

EPIC

Equal Pay International Coalition

EQUAL PAY FOR WORK OF EQUAL VALUE



EPIC è una coalizione multi-partner che mira a ridurre il divario retributivo di genere e realizzare un mondo del lavoro inclusivo



Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile

Obiettivo di sviluppo sostenibile 8, traguardo 8.5:

Entro il 2030, realizzare l'occupazione piena e produttiva e il lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini, compresi i giovani e le persone con disabilità, e la parità di retribuzione per un lavoro di equal valore.

Quali sono le cause del divario retributivo di genere?

Discriminazione:

La discriminazione retributiva può assumere molte forme, sia dirette che indirette.

In alcuni casi, i livelli salariali si basano sul fatto che il lavoratore sia un uomo o una donna: questa è una forma di discriminazione diretta.

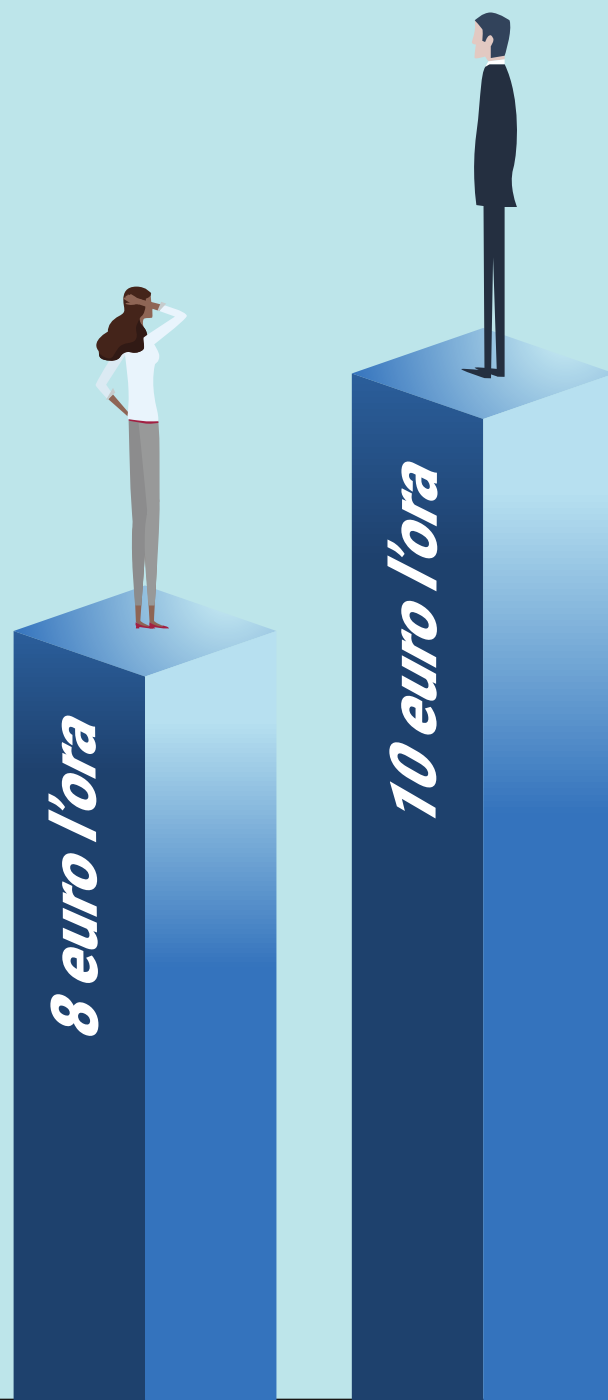
La discriminazione indiretta è più difficile da riconoscere, come nel caso del pagamento di salari più bassi nei settori tradizionalmente associati alle donne.

- > Le donne sono pagate meno rispetto agli uomini per lo stesso lavoro o per lavoro simile (discriminazione diretta).
- > Sottovalutazione delle capacità, delle competenze e delle responsabilità associate a lavori "femminili" (discriminazione indiretta).
- > Distorsioni di genere nella valutazione del lavoro, classificazione del lavoro e sistemi di remunerazione.
- > Stereotipi tradizionali e pregiudizi rispetto ai ruoli e al lavoro delle donne.

Le donne continuano ad essere pagate meno rispetto agli uomini.

Su scala mondiale, le donne sono pagate in media circa il 20 per cento in meno rispetto agli uomini. Nessun paese ha ancora raggiunto la parità retributiva

[OIL, Rapporto mondiale sui salari, 2018-19].



Quali sono le cause del divario retributivo di genere?

Differenze in:



Istruzione e formazione

In alcuni paesi le donne hanno meno anni d'istruzione rispetto agli uomini e una scelta più limitata di opportunità d'istruzione e formazione. Ciò si traduce in minori opportunità di lavoro.



Esperienza lavorativa

Le responsabilità familiari spesso portano le donne a svolgere, rispetto agli uomini, lavori di tipo saltuario.



Tipi di occupazione e categorie professionali

Mentre gli uomini predominano nei lavori maggiormente retribuiti e con un alto profilo professionale, le donne sono concentrate in lavori relativamente poco remunerati, meno qualificanti e con potere decisionale limitato.



Orari di lavoro

Gli uomini lavorano più a lungo (nel lavoro retribuito) rispetto alle donne e questo è dovuto a una distribuzione ineguale delle responsabilità familiari.



Tasso di sindacalizzazione nelle imprese e nei diversi settori

Le imprese che impiegano principalmente donne sono tendenzialmente piccole imprese nelle quali è meno frequente la presenza di sindacati. In queste imprese in cui la sindacalizzazione o contrattazione collettiva è bassa o assente, i livelli di retribuzione tendono ad essere più bassi per le donne rispetto agli uomini.

