

N 11-12 – novembre-dicembre 2014

L'INFORMAZIONE – I DIRITTI – LE OPPORTUNITÀ

Lettera mensile di informazione a cura dell'Osservatorio Pari Opportunità della UIL

Il lavoro delle donne, spinta per la crescita innovativa. [Vai a](#)

Disoccupazione femminile al Sud: un problema che va risolto. [Vai a](#)

Aumentato assegno di maternità per le mamme che lavorano. [Vai a](#)



Stagna la crescita globale dei salari ancora lontana dai livelli pre-crisi. [Vai a](#)

Nato l'Osservatorio regionale sulle pari opportunità e la violenza sulle donne. della Regione Lazio. [Vai a](#)



Parità di genere nell'UE: Bilancio di 20 anni di attuazione della Piattaforma d'azione di Pechino. [Vai a](#)

Giustizia e parità di genere. [Vai a](#)



Giovani e media: come garantire i giovani dalle derive del lolitismo e dei toyboys. [Vai a](#)



Più donne in economia: non più solo una questione di pari opportunità, ma una leva per la crescita e lo sviluppo del paese. Proposte da sviluppare.

Il lavoro delle donne, spinta per la crescita innovativa

I paesi europei più forti hanno due caratteristiche ben precise: un alto tasso di occupazione e una forte presenza della componente femminile nel lavoro, nell'economia, nella politica. Il dato è frutto di tendenze maturate nel tempo, legate a modelli di società in cui la promozione dell'autonomia individuale è fondamentale. Esso discende pure dalla convinzione, fondata, che la presenza delle donne nella vita economica sia un fatto non solo di giustizia, ma anche di innovazione, tale da rendere un sistema nazionale più forte per tutti: i sistemi più dinamici in Europa per crescita e qualità, che hanno retto meglio questa fase di crisi, sono quelli con una maggiore partecipazione della componente femminile. In questi paesi si costruiscono asili in azienda, si fanno interventi per la conciliazione tra lavoro e famiglia, si organizza una società a misura di donna, non soltanto per garantire pari opportunità ma per investire su una crescita basata sulla coesione sociale. L'Europa che reagisce alla disoccupazione lo fa in buona parte grazie alle donne e all'efficacia di politiche di genere che hanno dato valore alla presenza femminile nei luoghi di lavoro e nei luoghi delle decisioni. La presenza della donna è il banco di prova per vedere come si tengono insieme qualità nell'economia e qualità nella società. C'è un chiaro nesso tra questi due aspetti e l'Italia ne è la dimostrazione evidente.

Il quadro complessivo è negativo: la presenza delle donne nei luoghi

decisionali, nell'economia e nel lavoro è in forte ritardo. L'occupazione femminile è intorno al 46% (contro il 67,7 degli uomini), quasi 15 punti sotto la media europea. Il ritardo – di oltre venti anni, secondo alcuni osservatori: i nostri dati del 2010 sono uguali a quelli della media dei paesi europei del 1987 – corrisponde al ritardo sulla capacità competitiva e sulla crescita del Paese. La Banca d'Italia ha calcolato che, se riuscissimo a centrare l'obiettivo di Lisbona di un'occupazione femminile pari al 60%, il Pil crescerebbe del 7%.

Se osserviamo le singole regioni italiane verifichiamo che si sta meglio dove le donne sono più attive e che il livello di sviluppo fra i territori è direttamente collegabile al tasso di occupazione femminile: un termometro per misurarne lo stato di salute. L'Italia delle reti di impresa e del terziario avanzato, a maggiore componente innovativa e femminile, sta meglio dell'Italia del declino industriale, più maschile. Il ritardo dell'occupazione femminile spiega bene lo storico divario del Mezzogiorno: qui solo tre donne su dieci lavorano (contro una media italiana di una su due). Le recenti difficoltà di alcune regioni del Centro Italia, come il Lazio e l'Abruzzo, coincidono con la caduta della forza lavoro femminile.

Femminilizzare l'economia serve a tutti. C'è però bisogno di scelte e politiche, di strumenti e servizi adeguati. In primo luogo scelte sul mercato del lavoro e sull'organizzazione aziendale. Un buon orientamento permetterebbe, ad esempio, di non affollare con le nostre giovani migliori decine di corsi di laurea privi di sbocchi occupazionali. Mettere le donne al centro delle politiche è una questione fondamentale; alcune Regioni stanno riflettendo su come programmare lo sviluppo per favorire

l'impatto di genere. Rivedere le parti arretrate del nostro modello di sviluppo significa andare oltre attività produttive a forte presenza maschile, ed entrare in quell'economia della qualità e del sapere in cui il valore delle donne è più riconosciuto.

disoccupazione femminile al Sud: un problema che va risolto

la partecipazione femminile al mercato del lavoro italiano rimane tra le più basse d'Europa:

quasi una donna su due è inattiva.

48,5%, il tasso di inattività delle donne italiane
35,1%. Media UE
12,3% per le donne a al Sud - in crescita di 0,2 punti percentuali su base annua.
11,5% per gli uomini

Aumentano i divari territoriali, con l'indicatore pari:

all'8,4% nel Nord (+0,3 punti percentuali)
al 20,3% nel Mezzogiorno (+0,5 punti),
al 10,8% (stabile) nel Centro.

