

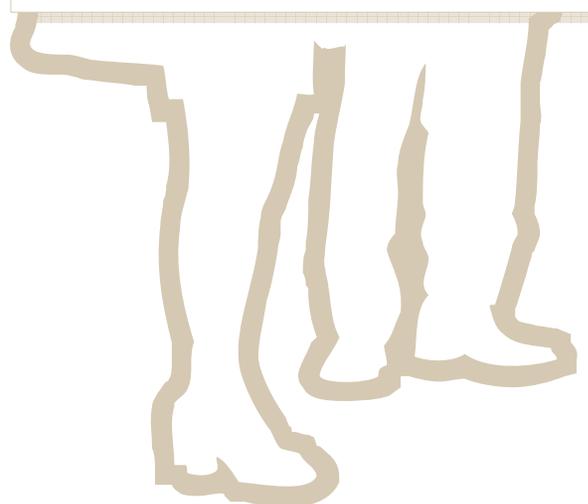
**Colmare il divario di retribuzione  
tra donne e uomini**

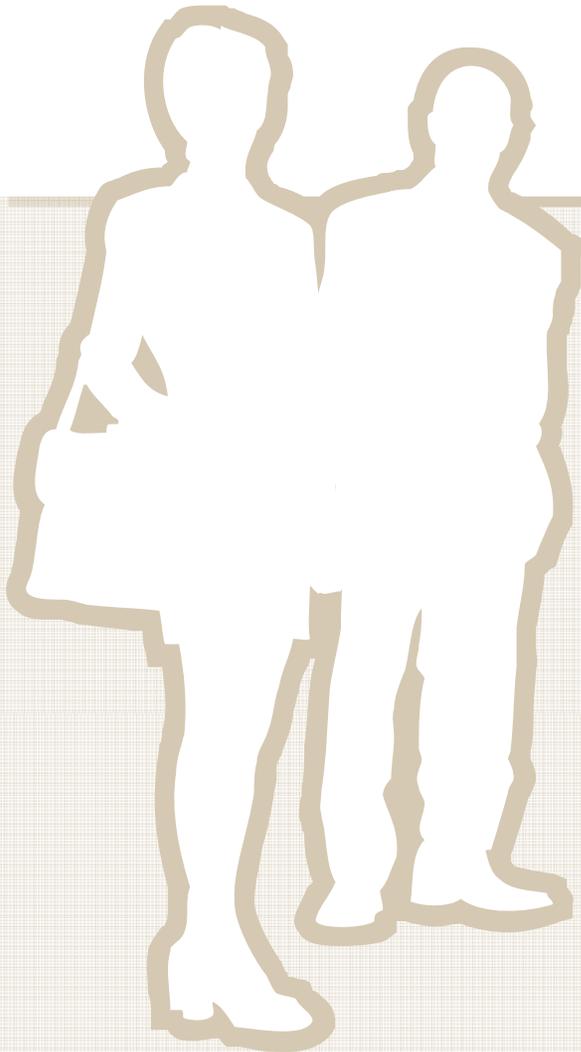


**PARI  
RETRIBUZIONE  
PER LAVORO  
DI PARI VALORE**



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





## Sommario

Cos'è il divario di retribuzione tra donne e uomini?

Perché persiste il divario di retribuzione tra donne e uomini?

Quali azioni ha intrapreso l'Unione europea?

Perché è importante?

Il divario di retribuzione tra donne e uomini lungo tutto l'arco della vita

Cosa si può fare?

Azione a livello nazionale: esempi

A chi è possibile rivolgersi?



## Cos'è il divario di retribuzione tra donne e uomini?

- Nell'Unione europea le donne guadagnano in media circa il 17% in meno rispetto agli uomini.
- Il divario di retribuzione misura la differenza relativa delle retribuzioni delle donne e degli uomini (in base alle retribuzioni orarie per tutti i settori dell'economia).
- In alcuni paesi il divario retributivo sta aumentando.
- La disparità aumenta quando le donne lavorano a tempo parziale o quando hanno figli a carico.
- Gli effetti del divario di retribuzione tra donne e uomini lungo tutto l'arco della vita si traducono in pensioni più basse per le donne, che sono quindi maggiormente esposte al rischio di povertà.



## Perché persiste il divario di retribuzione tra donne e uomini?

- Le cause del divario di retribuzione tra donne e uomini sono complesse e spesso correlate tra loro:
  - ◆ Discriminazione diretta
  - ◆ Sottovalutazione del lavoro delle donne
  - ◆ Segregazione nel mercato del lavoro
  - ◆ Tradizioni e stereotipi
  - ◆ Difficile conciliazione tra vita professionale e vita privata
- L'insieme di questi fattori incide sulla retribuzione delle donne, sul loro avanzamento di carriera e sull'espressione del loro potenziale sul posto di lavoro.



