



Al nostro lavoro è dato lo stesso valore?

Dati essenziali sull'uguaglianza di genere sul lavoro in relazione al divario di retribuzione tra donne e uomini

	Donne	Uomini
Tasso di occupazione (%)	58,3	72,5
Quota di lavoratori a tempo parziale (%)	31,2	7,7
Tempo medio settimanale dedicato alle responsabilità domestiche e familiari (in ore)**	25,5	7,8
Tempo medio settimanale dedicato a un lavoro retribuito (compresi gli spostamenti, in ore)**	38,1	45,5
Livello di istruzione (almeno diploma di istruzione secondaria superiore) all'età di 20-24 anni (in %)	80,8	75,5
Distribuzione per genere dei laureati universitari (in %)*	59	41
Quota occupata nei settori manifatturiero, edile, delle comunicazioni e dei trasporti	17,4	44,3
Quota occupata nei settori dell'amministrazione pubblica, dell'istruzione, della sanità e dell'assistenza sociale nonché in altre attività di servizio alla comunità	40,5	18,1
Over-65 a rischio di povertà (in %)*	21	16

Fonte: Eurostat, 2007; escluso*, 2006.

** Indagine europea sulle condizioni di lavoro (EWCS)

Né la Commissione europea né alcuna persona che agisca per suo conto è responsabile dell'uso che dovesse essere fatto delle informazioni contenute nel presente opuscolo. Foto: © Commissione europea/Thierry Maroit

Cosa ha fatto l'UE?

Quello della parità di retribuzione tra i lavoratori dei due sessi per uno stesso lavoro è uno dei principi fondanti dell'Unione europea. Sancito dal trattato di Roma nel 1957, divenne oggetto di una direttiva del 1975 che proibisce ogni forma di discriminazione di genere in tutte le condizioni della retribuzione **per uno stesso lavoro o per un lavoro al quale è attribuito un valore uguale.**

L'UE continua la sua opera di riduzione delle disparità salariali ingiustificate tra donne e uomini: è infatti questo uno degli obiettivi chiave della **Tabella di marcia per la parità tra donne e uomini 2006-2010**. Nella comunicazione «**Combattere il divario di retribuzione tra donne e uomini**», la Commissione europea ha analizzato le cause delle disparità salariali tra i sessi e ha individuato le modalità per affrontarle.

La Commissione sta **analizzando l'efficacia della normativa comunitaria** riguardo alla parità retributiva e potrebbe, qualora si rendesse necessario, formulare proposte di legge in materia.

Combattere il divario di retribuzione richiede l'intervento di molti attori diversi. Oltre all'azione della Commissione, il **Parlamento europeo** ha da parte sua recentemente approvato una relazione che ribadiva l'importanza di tale tematica.

Con il **Patto europeo per la parità tra donne e uomini** del 2006, i leader dell'UE hanno attribuito importanza prioritaria alla lotta contro il divario retributivo.

L'eliminazione delle disparità salariali tra i sessi è inoltre un'azione fondamentale del *Framework of actions on gender equality* (quadro di azioni sull'uguaglianza di genere), adottato dalle **parti sociali europee** nel 2005.

Questa campagna è parte degli sforzi profusi dalla Commissione per sensibilizzare in merito al divario di retribuzione tra donne e uomini e alle modalità per combatterlo.



Per ulteriori informazioni sul divario di retribuzione tra donne e uomini: <http://ec.europa.eu/equalpay>

KE-31-09-257-IT-D



Colmare il divario di retribuzione tra donne e uomini È giusto per tutti





**Maschio o femmina,
pari opportunità?**

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

**Stesso lavoro,
stessa pensione?**

Cosa si intende per divario di retribuzione tra donne e uomini?

In media, nell'UE, le donne guadagnano il 17%* in meno degli uomini. Il divario di retribuzione misura la differenza tra le retribuzioni orarie lorde medie delle donne e degli uomini che svolgono un lavoro subordinato per l'insieme dell'economia.