La Campania fa registrare il record per il più basso tasso di occupazione femminile [20,4%] uguale a quello del Pakistan e di poco superiore a quello del Libano, dello Yemen e della Mauritania.

Seguono la Sicilia, con un tasso di occupazione femminile del 22,1%, la Puglia [22,7%], la Calabria con il 23,3%.

I settori in maggiore sofferenza

Nel 2012 l'occupazione nell'industria in senso stretto diminuisce di 89.000 unità (-1,9%) concentrandosi nelle imprese medie e grandi.

L'occupazione si riduce anche nel terziario (-1,2% pari a 191.000 unità in meno) con cali soprattutto nella pubblica amministrazione e nel commercio.

Per quanto riguarda la Sicilia in particolare, l'Istat ha potuto appurare che il tasso di occupazione è sceso dal 39,8

al 39 per cento, mentre il tasso di disoccupazione è balzato dal 21,6 al 22,5 per cento con i disoccupati passati da 368 mila a 379 mila. Preoccupante anche il dato della disoccupazione giovanile nella fascia compresa tra 15 e 24 anni, giunto al 53,8 per cento. Il calo più consistente di occupati si è registrato nei servizi dove l'Istat ha contato -29 mila posti di lavoro. A seguire l'agricoltura con una contrazione di 8.000 occupati, il manifatturiero con -4 mila. Unica inversione di tendenza nell'edilizia con +4 mila occupati. Dove si sta peggio? Sicuramente a Palermo dove il numero complessivo delle imprese registrate lo scorso anno in tutta la provincia è pari a 97.901 unità, con un calo rispetto all'anno precedente del 1,7 per cento, mentre le attive sono 77.584, ossia l'1,9 per cento in meno dell'anno precedente. In crisi i settori da sempre trainanti dell'economia palermitana: il commercio, l'agricoltura, il metalmeccanico, il settore edile e i servizi alle imprese.

“Gli effetti della crisi economica influiscono soprattutto sulle fasce giovanili femminili non solo in termini di contrazione dell'occupazione, ma anche in termini di crescita macroscopica della disoccupazione e delle aspettative della vita lavorativa”.

Aumentano scoraggiamento a disoccupazione lunga durata

Crescono in maniera sostenuta(+11,6%) coloro che rinunciano a cercare lavoro perché pensano di non trovarlo (i cosiddetti scoraggiati) arrivati a quota 1.790.000. L'incidenza della disoccupazione di lunga durata (12 mesi) sale dal 52,5% al 56,4% nel 2013. È innegabile perciò che, nell'attuale situazione di crisi economica in cui versa il Paese, la Sicilia con l'elevato tasso di disoccupazione – soprattutto femminile – richieda da parte degli amministratori regionali particolare attenzione.

Per le giovani donne del Sud, lavorare è un'eccezione, senza contare la piaga del

lavoro sommerso che distorce le statistiche ufficiali relative al Mezzogiorno, per cui la probabilità di lavorare per le ragazze è quasi azzerata.

Il tasso di occupazione al Sud, registrato complessivamente – ossia senza differenza di genere – per gli “under 30” é:

32,9% per i 15-29enni, lavora meno di un soggetto su tre.

40% tra i 18-29enni lavora meno di uno su due

Stando i dati, estrapolati da più fonti di rilevamento e coincidenti in termini di comparazione, il rischio che corre il Mezzogiorno è quello di una desertificazione industriale e di una segregazione occupazionale, dove i consumi non crescono da quattro anni, la disoccupazione reale supera il 25% e:

lavora meno di una giovane donna su quattro.

Dal 2007 a fine 2011, l'industria al Sud ha perso 147.000 unità [-15,5%], il triplo del resto del Paese [-5,5%], e ha accelerato la fuga verso Nord degli abitanti.

Nel 2011 i pendolari di lungo raggio sono stati quasi 140.000 [+4,3%], 39.000 dei quali sono laureati.

Volendo sincronizzare, con un esperimento virtuale fondato sui ritmi attuali del tempo e dello *status* occupazionale, ci vorrebbero 400 anni per recuperare lo svantaggio che separa il Sud dal Nord.

In termini di Pil [Prodotto interno lordo] pro capite, il Mezzogiorno in tutto il 2011 ha confermato lo stesso livello del 57,7% del valore del Centro Nord relativo al 2010: in un decennio il recupero del *gap*

è stato soltanto di un punto e mezzo percentuale, dal 56,1% al 57,7%. Negli anni '12 e '13 il trend non ha subito miglioramenti.

E tutto questo, anno 2014, si riassume in un termine con il quale dobbiamo fare continuamente i conti: **impoverimento**, graduale, complessivo del sistema economico siciliano che non fa tesoro neppure di ciò che di più prezioso ha come Regione: **l'ambiente, la cultura, le tradizioni, il turismo**, per una sorta di inerzia endemica che dobbiamo assolutamente sconfiggere se vogliamo dare slancio allo sviluppo dell'isola. È necessario investire nelle persone, nella loro capacità di fare sistema predisponendo strumenti politici di integrazione delle risorse e di una equa redistribuzione delle stesse per frenare l'emorragia di cervelli giovani che cercano fuori dalla Sicilia occasioni e opportunità di occupazione.

