



Anno 2 Numero 2.3.2 Luglio 2017

## *E le donne continuano a guadagnare meno degli uomini.....*

*(SECONDA PUNTATA SUL DIFFERENZIALE RETRIBUTIVO DI GENERE)*



*Date alle donne occasioni adeguate ed essere saranno capaci di tutto.  
(Oscar Wilde)*

### IL GENDER PAY GAP IN EUROPA

*a cura di Rosa Soler*

Se molti stati in Europa si stanno muovendo per trovare un rimedio significa che il problema non solo è confermato dalle statistiche ma è anche una questione che attiene all'ampio concetto di disparità di genere in campo lavorativo.

**Cosa si intende per gender pay gap o divario retributivo di genere e come si misura?**

E soprattutto **come l'Europa e alcuni Stati membri stanno affrontando la questione dal punto di vista normativo?**

E infine **quali sono le principali cause e le conseguenze di questa asimmetria salariale?**

L'argomento è molto vasto ma proviamo a tracciare in queste righe alcuni elementi che ci aiuteranno a riflettere sull'argomento.

Con **Gender Pay Gap o Divario Retributivo di Genere** si intende la differenza salariale tra uomini e donne.



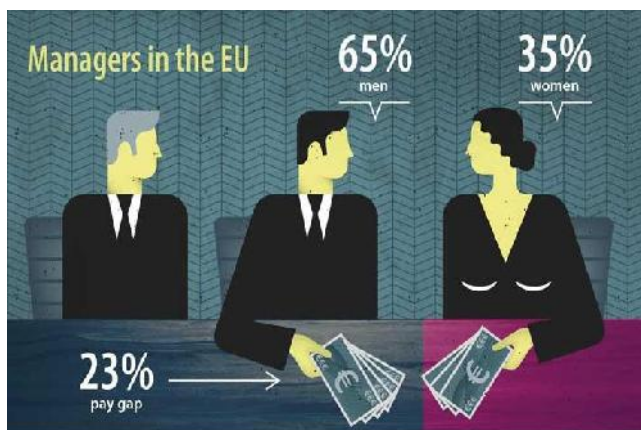
## VISIONI DIFFERENTI Diversità Come Opportunità

a cura del Coordinamento Pari Opportunità Flavia Castiglioni  
UILCA Lombardia e Milano



In Europa il divario retributivo di genere viene misurato come differenza tra il salario medio lordo di uomini e donne espresso come percentuale del salario orario maschile.

Il calcolo però non tiene conto di tutti quei fattori che influenzano l'importo del salario come ad esempio il grado di istruzione, l'esperienza lavorativa, le ore lavorate, il tipo di attività svolta e così via.



ec.europa.eu/eurostat

Non considera inoltre altri fattori che incidono sulla retribuzione ma che per questo calcolo non vengono rilevati, come ad esempio eventuali benefit, bonus stagionali, o premi di produzione.

Sulla base di questa definizione, **nell'Europa dei 28 Paesi le donne guadagnano il 16,4% in meno degli uomini.**

In altre parole **se i lavoratori guadagnano €100 le lavoratrici guadagnano €83,6.**

Come in tutte le medie anche in questa esistono differenze tra paese e paese: ad esempio il differenziale è inferiore al 10% in Slovenia, Malta Polonia, Romania mentre è superiore al 20% in Germania, UK, Finlandia, Estonia (30%). In Italia si attesta al 6,7%.

Dal punto di vista normativo l'Europa, fin dal trattato di Roma del 1957, di cui si sono appena celebrati i 60 anni, e poi con rinnovato fondamento giuridico nel Trattato di Lisbona e nella Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione, ha sempre combattuto i pregiudizi di ruolo in numerosi ambiti quali quello scolastico, familiare, lavorativo e nel tessuto sociale, proclamando che: "Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratrici e lavoratori per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore".

Inoltre, **la riduzione del divario retributivo tra lavoratrici e lavoratori è un obiettivo prioritario** ribadito da diversi testi programmatici, tra cui:

- **il patto europeo per la parità di genere**, adottato dai leader UE nel 2011;
- il **"Quadro di azione sulla parità di genere"** a cui sono giunte le parti sociali europee nel 2005.

**Una rapida panoramica di come si stanno muovendo i paesi nel perimetro europeo per garantire l'uguaglianza remunerativa** mette in luce le preferenze verso disposizioni che mirano alla trasparenza salariale. Altri Paesi, invece, hanno privilegiato la stipula di contratti collettivi che disciplinano questo aspetto.

Ad esempio: nel 2013 il **consiglio dei Ministri portoghese** ha approvato alcune misure per garantire e promuovere la parità di opportunità e di risultati tra lavoratrici e lavoratori, con conseguente eliminazione del divario retributivo.





