

### Dossier Differenze salariali

La differenza media tra la retribuzione oraria di uomini e donne è nota come divario salariale. Il divario salariale tra uomini e donne riflette le discriminazioni e le disuguaglianze attualmente esistenti sul mercato del lavoro che, di fatto, colpiscono soprattutto le donne.

Maschio o femmina, pari opportunità? Al nostro lavoro è dato lo stesso valore? 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 in Europa il 17,5% in più delle donne. 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.

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.

Esistono diversi fattori complessi e spesso correlati fra loro in grado spiegare l'esistenza del divario di retribuzione tra donne e uomini:

#### **Discriminazione diretta**

- A volte le donne percepiscono un salario inferiore rispetto a colleghi uomini **che svolgono lo stesso lavoro** (questo fattore giustifica soltanto in minima parte l'esistenza del divario di retribuzione fra uomini e donne, data l'efficacia della legislazione comunitaria e nazionale in materia).

## Sottovalutazione del lavoro delle donne

- Le donne ricevono frequentemente una retribuzione inferiore a quella percepita da uomini **che svolgono un lavoro di pari valore**. Una delle cause principali è costituita dal **modo in cui vengono valutate le competenze delle donne** rispetto a quelle degli uomini.

- I lavori che richiedono competenze, qualifiche o esperienze simili tendono a essere scarsamente retribuiti e sottovalutati se svolti principalmente da donne anziché da uomini.

- Inoltre, anche la valutazione del rendimento e, conseguentemente, il livello di retribuzione e l'avanzamento di carriera possono essere oggetto di discriminazioni a vantaggio degli uomini.

### - **Segregazione nel mercato del lavoro**

- Il divario di retribuzione tra donne e uomini è accentuato anche dalla **segre gazione nel mercato del lavoro**

. Donne e uomini tendono tuttora a lavorare in ambiti diversi. Da una parte, è vero che le

donne e gli uomini spesso predominano in settori diversi, dall'altra, all'interno dello stesso comparto o della stessa azienda, le donne svolgono principalmente professioni meno retribuite e meno considerate.

- Le donne vengono spesso impiegate in settori in cui il loro lavoro è meno considerato e retribuito rispetto a quelli a predominanza maschile. Più del 40% delle donne occupa un posto di lavoro in settori quali la sanità, l'istruzione e la pubblica amministrazione: una percentuale doppia rispetto alla quota di uomini attiva negli stessi ambiti.

Prendendo in esame il solo settore della sanità e dell'assistenza sociale, si rileva che l'80% degli impiegati in questo comparto è costituito da donne.

- Le donne, inoltre, trovano più

spesso impiego come assistenti amministrative, commesse o in posti di lavoro non qualificati o scarsamente qualificati: si tratta di occupazioni che costituiscono quasi la metà della forza lavoro femminile. Molte donne svolgono infatti attività lavorative scarsamente retribuite come, ad esempio, lavori di pulizia o di assistenza.

- Le donne sono sottorappresentate nelle posizioni manageriali e direttive: ad esempio, rappresentano appena il 32% dei direttori delle aziende dell'UE, il 10% dei membri dei consigli di amministrazione delle

principali aziende e il 29% del totale di scienziati e ingegneri di tutta Europa.

## **Tradizioni e stereotipi**

- La segregazione è spesso collegata a **tradi zioni e stereotipi**

. Sebbene in alcuni casi le scelte personali abbiano un

ruolo, le tradizioni e gli stereotipi possono ad esempio influenzare la scelta degli indirizzi di studio e, conseguentemente, le carriere professionali intraprese da donne giovani e adulte.

- Malgrado il 55% degli studenti universitari sia rappresentato da donne, queste costituiscono una minoranza in campi quali la matematica, l'informatica e

l'ingegneria.

- Solo 8,4 donne su 1.000 nella forbice di età tra i 20 e i 29 anni hanno conseguito una laurea in matematica o presso facoltà scientifiche e tecnologiche (in confronto a 17,6 uomini).

- Ne consegue un numero minore di donne impiegate in lavori

scientifici e tecnici, un fattore che in molti casi porta le donne a lavorare in settori dell'economia meno considerati e meno retribuiti.

