

## Le Ragazze

Si laureano prima e con migliori voti dei ragazzi, anche in corsi di studio considerati maschili ma a tre anni dalla laurea:

- Solo il 74,6% ha un lavoro stabile, contro l'81,3% dei ragazzi.
- Solo il 12,5% guadagna oltre 1500 Euro al mese, contro il 25,8% dei ragazzi.

## Le Donne

- Sono il 56% dei lavoratori atipici e discontinui e restano "intrappolate" nel precariato il doppio del tempo rispetto agli uomini.
- Sono il 59,5% delle professioni esecutive ma solo il 21,1% dei dirigenti.
- Nell'industria privata, sono il 26% dei dipendenti e appena l'8,5% dei dirigenti.
- Guadagnano tre quarti dello stipendio dei colleghi a parità di inserimento professionale (il differenziale medio è pari al 23,3%).
- Nei ruoli dirigenziali guadagnano il 63% dello stipendio degli uomini.

Una donna su dieci lascia il lavoro a causa della maternità.

## Le Pensionate

- In circa 5 milioni e 200 mila vivono con meno di 749 Euro al mese.
- Sono il 76% delle pensioni al minimo, cioè sotto i 500 Euro mensili.
- Sono il 44% dei pensionati con meno di 60 anni, gli uomini sono il 56%.

Solo l'1,2% delle pensionate raggiunge i 40 anni di contributi e il 52% non raggiunge nemmeno i 20 anni di contribuzione.



stesse opportunità

nuove opportunità

duemilasette 2007  
Anno Europeo per le Pari Opportunità



stesse opportunità, nuove opportunità



# Un Bollino Rosa contro la discriminazione

*Opportunità* di lavoro, dignità di trattamento e valutazione delle competenze non sono uguali per donne e uomini, nel nostro Paese.

Abbiamo il più basso tasso di occupazione femminile d'Europa, superato di poco solo dalla piccola Malta, un intrappolamento nella precarietà, stipendi e pensioni notevolmente inferiori rispetto agli uomini. È questa la realtà del lavoro delle donne italiane, nonostante le buone leggi ed i principi di parità e non discriminazione sanciti dalla Costituzione.

Per il 2007 - Anno europeo delle pari opportunità per tutti, il Ministro Damiano ed io abbiamo promosso un programma di azioni basato su parità retributiva, lotta alla precarietà e politiche di conciliazione. L'idea centrale è promuovere, su larga scala, un agile strumento operativo per individuare con precisione gli ostacoli alla vera parità di trattamento nei luoghi di lavoro e contribuire al loro superamento.

Abbiamo chiamato il progetto **Bollino Rosa *SONP***. La sigla significa "Stesse Opportunità, Nuove Opportunità", migliori condizioni e trattamenti ma anche consapevolezza di sé, per riconoscere il valore dei soggetti, in tutte le loro differenze. Per la prima volta saranno considerate anche le problematiche delle lavoratrici lesbiche e transgender, che spesso subiscono doppie discriminazioni. La "scandalosa differenza" femminile rimane la maternità, ancora oggi motivo di abbandono del lavoro per una donna su dieci e la firma obbligatoria di "dimissioni in bianco" all'atto dell'assunzione è più diffusa di quanto si ritenga. Un Paese civile, che vuole mettere al centro i diritti di donne e uomini non può che aggredire questa inaccettabile discriminazione anche incoraggiando le imprese a riconoscersi in un'ottica di responsabilità di genere.

Rosa Rinaldi

Sottosegretaria di Stato  
Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

Un **Bollino Rosa** per certificare la parità di trattamento tra uomini e donne nei luoghi di lavoro, privati o pubblici. Il progetto, del Ministero del Lavoro, si inserisce nel Piano Nazionale per il 2007 - Anno europeo delle pari opportunità per tutti, sostenendo anche la stabilizzazione professionale e le politiche di conciliazione tra la vita lavorativa e non lavorativa delle donne.

## Perché una certificazione nazionale di qualità?

- Il progetto si ispira ad esperienze già realizzate a livello internazionale e locale. Per la prima volta, un'Istituzione governativa italiana sperimenta una certificazione di qualità di genere accompagnata da un sistema premiante e di incentivi. Il **Bollino Rosa** sarà anche uno strumento di politiche attive antidiscriminatorie di genere nel mercato del lavoro.
- Le azioni intraprese nell'ambito del progetto dovranno segnare un'inversione di tendenza concreta e misurabile, rispetto a discriminazioni non più tollerabili come i gap retributivi, la precarizzazione del lavoro femminile e la debolezza delle politiche di conciliazione. Sosteniamo le pratiche positive, il superamento progressivo dei differenziali retributivi e delle "gabbie" professionali, che ancora oggi ostacolano l'assunzione stabile e qualificata delle donne, così come la loro permanenza nell'attività lavorativa dopo la maternità.
- Le imprese, istituzioni, associazioni e ONG che adottano strategie aziendali e concrete forme antidiscriminatorie di organizzazione del lavoro, al termine di un processo di certificazione riceveranno un marchio di qualità denominato **Bollino Rosa *SONP***.

## **SONP** : Stesse Opportunità, Nuove Opportunità

- Per realizzare il **Bollino Rosa *SONP*** abbiamo già avviato la definizione di un modello di certificazione con indicatori di qualità e processo di valutazione, partendo dall'analisi delle buone prassi su scala europea.
- A partire dalla seconda metà del 2007, questo modello sarà sperimentato in un numero ristretto di imprese, selezionate con procedure pubbliche. A conclusione del percorso è prevista una conferenza internazionale in cui i risultati della sperimentazione saranno discussi e confrontati con esperti italiani e stranieri.
- Nel corso del 2008 è prevista una fase di diffusione e di messa a regime della certificazione.

## Obiettivi

- Il progetto intende rilanciare, in una prospettiva di genere, i temi dell'organizzazione del lavoro, delle transizioni nel mercato del lavoro, dei percorsi di carriera, della negoziazione e contrattazione nazionale ed aziendale. Una particolare attenzione sarà prestata alle questioni che riguardano la non discriminazione delle persone con diversi orientamenti sessuali, quindi è prevista una collaborazione con associazioni omosessuali e transgender.

## Partecipazione e partner

- Il progetto si avvale di un partenariato di enti locali, parti sociali ed associazioni del terzo settore. Un Comitato Scientifico allargato a tutti i partner di progetto fornirà linee di indirizzo e monitorerà gli sviluppi del progetto. Il Comitato Tecnico, più ristretto, svolgerà funzioni di gestione operativa.