Perché le donne guadagnano ancora mediamente meno degli uomini?

Il divario di retribuzione è una questione complessa dalle cause molteplici e, spesso, interrelate:

- **Discriminazione diretta:** a volte le donne ricevono ancora per uno stesso lavoro una retribuzione inferiore a quella dei colleghi uomini. Tuttavia, alla luce dei progressi compiuti negli ultimi anni e delle efficaci normative nazionali ed europee in vigore, questo fattore può spiegare solo in minima parte la disparità salariale.
- **Le abilità e le competenze delle donne sono sottovalutate:** le donne ricevono frequentemente una retribuzione inferiore a quella degli uomini per lavori di pari valore. Infatti, sebbene le donne rappresentino il 59% dei laureati, al loro lavoro è ancora spesso attribuito un valore inferiore rispetto a quello svolto dai colleghi uomini, a parità di condizioni. Le tabelle salariali per lavori che richiedono competenze, qualifiche o esperienze simili

tendono a essere inferiori nelle funzioni in prevalenza femminili. Ad esempio, in un supermercato le addette alle casse ricevono solitamente una retribuzione inferiore rispetto ai colleghi magazzinieri.

- **Segregazione del mercato del lavoro:** 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. Oltre il 40% delle donne lavora nei settori della sanità, dell'istruzione o dell'amministrazione pubblica, contro soltanto il 20% degli uomini (vedere tabella). Solo nel 29% dei casi gli scienziati e gli ingegneri nell'UE sono donne. Inoltre, queste ultime sono soprattutto impiegate come assistenti amministrative, commesse o in mansioni poco o punto qualificate a cui sono associati salari inferiori.
- **Tradizioni e stereotipi:** 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.
- **Conciliazione tra la vita professionale e la vita privata:** il divario di retribuzione rispecchia altresì gli ostacoli strutturali alla vita lavorativa, che tuttora riguardano soprattutto le donne. Le interruzioni di carriera sono infatti molto più frequenti per le lavoratrici, con effetti negativi sulla loro evoluzione professionale che si traducono in un salario inferiore.

Il divario comporta retribuzioni più basse lungo tutto l'arco della vita lavorativa e pertanto consente alle donne di maturare pensioni per lo più modeste, esponendole maggiormente al rischio di povertà.

Perché è importante?

Colmare il divario di retribuzione tra donne e uomini è saggio dal punto di vista imprenditoriale e dà vita a una società più equa.

Le aziende che perseguono una condizione di uguaglianza creeranno **luoghi di lavoro ideali** per tutti. Assicurare a donne e uomini una retribuzione adeguata alle loro competenze e valorizzarne equamente il contributo può favorire l'assunzione e la fedeltà del **personale migliore e più capace**. I datori di lavoro traggono vantaggio dal mettere maggiormente a frutto il talento e le competenze femminili assicurando alle lavoratrici la possibilità di beneficiare di iniziative per la formazione e per lo sviluppo della carriera, fondamentali per incrementare la produttività e la competitività.

Un numero sempre maggiore di studi rileva una correlazione tra una maggiore uguaglianza di genere e la redditività, soprattutto nelle posizioni dirigenziali. Altre ricerche suggeriscono un legame tra l'equilibrio tra i generi nei gruppi di gestione e la capacità innovativa.

Colmare il divario di retribuzione può aiutare a forgiare **una società più equa e più integrata**, contribuisce all'emancipazione della donna e ne **favorisce l'indipendenza economica**. Inoltre, può incrementare la retribuzione delle donne lungo tutto l'arco della vita lavorativa, riducendone il livello di povertà, in particolare dopo il pensionamento.

* Questo dato è basato su una nuova fonte armonizzata dell'UE, il SES (Structure of Earnings Survey, indagine sulla struttura delle retribuzioni). L'apparente aumento, dal 15% del 2006 all'attuale 17%, è imputabile unicamente a un cambiamento metodologico.