

Bruxelles, 5 marzo 2010

La Commissione europea intende ridurre significativamente la disparità retributiva tra uomini e donne

La Commissione europea prevede di utilizzare una serie di misure volte a ridurre notevolmente la disparità retributiva tra uomini e donne nei prossimi cinque anni. Il divario salariale medio nell'UE è attualmente del 18%. Per ridurre questo tasso la Commissione intende sensibilizzare i datori di lavoro, incoraggiare iniziative a favore delle pari opportunità e sostenere lo sviluppo di strumenti per misurare il divario salariale tra uomini e donne. Non è neppure da escludere l'adozione di nuovi provvedimenti legislativi. La Commissione intende consultare le parti sociali europee e analizzare l'impatto di varie soluzioni, quali il rafforzamento delle sanzioni, l'introduzione della trasparenza salariale e di obblighi di comunicazione periodica sull'andamento della disparità retributiva. Dai risultati di un sondaggio di Eurobarometro pubblicati oggi emerge che oltre l'80% degli europei è favorevole a un intervento urgente per colmare il divario.

"Sono molto preoccupata per il fatto che il divario salariale fra uomini e donne sia diminuito di poco negli ultimi 15 anni e in alcuni paesi sia addirittura in aumento" ha affermato la vice presidente Viviane Reding, Commissario per la Giustizia, i diritti fondamentali e la cittadinanza. "In questi tempi di crisi, il divario salariale tra i sessi è un costo che l'Europa non può permettersi e occorre far ricorso a tutti gli strumenti a disposizione per colmarlo. Insieme agli Stati membri, la Commissione cercherà di ridurre significativamente il divario salariale tra uomini e donne nell'Unione europea entro la fine dell'attuale mandato".

Il divario salariale tra uomini e donne – la differenza media nel compenso orario lordo fra uomini e donne nell'intera economia – è attualmente pari al 18% nell'Unione europea, con differenze notevoli fra paesi e settori. Esso riflette le disuguaglianze attualmente esistenti sul mercato del lavoro e che, di fatto, colpiscono soprattutto le donne. Per ridurre il divario occorre intervenire a vari livelli, al fine di affrontarne le molteplici cause.

Nella seconda metà del 2010, la Commissione presenterà una nuova strategia dell'UE in materia di pari opportunità per il periodo 2010-2015. Una delle priorità principali sarà affrontare la disparità retributiva fra uomini e donne e la Commissione farà uso di tutti gli strumenti disponibili, sia legislativi che non, per ridurre tale divario.

La Commissione, insieme alle parti sociali europee, analizzerà in dettaglio l'impatto sociale ed economico di alcune soluzioni, come:

- **riferire circa la disparità retributiva fra uomini e donne e assicurare la trasparenza salariale** a livello di imprese e di singoli o, collettivamente, mediante l'informazione e la consultazione con i lavoratori;
- consolidare l'obbligo di garantire **classificazioni delle professioni e tabelle salariali neutre da un punto di vista di genere**;
- migliorare le disposizioni relative alle **sanzioni** in caso di violazione del diritto di parità di retribuzione, per garantire che siano dissuasive e proporzionate (prevedendo, ad esempio, sanzioni più elevate in caso di recidiva).

Inoltre la Commissione:

- **sensibilizzerà** i dipendenti, i datori di lavoro e l'opinione pubblica sulle cause del divario salariale e le soluzioni potenziali;
- incoraggerà **iniziative a favore delle pari opportunità** sul lavoro con marchi, attestati e premi relativi alle pari opportunità. In Francia, per esempio, è stato introdotto nel 2004 il marchio di parità professionale ("Label égalité professionnelle"). Le società possono ottenerlo per un periodo di tre anni se seguono una procedura speciale e dimostrano il loro impegno a favore della parità dei sessi in vari campi fra cui l'organizzazione dell'orario di lavoro, l'evoluzione della carriera e la promozione interna di donne che occupano ruoli chiave;
- sosterrà lo sviluppo di **strumenti volti a coadiuvare i datori di lavoro nell'analisi del divario salariale fra uomini e donne** esistente nelle loro imprese. Per esempio la Germania ha sviluppato un software che calcola il divario salariale. Tale strumento può aiutare i datori di lavoro a rendersi conto della situazione e ad adottare misure per affrontare la disparità retributiva fra uomini e donne;
- migliorare l'offerta e la qualità delle **statistiche relative al divario salariale**.

Affrontare le disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro è anche un elemento chiave di Europa 2020, la strategia dell'Unione europea per l'economia e l'occupazione per il prossimo decennio (si veda [IP/10/225](#)). Secondo uno studio realizzato durante la presidenza svedese nel 2009, l'eliminazione delle disparità di genere nell'occupazione negli Stati membri potrebbe condurre a un incremento potenziale del PIL compreso fra il 15% e il 45%.

