Commissione europea

Colmare il divario retributivo di genere nell'Unione europea

Giustizia

Europe Direct è un servizio di informazioni sull'Unione europea.

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

(*) Alcuni operatori di telefonia mobile consentono unicamente un accesso a pagamento ai numeri 00 800.

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

Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni ufficiali dell'Unione europea, 2014

ISBN 978-92-79-36076-3
doi:10.2838/43836

© Unione europea, 2014
Riproduzione autorizzata con citazione della fonte.

Printed in Belgium

Indice

Il divario retributivo di genere 2

Le principali cause del divario retributivo di genere 5

Perché conviene colmare il divario retributivo di genere? 8

Mappa del divario retributivo di genere nell'UE-28 10

L'azione dell'Unione europea 13

Colmare il divario retributivo di genere a livello nazionale 17

Riferimenti e informazioni 23

Il divario retributivo di genere

Il divario retributivo di genere, o *gender pay gap*, è la differenza salariale tra uomini e donne, calcolata su base della differenza del salario medio lordo orario.

Nell'Unione europea le donne in media guadagnano circa il 16 % in meno degli uomini [1]. Questa forbice varia a seconda dei paesi: inferiore al 10 % in Slovenia, Malta, Polonia, Italia, Lussemburgo e Romania sfora il 20 % in Ungheria, Slovacchia, Repubblica Ceca, Germania, Austria e Estonia [2].

Per quanto si siano ridotte globalmente negli ultimi dieci anni, le asimmetrie salariali tra donne e uomini vanno accentuandosi in alcuni paesi (Ungheria, Portogallo) e persistono nonostante le donne siano più brave degli uomini negli studi: in media nel 2012 l'83 % delle donne aveva ottenuto almeno un diploma di istruzione secondaria superiore nell'UE, contro il 77,6 % degli uomini, e le donne rappresentano 60 % [3] dei laureati.

Gli effetti del divario retributivo di genere sull'arco di vita

Il divario retributivo incide sul reddito femminile lungo tutto l'arco di vita: guadagnando meno degli uomini, anche durante la pensione, le donne sono più esposte al rischio di povertà in vecchiaia. Nel 2012 la percentuale di donne oltre i sessantacinque anni a rischio di povertà raggiungeva infatti il 21,7 %, contro il 16,3 % degli uomini [4].

Differenze occupazionali tra donne e uomini

In Europa il tasso complessivo di occupazione femminile è del 63 % circa, contro il 75 % circa degli uomini in età compresa tra 20 e 64 anni.

Nell'Unione sono per lo più le donne a svolgere lavori part-time (il 34,9 % contro appena il 8,6 % degli uomini) [5], pagandone poi le conseguenze in termini di carriera, opportunità di formazione, diritti pensionistici e sussidi di disoccupazione, tutti fattori che accentuano le asimmetrie retributive uomo-donna.

Come viene misurato il divario retributivo di genere nell'UE

Il divario retributivo di genere è la differenza tra il salario orario medio lordo di uomini e donne espresso come percentuale del salario orario maschile. Il salario lordo è il salario prima della detrazione di imposte e contributi. Nell'Unione europea i dati sul divario retributivo di genere vengono raccolti nell'ambito dell'indagine sulla struttura delle retribuzioni (SES).

L'Unione europea definisce ufficialmente il divario retributivo di genere come il «il divario retributivo tra uomini e donne non corretto» dal momento che il calcolo non tiene conto dell'insieme dei fattori che lo influenzano: differenze di grado di istruzione, esperienza lavorativa, ore lavorate, tipo di attività svolta e via dicendo.

Il calcolo del divario retributivo basato sul salario orario non considera inoltre altri fattori che incidono sulla retribuzione ma che non vengono rilevati, come ad esempio benefit, bonus stagionali o premi di produzione.

MASCHIO E FEMMINA, PARI OPPORTUNITÀ?

Appena nati questi bambini hanno le stesse opportunità, anche se le loro prospettive scolastiche e di carriera sono diverse. Una volta adulti gli uomini guadagneranno in media circa il 16 % in più delle donne.

Le principali cause del divario retributivo di genere

Il divario retributivo di genere è un fenomeno complesso, imputabile a una serie di fattori interconnessi e che riflette ampie disparità di genere ancora oggi presenti nell'economia e nella società.

Le discriminazioni sul posto di lavoro

A volte le donne sono pagate meno dei loro omologhi maschili anche quando svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari grado. Oltre alla cosiddetta «discriminazione diretta», consistente in un trattamento meno favorevole di cui le donne sono il principale bersaglio, esistono pratiche o politiche che, sebbene non concepite con l'intento di discriminare, finiscono per generare asimmetrie salariali di genere. La legislazione dell'Unione vieta entrambi questi tipi di discriminazione, che si rinvengono però ancora oggi in determinati ambienti di lavoro.

Le differenze di mansioni e di settori

Le donne e gli uomini trovano spesso lavoro in settori diversi e svolgono mansioni differenti. Nel settore sanitario, per esempio, le donne rappresentano ben l'80 % della forza lavoro. I settori a prevalenza femminile hanno in genere salari più bassi di quelli a prevalenza maschile.

