

Divario retributivo di genere: le donne guadagnano meno degli uomini nell'UE?

Le donne lavoratrici nell'UE guadagnano in media il 12,7% in meno all'ora rispetto agli uomini.

Come viene calcolato questo divario e quali sono le ragioni?



Le donne non soltanto guadagnano di meno all'ora, ma svolgono anche meno ore di lavoro retribuito. ©Shutterstock.com/Delpixel

Anche se il principio della "parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore" venne introdotto nel Trattato di Roma nel 1957, il cosiddetto "divario retributivo" persiste - con miglioramenti marginali raggiunti negli ultimi anni.

Cos'è il divario retributivo di genere? Come viene calcolato?

Il divario, o differenziale, retributivo di genere è la differenza tra i compensi orari lordi di uomini e

donne.

Si basa sugli stipendi versati direttamente ai dipendenti prima delle detrazioni fiscali e dei contributi previdenziali. Nei calcoli si tiene conto soltanto delle aziende con 10 o più dipendenti. [12,7%: questo il divario retributivo medio di genere nell'UE nel 2021](#).

Alcune delle ragioni del divario retributivo di genere sono strutturali e sono legate alle differenze di occupazione, al livello di istruzione e all'esperienza lavorativa. Se rimuoviamo questa parte, ciò che rimane è noto come il divario retributivo di genere "corretto".

Il divario retributivo di genere in UE

Nell'Unione europea il [divario retributivo varia ampiamente](#). Nel 2021 le discrepanze più alte sono state registrate in: Estonia (20,5%), Austria (18,8%), Germania (17,6%), Ungheria (17,3%) e Slovacchia (16,6). Il Lussemburgo ha colmato il divario retributivo di genere. Altri paesi con divari retributivi di genere inferiori nel 2021 sono: Romania (3,6%), Slovenia (3,8%), Polonia (4,5%), Italia (5,0%) e Belgio (5,0%).

[Scoprite di più sulla lotta del Parlamento europeo per l'uguaglianza di genere](#)

Interpretare i numeri non è così semplice come sembra. Difatti, un minore divario retributivo di genere in un paese specifico non corrisponde necessariamente a una maggiore uguaglianza di genere. In alcuni stati membri, divari retributivi più bassi tendono ad essere collegati ad una minore partecipazione delle donne al mercato del lavoro. A loro volta, divari più alti tendono a essere collegati ad un'elevata percentuale di donne che svolgono un lavoro part-time o alla loro concentrazione in un numero ristretto di professioni. Ciononostante, è possibile riscontrare delle cause strutturali legate al divario salariale di genere.

[Scoprite i dati sul divario retributivo di genere](#)

Le cause del divario retributivo di genere

Lavoro part time

In media, le [donne svolgono più ore di lavoro non retribuito](#), per esempio prendendosi cura dei bambini o badando ai lavori domestici.

Tutto ciò implica una minore disponibilità di tempo per il lavoro retribuito: stando ai [dati raccolti nel 2021](#) quasi un terzo delle donne (30%) lavora part-time, mentre solo l'8% degli uomini lavora part-time. Quando si tengono in considerazione sia il lavoro non retribuito che quello pagato, inoltre, risulta che le donne lavorano più ore a settimana degli uomini.

Scelte professionali influenzate dalle responsabilità familiari

Le donne sono inoltre più propense ad avere [interruzioni di carriera](#): nel 2018, un terzo delle donne occupate nell'UE ha subito un'interruzione del lavoro per motivi di custodia dei figli, rispetto all'1,3% degli uomini. Alcune scelte di carriera delle lavoratrici sono influenzate dalla

cura e dalle responsabilità familiari.

Più donne nei settori a bassa retribuzione

Il 24% circa del divario retributivo di genere totale, può essere spiegato con una sovra-rappresentanza di donne in settori relativamente a basso salario come l'assistenza, la sanità e l'istruzione. Il numero di donne nel campo della scienza, della tecnologia e dell'ingegneria è aumentato. Nel 2021 le donne rappresentavano il 41% della forza lavoro.

Meno dirigenti donne e meno pagate

Le donne occupano meno posizioni dirigenziali: nel 2020 queste costituivano un terzo (34%) dei dirigenti nell'UE sebbene rappresentino quasi la metà dei dipendenti. Se guardiamo al divario tra le diverse professioni, le donne manager sono le più svantaggiate: guadagnano il 23% in meno all'ora rispetto agli uomini manager.

