

Comitato Consultivo sulle Pari Opportunità per le Donne e gli Uomini

Parere in merito all'efficacia del quadro legale attuale sulla parità di retribuzione a parità di lavoro o lavoro di pari valore nell'affrontare il differenziale retributivo di genere

Traduzione a cura dell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità

1) Il contesto e il mandato del gruppo di lavoro

Il 18 Dicembre 2008 il Comitato Consultivo ha deciso di creare un gruppo di lavoro per preparare un parere sull'efficacia del quadro legale attuale in materia parità retributiva a parità di lavoro o lavoro di pari valore.

L'obiettivo è di mettere in luce gli ostacoli 'invisibili' che persistono e dare raccomandazioni su come superarli. Il pay gap dovrebbe essere visto come la punta di un iceberg in cui si annida un ampio spettro di ineguaglianze.

2) Quali sono le cause principali per il persistente elevato pay gap di genere in Europa?

L'articolo 119 del Trattato comunitario (1957) specificamente ha stabilito che non ci dovrebbero essere differenze di pagamento tra le donne e gli uomini, per evitare una competizione ingiusta tra le donne e gli uomini come lavoratori e tra i paesi. Stabilendo il principio di parità di retribuzione per il lavoro di ugual valore, è implicitamente riconosciuta la struttura fondata sulla segregazione di genere propria del mercato del lavoro nel quale alcuni settori dell'economia sono dominati da l'uno o l'altro sesso. Inoltre, la Direttiva sulla Parità di Retribuzione del 1975 esplicitamente conferma ciò mediante la definizione di cui all'articolo 1: *“il principio di parità di retribuzione”, significa, per lo stesso lavoro o per un lavoro al quale è attribuito un valore uguale, l'eliminazione di tutte le discriminazioni per motivi di sesso per quanto riguarda tutti gli aspetti e le condizioni delle remunerazioni.*”

Nonostante il fatto che il principio di parità di retribuzione si riflette sia nella risoluzione del Parlamento Europeo del 18 Novembre 2008 con le raccomandazioni alla Commissione sull'applicazione del principio di parità di retribuzione per gli uomini e le donne (2008/2012(INI)) sia nella legislazione nazionale rafforzata dalle numerose decisioni della Corte di Giustizia Europea, l'attuale differenza media di retribuzione in tutta l'Unione europea (UE) resta molto elevata: in tutta Europa le donne guadagnano in media il 17,4% in meno rispetto agli uomini e, in alcuni paesi il divario retributivo fra i sessi si sta ampliando.

Chiaramente, mentre la legislazione è necessaria, non è sufficiente né per affrontare il divario retributivo fra i sessi e, in particolare, non è riuscita ad affrontare gli aspetti discrezionali legati alla retribuzione che hanno un impatto sproporzionato sulle donne, né ad affrontare o almeno ridurre le ragioni strutturali dei differenziali retributivi di genere.

Le cause sono molteplici, complesse e spesso interrelate e sono nei fattori strutturali così come nella discriminazione indiretta. Ne consegue che le misure devono rispondere a questa natura molteplice e complessa. Il differenziale retributivo è legato ad una serie di aspetti legali, sociali ed economici che vanno ben al di là del singolo problema di retribuzione per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

Come la stessa Commissione ha riconosciuto, la differenza di retribuzione non è necessariamente un indicatore della totale (in)uguaglianza tra donne e uomini in quanto riguarda solo le persone

salariate. La Commissione ha individuato tre principali tipi di modelli di lavoro nel mercato del lavoro.

- Basso tasso di occupazione femminile (ad esempio, Malta, Ungheria, Italia, Grecia e Polonia). In questi paesi (ad eccezione della Grecia), la differenza di retribuzione è inferiore alla media, il che può riflettere la bassa percentuale di lavoratrici donne poco qualificate o non qualificate nella forza lavoro.
- Mercato del lavoro altamente segregato (ad esempio, Cipro, Estonia, Slovacchia e Finlandia). Tali mercati tendono a produrre grandi differenziali retributivi di genere, in quanto le donne tendono a lavorare in settori che pagano meno.
- Mercati del lavoro in cui una quota significativa delle donne lavora part-time (ad esempio, Danimarca, Regno Unito, Paesi Bassi, Austria, Svezia, Germania). Dato che i posti di lavoro part-time tendono ad essere meno pagati di quelli a tempo pieno, anche tali mercati tendono a produrre ampi differenziali retributivi di genere.

Quando ci si riferisce al pagamento si fa riferimento alla definizione di retribuzione di cui all'articolo 141.2 del Trattato CE e l'art. 2 della Direttiva 2006/54 "il termine retribuzione comprende" il salario normale di base o minimo salariale e qualsiasi altro, in contanti o in natura, che il lavoratore riceve, direttamente o indirettamente, a fronte del suo lavoro dalla sua / il suo datore di lavoro.

