

# Codice delle pari opportunità (D.lgs., n. 198 /2006)

## **DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE NELL'ACCESSO AL LAVORO** (art.27)

È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale.

## **DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE RETRIBUTIVA** (art.28)

1. La lavoratrice ha diritto alla stessa retribuzione del lavoratore quando le prestazioni richieste siano uguali o di pari valore.
2. I sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne.

# Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera ( art. 29)

E' vietata qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera.

---

La **COSTITUZIONE** italiana sulla parità retributiva tra uomo e donna sancisce il principio del diritto alla stessa retribuzione per lo stesso lavoro

Art. 36 il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità di lavoro svolto e in ogni caso sufficiente ad assicurare a se' e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa

Art. 37 la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore

# SVANTAGGI DELLE LAVORATRICI RISPETTO AI LAVORATORI

- più basso tasso di occupazione;
- più alto tasso di disoccupazione;
- maggiori difficoltà nell'accesso al lavoro (abbandono della ricerca del lavoro);
- marcata concentrazione nell'occupazione a tempo parziale; spesso il **part time** è una scelta obbligata per le difficoltà di conciliazione dei tempi di cura di figli e familiari e il lavoro. Periodi di inattività o con basse retribuzioni implicano un differenziale in termini di diritti pensionistici o pensioni più basse, che a loro volta possono portare alla povertà nella vecchiaia.

- più elevata incidenza nei lavori atipici (con contratti di lavoro meno sicuri e meno tutelati);
- concentrazione in occupazioni e settori a cui sono associati minori livelli retributivi rispetto alle posizioni lavorative e alle occupazioni tipicamente maschili
- debole presenza nelle posizioni apicali; le posizioni lavorative occupate dalle donne si caratterizzano per prospettive di avanzamenti di carriera minori rispetto alle posizioni lavorative tipicamente maschili

## **Segregazione orizzontale:**

- concentrazione in settori a bassa remunerazione (es. servizi alla persona)
- concentrazione in occupazioni considerate tipicamente femminili (es.maestre d’asilo)
- allocazione in comparti all’interno delle imprese meno strategici (es.assemblaggio)

## **Segregazione verticale:**

- inserimento in posizioni lavorative con scarse possibilità di avanzamenti di carriera
- ostacoli alla progressione di carriera
- presenza del “tetto di cristallo”
- scarsa presenza di donne nelle posizioni apicali

# TASSI OCCUPAZIONE E DISOCCUPAZIONE

		tasso occupazione		tasso disoccupazione	
		2013	2014	2013	2014
VENETO	M	72,70%	72,90%	6,10%	5,70%
	F	53,30%	54,50%	9,60%	9,80%
VERONA	M	75,60%	75,10%	3,70%	3,50%
	F	53,70%	59,80%	8,80%	6,70%
ITALIA	M	64,70%	64,70%	11,50%	11,90%
	F	46,50%	46,80%	13,10%	13,80%

# OCCUPAZIONE PER TIPO DI CONTRATTO E SESSO

Veneto 2013

	Maschi	Femmine	%	DISTRIBUZIONE %Maschi su totale lav Maschi	DISTRIBUZIONE %Femmine su totaleLav Femmine
<b>lavoratori a Tempo Pieno</b>	<b>61,5%</b>	<b>38,5%</b>	<b>100</b>	<b>94,4%</b>	<b>63,1%</b>
di cui: a tempo indeterminato	62,3%	37,7%	100	87,3%	56,3%
a tempo determinato	49,5%	50,5%	100	3,1%	3,4%
con contratti contratti	55,3%	44,7%	100	4,0%	3,5%
<b>lavoratori a Tempo Parziale</b>	<b>13,9%</b>	<b>86,1%</b>	<b>100</b>	<b>5,6%</b>	<b>36,9%</b>
di cui: a tempo indeterminato	12,3%	87,7%	100	4,5%	33,8%
a tempo determinato	28,4%	71,6%	100	1,1%	3,1%
<b>TOTALE LAVORATORI</b>	<b>51,6%</b>	<b>48,4%</b>	<b>100</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