Le donne, sulle quali ricadono in molti casi la cura dei figli e mansioni domestiche non retribuite, lavorano in genere di meno e cercano impiego in settori o professioni compatibili con la vita familiare. Per questo motivo si orientano più facilmente verso formule di lavoro part-time, tendono a ricoprire posizioni scarsamente retribuite e non assumono posti manageriali.

Le pratiche lavorative e i sistemi di retribuzione

Le pratiche invalse negli ambienti di lavoro, soprattutto per l'avanzamento di carriera e le opportunità di formazione, finiscono anch'esse per incidere sulla retribuzione delle donne. Le donne sono spesso discriminate dai sistemi di incentivazione del personale (bonus, premi di produzione o altri incentivi monetari) o dalla composizione della busta paga, discriminazioni che si verificano spesso come conseguenza di fattori storici e culturali. Questo insieme di elementi finisce per formare il cosiddetto «soffitto di cristallo» che impedisce alle donne di raggiungere le posizioni più remunerative.

Professionalità femminili spesso sottovalutate

Le competenze e le capacità delle donne sono spesso sminuite, soprattutto nei settori dove sono maggiormente rappresentate. Questa svalorizzazione incide negativamente sulla busta paga. Molto spesso i lavori fisici svolti tradizionalmente dagli uomini sono ritenuti superiori a quelli esercitati dalle donne: un magazziniere guadagnerà per esempio di più di una cassiera di supermercato.

Inoltre, quando le donne prevalgono in un determinato settore, vengono pagate di meno, mentre per gli uomini vale giusto il contrario: quanto più prevalgono in un settore, tanto più i loro stipendi sono alti. Nei settori a prevalenza femminile, come quello delle pulizie, gli stipendi sono in genere più bassi rispetto a settori paragonabili dominati dagli uomini, come quello della raccolta dei rifiuti.

Le competenze femminili vengono spesso sminuite perché sono viste come «tipiche» delle donne e non come indice di professionalità: un'infermiera guadagna in genere meno di un paramedico, pur vantando qualifiche analoghe. Preconcetti di questo tipo alimentano discriminazioni salariali e condizionano la valutazione del lavoro femminile.

Poche donne ai posti di comando

In politica e nell'economia le donne sono scarsamente rappresentate. In Europa scienziati e ingegneri donne sono appena un terzo. E anche nei settori a prevalenza femminile si contano poche donne in carriera, soprattutto nelle posizioni di comando. Nel 2013 nei consigli di amministrazione delle principali società quotate in borsa dell'Unione europea le donne hanno rappresentato solo il 17,8 % mentre le amministratrici delegate non hanno superato il 4,8 %. La percentuale di donne con ruolo di ad è stata ancora inferiore e si è attestata sul 2,8 %[6].

La tradizione e i ruoli di genere

La tradizione e i ruoli di genere sono fattori che condizionano già in tenera età il posto della donna e dell'uomo nella società, influenzandone per esempio le scelte scolastiche fin dall'età più giovane. Su questo tipo di decisioni incidono valori tradizionali e idee preconcette sui modelli lavorativi. Gli studi mostrano che le donne manager in settori tipicamente «femminili» guadagnano molto meno delle loro omologhe in ambiti d'attività prevalentemente «maschili»[7].

Conciliare lavoro e famiglia

Le donne scelgono di solito formule di lavoro part-time per poter conciliare famiglia e vita lavorativa.

Gli obblighi familiari riducono in genere le possibilità di una donna di fare carriera e guadagnare di più. Il *divario salariale* risulta infatti maggiore per le donne con figli o che lavorano part-time.

Le donne dedicano di solito più tempo alla casa e ai figli mentre gli uomini prendono solo 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 si sommano le ore di lavoro retribuite e non retribuite, una donna lavora sicuramente di più.

Perché conviene colmare il divario retributivo di genere?

Per una società più giusta ed equa

Una maggiore uguaglianza tra donne e uomini incide positivamente sull'insieme dell'economia e della società. Colmare il divario retributivo tra i sessi vuol dire ridurre il livello di povertà e dare alle donne la possibilità di guadagnare meglio lungo l'intero arco di 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: la promozione dell'uguaglianza sul posto di lavoro è indispensabile se le imprese vogliono accaparrarsi i migliori talenti. L'uguaglianza professionale è fondamentale per qualificare l'impiego e motivare la forza lavoro. Un impiego di qualità è a sua volta fondamentale per creare un'atmosfera di lavoro positiva dove ognuno è apprezzato per i propri meriti.

Per le imprese, i lavoratori e l'economia

I datori di lavoro possono valorizzare le competenze femminili e sfruttare a proprio vantaggio i talenti e le capacità delle donne con politiche atte a conciliare lavoro e famiglia e offrendo opportunità di formazione e di carriera.

La messa a profitto di capacità femminili troppo spesso sottoutilizzate permette di colmare le carenze di competenze e professionalità sul mercato del lavoro. Apprezzando adeguatamente le proprie dipendenti e premiandone le capacità e le potenzialità, il datore di lavoro può guadagnarne in efficienza e prestazioni. Un'impresa che recluta e trattiene i dipendenti più brillanti, ad esempio, crea un'immagine positiva presso la clientela.