## VISIONI DIFFERENTI

### Diversità Come Opportunità

a cura del Coordinamento Pari Opportunità Flavia Castiglioni  
UILCA Lombardia e Milano



In **Francia** la legge del 2006 sull'uguaglianza retributiva tra lavoratrici e lavoratori prevede contrattazioni collettive obbligatorie; le imprese devono presentare relazioni sulle retribuzioni e piani per riequilibrare le disparità retributive tra i sessi. Il governo francese ha inasprito le sanzioni esistenti contro le aziende con più di 50 dipendenti che non rispettano tali impegni.



**Rendere visibili le remunerazioni sposa, quindi, il principio secondo cui rendere nota l'asimmetria salariale sia di per sé già un incentivo a sanarla.**

In questa direzione si orienta la legge recentemente approvata dal **governo islandese**, composto al 50% da ministri donne, secondo la quale i datori di lavoro dovranno fornire documentazioni sufficienti per ottenere la certificazione ufficiale di azienda o istituzione che davvero rispetta la parità retributiva tra lavoratrici e lavoratori. Il controllo del rispetto dell'uguaglianza salariale, e qui stala novità, è stato affidato alla polizia tributaria e al reparto scelto delle forze dell'ordine.

In Islanda la popolazione è di 300 mila abitanti, l'occupazione femminile è all'80%, mentre il divario salariale si attesta tra il 14% e il 20% e da anni le donne islandesi scendono in piazza in sciopero in segno di protesta, guidate dall'Associazione Islandese per i diritti delle donne.



Anche la **Germania** ha appena approvato una legge che sposa la trasparenza delle informazioni. La nuova legge prevede che le imprese con oltre 200 dipendenti debbano rendere conto, a chi vuole saperlo, di quanto viene pagato un collega per la stessa prestazione lavorativa. Le imprese con oltre 500 dipendenti, invece, dovranno regolarmente fornire dei rapporti proprio sul trattamento salariale, chiarendo quindi quanto gli stipendi siano effettivamente allineati.

Si ricorda che in **Germania** il divario di stipendio tra lavoratrici e lavoratori è circa del 21%.

Analogamente, anche il **Regno Unito** sta per varare una legge in base alla quale le società private con oltre 250 dipendenti dovranno pubblicare entro un anno dall'entrata in vigore della legge, i dati relativi alle remunerazioni e ai bonus dei dipendenti (quanto e a quanti) con uno spaccato di genere. In UK il divario tra retribuzioni è al 17%.





## VISIONI DIFFERENTI

### Diversità Come Opportunità

a cura del Coordinamento Pari Opportunità Flavia Castiglioni  
UILCA Lombardia e Milano

In Italia esiste una legge analoga, la **legge 125/91** che all'art. 9 prevede, per le aziende pubbliche e private con oltre 100 dipendenti, di redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale con spaccato di genere. Tra le altre informazioni da rendere note anche le retribuzioni effettivamente corrisposte.

In caso di inottemperanza da parte delle aziende, si applicano le sanzioni che, nelle situazioni più gravi, possono arrivare alla sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dalle imprese.

In Italia il divario salariale è al **10,9%**. Una asimmetria che si accentua tra i laureati portandosi al **36,3%**.



Un accenno ora alle **principali cause** del divario retributivo di genere.

Innanzitutto pesano le discriminazioni sui posti di lavoro sia in forma diretta sia indiretta. Si rammenta che la legislazione UE vieta queste ed altre forme di discriminazione.

Anche le **differenze di mansioni e di settori** hanno rilevanza come causa del gap salariale: si pensi ad esempio al mondo sanitario in cui le donne rappresentano l'80% della forza lavoro. Nei settori in cui prevale la forza lavoro femminile, i salari sono più bassi di quelli a prevalenza maschile.

Inoltre non vanno trascurate le pratiche lavorative e i sistemi di retribuzione, come ad esempio gli avanzamenti di carriera spesso preclusi alle lavoratrici. Altro fattore determinante, la sottovalutazione delle competenze femminili che quindi incide pesantemente sulla retribuzione.

Non si trascuri, inoltre, il fatto che poche donne sono ai posti di comando, favorendo retribuzioni più elevate. Pesano anche gli stereotipi di genere che fin da giovani influiscono sulle scelte scolastiche e quindi sui percorsi lavorativi.

E da ultimo la **conciliazione di lavoro e famiglia** che fa propendere, spesso, per un lavoro a tempo parziale per la maggior parte delle lavoratrici madri a discapito quindi della busta paga.

Infine, gli effetti del divario retributivo di genere che si ripercuotono lungo tutto l'arco della vita di una lavoratrice.

