

Disparità di genere nell'assistenza e nella retribuzione nell'Unione europea

Risultati principali

- Esiste un legame diretto tra l'ineguale ripartizione dell'assistenza non retribuita nelle famiglie e le disparità di genere nel mercato del lavoro.
- La maggior parte del lavoro di assistenza non retribuito è svolto dalle donne e questo ostacola il loro accesso al lavoro.
- Il settore dell'assistenza retribuita conta un'ampia percentuale di donne lavoratrici, che spesso svolgono lavori precari e a basso reddito, con poche prospettive di carriera.
- I guadagni più bassi e i contratti di lavoro precari fanno sì che per le donne sia più conveniente rinunciare al lavoro retribuito e occuparsi dell'assistenza delle loro famiglie rispetto agli uomini.
- La maggior parte dei paesi con una più equa ripartizione dell'assistenza non retribuita tra donne e uomini tende ad avere tassi di occupazione più elevati per le donne e minori divari di genere in relazione ai guadagni.
- La crisi COVID-19 in Europa ha mostrato quanto sia essenziale il lavoro di assistenza per il funzionamento della società e dell'economia. Ci ricorda perché abbiamo bisogno nella società di una condivisione più equa di questa funzione così vitale, anche se spesso sottovalutata.

L'assistenza non retribuita è ancora un «lavoro da donna»

In tutta l'Unione europea (UE), le disparità di genere nel lavoro di assistenza non retribuito sono impressionanti. Le donne, indipendentemente dal fatto che siano lavoratrici o meno, svolgono la maggior parte del lavoro di assistenza non retribuito a livello domestico. Se si considera l'intera popolazione dell'UE, i dati mostrano che il 92 % delle donne dell'UE fornisce regolarmente assistenza — il che significa che fornisce assistenza non retribuita almeno per diversi giorni alla settimana — rispetto al 68 % degli uomini (1).

Ogni giorno fornisce assistenza l'81 % delle donne e il 48 % degli uomini. Questa percentuale sale all'88 % per le madri e al 64 % per i padri di bambini al di sotto dei 18 anni.

Livelli elevati di lavoro di assistenza non retribuito anche per le donne lavoratrici

Lo stesso modello di erogazione dell'assistenza non uniforme emerge anche tra i lavoratori. Quasi tutte le donne lavoratrici nell'UE (94 %) sono coinvolte nell'assistenza non retribuita più volte a settimana, rispetto al 70 % dei lavoratori uomini (2).

La partecipazione delle donne all'assistenza non retribuita è molto elevata e supera l'85 % in tutti gli Stati membri, se si considera sia l'impegno giornaliero che quello settimanale. Tuttavia, si registrano variazioni da un paese all'altro. Queste sono dovute alle grandi differenze nell'impegno degli uomini

nell'assistenza, che va dal 41 % che si registra a Cipro al 90 % in Danimarca.