Una combinazione di fattori

Le donne non solo guadagnano meno all'ora, ma svolgono anche più lavoro non retribuito e meno ore retribuite e hanno maggiori probabilità di essere disoccupate rispetto agli uomini. Tutti questi fattori combinati portano la differenza di reddito complessivo tra uomini e donne a quasi il 37% nell'UE (nel 2018).

Colmare il divario: i benefici

Il divario retributivo tra i sessi si allarga con l'età - durante la carriera e parallelamente ai crescenti bisogni familiari - mentre è piuttosto basso quando le donne entrano nel mercato del lavoro. Con meno denaro da risparmiare e investire, questi divari si accumulano e di conseguenza le donne sono a maggior rischio di povertà ed esclusione sociale in età avanzata. Nel 2020, il divario pensionistico di genere era pari a oltre il 28% nell'UE.

La riduzione del divario retributivo di genere crea una maggiore uguaglianza di genere, riducendo la povertà e stimolando l'economia.

Aumenterebbe la base imponibile e alleggerirebbe parte dell'onere gravante sui sistemi previdenziali. Le valutazioni indicano che la riduzione di un punto percentuale del divario retributivo di genere comporterebbe un aumento del prodotto interno lordo dello 0,1%.

" Ogni riduzione dell'1% nel divario retributivo di genere comporterebbe un aumento del PIL dello 0,1% "

Stime - Unità di valutazione del valore aggiunto europeo

Cosa sta facendo il Parlamento per ridurre il divario retributivo di genere

A dicembre 2022, i negoziatori del Parlamento e dei paesi dell'UE hanno concordato che [le aziende dell'UE saranno obbligate a divulgare informazioni che rendono più facile confrontare le retribuzioni](#) di coloro che lavorano per lo stesso datore di lavoro, contribuendo ad evidenziare le differenze retributive tra i generi. A marzo 2023 il Parlamento ha adottato queste [nuove regole sulle misure vincolanti di trasparenza retributiva](#). Se la relazione di retribuzione mostra una differenza retributiva tra i generi di almeno il 5%, i datori di lavoro dovranno condurre una valutazione congiunta della retribuzione in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori. I paesi dell'UE dovranno imporre sanzioni, come multe, per i datori di lavoro che infrangono le regole. Le offerte di lavoro e le denominazioni dovranno essere neutre dal punto di vista di genere. Il Consiglio deve ancora approvare formalmente l'accordo perché le regole entrino in vigore.

La proposta fa seguito a una [risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 sulla strategia dell'UE per la parità di genere](#), con la quale si richiede alla Commissione di redigere un nuovo ambizioso piano d'azione per far fronte al divario retributivo di genere all'interno del quale siano stabiliti degli obiettivi chiari per gli Stati membri al fine di ridurre il divario salariale di genere nei prossimi cinque anni.

Il Parlamento europeo intende inoltre aiutare le donne e le ragazze a [ottenere posizioni dirigenziali e a promuovere l'uguaglianza di genere nei consigli di amministrazione](#). Nel novembre 2022, i parlamentari hanno approvato regole che vogliono rendere più chiari i processi di selezione, in modo che entro giugno 2026 almeno il 40% dei posti di direttore non esecutivo o il 33% di tutti i posti di direttore siano occupati da donne.

Scopri di più su ciò che il Parlamento fa per ridurre il divario retributivo di genere.

Per saperne di più

[Studio: donne nei consigli di amministrazione, le politiche negli Stati membri e gli effetti sul governo societario](#)

[Servizi di ricerca del Parlamento europeo: promuovere l'uguaglianza di genere](#)

[Servizi di ricerca del Parlamento europeo: blog sul divario retributivo di genere](#)

[Istituto europeo per l'uguaglianza di genere: banca dati delle statistiche di genere](#)

[Istituto europeo per l'uguaglianza di genere: contrastare il divario retributivo - non senza un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata](#)

[Procedura legislativa - normativa per la parità di retribuzione per lavori di pari valore](#)

[Rapporto 2022 sulla parità di genere tra nell'UE](#)

[Parità di retribuzione per uno stesso lavoro tra uomini e donne](#)