

5 ANNI – 5 OBIETTIVI

Premessa

Le organizzazioni Katholische Frauenbewegung della diocesi Bolzano-Bressanone, Südtiroler Jugendring, Katholischer Familienverband Südtirol, Südtiroler Bäuerinnenorganisation, la Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne e le donne del KVW, presentano i loro obiettivi comuni a favore delle donne e delle famiglie in Alto Adige.

Per i prossimi 5 anni chiedono ai politici di creare le condizioni e mettere in atto le misure necessarie alla realizzazione degli obiettivi in seguito esposti. Chiedono con urgenza di impostare la politica degli anni a venire e mettere in atto la normativa già in vigore o adeguarla alle esigenze attuali.

1. Attuazione del patto generazionale

Obiettivo:

È da facilitare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro e da incrementare il numero di contratti a tempo indeterminato. Per le persone anziane sono da prevedere modalità di uscita più flessibili senza ripercussioni negative sulla pensione. L'attuazione è da concordare con i sindacati e l'istituto previdenziale INPS.

Misure:

- Possibilità per i dipendenti provinciali di passare al part time dopo i 60 anni di età e allo stesso tempo assunzione da parte dell'Amministrazione provinciale di giovani disoccupati al di sotto dei 35 anni
- Promuovere l'introduzione di tale possibilità anche nel settore privato attraverso accordi con le aziende e accordi settoriali

2. Potenziamento di modelli orari flessibili

Obiettivo:

L'introduzione di modelli orari flessibili nel lavoro comporta benefici per tutti, uomini e donne, lavoratori e datori di lavoro. Essi creano le basi per una buona conciliazione famiglia, lavoro e volontariato e sono essenziali per attrarre e mantenere in aziende la forza lavoro specializzata.

Misure:

- Creare incentivi per le aziende a introdurre diversi modelli orari flessibili (ad es. part time, fasce di lavoro flessibili, banca delle ore con un sistema di crediti/debiti di ore su base annua o a vita, telelavoro e „smart working“)
- Introdurre in azienda misure a favore delle famiglie (ad es. creazione di ambienti per genitori e figli, misure di reinserimento effettivo dopo il congedo parentale oppure creazione o sostegno di strutture per la prima infanzia)
- Valorizzare e potenziare l'AUDIT famiglia e lavoro

3. Libera scelta nella cura dei figli e diritto alla formazione

Obiettivo:

I genitori devono essere messi nelle condizioni di scegliere liberamente se educare i propri figli in casa o affidarli a strutture specializzate, senza che tale scelta vada a gravare sul reddito e sulla pensione. Il diritto alla formazione di tutti i bambini va garantito.

Misure:

- Riconoscere i periodi dedicati ai figli o alla cura di familiari ai fini previdenziali
- Equiparare i dipendenti del settore privato ai dipendenti pubblici
- Strutture per l'infanzia aperte tutto l'anno, mantenendo gli stessi standard di qualità
- Valorizzazione professionale e retribuzione congrua del personale delle strutture per l'infanzia e scolastico
- Introdurre un sistema di voucher in aggiunta alle prestazioni esistenti

4. Superamento del divario retributivo e pensionistico

Obiettivo:

La parità retributiva tra uomini e donne è una questione di equità. Tutti, compresi i datori di lavoro, sono chiamati a favorire misure di equità e trasparenza retributiva per garantire una maggiore comparabilità dei dati.

Inoltre si chiede una maggiore valorizzazione delle professioni in settori con mano d'opera a prevalenza femminile (ad es. i settori formativi ed assistenziali), accompagnata da una giusta retribuzione. Perché retribuzione equa vuol dire anche pensione equa.

Misure:

- Inserire la retribuzione minima prevista e la disponibilità ad una retribuzione più alta nelle offerte di lavoro
- Garantire la trasparenza attraverso statistiche annuali sulle retribuzioni medie per ogni settore, suddivise per sesso ed età
- Introdurre strumenti di gestione e di verifica atti a raggiungere la parità retributiva;
- Obbligo dei datori di lavoro (≥ 100 dipendenti) a pubblicare periodicamente un report sulle retribuzioni elargite (criteri di calcolo delle retribuzioni, status attuale dell'equità retributiva);
- Aumentare la presenza femminile a tutti i livelli gerarchici nelle aziende attraverso l'introduzione di quote femminili
- Prevedere sgravi fiscali per le donne per compensare il divario retributivo e pensionistico fino al superamento dello stesso

5. Introduzione di una pensione di garanzia

Obiettivo:

Una pensione minima che tenga conto dei periodi dedicati ai figli o alla cura di familiari serve a tutelare le donne da una vecchiaia in povertà. Perché con l'introduzione del sistema pensionistico contributivo, la prestazione pensionistica dipende dai contributi versati nell'intera carriera, a chiaro vantaggio delle carriere lunghe e ben retribuite. In pratica significa, che soprattutto le donne devono fare i conti con pensioni molto basse a rischio di povertà.

Una pensione di garanzia permetterebbe un sostentamento sufficiente anche a coloro, che per tutta la vita hanno lavorato in settori a basso reddito e i cui contributi previdenziali non basterebbero a garantire una vita dignitosa una volta in pensione. Ridurrebbe il rischio di povertà delle donne che hanno dedicato periodi della propria vita ai figli, alle mansioni domestiche o alla cura dei familiari. Per questo motivo la discussione e l'introduzione di una pensione di garanzia per tutte le cittadine e tutti i cittadini va inserito quanto prima nell'agenda.

Misure:

- Introdurre la pensione di garanzia anche nel sistema pensionistico contributivo
- Legare il diritto alla pensione di garanzia a 20 anni di contributi, fasce di reddito e bisogno
- Adeguare la pensione di garanzia al costo della vita

Margarethe Fritz



Angelika Pittersutzner



Marika Oberbauer



Landesbeirat für Chancengleichheit - Frauenbüro
Commissione provinciale pari opportunità - Servizio donna

Marlene De Zeb



Young+Direct Young+Active

Gilkrand Neuhauser Gschlöbner



Südtiroler
Bäuerinnenorganisation

Maria Schöberl