In questo scenario, una grande attenzione va posta alla “questione femminile” che pure trova scarse soluzioni a livello nazionale con ripercussioni importanti nei territori.

A livello nazionale come a quello territoriale infatti, va perseguito con ogni sforzo l'obiettivo di un graduale calo di povertà delle famiglie, delle donne e delle pensionate, attraverso la programmazione di un welfare efficace ed efficiente con servizi programmati e predisposti per un reale sostegno delle famiglie.

Gli obiettivi misurabili, di fondamentale rilevanza, rimangono quelli delineati dagli accordi di Lisbona, ovvero **l'educazione e la formazione continua** in prospettiva di una **occupabilità** assicurata dalla ricchezza del bagaglio di competenze ed esperienze acquisite nel tempo. Attraverso la formazione continua, le donne, in condizione di effettiva parità con gli uomini, sono in grado di rispondere ai mutamenti di scenari economici, sociali e politici, in modo propositivo, per prevedere e influenzare positivamente il cambiamento in atto nel mondo del lavoro. Per cui, aggiornare le loro competenze diviene imperativo per

dare al lavoro maggiore competitività e stabilità, abbattendo efficacemente la precarietà occupazionale, in particolare quella giovanile.

Altro obiettivo fondamentale, **la tutela della salute e della sicurezza sociale**, attualmente a quota sottozero per il permanere della crisi che morde la sostenibilità per le famiglie e ne aumenta le criticità economiche. Sappiamo, da un recente rapporto ILO, redatto in collaborazione con OCSE e FMI, che il problema della mancanza di posti di lavoro persisterà almeno fino al 2018 e che si prevede che nel 2030, si raggiungerà la catastrofica quota di 20 milioni di disoccupati nei Paesi UE, di cui i due terzi sono giovani. La fragilità del mercato del lavoro sta minacciando la ripresa economica in quanto frena sia i consumi che gli investimenti. La crescita dei salari è rimasta molto indietro rispetto alla crescita della produttività, mentre le disuguaglianze salariali e di reddito sono rimaste elevate se non addirittura aumentate, e sono le donne a farne le maggiori spese.

Infine l'obiettivo **della tutela delle risorse ambientali** sulle quali si possono costruire occasioni e opportunità di lavoro importantissime per lo sviluppo della nostra Regione.

L'ambiente, la sua tutela e gestione, potrebbe essere uno dei concreti bacini d'occupazione e crediamo sia necessario ascoltare quanto su questo tema le donne hanno da dire perché assolutamente in grado di fare bene con risultati notevoli. Ricordo le eccellenze rappresentate **dalle imprese verdi a conduzione femminile** che hanno portato il nostro Paese ad importanti riconoscimenti internazionali.

“Il lavoro è alla base della nostra ripresa economica”, c'è necessità di più posti di lavoro e di migliore qualità per avviare una crescita sostenuta e garantire il benessere della società”.

Così recita il recente rapporto ILO-OCSE sulle condizioni di lavoro in Europa e nel mondo

Il perseguimento di questi obiettivi richiederà certamente uno sforzo, soprattutto a livello nazionale, per eventuali riforme che possano migliorare l'efficacia dell'attuale sistema italiano di politiche di genere, soprattutto in tema di mancanza e di precarietà del lavoro delle nuove generazioni. Per cui è **necessario un nuovo patto sociale di cui anche le donne siano protagoniste per riportare il paese a livelli accettabili di coerenza sociale.**

Aumentato assegno di maternità per le mamme che lavorano

Nota del Patronato ITAL

Le novità per i voucher baby sitting e nido

Novità riguardo l'utilizzo dei voucher per le madri lavoratrici.

Lo ha reso noto l'Inps con circolare dello scorso dicembre a seguito della pubblicazione sulla G.U. n. 287 del 11/12/2014 del decreto interministeriale, con il quale sono stati definiti nuovi criteri e modalità di accesso per l'assegnazione del contributo utilizzabile “alternativamente” per l'acquisto di servizi di baby sitting o per la fruizione dei servizi per l'infanzia, come previsto dalla legge n. 92/12.

Il bonus è stato innalzato da 300 a 600 euro mensili, ed esteso alle madri lavoratrici dipendenti di pubbliche Amministrazioni.

Pertanto le lavoratrici dipendenti pubbliche e private hanno la possibilità, al termine del periodo di astensione obbligatoria e negli 11 mesi successivi, per un periodo massimo di sei mesi, di ottenere l'assegnazione di tale contributo da utilizzare in sostituzione del periodo di congedo parentale, secondo quanto

richiesto ed anche qualora abbiano già fruito in parte del congedo parentale.

Le lavoratrici part-time potranno fruire del contributo in misura riproporzionata in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa e le lavoratrici iscritte alla gestione separata sino ad un massimo di tre mesi.