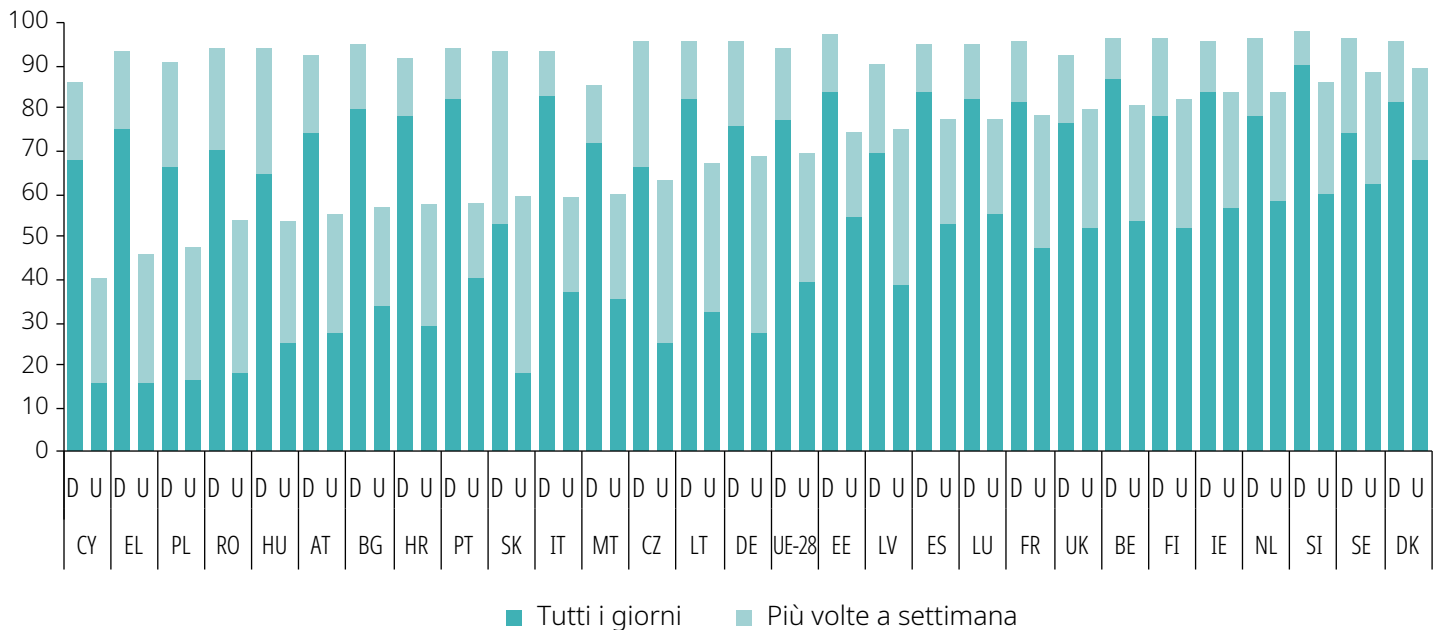
La maggiore ineguale ripartizione del lavoro quotidiano di assistenza si registra in Grecia, Cipro e Polonia, dove le donne vi dedicano il doppio del tempo rispetto agli uomini. In Danimarca, Svezia e Slovenia, si registra una più equa condivisione dell'assistenza (grafico 1).



(1) Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound), *Indagine europea sulla qualità della vita 2016 — Qualità della vita, qualità dei servizi pubblici e qualità della società*, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo, 2018 (<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/fourth-european-quality-of-life-survey-overview-report#tab-02>).

(2) Eurofound, *Sesta indagine europea sulle condizioni di lavoro: 2015*, 2015 (<https://www.eurofound.europa.eu/it/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>).

Grafico 1. Popolazione occupata che partecipa al lavoro di assistenza non retribuito, ripartita per genere (% , 15+, UE-28, 2015)



Fonte: elaborazione dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) basata sulla *Sesta indagine europea sulle condizioni di lavoro: 2015*, di Eurofound.
NB: scarsa affidabilità per gli uomini in Grecia, Cipro, Polonia e Slovacchia.

Le donne che svolgono un lavoro a tempo parziale o temporaneo svolgono più assistenza non retribuita

Lo status professionale influisce anche sulle disparità di genere nel lavoro di assistenza non retribuito e nella retribuzione. Le donne che lavorano a tempo parziale dedicano un'ora in più al giorno all'assistenza non retribuita rispetto alle donne che lavorano a tempo pieno, mentre lo stesso non avviene per gli uomini che lavorano a tempo parziale ⁽³⁾.

Le donne e gli uomini con responsabilità di assistenza hanno maggiori probabilità di lavorare in lavori precari e informali ⁽⁴⁾. Le donne con un lavoro temporaneo, o senza un contratto formale, dedicano il doppio del tempo all'assistenza non retribuita rispetto alle donne con un lavoro a tempo indeterminato. Le

disparità di genere nel lavoro di assistenza sono maggiori per i lavoratori che svolgono lavori atipici rispetto a quelli a tempo indeterminato. Le donne scarsamente qualificate dedicano più tempo all'assistenza quotidiana rispetto alle donne che svolgono lavori altamente qualificati ⁽⁵⁾.

