

---

# Divario retributivo nell'Ue: le donne guadagnano meno degli uomini

**Autore:** Fabio Di Nunno

**Fonte:** Città Nuova

**Le donne lavoratrici nell'Ue guadagnano in media il 14% in meno all'ora rispetto agli uomini, con una differenza di guadagno complessivo pari a circa il 37%. Il Parlamento europeo vuole contrastare il fenomeno**

Il **divario retributivo di genere** è la differenza tra i compensi orari lordi di uomini e donne. Si basa sugli stipendi versati direttamente ai dipendenti prima delle detrazioni fiscali e dei contributi previdenziali. Nei calcoli si tiene conto soltanto delle aziende con dieci o più dipendenti e, secondo dati di **Eurostat**, nell'**Unione europea (Ue)**, nel 2019, il **divario retributivo medio di genere si attesta al 14,1%**. Le donne non soltanto guadagnano di meno all'ora, ma svolgono anche meno ore di lavoro retribuito e più lavoro non retribuito, oltre ad avere più probabilità di essere disoccupate rispetto agli uomini.

Secondo dati del 2018, **esiste una differenza di guadagno complessivo tra uomini e donne pari a circa il 37%** in tutta l'Ue. Il divario retributivo, però, varia ampiamente in Europa: nel 2019 le discrepanze più alte sono state registrate in Estonia (21,7%), Lettonia (21,2%), Austria (19,9%), Germania (19,2%), Repubblica Ceca (18,9%), Slovacchia (18,4%) e Ungheria (18,2%). Il divario è stato invece più ridotto in Polonia (8,5%), Slovenia (7,9%), Belgio (5,8%), Italia (4,7%), Romania (3,3%) e Lussemburgo (1,3%).

**Le ragioni del divario retributivo di genere sono strutturali e sono legate alle differenze di occupazione, al livello di istruzione e all'esperienza lavorativa.** Se rimuoviamo questa parte, ciò che rimane è noto come il divario retributivo di genere "corretto". D'altronde, **un minore divario retributivo di genere in un paese specifico non corrisponde necessariamente a una maggiore uguaglianza di genere.** In alcuni stati membri, divari retributivi più bassi tendono ad essere collegati a 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.

**Guarda il video sul sito del Parlamento europeo:** ["Closing the gender pay gap"](#)

Esistono delle cause strutturali legate al divario salariale di genere. In particolare, **spesso le donne svolgono più ore di lavoro non retribuito**, per esempio prendendosi **cura dei bambini**, facendosi carico dei **lavori domestici** o badando agli **anziani**. Un tale divario di genere nelle ore di lavoro non retribuito è comune a tutti i paesi dell'UE, anche se varia da un minimo di 6/8 ore a settimana nel nord Europa a un massimo pari a oltre le 15 ore in Stati membri dell'UE come l'Italia, la Croazia, la Slovenia, l'Austria, Malta, la Grecia e Cipro.

Tutto ciò implica una **minore disponibilità di tempo per il lavoro retribuito**: quasi **un terzo delle donne (30%) lavora part-time**, mentre solo l'8% degli uomini lavora part-time. Invece, quando si tengono in considerazione sia il lavoro non retribuito che quello retribuito, risulta che **le donne lavorano più ore a settimana degli uomini**. Le donne, inoltre, sono più propense ad avere interruzioni di carriera e a prendere decisioni professionali basate sulla cura e le responsabilità familiari.

---

Circa il 30% del divario retributivo totale di genere può essere spiegato con una **maggiore presenza delle donne in settori relativamente a basso salario come l'assistenza, le vendite o l'istruzione**. Infatti, permangono posti di lavoro, per esempio nei settori della scienza, della tecnologia e dell'ingegneria, dove la percentuale di uomini impiegati è molto elevata (oltre l'80%).

**Le donne occupano anche meno posizioni dirigenziali:** basti pensare che meno del 10% degli amministratori delegati delle principali aziende è donna. Se si tiene in considerazione il divario tra le diverse professioni, **le donne manager guadagnano il 23% in meno all'ora rispetto agli uomini manager**. Le donne continuano a essere vittime di una vera e propria discriminazione sul luogo di lavoro, che si riflette nell'essere retribuite meno dei colleghi di sesso maschile che hanno le stesse qualifiche o che lavorano alle stesse condizioni e nelle stesse categorie professionali e nel **subire una retrocessione al ritorno dal congedo di maternità**.

Ancora, **il divario retributivo tra donne e uomini si allarga con l'età**, durante la carriera e parallelamente ai crescenti bisogni familiari, mentre è piuttosto basso quando le donne entrano nel mercato del lavoro. Con meno denaro da risparmiare e investire, questi divari si accumulano e di conseguenza le donne sono a maggior rischio di povertà ed esclusione sociale in età avanzata. Infatti, secondo dati del 2019, **il divario pensionistico di genere è pari a circa il 29% nell'Ue**.

**La parità di retribuzione non è solo una questione di giustizia, ma stimolerebbe anche l'economia** in quanto le donne potrebbero spendere di più. Ridurre il divario salariale tra i sessi porta a una maggiore equità di genere e, allo stesso tempo, favorisce la riduzione della povertà e la crescita dell'economia. Aumenterebbe la base imponibile e alleggerirebbe parte dell'onere gravante sui sistemi previdenziali. Le valutazioni mostrano che **una riduzione dei un punto percentuale del divario retributivo di genere comporterebbe un aumento del prodotto interno lordo dello 0,1%**.

Il **Parlamento europeo**, nel gennaio 2021, ha adottato una risoluzione sulla strategia dell'Ue per la parità di genere, con la quale si richiede alla Commissione di redigere un nuovo ambizioso piano d'azione per far fronte al divario retributivo di genere all'interno del quale siano stabiliti degli obiettivi chiari per gli Stati membri al fine di **ridurre il divario salariale di genere nei prossimi cinque anni**. Inoltre, è necessario rendere più agevole **l'accesso per le donne in aree di studio e lavoro a predominanza maschile**, di favorire la **flessibilità dell'orario di lavoro** e di **migliorare i salari e le condizioni di lavoro** in settori fortemente dominati dalle donne.

Leggi anche: "[Donne e parità di genere in Europa](#)"