This page was exported from - L'Argine
Export date: Mon Jun 16 8:23:26 2025 / +0000 GMT

Divario retributivo di genere. La soluzione dell'Islanda

Traduzione dell'articolo di **Jon Henley** pubblicato sul **Guardian** con il titolo ?**'Equality won't happen by itself': how Iceland got tough on gender pay gap**? (20 febbraio 2018).

Apparentemente, l'**Islanda** è un buon posto per essere una donna. Da circa un decennio è prima per l'uguaglianza di genere. È stato il primo paese a eleggere direttamente una presidente donna, quasi metà dei suoi parlamentari e dei suoi dirigenti d'azienda sono donne e gli asili nido di ottima qualità e i congedi parentali hanno contribuito al fatto che almeno quattro donne su cinque siano occupate.

Quindi per **Fríða Rós Valdimarsdóttir** è stato uno shock quando ha scoperto, [?] qualche anno fa, che i colleghi maschi degli altri dipartimenti del comune di **Reykjavik**, con meno responsabilità rispetto a lei, venivano pagati molto di più.

?È illegale da decenni [?] ma accade ancora ? semplicemente viene permesso?, commenta **Valdimarsdóttir**, che adesso è a capo della **Icelandic Women's Rights Association** [?].

Nonostante una legge sulla parità di retribuzione datata 1961, le donne islandesi guadagnano ancora, in media, un 14-20% in meno rispetto agli uomini. **Valdimarsdóttir** e la sua associazione sono stati uno dei tanti gruppi promotori di un piano che, il mese scorso, ha finalmente portato l'**Islanda** a essere il primo paese al mondo a imporre per legge la parità di retribuzione.

Entro quattro anni dal gennaio 2018, qualsiasi soggetto, pubblico e privato, islandese che conta più di 25 lavoratori e al quale non è stato rilasciato un certificato di un ente indipendente che testimoni che la parità di retribuzione è applicata sarà sanzionato su base giornaliera. [?]

Rósa Guðrún Erlingsdóttir, a capo dell'unità per l'uguaglianza del ministero del Welfare islandese, dice che la parità ?non arriverà da sola, semplicemente dal basso verso l'alto. La nostra esperienza suggerisce che c'è bisogno di provvedimenti legislativi per far progredire le cose. Le persone lo accettano. Lo abbiamo visto con le quote obbligatorie per le donne nei consigli d'amministrazione. Se i politici vogliono aspettare che tutti siano a favore, non accadrà mai nulla?.

Alcuni in **Islanda** sono ancora contrari, anche se con cautela. La nuova legge richiede che i datori di lavoro dimostrino, attraverso un certificato di un auditor accreditato, che il loro sistema retributivo sia in linea con gli standard sulla parità di retribuzione modellati sulla norma ISO sulla gestione ambientale conosciuta da tutte le aziende.

Questo modello è stato pubblicato nel 2012 e accolto dai sindacati islandesi e dai lavoratori, che hanno contribuito a crearlo. **Hannes Sigurðsson** della confederazione **Business Iceland** dice che era considerato solido dal punto di vista degli affari, perché avrebbe

?migliorato l'immagine dell'azienda agli occhi dei consumatori e reso la sua forza lavoro molto più felice?.

Tuttavia, era stato creato per essere volontario. ?Era una carota, win-win?, dice **Sigurðsson**. ?Il governo lo ha trasformato in un bastone?.

Il processo ? valutare il valore di impieghi molto diversi, etichettare e stilare una classifica dei vari lavori, analizzare le strutture salariali, raccogliere e registrare dati, assicurarsi che il nuovo sistema sia compatibile con i contratti collettivi di lavoro ? è ?abbastanza complesso?, dice. ?Hai bisogno di investirvi delle risorse. Per le grandi aziende è più facile, visto che hanno interi dipartimenti Risorse Umane?.

Nella sua forma attuale, la legge è scaglionata su quattro anni. Le grosse aziende e istituzioni come i ministeri e l'ospedale nazionale, con forza lavoro superiore a 250 persone, hanno fino alla fine dell'anno per diventare certificati; quelli con meno di 90 lavoratori ma più di 25 hanno entro la fine del 2021. La multa per gli inadempienti è di 50.000 corone islandesi al giorno (circa 400?). [?]