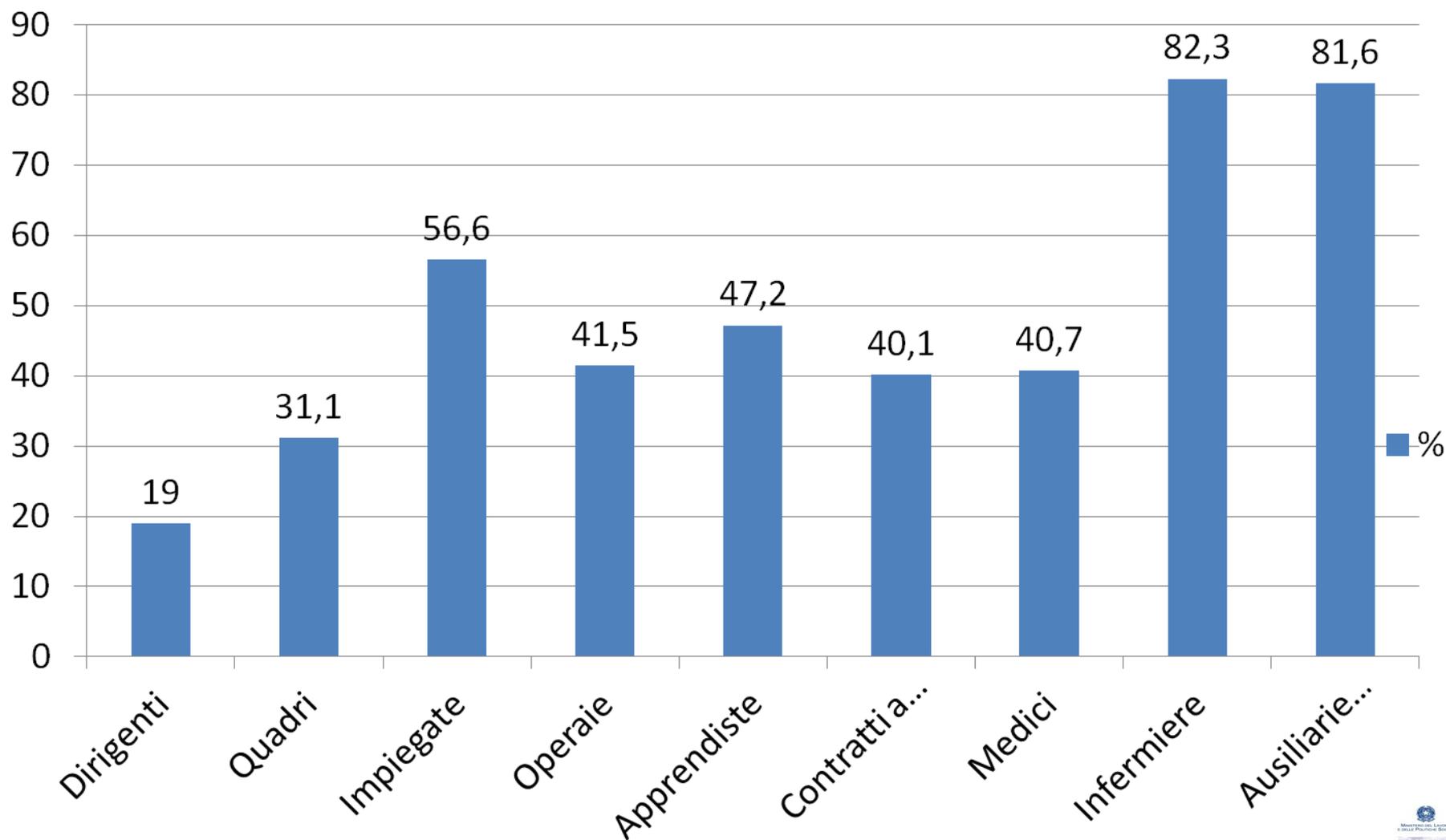
Settori con maggior  
presenza femminile  
a Part Time

