



Co-funded by
the European Union



MINIMANUALE

Colmare il DIVARIO (Mind the GAP)! Azioni
congiunte delle organizzazioni sindacali per
colmare il divario retributivo di genere



Introduzione

Il divario retributivo di genere (ing. GPG – *Gender Pay Gap*) rappresenta una delle ingiustizie sociali più persistenti, in quanto le donne percepiscono in media meno degli uomini per lavori simili. I fattori strutturali, come le disparità occupazionali, la segregazione settoriale e la progressione di carriera ineguale, contribuiscono a questo divario. Nonostante i progressi legislativi, le donne devono ancora affrontare barriere sistemiche che nel tempo esacerbano le disuguaglianze di reddito. L'Unione Europea riconosce da tempo la parità retributiva come principio fondamentale stabilito nei suoi accordi, ma permangono numerose sfide in termini di attuazione. Questo minimanuale evidenzia il ruolo delle organizzazioni sindacali nell'affrontare queste disuguaglianze attraverso la contrattazione collettiva, il supporto legale e le politiche sul posto di lavoro che promuovono la trasparenza e l'equità.

Cause del divario retributivo di genere

La stragrande maggioranza del divario retributivo di genere nell'UE rimane inspiegabile e non può essere collegata ai fattori legati al lavoratore o al posto di lavoro come l'istruzione, l'occupazione, l'orario di lavoro o l'attività economica in cui viene svolto il lavoro. Tuttavia, i fattori chiave che contribuiscono a questa differenza sono:

- 1. Segregazione settoriale** – Le donne sono sovra-rappresentate nei settori a basso salario come l'istruzione, la sanità e l'assistenza, che rappresentano circa il 24% del divario retributivo di genere.
- 2. Quota diseguale di lavoro retribuito e non retribuito** – Le donne lavorano complessivamente più ore se si tiene conto del lavoro non retribuito, ma spesso sperimentano una stagnazione della carriera a causa delle responsabilità riguardanti la vita familiare.
- 3. Soffitto di vetro** – Le donne sono ancora sotto-rappresentate nelle posizioni dirigenziali, guadagnando, in media, il 23% in meno rispetto ai loro colleghi maschi in posizioni di leadership.
- 4. Mancanza di trasparenza salariale** – Le strutture salariali poco chiare rendono difficile per le donne negoziare dei salari equi e percepire la discriminazione salariale.
- 5. Istruzione e capacità di negoziazione** – Le donne hanno meno probabilità di negoziare i propri guadagni, il che contribuisce alla riduzione dei guadagni complessivi nel corso della vita rispetto agli uomini.

Ruolo delle organizzazioni sindacali

I sindacati e le organizzazioni dei lavoratori dipendenti hanno un ruolo chiave nell'affrontare il divario retributivo di genere. I loro sforzi si concentrano su diverse aree chiave. In primo luogo, attraverso **la contrattazione collettiva**, i sindacati negoziano accordi salariali che garantiscono la parità di retribuzione per lo stesso lavoro, contribuendo a ridurre il divario retributivo di genere. Inoltre, i sindacati sostengono i lavoratori dipendenti nell'avviare cause legali per discriminazione salariale e ritengono che i datori di lavoro siano responsabili delle disuguaglianze salariali, il tutto attraverso **la rappresentanza legale**. Sostengono inoltre **la trasparenza salariale**, chiedendo la divulgazione pubblica dei salari, il che aiuta a identificare e affrontare la discriminazione sistemica sul posto di lavoro. Inoltre, i sindacati promuovono **politiche di flessibilità sul posto di lavoro**, quali il congedo di maternità retribuito, servizi di assistenza all'infanzia a prezzi accessibili e orari di lavoro flessibili, che aiutano a ridurre le barriere per le donne nel mercato del lavoro. Infine, i sindacati danno potere ai lavoratori dipendenti promuovendo il loro diritto alla parità retributiva attraverso programmi di formazione, workshop e campagne di sensibilizzazione.