Le imprese che sviluppano piani e strategie di parità creano un ambiente di lavoro proficuo per l'insieme dei dipendenti, siano essi donne o uomini. Creando un'atmosfera positiva, l'impresa può attrarre più clienti, 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

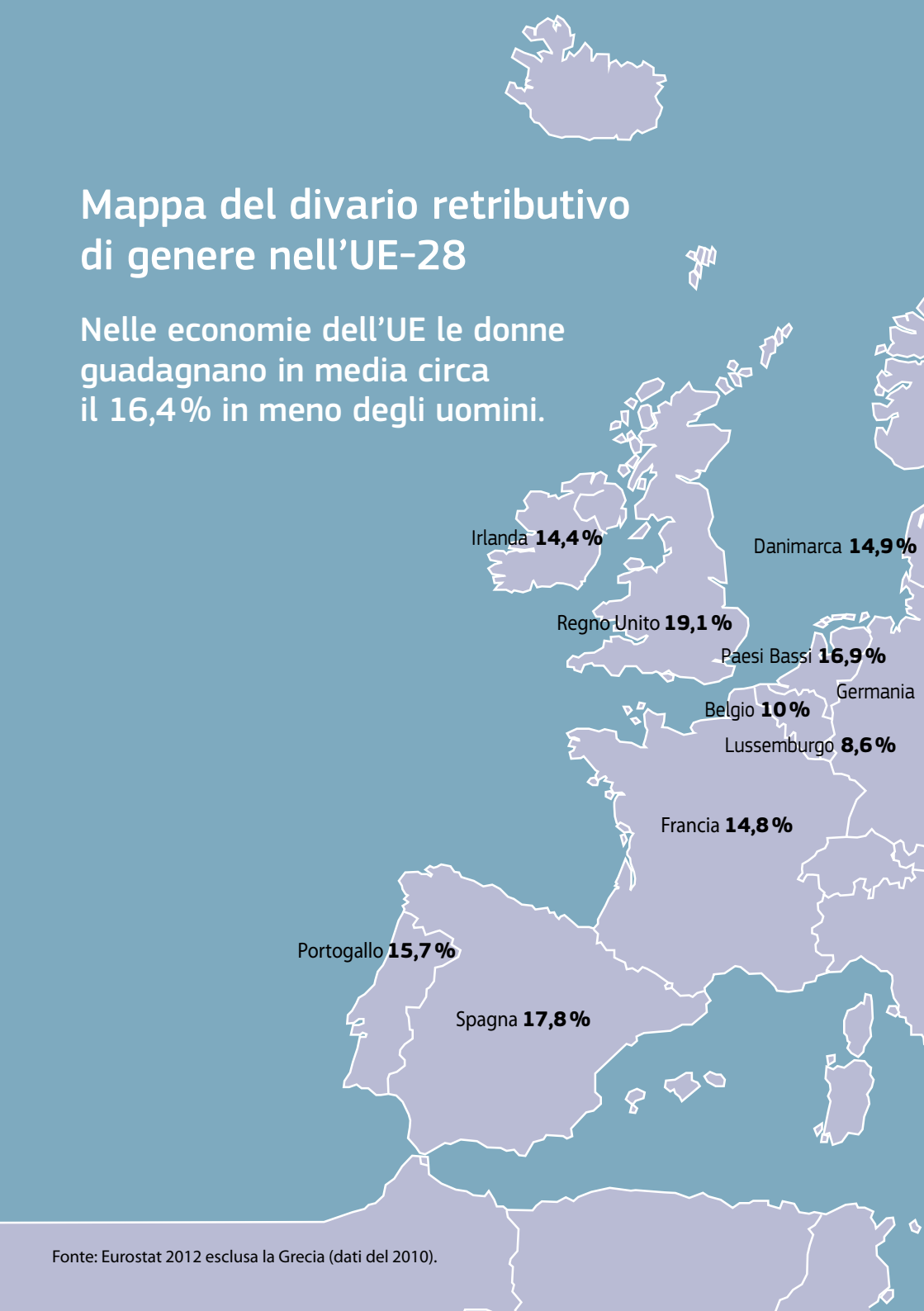
Garantendo l'uguaglianza di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, il datore di lavoro può evitare ricorsi per discriminazione e pratiche lavorative inique, risparmiando così il tempo e il denaro necessari per rispondere ai ricorsi e per difendersi in eventuali vertenze.