Per gli anni di sperimentazione 2014-2015 le domande sono presentate all'Inps entro il 31 dicembre di ciascun anno esclusivamente attraverso i canali telematici oppure tramite Patronato, come precisa l'Istituto nella circolare, indicando, al momento della domanda, a quale delle due opzioni si intende accedere e per quante mensilità, previa dichiarazione di aver presentato una certificazione ISEE (Indicatore della Situazione Economica Equivalente) valida.

L'Inps, con successiva circolare e messaggio del 2015 fornisce le prime indicazioni operative per l'applicazione della nuova normativa relativa all'ISEE in vigore a partire dal 1° gennaio 2015.

La domanda di ammissione al beneficio per l'anno 2015 potrà essere presentata dalla madre a partire dal 1° gennaio 2015 e fino a termine del 31 dicembre 2015.

Il contributo viene concesso anche per più figli, purché siano rispettati i limiti temporali indicati nel decreto ministeriale.

La fruizione del beneficio comporta una corrispondente riduzione del periodo di congedo parentale.

Come indicato nel decreto interministeriale il beneficio viene erogato nel limite di spesa previsto, secondo l'ordine di presentazione delle domande.

Inoltre tenuto conto dell'andamento delle domande e delle disponibilità residue, il Ministero del Lavoro, con successivo decreto, potrà indicare un valore massimo dell'indicatore della situazione economica equivalente del nucleo familiare di appartenenza (ISEE) dell'anno di riferimento per accedere al beneficio, ovvero, anche in via concomitante, potrà rideterminare la misura del beneficio.

Al raggiungimento del limite di spesa l'Inps non prenderà in considerazione ulteriori domande.

Legge di Stabilità 2015. Sostegno alla maternità e a famiglie numerose

La Legge n. 190/2014 (legge di Stabilità 2015), in vigore dal 1° gennaio 2015, contiene alcune norme, dal comma 125 al comma 131, per il sostegno alla maternità e alle famiglie numerose.

Al fine di incentivare la natalità e contribuire alle spese viene introdotto un bonus di 960 euro annui (80 euro al mese) per ogni figlio nato o adottato tra il 1° gennaio 2015 e il 31 dicembre 2017, corrisposto fino al compimento del terzo anno di età del bambino o del terzo anno di ingresso in famiglia a seguito dell'adozione, a condizione che il reddito del nucleo familiare del genitore richiedente non sia superiore a 25mila euro annui (ISEE).

Ne possono beneficiare i cittadini italiani o di uno stato membro dell'Unione europea o i cittadini di stati extracomunitari con permesso di soggiorno di lungo periodo, residenti in Italia.

L'importo dell'assegno è raddoppiato quando il nucleo familiare sia in una condizione economica corrispondente a un valore dell'ISEE non superiore a 7.000 euro annui.

L'assegno viene corrisposto a domanda dall'Inps che provvede al monitoraggio di spesa.

Un dpcm stabilirà le misure di attuazione del provvedimento, entro 30 giorni dal 1° gennaio 2015.

Inoltre, nel limite di spesa di 45 milioni di euro per l'anno 2015, al fine di contribuire alle spese per il mantenimento dei figli, sono riconosciuti, per l'anno 2015, buoni per l'acquisto di beni e servizi per nuclei familiari con un numero di figli minori pari o superiori a quattro, che siano in possesso di una situazione economica corrispondente a un valore dell'ISEE non superiore a 8.500 euro annui.

Anche per questo contributo un dpcm stabilirà l'ammontare massimo complessivo del beneficio per nucleo familiare e le disposizioni attuative.

Il fondo per le politiche della famiglia è incrementato di 5 milioni di euro dal 2015 al fine di sostenere le adozioni internazionali.

Viene istituito infine un fondo con una dotazione di 112 milioni di euro per l'anno 2015, da destinare a interventi in favore della famiglia, di cui una quota pari a 100 milioni di euro è riservata per il rilancio del piano per lo sviluppo del sistema territoriale dei servizi socio-educativi per la prima infanzia.

Legge n. 183/2014 (c.d. Jobs Act). Deleghe al Governo a tutela della maternità

La legge n. 183/2014, meglio conosciuta come Jobs Act, vigente al 16 dicembre 2014, prevede deleghe al Governo al fine di garantire un adeguato sostegno alle cure parentali, attraverso misure volte a tutelare la maternità delle lavoratrici e favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori.

Uno o più decreti legislativi attuativi dovranno essere emanati entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della legge 183, secondo i seguenti principi e criteri direttivi indicati dalla legge:

a) ricognizione delle categorie di lavoratrici beneficiarie dell'indennità di maternità, nella prospettiva di estendere, eventualmente anche in modo graduale, tale prestazione a tutte le categorie di donne lavoratrici;

b) garanzia, per le lavoratrici madri parasubordinate, del diritto alla prestazione assistenziale anche in caso di mancato versamento dei contributi da parte del datore di lavoro;

c) introduzione del tax credit, quale incentivo al lavoro femminile, per le donne lavoratrici, anche autonome, con figli minori o disabili non autosufficienti e che si trovino al di sotto di una determinata soglia di reddito individuale complessivo, e armonizzazione del regime delle detrazioni per il coniuge a carico;

