

Verso la parità di genere nel mondo del lavoro

La discriminazione sulla base del genere sul mercato del lavoro e sul luogo di lavoro e l'inosservanza delle pari opportunità per donne e uomini in ambito occupazionale comportano costi significativi per i singoli individui e, più in generale, per le società ed economie europee. Malgrado questi costi e i benefici potenziali della parità di genere, le valutazioni mostrano che la legislazione unionale in materia non è ancora attuata in modo efficace negli Stati membri.

Contesto

In tutta Europa, le donne continuano a guadagnare meno degli uomini per il lavoro che svolgono. Il divario tra i redditi degli uomini e donne – detto [divario retributivo di genere](#) (Gender Pay Gap, GPG) – [varia](#) tra gli Stati membri e va da meno del 10% a oltre il 20%. In media, nell'Unione europea le donne guadagnano oggi circa il 16% meno degli uomini. Nel corso della vita, l'effetto cumulativo di redditi più bassi porta a un ancora più ampio [divario pensionistico di genere](#) (39%), che aumenta il rischio di povertà per le donne. Le principali [cause](#) di questi divari sono molteplici e correlate. La [discriminazione](#) continua a essere un fattore significativo. Altri aspetti includono la [segregazione di genere](#) sul mercato del lavoro, che vede le donne sovra-rappresentate nel [lavoro a tempo parziale](#) e nei settori nei quali la retribuzione è inferiore, e sotto-rappresentate ai livelli dirigenziali, i pregiudizi di genere sul luogo di lavoro, che possono sfociare in sistemi retributivi che sottovalutano le competenze delle donne rispetto agli uomini, anche a [livelli dirigenziali](#), e l'inequale divisione del lavoro, che lascia alle donne maggiori responsabilità in termini di [assistenza e lavoro domestico](#) e si traduce in interruzioni di carriera. Il persistere di divari retributivi e pensionistici di genere è un segno evidente delle disparità di genere presenti nel mondo del lavoro che, nella pratica, hanno un impatto soprattutto sulle donne, ma colpiscono anche le persone [transgender](#).

Sostegno in Europa alla lotta contro la disparità di genere nel mondo del lavoro

Secondo le [statistiche di Eurobarometro](#) pubblicate nel marzo 2015, la maggioranza dei cittadini europei (76%) [ritiene](#) che affrontare la disuguaglianza tra donne e uomini dovrebbe essere una priorità per l'UE. Il fatto che le donne siano pagate meno degli uomini per lo stesso lavoro e che percepiscano pensioni inferiori rispetto agli uomini è stato [indicato](#) tra gli aspetti della disuguaglianza di genere da affrontare con la massima urgenza (al secondo e terzo posto dopo la violenza contro le donne). Fare in modo che le donne guadagnino quanto gli uomini è [considerato](#) inoltre come l'approccio che ha maggiore probabilità di aumentare il numero delle donne nel mercato del lavoro in 16 Stati membri (il 70% degli intervistati in Svezia, il 63% in Finlandia, il 54% in Belgio, il 53% in Danimarca e il 52% in Lussemburgo e Austria. Altri approcci che hanno ricevuto alti livelli di sostegno sono il miglioramento dell'accesso all'assistenza all'infanzia, il lavoro flessibile, posti di lavoro di migliore qualità e garantire che le procedure di assunzione non siano discriminatorie nei confronti delle donne. Oltre a un diffuso sostegno pubblico ad ulteriori azioni volte a combattere la disuguaglianza di genere nel mondo del lavoro, la [consultazione](#) per la futura [strategia dell'UE per la parità di genere](#) dopo il 2015 ha anche [identificato](#), tra le priorità chiave, una migliore applicazione a livello nazionale delle leggi europee sulla parità di retribuzione e l'introduzione di una valutazione professionale non discriminatoria.

I potenziali benefici dell'eliminazione del divario di genere nel mondo del lavoro

È [dimostrato](#) che ulteriori azioni a livello unionale e nazionale potrebbero portare benefici significativi e quantificabili. Oltre a mettere in evidenza l'impatto primario sugli aspetti dell'equità e della giustizia sociale, la [valutazione del valore aggiunto europeo](#) sulla parità di retribuzione effettuata per il Parlamento europeo nel 2013 ha identificato una correlazione diretta tra la riduzione del divario retributivo di genere e l'aumento

del PIL. La valutazione ha concluso che un'iniziativa a livello europeo per una revisione della [direttiva 2006/54/CE](#) potrebbe incrementare il PIL dell'Unione europea di circa 13 miliardi di EUR l'anno.

La semplificazione della legislazione e delle politiche dell'Unione europea, una maggiore trasparenza delle informazioni relative alle remunerazioni e un ricorso più ampio e sistematico alla valutazione del lavoro e alla classificazione delle mansioni sono fattori che potrebbero ciascuno risultare in una riduzione complessiva del divario retributivo di genere di almeno l'1%, il che ha a sua volta il potenziale di aumentare il PIL dello 0,1%.
Fonte: [Studio sul valore aggiunto europeo, Allegato II](#)

Il quadro giuridico e politico dell'UE

Il principio della pari retribuzione per pari lavoro è stato un principio fondamentale del diritto comunitario sin dal 1957, quando è stato sancito dall'[articolo 119](#) del Trattato di Roma. Attualmente esso è coperto dall'articolo 157 del [trattato](#) sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), che tratta del principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di [pari valore](#), e dall'articolo 153, che sostiene la più ampia parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento sul lavoro.