Per rilanciare la crescita e l'economia

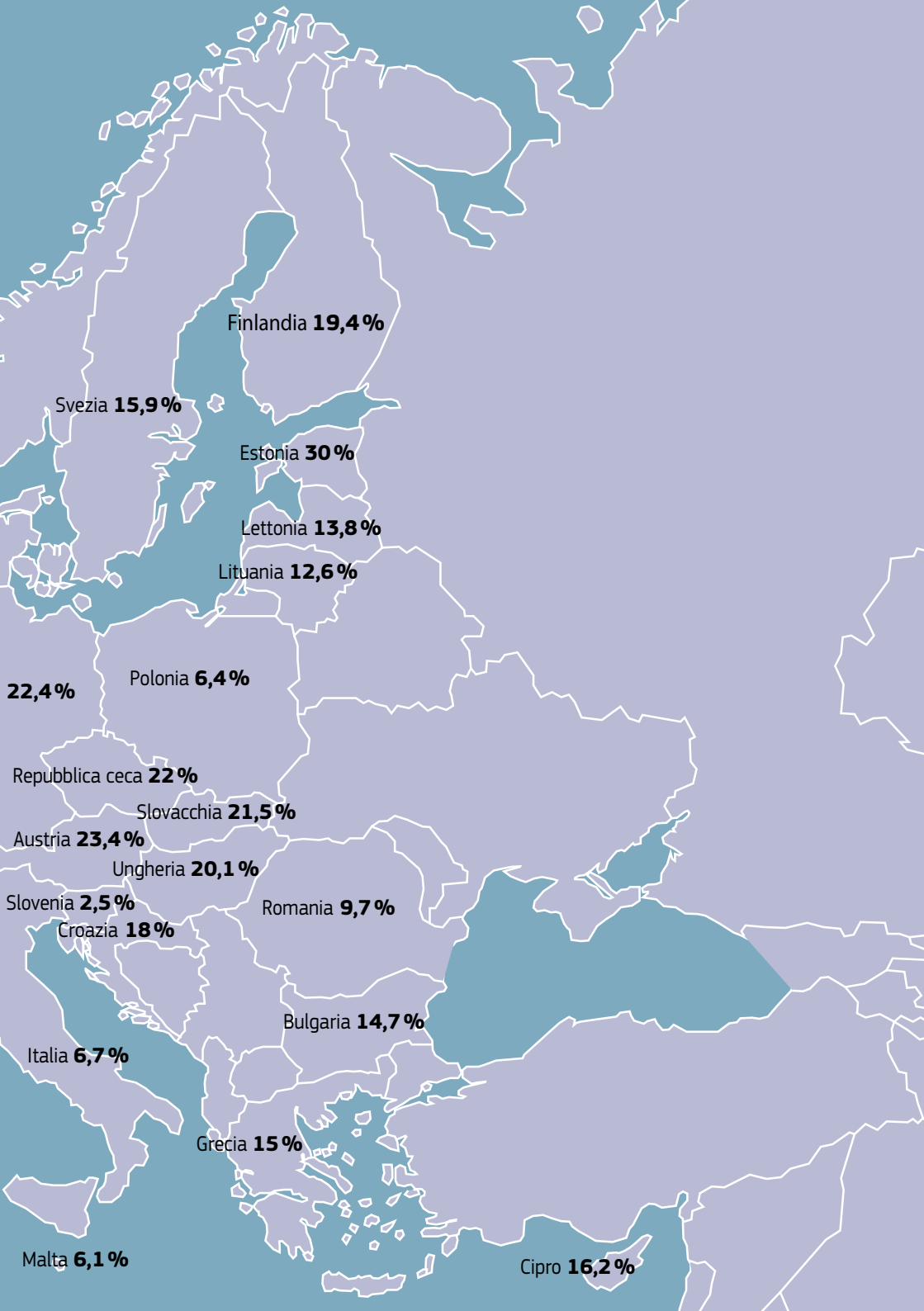
Durante la crisi economica e finanziaria, si è assistito a una crescita della partecipazione delle donne nell'economia e del loro contributo alle finanze familiari. La parità di genere e la necessità di colmare il divario retributivo sono quindi questioni essenziali per la crescita occupazionale, la competitività e la ripresa economica.

Mappa del divario retributivo di genere nell'UE-28

Nelle economie dell'UE le donne guadagnano in media circa il 16,4 % in meno degli uomini.



Fonte: Eurostat 2012 esclusa la Grecia (dati del 2010).


Finlandia 19,4 %
Svezia 15,9 %
Estonia 30 %
Lettonia 13,8 %
Lituania 12,6 %
Polonia 6,4 %
22,4 %
Repubblica ceca 22 %
Slovacchia 21,5 %
Austria 23,4 %
Ungheria 20,1 %
Slovenia 2,5 %
Romania 9,7 %
Croazia 18 %
Bulgaria 14,7 %
Italia 6,7 %
Grecia 15 %
Malta 6,1 %
Cipro 16,2 %

STESSO LAVORO, PARI RICONOSCIMENTO?

Le donne vantano professionalità uguali se non migliori degli uomini, ma sono spesso sottovalutate e fanno carriera più lentamente. Nell'UE il divario salariale è del 16 % circa.

L'azione dell'Unione europea

Colmare il divario retributivo tra i sessi è una priorità dell'UE sin dal Trattato di Roma del 1957 e oggi trova rinnovato fondamento giuridico nel trattato di Lisbona e nella Carta dei diritti fondamentali. L'Unione combatte i preconcetti di ruolo in ambito scolastico, familiare, lavorativo e nel tessuto sociale.