Ristorazione  
Servizi alla Persona  
Istruzione  
Commercio

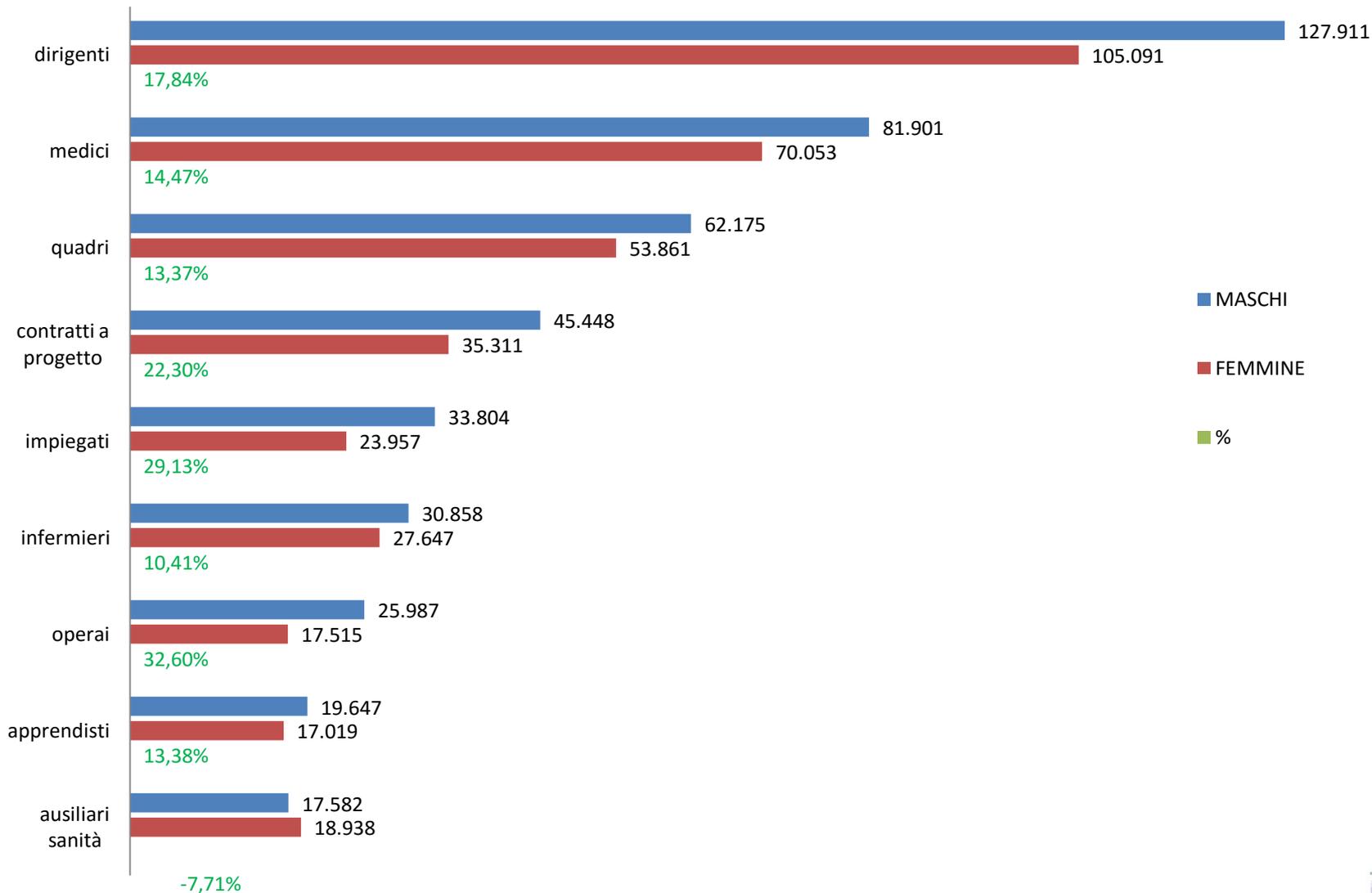


# TASSO DI FEMMINIZZAZIONE