



Giornata per la parità retributiva: dichiarazione congiunta del primo Vicepresidente Timmermans e delle Commissarie Thyssen e Jourová

Bruxelles, 31 ottobre 2019

Nell'Unione europea le donne guadagnano ancora, in media, il 16% meno degli uomini, con un lieve miglioramento rispetto al 16,2% dello scorso anno. Quest'anno la Giornata europea per la parità retributiva si celebra il 4 novembre, ossia il giorno in cui simbolicamente le donne smettono di essere pagate rispetto ai loro colleghi uomini per lo stesso lavoro.

In vista di questa giornata simbolica, il primo Vicepresidente Frans **Timmermans**, Marianne **Thyssen**, Commissaria per l'Occupazione, gli affari sociali, le competenze e la mobilità dei lavoratori, e Věra **Jourová**, Commissaria per la Giustizia, i consumatori e la parità di genere, hanno dichiarato:

"Sono trascorsi sessant'anni dal momento in cui il principio della parità retributiva è stato iscritto nei trattati europei, ma ancora oggi queste norme non corrispondono alla realtà quotidiana delle donne di tutta l'Europa. Le donne europee continuano a lavorare per due mesi gratuitamente rispetto ai loro colleghi uomini e i progressi sono troppo lenti.

Nonostante i passi in avanti compiuti negli ultimi cinque anni, dobbiamo fare di più e più velocemente. I nostri cittadini si aspettano di più da noi.

Nove europei su dieci, donne e uomini, ritengono inaccettabile che le donne siano pagate meno degli uomini per lo stesso lavoro.

La conoscenza è potere: più aumentiamo la trasparenza delle cause alla base del divario retributivo meglio riusciremo a sormontarlo. La trasparenza delle retribuzioni è importante per individuare i casi di discriminazione retributiva e far sì che i lavoratori e i clienti possano trarre le loro conclusioni e agire di conseguenza. Il 64% degli europei ha infatti dichiarato di essere a favore della pubblicazione dei salari medi della propria impresa per tipo di impiego e per genere.

La trasparenza retributiva, insieme ad altre soluzioni quali una distribuzione equa delle responsabilità familiari tra uomini e donne - resa possibile dalla nuova direttiva dell'UE sul congedo parentale e sul congedo per i prestatori di assistenza - contribuirebbe ad affrontare le cause profonde del divario retributivo di genere.

Accogliamo pertanto con favore l'annuncio della presidente eletta von der Leyen in merito alla presentazione, nei primi cento giorni del nuovo mandato, di misure vincolanti in materia di trasparenza salariale.

Dobbiamo continuare a combattere il divario retributivo di genere affinché la forza lavoro sia più efficace e la società più giusta."

Contesto

Le cause del divario retributivo sono molteplici: le donne lavorano più di frequente a tempo parziale, nelle aziende si scontrano con il "soffitto di cristallo", lavorano in settori in cui le retribuzioni sono più basse o, spesso, spetta in primis a loro occuparsi della famiglia. Un modo per affrontare questi fattori è migliorare l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza che lavorano. La Commissione ha presentato una proposta in tal senso nell'aprile 2017, che è stata [adottata dal Parlamento europeo e dal Consiglio nel gennaio 2019](#).

Le differenze di retribuzione dipendono anche dagli stereotipi e dalle discriminazioni di genere, ma senza una maggiore trasparenza retributiva non è possibile conoscere i pesi relativi di queste cause.

A livello dell'UE, nel corso degli ultimi 5 anni la Commissione Juncker ha adottato diverse iniziative in tal senso. Nel 2014 la Commissione ha adottato [una raccomandazione](#) sul potenziamento del principio della parità retributiva tra donne e uomini tramite la promozione di misure concrete di trasparenza delle retribuzioni, tra cui il diritto all'informazione, audit salariali, relazioni sulle retribuzioni e l'inclusione delle questioni relative alla parità retributiva nella contrattazione collettiva. La [relazione del 2017 sull'attuazione della raccomandazione](#) ha messo in evidenza che sia l'attuazione che l'efficacia di queste misure sono insufficienti.

Nel novembre del 2017 la Commissione ha avviato un [piano d'azione dell'UE per contrastare il divario](#)

[retributivo di genere](#). Il piano d'azione, attraverso un approccio integrato, affronta tutte le cause profonde di questo problema, anche migliorando la trasparenza retributiva.

Finora sono stati stanziati 14,2 milioni di euro di finanziamenti per progetti in vari ambiti, tra cui la lotta contro gli stereotipi, l'orientamento e le scelte professionali, le donne nei processi decisionali e l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, il superamento dei divari di genere nel corso della vita e le modalità per affrontare il divario occupazionale, retributivo e pensionistico.

La Commissione sta finalizzando la valutazione delle misure per la parità retributiva avviata nel 2018. Le [conclusioni del Consiglio EPSCO del giugno 2019](#) invitano la Commissione europea a dare un seguito attivo alla valutazione in corso.

Da gennaio ad aprile 2019 la Commissione europea ha condotto una consultazione pubblica per raccogliere i contributi di un'ampia gamma di portatori di interessi sul funzionamento e l'attuazione delle [norme dell'UE sulla parità retributiva](#). La sintesi dei risultati è disponibile [online](#). La Commissione europea sta ora lavorando alla valutazione del principio della parità retributiva, uno degli obiettivi del piano d'azione.

Inoltre, la Commissione europea pubblica oggi una panoramica della giurisprudenza nazionale ed europea e delle buone pratiche in materia di parità retributiva, che rientra tra gli obiettivi di una delle azioni del piano, "Avvertire e fornire informazioni sul divario retributivo di genere. Questa pubblicazione contiene informazioni sul funzionamento del principio della parità retributiva evidenziando al contempo le carenze nella sua applicazione pratica.

Per ulteriori informazioni

Nella pagina web sul [divario retributivo di genere](#) sono disponibili i seguenti documenti:

- Scheda informativa sul divario retributivo di genere
- Scheda informativa sulla trasparenza retributiva
- Relazione: casi nazionali e buone pratiche in materia di parità retributiva
- Guida alla giurisprudenza della Corte di giustizia europea sulla parità retributiva

[Ultimo sondaggio Eurobarometro sulla parità di genere](#)

STATEMENT/19/6192

Contatti per la stampa:

[Christian WIGAND](#) (+32 2 296 22 53)

[Tim McPHIE](#) (+ 32 2 295 86 02)

[Sara SOUMILLION](#) (+32 2 296 70 94)

[Athina REUTER](#) (+ 32 2 298 23 90)

Informazioni al pubblico: contattare [Europe Direct](#) telefonicamente allo [00 800 67 89 10 11](#) o per [e-mail](#)