- A causa di tali tradizioni e stereotipi, ci si aspetta che le donne riducano il proprio orario di lavoro o



abbandonino il mercato del lavoro per occuparsi dell'assistenza ai bambini o agli anziani.

**Conciliazione tra vita professionale e**

# vita privata

- Quando si tratta di riuscire a **conciliare la vita privata e la vita professionale**, le donne si imbattono in maggiori

difficoltà rispetto agli uomini.

- La ripartizione delle responsabilità familiari e assistenziali non avviene ancora equamente: il

compito di prendersi  
cura dei familiari a  
carico, infatti, viene  
principalmente  
assunto dalle donne.  
A usufruire del  
congedo parentale  
sono molto più  
spesso le donne  
rispetto agli uomini.

Questa situazione,  
unita alla mancanza  
di strutture  
assistenziali per  
bambini e anziani, fa  
sì che molte donne  
si vedano spesso  
costrette ad  
abbandonare il  
mercato del lavoro:

Sebbene il lavoro a tempo parziale possa essere una scelta personale, le donne vi ricorrono più frequentemente per riuscire a conciliare le responsabilità lavorative con quelle

familiari. L'esistenza di un divario retributivo appare evidente se si osservano le differenze in termini di retribuzione oraria tra lavoratori a tempo parziale e dipendenti a tempo

pieno. In tutta Europa, le donne che svolgono un'attività professionale a tempo parziale sono più di un terzo del totale, rispetto ad appena l'8% degli uomini. Più di tre



quarti dei lavoratori a tempo parziale totali sono donne.

- Di conseguenza le donne sono soggette a più interruzioni di

carriera o hanno un  
orario di lavoro  
ridotto rispetto agli  
uomini. Ciò può  
incidere  
negativamente sulla  
loro carriera  
professionale o  
sulle loro

prospettive di  
promozione: un  
fattore, questo, che  
si traduce anche in  
percorsi lavorativi  
meno gratificanti in  
termini finanziari.

# Dati chiave

# **sulla parità di trattamento tra uomini e donne sul posto di lavoro in relazione al divario di retribuzione**

Dalle nuove  
stime Eurostat  
(basate  
sull'indagine  
sulla struttura  
delle  
retribuzioni,)  
emergono

notevoli  
differenze tra gli  
Stati membri in  
questo ambito:  
infatti, il divario  
di retribuzione è  
inferiore al 10%  
in Italia, in

Polonia, in  
Slovenia, in  
Romania, in  
Portogallo, in  
Belgio e a Malta,  
maggiore del  
20% in  
Slovacchia, nei



Paesi Bassi, a  
Cipro, in  
Germania, nel  
Regno Unito, in  
Lituania e in  
Grecia e  
superiore del  
25% in

Repubblica  
Ceca, in Estonia  
e in Austria.

Tuttavia, il  
divario di  
retribuzione non  
costituisce di per  
sé un indicatore

della parità di  
trattamento  
generale tra  
donne e uomini,  
poiché interessa  
solamente i  
dipendenti  
salariali. Si tratta

pertanto di un  
dato che deve  
essere  
analizzato in  
concomitanza  
con altri  
indicatori  
correlati al

mercato del  
lavoro, in modo  
da rispecchiare i  
diversi modelli  
lavorativi  
femminili. Nella  
maggior parte  
dei paesi in cui il

tasso di  
occupazione  
femminile è  
basso (ad  
esempio a  
Malta, in Italia, in  
Grecia e in  
Polonia), il

divario di  
retribuzione è  
inferiore rispetto  
alla media, il che  
può indicare la  
presenza di una  
percentuale  
ridotta di donne

scarsamente  
qualificate o non  
qualificate  
all'interno della  
forza lavoro. Un  
divario di  
retribuzione  
elevato è in



generale tipico di un mercato del lavoro altamente segregato (ad esempio a Cipro, in Estonia, in Slovacchia e in Finlandia) o in

cui una  
percentuale  
elevata di donne  
lavora a tempo  
parziale (ad  
esempio in  
Germania, nel  
Regno Unito, nei

Paesi Bassi, in  
Austria e in  
Svezia). Anche i  
sistemi e i  
meccanismi  
istituzionali in  
materia di  
determinazione

dei salari  
possono influire  
sul divario di  
retribuzione.

