



Commissione europea
Giustizia

Colmare il divario retributivo di genere nell'Unione europea



Europe Direct è un servizio a vostra disposizione per aiutarvi a trovare le risposte ai vostri interrogativi sull'Unione europea.

**Numero verde unico (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(*) Alcuni gestori di telefonia mobile non consentono l'accesso ai numeri 00 800 o non ne accettano la gratuità.

Numerose altre informazioni sull'Unione europea sono disponibili su Internet consultando il portale Europa (<http://europa.eu>).

Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, 2011

ISBN 978-92-79-20778-5
doi:10.2838/51751

© Unione europea, 2011
Riproduzione autorizzata con citazione della fonte.

Printed in Belgium

Sommario

Cos'è il divario retributivo di genere?	2
Principali cause del divario retributivo di genere	5
Colmare il divario retributivo di genere: quali vantaggi?	8
Mappa del divario retributivo di genere nell'UE-27	10
L'azione dell'Unione europea	13
Come colmare il divario retributivo di genere in ambito nazionale	16
Riferimenti e informazioni utili	20

Cos'è il divario retributivo di genere?

Il divario retributivo di genere, o *gender pay gap*, è la differenza di remunerazione tra donne e uomini calcolata sulla base del differenziale medio nel salario orario lordo di lavoratrici e lavoratori.

Nell'Unione europea le donne guadagnano in media all'ora circa il 17% in meno rispetto agli uomini [1]. Il differenziale varia a seconda dei paesi: inferiore al 10% in Belgio, Portogallo, Slovenia, Polonia, Malta e Italia, supera il 25% in Estonia e Austria [2]. Per quanto diminuite negli ultimi dieci anni in termini generali, le asimmetrie salariali tra donne e uomini vanno accentuandosi in alcuni paesi.

Il divario retributivo tra i sessi è un fenomeno che permane anche a fronte di una maggiore affermazione delle donne in ambito scolastico e universitario. In media nell'Unione europea l'81% delle donne in giovane età raggiunge almeno un diploma di istruzione secondaria superiore, contro il 75% degli uomini. Le donne rappresentano inoltre il 60% del totale dei laureati nei paesi dell'UE [3].

QUALI SONO GLI EFFETTI DEL DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE SULL'ARCO DELLA VITA?

Per effetto del divario retributivo, il guadagno delle lavoratrici è minore lungo l'intero arco della vita, anche una volta in pensione; le donne si trovano quindi maggiormente esposte al rischio di povertà in vecchiaia. Nel 2005 la percentuale di donne ultra sessantacinquenni esposte al rischio di povertà era del 21% contro il 16% degli uomini [4].

QUALI SONO LE DIFFERENZE OCCUPAZIONALI TRA DONNE E UOMINI?

In Europa il tasso complessivo di occupazione femminile è del 63%, contro il 76% degli uomini in età compresa tra 20 e 64 anni.

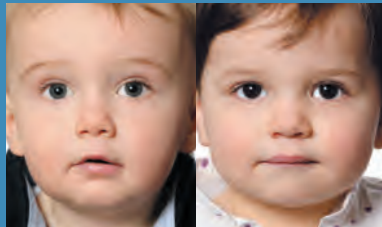
Il lavoro part-time nell'Unione europea è svolto per lo più da donne: le lavoratrici part-time sono il 31,5%, contro appena l'8,3% dei lavoratori [5]. Questo fenomeno influisce negativamente sulla carriera, sulle opportunità di formazione, sui diritti pensionistici e sui sussidi di disoccupazione delle donne, tutti aspetti che accentuano le asimmetrie retributive uomo-donna.

COME VIENE MISURATO IL DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE NELL'UNIONE EUROPEA?

Il divario retributivo donna-uomo, espresso in percentuale della remunerazione maschile, è il differenziale medio nella retribuzione oraria lorda di donne e uomini. La remunerazione lorda è composta dallo stipendio o salario versato direttamente al dipendente prima della detrazione di imposte e contributi. Nell'Unione europea i dati riguardanti il divario retributivo di genere sono raccolti nell'ambito dell'indagine sulla struttura delle retribuzioni (SES).