Infine, la Commissione sta svolgendo uno studio sulle iniziative a favore delle pari opportunità sul lavoro, i cui risultati saranno presentati il 5 maggio.

Informazioni generali

Dai risultati di un sondaggio di Eurobarometro emerge che gli europei ritengono che, per affrontare le disuguaglianze fra uomini e donne, colmare il divario salariale tra i sessi sia un'assoluta priorità, insieme alla lotta contro la violenza sulle donne. L'82% degli europei crede che sia urgente intervenire per eliminare la disparità retributiva fra uomini e donne. Il 62% degli intervistati ritiene altresì che le disuguaglianze di genere siano diffuse nel proprio paese. Il 66% ha inoltre affermato che la situazione è migliorata nell'ultimo decennio.

Grazie alla normativa dell'Unione europea e nazionale sulla parità di retribuzione, i casi di discriminazione diretta – differenze nel compenso fra uomini e donne che svolgono esattamente lo stesso lavoro - sono diminuiti. Ma la disparità retributiva va ben oltre questo: essa riflette le discriminazioni e le disuguaglianze attualmente esistenti sul mercato del lavoro e che, di fatto, colpiscono soprattutto le donne.

Per effetto della disparità retributiva fra uomini e donne sul reddito percepito nell'arco della vita attiva, le donne avranno anche pensioni inferiori. Di conseguenza, le donne sono più colpite degli uomini dalla povertà persistente e estrema: il 22% delle donne di oltre 65 anni d'età rischia la povertà, contro il 16% degli uomini.

Le attività di sensibilizzazione sono fondamentali per informare i datori di lavoro, i dipendenti e le parti interessate sul perché esiste ancora un divario salariale tra uomini e donne e su come si può ridurre. La Commissione sta pertanto avviando la seconda fase di una campagna d'informazione a livello UE con azioni decentralizzate in tutti i 27 Stati membri. Un nuovo calcolatore online consentirà ai dipendenti e ai datori di lavoro di visualizzare il divario salariale tra uomini e donne.

Si veda anche [MEMO/10/65](#)

Per ulteriori informazioni

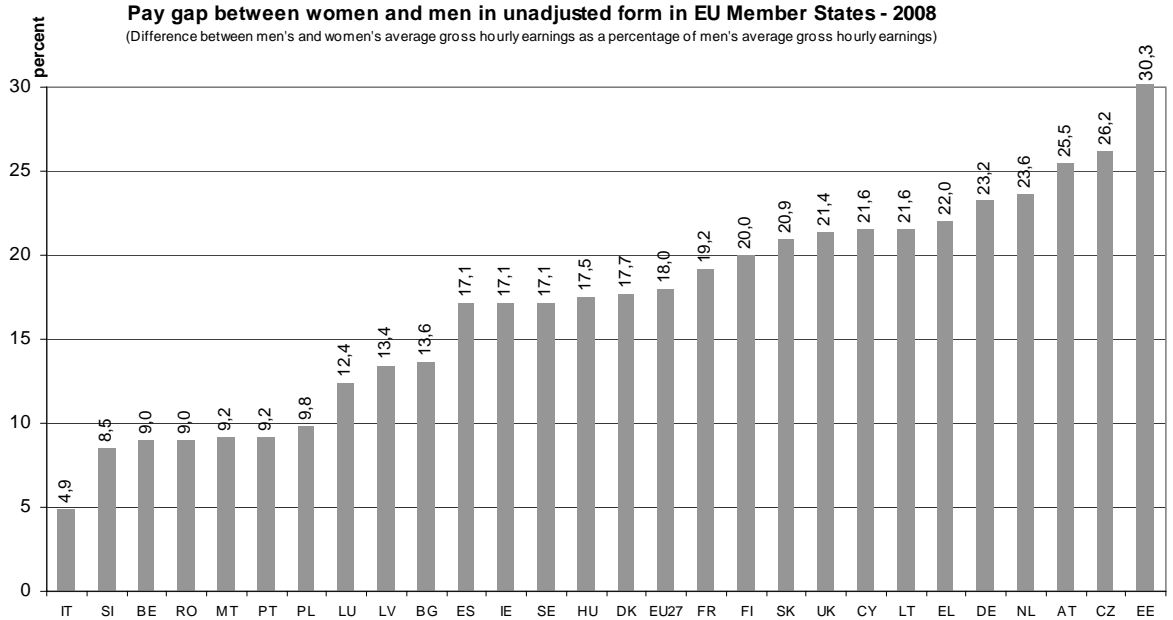
Cartella stampa sulla disparità retributiva fra uomini e donne

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=708&furtherNews=yes>

ANNEX

How big is the pay gap in different Member States?