Le cause del divario retributivo di genere in Europa possono essere raggruppate in cinque tipi:

a) La sotto-valutazione del lavoro delle donne

Spesso le donne guadagnano meno degli uomini per lavori di pari valore. Una delle cause principali è il modo in cui le competenze delle donne sono valutate rispetto a quelle degli uomini.

Lavori che richiedono simili capacità, qualifiche o esperienza tendono o ad essere mal pagati e sottovalutati quando sono dominati dalle donne piuttosto che dagli uomini.

Per esempio, le cassiere (principalmente donne) in un supermercato di solito guadagnano meno di chi è impegnato (spesso un uomo) di rifornire gli scaffali o altri compiti fisici.

Inoltre anche la valutazione delle prestazioni e, di conseguenza, il livello di retribuzione e la progressione della carriera, può essere distorta a favore degli uomini. Ad esempio, dove le donne e gli uomini sono ugualmente ben qualificati, più valore può essere collegato alla responsabilità per il capitale che alla responsabilità per le persone.

Pertanto, la questione della segregazione del mercato del lavoro e il valore accordato ai settori dell'economia dominati dagli uomini, devono essere presi in considerazione in queste situazioni. Questo è dove il principio di "un lavoro di pari valore" deve essere attentamente esaminato.

Le donne sono sovra-rappresentate in posti di lavoro a basso salario (70% dei lavoratori a basso reddito in Europa sono donne).

b) Segregazione orizzontale e verticale del mercato del lavoro.

Le donne sono sottorappresentate in specifiche professioni, settori, industrie e in posizioni manageriali e senior.

Il mercato del lavoro è caratterizzato da settori di attività e / o occupazioni a predominanza femminile e maschile (segregazione orizzontale).

Generalmente, i lavori a predominanza femminili sono caratterizzati da una bassa retribuzione. Da un lato, le donne spesso predominano nei settori in cui il loro lavoro è valutato meno e meno retribuito, di quelle a predominanza maschile. Le donne sono il doppio degli uomini nei settori della salute istruzione e pubblica amministrazione. Solo nel settore della salute e del sociale, l'80% di coloro che lavorano in questo settore sono donne.

Anche la segregazione verticale del mercato del lavoro è anche un fattore che determina il divario retributivo fra i generi. All'interno di uno stesso settore o azienda le donne prevalgono in occupazioni di più basso valore e pagate meno. Le donne sono spesso impiegate come assistenti amministrative, commesse o lavoratrici scarsamente qualificate o non qualificate - queste professioni costituiscono quasi la metà della forza lavoro femminile. Molte donne lavorano in occupazioni di scarsa remunerazione (ad esempio: lavori di pulizia e cura).

Ci sono meno donne in posizioni decisionali, ai livelli più alti di remunerazione anche in quei settori in cui sono relativamente ben rappresentate. E quando occupano queste posizioni, si trovano in aree considerate come meno importanti, o il livello di responsabilità è più limitato. Le donne rappresentano solo il 32% dei manager nelle aziende all'interno dell'UE e il 10% dei membri dei consigli direttivi delle società più grandi.

La segregazione complessiva del mercato del lavoro conduce a disuguaglianze nelle remunerazioni, dato che il valore assegnato alle occupazioni svolte soprattutto da uomini è superiore rispetto a quelle che sono svolte dalle donne.

c) Struttura Salariale / Composizione della Retribuzione

Ci sono pregiudizi di genere in numerosi sistemi di qualifica del lavoro utilizzati dalle imprese che portano ad una minor retribuzione per i posti di lavoro occupati principalmente dalle donne.

Le trattative salariali individuali e collettive fanno sì che le professioni tipicamente femminili continuino ad essere pagate meno di professioni che sono tradizionalmente occupate principalmente dagli uomini. Le competenze delle donne spesso non sono riconosciute e quindi non valutate. Ciò potrebbe in parte essere spiegato con la scarsa rappresentanza delle donne nella contrattazione collettiva, nonché con il tipo di contratti di lavoro offerti alle donne in settori in cui sono ampiamente rappresentate: contratti a tempo breve/determinato, ad esempio nel settore della vendita al dettaglio.

I sistemi di pagamento sono costituiti da diverse parti di retribuzione, a volte sono negoziati su base individuale e considerati riservati. Le donne sono spesso meno consapevoli e meno preparate per queste negoziazioni. La remunerazione può includere ulteriori emolumenti come bonus che possono spiegare ulteriori disparità tra donne e uomini.

d) La conciliazione tra lavoro e vita privata

Le donne hanno pause più frequenti e più lunghe nella carriera e modelli di lavoro più flessibili in termini di ore lavorate a causa di motivi familiari rispetto ai loro colleghi maschi.