Nessuno dei membri di **Business Iceland** ha apertamente criticato la nuova legge, dice **Sigurðsson** [?], ?ma penso che sia chiaro che l'opposizione sia per il metodo. Avremmo preferito un processo dal basso verso l'altro?.

Altri, tuttavia, sono deliziati. ?Questo non eliminerà il divario retributivo di genere da un giorno all'altro?, dice **Maríanna Traustadóttir**, una consigliera sull'uguaglianza per la confederazione sindacale ASI. ?Ma sono gli strumenti migliori che ho visto finora e farà la differenza. Costringerà i datori di lavoro a cambiare il modo di pensare?.

Non sarà un percorso lineare, concede. ?[...] Ma adesso abbiamo linee guida chiare da seguire, corsi, software specializzati, nuovi consulenti che daranno una mano. È fattibile. Molte compagnie lo hanno già fatto?.

Traustadóttir cita **Reykjavik Energy**, la società madre del più grande fornitore di energia islandese, che è stata costretta a licenziare un terzo della sua forza lavoro come conseguenza della crisi economica, ma ha utilizzato la successiva ristrutturazione come un'opportunità per diventare completamente ?gender-equal?.

In cinque anni, ?guardando le cose da una prospettiva di genere prima di prendere qualsiasi decisione?, ha aumentato il numero di donne in posizioni dirigenziali dal 29% al 49%. Durante lo stesso periodo, il divario retributivo di genere è passato dall'8,4% al 2,1% ? e adesso è allo 0,2% a favore delle donne.

Il direttore generale dell'azienda, **Bjarni Bjarnason**, afferma che il risultato è stato ?discussioni più aperte, produttività più alta, maggiore soddisfazione lavorativa, un miglioramento nelle capacità decisionali, morale più alto fra gli impiegati e, nel complesso, un'atmosfera molto migliore?.

Per molti, la legge riflette il fatto che più di 40 anni dopo che il 90% delle donne islandesi scioperò per un giorno, il paese ?non è ancora il paradiso per l'uguaglianza di genere che spesso viene dipinto?, dice **Annadís Gréta Rúdólfsdóttir**, un'assistente universitaria. ?L'indice del World Economic Forum è molto rozzo. Non riflette il divario retributivo o la violenza di genere. Anche noi abbiamo la nostra dose di mascolinità tossica. #MeToo è stato scioccante qui come da qualsiasi altra parte?.

La sua collega, **Berglind Rós Magnúsdóttir**, afferma che c'è ancora bisogno di una più ampia **?riprogettazione?** della società. ?Questo non risolverà l'enorme divario fra settori tipicamente maschili e settori tipicamente femminili?, dice. ?Fra l'ingegneria, ad esempio, e la cura della persona e l'istruzione. Tutto ciò che ha a che fare con l'assistenza e l'istruzione viene retribuito meno?.

Ma c'è fiducia nel fatto che questa legge sia un enorme passo nella giusta direzione. ?Il divario retributivo era nascosto dietro una mancanza di trasparenza?, dice Magnea Marinósdóttir dell'unità per l'uguaglianza del ministero del Welfare [?].

?I datori di lavoro possono prendere in considerazione l'esperienza, le qualificazioni ? è solo che adesso deve essere tutto trasparente e giustificato?, aggiunge Marinósdóttir. ?Questo modello è stato creato semplicemente per eliminare i fattori che sono irrilevanti per

legge ? come il genere. Potrebbe, allo stesso modo, essere utilizzato per eliminare la discriminazione razziale o verso i disabili?.

La legge, è convinta, ?può avere un impatto sugli atteggiamenti e i comportamenti. [?]?

Erlingsdóttir afferma che il modello islandese potrebbe essere adottato altrove: il **Portogallo** sta pensando di farlo, prospettando la possibilità che il modello per l'uguaglianza retributiva dell'**Islanda** possa, un giorno, diventare quello europeo. ?Le informazioni sono lì e così le conoscenze?, dice. ?Adesso abbiamo solo bisogno di uno sforzo?.

Foto Huffingtonpost.co.uk