La parità di genere e la valorizzazione delle potenzialità e delle competenze femminili sono fattori essenziali per colmare il divario salariale e realizzare gli obiettivi della strategia di crescita dell'UE «Europa 2020». La strategia, che si propone, entro il 2020, di innalzare al 75 % il tasso di occupati tra i 20 e i 64 anni ed eliminare la povertà e l'esclusione sociale per 20 milioni di persone, intende creare posti di lavoro qualificati e aumentare l'occupazione femminile.

La riduzione del divario retributivo tra i sessi è un obiettivo prioritario ribadito da diversi testi programmatici tra cui:

- Il «Patto europeo per la parità di genere», adottato dai leader UE nel 2011 e
- Il «Quadro d'azione sulla parità di genere» convenuto dalle parti sociali europee nel 2005.

La comunicazione del 2007 sul divario di retribuzione

Nel 2007 la Commissione europea ha adottato una comunicazione dal titolo «Combattere il divario di retribuzione tra donne e uomini» in cui propone una serie di iniziative concrete che vanno da una migliore applicazione della normativa esistente a politiche occupazionali mirate a sopprimere le asimmetrie salariali, passando per la sensibilizzazione dei datori di lavoro e delle parti sociali e per lo scambio di buone pratiche all'interno dell'UE.

La strategia per la parità tra donne e uomini 2010-2015

Eliminare le disparità salariali tra i sessi non limitandosi alle misure legislative 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 salariale, parità nelle posizioni di responsabilità, lotta contro la violenza di genere e promozione della parità di genere all'esterno dell'UE.

La direttiva sulla parità di trattamento[8]

Il principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, sancito dai trattati sin dal 1957, trova attuazione nella direttiva 2006/54/CE.

Una delle priorità della Commissione è verificare che le disposizioni della direttiva sulla parità salariale siano correttamente applicate e attuate. La Commissione offre inoltre supporto a lavoratori, Stati membri e altre parti interessate con orientamenti sulla corretta applicazione e attuazione della normativa esistente. A dicembre 2013 è stata pubblicata una relazione[9] sull'applicazione della direttiva 2006/54/CE.

La relazione valuta in particolare l'applicazione pratica delle disposizioni sulla parità salariale, passando in rassegna le principali sentenze della Corte di giustizia dell'Unione. Include inoltre una sezione sugli schemi di classificazione del lavoro ed esempi di azioni nazionali[10].

La Commissione a marzo 2014 ha pubblicato una raccomandazione riguardante la trasparenza dei salari. Lo scopo di tale raccomandazione è quello di proporre delle misure per gli Stati membri per facilitare la trasparenza delle retribuzioni nelle aziende. Tra le misure, ad esempio, la possibilità per i dipendenti di ottenere più facilmente informazioni sulla retribuzione o l'introduzione da parte delle aziende di un rapporto sul salario e di un sistema di classificazione del lavoro neutro rispetto al genere.

Equality Pays Off

Per agevolare il tentativo da parte dei datori di lavoro di colmare il differenziale retributivo di genere, la Commissione ha svolto il progetto «Equality Pays Off» nel 2012 e nel 2013. Tale iniziativa di sensibilizzazione è stata lanciata per mostrare come uguaglianza di genere e parità salariale siano benefiche per le imprese nel contesto delle nuove tendenze demografiche e delle crescenti carenze di manodopera qualificata.

Sono stati organizzati in tutto 39 eventi (workshop nazionali in 34 paesi, un forum economico il 21 marzo 2013, 4 corsi di formazione sulla parità retributiva). È stato fornito materiale di supporto (manuali per la formazione, manuali sulla pratica operativa migliore, materiale informativo). Grandi aziende e le parti interessate (parti sociali nazionali ed europee, associazioni di imprese, esperti e autorità nazionali) hanno partecipato alle varie azioni.

All'evento è dedicato un sito web informativo[11].

La Giornata europea per la parità retributiva

Inaugurata nel 2011 dalla Commissione, la Giornata europea per la parità retributiva si è celebrata per la prima volta il 5 marzo 2011 e poi il 2 marzo 2012 e il 28 febbraio 2013. Anche nel 2014 si celebrerà il 28 febbraio. Scopo di questo evento annuale è sensibilizzare l'opinione pubblica sulle disparità salariali che ancora oggi esistono tra donne e uomini e sulla necessità per una donna di lavorare di più per guadagnare quanto un uomo. La data dell'evento è determinata in funzione del numero di giorni dall'inizio dell'anno necessari per colmare il divario, calcolati in base alla media UE. A ogni edizione la data è stata anticipata, il che dimostra i piccoli passi avanti fin qui compiuti.

CONCILIARE FIGLI E CARRIERA

Poiché le responsabilità familiari non ricadono sempre equamente su entrambi i genitori, le donne interrompono la loro carriera e scelgono di lavorare part-time. Tale situazione produce carriere meno soddisfacenti da un punto di vista retributivo perché le donne guadagnano in media il 16 % circa in meno.

Colmare il divario retributivo di genere a livello nazionale

La responsabilità di trovare una soluzione al divario retributivo ricade innanzitutto sui governi nazionali e sulle parti sociali. L'Unione offre il proprio sostegno, ma le misure vanno individuate a livello nazionale e in tal senso l'opinione pubblica degli Stati membri gioca un ruolo fondamentale. I governi e le parti sociali dispongono di un ampio ventaglio di misure in grado di eliminare le asimmetrie salariali.