Nel periodo attivo le donne sono più esposte al rischio povertà rispetto agli uomini e una retribuzione più bassa ha effetti ancora più pesanti sulla pensione, determinando un possibile rischio povertà anche in vecchiaia.

Si ricorda che nell'area Euro il gender pension gap, che cattura le disegualianze di reddito accumulate dalle donne dopo i 65 anni, è al 40%.

Insomma, c'è ancora tanto lavoro da fare. Non bisogna arrendersi ma continuare a lottare in questa direzione per un mondo del lavoro più equo tra lavoratrici e lavoratori.

#### Per saperne di più

[http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics)

[http://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc\\_id=43416](http://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=43416)





## VISIONI DIFFERENTI Diversità Come Opportunità

a cura del Coordinamento Pari Opportunità Flavia Castiglioni  
UILCA Lombardia e Milano



## BONUS PER BADANTI, TATE E BABY-SITTER

Disponibile il bonus per badanti, tate e baby-sitter del Comune di Milano.

**Tutte le informazioni e il modulo per fare domanda al Comune sono scaricabili dal sito [www.wemi.milano.it](http://www.wemi.milano.it) o dal sito istituzionale [www.comune.milano.it](http://www.comune.milano.it).**

Le **domande** devono essere **consegnate allo Sportello CuraMi al Pio Albergo Trivulzio**.

Il bonus per assistenti familiari consiste in un rimborso spese, in un'unica tranche, di 1.500 euro (una tantum) e per fare richiesta:

- occorre essere residente a Milano con un Isee familiare fino a 17.000 euro;
- gli assistenti familiari dovranno essere assunti in regola con contratto di almeno 15 ore settimanali;
- richiesta per badante: l'anziano beneficiario del contributo deve avere età pari o superiore a 60 anni e non essere ricoverato in via definitiva in una struttura residenziale;
- richiesta per tata o baby sitter: concesso a famiglie con bambini fino a 8 anni di età;
- i richiedenti non devono essere titolari di altri contributi erogati dal Comune di Milano per la stessa finalità.

### Priorità:

- persone che vivono sole e prive di chi possa, anche per legge, occuparsi di loro;
- famiglie mono-genitoriali.

In caso di parità delle precedenti accederanno al contributo coloro che hanno una attestazione Isee di valore inferiore.

La graduatoria avrà validità fino al 31 dicembre di ogni anno e la domanda deve essere ripresentata annualmente.

### Sportello CuraMi

Pio Albergo Trivulzio, in via Trivulzio 15 (via Bezzi 10 ingresso con parcheggio per autoveicoli), dal lunedì e venerdì, dalle ore 9:30 alle ore 11:30 e il mercoledì dalle ore 15:00 alle ore 17:00.

Si consiglia di fissare un appuntamento telefonando ai seguenti numeri: 02 40297643/7644.

### Per saperne di più

### Contattaci!

[Welfare.credito@uilcalombardia.it](mailto:Welfare.credito@uilcalombardia.it)  
[Welfare.assicurativi@uilcalombardia.it](mailto:Welfare.assicurativi@uilcalombardia.it)  
**02671102900**





## VISIONI DIFFERENTI Diversità Come Opportunità

a cura del Coordinamento Pari Opportunità Flavia Castiglioni  
UILCA Lombardia e Milano



**DAL SITO UIL NAZIONALE**  
[http://www.uil.it/pari\\_opportunita/](http://www.uil.it/pari_opportunita/)

**Cgil, Cisl, Uil:**

**In continuo aumento il numero complessivo di dimissioni e risoluzioni consensuali**

**E' necessario cambiare registro**

Roma, 11 lug - Sono in progressivo aumento il numero complessivo di dimissioni e risoluzioni consensuali convalidate a livello nazionale, che per l'anno 2016 risultano essere 37.738, con un incremento del 12% rispetto al 2015. Prosegue purtroppo la tendenza registrata anche negli anni precedenti: nel 2015 erano 31.249, con un notevole incremento, di circa il 19%, rispetto al 2014, che ne contava 26.333 (+11,27% rispetto alle 23.666 del 2013).

I dati contenuti nella Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri per l'anno 2016, presentata il 28 giugno al Ministero del Lavoro, riflettono impietosamente la situazione del mercato del lavoro in Italia, che ogni anno vede migliaia di lavoratori, ma soprattutto lavoratrici, abbandonare la propria attività".

È quanto si legge in una nota unitaria a firma Loredana Taddei, responsabile nazionale delle Politiche di Genere della Cgil, Liliana Ocmin, responsabile del Coordinamento Nazionale

Donne Cisl e Laura Pulcini, Coordinamento Pari Opportunità Uil. "Nel 2016 sono 27.443 le lavoratrici madri (rispetto alle 25.620 dell'anno precedente) che si sono dimesse dal posto di lavoro, con una percentuale del 79%. I dati concernenti il numero dei figli e le motivazioni del recesso attestano la persistenza di una difficoltà di conciliazione tra vita familiare e lavorativa. Risulta confermato, infatti, il trend già evidenziato lo scorso anno, in base al quale la gran parte dei lavoratori/delle lavoratrici interessati/e dalle convalide hanno prevalentemente un solo figlio, ovvero sono in attesa del primo figlio, rappresentando circa il 60% del totale.