Le responsabilità di cura della famiglia non sono ancora equamente ripartiti. Le donne sperimentano maggiori difficoltà rispetto agli uomini nell'equilibrio tra lavoro e vita privata, perché il compito di prendersi cura dei bambini e dei familiari a carico è sostenuto in gran parte dalle donne. Molte più donne che uomini scelgono di prendere un congedo parentale. Questo fatto, insieme alla mancanza di strutture per la cura dei bambini e di anziani, significa che le donne sono costrette a ridurre il loro orario di lavoro o uscire dal mercato del lavoro per assolvere alla cura dei bambini o anziani. Dopo una pausa nella carriera a causa di motivi familiari le donne spesso incontrano difficoltà a raggiungere con agio i livelli di salario dei colleghi di sesso maschile.

Così, il bilanciamento tra vita privata e professionale è spesso la causa per cui le donne hanno più interruzioni di carriera o meno ore di lavoro rispetto agli uomini. Questo può avere un impatto negativo sul loro sviluppo di carriera e sulle possibilità di promozione e significa anche carriere finanziariamente meno gratificanti. Un terzo delle donne lavora part time, rispetto a meno di uno su dieci uomini, il tasso di occupazione scende di 12,4 punti per le donne che hanno la cura di bambini di età inferiore a 12 anni, mentre aumenta di 7,3 punti per gli uomini¹. Ci sono anche degli ostacoli che impediscono agli uomini di avvalersi di misure volte a conciliare vita professionale e vita privata, di cui la retribuzione è un fattore importante, anche questo deve essere affrontato. Inoltre il differenziale retributivo di genere costituisce un persistente disincentivo per il comportamento delle donne rispetto al lavoro. Prospettive di bassa remunerazione spesso portano ad una scarsa tendenza di (ri)entrare nel lavoro retribuito, lunghi intervalli dal lavoro portano ad una maggior disuguaglianza nella retribuzione – un circolo vizioso.

Fino a che le donne guadagnano meno degli uomini, il tasso di fruizione delle donne delle misure di conciliazione per motivi di famiglia rimarrà più alto poiché in famiglie con due stipendi le prospettive di perdite finanziarie sono più basse.

Tuttavia le donne possono essere anche il principale o unico capofamiglia all'interno di un nucleo familiare e / o diventarlo in caso di divorzio, di disoccupazione o di morte dei loro partner e, quindi, devono sostenere la loro famiglia con un minor reddito. Il differenziale retributivo di genere è uno dei motivi della povertà in queste famiglie. Una delle conseguenze del differenziale retributivo di genere è la disuguaglianza delle pensioni tra le donne e gli uomini dopo il pensionamento: un guadagno inferiore significa avere una pensione più bassa il che causa un rischio più alto di povertà per le donne anziane. Anche le donne che lavorano part time (principalmente a causa delle loro responsabilità familiari), sono colpite dal differenziale retributivo di genere. Un'altra conseguenza è l'impatto dei differenziali retributivi di genere sui sistemi di protezione nazionale. (ad esempio: diritto di ritornare allo stesso posto di lavoro con gli stessi termini e condizioni dopo il congedo di maternità).

e) Tradizioni e Stereotipi

La segregazione è spesso legata a tradizioni e stereotipi. Mentre in alcuni casi questo può riflettere le scelte personali, le tradizioni e gli stereotipi sui ruoli e le aspettative delle donne e degli uomini può influenzare, per esempio, la scelta del percorso formativo e, di conseguenza, la carriera professionale, in particolare per le ragazze e le donne conducendole verso professioni tipicamente femminili che sono meno pagate.

Mentre il 59% di tutti i laureati sono donne, queste sono una minoranza in settori come la matematica, ingegneria informatica. Solo 8,4 su 1.000 donne di età compresa tra 20-29 sono laureate in matematica, scienze e tecnologia, rispetto a 17,6 uomini. Di conseguenza ci sono meno donne che lavorano in posti di

¹ L'attuazione degli obiettivi di Barcellona in materia di strutture per l'infanzia per bambini in età scolare, a Bruxelles, COM (2008) 598, Relazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni.

lavoro scientifici e tecnici: solo il 29% di scienziati e ingegneri di tutta Europa sono donne. Questo ha come risultato che le donne lavorano in settori economici meno valutati e meno retribuiti. A causa di queste tradizioni e stereotipi, le aspettative della società per le donne di ridurre il loro orario di lavoro o di uscita dal mercato del lavoro per la cura dei bambini o anziani sono di gran lunga maggiori.

3) Quali misure potrebbero essere adottate a livello europeo, per un impatto positivo sulle cause identificate del divario retributivo tra i sessi?

Le modifiche alla legislazione vigente (Direttiva UE) non dovrebbero costituire l'approccio² prioritario al momento attuale e gli sforzi dovrebbero essere fatti per affrontare il differenziale retributivo di genere in altri modi. Tuttavia, si propone in questa fase che un certo numero di opzioni siano aperte, in particolare, l'ulteriore discussione su possibili cambiamenti e cosa questi dovrebbero essere in un contesto europeo e le raccomandazioni alla luce delle cause e delle conseguenze precedentemente identificate in relazione al divario retributivo fra i generi.