Il divario retributivo tra i sessi nell'Unione europea viene ufficialmente definito «disparità di retribuzione tra i sessi non corretta» poiché non tiene conto di tutti i fattori che influenzano sul divario, quali le differenze in termini di livello di istruzione, esperienza lavorativa, ore lavorate, tipo di attività svolta e così via. E anche quando questi fattori vengono presi in considerazione, oltre metà del divario retributivo tra i sessi rimane ingiustificato.

La scelta della retribuzione oraria come base per calcolare il divario retributivo di genere può anch'essa non prendere in considerazione specifiche differenze retributive di cui i dati non tengono conto, si pensi a benefit, bonus stagionali o premi di produzione.



MASCHIO O FEMMINA, PARI OPPORTUNITÀ?

Alla nascita questi bambini avevano le stesse opportunità, ma le prospettive di istruzione e di carriera per maschi e femmine sono diverse. Quando saranno adulti, gli uomini guadagneranno in media il 17,5% in più delle donne.

Principali cause del divario retributivo di genere

Il divario retributivo di genere è un fenomeno complesso, imputabile a numerosi fattori tra essi correlati. Se il fenomeno permane tutt'oggi è perché esistono più ampie disuguaglianze di genere nell'economia e nella società.

DISCRIMINAZIONE SUL POSTO DI LAVORO

A parità di mansioni o di valore, a volte lavoratrici e lavoratori non ricevono la stessa retribuzione. Questo può essere dovuto alla cosiddetta «discriminazione diretta», per cui le donne vengono semplicemente sfavorite rispetto agli uomini, oppure a pratiche o politiche che, sebbene non concepite con l'intento di discriminare, portano ad asimmetrie salariali tra i generi. Il diritto dell'Unione europea vieta entrambi i tipi di discriminazione, anche se in alcuni casi essi sono purtroppo ancora presenti negli ambienti di lavoro.

LAVORI DIVERSI, SETTORI DIVERSI

Donne e uomini svolgono lavori diversi, spesso in settori diversi. Nel settore sanitario e sociale, le donne costituiscono l'80% della forza lavoro. Nei settori in cui le donne sono in maggioranza il livello di retribuzione è inferiore rispetto ai settori a predominanza maschile.

La giornata lavorativa della donna, su cui gravano peraltro lavori non retribuiti e la cura dei figli, è in genere più corta. Di conseguenza le donne tendono a lavorare in settori o a ricoprire incarichi compatibili con le responsabilità domestiche, svolgono in genere lavori part-time e meno retribuiti e non occupano posti manageriali.

PRATICHE LAVORATIVE E SISTEMI DI RETRIBUZIONE

Sul posto di lavoro, donne e uomini sono soggetti a pratiche diverse, come nel caso dell'accesso a opportunità di carriera e formazione. I diversi metodi di gratificare il personale (bonus, premi di produzione o altre forme di integrazioni salariali) e la composizione reale delle paghe possono determinare differenziali salariali tra donne e uomini. Spesso la discriminazione nasce da fattori storici e culturali che influiscono sulla definizione delle retribuzioni stesse. Il cosiddetto «soffitto di cristallo» impedisce alle donne di raggiungere i posti meglio remunerati.

LAVORO E CAPACITÀ FEMMINILI SOTTOVALUTATI

Le capacità e le competenze delle donne sono spesso sottovalutate, specie nei settori a predominanza femminile. Ne conseguono livelli retributivi inferiori. Si prenda il caso delle attività fisiche che, tendenzialmente svolte da uomini, sono ritenute di maggior valore rispetto ai lavori eseguiti dalle donne; una cassiera di supermercato guadagna per esempio meno di un magazziniere.

Nei casi di segregazione lavorativa, le donne sono pagate di meno. Per gli uomini vale invece il contrario: vengono pagati di più nei lavori a prevalenza maschile. Ad esempio nei settori a predominanza femminile, come le pulizie, le donne guadagnano in genere meno degli uomini con capacità analoghe in occupazioni più prettamente maschili, come la raccolta dei rifiuti.

