



Ministero del Lavoro
e della Previdenza Sociale

PROGETTO PER L'ANNO EUROPEO 2007 CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

**LA DIFFICILE TRANSIZIONE VERSO LA PARITÀ:
SUPERARE I DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI DI GENERE,
SVILUPPARE PERCORSI DI STABILITÀ OCCUPAZIONALE.**



stesse opportunità, nuove opportunità.

BOLLINO ROSA – SONO
Stesse Opportunità Nuove Opportunità

1. Finalità generali del progetto

Il progetto "La difficile transizione verso la parità", attraverso la diffusione del marchio di qualità "**Bollino Rosa – SONO**", ha la finalità generale di comprendere il funzionamento del complesso fenomeno dei differenziali retributivi di genere e di valorizzare la presenza delle donne in contesti lavorativi, rendendo centrale il punto di vista di genere. A partire da quello dei differenziali retributivi, il progetto rilancia i temi dell'organizzazione del lavoro, delle transizioni nel mercato occupazionale, della stabilizzazione professionale e dei relativi percorsi di carriera, nonché il tema della negoziazione e contrattazione nazionale e decentrata.

Si parte dalla considerazione che la presenza di differenziali retributivi di genere ostacoli da un lato l'aumento dell'occupazione femminile, incidendo negativamente sulla propensione delle donne ad accedere a posizioni di maggiore responsabilità. Perciò, il progetto si propone di mettere a punto un sistema per la certificazione della qualità aziendale, basato sulla verifica della parità delle retribuzioni attribuite e sull'adozione, da parte delle aziende, di politiche non discriminatorie e di valorizzazione delle competenze femminili.

2. La certificazione di qualità di genere: uno strumento riconosciuto e riconoscibile

Le ricerche effettuate a livello nazionale ed internazionale dimostrano che, ancora oggi, esiste nel mercato del lavoro una situazione di difficoltà/discriminazione nei confronti delle lavoratrici. Le donne sono più istruite, ma meno pagate, i loro percorsi di carriera sono in genere più lenti e più accidentati di quelli maschili, le differenze retributive tra uomini e donne sono ancora rilevanti, le competenze femminili non ottengono la stessa valorizzazione e/o riconoscimento di quelle maschili, mentre ancora limitati sono gli strumenti ed i servizi per la conciliazione.

Rispetto alle aspettative e alle dichiarazioni ufficiali, si registra un forte ritardo sia nella realizzazione concreta delle pari opportunità di genere, sia nella loro rappresentazione culturale. È quindi necessario adottare strumenti adeguati per promuovere e sostenere concreti cambiamenti in contesti operativi e professionali.

3. Le esperienze in Europa ed in Italia

La riduzione del gap salariale tra uomini e donne è uno degli obiettivi primari dell'attuale Strategia Europea dell'Occupazione. Le analisi anche recenti¹ condotte dalla Commissione Europea, mostrano che il divario continua ad esistere nonostante le politiche e le azioni messe in atto nei diversi stati membri, ed una delle linee prioritarie appare essere la riduzione dell'attuale livello di "gender pay gap"², confermata nella "Roadmap for Gender Equality" adottata per il periodo 2006-2010.

¹ "Report on Equal Pay", Network of independent legal experts in the fields of employment, social affairs and equality between men and women, http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/report_equal_pay.pdf

² Com (2007) xxx
Tackling the pay gap between women and men
Communication from the commission to the council, the European parliament, the European economic and social committee and the committee of the regions.

Lo stesso Istituto Europeo per la Eguaglianza di Genere, di recente istituzione, è chiamato a fornire assistenza tecnica per ridurre il "gender gap".

Nella recente Comunicazione al Consiglio ed al Parlamento Europeo, la Commissione indica 4 aree di intervento finalizzate alla riduzione dei differenziali retributivi:

1. Applicare meglio la legislazione esistente;
2. Lottare contro lo scarto retributivo nel contesto delle diverse politiche del lavoro;
3. Promuovere l'eguaglianza retributiva nel mondo delle imprese, facendo appello, sostanzialmente alla responsabilità sociale delle imprese;
4. Sostenere lo scambio di buone pratiche a livello dei diversi stati membri, coinvolgendo direttamente le parti sociali.

Secondo la Commissione non è sufficiente attivare un sistema legislativo che garantisca i diritti di uomini e donne anche in campo retributivo, ma occorre anche mettere al centro l'azione e la responsabilità delle imprese, come soggetti interessati direttamente alla promozione dell'eguaglianza tra uomini e donne nelle loro organizzazioni, in quanto strumento di vantaggio competitivo.

Un sistema produttivo che presenta forti differenze salariali tra uomini e donne ha conseguenze negative sulla vita delle persone e delle famiglie e sulle scelte di vita individuali, ma anche sulla stessa produttività del sistema impresa e sul sistema economico Paese nel suo complesso.