All'inizio della vita lavorativa e per tutta la loro carriera professionale, l'informazione sulle possibilità di guadagno è particolarmente importante; pertanto, i salari pagati a persone occupate per la prima volta e per tutta la loro carriera professionale dovrebbero essere resi trasparenti. I manager dovrebbero assicurarsi che i nuovi lavoratori assunti non sperimentino differenziali salariali basati sul genere, in particolare quando le reclute hanno titoli di studio equivalenti. I datori di lavoro dovrebbero essere attivamente incoraggiati a eliminare o prevenire disparità di retribuzione specifiche tra i sessi, in particolare in caso di assunzione di donne e uomini che hanno finito la l'istruzione scolastica o la formazione professionale.

Insieme alle parti sociali, le discriminazioni nascoste - discriminazione indiretta - negli accordi collettivi devono essere eliminati e gli stereotipi nella valutazione del lavoro devono essere rimossi. Riconosciamo tuttavia, che dove il partenariato sociale è debole o inesistente, per esempio, dove la rappresentanza della forza lavoro o il riconoscimento sindacale nel settore privato è basso, l'accento dovrà essere posto molto di più sulla responsabilità dei datori di lavoro per realizzare la parità di retribuzione.

Sono proposte le seguenti raccomandazioni:

3.1. Ri-valorizzare il lavoro delle donne

La composizione della retribuzione e le strutture salariali: la necessità di trasparenza

Una delle principali difficoltà si trova nella definizione della composizione della 'retribuzione' e delle strutture salariali. *Retribuzione* e *reddito* possono essere facilmente distinti in quanto il primo si riferisce alla retribuzione per il lavoro fornito in ambito lavorativo mentre il secondo comprende la remunerazione oltre al pagamento riferito al lavoro (plusvalenze, indennità di bambini e di altri benefici, ecc.) Tuttavia, la retribuzione in materia di occupazione è composta anche di altri elementi addizionali, alcuni dei quali sono più visibili di altri, che richiedono una maggiore trasparenza nella

² Questo è stato il parere di alcuni membri del Comitato Consultivo. Tuttavia, almeno un membro ha sottolineato che la via legislativa non deve essere trascurata in particolare alla luce dei differenziali retributivi di genere nel contesto della mobilità dei lavoratori, per il quale la legislazione UE fornirebbe norme standard in tutti gli Stati Membri. Un altro membro ha sottolineato che le disposizioni della direttiva 2006 sulla parità di trattamento potrebbero, attraverso una piccola modifica legislativa, essere utilizzate per affrontare le misure che consentono la parità di opportunità sul luogo di lavoro per le donne e gli uomini.

composizione delle strutture salariali. È soprattutto negli aspetti invisibili della composizione dei salari che il divario retributivo di genere è nascosto.

L'esistenza in molti paesi di un salario minimo fornisce una garanzia dalla discriminazione per le fasce più basse (per le donne e gli uomini).

D'altro canto, l'evidenza suggerisce che maggiore è il livello raggiunto dal dipendente, più ampia diventa l'esposizione ad un differenziale retributivo di genere. Ciò può essere spiegato da una serie di fattori: in primo luogo, la sottorappresentanza delle donne in posizioni manageriali e decisionali significa che le donne non hanno accesso agli aspetti della remunerazione insiti nelle strutture salariali, in particolare, i margini di profitto delle aziende e / o valori come le azioni. In secondo luogo, la valutazione delle prestazioni individuali può quindi essere un fattore discrezionale di cui il datore di lavoro detiene la chiave per la determinazione delle strutture salariali. Il fattore tempo gioca un ruolo importante in termini di ore lavorate (inclusi gli straordinari e lavoro notturno) e il divario di tempo tra le donne e gli uomini è determinato da altri fattori, come la responsabilità di cura. Le donne hanno un notevole svantaggio e hanno maggiori probabilità di essere escluse da aspetti di retribuzione, come i bonus e gli altri vantaggi offerti e che fanno parte della struttura dei salari (auto, telefono, ecc.).

Pertanto, la trasparenza nella composizione dei salari è urgentemente richiesta, il che comprende informazioni su elementi discrezionali di pagamento per consentire alle donne di rafforzare il loro potere negoziale in relazione alla retribuzione e alle strutture salariali.

Un altro problema riscontrato è la natura individuale della parità di retribuzione nelle controversie, in cui la presunta vittima di una disparità di retribuzione deve spesso cercare un confronto, tuttavia il confronto tra i vari settori e imprese non è generalmente permesso, e la prova della discriminazione retributiva è di solito una informazione considerata riservata e, pertanto, non facile da stabilire e non a tutti accessibile.