Le capacità delle donne sono spesso sottovalutate perché vengono considerate come il riflesso di caratteristiche «femminili» e non come competenze acquisite. Un'infermiera guadagna in genere meno di un assistente tecnico medico, anche se il loro livello di qualifica è analogo. La sottovalutazione del lavoro femminile può alimentare un pregiudizio di genere nella definizione delle paghe e nella valutazione del lavoro svolto dalle donne.

SCARSA PRESENZA FEMMINILE AI POSTI DIRIGENZIALI E DI COMANDO

Le donne sono scarsamente rappresentate in politica e economia. In Europa le donne rappresentano solo il 33% dei dirigenti e il 29% degli scienziati e degli ingegneri. Anche nei settori a prevalenza femminile, le donne sono scarsamente rappresentate ai posti di comando. Nell'Unione europea le donne nei consigli di amministrazione delle principali società quotate in borsa sono appena il 12% e le amministratrici delegate solo il 3% [6].

TRADIZIONE E RUOLI DI GENERE

La tradizione e i ruoli di genere definiscono da sempre la posizione e i compiti di donne e uomini nella società e possono influire, per esempio, sulla scelta del percorso di studi. Su questo tipo di decisioni incidono valori tradizionali e idee preconcepite sui modelli lavorativi. Le ricerche mostrano che le donne manager in settori tipicamente «femminili» sono pagate molto meno delle donne ai vertici di attività prevalentemente «maschili» [7].

CONCILIARE VITA LAVORATIVA E VITA PRIVATA

Per poter conciliare le mansioni familiari e il lavoro, le donne hanno giornate lavorative ridotte e lavorano spesso part-time.

Le responsabilità familiari influiscono sulla possibilità delle donne di fare carriera e ricevere un aumento di stipendio. Il differenziale retributivo tra i sessi aumenta nel caso di donne con figli che lavorano part-time. Nel 2010 il tasso di occupazione delle donne con figli a carico era solo del 65,6% rispetto al 90,3% degli uomini con figli [8].

Rispetto agli uomini, le donne dedicano più tempo alle cure domestiche e familiari; gli uomini prendono di rado un congedo parentale o lavorano part-time. La giornata lavorativa di un uomo sul posto di lavoro è in genere più lunga, ma se sommiamo le ore di lavoro retribuite e non retribuite, la giornata lavorativa della donna è molto più lunga.

Colmare il divario retributivo di genere: quali vantaggi?

PER UNA SOCIETÀ PIÙ GIUSTA ED EQUA

Una maggiore uguaglianza tra donne e uomini è in diversi modi vantaggiosa per l'economia e la società nel suo insieme. Colmare il divario retributivo tra i sessi vuol dire ridurre i livelli di povertà e aumentare la retribuzione femminile su tutto l'arco della vita, evitando non solo il rischio di povertà durante la vita lavorativa, ma anche il pericolo di cadere in povertà al momento della pensione.

PER QUALIFICARE L'IMPIEGO

Le donne nutrono aspettative sempre maggiori nei confronti della vita professionale e, se le imprese vogliono attrarre i migliori talenti, devono garantire l'uguaglianza sul lavoro. L'uguaglianza sul lavoro è fondamentale per qualificare l'impiego e motivare la forza lavoro. Qualificare l'impiego è a sua volta fondamentale per creare un'atmosfera di lavoro positiva dove ciascun lavoratore è debitamente apprezzato per il proprio impegno.

A BENEFICIO DELLE IMPRESE, DEI LAVORATORI E DELL'ECONOMIA

L'impiego ottimale del talento e delle capacità femminili può essere vantaggioso per i datori di lavoro che, a questo fine, potrebbero valorizzare le competenze delle donne permettendo di conciliare meglio lavoro e famiglia, favorendone la formazione e agevolandone la carriera.