In questa prospettiva, la Commissione ha, nel corso di questi ultimi anni, promosso iniziative finalizzate allo scambio di buone pratiche in materia di eguaglianza di opportunità nei posti di lavoro e sviluppato iniziative di promozione delle donne nei posti di responsabilità nelle organizzazioni, valorizzando il supporto positivo delle parti sociali.

In questo quadro rientrano anche le azioni volte alla valorizzazione e certificazione delle aziende che sviluppano sistemi di qualità di genere.

La certificazione delle 100 migliori esperienze aziendali del 2003 (27 marzo 2003, Bruxelles) promossa dalla Commissione Europea e gestito dall' Oxford Research/Great Place to Work Europe Consortium nei 15 stati membri, nell'ambito delle politiche di responsabilità sociale della impresa, nei settori del life-long learning, del gender equality e della promozione della diversità, ha evidenziato la validità delle esperienze di certificazione di qualità e di qualità di genere, in particolare come strumento per veicolare e valorizzare una diversa cultura organizzativa d'impresa nel contesto nazionale e comunitario.

La certificazione di qualità delle organizzazioni che valorizzano le pari opportunità è una prassi che si sta sviluppando in numerosi paesi della Comunità Europea. Ne sono esempi la "Equality Award" attivata dal Ministero del lavoro Belga, la "Total Equality" istituita dal Ministero tedesco della Famiglia, delle Donne e dei Giovani, il "Label Egalité Professionnelle" istituito dal Ministero della Parità e dell'eguaglianza in Francia.

Anche in Italia, lo sviluppo di un sistema di certificazione di qualità è stato al centro di alcuni progetti ed iniziative a livello locale, come il progetto "Vision 2000: il genere nella certificazione di qualità" della Regione Umbria, il progetto "Certificazione di genere" condotto da Progetto Donna di Bologna, il "Sistema di certificazione di qualità di genere", promosso dalla Provincia di Genova, e il Progetto A.D.O della Regione Toscana.

4. Il modello di certificazione e le fasi del progetto

Il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale propone il marchio di qualità "Bollino Rosa S.O.N.O Stesse Opportunità Nuove Opportunità", per una certificazione volontaria che un'organizzazione privata o pubblica può ottenere se è in grado di dimostrare che adotta strategie e pratiche aziendali non discriminanti.

Il progetto prevede le seguenti fasi:

1. Analisi e ricognizione delle tematiche;
2. Attuazione degli interventi e prima sperimentazione del sistema di certificazione in un numero selezionato di aziende;
3. Verifica del funzionamento degli strumenti di certificazione;
4. Comunicazione e diffusione dei risultati;
5. Attivazione di un sistema nazionale di certificazione.

5. Il percorso di certificazione, in punti

Il processo di certificazione sarà basato su una logica di eccellenza, che esclude, almeno in fase iniziale, l'utilizzo di tecniche di benchmarking.

Inoltre, in sintesi:

- Le aziende saranno certificate prendendo in considerazione la "catena del valore";
- Nelle diverse fasi di verifica e/o costruzione dei requisiti per accedere alla certificazione, le aziende saranno affiancate e accompagnate da un panel di esperti incaricati dal MLePS;
- Il processo di valutazione, in tutte le sue fasi, sarà costruito in base a criteri di trasparenza, equità e imparzialità di giudizio;
- L'audit si baserà sul concetto di una verifica guidata ed organizzata da auditor qualificati;
- Il processo di valutazione e di auditing delle aziende si baserà su un sistema di indicatori messi a punto da un gruppo multidisciplinare di esperti.

6. Quali sono i benefici per l'azienda che si certifica

L'azienda che si certifica otterrà i benefici "endogeni" relativi all'adozione di un modello organizzativo che favorisce il benessere dei lavoratori, valorizza le diversità e le competenze, implementa un modello di knowledge management capace di portare, in termini di produttività, innovazione e competitività, benefici ormai universalmente riconosciuti. I benefici "esogeni" sono relativi a ciò che il sistema istituzionale e normativo potrà ipotizzare in termini di premialità e/o incentivazione.

Inoltre, l'assegnazione del marchio di qualità potrà dare luogo ad azioni di marketing e comunicazione basate sul riconoscimento del valore sociale e culturale di politiche non discriminatorie nei luoghi di lavoro.

7. Le fasi per l'attuazione del progetto

Anno 2007

- Definizione del modello
- Sperimentazione in un numero mirato di aziende
- Valutazione delle esperienze
- Messa a punto del modello

Anno 2008

- Diffusione del modello
- Avvio dei processi di certificazione
- Definizione del sistema di sostenibilità della certificazione
- Assegnazione dei marchi di qualità di genere

8. La fase di sperimentazione

La sperimentazione del modello di certificazione sarà condotta dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale in un numero limitato di aziende, pubbliche e private, selezionate attraverso un Avviso pubblico di manifestazione d'interesse.