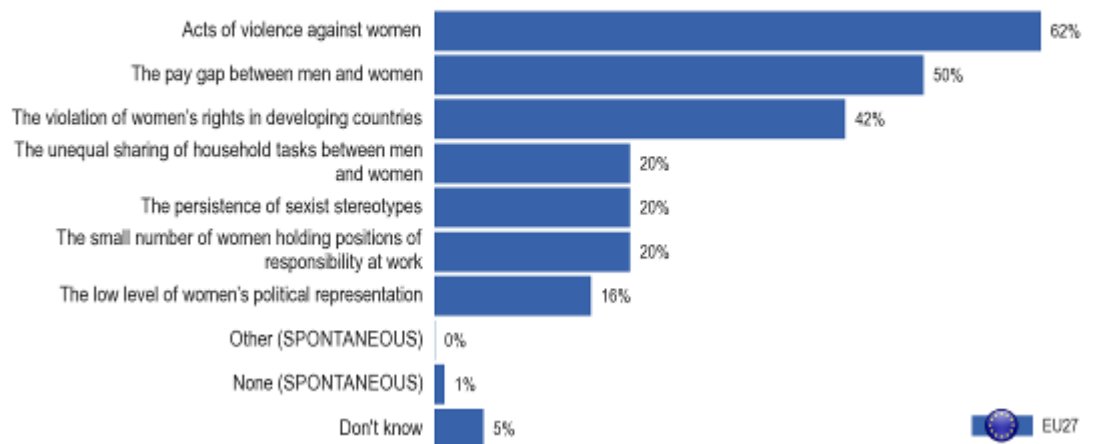
Measured as the "relative difference in average gross hourly earnings between women and men," the gender pay gap is estimated to be 18% in the EU as a whole (see graph below).



Source: Eurostat. Structure of Earnings Survey 2006 and national sources (2008) for yearly SES-comparable estimates. Provisional data for EU27, FR, ES and CY. Exception to the reference year: 2007 data for IE, DK, NL and EE.

Areas for prioritisation in the field of gender equality

QC16. Here is a list of the areas where gender inequalities are apparent. In your opinion, in which of these areas should action be taken as a matter of priority?

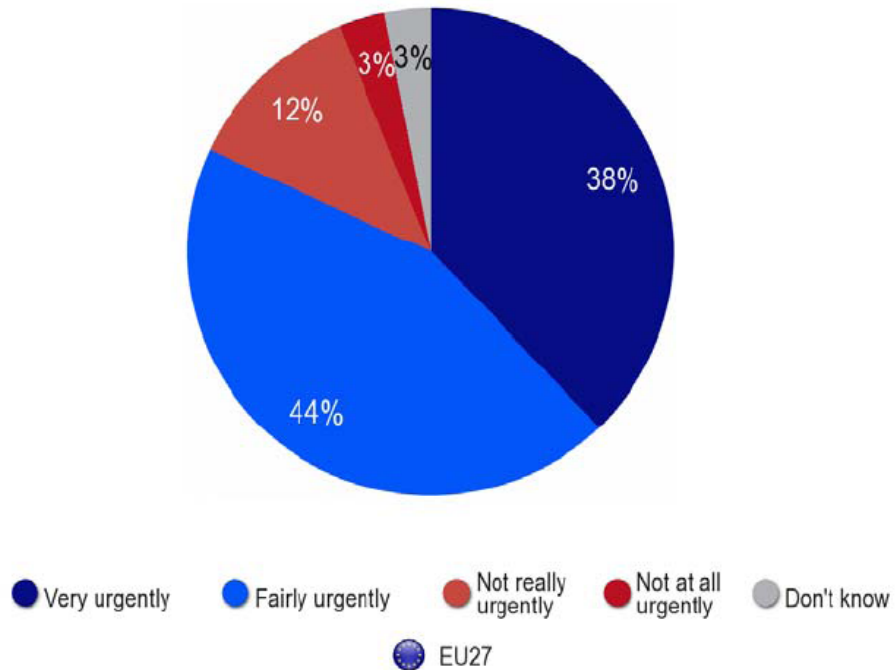


SPECIAL EUROBAROMETER 326 : "GENDER EQUALITY IN THE EU IN 2009

http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb_special_en.htm

Urgency in addressing the pay gap

QC5. In the European Union women earn on average 17% less than men (that is what is known as the pay gap between men and women). In general, do you think that this issue should be dealt with by the European Union ...?



Measures to address the gender pay gap

QC6. In your opinion, which of the following measures should be taken as a matter of priority to reduce the pay gap between men and women?