Le donne vantano talenti e capacità spesso non debitamente apprezzati negli ambienti di lavoro; mettendo a frutto le risorse delle donne, le aziende potrebbero far fronte alla mancanza di competenze. Riconoscere il giusto valore del lavoro femminile e gratificare le donne per le loro capacità e potenzialità può migliorare l'efficienza e le prestazioni aziendali, ad esempio incoraggiando l'assunzione e la fidelizzazione dei dipendenti più brillanti, riducendo l'assenteismo e creando un'immagine positiva presso la clientela.

Le imprese che elaborano piani e strategie per garantire l'uguaglianza creano un ambiente di lavoro ideale per tutti i lavoratori, uomini o donne che siano. Creando un'atmosfera positiva, l'impresa può attrarre clientela, ottenere prestazioni migliori e rendersi più competitiva. Avendo maggior fiducia in se stessi e sentendosi apprezzati per il lavoro che svolgono, i dipendenti diventano inoltre più creativi e produttivi.

PER EVITARE RICORSI E VERTENZE

Garantendo pari condizioni di retribuzione per compiti di pari valore, i datori di lavoro possono evitare ricorsi per discriminazione e pratiche lavorative inique. L'azienda potrà così risparmiare il tempo e il denaro necessari per rispondere ai ricorsi e per difendersi in eventuali vertenze che ne conseguono.

COME BASE PER LA CRESCITA E LA RIPRESA ECONOMICA

Mentre l'Europa emerge dalla crisi economica, è importante mantenere viva l'attenzione sull'uguaglianza di genere e sull'importanza di riequilibrare le asimmetrie salariali tra i sessi. L'uguaglianza di genere è essenziale per la crescita occupazionale, la competitività e la ripresa economica ed è fondamentale che non venga compromessa dai tagli sul mercato del lavoro.

Mappa del divario retributivo di genere nell'UE-27

Nelle economie dell'UE le donne guadagnano in media circa il 17 % in meno rispetto agli uomini.





AL NOSTRO LAVORO È DATO LO STESSO VALORE?

I livelli di istruzione delle donne sono altrettanto validi o migliori rispetto a quelli degli uomini, ma spesso le loro capacità non trovano il medesimo riconoscimento e la loro progressione di carriera è più lenta. Nell'Unione europea, ciò comporta un divario di retribuzione medio fra i sessi del 17,5%.

L'azione dell'Unione europea

L'uguaglianza tra donne e uomini è un diritto fondamentale dell'Unione europea e una condizione necessaria per raggiungere gli obiettivi di crescita economica, occupazione, coesione sociale e competitività che l'Unione si è posta.

Colmare il divario retributivo tra i sessi è da tempo una priorità dell'UE, già dal Trattato di Roma del 1957. Oggi l'azione dell'UE a favore dell'uguaglianza di genere trova fondamento giuridico nel trattato di Lisbona e nella Carta dei diritti fondamentali.

Gli interventi dell'UE vanno tuttavia al di là della legislazione; l'Unione tenta di cambiare la mentalità nei confronti dei ruoli di genere in ambito scolastico, familiare, lavorativo e nella società in generale.

DIRETTIVA SULLA PARITÀ DI RETRIBUZIONE PER LAVORO DI PARI VALORE

Oggetto della direttiva del 1975 sulla parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile è combattere la discriminazione retributiva, anche negli schemi di classificazione professionali. Nel 2006 quattro direttive sulla parità di trattamento tra uomini e donne, tra cui la direttiva sulla parità delle retribuzioni, sono state incorporate in un'unica direttiva di rifusione.

COMUNICAZIONE DEL 2007 SUL DIVARIO DI RETRIBUZIONE

La comunicazione del 2007 della Commissione europea sul divario di retribuzione tra donne e uomini ha proposto una serie di iniziative per favorire la parità retributiva: garantire una migliore applicazione della normativa esistente, contrastare il divario retributivo tra i sessi nell'ambito delle politiche occupazionali, promuovere la parità retributiva tra i datori di lavoro e attraverso le parti sociali e sostenere lo scambio di buone pratiche all'interno dell'UE.