Le donne spesso usano il lavoro a tempo parziale come strategia per bilanciare le responsabilità lavorative e familiari. Eppure questo influisce negativamente sui loro guadagni e sulle loro future pensioni, non solo perché significa meno ore di lavoro, ma anche perché la retribuzione oraria è inferiore a quella di un lavoro equivalente a tempo pieno ⁽⁶⁾. Oltre a questo, le donne sono anche più propense a prendersi delle pause nella loro carriera a causa delle responsabilità di assistenza. Nell'UE, il 29 % delle donne afferma che il motivo principale per cui lavorano a tempo parziale è dovuto alle responsabilità di assistenza, rispetto a solo il 6 % degli uomini ⁽⁷⁾.

⁽³⁾ Eurofound, *Sesta indagine europea sulle condizioni di lavoro: 2015*, 2015 (<https://www.eurofound.europa.eu/it/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>).

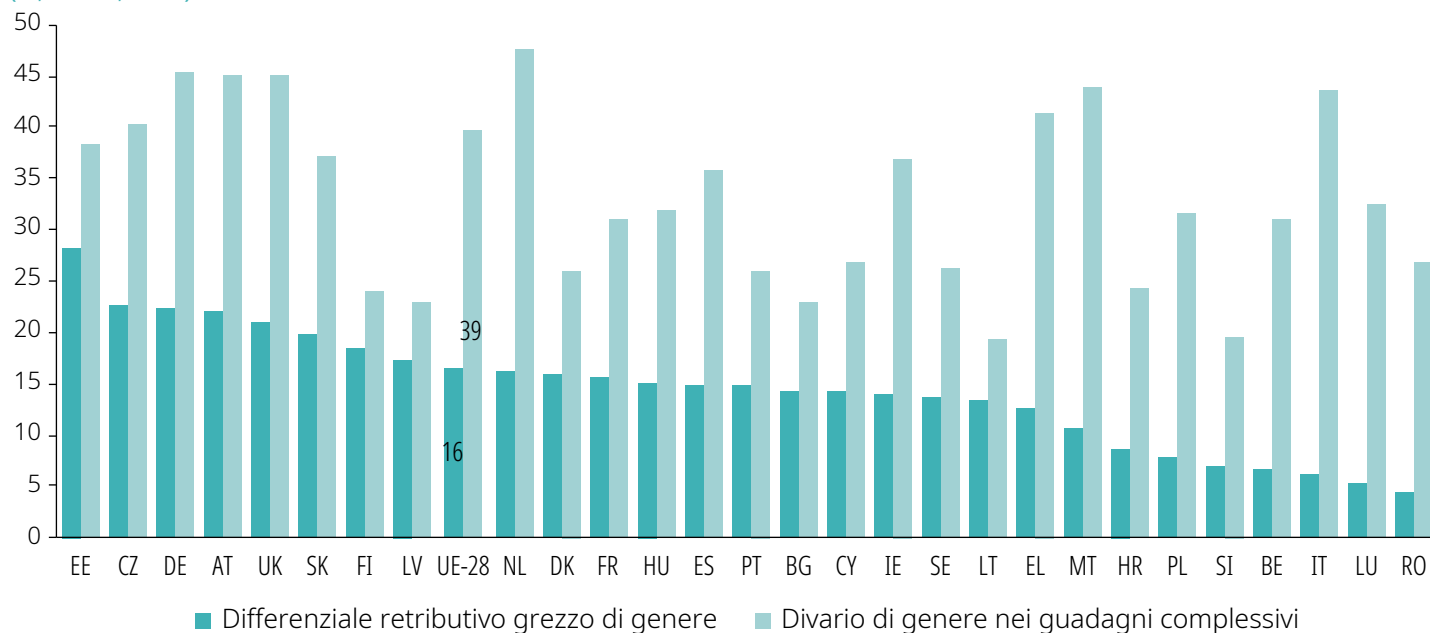
⁽⁴⁾ Ufficio internazionale del lavoro, *Care work and care jobs for the future of decent work*, Organizzazione internazionale del lavoro, Ginevra, 2018 (https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang-en/index.htm-en/index.htm).

⁽⁵⁾ Eurofound, *Sesta indagine europea sulle condizioni di lavoro: 2015*, 2015 (<https://www.eurofound.europa.eu/it/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>).

⁽⁶⁾ Eurostat, *Reconciliation between work, private and family life in the European Union*, Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee, Lussemburgo, 2009 (<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-books/-/KS-78-09-908>).