Le strategie per la parità di genere e l'uguaglianza salariale

Diversi paesi hanno introdotto misure per eliminare il divario salariale nell'ambito di strategie per la parità di genere:

- Il piano d'azione per ridurre il divario retributivo di genere adottato nel 2012 in Estonia si muove in cinque direzioni: 1) migliore attuazione della normativa in vigore sulle pari opportunità (rilevazione statistica, campagne di sensibilizzazione, supporto al Commissario per le pari opportunità e l'uguaglianza salariale ecc.); 2) misure per conciliare famiglia, lavoro e vita privata (incentivi ai datori di lavoro); 3) *gender mainstreaming*, in particolare in ambito scolastico; 4) riduzione della segregazione di genere; 5) valutazione delle prassi lavorative e dei sistemi retributivi del settore pubblico, con eventuali misure correttive. La strategia inquadra il divario retributivo in un'ottica complessa che richiede misure concertate nei settori chiave [12].
- In Finlandia il programma per la parità salariale 2006-2015 [13], sottoscritto da governo e parti sociali, ha come obiettivo una riduzione del divario retributivo tra il 15 % e il 20 %, nel rispetto del principio della parità retributiva per un lavoro di pari valore. Tra le azioni previste: lotta alla segregazione, revisione dei sistemi retributivi, misure di sostegno alla carriera femminile. Il programma fa appello all'impegno delle parti sociali a concludere accordi per ridurre la forbice salariale.
- Il quarto piano per le pari opportunità varato dal Portogallo mira a ridurre il divario salariale e incentiva le imprese a adottare piani per la parità di genere [14].
- In Lituania le politiche per l'uguaglianza di genere rientrano nel programma nazionale sulle pari opportunità 2010-2014 che individua un ampio ventaglio di misure intese a qualificare il ruolo di donne e uomini sul mercato del lavoro. Tra le priorità: ridurre il divario salariale con azioni mirate a aumentare gli stipendi nei settori a prevalenza femminile come istruzione, arti, cultura e sociale [15].

Le relazioni sulla parità di genere

Alcuni paesi pubblicano relazioni tematiche sul divario retributivo:

- Dal 2007 il governo belga pubblica ogni anno una relazione sul divario salariale in Belgio [16], a cura dell'*Institut pour l'Egalité des femmes et des hommes*, con rilevazioni statistiche conformi agli indicatori ufficiali europei.

I piani e gli audit aziendali per ridurre il divario salariale

Le imprese possono valutare i progressi compiuti verso la parità uomo-donna e l'uguaglianza salariale tramite piani e audit sull'uguaglianza di genere. Questi strumenti sono obbligatori in alcuni paesi e discrezionali in altri:

- In Svezia la legge antidiscriminazione del 2009 [17] impone ai datori di lavoro di prevenire e livellare le asimmetrie salariali o altre discriminazioni lavorative tra donne e uomini che svolgono lavori da considerarsi uguali o di pari valore. I datori di lavoro sono inoltre tenuti a garantire pari opportunità di crescita salariale e a condurre ogni tre anni un sondaggio per individuare, risolvere e prevenire disparità indebite in fatto di retribuzione, termini e condizioni di impiego. Le aziende con più di 25 dipendenti devono elaborare piani d'azione per la parità retributiva.
- In Austria il piano d'azione nazionale per la parità di genere sul mercato del lavoro [18] pone l'obbligo per le imprese di pubblicare relazioni sulla parità salariale. Ogni due anni le imprese devono rendere conto della politica remunerativa seguita pubblicando la percentuale di uomini e donne in ogni categoria e il reddito medio o mediano, in funzione dell'orario di lavoro, di donne e uomini per ciascuna categoria. Lo scopo è garantire la trasparenza salariale e spingere le imprese a ridurre squilibri indebiti. Per le imprese con più di 1 000 addetti l'obbligo vale dal 2011, per quelle con più di 500 addetti dal 2012, per quelle con più di 250 addetti dal 2013 e per quelle con più di 150 addetti dal 2014 [19].
- Il 22 aprile 2012 il Belgio ha varato una legge sulla riduzione del divario retributivo di genere che obbliga le imprese a indicare le differenze salariali e di costo del lavoro tra uomini e donne nel bilancio sociale. Ogni anno il bilancio è trasmesso alla banca centrale belga e reso accessibile al pubblico. Le imprese con più di 50 addetti devono condurre ogni due anni un'analisi comparativa della struttura retributiva di dipendenti donne e uomini e, se risultano disparità, devono definire un piano d'azione. Una dipendente che sospetta di essere discriminata può rivolgersi al mediatore dell'impresa che accerta le presunte discrepanze e cerca di trovare un compromesso con il datore di lavoro [20].

