proprio per risanare quelle lacune ignorate per troppo tempo, tra cui la parità tra i sessi.

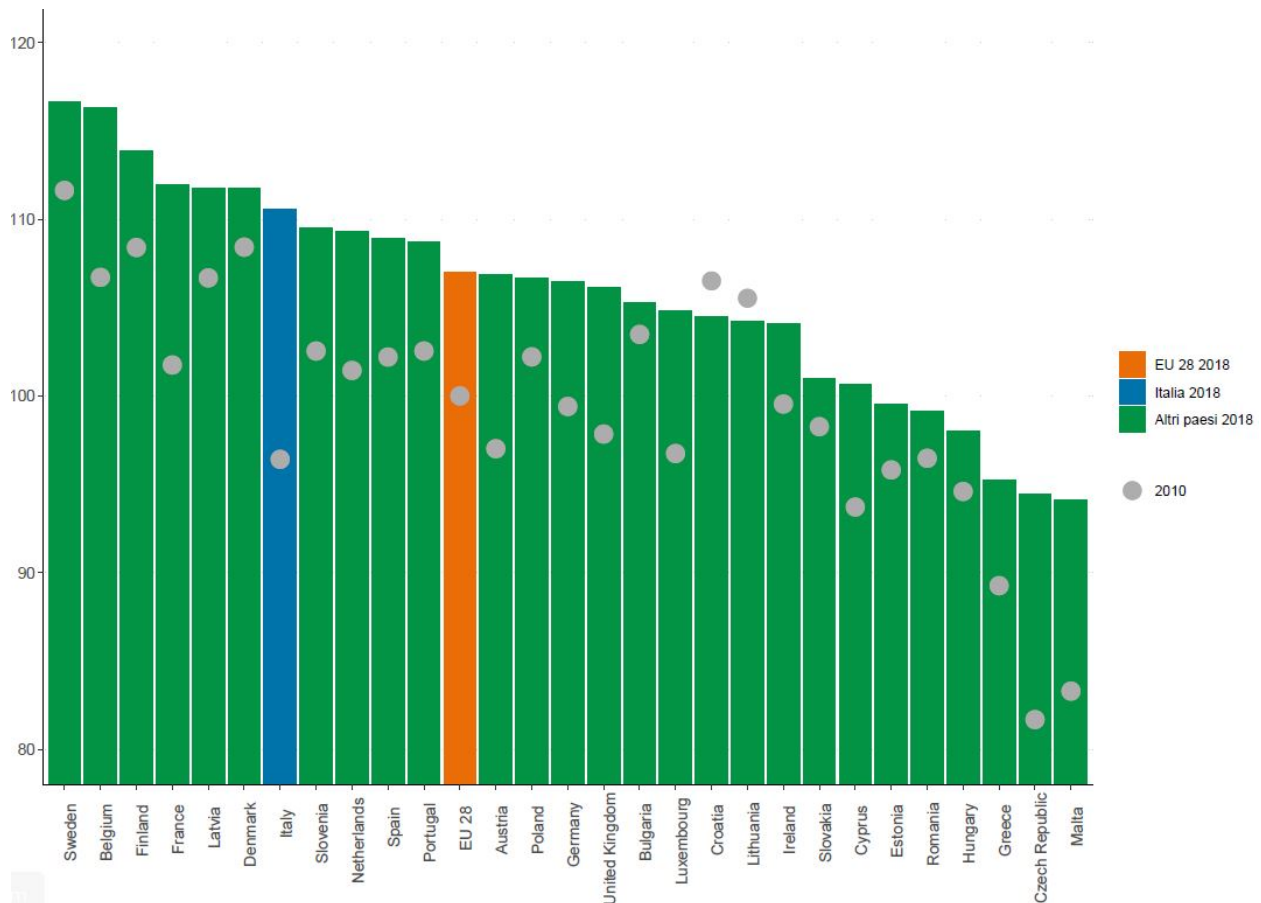
IL GOAL N. 5

La parità di genere, è uno degli obiettivi impostati in quel progetto mondiale chiamato **Agenda 2030**, approvato dalle Nazioni Unite nel settembre 2015. Essa accoglie e prevede di perseguire tutti i suoi 169 targets entro il tempo prestabilito di 15 anni dall'anno in cui è stata fondata.

Questo goal, chiamato anche come “**n.5**” per la posizione che occupa, è stato approvato da 140 nazioni, tra cui l'Italia, e inserito nella propria Costituzione, a differenza dei 52 restanti che hanno dimostrato una posizione d'opposizione rimarcando la **disuguaglianza** fortemente presente nei loro territori.

In seguito all'emanazione di questo traguardo, l'Europa, come si potrà osservare nel seguente grafico, ha dimostrato di star compiendo dei progressi, e per certi stati anche notevoli.

Ma è ancora presto per cantare gloria.



