



# **Ordine Consulenti del Lavoro Consiglio Provinciale di Sassari**

## **XVIII CONGRESSO REGIONALE CONSULENTI DEL LAVORO**

**LA PERSISTENZA DELLA DISEGUAGLIANZA  
DI GENERE NEL MERCATO DEL LAVORO**

**RELATORE:**

***DOTT. GIUSEPPE PIRINU***

**Ordine Consulenti del Lavoro  
di Sassari**

**HOTEL CARLOS V**

**ALGHERO**

**20 – 21 – 22 OTTEBRE 2016**

# IL CONCETTO DI PARITÀ DI GENERE

- La parità di genere, conosciuta anche come parità tra i sessi, uguaglianza di genere, uguaglianza sessuale, si riferisce alla visione che gli uomini e le donne dovrebbero ricevere pari trattamento, e non dovrebbero essere discriminati e discriminate in base al genere, a meno che non ci sia una valida ragione biologica per un trattamento diverso.
- Questo è l'obiettivo della Dichiarazione universale dei diritti umani delle Nazioni Unite che cerca di creare uguaglianza nel diritto e nelle situazioni sociali, come ad esempio nelle attività lavorative, parità di retribuzione a parità di lavoro.
- Principio analogo è riportato nell'art. 157 del TFUE. Nello specifico il Legislatore Comunitario afferma che ***“Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per lavoro di pari valore”***.

# DIVARIO SALARIALE TRA DONNE E UOMINI

Il divario salariale tra donne e uomini riflette le discriminazioni e le disuguaglianze sul mercato del lavoro che, **nella pratica, colpiscono ancora e soprattutto le donne.** Le cause di questo fenomeno sono complesse e correlate.

## ✓ **Maschio o femmina: stesse opportunità?**

Pensiamo a due bambini (un maschietto e una femminuccia) nati con le stesse opportunità;  
secondo le statistiche le loro aspettative a livello di istruzione e di carriera sono diverse, al punto che se non cambia nulla da qui al momento in cui saranno grandi, il maschio guadagnerà in media il 16% in più della femmina.

## ✓ **Il lavoro delle donne è valutato come quello degli uomini?**

Sebbene le qualifiche delle donne siano uguali o talvolta migliori rispetto a quelle degli uomini, spesso le loro competenze **non ricevono lo stesso riconoscimento e la loro carriera è più lenta.** Nell'UE questo fenomeno determina un divario retributivo medio tra donne e uomini del 18-20%.

# DIVARIO SALARIALE TRA DONNE E UOMINI

## ✓ **Avere un figlio può danneggiare la carriera di una donna?**

Le responsabilità familiari **non sono** condivise in maniera equa. Di conseguenza, le donne subiscono interruzioni di carriera più frequenti e spesso non tornano a lavorare a tempo pieno;

Guadagnano quindi meno rispetto agli uomini; su base annuale il divario raggiunge addirittura il 31%, considerando che il lavoro a tempo parziale è molto più diffuso tra le donne.

## ✓ **Stesso lavoro, stessa pensione?**

Poiché le donne percepiscono una retribuzione oraria inferiore e accumulano un minor numero di ore di lavoro nel corso della loro vita rispetto agli uomini, anche le loro pensioni sono ridotte. **Di conseguenza, tra gli anziani vi sono più donne in stato di povertà rispetto agli uomini.**

# La partecipazione delle donne italiane nel mercato del lavoro

- È aumentata considerevolmente negli ultimi due decenni **ma rimane molto più bassa della media europea;**
- Allo stesso tempo, i differenziali salariali orari sembrano contenuti, ma sono accompagnati da importanti differenze per i redditi da lavoro annuali;
- **Questo sembra essere determinato non solo dalla maggiore incidenza del part-time per le donne, ma anche da carriere più discontinue;**
- L'Italia è stata caratterizzata a lungo da un basso livello di partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- Questa situazione è cambiata negli ultimi 25 anni: la partecipazione delle donne è aumentata sostanzialmente, riducendo il *gap* con gli uomini di più di 20 punti percentuali.

# Retribuzione Diseguale?

Un altro importante elemento che occorre considerare è la differenza salariale rispetto agli uomini.

Il fatto che le donne ricevano una paga inferiore rispetto agli uomini **a parità di caratteristiche come età, livello di istruzione o esperienza lavorativa** è un fatto noto nella letteratura economica e diffuso in molti paesi.