Raccomandazioni:

1) Trasparenza:

- Le politiche per la trasparenza devono essere migliorate e incoraggiate, così come altre misure volte a prevenire effetti discriminanti dei criteri neutri formali per quanto riguarda i salari, con il sostegno dei Datori di lavoro e dei Sindacati come parte della contrattazione collettiva.
- La formazione, il mentoring e il coaching dovrebbero essere offerti alle donne, al fine di aiutarle a migliorare la negoziazione dei loro salari e tutti gli altri aspetti della retribuzione.
- E 'anche importante rivedere regolarmente le tabelle retributive e implementare sistemi di classificazione dei lavori, assicurando che non comprendano aspetti di discriminazione dirette o indirette. E 'anche importante determinare il livello di fattori come l'età, lo stato civile e familiare, la presenza di bambini o persone non autosufficienti, il livello di istruzione, l'individualizzazione delle pratiche di definizione dei salari e del tipo di contratto (a breve termine / a tempo determinato, a lungo termine / a tempo indeterminato), giocano un ruolo importante per la discriminazione indiretta della retribuzione.

2) Ugual valore:

- Mentre la legge ha svolto un ruolo fondamentale, questa da sola non è sufficiente ad eliminare le discriminazioni salariali, in particolare la discriminazione indiretta. Per affrontare il divario retributivo è necessario sviluppare altri strumenti, in particolare, affrontare il concetto di valore del

lavoro. In particolare, è essenziale evidenziare che i criteri utilizzati per valutare il valore del lavoro sono cambiati radicalmente negli ultimi decenni, poiché i rapporti di lavoro, le condizioni di lavoro e la comparsa di nuovi lavori si sono evoluti; tutto ciò rende necessario rivedere tali criteri in profondità.

- Vi è la necessità di valutare e modificare di conseguenza i sistemi di classificazione dei lavori per eliminare i pregiudizi che possono contribuire alla discriminazione della retribuzione diretta e indiretta
- È essenziale sviluppare e impiegare schemi di valutazione del lavoro liberi da pregiudizi di genere, al fine di misurare e confrontare i lavori i cui contenuti sono diversi, ma sono di pari valore.
- Il rispetto della Direttiva sul Lavoro Part time³ dovrebbe essere garantita, in particolare per quanto riguarda il calcolo della remunerazione oraria nel lavoro part-time.
- Fare uso di elementi oggettivi per valutare il valore del lavoro e, in tal modo anche tener conto della differenza tra donne e uomini nel conciliare il lavoro e le responsabilità familiari.

3) Il Ruolo delle Parti Sociali

- Le parti sociali dovrebbero impegnarsi attivamente nel promuovere la parità di retribuzione e le pratiche di contrattazione collettiva dovrebbero includere una disposizione relativa all'attuazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne.
- Le parti sociali dovrebbero fornire corsi di formazione sulle capacità di negoziazione, compresi la negoziazione per la retribuzione per i funzionari e membri.
- Promuovere la consapevolezza dei temi sull'uguale retribuzione da parte del sistema giudiziario e altri coinvolti nel determinare i casi che fanno riferimento all'uguaglianza in questo settore.
- Le parti sociali dovrebbero promuovere la parità di retribuzione, in prima istanza con lo scopo di lavorare per gli audit obbligatori per la retribuzione o stabilire dei parametri per trattare le retribuzioni rispetto al genere per analizzare il pay gap all'interno delle aziende e organizzazioni e giustificare l'eventuale pay gap tra uomini e donne.
- Le parti sociali dovrebbero rafforzare la posizione delle donne attivamente all'interno della struttura di partenariato sociale, in particolare nei posti di lavoro in cui si prendono decisioni e, allo stesso tempo è importante rivedere l'esame delle strutture della rappresentanza nelle aziende, al fine di agire in modo più efficiente a favore dell'uguaglianza di genere.
- Le parti sociali dovrebbero negoziare Piani per l'Uguaglianza tra uomini e donne a livello aziendale e di settore.

4) Ruolo degli Stati Membri e della Commissione Europea

Gli Stati membri dovrebbero consentire alle parti sociali di negoziare Piani per l'Uguaglianza tra uomini e donne a livello aziendale, nazionale ed europeo.

Gli Stati Membri e la Commissione Europea dovrebbero incoraggiare le parti sociali, compresi i datori di lavoro, a intraprendere schemi di valutazione dei lavori liberi da pregiudizi di genere; a implementare i sistemi di classificazione dei lavori; e promuovere il concetto di lavoro di pari valore.

3.2. La necessità di maggiori misure di conciliazione per le donne e gli uomini per equilibrare la vita professionale e privata

Come precedentemente delineato, il pay gap di genere non può essere dissociato da modelli di lavoro pagato delle donne che rispecchiano le loro responsabilità di cura. Si può individuare una spirale verso il basso per la quale, quando messe davanti alla decisione di prendere congedo per la

³ Direttiva 97/81/CE del Consiglio del 15 dicembre 1997, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES.

famiglia, è molto probabile che le donne optino per i congedi parentali perché la loro perdita di guadagno ha un effetto minore sul reddito familiare. Politiche che affrontino i bisogni di cura dei bambini e delle persone non autosufficienti in termini di qualità, accessibilità e convenienza sono urgentemente richieste per garantire che le donne e gli uomini abbiano una posizione più paritaria sul mercato del lavoro, il che a sua volta rafforzerà il loro potere di negoziazione per quanto riguarda le retribuzioni. Questo è particolarmente importante per le donne.