La legislazione e i contratti collettivi specifici

Per garantire l'uguaglianza remunerativa alcuni paesi hanno adottato disposizioni sulla trasparenza salariale, mentre altri ricorrono ai contratti collettivi:

- In Portogallo i datori di lavoro estraggono ogni anno dai fascicoli del personale una serie di dati riguardanti diversi aspetti delle condizioni di lavoro, tra cui la retribuzione, che trasmettono al Ministero del lavoro e dell'occupazione. I dossier sono messi a disposizione dei dipendenti e vengono poi trasmessi all'ispettorato del lavoro, ai sindacati o ai comitati del personale (su richiesta) e ai rappresentanti dei datori di lavoro membri del comitato permanente per il dialogo sociale. L'8 marzo 2013 il Consiglio dei Ministri ha approvato una risoluzione[21] in base alla quale è stato deciso di approvare alcune misure al fine di garantire e promuovere la parità di opportunità e di risultati tra donne e uomini nel mercato del lavoro, con conseguente eliminazione del divario retributivo. Le misure includono lo sviluppo e la diffusione di una relazione sul divario retributivo fra donne e uomini per settori industriali.
- In Francia la legge sull'uguaglianza retributiva tra donne e uomini del 2006[22] prevede contrattazioni collettive obbligatorie; le imprese devono presentare relazioni sulle retribuzioni e piani per riequilibrare le disparità retributive tra i sessi. Il governo francese ha inasprito le sanzioni esistenti contro le aziende con 50 dipendenti e oltre che non rispettano gli impegni in merito alla parità di genere[23]. Per la prima volta due aziende sono state condannate nell'aprile 2013 per non aver rispettato le normative in fatto di parità di genere.

Gli strumenti per rendere trasparenti i sistemi retributivi e individuare il divario retributivo di genere

La trasparenza dei sistemi retributivi, fattore cruciale per la parità salariale, può essere misurata grazie a una serie di strumenti:

- In Germania[24], Lussemburgo[25] e Svizzera[26] uno strumento online chiamato *Logib* permette alle imprese di analizzare gli stipendi e la struttura dell'organico e verificare se è rispettata la parità retributiva tra donne e uomini. Lo strumento analizza inoltre le cause e propone azioni per ridurre il divario salariale.
- In Austria dall'ottobre 2011[27] è disponibile uno strumento che permette di calcolare stipendi e retribuzioni: si tratta del *Gehaltsrechner*, un calcolatore che fornisce informazioni aggiornate e facilmente accessibili sulle condizioni remunerative in un determinato posto o settore. L'iniziativa rientra nel piano d'azione nazionale per la parità di genere sul mercato del lavoro.

Le giornate per la parità retributiva[28]

Diversi paesi celebrano giornate per la parità retributiva, spesso patrocinate dalla *Business and Professional Women Association*[29]. I programmi prevedono la diffusione di informazioni sul divario retributivo e l'organizzazione di eventi e incontri con i rappresentanti delle istituzioni:

- Il Belgio è stato il primo paese europeo a indire nel 2005 una giornata per la parità retributiva. Nell'ultimo anno le tre maggiori organizzazioni sindacali hanno organizzato le giornate per la parità retributiva. Per richiamare l'attenzione sul divario salariale vengono utilizzate divertenti campagne di manifesti, pubblicità per TV e radio, inserzioni pubblicitarie, volantini, un sito Web dedicato, media sociali e videoclip. L'evento ha raggiunto nel 2013 la nona edizione[30].
- Nella Repubblica Ceca la *Business and Professional Women* nazionale (BPW) ha organizzato la prima edizione della giornata per la parità retributiva nel 2010. La quarta edizione della giornata per la parità retributiva nella Repubblica Ceca si è svolta il 24 aprile 2013. Si è tenuta una conferenza di esperti e sono state svolte attività di consulenza attraverso le quali circa 600 giovani donne hanno avuto l'occasione di ascoltare le esperienze di 31 imprenditori e manager. Nel corso della giornata sono state distribuite le tradizionali borse rosse con il logo dell'evento[31].
- In Estonia la giornata per la parità retributiva dell'11 aprile 2013 è stata quasi interamente organizzata dalla *Business and Professional Women-Estonia*. Una delle iniziative faro è stata la vendita di piatti al salmone con o senza aneto, a prezzi diversi, per simboleggiare il divario retributivo di generi nel paese; questa formula di successo è riconfermata per le prossime edizioni che si rivolgeranno in particolare ai giovani e ai datori di lavoro. La BPW intende inoltre continuare a sondare pareri e raccogliere esperienze, soprattutto sulla trasparenza e l'equità dei sistemi retributivi, principale messaggio della campagna 2013[32].
- In Spagna la giornata per la parità retributiva si celebra ogni 22 febbraio. Il logo istituzionale, creato dal Ministero per le pari opportunità e le politiche antidiscriminatorie, viene riprodotto su biglietti della lotteria venduti per l'occasione. A sostegno della giornata il 22 febbraio sono stati emessi anche francobolli commemorativi[33].