STRATEGIA PER LA PARITÀ TRA DONNE E UOMINI 2010-2015

L'eliminazione delle disparità salariali tra i sessi tramite misure legislative e non è uno dei principali obiettivi della strategia della Commissione europea per la parità fra donne e uomini 2010-2015. La strategia prevede iniziative in cinque ambiti: economia e mercato del lavoro, parità retributiva, parità nelle posizioni dirigenziali, lotta contro la violenza di genere e promozione della parità oltre i confini dell'UE.

Per riequilibrare le asimmetrie retributive tra donne e uomini la strategia suggerisce di:

- valutare con le parti sociali il modo per migliorare la trasparenza dei sistemi retributivi ed esaminare come il lavoro part-time e i contratti a termine incidono sulla parità retributiva;

- sostenere iniziative di parità retributiva nel lavoro, come marchi, attestati e premi, e sviluppare strumenti che permettano ai datori di lavoro di correggere i divari retributivi;
- sensibilizzare l'opinione pubblica con la celebrazione annua di una giornata europea per la parità retributiva.

COLMARE IL DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE: UNA PRIORITÀ DELL'UE

L'uguaglianza di genere e un migliore uso del talento e delle capacità femminili sono essenziali per colmare il divario retributivo tra i sessi e per raggiungere gli obiettivi fissati dalla strategia di crescita dell'UE per il prossimo decennio «Europa 2020». La strategia mira a migliorare l'occupazione in termini quantitativi e qualitativi, ad aumentare il tasso di occupazione femminile nell'ambito dell'obiettivo generale di portare al 75% la percentuale di persone occupate tra i 20 e i 64 anni e ad eliminare, entro il 2020, la povertà e l'esclusione sociale per 20 milioni di persone o ridurre i rischi in tal senso.

La riduzione del divario retributivo tra i sessi è una priorità in diversi settori di intervento quali:

- il patto europeo per la parità di genere, adottato dai capi di Stato e di governo dell'UE nel 2011;
- il quadro d'azione sulla parità di genere convenuto dalle parti sociali europee nel 2005.

Tuttavia spetta principalmente ai governi nazionali e alle parti sociali trovare una soluzione al divario retributivo uomo-donna. L'Unione può essere d'aiuto ma le contromisure vanno individuate a livello nazionale. Anche l'opinione pubblica negli Stati membri svolge un ruolo importante.

CAMPAGNA CONTRO IL DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE

La Commissione europea conduce una campagna di sensibilizzazione, rivolta a datori di lavoro, lavoratori e altre parti interessate, con la quale intende diffondere informazioni sul divario retributivo tra i sessi, sulle sue cause e su possibili soluzioni. Un sito Web dedicato fornisce informazioni, risorse e strumenti, tra cui una calcolatrice per misurare il divario retributivo tra i sessi.

<http://ec.europa.eu/equalpay>

GIORNATA EUROPEA PER LA PARITÀ RETRIBUTIVA

Il 5 marzo 2011 la Commissione europea ha indetto la prima giornata europea per la parità retributiva. L'evento, che avrà una cadenza annuale, intende sensibilizzare l'opinione pubblica sul divario retributivo tra i sessi e sulle possibili soluzioni. La data dell'evento, che varierà ogni anno in funzione del divario di retribuzione medio registrato nell'UE, indica il numero di giorni che una donna deve lavorare in più per poter arrivare alla stessa retribuzione di un uomo durante un intero anno di lavoro.



AVERE UN FIGLIO METTERÀ IN PERICOLO LA MIA CARRIERA?

Le responsabilità familiari non sono equamente condivise. Le donne hanno interruzioni di carriera più frequenti e spesso non riprendono a lavorare a tempo pieno. Per questo motivo le donne guadagnano in media il 17,5% in meno degli uomini.

Come colmare il divario retributivo di genere in ambito nazionale

Per eliminare il divario retributivo tra i sessi, i governi nazionali e le parti sociali hanno adottato un ampio ventaglio di iniziative, di cui riportiamo alcuni esempi.