PER CATEGORIA PROFESSIONALE

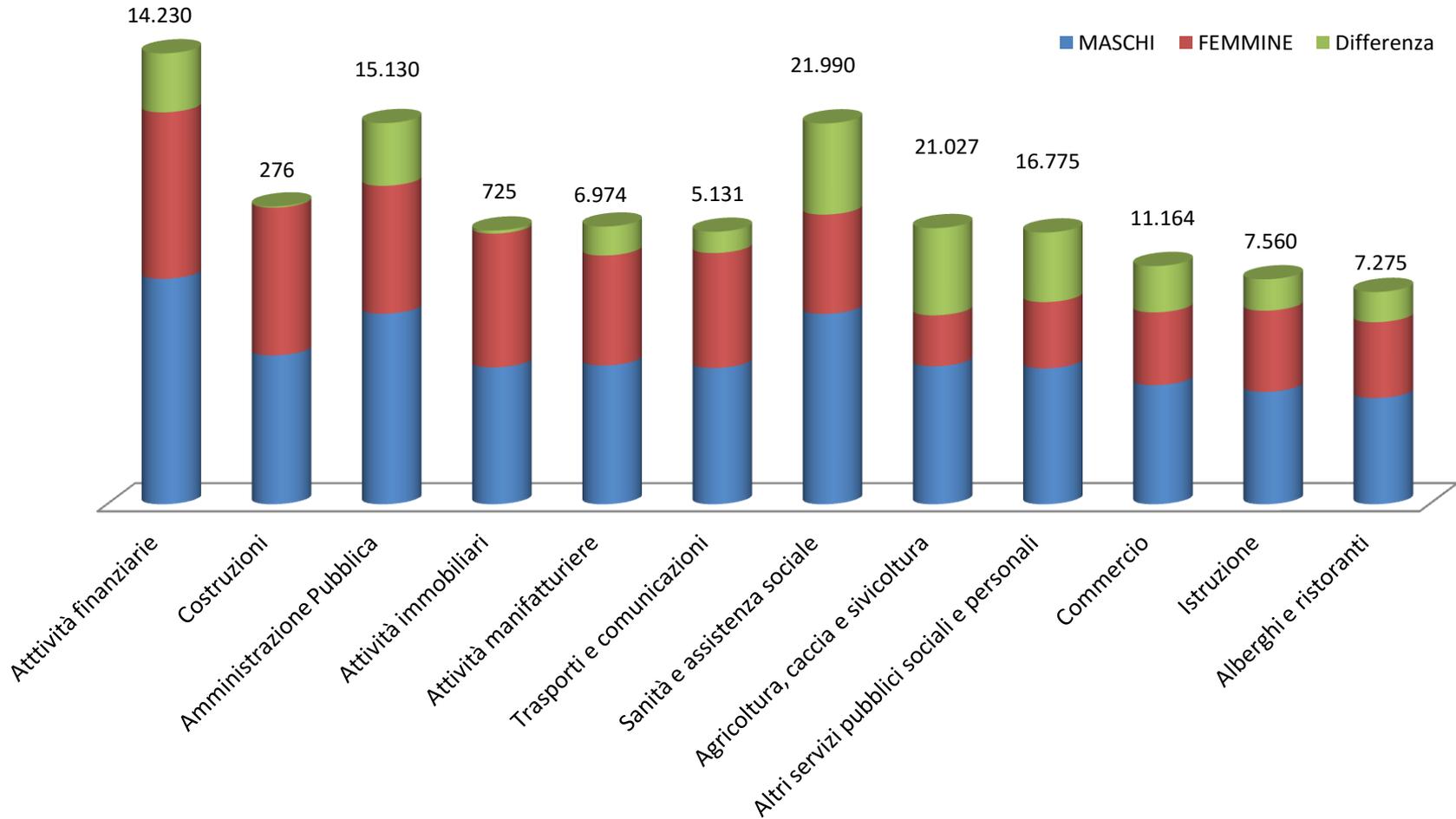
% di donne sul totale - Veneto 2013