d) incentivazione di accordi collettivi volti a favorire la flessibilità dell'orario

lavorativo e dell'impiego di premi di produttività, al fine di favorire la conciliazione tra l'esercizio delle responsabilità genitoriali e dell'assistenza alle persone non autosufficienti e l'attività lavorativa, anche attraverso il ricorso al telelavoro;

e) eventuale riconoscimento, compatibilmente con il diritto ai riposi settimanali ed alle ferie annuali retribuite, della possibilità di cessione fra lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro di tutti o parte dei giorni di riposo aggiuntivi spettanti in base al contratto collettivo nazionale in favore del lavoratore genitore di figlio minore che necessita di presenza fisica e cure costanti per le particolari condizioni di salute;

f) integrazione dell'offerta di servizi per le cure parentali forniti dalle aziende e dai fondi o enti bilaterali nel sistema pubblico-privato dei servizi alla persona in coordinamento con gli enti locali titolari delle funzioni amministrative, anche mediante la promozione dell'utilizzo ottimale di tali servizi da parte dei lavoratori e dei cittadini residenti nel territorio in cui sono attivi;

g) ricognizione delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, ai fini di poterne valutare la revisione per garantire una maggiore flessibilità dei relativi congedi obbligatori e parentali, favorendo le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche tenuto conto della funzionalità organizzativa all'interno delle imprese;

h) introduzione di congedi dedicati alle donne inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza;

i) estensione dei principi di cui al presente comma, in quanto compatibili e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, con riferimento al riconoscimento della possibilità di fruizione dei congedi parentali in modo frazionato e alle misure organizzative finalizzate al rafforzamento degli

strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

l) semplificazione e razionalizzazione degli organismi, delle competenze e dei fondi operanti in materia di parità e pari opportunità nel lavoro e riordino delle procedure connesse alla promozione di azioni positive di competenza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ferme restando le funzioni della Presidenza del Consiglio dei ministri in materia di parità e pari opportunità.”

Torneremo sull'argomento non appena pubblicati i previsti decreti attuativi fornendo i necessari chiarimenti.

Gli uffici del Patronato Ital Uil sono a disposizione delle lavoratrici per informazioni, tutela e assistenza gratuite

Stagna la crescita globale dei salari ancora lontana dai livelli pre-crisi

L'ultimo rapporto globale dell'ILO sui salari segnala una stagnazione dei salari in molti paesi e afferma che le disuguaglianze iniziano nel mercato del lavoro.

Dai dati emessi dal Report, la crescita dei salari ha subito un rallentamento, passando dal 2,2 per cento del 2012 al 2,0 per cento nel 2013. Un dato ancora lontano dal 3,0 per cento del periodo precedente alla crisi.

Per quanto modesta, la crescita dei salari globali è stata quasi interamente trainata dalle economie emergenti del G20 dove si è registrato un aumento del 6,7 per cento nel 2012 e del 5,9 per cento nel 2013.

Invece, nelle economie sviluppate, la crescita media dei salari ha fluttuato intorno all'1 per cento l'anno a partire dal 2006 ed è ulteriormente rallentata nel 2012 e nel 2013, con un aumento rispettivo dello 0,1 per cento e dello 0,2 per cento.

«Negli ultimi due anni, nel gruppo delle economie sviluppate, la crescita dei salari è rallentata fino a toccare quasi il punto zero e, in alcuni paesi si è registrato addirittura un declino», ha dichiarato Sandra Polaski, Vice Direttore Generale dell'ILO per le Politiche. «Tutto questo ha influito pesantemente sulla performance dell'economia globale, portando ad una riduzione della domanda da parte delle famiglie nella maggior parte delle economie e ad un aumento del rischio deflazione nell'Eurozona», ha aggiunto.

Kristen Sobeck, economista all'ILO e co-autore del rapporto fa notare che: «Negli ultimi dieci anni si è osservata una lenta convergenza dei salari medi dei paesi emergenti e in via di sviluppo con quelli delle economie sviluppate, benché i salari in queste ultime rimangano in media circa tre volte superiori rispetto al gruppo delle economie emergenti e in via di sviluppo».

Fra le economie in via di sviluppo, il rapporto segnala importanti differenze tra regioni.

Ad esempio, nel 2013, i salari sono cresciuti del 6 per cento in Asia e del 5,8 per cento in Europa dell'Est e in Asia centrale, ma solo dello 0,8 per cento in America latina e nei Caraibi.

Benché i dati siano ancora incompleti, in Medio Oriente, i salari sembrano essere aumentati del 3,9 per cento, mentre in Africa solo dello 0,9 per cento.

La produttività cresce più in fretta dei salari

La produttività del lavoro — cioè il valore dei beni e dei servizi prodotti per persona impiegata — continua a crescere più in fretta rispetto ai salari nelle economie sviluppate, anche negli anni più recenti. Si tratta del proseguimento di una tendenza di lungo termine, interrotta solo durante la crisi finanziaria nel 2008 e nel 2009.

