

**Gender pay gap:  
Perché le donne  
guadagnano di meno**



# Cosa intendiamo per pay gap o divario salariale?

## UNADJUSTED

Il divario retributivo di genere non parametrato è definito come **la differenza tra il reddito orario medio lordo di uomini e donne espresso in percentuale del reddito orario medio lordo degli uomini**. Viene calcolato per le imprese con 10 o più dipendenti. <sup>(1)</sup>

## ADJUSTED

Per dare un quadro completo del divario guadagni di genere, è stato sviluppato un nuovo indicatore sintetico: **Gender Overall Earnings Gap**<sup>(2)</sup>. Questo misura l'impatto dei tre fattori combinati:

- i guadagni orari medi
- la media mensile del numero di ore retribuite (prima di qualsiasi aggiustamento per lavoro part-time)
- il tasso di occupazione, sul reddito medio di tutte le donne in età lavorativa - che siano occupate o meno - rispetto agli uomini



(1) Eurostat: Gender pay gap statistics, 2018 Gender gap in unadjusted form, dati 2016

(2) Eurostat: Gender statistics, 2018, Gender overall earnings gap, dati 2014

## Attenzione alla lettura comparativa dei dati: l'Italia sembra una buona prassi ...

### Divario retributivo di genere non parametrato

Differenza nella retribuzione oraria lorda tra  
uomini e donne, trasversale ai vari settori  
dell'economia

in **Italia** è del **5,3%**

in **UE** è del **16,2%** <sup>(1)</sup>



# Ma scorporando il settore pubblico, il pay gap è molto più alto

UNADJUSTED

	<b>Pubblico</b>	<b>Privato</b>
Belgio	0,1%	9,2%
Danimarca	11,6%	15,6%
Finlandia	17,7%	17,2%
Germania	13,0%	24,0%
<b>Italia</b>	<b>4,4%</b>	<b>17,9%</b>
Norvegia	8,5%	21,6%
Paesi Bassi	12,7%	21,6%
Regno Unito	24,4%	22,2%
Spagna	13,0%	19,0%
Svezia	10,2%	11,8%

Se consideriamo solo il **settore privato** il pay gap Italiano è del **17,9%** a parità di ore lavorate.

In nessun altro Paese la differenza tra questi due dati (pubblico e privato) è così alta



# Cosa succede negli altri Paesi

## ITALIA

- Aziende con +100 dipendenti tenute a redigere un rapporto, biennale sulla forza lavoro femminile e maschile
- Direzione regionale del lavoro titolata a semplice richiamo
- Inadempienza sanata con sanzioni

## FRANCIA

- **Monitoraggio interno** per le aziende con +250 dipendenti dal 2018 e +50 dal 2020
- Software di monitoraggio legato alle buste paga
- In caso di non conformità dei dati, gli ispettori del lavoro hanno potere di imporre multe fino all'1% del totale delle retribuzioni

## GERMANIA

- Aziende con +200 dipendenti: obbligo su richiesta del lavoratore di rendere noti stipendi medi e di ottenere equiparazione in caso di pay gap
- Aziende con +500 dipendenti: relazione periodica sul trattamento salariale



# Cosa succede negli altri Paesi

## ISLANDA

- **Certificazione ufficiale** rispetto alla parità salariale (non solo di genere, ma anche etnia, nazionalità, ect..)
- C'è un ente certificatore
- Ci sono controlli ogni tre anni da parte di polizia tributaria e forze dell'ordine

## SVIZZERA

- **Certificazione ufficiale** per le aziende con +50 dipendenti: relazione ogni quattro anni sulla parità salariale
- Obbligo di diffondere dati a dipendenti ed investitori
- Non ci sono controlli

## USA

- Aziende con +100 dipendenti devono presentare ogni anno relazione EEO-1 sulla diversità alla Commissione per le pari opportunità di lavoro
- Se un datore di lavoro viola l'obbligo di relazione, può intervenire il tribunale distrettuale per l'adempimento dell'obbligo



## Focus on: Gran Bretagna

Per legge dal 2017 tutte le aziende con più di 250 dipendenti sono **obbligate a rivelare e pubblicare la differenza di salario tra uomini e donne**

**78%**

DELLE IMPRESE PAGANO  
MENO LE DONNE DEGLI UOMINI.