## Quali azioni ha intrapreso l'Unione europea?

- La discriminazione nei confronti delle donne sul posto di lavoro e in materia di retribuzione è illegale ai sensi della legislazione comunitaria:
  - ◆ La parità di retribuzione per uno stesso lavoro è uno dei principi fondanti dell'Unione europea
  - ◆ L'articolo 141 del trattato CE prevede una pari retribuzione per un lavoro di pari valore
  - ◆ Secondo la direttiva 75/117/CEE, il principio della parità di retribuzione implica, per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, l'eliminazione di ogni discriminazione basata sul sesso in tutti gli elementi e le condizioni delle retribuzioni. In particolare, qualora si utilizzi un sistema di classificazione professionale per determinare le retribuzioni, questo deve basarsi su principi comuni per i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile ed essere elaborato in modo da eliminare le discriminazioni basate sul sesso



## Quali azioni ha intrapreso l'Unione europea?

- La discriminazione nei confronti delle donne sul posto di lavoro e in materia di retribuzione è illegale ai sensi della legislazione comunitaria:
  - ◆ La direttiva del 2002 relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, la formazione e la promozione professionali e le condizioni di lavoro è applicabile anche alle retribuzioni e impone agli Stati membri l'istituzione di organismi competenti in materia di pari opportunità per la promozione della parità di trattamento
  - ◆ Tali direttive sono confluite nella direttiva 2006/54/CE (rifusione) sulle pari opportunità e sulla parità di trattamento in materia di occupazione



## Quali azioni ha intrapreso l'Unione europea?

- L'eliminazione del divario di retribuzione tra donne e uomini figura tra le priorità enunciate dalla Commissione europea nei seguenti documenti:
  - ◆ Tabella di marcia per la parità tra donne e uomini 2006-2010
  - ◆ Comunicazione "Combattere il divario di retribuzione tra donne e uomini" (2007)
- Costituisce un obiettivo prioritario anche per:
  - ◆ Il Parlamento europeo, come enunciato nello specifico in una recente risoluzione sulla lotta alla disparità retributiva tra donne e uomini (2008)
  - ◆ Il patto europeo per la parità di genere sottoscritto dai capi di Stato e di governo europei (2006)
  - ◆ Il quadro di azioni delle parti sociali europee sull'uguaglianza di genere (2005). La terza relazione di verifica, adottata nel 2008, ha riscontrato un elevato numero di iniziative a livello nazionale



## Perché è importante?

- Colmare il divario di retribuzione tra donne e uomini è vantaggioso sia per i datori di lavoro sia per i lavoratori
  - ◆ Crea lavori di qualità
  - ◆ Attira i lavoratori migliori e di maggiore talento
  - ◆ Crea un contesto lavorativo favorevole
  - ◆ Aumenta la produttività e la competitività



## Perché è importante?

- Colmare il divario di retribuzione tra donne e uomini garantisce una maggiore redditività a tutti i settori dell'economia
  - ◆ Le donne rivestono un ruolo fondamentale nell'ambito dell'occupazione e della crescita in Europa
  - ◆ Le loro competenze e capacità sono necessarie per lo sviluppo economico e sociale
- Colmare il divario di retribuzione tra donne e uomini può contribuire a creare una società più equa
  - ◆ La valorizzazione delle competenze delle donne può aumentarne l'indipendenza economica
  - ◆ Meno donne si troveranno a vivere in condizioni di povertà, in particolar modo al momento della pensione



# Il divario di retribuzione tra donne e uomini lungo tutto l'arco della vita

**Maschio o femmina,  
pari opportunità?**



- Sono gli stereotipi a definire i ruoli maschili e femminili all'interno della società sin dalla più tenera età.
- Sebbene le preferenze personali abbiano un ruolo, anche le tradizioni e gli stereotipi possono influire, ad esempio, sulle scelte degli indirizzi di studio e sulla partecipazione all'occupazione.



# Il divario di retribuzione tra donne e uomini lungo tutto l'arco della vita

**Al nostro lavoro è dato lo stesso valore?**



- Donne e uomini tendono tuttora a lavorare in ambiti diversi. Spesso le donne si concentrano in settori meno remunerati, in media, rispetto a quelli a prevalenza maschile.
- Il divario di retribuzione tra donne e uomini esiste nonostante il fatto che le prime rappresentino il 59% del totale dei laureati.
- Le competenze e le capacità delle donne vengono sottovalutate, in particolare nei settori in cui la presenza femminile è preponderante.