Questo divario crescente tra salari e produttività si è tradotto in un declino della quota di PIL destinata al lavoro, mentre aumenta quella che va al capitale, specie nelle economie sviluppate.

Questo vuol dire che i lavoratori e le loro famiglie ricevono la parte più piccola della crescita economica, mentre chi detiene il capitale ottiene maggiori benefici.

Le cause delle crescenti disuguaglianze

Il rapporto contiene anche un'analisi dettagliata delle tendenze più recenti in materia di disuguaglianze di reddito delle famiglie e del peso ricoperto dai salari.

I salari sono la principale fonte di reddito delle famiglie nei paesi sviluppati, emergenti e in via di sviluppo, ma lo sono soprattutto per le classi medie, mentre il 10 per cento più povero e il 10 per cento più ricco dei nuclei familiari dipendono in varia misura anche da altre fonti di reddito.

Nelle economie sviluppate, i salari rappresentato spesso tra il 70 e l'80 per cento del reddito delle famiglie con almeno un membro in età lavorativa.

Nelle economie emergenti e in via di sviluppo, dove è più diffuso il lavoro autonomo, la quota dei salari nel reddito delle famiglie è generalmente inferiore e varia dal 50-60 per cento in Messico, nella Federazione Russa, in Argentina, in Brasile e in Cile, a circa il 40 per cento in Perù o al 30 per cento in Vietnam.

«In molti paesi, le disuguaglianze iniziano nel mercato del lavoro e dipendono in taluni casi dalla distribuzione dei salari e dell'occupazione», ha spiegato Rosalia Vazquez-Alvarez, economista e specialista ILO per le questioni salariali, e co-autrice del rapporto.

Le recenti tendenze in materia di disuguaglianze non sono omogenee ma, nella maggior parte dei paesi in cui sono aumentate, come negli Stati Uniti o in Spagna, la causa principale sta nelle variazioni salariali e nell'occupazione.

Al contrario, in paesi in cui si è registrata una riduzione delle disuguaglianze come in Brasile, in Argentina e nella Federazione Russa, i salari e l'aumento dell'occupazione sono stati i principali fattori di riduzione delle disuguaglianze.

Il rapporto dimostra che le donne, i migranti e i lavoratori dell'economia informale sono penalizzati sul piano salariale e questo non si può spiegare con caratteristiche osservabili, come il livello di studio o l'esperienza, che dovrebbero normalmente giustificare le differenze di salario tra individui. Questo divario salariale tra diverse categorie di lavoratori contribuisce anche alle disuguaglianze in generale.

La sfida delle politiche

«La stagnazione dei salari va affrontata come una questione di equità e di crescita economica», ha sottolineato la Polaski. «Poiché le disuguaglianze in generale sono determinate in maniera significativa dalle disparità salariali, la questione va affrontata attraverso le politiche del mercato del lavoro».

«Anche i meccanismi di redistribuzione fiscale, come la tassazione e le politiche di protezione sociale, sono parte della soluzione», ha aggiunto, «ma non possono da soli portare tutto il peso della lotta contro le disuguaglianze. Una strategia globale dovrebbe comprendere politiche per il salario minimo, il rafforzamento della contrattazione collettiva, l'eliminazione delle

discriminazioni nei confronti dei gruppi più vulnerabili, come pure politiche fiscali progressive e sistemi di protezione sociale efficaci».

«Occorre anche un maggiore sostegno alle imprese nell'economia reale, specie le piccole e medie, per permettere loro di crescere e di creare posti di lavoro. Molti paesi possono fare di più per favorire l'accesso di queste imprese al credito e semplificare le procedure per la creazione di imprese», ha concluso.

Secondo il rapporto, sono necessarie anche strategie coordinate a livello internazionale.

Se molti paesi cercano di aumentare le esportazioni riducendo i salari o le prestazioni sociali, questo potrebbe portare ad una grave contrazione della produzione e degli scambi commerciali.

Nato l'Osservatorio regionale sulle pari opportunità e la violenza sulle donne della Regione Lazio.

Con l'Osservatorio regionale sulle pari opportunità e la violenza sulle donne, istituito dalla L.R. n. 4 del 2014 approvata dal Consiglio regionale del Lazio il 5 marzo di quest'anno, la Regione Lazio si pone all'avanguardia nel campo del contrasto alla violenza di genere e nelle politiche delle Pari opportunità. Il nuovo organismo sarà un laboratorio di idee e progetti, per una effettiva realizzazione della parità di genere. Il nostro primo obiettivo, il più importante, è scardinare dalla nostra società il concetto che vuole la donna subalterna rispetto all'uomo. Stereotipi negativi che devono essere distrutti. Fondamentale diventa in questo contesto la promozione di campagne di sensibilizzazione, progetti per le scuole, percorsi formativi per operatori sia pubblici sia del privato sociale, per gli

agenti delle forze dell'ordine e per gli operatori sanitari del pronto soccorso.