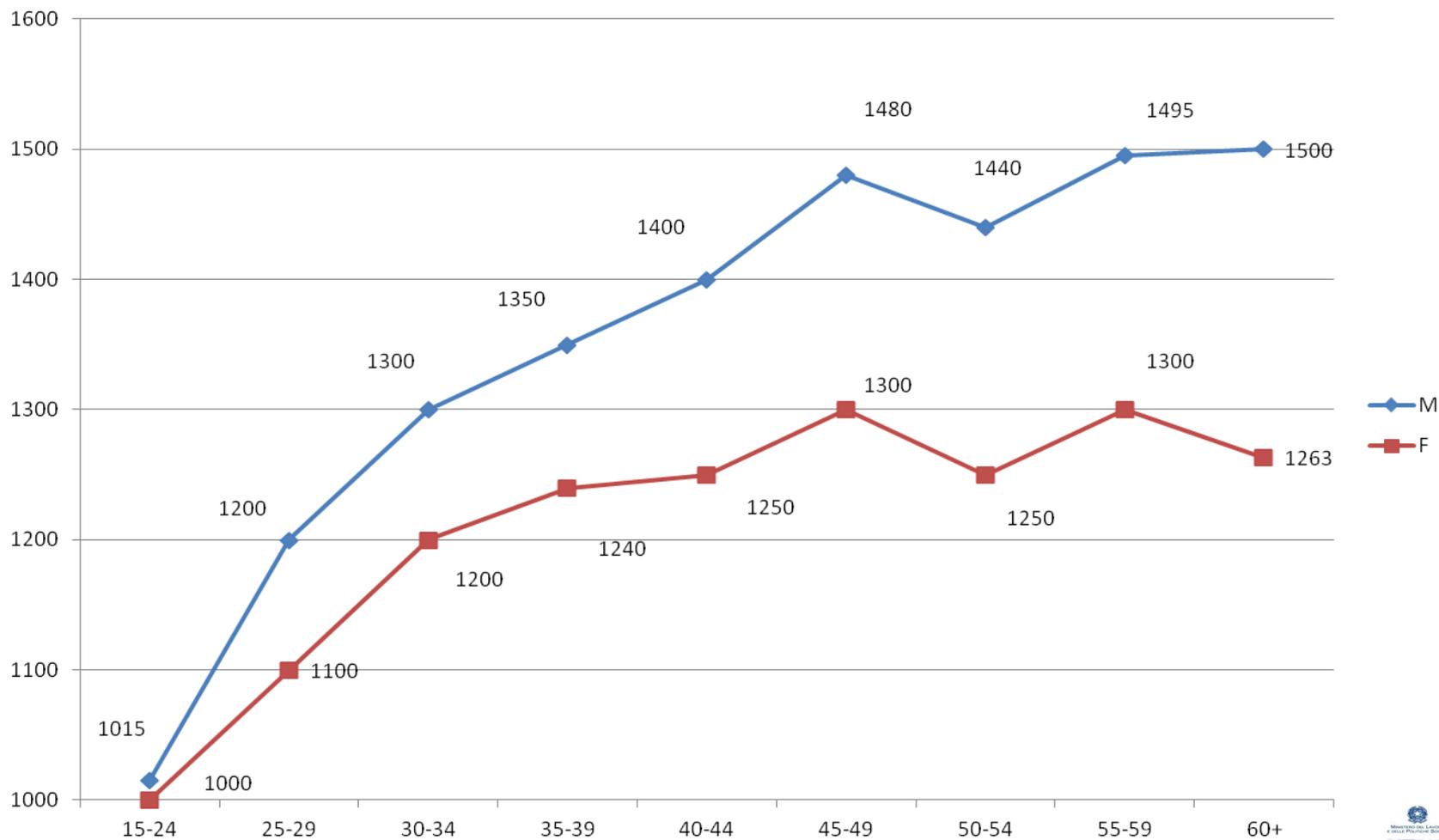
# RETRIBUZIONE LORDA MEDIA ANNUA PER SESSO E CATEGORIA PROFESSIONALE - Veneto anno 2013