Paese

# Divario di retribuzioni

## Belgio

9

Bulgaria

13,6

Repubblica Ceca



26,2

Danimarca

17,1

Germania

23,2

Estonia

30,9

Irlanda

17,1

Grecia

22

Spagna

16,1

Francia

17,1

Italia



4,9

Cipro

21,6

Lettonia

13,4

Lituania

21,6

Lussemburgo

12,4

Ungheria

17,5

Malta

8,6

Paesi Bassi

19,6

Austria



25,5

Polonia

9,8

Portogallo

9,2

Romania

9

Slovenia

8,5

Slovacchia

20,9

Finlandia

20

Svezia

17,1

Regno Unito



21,4

EU 27

17,5

Fonte:

# Eurostat 2008 .

## Il confronto internazionale mostra che in Italia e nel Sud Europa i differenziali salariali sono

molto inferiori a  
quelli di molti  
paesi europei.  
Ma la maggiore  
eguaglianza  
salariale non e'  
reale ,quanto  
piuttosto

riconducibile a  
fenomeni di  
selezione nella  
forza lavoro. In  
particolare paesi  
con bassi tassi  
di occupazione  
femminile

finiscono per  
avere  
differenziali  
salariali minori  
semplicemente  
perche' la esigua  
partecipazione  
femminile al

mercato del  
lavoro produce  
un impatto  
significativo sulla  
forbice  
retributiva di  
genere,  
comprimendo il

gap salariale che  
altrimenti  
assumerebbe  
valori ben piu'  
elevati. Un'altra  
delle ragioni  
della differenza  
tra l'Italia e il



resto d' Europa  
sta nella diversa  
composizione  
della forza  
lavoro. L'Italia e'  
il paese europeo  
con la piu' bassa  
percentuale di

donne con  
istruzione  
primaria  
occupate, e' al  
terzultimo posto  
prima solo di  
Grecia e Spagna  
per occupazione

di donne con  
istruzione  
secondaria e  
universitaria.  
Inoltre, i  
differenziali  
salariali tra gli  
uomini e le

donne italiane  
crescono al  
crescere delle  
retribuzioni e  
all'aumentare  
del livello  
gerarchico;  
Secondo i

risultati di una  
indagine Isfol del  
2007, su “i  
differenziali  
retributivi di  
genere nel  
nostro paese” la  
parita' di

trattamento tra  
uomini e donne  
sul mercato del  
lavoro, seppur  
sancita a livello  
costituzionale ,  
appare ben lungi  
dall'essere

realizzata.  
Sovra-rappresen  
tate nella  
maggior parte  
delle forme di  
lavoro atipico, le  
donne subiscono  
anche un

trattamento  
salariale  
inferiore a quello  
degli uomini.  
Colpa del tetto di  
cristallo che ne  
impedisce  
progressioni di



carriera  
paragonabili a  
quelle dei  
colleghi; colpa  
della difficoltà a  
conciliare lavoro  
fuori e dentro le  
mura

domestiche,  
frutto di modelli  
culturali ancora  
pervasivi e di  
assenza di  
servizi adeguati;  
colpa di  
fenomeni

discriminatori  
diretti ed indiretti  
dentro e fuori il  
mercato del  
lavoro.

Sempre  
secondo  
l'indagine Isfol,

nonostante un  
sempre maggior  
livello di  
istruzione e  
competenze, il  
differenziale  
retributivo di  
genere in Italia

oscilla tra i 20 e i  
25 punti  
percentuali,  
senza vistosi  
segnali di  
inversione di  
tendenza. Vi e' il  
fenomeno della

segregazione  
orizzontale che  
relega le donne  
in professioni e  
settori a minore  
retribuzione e  
quello  
segregazione

verticale che  
impedisce alle  
donne di  
crescere  
professionalmen  
te all'interno  
delle imprese.

**Colmare il**

**divario di  
retribuzione tra  
donne e uomini  
è vantaggioso  
sia per i datori  
di lavoro sia  
per i lavoratori**

**L'uguaglianza**



tra donne e  
uomini è  
fondamentale  
per la creazione  
di lavori di  
qualità.