L'organizzazione dei diversi tempi di lavoro, compreso il telelavoro (anche in combinazione con altre forme di lavoro flessibili) dovrebbe essere incoraggiata come opzione a disposizione di tutti, insieme con le altre modalità di lavoro flessibili e il diritto di chiedere il lavoro part time per i genitori e per chi si occupa della cura. Il lavoro part time di qualità dovrebbe essere più disponibile.

Raccomandazioni:

Rafforzare le politiche e l'offerta per conciliare la vita professionale e privata per le donne e per gli uomini, mettendo in atto una equilibrata, integrata e coerente combinazione di politiche, che comprende in particolare le tre seguenti aree:

- Rafforzare le disposizioni per il congedo parentale e altri motivi di famiglia e le politiche per la cura secondo il contesto nazionale dovuto alla complessità dei diversi tipi di congedo e tenendo conto del lavoro svolto a livello dell'UE su tali questioni. Le misure di congedo parentale retribuito devono essere rafforzate e potrebbero includere periodi di congedo non trasferibili, dove appropriato, al fine di garantire che siano rimossi gli ostacoli per gli uomini per prendere la loro quota di cura così che loro non considerino il congedo parentale come minaccia per la carriera e finanziariamente rischioso e che le donne non siano viste un gruppo di dipendenti rischiose e costose, sulla base del fatto che la loro probabilità di prendere un congedo è di gran lunga maggiore rispetto ai loro colleghi maschi. Il prevenire effetti negativi della maternità per la carriera delle donne dovrebbe essere incoraggiato.
- Il proseguimento degli sforzi per soddisfare gli obiettivi di Barcellona per la fornitura di strutture per l'infanzia e lo sviluppo di altri servizi per facilitare l'equilibrio vita/lavoro sia per le donne che gli uomini. Gli Stati membri dovrebbero essere incoraggiati ad occuparsi alla fornitura di cura per bambini e altre persone a carico adeguata, affrontabile e di qualità, per consentire alle donne e agli uomini di contribuire ugualmente al lavoro. Un ruolo uguale per gli uomini per la cura dei bambini e le altre persone non autosufficienti, dovrebbe essere incoraggiato.
- Esplorare e promuovere forme innovative di organizzazione del lavoro a beneficio sia dei singoli uomini, delle donne e del datore di lavoro. Le disposizioni e l'organizzazione del tempo di lavoro può consentire ai lavoratori (maschio / femmina) di avere un migliore equilibrio tra vita/lavoro. Specifici accordi di lavoro flessibili come ad esempio orari adattati o lavoro part time reversibile potrebbero complementare una organizzazione del tempo di lavoro generale family friendly. I migliori risultati si ottengono attraverso il dialogo tra il lavoratore e il datore di lavoro a livello aziendale.
- La Direttiva sul part-time deve essere valutata al fine di studiarne l'impatto sulla segregazione dei posti di lavoro e come affrontare il pay gap del part-time.

3.3. Considerare il Mercato del lavoro segregato a causa del genere

3.3.1) Scambio di buone prassi

Lo scambio di buone prassi a livello Comunitario può contribuire a migliorare la comprensione del problema e diffondere soluzioni innovative per contrastarlo. Di seguito vengono presentati alcuni esempi di buone pratiche. Anche se questi esempi non sono esaustivi, il Comitato Consultivo propone che gli esempi esistenti di buone pratiche siano compilati e disseminati ampiamente. Questi potranno assistere i vari attori a prendere in considerazione il pay gap.

Campagne - Equal Pay Day: Belgio, Germania, Austria, Paesi Bassi

Regno Unito: Legge sull'uguaglianza⁴ Campagna della giornata per la Parità di Retribuzione⁵

Spagna: Organic Act 3 / 2007 per l'effettiva uguaglianza tra donne e uomini, Piani per l'uguaglianza nelle aziende

Le Parti Sociali Europee - Quadro di azioni per la parità tra uomini e donne⁶ - le relazioni annuali forniscono molti buoni esempi di ciò che può essere raggiunto attraverso partnership, iniziative comuni e azioni positive / approccio volontario.

La disponibilità di informazioni rilevanti è un punto importante quando si affronta il divario retributivo fra i sessi. Pertanto, la diffusione delle informazioni tra i datori di lavoro e dei lavoratori è uno strumento importante per accrescere la consapevolezza della portata e della gravità del problema.

Raccomandazioni:

- Creare una Giornata europea per la parità retributiva, e campagne sistematiche periodiche per creare sensibilizzazione sul tema del pay gap di genere, con particolare attenzione ai datori di lavoro e ai lavoratori.
- Migliorare le raccolte di dati statistici, compresi i dati sul divario retributivo del part-time e il divario delle pensioni;
- Facilitare un continuo scambio di buone prassi tra gli Stati membri. Compilare le pratiche esistenti negli Stati membri e diffonderle ampiamente.
- Rendere disponibili i finanziamenti del Fondo Sociale Europeo e PROGRESS per facilitare gli scambi e i partenariati, in collaborazione con l'Istituto Europeo del Genere, a seconda dei casi.