# Retribuzione Diseguale?

**Le donne, per una perdurante discriminazione, hanno dovuto accettare peggiori condizioni lavorative per trovare un'occupazione.**

**Appare evidente che esiste un sostanziale *gap* di reddito tra uomini e donne:**

**a livello annuale, a parità di caratteristiche, le donne guadagnano in media circa il 35% in meno rispetto agli uomini**

**Questa differenza è rimasta relativamente stabile a partire dal 1993**

**Le differenze in termini di salario orario, pur rilevanti, sono invece , attorno al 10%**

**Anche in questo caso, sembra ci sia stato un leggero peggioramento a partire dal 2002**



# ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) è l'agenzia delle Nazioni Unite che si **occupa di promuovere il lavoro dignitoso e produttivo in condizioni di libertà, uguaglianza, sicurezza e dignità umana per uomini e donne.**

**l'ILO si prefigge di assicurare che le norme del lavoro siano rispettate sia nei principi che nella pratica.**





## Nuovo rapporto ILO

evidenzia la permanenza di numerose disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro a livello mondiale

Nell'ambito dell'Iniziativa del Centenario dell'Organizzazione internazionale del Lavoro "Donne e Lavoro", un nuovo rapporto **evidenzia come, nonostante alcuni modesti miglioramenti in alcune regioni del mondo, milioni di donne stiano perdendo posizioni nella loro ricerca per l'uguaglianza nel mondo del lavoro.**

"Il rapporto mostra le enormi difficoltà che le donne continuano ad affrontare nel trovare e mantenere un lavoro dignitoso";

Il rapporto **Women at Work: Trends 2016** ("Donne al lavoro: Tendenze 2016") esamina i dati di circa 178 paesi e **conclude che la disuguaglianza tra uomini e donne persiste e riguarda un ampio spettro di problemi nel mercato del lavoro globale;**

Il rapporto mostra inoltre che **il progresso significativo delle donne in termini di livelli d'istruzione non si è tradotto in un miglioramento della loro posizione nel mercato del lavoro;**



## Nuovo rapporto ILO

evidenzia la permanenza di numerose disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro a livello mondiale

- Le donne continuano a lavorare più ore al giorno rispetto agli uomini sia nel lavoro retribuito **che nel lavoro non retribuito**;
- Nei paesi sia ad alto che a basso reddito, **la partecipazione delle donne al lavoro domestico e a quello di cura e assistenza familiare è di 2,5 volte maggiore rispetto a quella degli uomini**;
- **La quota sproporzionata del lavoro non retribuito limita la capacità delle donne di aumentare il numero di ore impiegate in lavoro retribuito.**



## Nuovo rapporto ILO

evidenzia la permanenza di numerose disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro a livello mondiale

- *Il rapporto conclude evidenziando che il raggiungimento della parità di genere sul posto di lavoro è una condizione essenziale per la realizzazione di uno sviluppo sostenibile che non lasci nessuno indietro e che assicuri che il futuro del lavoro sia quello di un lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini*

- Più posti di lavoro e lavoro di qualità per le donne, protezione sociale universale e misure per riconoscere, ridurre e ridistribuire il lavoro domestico e di cura non retribuito, sono indispensabili per recuperare quel gap negativo che vede le donne discriminate rispetto agli uomini.

# CONCLUSIONI

- Il quadro di insieme che si è andato delineando non fa che confermare le profonde disparità di genere che si sono verificate negli ultimi decenni a svantaggio delle donne e che si riflettono anche sui redditi pensionistici.
- Questi ultimi sono determinati per le attuali pensionate da percorsi lavorativi brevi (generalmente 15-20 anni), frammentati e comunque caratterizzati alla fine della carriera da salari bassi, che portano per lo più a percepire pensioni integrate al trattamento minimo.
- Per gli uomini i redditi sia da retribuzione che da pensione risultano, invece, molto più elevati in quanto derivanti da carriere lavorative più lunghe, complete (35-40 anni) e spesso meglio retribuite, anche se le disuguaglianze tra i redditi pensionistici degli uomini sono maggiori.

# CONCLUSIONI

L'anomalia più vistosa del nostro modello economico e sociale è l'enorme capitale umano femminile inattivo (in termini economici e professionali).

Valorizzare questo capitale produce migliori chances di vita:

- ✓ Per le famiglie;
- ✓ Per lo sviluppo economico;
- ✓ Per la redistribuzione della ricchezza;
- ✓ Per la riduzione delle diseguaglianze.



**La strada tracciata è questa e questo sarà il futuro che ci attende e che tutti auspichiamo.**

**Grazie per l'attenzione**