L'introduzione di  
una prospettiva

di genere può  
aiutare le  
aziende a:

- assumere  
e e mantenere i  
migliori

# dipendenti;

- creare  
un ambiente di  
lavoro positivo e  
conquistare la  
fiducia dei

dipendenti;

- sfruttare  
al meglio le  
risorse umane e  
migliorare  
produttività e

competitività;

- avere

una migliore

immagine

pubblica e un

valore azionario

più elevato,  
nonché una  
clientela  
maggiormente  
soddisfatta.

■

# - La direttiva sulla parità delle retribuzioni del 1975, tesa a eliminare



qualsiasi  
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.**

**-**

-

-

-

La

direttiva del  
2002 relativa  
alla parità di  
trattamento tra

gli uomini e le  
donne per  
quanto riguarda  
l'accesso al  
lavoro, alla  
formazione e  
alla promozione

professionali e  
le condizioni di  
lavoro. La  
direttiva,  
applicabile  
anche alle  
retribuzioni,



introduce le  
definizioni di  
discriminazione  
diretta e  
indiretta ed  
esorta gli Stati  
membri a

istituire  
organismi per le  
pari opportunità  
per promuovere  
e sostenere la  
parità di  
trattamento fra

donne e uomini.

-

- Sette

direttive

riguardanti la

parità di

trattamento tra  
donne e uomini  
(tra cui le  
direttive del  
1975 e del  
2002) sono  
confluite in

un'unica  
direttiva,  
adottata nel  
2006, volta a  
fare maggiore  
chiarezza sul  
diritto

# comunitario in materia.

Questi  
strumenti  
stabiliscono che  
è illegale  
discriminare le  
donne nel  
mercato del

lavoro e fornire  
loro una  
retribuzione  
inferiore rispetto  
a quella  
percepita dagli  
uomini che



svolgono lo  
stesso lavoro o  
un lavoro di pari  
valore.

La  
Commissione  
garantisce il

recepimento e  
la corretta  
applicazione  
della  
legislazione  
dell'UE  
avvalendosi del

sostegno degli  
organismi  
nazionali  
responsabili in  
materia di  
uguaglianza tra  
donne e uomini.

Attualmente la  
Commissione  
sta inoltre  
analizzando  
l'efficacia del  
diritto  
comunitario in

materia di parità  
di retribuzione.

In base al  
risultato di tale  
analisi, la  
Commissione  
potrebbe

avanzare nuove  
proposte di  
legge sulla  
questione.

**Strategia per  
la parità fra le  
donne e gli**

# uomini (2010 - 2015)

La strategia  
per la parità fra  
le donne e gli  
uomini  
rappresenta il

programma di  
lavoro della  
Commissione  
sulla parità fra i  
sessi per il  
periodo 2010 -  
2015. Segue il



duplice  
approccio di  
iniziative  
specifiche e  
integrazione  
della tematica  
della parità fra

le donne e gli  
uomini in tutte le  
politiche e  
attività dell'UE  
(gender  
mainstreaming),  
che è diventato

il comune  
denominatore  
del lavoro  
dell'UE in  
materia di  
promozione  
della parità fra i

sessi.

**« Combattere  
il divario di  
retribuzione tra  
donne e  
uomini »»**

Una

comunicazione  
adottata dalla  
Commissione  
europea nel  
2007 esamina  
le cause del  
divario di

retribuzione tra  
donne e uomini  
e propone una  
serie di azioni  
per combattere  
il problema:

- Assicurare una migliore applicazione della legislazione

esistente.

- Assicurare che la lotta contro il divario di retribuzione sia parte



integrante delle  
politiche  
occupazionali  
degli Stati  
membri.

- Promuo

vere la parità di  
retribuzione tra  
i datori di  
lavoro,  
soprattutto  
attraverso la  
responsabilità

sociale.

- Sostene  
re lo scambio  
di buone prassi  
in tutta l'UE e  
coinvolgere le

# parti sociali.

# Azione

**congiunta**

**La**

**Commissione**

**europea è**

**attualmente**

**impegnata al**

**fianco degli**

Stati membri,  
del Parlamento  
europeo e delle  
parti sociali  
europee nella  
lotta contro il  
divario di

retribuzione tra  
donne e  
uomini.