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



# Il divario di retribuzione tra donne e uomini lungo tutto l'arco della vita

**Avere un figlio metterà  
in pericolo la mia carriera?**



- Per le donne, le opportunità di avanzamento di carriera e di retribuzioni superiori sul posto di lavoro vengono influenzate dalle responsabilità familiari.
- La disparità di retribuzione aumenta quando le donne hanno figli e, in particolare, quando lavorano a tempo parziale.
- Il tasso di occupazione delle donne con figli a carico è di appena il 62,4% rispetto al 91,4% degli uomini nella stessa situazione. Più di tre quarti dei lavoratori a tempo parziale totali sono donne (76,5%).



# Il divario di retribuzione tra donne e uomini lungo tutto l'arco della vita

**Stesso lavoro,  
stessa pensione?**



- Il divario di retribuzione tra donne e uomini si riflette nei guadagni percepiti nell'arco di tutta la vita e si ripercuote quindi sulle pensioni.
- Al momento della pensione, ciò si traduce in un più elevato rischio di povertà per le donne.

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



## Cosa si può fare?

- Dare lo stesso valore al lavoro di donne e uomini
- Combattere la segregazione nel mercato del lavoro
- Combattere gli stereotipi
- Promuovere la riconciliazione della vita familiare con quella lavorativa
- Promuovere la cultura della parità sul posto di lavoro

È necessario intervenire a tutti i livelli



## Azione a livello nazionale: esempi

Riportiamo di seguito un elenco non esaustivo di iniziative adottate per combattere il divario di retribuzione tra donne e uomini. Sono comprese azioni in ambiti quali la legislazione nazionale, gli accordi tra le parti sociali, i piani in materia di pari opportunità, le misure di sensibilizzazione e altri tipi di iniziative.



## Azione a livello nazionale: legislazione

### Esempio: Spagna

- Nel marzo del 2007 è stata adottata una legge sull'uguaglianza di genere
  - ◆ La legge contiene disposizioni specifiche riguardanti la lotta alla discriminazione
  - ◆ Misure d'azione positive nell'ambito degli accordi collettivi
  - ◆ Riconciliazione della vita familiare con quella lavorativa
  - ◆ Promozione di piani in materia di pari opportunità e di buone prassi



## Azione a livello nazionale: dialogo sociale/accordi fra parti sociali

### Esempio: Francia

- La legislazione prevede le pari opportunità nei negoziati e nella contrattazione salariale
  - ◆ La legge prevede inoltre l'obbligo di condurre negoziati a livello settoriale relativamente ai provvedimenti miranti alla creazione di pari opportunità sul posto di lavoro e tesi a rettificare eventuali disuguaglianze individuate ogni tre anni
  - ◆ Nell'aprile 2004 è stato sottoscritto un accordo intersettoriale a livello nazionale sull'uguaglianza di genere e sull'equilibrio tra donne e uomini nella composizione della forza lavoro, che prevede misure volte a ridurre il divario di retribuzione tra donne e uomini



# Azione a livello nazionale: piani per la parità

## Esempio: Svezia

- La legislazione prevede che tutti i datori di lavoro con un organico di almeno 10 dipendenti redigano un piano annuale in materia di pari opportunità e un piano d'azione a favore della parità di retribuzione
  - ◆ I piani devono includere la pianificazione e l'adozione di misure attive per la promozione della parità, un'indagine sulle differenze esistenti tra le retribuzioni di donne e uomini, la valorizzazione del lavoro delle donne e una valutazione di controllo in merito alle azioni intraprese
  - ◆ Su richiesta dei sindacati o dei rappresentanti dei lavoratori, i datori di lavoro hanno l'obbligo di fornire dati statistici in materia di retribuzione suddivisi in base al genere
  - ◆ I piani in materia di parità sono monitorati dal mediatore per l'uguaglianza



## Azione a livello nazionale: altre iniziative

### Esempio: Finlandia

- Un programma sulla parità di retribuzione per il periodo 2007-2011 mira a ridurre il divario di retribuzione tra donne e uomini dal 20 al 15%
  - ◆ Comprende: azioni volte a ridurre la segregazione professionale, lo sviluppo dei sistemi retributivi, misure a sostegno dell'avanzamento di carriera delle donne e la sottoscrizione di accordi tra parti sociali per ridurre il divario di retribuzione
- Aumenti salariali speciali, negoziati a favore delle lavoratrici meno retribuite, hanno già sortito un impatto significativo sulla riduzione del divario di retribuzione tra donne e uomini



## A chi è possibile rivolgersi?

Per ulteriori informazioni ed esempi sul divario di retribuzione tra donne e uomini, visitare il sito:



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