“Dobbiamo iniziare a rivolgere la nostra attenzione anche verso i programmi di recupero per gli uomini che maltrattano – ha commentato l'assessore Ciminiello - perché la prevenzione è la migliore strada. Obiettivi fondamentali che devono essere realizzati in tempi brevi se vogliamo invertire la bruttissima tendenza che vede aumentare il numero dei femminicidi. In particolare, l'Osservatorio potrà individuare tra gli interventi finanziabili, percorsi specifici per agevolare i figli delle donne vittime di violenza nel diritto all'istruzione, anche attraverso l'erogazione di borse di studio e per l'inserimento nel mondo lavorativo. A sostegno delle vittime di violenza e delle attività delle associazioni che operano nel settore, la Regione Lazio ha previsto un investimento di 1 mln di euro”.

"Parità di genere nell'UE: Bilancio di 20 anni di attuazione della Piattaforma d'azione di Pechino.

Lo scorso 11 dicembre, il Consiglio "Occupazione, politica sociale, salute e consumatori" dell'Unione Europea (EPSCO), presieduto dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, Giuliano Poletti, in qualità di rappresentante della Presidenza italiana del Consiglio dell'Unione europea, ha approvato all'unanimità il testo di Conclusioni consiliari sulla revisione dell'attuazione della Piattaforma d'azione di Pechino da parte degli Stati membri e delle Istituzioni dell'UE a venti anni dalla sua adozione, dal titolo "Gender Equality in the EU: the way forward after 2015. Taking stock of 20 years of implementation of the Beijing Platform for Action" (Parità di genere nell'UE: la strada da seguire dopo il 2015 - Bilancio di 20 anni di attuazione della Piattaforma d'azione di Pechino).

Le Conclusioni rappresentano un esercizio legato al monitoraggio della

Piattaforma e si basano principalmente sul rapporto prodotto dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) sul tema e sugli esiti della Conferenza presidenziale di alto livello "**Gender Equality in Europe: Unfinished Business?**", tenutasi a Roma il 23 e 24 ottobre scorsi. Il documento presenta le basi normative europee relative al principio di pari opportunità per donne e uomini e il contesto generale in cui avviene l'esercizio di revisione dell'attuazione della Piattaforma nell'UE, illustra i principali progressi e le sfide più significative da affrontare dal 2015 nell'ambito delle 12 aree della Piattaforma e contiene l'esortazione del Consiglio UE e dei Governi degli Stati membri:

1) alla Commissione, affinché elabori una nuova strategia per la parità di genere dopo il 2015 e conferisca una maggiore enfasi all'uguaglianza di genere nella Strategia Europa 2020;

2) agli Stati membri, affinché realizzino gli impegni presi attraverso il Patto europeo per la parità di genere e utilizzino in modo efficace i programmi volti a combattere le disuguaglianze di genere, soprattutto quelli finanziati dai Fondi strutturali e di investimento europei;

3) sia agli Stati membri che alla Commissione, affinché rafforzino il proprio impegno a colmare le lacune esistenti nei diversi settori relativi alla parità di genere.

Prima di essere formalmente adottata dai 28 ministri responsabili delle politiche di occupazione, degli affari sociali, della salute e della politica dei consumatori di tutti gli Stati membri dell'UE, la bozza di testo ha riscosso ampio consenso da parte degli Stati membri in sede di "Gruppo Questioni Sociali", ed è stata discussa dal Comitato dei Rappresentanti permanenti presso l'UE (COREPER) il 2 dicembre scorso.

1 dicembre 2014: Giornata mondiale contro l'AIDS: un

problema non risolto nel mondo del lavoro

Sarà possibile a raggiungere l'obiettivo di sradicare l'AIDS entro il 2030 solo se risponderemo concretamente ai bisogni di queste persone, tra cui offrire loro un lavoro dignitoso, rispettare i loro diritti al lavoro e garantire una protezione sociale adeguata?

Le persone sieropositive registrano, in media, tassi di disoccupazione tre volte più alti della media nazionale. Colmare questo divario — tema della Giornata mondiale contro l'AIDS di quest'anno — ci ricorda che, malgrado i progressi, abbiamo lasciato indietro una parte della popolazione particolarmente esposta ai rischi di infezione.

La discriminazione legata alla sieropositività, la violenza di genere e le disuguaglianze restano il principali ostacoli all'utilizzo di servizi per l'HIV, in particolare il test. Nel 2013, su 35 milioni di persone colpite da HIV a livello globale, 19 milioni — ovvero più della metà — ignoravano la loro sieropositività.

Dove stigma e discriminazione sono più radicati, i lavoratori per paura di perdere il loro impiego e i loro mezzi di sussistenza saranno meno propensi a richiedere informazioni e a sottoporsi ai servizi di test e ai trattamenti. Le persone devono essere consapevoli della loro sieropositività cosicché possano curarsi e prevenire l'ulteriore diffusione del virus.

Per rispondere a questa sfida, l'ILO ha lanciato l'**iniziativa VCT@Work**, in collaborazione con **UNAIDS** e altri partner. Ad oggi, l'iniziativa ha raggiunto oltre un milione di lavoratori ed ha convinto circa 500.000 persone — il 37 per cento donne — a sottoporsi al test HIV.