⁽⁷⁾ Eurostat, «Why do people work part-time?», 2019 (<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20190918-1>).

Grafico 2. Divari di genere nella retribuzione oraria lorda non corretta e nei guadagni complessivi, ripartiti per paese (% , UE-28, 2014)



Fonte: Banca dati online di Eurostat (earn_gr_gpgr2; teqges01).

Le disparità nell'assistenza riducono le prospettive di lavoro

Le disparità di genere nelle responsabilità di assistenza a livello domestico hanno un impatto diretto sulle opportunità delle donne nel mercato del lavoro. Un chiaro indicatore di queste disuguaglianze è il **differenziale retributivo non corretto di genere**. Misura la differenza tra la retribuzione oraria lorda media dei lavoratori dipendenti di sesso maschile e femminile ed è attualmente pari al 16 % in tutta l'UE. Un secondo indicatore è il **divario di genere nei guadagni complessivi**, che tiene conto del divario di genere nel tasso di occupazione e nell'orario di lavoro. Fornisce un quadro ancora più chiaro di questo divario ed è molto più elevato in tutti i paesi, raggiungendo quasi il 40 % a livello di UE ⁽⁸⁾ (grafico 2).

È utile esaminare queste due misure congiuntamente per avere un quadro completo di ciò che sta accadendo in alcuni paesi. Ad esempio, il divario retributivo di genere in Romania (4,5 %), Italia (6,1 %) e Malta (10,6 %) è basso attestandosi al di sotto della media dell'UE. Ciò è dovuto al basso tasso di occupazione a tempo pieno per le donne di questi paesi e al fatto che le poche donne che hanno un lavoro tendono ad avere un'istruzione elevata e a guadagnare bene. Per questo motivo, il divario nei guadagni complessivi in questi tre paesi è molto più elevato – rispettivamente 26,8 %, 43,7 % e 43,9 % – in quanto si tiene conto anche dei bassi tassi di occupazione a tempo pieno delle donne.

La segregazione di genere rappresenta una delle cause alla base dei divari retributivi di genere

Il divario retributivo di genere nasce dal fatto che le donne si concentrano in posti di lavoro e settori scarsamente retribuiti a causa delle aspettative socio-culturali. Esistono due tipi di segregazione di genere sul posto di lavoro: verticale e orizzontale.

La **segregazione verticale** descrive la concentrazione delle donne in fondo a una gerarchia organizzativa e degli uomini in cima alla stessa. Riflette gli ostacoli alla carriera che le donne devono affrontare e che impediscono loro di raggiungere posizioni altamente retribuite.

Ad esempio, nei settori dell'istruzione e della sanità, le donne sono sottorappresentate a livello dirigenziale, nonostante costituiscano la maggioranza della forza lavoro. A livello di UE, ogni 1 000 lavoratori occupati nel settore dell'istruzione, ci sono 55 uomini in posizioni dirigenziali, ma solo 32 donne. Nel settore sanitario, ci sono 47 dirigenti uomini e solo 26 dirigenti donne ogni 1 000 lavoratori ⁽⁹⁾. La segregazione verticale è maggiore in questi settori rispetto all'economia generale.

⁽⁸⁾ Eurostat, «Gender pay gap statistics», in *Statistics Explained*, 2020 (<https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/pdfscache/6776.pdf>).

⁽⁹⁾ Calcoli dell'EIGE basati sui microdati dell'inchiesta dell'UE sulla forza lavoro (EU-LFS) 2018.

La **segregazione orizzontale** rappresenta la concentrazione di donne o uomini in determinate professioni. Riflette la tradizionale ripartizione dei ruoli in ambito domestico, che si estende al mercato del lavoro. Per esempio, l'assistenza è considerata, secondo gli stereotipi, come un lavoro da donna. A causa di questa aspettativa, le donne tendono a svolgere professioni «tradizionalmente femminili», come l'assistenza ai minori, l'assistenza agli anziani, l'insegnamento e l'assistenza infermieristica. Questi posti di lavoro sono pagati molto meno rispetto ai settori dominati dagli uomini, come l'informatica. L'industria dell'assistenza è dominata dalle donne. Costituiscono 37 dei 49 milioni di lavoratori (76 %) dell'UE. La percentuale delle donne varia dal 72 % nell'istruzione all'89 % nel lavoro domestico, ed è ancora più elevata nei lavori considerati «per sole donne», come l'istruzione prescolastica, l'assistenza infermieristica e ostetrica, il lavoro di segreteria e di assistenza personale nonché l'aiuto domestico e di tipo affine ⁽¹⁰⁾.