STRATEGIE PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE E LA PARITÀ RETRIBUTIVA

Diversi paesi hanno varato strategie per l'uguaglianza di genere, con misure intese a colmare il divario retributivo tra i sessi:

- il piano d'azione nazionale per l'uguaglianza di genere elaborato dal governo austriaco^[9] individua nella riduzione del divario retributivo di genere una priorità strategica;
- nel Regno Unito, in forza della legge sulle pari opportunità (*Equality Act*) del 2006, gli enti pubblici sono tenuti a promuovere la parità di genere, razza e disabilità; inoltre, un dovere di uguaglianza (*Equality Duty*) impone loro di elaborare e rendere pubblico un programma per promuovere la parità che individui soluzioni a problemi quali discriminazione retributiva, segregazione lavorativa e diseguale divisione delle responsabilità familiari^[10].

STUDI E COMMISSIONI SULL'UGUAGLIANZA DI GENERE

Molti paesi hanno realizzato studi e istituito commissioni per analizzare il divario retributivo tra i sessi:

- in Norvegia, una commissione per la parità retributiva^[11], creata dal governo, ha elaborato nel 2008 una serie di raccomandazioni per ridurre il divario salariale uomo-donna. Una delle raccomandazioni, che suggeriva la creazione di un fondo per la parità retributiva mirato a correggere le disparità salariali sul lavoro, è stata messa in pratica con gli accordi salariali del 2010;
- dal 2006 il governo belga pubblica una relazione annuale sul divario retributivo tra i sessi^[12], in cui vengono evidenziate le disparità uomo-donna. Uno dei risultati è stato un accordo nazionale per garantire che entro il 2016 tutte le classificazioni professionali siano improntate alla neutralità di genere.

PIANI E AUDIT SULL'UGUAGLIANZA DI GENERE NELLE IMPRESE PER RIDURRE IL DIVARIO RETRIBUTIVO TRA I SESSI

I piani e gli audit sull'uguaglianza di genere consentono alle imprese di valutare i progressi fatti verso l'uguaglianza e la parità retributiva tra donne e uomini. In alcuni casi è la normativa vigente ad imporre l'elaborazione e l'attuazione dei piani, in altri le imprese agiscono su base volontaria:

- in Svezia la legge antidiscriminazione del 2009^[13] impone ai datori di lavoro di realizzare ogni tre anni un sondaggio sulle retribuzioni per individuare, risolvere e prevenire disparità indebite tra lavoratrici e lavoratori in fatto di retribuzione, termini e condizioni di impiego e di elaborare un piano d'azione per la pari retribuzione (per le imprese con più di 25 dipendenti);
- in Irlanda l'autorità per le pari opportunità fornisce sostegno alle imprese che intendono verificare le condizioni di uguaglianza e realizzare piani d'azione^[14].

ACCORDI COLLETTIVI

Gli accordi collettivi hanno contribuito considerevolmente a ridurre il divario retributivo tra i sessi in Europa:

- in Finlandia il programma del governo per la parità retributiva^[15] ha consentito la realizzazione di accordi di politica globale sui redditi in virtù dei quali è stata introdotta un'indennità di uguaglianza per realizzare la parità retributiva. Gli accordi collettivi più recenti prevedono un'indennità di uguaglianza dello 0,2% per i lavori meno pagati e a predominanza femminile;
- in Francia la legge sull'uguaglianza retributiva tra donne e uomini del 2006^[16] prevede contrattazioni collettive obbligatorie per l'uguaglianza di genere e impone alle imprese di elaborare e presentare relazioni sulle retribuzioni e piani per riequilibrare le disparità retributive tra i sessi.

ISPEZIONI SUL LAVORO PER L'APPLICAZIONE DELLE LEGGI SULL'UGUAGLIANZA RETRIBUTIVA

Gli ispettorati del lavoro nazionali svolgono un ruolo essenziale nel portare alla luce i casi di discriminazione retributiva. Numerosi paesi hanno predisposto programmi per formare gli ispettori del lavoro sui metodi da seguire per individuare questo tipo di discriminazione:

- in Slovacchia gli uffici regionali dell'ispettorato nazionale del lavoro^[17] hanno effettuato sopralluoghi per verificare le condizioni di pari opportunità in termini di accesso all'impiego, parità retributiva, salute e sicurezza sul lavoro e licenziamenti.