3.3.2) Rompere il ciclo degli stereotipi di genere e delle tradizioni

Mentre molti attori intervengono per mantenere e perpetuare gli stereotipi di genere e le tradizioni, i

⁴ A partire dal maggio del 2009, l'Equality Bill sarà prossimamente all'esame del Parlamento, che è in grado di migliorare la trasparenza attraverso per esempio, disposizioni che vietano di pagare clausole segrete.

⁵ Organizzato dalla Fawcett Society [organizzazione di volontariato]

⁶ Quadro di azioni per la parità tra uomini e donne, adottata nel marzo 2005, in cui "virare il differenziale retributivo di genere", insieme ad "affrontare i ruoli di genere, la promozione delle donne nel processo decisionale e sostenere l'equilibrio vita-lavoro", è una delle quattro priorità, per essere considerato "di interconnessione e di pari importanza". Per ulteriori informazioni su esempi di buone pratiche, si veda: Confederazione europea dei sindacati, BUSINESSEUROPE / UEAPME, Centro europeo delle imprese a partecipazione pubblica e delle imprese di interesse economico generale: "quadro d'azione sulla parità di genere, Terza relazione di follow-up, 2008, adottato dal Comitato del Dialogo Sociale in data 12 novembre 2008.

media in generale e, in particolare, l'industria della pubblicità dovrebbero essere invitati a diffondere immagini e contenuti senza gli stereotipi di genere.

Raccomandazioni:

- In questo campo, gli Stati membri e la Commissione europea dovrebbero collaborare in azioni di sensibilizzazione per combattere gli stereotipi, al fine di aiutare le donne e gli uomini a raggiungere il loro pieno potenziale.
- La Commissione dovrebbe incoraggiare azioni per affrontare gli stereotipi sulle scelte per l'istruzione scolastiche e di carriera, in particolare, dei giovani, per aiutarli ad affrontare la segregazione occupazionale. Queste azioni sono destinate ai giovani, ai genitori, agli insegnanti, ai consulenti di orientamento per la carriera, ai datori di lavoro, alle parti sociali e alla formazione.
- Un manuale e altri strumenti di orientamento dovrebbero essere sviluppati al fine di incoraggiare le donne e gli uomini a scegliere carriere atipiche.

3.3.3) La Comparabilità delle Statistiche

La capacità di analizzare e comprendere i principali fattori che determinano la differenza di retribuzione dipende molto dalla qualità e dalla comparabilità delle statistiche. Pertanto è importante che le statistiche siano coerenti, comparabili e complete.

Il divario tra le retribuzioni non è un indicatore generale di parità tra donne e uomini, dato che misura solo le differenze di guadagno tra uomini e donne per il lavoro retribuito. Tuttavia si tratta di un provvedimento importante e influente e dovrebbe essere rivisto e sviluppato insieme ad altri indicatori legati al mercato del lavoro, come il tasso di occupazione, gli indicatori di segregazione di genere del mercato del lavoro e il lavoro part-time.

Indagini macro-tipo complessive non sono sufficienti per fornire dati al fine di stabilire con precisione dove il differenziale retributivo di genere è più importante né i dati generali a livello nazionale / settoriale / subsettoriale a fornire sufficienti argomenti per i rappresentanti dei diversi sindacati per combattere contro il gap retributivo. I dati disponibili ad oggi non sono sempre stati sufficienti per individuare le ragioni complesse. Come regola generale, i fattori relativi agli stereotipi di genere sociali, la necessità di conciliazione tra lavoro e vita familiare, l'assenza di donne nei più alti livelli decisionali, tendono ad essere evidenziati in relazione al divario retributivo fra i generi. Dati forniti dai datori di lavoro potrebbero contribuire a individuare i motivi di tali componenti su un livello di micro-scala per riconoscere i fenomeni generali.

Raccomandazioni:

- Fornire indagini statistiche per quanto riguarda le condizioni di lavoro delle donne e degli uomini in modo che questi possano essere utilizzati per valutare la portata e i fattori che mantengono il divario retributivo.
- Incoraggiare i datori di lavoro a fornire periodicamente i dati statistici per lo stesso periodo di riferimento (ad esempio stessa data di inizio e fine).
- Fornire statistiche generali e dati sul pay gap di genere a livello europeo, che comprendono i dati forniti da Eurostat e dati forniti dalle imprese negli Stati membri dell'Unione Europea comparati all'interno di uno stesso quadro temporale e sulla base di criteri analoghi.
- Cercare l'expertise e il contributo dell'Istituto Europeo sull'Uguaglianza di Genere.
- Integrare il differenziale retributivo di genere in altre politiche macro-economiche europee, fornendo un indicatore di retribuzione tra uomini e donne nelle macro Linee guida economiche e / o

linee guida per l'occupazione, al fine di costruire un contesto equo e family-friendly del mercato del lavoro sia per le donne che per gli uomini.