Questa doppia segregazione di genere nel mercato del lavoro, combinata con un alto tasso di occupazione a tempo parziale delle donne, ha l'effetto di segregare le donne in ruoli di assistenza a livello domestico. Ciò rafforza ulteriormente l'ineguale ripartizione delle responsabilità di assistenza tra donne e uomini.

Una più equa condivisione dell'assistenza riduce il divario retributivo di genere

Un modo per ridurre il divario retributivo di genere è con una più equa condivisione dell'assistenza non retribuita. L'onere



© Dmitry Kalinov/Shutterstock.com

sproporzionato del lavoro di assistenza non retribuito attribuito alle donne incide e ostacola la loro partecipazione al mercato del lavoro. Le responsabilità di assistenza tengono fuori dal mercato del lavoro circa 7,7 milioni di donne, contro appena 450 000 uomini ⁽¹¹⁾.

Tra le donne con un impiego, il 18 % dichiara una riduzione dell'orario di lavoro a causa delle responsabilità di cura dei figli, rispetto al 3 % degli uomini occupati ⁽¹²⁾.

Nei paesi che registrano basse disuguaglianze nel tempo dedicato all'assistenza dei figli, dei nipoti, degli anziani e delle persone con disabilità, il tasso di occupazione delle donne tende a essere più elevato e il divario retributivo di genere più basso.

L'utilizzo dei servizi di assistenza può bilanciare l'assistenza non retribuita a livello domestico

Quindi, con riferimento a tutti i lavori domestici, li affido ad altri chiedendo loro di occuparsene. La mia famiglia ha espresso un grande disappunto per questo dicendo «Oh, lavori solo a tempo parziale, sei a casa, perché non puoi farlo tu?» (Donna, Irlanda).

Uno dei principali modi in cui le famiglie di tutta l'UE affrontano le disuguaglianze nell'erogazione dell'assistenza è quello di esternalizzare o affidare le attività di assistenza non retribuita ad altre persone e/o servizi a pagamento. I risultati delle discussioni del gruppo di riflessione dell'EIGE ⁽¹³⁾ hanno evidenziato che l'utilizzo dei servizi di assistenza può avere un impatto positivo sulle dinamiche familiari e contribuire a ridurre gli squilibri di genere nelle responsabilità di assistenza. In alcuni casi, sembra anche evitare o risolvere conflitti su chi è responsabile di specifici compiti di assistenza.

Ci sono diversi fattori che influenzano le decisioni delle famiglie di utilizzare i servizi di assistenza esterna. Tra questi figurano i costi, la disponibilità di posti, la qualità dell'assistenza, l'accessibilità, gli orari di apertura e la posizione. Un altro fattore che è stato segnalato, soprattutto dalle donne, come deterrente all'utilizzo dei servizi di assistenza, è stato il «senso di colpa» che hanno provato nell'affidare ad altri il carico di lavoro di assistenza, che è tradizionalmente considerato come una responsabilità familiare. Da quanto emerso, gli uomini non hanno la stessa sensazione ed è stato per loro più semplice usare i servizi di assistenza rispetto alle donne. I risultati dell'EIGE mostrano che nei paesi in cui l'aspettativa generale è che il ruolo più importante di una donna sia quello di prendersi cura della sua casa e della sua famiglia, l'uso dei servizi di assistenza all'infanzia è scarso. Questo è il caso della Cechia, della Polonia e della Slovacchia.

⁽¹⁰⁾ Eurostat, «Employment by sex, age and economic activity (from 2008 onwards, NACE Rev. 2) – 1 000 [lfsa_egan2]», 2020 (https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_egan2&lang=en).

⁽¹¹⁾ Elaborazione dell'EIGE dei dati ISSP 2012.