Il patto  
europeo per la  
parità di  
genere,

adottato dai  
capi di Stato e  
di governo  
dell'UE nel 2  
006, ha  
fatto del  
divario di



retribuzione  
basato sul  
genere una  
delle sue  
priorità  
mediante la  
promozione di

azioni a livello  
nazionale e  
comunitario  
nell'ambito  
della parità di  
retribuzione  
per uno stesso

lavoro.

A dicembre  
2010 il  
consiglio dei  
ministri  
europei  
dell'Occupazio

ne e delle  
politiche  
sociali ha  
adottato  
alcune  
conclusioni  
relative alla

lotta contro le  
disparità di  
retribuzione tra  
donne e  
uomini, che  
enfaticizzano la  
necessità degli

Stati membri di  
adottare o  
perseguire  
misure che  
consentano di  
affrontare le  
diverse cause

alla base del  
divario di  
retribuzione tra  
donne e  
uomini e di  
coordinare le  
iniziative di

tutti gli attori  
primari  
coinvolti,  
soprattutto le  
parti sociali. Le  
conclusioni  
sono



accompagnate  
da una  
relazione  
preparata dalla  
presidenza  
belga del  
Consiglio

dell'UE che  
analizza lo  
stato attuale in  
materia di  
divario di  
retribuzione tra  
donne e

uomini e  
propone una  
revisione degli  
indicatori  
sviluppati  
durante la sua  
precedente

presidenza nel  
2001.

Il

Parlamento  
europeo ritiene  
infatti la lotta  
contro il

divario di  
retribuzione tra  
uomini e  
donne una  
priorità  
politica. A  
novembre 20

08 ha  
approvato una  
risoluzione  
recante  
richieste e  
raccomandazi  
oni per la

# Commissione sull'applicazione e del principio della parità retributiva tra donne e uomini.

Una delle  
priorità del «  
quadro di  
azioni  
sull'uguaglianz  
a di genere »»,  
adottato nel



marzo del  
2005 dalle  
parti sociali  
europee,  
consiste nella  
riduzione del  
divario di

retribuzione.  
Secondo la  
relazione di  
valutazione  
finale del 2009  
sulla sua  
attuazione, le

parti sociali si  
sono  
mobilitate a  
livello  
nazionale per  
promuovere  
un'equa

retribuzione  
attraverso  
un'ampia  
varietà di  
strumenti e  
mezzi, come le  
iniziative di

sensibilizzazione (tra cui le Giornate della parità di retribuzione) e le misure di formazione;

per produrre  
studi,  
statistiche e  
strumenti di  
confronto degli  
stipendi; per  
sviluppare

toolkit da  
utilizzare nel  
combattere il  
divario di  
retribuzione  
nei negoziati e  
nelle

contrattazioni  
collettive e,  
infine, per  
prendere parte  
a commissioni  
nazionali  
consultive in



materia di  
parità  
retributiva.  
Inoltre e' stato  
istituito nel  
L'istituto  
europeo per

l'uguaglianza  
di genere , con  
sede a Vilnius  
(Lituania), i cui  
compiti  
consistono nel  
raccolgere e

analizzare dati  
comparabili  
sulle questioni  
di genere, di  
sviluppare  
strumenti  
metodologici

per facilitare lo  
scambio di  
buone prassi.

Infine a  
livello europea  
e' stata fissata  
quest'anno,

per il 5 marzo ,  
la Giornata  
Europea per  
la parità'  
retributiva che  
punta a porre  
fine alle

discriminazioni  
contro le  
donne sul  
lavoro. La data  
non e' un  
caso: per  
raggiungere

l'importo che  
un uomo  
guadagna in  
un anno , una  
donna  
dovrebbe  
lavorare ogni

anno circa 2  
mesi in piu' ,  
appunto fino al  
5 marzo.



## Dossier differenze Salariali

Sabato 30 Aprile 2011 07:21 - Ultimo aggiornamento Sabato 30 Aprile 2011 07:27

---