CAMPIONE: OLTRE

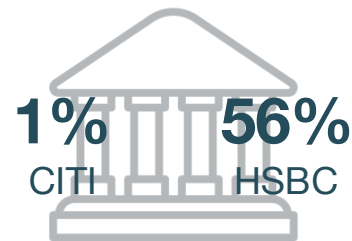
**10MILA AZIENDE** HANNO GIA FORNITO I DATI

**14,1%**

**PAY GAP MEDIO<sup>(2)</sup>**

sulla base del pagamento orario medio

**PAY GAP<sup>(1)</sup>**



The image features an abstract graphic design with two large, curved, overlapping shapes. The shape on the left is a dark teal color, and the shape on the right is a bright yellow color. They meet at a white, curved gap that tapers towards the bottom center. The background is white.

**Un gap lungo una vita**



# Un gap che comincia già dall'infanzia con la paghetta

42,1%



53,1%

---

ragazzi tra i 14 e i 17 anni che ricevono regolarmente la paghetta

per i ragazzi il denaro è un flusso continuo  
per le ragazze è un regalo o un premio

# Un gap che si consolida con la laurea e il primo lavoro



STIPENDIO A 1 ANNI DALLA LAUREA TRIENNALE  
le ragazze guadagnano il **17,3%** in meno rispetto  
ai ragazzi

€ 1.022

€ 1.236

STIPENDIO A 5 ANNI DALLA LAUREA TRIENNALE  
le ragazze guadagnano il **13,9%** in meno rispetto  
ai ragazzi

