



COMMISSIONE PROVINCIALE PARI OPPORTUNITÀ ► Il Gender Pay Gap si accentua ancora

Equal Pay Day, «stop alla discriminazione salariale»

BOLZANO. «Di soldi non si parla» - e invece si, ribattono le rappresentanti della Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne e del Servizio Donna, che nella giornata di ieri hanno tenuto una conferenza nella quale sono stati condivisi dati e fatti relativi alla discriminazione retributiva. Il cosiddetto Gender Pay Gap che ne consegue, ovvero il divario tra le retribuzioni medie giornaliere di uomini e donne, si è accentuato nell'ultimo anno dal 17,3 al 17,5 per cento.

«Il Gender Pay Gap è più di un numero, ha un impatto diretto sulla vita delle donne, fino alla pensione. A maggior ragione è importante garantire maggiore trasparenza e certamente avere maggiore fiducia nelle donne in tutti gli ambiti, anche nelle posizioni apicali», ha affermato l'assessora provinciale alla Coesione sociale **Rosmarie Pamer**, in apertura dell'evento "Parlare di soldi? Noi lo facciamo!", che si è

svolto a Palazzo Widmann.

Ulrike Oberhammer, presidente della Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne, si è mostrata soddisfatta per l'elevata adesione di quest'anno da parte delle diverse associazioni e organizzazioni: «Il 17 aprile, nella giornata dell'Equal Pay Day, si svolgeranno tante azioni informative di sensibilizzazione come mai prima. La cittadinanza potrà ricevere informazioni sul tema in 53 banchetti». «Quando le donne sono in recupero e guadagnano di più, ciò non significa automaticamente che gli uomini guadagnino meno. Dal punto di vista economico, possono guadagnare entrambi. Ma chi riconosce che esistano dei vantaggi strutturali, deve anche accettare la possibilità di averne approfittato in prima persona, un fatto che può ledere l'immagine di sé. Anche questo è uno dei motivi per i quali, nonostante i dati statistici, molti uomini negano le disparità salariali»,

ha affermato con convinzione **Oberhammer**. La vicepresidente della Commissione, **Nadia Mazzardis**, ha sottolineato: «Dopo anni di sensibilizzazione, il messaggio è chiaro: abbiamo spiegato benissimo il problema. È la soluzione che non appassiona. Forse è il momento di passare da "sensibilizzare" a "responsabilizzare". Perché se il dato non cambia, non è più un problema di consapevolezza, è una scelta. E le scelte, a differenza delle campagne, non si fanno con i post». **Heidi Flarer** dell'Istituto Promozione Lavoratori ha condiviso alcune evidenze: «Le donne non ottengono le stesse opportunità di accesso alle professioni e alle posizioni, il loro lavoro viene valutato più negativamente e, di conseguenza, le donne vengono pagate di meno anche per un lavoro di pari valore». A ciò si aggiunge il fatto che le donne devono sempre più spesso conciliare il proprio lavoro con i compiti familiari e di cura, cosa che rende



Si battono per una maggiore equità retributiva: rappresentanti di politica, organizzazioni e mondo dell'associazionismo

loro più difficile una rapida progressione di carriera. Il Gender Pay Gap tra i ruoli dirigenziali si mantiene intorno al 25,1%, tra i dirigenti quadri intorno al 13,7 e tra gli impiegati intorno al 22,6. La disparità salariale tra uomini e donne non si contrasta solo

con azioni di sensibilizzazione, ma anche con misure legislative. Nell'ambito della conferenza è stata approfondita la direttiva europea sulla trasparenza retributiva, che anche in Italia dovrà essere ratificata e partire da giugno (c'è già un disegno di legge).

Ne ha parlato **Marjaana Gunkel (Lub)** che ha illustrato soprattutto la situazione dei datori di lavoro. D'ora in poi negli annunci di lavoro neutrali sotto il profilo di genere, già previsti per legge, dovrà essere presente l'indicazione della retribuzione iniziale.