Questi dati mostrano il perdurare dei fenomeni discriminatori che penalizzano fortemente le donne, nonostante in ogni sede ed in ogni luogo si ribadisca il concetto che il benessere delle donne coincide con quello del Paese. I dati confermano anche che fare figli in Italia è diventata una questione privata e che troppo spesso per le lavoratrici la maternità diventa non solo un ostacolo al rientro al lavoro ma anche al percorso di crescita professionale, mediante il demansionamento e l'isolamento fino a provocarne le dimissioni, determinando così condizioni di discriminazione e di povertà per le donne, oltreché per le famiglie monoreddito con prole e di conseguenza per i minori. La relazione del Ministero del Lavoro è infine l'ennesima conferma che le politiche di conciliazione e di pari opportunità, così come pensate ed attuate oggi, non sono in grado di garantire un reale sostegno alle donne ed al tempo stesso all'economia del Paese".



## VISIONI DIFFERENTI Diversità Come Opportunità

a cura del Coordinamento Pari Opportunità Flavia Castiglioni  
UILCA Lombardia e Milano



Egregio Sig. Ministro,  
il perdurare del differenziale retributivo fra donne e uomini con mansioni analoghe, che si traduce **ogni anno in una minor retribuzione delle lavoratrici nella misura di oltre il 20%**, impone un intervento del Governo.

**Ogni anno le lavoratrici e i sindacati denunciano le ragioni e la portata di questa discriminazione salariale**, ma il 2017 potrebbe essere ricordato come l'anno in cui anche in Italia vengono individuati gli strumenti idonei a superare il gap retributivo fra lavoratrici e lavoratori: sarebbe un bel risultato!

Cordiali saluti  
*Una lavoratrice italiana*



firma la petizione  
**UGUALE LAVORO UGUALE  
RETRIBUZIONE** su **change.org**





## VISIONI DIFFERENTI

### Diversità Come Opportunità

a cura del Coordinamento Pari Opportunità Flavia Castiglioni  
UILCA Lombardia e Milano



## **LA UILCA LOMBARDIA E MILANO ADERISCE ALLA CAMPAGNA PER IL SUPERAMENTO DEL GAP SALARIALE TRA UOMO E DONNA**

## **FIRMA anche TU la petizione online su**

## **CHANGE.ORG**

[https://www.change.org/p/ministero-del-lavoro-della-repubblica-italiana-uguale-lavoro-uguale-retribuzione-ministro-ricordati-della-parità?utm\\_medium=email&utm\\_source=notification&utm\\_campaign=petition\\_signer\\_receipt&share\\_context=signature\\_receipt&rcruiter=719840690](https://www.change.org/p/ministero-del-lavoro-della-repubblica-italiana-uguale-lavoro-uguale-retribuzione-ministro-ricordati-della-parità?utm_medium=email&utm_source=notification&utm_campaign=petition_signer_receipt&share_context=signature_receipt&rcruiter=719840690)

**Oppure puoi usare il tuo cellulare per leggere il QR CODE e accedere direttamente al link su Change.org.**



**perchè avere lo stesso stipendio a parità di lavoro è GIUSTO**

**perchè versare meno contributi oggi, significa avere una PENSIONE PIU' BASSA in futuro**

**perchè tutte le famiglie hanno diritto a due stipendi "INTERI" per i loro figli**

Egregio Sig. Ministro,  
il perdurare del differenziale retributivo fra donne e uomini con mansioni analoghe, che si traduce **ogni anno in una minor retribuzione delle lavoratrici nella misura di oltre il 20%**, impone un intervento del Governo.

**Ogni anno le lavoratrici e i sindacati denunciano le ragioni e la portata di questa discriminazione salariale**, ma il 2017 potrebbe essere ricordato come l'anno in cui anche in Italia vengono individuati gli strumenti idonei a superare il gap retributivo fra lavoratrici e lavoratori: sarebbe un bel risultato!

Cordiali saluti  
*Una lavoratrice italiana*



**UGUALE LAVORO UGUALE RETRIBUZIONE**  
firma la petizione su [change.org](https://www.change.org)

AL MINISTRO DEL LAVORO  
DELLA REPUBBLICA ITALIANA  
GIULIANO POLETTI  
MINISTERO DEL LAVORO  
VIA FLAVIA 6, 00187 ROMA

