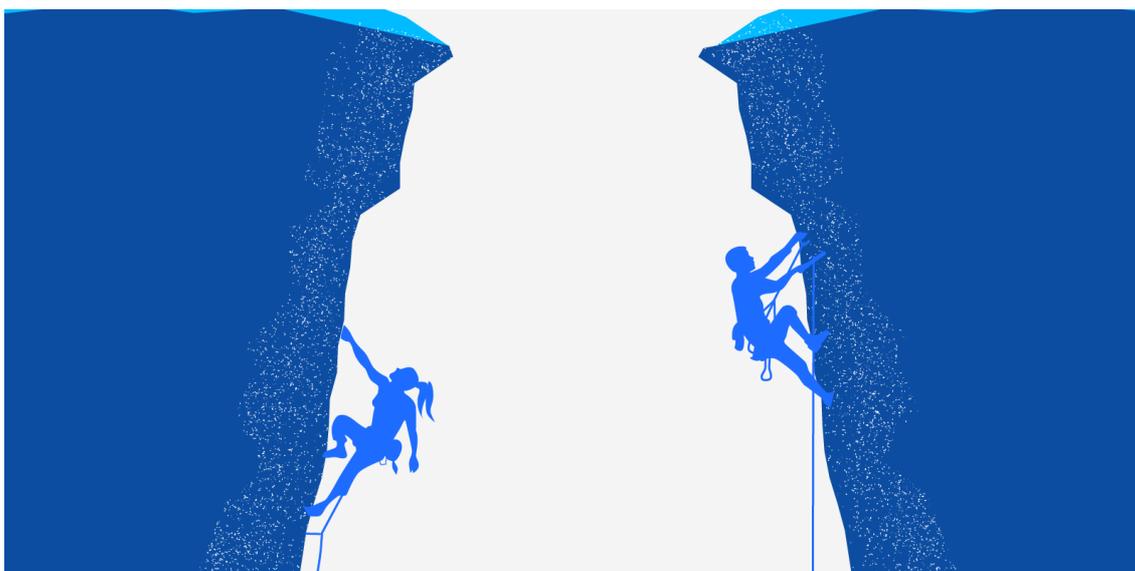


Divario retributivo di genere: i dati e le statistiche. Infografica



Gender Pay Gap cover image 2023

Una panoramica delle disuguaglianze economiche fra donne e uomini che continuano ad esistere nell'Unione europea.

Sono passati più di 25 anni dall'adozione della [Dichiarazione di Pechino](#), la dichiarazione ONU che mira a promuovere l'uguaglianza tra donne e uomini. Lo stesso obiettivo è alla base della creazione di UN Women - l'agenzia dedicata all'uguaglianza di genere e all'emancipazione delle donne - e all'inclusione dell'uguaglianza di genere negli [Obiettivi di sviluppo sostenibile](#).

Quindi, a che punto siamo? Sono stati compiuti progressi, ma la disuguaglianza tra uomini e donne persiste ancora, anche sul mercato del lavoro. In media, le donne nell'UE sono pagate meno degli uomini.

Scoprite [cosa sta facendo il Parlamento europeo per ridurre il divario retributivo di genere](#)

Cos'è il divario salariale di genere

- Si tratta della differenza fra gli stipendi medi di uomini e donne
 - Definito ufficialmente "differenziale retributivo di genere non rettificato", in quanto non tiene conto di tutti i fattori che influenzano il differenziale retributivo, come le differenze in termini di istruzione e esperienza sul mercato del lavoro
-

Quanto è grande il divario retributivo di genere nell'UE?

Le donne guadagnano in media all'ora almeno il 12,7% in meno degli uomini. Esistono grandi differenze tra gli Stati membri: nel 2021 il divario retributivo di genere più elevato è stato registrato in Estonia (20,5%), mentre il paese dell'UE con il divario retributivo di genere più basso è stata la Romania (3,6%). Mentre il Lussemburgo è riuscito a colmare il divario retributivo di genere.

Divario retributivo di genere per paese dell'Ue

Differenza tra la retribuzione oraria lorda media dei dipendenti di sesso maschile e femminile in % della retribuzione lorda maschile*



Quanto siamo alla pari?

Un minore divario retributivo di genere non corrisponde necessariamente a una maggiore uguaglianza.

In alcuni stati membri, divari retributivi più bassi, come quello italiano del 5%, 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.

[Leggete di più sulla lotta del Parlamento per la parità di genere nell'UE](#)

Uomini e donne nel mercato del lavoro

Le cause del divario salariale sono complesse: ci sono molti fattori di cui tenere conto e si va oltre la questione di ottenere pari retribuzione a parità di lavoro.

[Scoprite di più sulle cause del divario retributivo di genere](#)

Sebbene [le donne laureate superino gli uomini laureati nell'UE](#), queste sono sottorappresentate sul mercato del lavoro.

Secondo i dati relativi al 2022, nell'UE circa un terzo delle donne (28%) lavora a tempo parziale rispetto all'8% degli uomini. Per le donne è molto più alta la probabilità di dover smettere di lavorare per prendersi cura dei figli o dei parenti.

Il divario retributivo [si allarga con l'età](#) e potrebbe aumentare a causa delle interruzioni di carriera delle donne, anche se questi modelli variano da paese a paese. Si riscontrano differenze anche [a seconda del settore](#): secondo i dati del 2021 il divario è [più alto nel privato](#) nella maggior parte degli Stati membri.

Un'altra causa alla base del divario retributivo di genere è la sovrarappresentazione delle donne nei settori a retribuzione relativamente bassa e la sottorappresentazione nei settori a retribuzione più elevata. Ad esempio, in media nel 2021 le donne hanno ricoperto il [34,7% delle posizioni manageriali](#) nell'UE.

Il divario retributivo di genere significa che le donne sono maggiormente a rischio di povertà in età avanzata. Nel 2020, le donne nell'UE di età superiore ai 65 anni hanno ricevuto pensioni in media inferiori del 28,3% rispetto a quelle degli uomini. Anche in questo caso la situazione tra gli Stati membri è diversa: si va da un divario pensionistico del 41,5% a Malta allo 0,1% in Estonia.

Le azioni del Parlamento contro il gender pay gap

Nel dicembre 2022, i negoziatori del Parlamento e dei paesi dell'UE hanno concordato che le aziende dell'UE [saranno tenute a divulgare informazioni che rendano più facile confrontare i salari](#) di coloro che lavorano per lo stesso datore di lavoro, contribuendo a esporre i divari retributivi di genere.

Nel marzo 2023 il Parlamento ha adottato le [nuove norme sulle misure vincolanti di trasparenza salariale](#). Se la rendicontazione salariale mostra un divario retributivo di genere di almeno il 5%, i datori di lavoro dovranno condurre una valutazione salariale congiunta in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori. I paesi dell'UE dovranno imporre sanzioni, come multe per i datori

di lavoro che violano le regole. Gli avvisi di posto vacante e i titoli di lavoro dovranno essere neutri rispetto al genere.

Il Consiglio deve ancora approvare formalmente l'accordo affinché le regole entrino in vigore.

Per saperne di più

[Commissione europea: azione UE per la parità di retribuzione](#)

[Commissione europea: azione UE per l'equilibrio vita-lavoro](#)

[Commissione europea: Piano d'azione di genere](#)