Indicazioni per comprendere e applicare il principio della parità di retribuzione. Valutazione e metodi di classificazione professionale per la parità di trattamento

Una valutazione professionale non discriminatoria è essenziale per garantire che il lavoro svolto dalle donne e dagli uomini abbia pari dignità:

- Il Portogallo ha introdotto, nel settore alberghiero e della ristorazione, un metodo di valutazione professionale non sessista nell'ambito del progetto «rivalutare il lavoro per promuovere la parità di genere» che ha messo a confronto e analizzato mansioni maschili e femminili per verificare se le disparità retributive erano dettate da forme di valutazione discriminatorie. Il progetto ha prodotto una guida [34] su come garantire una valutazione professionale non sessista e un manuale di formazione [35].
- Nel 2011 il Regno Unito ha pubblicato lo *Statutory Code of Practice on equal pay* [36], un manuale tecnico che individua circostanze e modalità per l'applicazione della normativa sulla parità retributiva in situazioni concrete. La guida si rivolge soprattutto a giuristi, direttori delle risorse umane e magistrati.

Marchi, attestati e premi

Uno studio pubblicato dalla Commissione europea nel 2010 passa in rassegna gli strumenti non legislativi in grado di promuovere la parità di genere nelle imprese europee [37]. Alcuni di questi strumenti tengono conto del divario retributivo di genere. Il certificato sul divario retributivo uomo-donna introdotto in Svizzera è l'esempio più illuminante:

- In Svizzera le imprese che dimostrano di seguire una politica salariale egualitaria possono ottenere uno specifico logo che certifica il ricorso a pratiche non discriminatorie [38].

STESSO LAVORO, STESSA PENSIONE?

Le donne guadagnano in media il 16 % circa in meno all'ora rispetto agli uomini. Lo scarto nel guadagno influisce, insieme ad altri fattori, sui futuri diritti alla pensione e può comportare una maggiore esposizione delle donne in vecchiaia al rischio di povertà.

Riferimenti e informazioni

1 Nel 2008 il divario retributivo tra i sessi nell'UE era del 17,3 %.
Secondo i dati disponibili la forbice nel 2011 si attestava al 16,2 %.

2 I dati sul divario retributivo fra i sessi sono raccolti nell'ambito dell'indagine sulla struttura delle retribuzioni (SES) condotta da Eurostat ogni quattro anni.
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/en/earn_grgpg2_esms.htm

3 Eurostat, 2010.

4 Stime Eurostat per il 2012.

5 Eurostat, 2012.

6 Banca dati della Commissione europea *Women and men in decision-making*
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/index_en.htm

7 *Gender Specific Occupational Segregation, Glass Ceiling Effects and Earnings in Managerial Positions*, German Institute for Economic Research, Busch A. e Holst E., 2011.

8 Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione), GU L 204 del 26.7.2006, pagg. 23-36.

9 COM(2013) 861 finale.

10 Documento di lavoro dei servizi della Commissione (2013) 512 finale.

11 **http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/equality-pays-off/**

12 **http://www.sm.ee/tegevus/sooline-vordoiguslikkus/tooelu/palgalohe-tegevuskava.html**

13 **http://www.stm.fi/tasa-arvo/samapalkkaisuus;jsessionid=74f5cb85735614e13d29dca0d60c**

14 **http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/IV_PNI_2011_2013.pdf**

15 **http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=372298&p_query=&p_tr2=**

16 *Institut pour l'Egalité des femmes et des hommes*, **http://igvm-iefh.belgium.be/**

17 **http://www.regeringen.se/content/1/c6/04/59/80/4edc363a.pdf**

18 **http://www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=42528**

19 **http://www.frauen.bka.gv.at**

20 **http://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2012/08/28_1.pdf**

21 **https://dre.pt/pdfgratis/2013/03/04800.pdf**

22 **http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000816849&dateTexte=&categorieLien=id**

23 **http://legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000026792583&categorieLien=id**

24 Logib-d Germania **http://www.logib-d.de**

25 Logib Lussemburgo **http://www.mega.public.lu/actions_projets/ecart_salaire/**

26 Logib Svizzera **http://www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/00017/index.html?lang=en**

27 **http://www.gehaltsrechner.gv.at**

28 Giornate per la parità retributiva nell'UE
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/national-action/equal-pay-days

29 **http://www.bpw-europe.org/equal-pay-day**

30 Belgio **http://www.equalpayday.be/**

31 Repubblica ceca **http://www.equalpayday.cz/**

32 Estonia **http://www.bpw-estonia.ee/tilliga-ja-tillita**

33 Spagna **http://www.msssi.gob.es/novedades/docs/2013_02_22_Nota_informativa.pdf**

34 **http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/guia_revalorizar_en.pdf**

35 **http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/referencial_revalorizar_en.pdf**

36 **http://www.equalityhumanrights.com/uploaded_files/EqualityAct/equalpaycode.pdf**

37 *Study on non-legislative initiatives for companies to promote gender equality at the workplace,*
http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5364&langId=en
http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5366&langId=en
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/database_version2_en.mdb

38 Svizzera **http://www.equalsalary.org/**

Commissione europea – Direzione generale della Giustizia

Colmare il divario retributivo di genere nell'Unione europea

Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea

2014 — 24 pagg. — 14,8 × 21 cm

ISBN 978-92-79-36076-3
doi:10.2838/43836

Sito web sul divario retributivo di genere

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_it.htm

DS-02-14-189-IT-N

Sito web sul divario retributivo di genere

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_it.htm

Ufficio delle pubblicazioni

ISBN 978-92-79-36076-3
doi:10.2838/43836