STRUMENTI PER RENDERE TRASPARENTI I SISTEMI RETRIBUTIVI E INDIVIDUARE IL DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE

La trasparenza dei sistemi retributivi è essenziale per la parità di retribuzione. A questo fine sono stati messi a punto alcuni strumenti:

- in Germania, Lussemburgo e Svizzera è stato sviluppato uno strumento online chiamato Logib che consente alle imprese di analizzare le retribuzioni e le strutture dell'organico e di verificare se sussistono condizioni di parità retributiva tra donne e uomini^[18].

CAMPAGNE DI SENSIBILIZZAZIONE

Molti paesi conducono campagne di sensibilizzazione per eliminare il divario retributivo di genere:

- in Bulgaria il governo ha lanciato nel 2008 una campagna di sensibilizzazione per colmare il divario retributivo tra i sessi [19];
- in Estonia il progetto *Equality between women and men – principles and goals for effective and sustainable enterprises* [20], finanziato dall'UE, ha varato iniziative di informazione sull'uguaglianza di genere e sulle buone pratiche aziendali.

GIORNATE PER LA PARITÀ RETRIBUTIVA

Diversi paesi organizzano regolarmente giornate per la parità retributiva. Il primo in Europa è stato il Belgio nel 2005. Più di recente anche Grecia e Svezia hanno proclamato una giornata per la parità retributiva. Le attività comprendono la diffusione di informazioni sul divario retributivo di genere e l'organizzazione di eventi e incontri con i rappresentanti delle istituzioni [21].

VALUTARE IL LAVORO SENZA PRECONCETTI DI GENERE

Valutare il lavoro senza pregiudizi di genere è importante per garantire che il lavoro svolto dalle donne e dagli uomini abbia lo stesso valore:

- in Portogallo il progetto UE *Re-evaluate work to promote gender equality* [22] ha portato allo sviluppo di un metodo di valutazione del lavoro senza pregiudizi di genere nel settore alberghiero e della ristorazione;
- il sindacato tedesco Ver.di [23] ha condotto con successo una campagna per rivalutare le retribuzioni delle donne che lavorano nel settore sociale e della cura all'infanzia.

MARCHI, ATTESTATI E PREMI

Alcune imprese hanno introdotto marchi, attestati e premi per la parità prendendo di mira alcuni dei fattori all'origine del divario retributivo di genere [24]:

- in Finlandia è istituito un premio per il miglior piano dell'anno per l'uguaglianza di genere;
- nella Repubblica ceca viene assegnato un premio sulle misure per conciliare vita lavorativa e vita privata;
- in Slovenia e Danimarca vengono premiate le imprese che favoriscono la presenza delle donne ai posti di comando;
- in Svizzera le imprese che seguono una politica salariale di equità tra donne e uomini ricevono il logo della parità salariale.



STESSO LAVORO, STESSA PENSIONE?

Le donne, nell'arco della vita, guadagnano in media il 17,5% in meno rispetto agli uomini. Al momento del pensionamento, a questi guadagni inferiori corrispondono pensioni più basse. Per questo motivo, nella vecchiaia le donne corrono maggiori rischi degli uomini di trovarsi in situazione di povertà.