Direttiva dell'Unione Europea sulla trasparenza salariale

La Direttiva sulla trasparenza salariale del 2023 dell'Unione Europea affronta le disuguaglianze salariali prescrivendo **la trasparenza salariale** in tutti gli Stati membri. Essa comprende diverse disposizioni chiave, quali l'obbligo per i datori di lavoro di pubblicare le fasce salariali negli annunci di lavoro. I lavoratori dipendenti hanno il diritto di richiedere confronti salariali per sesso all'interno dei propri posti di lavoro, garantendo una maggiore trasparenza. Inoltre, le aziende con 250 o più dipendenti sono tenute a segnalare i **divari retributivi di genere**. Ai datori di lavoro è inoltre vietato chiedere ai candidati informazioni sui salari precedenti, il che aiuta a ridurre la crescita dei divari retributivi esistenti. La direttiva rafforza ulteriormente le opzioni legali per le vittime di discriminazione salariale, compreso **il diritto al risarcimento**.

Sebbene questa direttiva rappresenti un significativo passo avanti, la sua effettiva attuazione richiederà un ulteriore sostegno da parte delle istituzioni. Le piccole e medie imprese potrebbero trovarsi ad affrontare difficoltà nel soddisfare i nuovi requisiti, il che evidenzia la necessità di sostegno da parte dello Stato per facilitarne l'attuazione.

Sfide e suggerimenti per paesi specifici

Esistono sfide per certi paesi e strategie specifiche per combattere il divario retributivo di genere. Gli approfondimenti chiave quando si tratta dei paesi partner di Mind the GAP! includono quanto segue:

1. **Bulgaria:** La scarsa applicazione delle leggi sul lavoro e gli stereotipi sui ruoli di genere rimangono degli ostacoli. Il rafforzamento dei meccanismi di applicazione della legge e le campagne di sensibilizzazione sono fondamentali.
2. **Italia:** Esistono ancora una bassa partecipazione delle donne alla forza lavoro e la segregazione sul lavoro. Si suggeriscono le politiche che promuovano il congedo di paternità per i padri e le classificazioni lavorative neutrali rispetto al genere.
3. **Macedonia del Nord:** La mancanza di trasparenza salariale e le radicate norme patriarcali rendono difficili i progressi. La rendicontazione obbligatoria degli stipendi e il coinvolgimento dei sindacati sono essenziali.
4. **Montenegro:** Le donne sono sotto-rappresentate nelle posizioni di alto livello con salari elevati. L'attuazione di politiche sensibili al genere e il miglioramento dell'accesso alle posizioni di leadership sono cruciali.
5. **Malta:** L'elevata percentuale di donne impiegate a tempo parziale aggrava il divario salariale. Si suggerisce di migliorare la tutela sociale e di incoraggiare un'occupazione neutrale rispetto al genere.
6. **Romania:** Gli squilibri di genere nelle posizioni manageriali richiedono cambiamenti culturali verso una leadership inclusiva e politiche eque sul posto di lavoro.
7. **Serbia:** Le differenze retributive di genere sono ancora significative nel settore sanitario e dell'istruzione. Si suggerisce di integrare i requisiti relativi alla trasparenza salariale nelle leggi sul lavoro.
8. **Slovacchia:** L'assistenza non retribuita incide in modo sproporzionato sull'avanzamento di carriera delle donne. Sono necessari l'espansione delle infrastrutture per l'infanzia e politiche sul posto di lavoro favorevoli alla famiglia.
9. **Polonia:** Esistono ancora differenze salariali nel settore privato a causa della scarsa trasparenza salariale. Il rafforzamento dei quadri giuridici e dei meccanismi di responsabilità dei datori di lavoro è di fondamentale importanza.

Conclusione

Il divario retributivo di genere ha una natura profondamente radicata ed è necessaria una serie di interventi diversi per affrontare questo problema continuativo. **Le organizzazioni sindacali** svolgono un **ruolo chiave** nel raggiungimento della parità retributiva attraverso i loro sforzi di rappresentanza e *advocacy*, i processi di contrattazione collettiva, fornendo supporto legale ai lavoratori dipendenti. Sebbene la Direttiva UE sulla trasparenza salariale fornisca un quadro legislativo per promuovere il progresso, il suo successo dipenderà da un'attuazione rigorosa e da una stretta collaborazione tra sindacati, datori di lavoro e responsabili politici. Colmare il divario retributivo di genere richiede riforme sistemiche, profondi cambiamenti culturali e un continuo attivismo sindacale per rendere la parità retributiva una realtà tangibile, non solo un obiettivo ambizioso.



Co-funded by
the European Union

“Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo autore o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o della Commissione europea. Né l'Unione europea né l'organismo che assegna i fondi possono esserne ritenuti responsabili”.