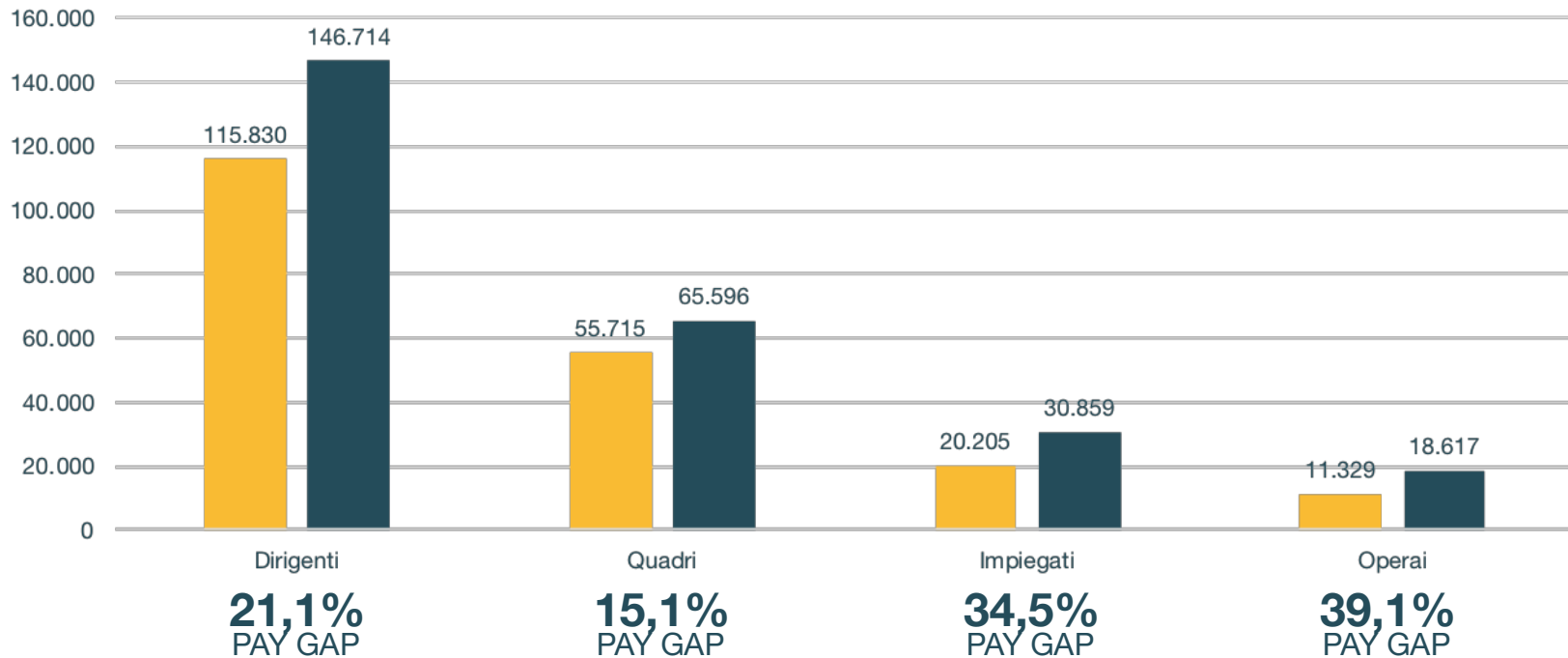
€ 1.287

€ 1.494

# Un gap che si stratifica nel tempo

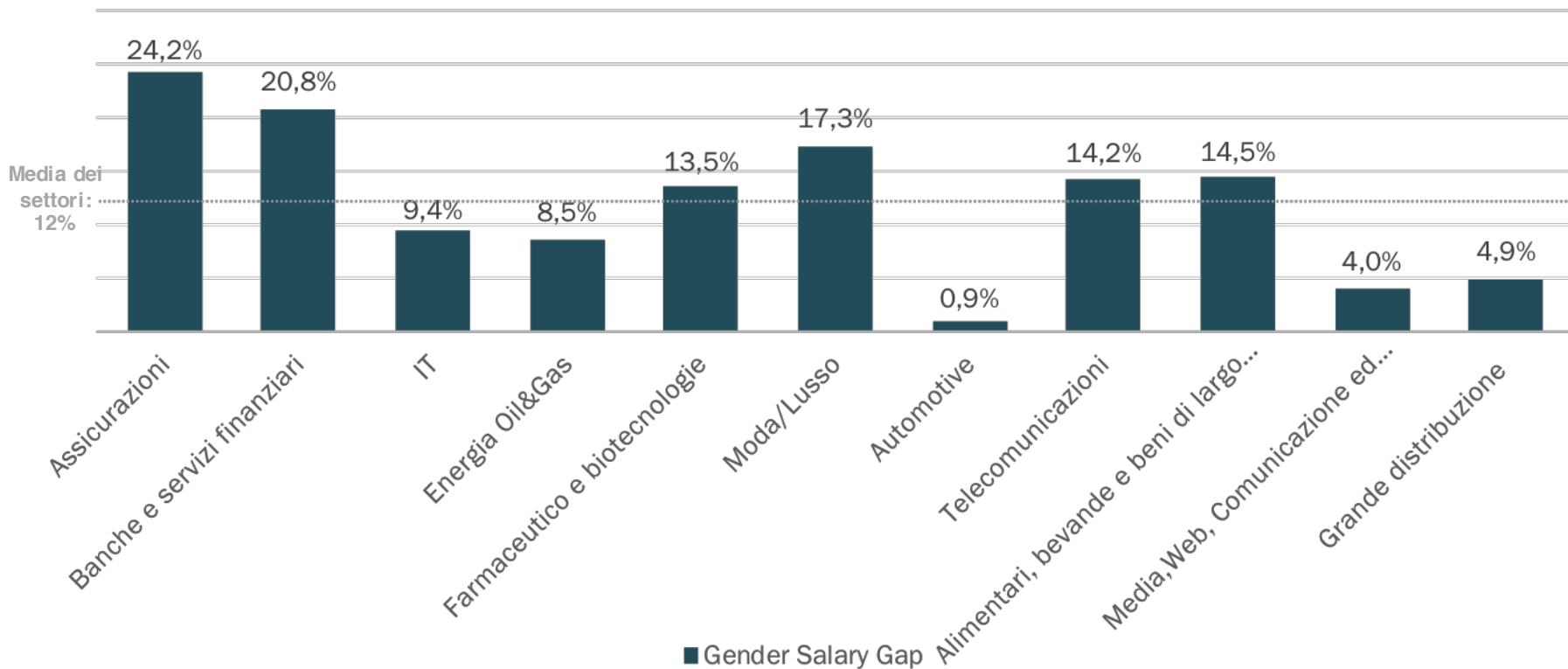
RAL MEDIA 2016 PER INQUADRAMENTO E GENERE

Donne Uomini



# Un gap che si segmenta per aree di attività

Gender Pay Gap per settore



# Un gap che perdura nel tempo

28,6%



---

Le donne in pensione prendono il 28,6% in meno rispetto gli uomini





Via Calabiana, 6 c/o TAG  
20139 Milano

[segreteria@valored.it](mailto:segreteria@valored.it)  
[www.valored.it](http://www.valored.it)