Il Rapporto pubblicato da UNAIDS per

la Giornata mondiale 2014 mostra in che misura siamo riusciti a rompere il silenzio e a flettere la curva della diffusione dell'epidemia. Nonostante ciò, non possiamo ignorare il fatto che c'è ancora molto da fare prima che l'AIDS sia completamente sradicato entro il 2030.

Tra le cose ancora in sospeso, particolarmente importante è assicurare una adeguata protezione sociale che deve essere estesa alle persone sieropositive e alle loro famiglie. La protezione sociale infatti migliora la loro sicurezza economica e gli consente di avere accesso ai trattamenti in modo permanente.

Nel quadro del **programma di sviluppo sostenibile post -2015**, non dovremo mai perdere di vista l'obiettivo di sradicare l'HIV entro il 2030. Dobbiamo ampliare e intensificare i nostri sforzi nei confronti dei più vulnerabili e di quelli che hanno più difficoltà ad accedere ai trattamenti. Una componente essenziale di questo programma consiste nel porre fine a tutte le stigmatizzazioni o discriminazioni legate all'HIV e nel promuovere l'occupazione e la protezione sociale a favore delle persone sieropositive (ILO News)

Notizie flash

Giustizia e parità di genere

L'ordine forense scrive a Renzi sulla necessità di tutelare la parità di genere in relazione al regolamento sulle elezioni degli ordini forensi.

Il rinnovamento dell'avvocatura è impossibile se il governo non tutela parità di genere e il pluralismo e invece "la proposta di regolamento sulle elezioni degli ordini forensi penalizza giovani e donne". E' quanto scrive l'Associazione nazionale forense in una lettera indirizzata al presidente del Consiglio e ai ministri della Giustizia e dei Rapporti con il Parlamento.

Il regolamento è in dirittura d'arrivo (stata per vararlo il ministero della Giustizia) ed "e' necessario che il Governo tenga conto dei rilievi sollevati e dei pareri espressi dalle Commissioni Giustizia del Parlamento. In caso contrario - avverte l'Anf - sarà necessario ricorrere al TAR per chiedere la sospensione di un regolamento che mortifica il principio della tutela di genere e infligge un duro colpo al pluralismo che dovrebbe animare le rappresentanze istituzionali degli avvocati" (fonte ANSA).

Giovani e media: come garantire i giovani dalle derive del lolitismo e dei toyboys

"No alla cultura del lolitismo o dei toyboys. No ai messaggi sulla perfezione corporea a tutti i costi, pericolosa soprattutto per gli adolescenti: si pensi alle derive patologiche come l'anoressia. No all'adultizzazione dei bambini e dei ragazzi, soprattutto quando c'è un uso malizioso delle immagini dei più giovani". Vincenzo Spadafora, Autorità Garante per l'infanzia e l'adolescenza, sintetizza così il senso del Protocollo d'intesa firmato con l'Istituto di Autodisciplina Pubblicitaria (Iap), presieduto da Giorgio Florida.

Un passo importante - sottolineano Garante e Iap - per una maggiore tutela dei minorenni e per rendere ancora più responsabili tutti i soggetti che operano nella comunicazione commerciale. Il Codice di autodisciplina - riconosciuto e rispettato dalla maggioranza degli operatori del settore - ha da sempre una

norma specifica a tutela dei minori: è l'articolo 11, che vieta in particolare messaggi che possano "danneggiarli psichicamente, moralmente o fisicamente" o "abusare della loro naturale credulità o mancanza di esperienza, o del loro senso di lealtà". Il Garante ha voluto però ricordare l'importanza di salvaguardare sempre e comunque i più giovani: il protocollo sensibilizza ancora di più gli operatori ad una maggiore attenzione sia quando spot e messaggi si rivolgono ai bambini, sia quando questi possono riceverli o esserne protagonisti.

"E' un buon esempio di collaborazione costruttiva fra pubblico e privato - commenta Spadafora - perché se lo Iap ha dimostrato di essere in grado di attivare un controllo efficace della comunicazione commerciale, è anche vero che l'Authority è un punto d'osservazione competente e privilegiato: ogni giorno riceviamo segnalazioni, ci confrontiamo con le associazioni, giriamo l'Italia. Da oggi tutto questo diventerà un nuovo strumento operativo per intervenire tempestivamente, insieme allo Iap, sulle comunicazioni commerciali lesive della dignità dei bambini e promuovere la cultura dei diritti dell'infanzia".

Per Florida, la particolare attenzione ai bambini "deriva dalla loro maggiore vulnerabilità e dalla considerazione che alcuni

modelli comportamentali e alcune modalità espressive proposti in pubblicità possano divenire dannosi se recepiti da un pubblico

con una personalità in via di formazione".

Il protocollo d'intesa arriva dopo altri documenti di rilievo, in particolare quello sottoscritto dallo Iap nel 2011 (rinnovato nel 2013) con il ministero delle Pari opportunità e quello firmato con l'Anci, l'Associazione Nazionale Comuni Italiani, per rendere più efficace il controllo delle pubblicità ritenute lesive della dignità della donna. (fonte ANSA).

Numero 9-10 2014

Redazione

M. Grazia Brinchi

Stefania Galimberti

Gisella Mei

Contattaci:

pariopportunita@uil.it