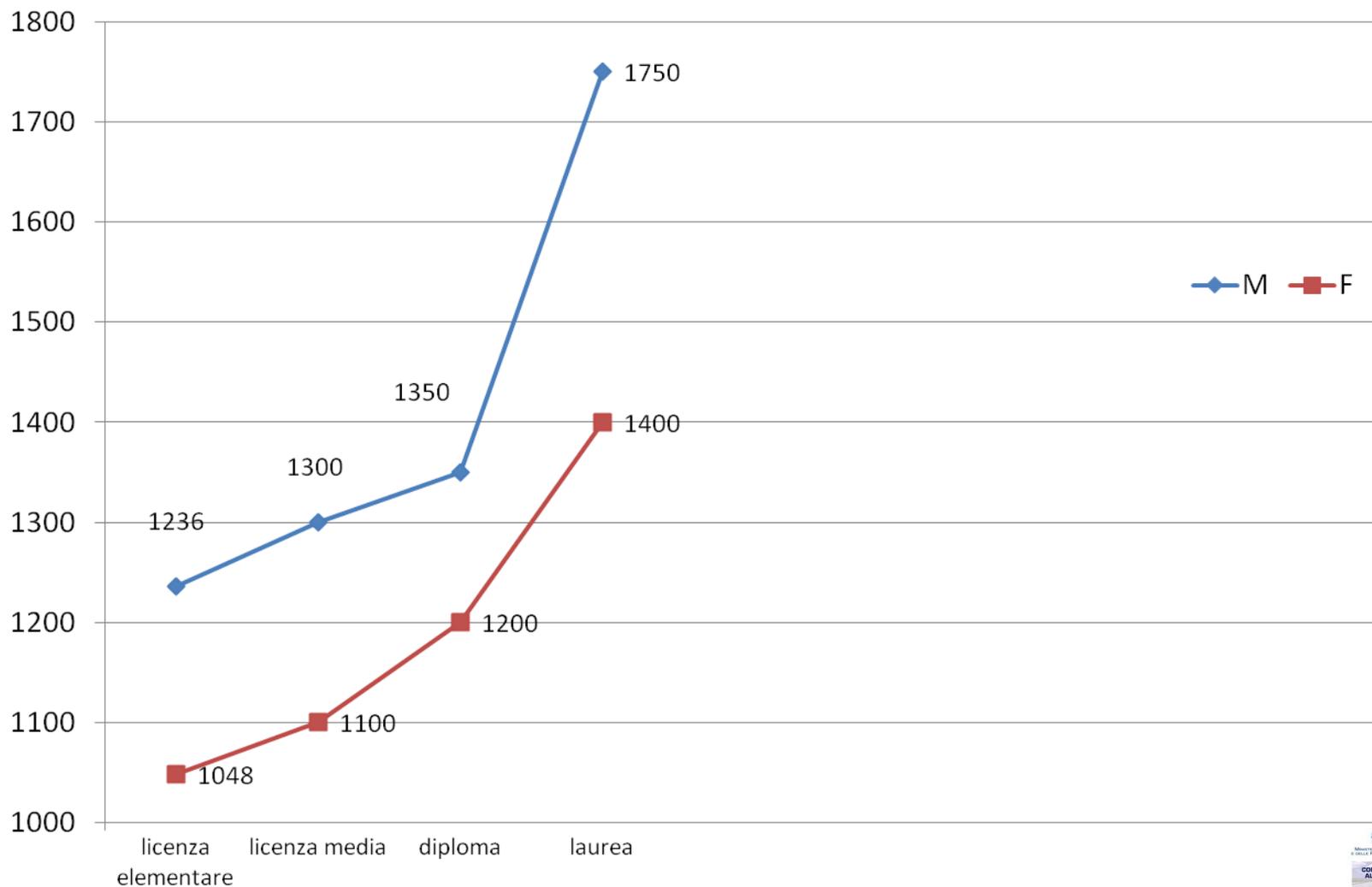
# DIFFERENZA RETRIBUZIONE MEDIA ANNUA PER PRINCIPALI SETTORI PER SESSO -Veneto anno 2013



# REDDITO MEDIO MENSILE OCCUPATI A TEMPO PIENO PER SESSO ED ETA' – Veneto 2013



# REDDITO MEDIO MENSILE OCCUPATI A TEMPO PIENO TITOLO DI STUDIO E SESSO -Veneto 2013



# CONVALIDA DELLE DIMISSIONI E RISOLUZIONI CONSENSUALI

Art. 55 D.lgs n.151/2001

		convalida dimissioni		risoluzioni consensuali		totale	
		F	M	F	M		
ITALIA	2014	20.774	3.545	1.706	308	26.333	3%
VENETO	2014	2.711	572	98	25	3.406	5%
VERONA	2014	569	111	12	18	710	18%
	2015	615	180	29	12	836	

MOTIVAZIONI	F	M
incompatibilità tra occupazione lavorativa e assistenza al neonato x mancato accoglimento al nido	106	7
incompatibilità tra occupazione lavorativa e assistenza al neonato x assenza parenti di supporto	75	12
elevata incidenza dei costi di assistenza al neonato (asilo nido, baby sitter)	8	2
passaggio ad altra azienda	107	163
mancata concessione del part time /orario flessibile/modifica turni	102	6
desiderio di cura della prole in maniera esclusiva	115	
cambio residenza/distanza sede di lavoro/ricongiungimento al coniuge	13	2
chiusura/cessazione/trasferimento azienda	10	
altro	108	
 <p style="text-align: right;"><b>TOTALE</b></p>	<b>644</b>	<b>192</b>