Riferimenti e informazioni utili

- 1 Nel 2008 il divario retributivo tra i sessi nell'UE era del 17,5%. Il dato provvisorio per il 2009 è del 17,1%.
- 2 I dati sul divario retributivo tra i sessi si basano sull'indagine salariale *Structure of Earnings Survey (SES)*, condotta ogni quattro anni da Eurostat
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/en/earn_grpgg2_esms.htm
- 3 Commissione europea, 2010 – *Report on Progress on Equality between Women and Men in 2010*
- 4 Eurostat, 2008 – *The Life of Women and Men in Europe*
- 5 Eurostat, 2010 – *Eurostat Yearbook*
- 6 Commissione europea, 2010 – *More women in senior positions: Key to economic stability and growth*
- 7 Busch A ja Holst E, 2011 – *Gender Specific Occupational Segregation, Glass Ceiling Effects and Earnings in Managerial Positions, German Institute for Economic Research*
- 8 Commissione europea, 2010 – *Report on Progress on Equality Between Women and Men in 2010*
- 9 Ministero federale per le donne e il servizio civile, Austria – <http://www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=42528>
- 10 Commissione per la parità e i diritti umani, Regno Unito
<http://www.equalityhumanrights.com/advice-and-guidance/public-sector-equality-duty/>
- 11 Ministero per l'infanzia, la parità e l'inclusione sociale, Norvegia – <http://www.regjeringen.no/en/dep/bld/Press-Center/Press-releases/2006/Anne-Enger-Lahnstein-leads-Equal-Pay-Com.html?id=424319>
- 12 Istituto per la parità tra donne e uomini, Belgio – <http://igvm-iefh.belgium.be/>
- 13 Ministero per l'integrazione e le pari opportunità, Svezia – <http://www.sweden.gov.se/sb/d/574/a/118187>
- 14 Autorità per le pari opportunità, Irlanda – <http://www.equality.ie>
- 15 Ministero per gli affari sociali e la salute, Programma per la parità retributiva, Finlandia
http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-4805.pdf
- 16 Alta autorità contro la discriminazione e per l'uguaglianza, Francia
http://www.halde.fr/spip.php?page=article_domaine&id_article=11843&id_mot=1
- 17 Eurofound, 2010 – *Companies checked for gender wage discrimination*
<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2010/02/SK10020191.htm>
- 18 Strumento Logib-d, Germania – <http://www.logib-d.de>
Strumento Logib, Lussemburgo – http://www.mega.public.lu/actions_projets/ecart_salaire/
Strumento Logib, Svizzera – http://www.equality-salaire.ch/f/passers_a_laction.htm
- 19 Commissione antidiscriminazione, Bulgaria – <http://kzd-nondiscrimination.com/>
- 20 *Guide to Gender Equality in Your Company*; Ministero degli affari sociali, Estonia – http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Sotsiaalvaldkond/sooline_v6/Retseptiraamat_ENGLISE_keeles.pdf
- 21 Giornata per la parità retributiva in Belgio – <http://www.equalpayday.be/>
Giornata per la parità retributiva in Grecia
http://www.bpw-europe.org/index.php?option=com_content&view=article&id=261&Itemid=231
Giornata per la parità retributiva in Svezia – <http://www.bpw-sweden.org/>
Giornate per la parità retributiva nell'UE – <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=687&langId=et&intPagelId=1265>
- 22 Commissione per le pari opportunità lavorative e occupazionali, Portogallo – <http://www.cite.gov.pt/>
- 23 Sindacato Verdi, Germania – <http://www.verdi.de/>
- 24 Istituto di ricerca sulle PMI, AUSTRIA, 2010 – *Study on non-legislative initiatives for companies to promote gender equality at the workplace*
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=et&catId=89&newsId=830&furtherNews=yes>

Commissione europea

Colmare il divario retributivo di genere nell'Unione europea

Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea

2011 — 20 pagg. — 14,8 × 21 cm

ISBN 978-92-79-20778-5

doi:10.2838/51751

COME OTTENERE LE PUBBLICAZIONI DELL'UNIONE EUROPEA

Pubblicazioni gratuite:

- tramite EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- presso le rappresentanze o le delegazioni dell'Unione europea.
Per ottenere indicazioni e prendere contatto collegarsi a <http://ec.europa.eu> o inviare un fax al numero +352 29 29-42758.

Pubblicazioni a pagamento:

- tramite EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);

Abbonamenti a pagamento (ad esempio serie annuali della *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*, raccolte della giurisprudenza della Corte di giustizia):

- tramite gli uffici vendita dell'Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea (http://publications.europa.eu/others/agents/index_it.htm).

Campagna contro il divario retributivo tra i sessi
<http://ec.europa.eu/equalpay>



Ufficio delle pubblicazioni