3.4) La Collaborazione tra i diversi attori

Diversi soggetti intervengono nella lotta contro il divario retributivo fra i sessi, soprattutto la coerenza tra i diversi attori è fondamentale.

Raccomandazioni:

- Le Agenzie nazionali per l'occupazione dovrebbero essere mobilitate al fine di ridurre la segregazione di genere nel mercato del lavoro.
- Gli Organismi Nazionali per l'Uguaglianza di Genere e le Agenzie Nazionali per l'occupazione devono lavorare insieme per rendere le donne e gli uomini, i datori di lavoro e le parti sociali pienamente consapevoli dell'esistenza di differenziali retributivi di genere, le sue cause, le conseguenze e gli strumenti per affrontarli.
- Formazione e sensibilizzazione in merito al contenuto della legislazione in tema di parità di genere dovrebbero essere fornite a livello nazionale agli ispettorati del lavoro, ai revisori dei conti del lavoro, ai giudici, agli avvocati.

4) Le modifiche alla normativa comunitaria rilevante (soprattutto, la Direttiva 2006/54/CE) potrebbero aiutare nella lotta contro il divario retributivo fra i generi? In caso affermativo, che tipo di modifiche?

Se le modifiche al diritto comunitario dovessero essere considerate a tempo debito, il Comitato Consultivo potrebbe proporre emendamenti nelle seguenti aree.

Raccomandazioni:

1. Un problema importante per la prossima modifica del diritto comunitario dovrebbe essere il miglioramento delle informazioni e la **trasparenza** per quanto riguarda gli stipendi pagati dai datori di lavoro. Durante l'intera carriera lavorativa, in particolare all'inizio di essa, l'informazione e la trasparenza delle retribuzioni devono essere garantite. La mancanza di informazione e di trasparenza è un fattore essenziale per l'attuale divario retributivo fra i generi, tenendo conto che la trasparenza per quanto riguarda i salari, non è sufficiente a garantire l'assenza di discriminazione. Molta discriminazione indiretta è prodotta formalmente attraverso criteri neutri e oggettivi, ma con un effetto distorto sul genere.
2. I datori di lavoro dovrebbero essere fortemente incoraggiati ad adottare una **politica di trasparenza** in relazione alla composizione dei salari e delle strutture, compresi i pagamenti extra, bonus e altri vantaggi che fanno parte della retribuzione. Questo potrebbe essere parte della contrattazione collettiva, con il sostegno delle organizzazioni sindacali.
3. Valutazione della Direttiva sul Part-time con obblighi non discriminatori e indagini per l'insufficiente impatto della direttiva.
4. Coerenza con le disposizioni di altre Direttive, in particolare, la disposizione di cui alla Direttiva 2006/54 di proibire il riferimento a fattori familiari e / o personali nel mondo nei contratti di lavoro e accordi collettivi.

5. Incoraggiare la negoziazione di Piani per l'Uguaglianza tra uomini e donne, a livello aziendale, settoriale, nazionale ed europeo.
6. Studiare i modi in cui il **quadro legislativo potrebbe essere di maggior supporto al lavoro** degli organismi governativi nazionali che hanno una funzione di ispezione nei loro sforzi volti a promuovere l'applicazione della parità retributiva dove è necessario.
7. Assicurare che i poteri e il mandato degli **organismi di parità** nazionali siano adeguati al fine di consentire loro di affrontare e superare le disparità di retribuzione tra le persone che intraprendono lo stesso lavoro o lavoro di pari valore.
8. Esaminare i modi per incoraggiare gli Stati Membri ad aumentare o attuare un maggiore lavoro di **coordinamento** tra gli **organismi** nazionali **che hanno una funzione di ispezione** nel mercato del lavoro e gli **organismi di uguaglianza di genere nazionali**, dove è necessario.
9. Integrare il differenziale retributivo di genere in altre politiche macro-economiche, fornendo un **indicatore di retribuzione** di genere nelle linee guida macro economiche e / o per l'occupazione **dopo la Strategia di Lisbona sulla Crescita e i Posti di Lavoro**, al fine di costruire un contesto equo e family-friendly del mercato del lavoro sia per donne e uomini.
10. La disposizione di politiche pubbliche dovrebbe essere una leva per il settore pubblico, ad esempio, mediante appalti pubblici. Il settore pubblico ha l'opportunità di utilizzare il suo potere d'acquisto a favore della parità.
11. Esaminare i modi per incoraggiare gli Stati Membri a incorporare le politiche per la eliminazione del differenziale retributivo di genere e le misure contro la crisi economica e finanziaria come un modo adeguato di influenzare positivamente i due processi.
12. I datori di lavoro e le imprese dovrebbero essere fortemente incoraggiati a includere Piani per la Uguaglianza come un modo per affrontare i rapporti di lavoro all'interno delle aziende, comprese le differenze di genere nelle retribuzioni.