(fonte: asvis.it)

FOCUS SUL MONDO DEL LAVORO

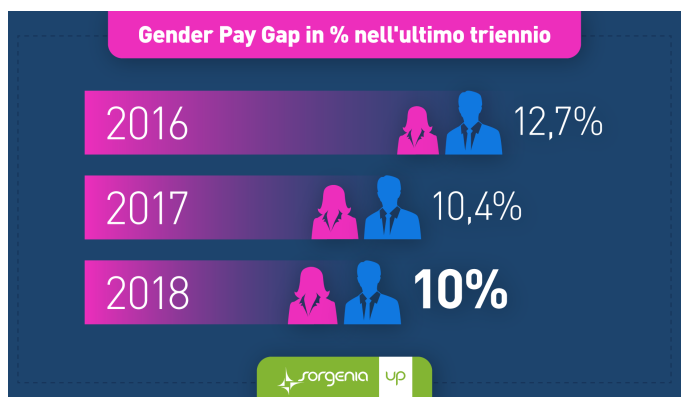
Dalla nascita, sentirsi dire quali cose fossero per le femmine e quali per i maschi non rappresenta qualcosa di nuovo. Quando da piccoli questi concetti sono intesi sui giocattoli da scegliere, crescendo li ritroviamo nella scelta dell'indirizzo scolastico per esempio, oppure nella scelta dei capi da indossare, fino ad arrivare finalmente al mondo del lavoro. Se dovessi compiere

un'indagine riguardo a quante persone si siano sentite oppresse e impedito di esprimersi riguardo alle loro passioni, o anche (e soprattutto) per una posizione lavorativa, non rimarrei stupita del risultato.

Immaginiamo di dover puntare una lente di ingrandimento sul mondo lavorativo in Italia: a primo impatto troveremo un velo a triplo strato, chiamati **articoli 4, 36 e 37**, che in sostanza garantiscono il **diritto al lavoro** a tutti i cittadini, il **diritto al giusto salario** in contemporanea al **diritto alla parità salariale** tra lavoratori e lavoratrici assicurando protezioni alla figura femminile (come il congedo di maternità).

Al di sotto di questo velo, scopriremo una carta entrata in vigore nel 2011, ovvero le **quote rosa**. Esse equivalgono ad un provvedimento, anche temporaneo, mirato a garantire la rappresentatività delle donne in particolare in quelle che sono le “classi” più alte in ambito lavorativo, come la posizione del dirigente. Ma zoomando su questa carta osserveremo che non è proprio un asso ma più un due di picche. Data la sua scarsa funzionalità (e anche perché era ritenuta una vergogna), recentemente è avvenuta la modifica del codice delle pari opportunità, il decreto legislativo 198/2006 con la **Legge 5/11/2021 n. 162** proprio per riaffermare quei diritti ormai sommersi dalla mancanza di controlli e dall'ignoranza.

Ecco alcuni dati che rimarcano come l'Italia si trovi all'ultimo posto nel rispetto di questo argomento:



(fonte: up.sorgenia.it)

Decisamente non uno bello spettacolo.

IL GENDER PAY GAP DAY e LA FESTA DELLA DONNA

Il **7 marzo** ricorre a livello mondiale il Gender Pay Gap Day, ovvero la giornata del divario salariale tra generi. Mentre l'**8 marzo** a livello nazionale in Italia si festeggia la figura femminile, la sua dignità e quella che è la parità di genere: tre parole che esprimono una grande nozione, che purtroppo è distrutta dai pregiudizi, dal radicalismo e dall'ignoranza.

“DIETRO AD UN GRANDE UOMO C'E' UNA GRANDE DONNA” Virginia Woolf.



Gender salary gap

Modifiche del d. lgs. 11 aprile 2006, n.198



Il 26 ottobre il Senato ha approvato all'unanimità in Commissione lavoro con procedimento in sede deliberante (significa che il testo è stato approvato direttamente con un voto in Commissione, senza passare dall'Assemblea; questa possibilità è coperta dall'art. 72 della Costituzione) la proposta di legge sulla parità salariale.

MA QUALI ASPETTI MODIFICA CONCRETAMENTE LA NUOVA NORMA?

Queste sono i più importanti:

1 L'art. 46 del Codice delle pari opportunità, al comma 1, prevedeva che le imprese con più di 100 dipendenti, ogni due anni, dovessero redigere un rapporto sulla situazione del personale, specialmente riguardo l'occupazione e la retribuzione di uomini e donne. Ora la legge sulla parità salariale abbassa la soglia dell'obbligo da 100 a 50 dipendenti. La conseguenza è, ovviamente, quella di ampliare enormemente il perimetro delle imprese (e quindi dei lavoratori) interessati.

2 La legge amplia la nozione di discriminazione diretta e indiretta di cui parlava già l'art. 25 del Codice delle pari opportunità. In particolare, include fra le discriminazioni anche tutti gli atti di "natura organizzativa o oraria" che, direttamente o indirettamente, sfavoriscono le donne ponendole in "posizione di svantaggio" rispetto agli uomini. Nel mirino della nuova disposizione ci sono tutti quegli atti che apparentemente sembrano neutri, ma in realtà producono discriminazioni per le donne.

Esempio - Immaginiamo che il datore di lavoro imponga a tutti i lavoratori, senza distinzione, di iniziare l'attività a un orario che precede quello di apertura del nido o della scuola, apparentemente quest'obbligo è perfettamente neutro: riguarda tutti i lavoratori, uomini e donne, indistintamente, se però, di fatto, ad accompagnare i figli a scuola sono più le madri che i padri, ecco che l'obbligo finisce per mettere in difficoltà più le donne che gli uomini.

3 La legge istituisce la certificazione della parità di genere, uno strumento con cui le aziende possono rendere noto, e quindi trarne eventuali vantaggi comparativi sul

mercato, il fatto di aver assolto ad una serie di impegni per ridurre il divario di genere.

4 La legge applica alle aziende pubbliche la normativa della legge Golfo-Mosca sulle “quote rosa” negli organi collegiali di amministrazione delle società quotate in Borsa.