Che cos'è la parità di retribuzione per un lavoro di egual valore?

1

A parità di mansione, donne e uomini ugualmente qualificati, che svolgono lo stesso lavoro o lavoro simile in condizioni equivalenti, ricevono la stessa retribuzione.



- > Una insegnante **guadagna 135 euro in meno** a settimana rispetto al suo collega di sesso maschile. In un anno, essa avrà guadagnato 7.020 euro in meno rispetto al collega.



- > Una responsabile del settore finanziario **guadagna 497 euro in meno** a settimana rispetto alla sua controparte maschile. In un anno, la stessa avrà guadagnato 25.844 euro in meno rispetto al suo collega.

2

Le donne e gli uomini che svolgono lavori, che differiscono per contenuto ma, sulla base di criteri oggettivi (qualifiche, impegno, responsabilità e condizioni di lavoro) questi lavori hanno valore uguale, sono pagati equamente.

- > Un magazziniere (settore nel quale i lavoratori costituiscono l'80 per cento degli occupati) guadagna uno **stipendio mensile di 2.785 euro**.



- > Una lavoratrice del settore di assistenza e cura delle persone anziane, di quelle malate o con disabilità (settore nel quale le lavoratrici costituiscono il 76 per cento degli occupati) guadagna uno **stipendio mensile di 2.535 euro**.



Supponendo che i due lavori, anche se completamente diversi, vengano valutati in base a criteri oggettivi e ottengano lo stesso punteggio di valutazione. In tal caso vi è un divario retributivo tra le due occupazioni — il lavoro di assistenza e cura viene pagato meno rispetto a quello del magazziniere — anche se il lavoro è di egual valore.

Perché è importante?

Lavori più equi e retribuiti in modo eguale per le donne si traducono in:

- > Numero maggiore di donne che entrano e rimangono nel mercato del lavoro.
- > Attrazione di talenti, riduzione del turnover e maggiore motivazione e produttività.
- > Maggiore potere d'acquisto per le donne e le loro famiglie, livelli di consumo più elevati e domanda aggregata più elevata.
- > Bambini più sani e più istruiti.
- > Meno donne in condizioni di povertà, anche in età avanzata.
- > Distribuzione più equa tra uomini e donne dei lavori in famiglia e del lavoro di assistenza e cura.

Qual è il quadro internazionale sulla parità di retribuzione?

La parità di retribuzione per lavori di valore eguale è un diritto fondamentale sancito dai seguenti strumenti internazionali:

1951	1979	1995	2013
Convenzione dell'OIL n.100 sulla parità di retribuzione	Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei confronti delle donne	Dichiarazione di Pechino e piattaforma d'azione	Raccomandazione del Consiglio sulla Parità di Genere nell'Istruzione, Occupazione e Imprenditorialità dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE).

Questi strumenti chiedono ai governi di attuare e applicare la legislazione e di adottare politiche e misure per garantire che le donne e gli uomini siano pagati equamente.

EPIC e l'agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile

L'Obiettivo di sviluppo sostenibile 8, Traguardo 8.5 è ambizioso e richiede un partenariato altrettanto ambizioso per la sua realizzazione. In particolare, EPIC intende contribuire alla realizzazione dei seguenti obiettivi:



Che cos'è EPIC?

La Coalizione internazionale per la parità di retribuzione (EPIC) è un'iniziativa guidata da diversi partner impegnati a ridurre il divario retributivo di genere e rendere una parità retributiva per lavori di egual valore una realtà in tutti i paesi e in tutti i settori economici.

Guidata dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), l'organismo delle Nazioni Unite per l'uguaglianza di genere e l'emancipazione delle donne (ONU Donne) e l'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE), la Coalizione si impegna con i governi, i datori di lavoro, lavoratori e sindacati, il settore privato, la società civile e il mondo accademico ad adottare misure concrete per accelerare l'eliminazione del divario retributivo di genere e il raggiungimento della parità di retribuzione.

EPIC opera a livello globale, regionale e nazionale e lavora per:

- > Promuovere la ratifica universale della Convenzione OIL n. 100 sulla parità di remunerazione del 1951 e migliorarne l'attuazione;
- > Migliorare la legislazione nazionale sulla parità retributiva e la sua applicazione;
- > Produrre dati statistici e monitorare sia le tendenze sul divario retributivo di genere che le politiche per ridurlo;
- > Promuovere la condivisione delle conoscenze attraverso scambi di buone pratiche tra le parti, sviluppo di capacità e servizi di supporto tecnico;
- > Supportare governi, imprese, organizzazione dei datori di lavoro e sindacati al progresso verso la parità retributiva;
- > Promuovere politiche e misure per ridurre il divario retributivo che tengano conto della prospettiva di genere.

Chi sono i componenti di EPIC?



International
Labour
Organization



United Nations Entity for Gender Equality
and the Empowerment of Women

Il segretariato EPIC comprende l'OIL, le Nazioni Unite Donne e l'OCSE. Tra i partecipanti principali si annoverano: l'Australia, il Canada, la Germania, l'Islanda, la Giordania, la Nuova Zelanda, Panama, la Repubblica di Corea, il Sudafrica, la Svizzera, l'Organizzazione internazionale dei datori di lavoro e la Confederazione internazionale dei sindacati.

EPIC include i "Campioni della parità di retribuzione" che sono delle personalità influenti che sostengono a titolo personale l'obiettivo della parità di retribuzione.

Questo opuscolo è stato preparato congiuntamente dall'OIL, ONU Donne e OCSE con il contributo dell'Agenzia svedese di cooperazione allo sviluppo internazionale.



Sweden
Sverige

Per ulteriori informazioni su come aderire:

<https://www.equalpayinternationalcoalition.org/>

epic@ilo.org

rome@ilo.org