A livello unionale, l'atto legislativo fondamentale in questo settore è la [direttiva 2006/54/CE](#) riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego. Tale direttiva, che è la rifusione delle precedenti direttive e della giurisprudenza in materia di parità, ha anche introdotto una serie di nuovi elementi sulla definizione di retribuzione e lo status dei regimi pensionistici, oltre che riferimenti alla conciliazione di vita professionale, vita privata e familiare e alle discriminazioni derivanti da un cambiamento di sesso.

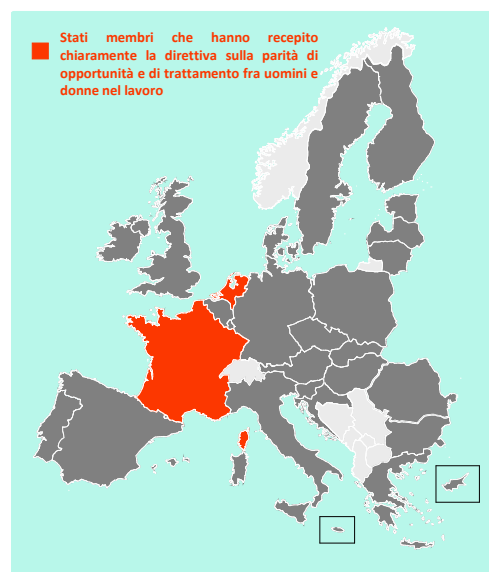
La [strategia della Commissione per la parità tra donne e uomini](#) per il 2010-15 prevede [misure](#) per attuare il principio della parità di retribuzione in modo più efficace e ridurre il divario retributivo di genere. Ulteriori misure sono state stabilite nella [raccomandazione](#) della Commissione del 2014 sulla trasparenza salariale e la relativa [valutazione di impatto](#).

Il recepimento, l'attuazione e l'applicazione della direttiva rifusa 2006/54/CE

Sono state sollevate questioni riguardo al [recepimento](#) e all'efficacia in generale della direttiva rifusa. Gli Stati membri avevano tempo sino al 15 agosto 2008 per metterne in atto le disposizioni. Tuttavia, dalla [relazione sull'applicazione](#) elaborata dalla **Commissione** è emerso che, nel 2013, vi erano ancora questioni aperte riguardo alla conformità della legislazione nazionale in 26 Stati membri. La Commissione ha concluso che, nel complesso, gli Stati membri non hanno colto l'occasione offerta dalla direttiva per rivedere in modo più esteso i propri sistemi nazionali in modo da semplificare e modernizzare la normativa sulla parità di trattamento. Inoltre, pochissimi avevano esplicitamente recepito i nuovi elementi sul cambiamento di sesso, che estendono la protezione contro la discriminazione alle persone transgender. Revisioni esterne del recepimento della direttiva sono state realizzate nel [2014](#) e nel [2015](#).

Andando oltre l'aspetto del recepimento, la Commissione ha [osservato](#) che l'applicazione pratica delle disposizioni in materia di pari retribuzione negli Stati membri sembra essere uno dei nodi più problematici della direttiva. Le **parti interessate** hanno inoltre richiamato l'attenzione sulla necessità di un'attuazione e di un rispetto della direttiva più efficaci a livello nazionale. La Lobby europea delle donne (EWL) ha [sottolineato](#) che la direttiva non è riuscita a colmare il divario retributivo di genere, che costituisce un ostacolo per i diritti delle donne in materia di occupazione. Essa ha chiesto misure più rigorose, comprese disposizioni giuridicamente vincolanti, quali controlli salariali obbligatori per rafforzare la trasparenza retributiva. Per quanto riguarda i diritti al lavoro delle persone trans, Transgender Europe [chiede](#) l'eliminazione di ambiguità

Figure 1 – Recepimento della direttiva 2006/54/EC



Fonte dei dati: [Commissione, 2013](#).

riguardo a chi è o non è incluso nel campo di applicazione della normativa e ha pubblicato un [elenco](#) dei criteri minimi da rispettare a livello nazionale.

Il contributo del Parlamento europeo

Il Parlamento europeo ha costantemente invitato ad intraprendere ulteriori azioni per migliorare l'applicazione delle disposizioni in materia di parità di retribuzione, adottando risoluzioni in proposito nel [2008](#) e nel [2012](#). Quest'ultimo chiedeva esplicitamente alla Commissione di rivedere la direttiva rifusa entro il 2013, concentrandosi su sistemi di valutazione del lavoro e di classificazione delle mansioni neutri dal punto di vista del genere, sulle sanzioni e i mezzi di ricorso. La commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere del Parlamento europeo ha successivamente commissionato una [valutazione del valore aggiunto europeo sulla parità retributiva tra uomini e donne](#) e una [valutazione sull'attuazione europea della direttiva 2006/54/CE](#), che valuta l'efficacia della direttiva nell'affrontare i divari retributivi e pensionistici e presenta raccomandazioni per la rifusione e/o la modifica della direttiva. Una [relazione d'iniziativa](#) (relatrice: [Anna Záborská](#), PPE, Slovacchia), che invita la Commissione a elaborare una nuova proposta legislativa per sostituire la direttiva, dovrebbe essere presentata in seduta plenaria l'8 ottobre 2015.