⁽¹²⁾ Calcoli dell'EIGE basati su Eurostat, *EU-LFS ad hoc module on reconciliation between work and family life*, lfsa_18ceffed

⁽¹³⁾ Un gruppo di riflessione pilota è stato condotto in Croazia e altri 10 in Danimarca, Germania, Estonia, Irlanda, Francia, Paesi Bassi, Portogallo, Romania, Slovacchia e Finlandia.

La ripartizione del lavoro domestico di solito segue i tradizionali ruoli di genere

In molti casi, le persone parlano di un'equa condivisione delle attività di assistenza nella loro famiglia, ma se si guarda da vicino al tipo di compiti domestici, questi seguono ruoli di genere chiari. In molte famiglie, le donne di solito svolgono i lavori domestici e forniscono assistenza personale (ai bambini, agli anziani e alle persone con disabilità), mentre gli uomini di solito si occupano di giardinaggio, del fai-da-te e di attività all'aperto più intense dal punto di vista fisico.

Il mio partner si sente molto a suo agio con il ruolo di padre e si sente responsabile; anche se condividiamo quasi equamente i compiti principali del lavoro di assistenza, sono io a essere completamente responsabile del cosiddetto carico mentale dell'organizzazione del lavoro di assistenza (Donna, Germania).

Le coppie riferiscono anche che le donne tendono ancora ad assumersi il carico mentale di organizzare l'assistenza, utilizzando le loro competenze e la loro efficienza come argomentazioni principali per giustificare questa assegnazione di responsabilità.



Cosa possono fare i responsabili delle politiche?

I fondi dell'UE, come i Fondi strutturali europei e il Fondo europeo di sviluppo regionale, possono sostenere gli investimenti degli Stati membri nei servizi e nelle infrastrutture di assistenza, che contribuiscono a migliorare l'equilibrio tra vita professionale e vita privata e a ridurre i divari occupazionali e assistenziali. Per sostenere l'integrazione della parità di genere nei fondi dell'UE, l'EIGE ha sviluppato uno strumento che delinea le opportunità di finanziamento per le misure a sostegno dei genitori che lavorano e degli assistenti, in tutta la loro diversità, nell'UE di oggi. Ciò è in linea con la strategia dell'UE per la parità di genere 2020-2025, che evidenzia la necessità di fondi dell'UE per sostenere le misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata.

1. Aumentare la disponibilità, l'accessibilità economica e la qualità dei servizi di assistenza per bambini, anziani e persone con disabilità promuovendo investimenti su larga scala nel settore dell'assistenza.

Ciò contribuirà a risolvere le lacune in materia di assistenza e creerà nuovi posti di lavoro, non solo per coloro che sono direttamente impiegati nel settore dell'assistenza, ma anche per le persone che lavorano in settori affini, come le persone che producono attrezzature mediche, gli addetti alle pulizie, i fattorini e i lavoratori del settore dell'ospitalità. La pandemia di COVID-19 ha altresì mostrato quanto i lavori di assistenza siano essenziali per il buon funzionamento della società e dell'economia e perché sia così importante investire con intelligenza nel settore dell'assistenza.



2. Rafforzare il quadro giuridico e stabilire misure vincolanti per garantire una maggiore trasparenza della retribuzione.

La rendicontazione salariale obbligatoria da parte delle aziende è una misura che può ovviare alla mancanza di informazioni per i lavoratori dipendenti sulla retribuzione o sulle strutture salariali all'interno di un'organizzazione. La Commissione europea sta lavorando alla proposta di direttiva sulla trasparenza delle retribuzioni per le donne e gli uomini con l'obiettivo di introdurre misure vincolanti per la trasparenza delle retribuzioni, rendere più trasparenti i sistemi retributivi, migliorare la comprensione pubblica dei concetti giuridici pertinenti nonché rafforzare i meccanismi di applicazione.

Anche altre iniziative, come la sensibilizzazione su importanti concetti giuridici, come «retribuzione», «stesso lavoro» e «lavoro di pari valore», costituirebbero un passo avanti.

Un'altra misura importante è rappresentata da sistemi di classificazione e valutazione del lavoro neutri dal punto di vista del genere, visto che questi determinano la retribuzione e i bonus. Il valore del lavoro deve essere valutato e confrontato sulla base di criteri oggettivi, quali i requisiti professionali, la responsabilità, il lavoro svolto e la natura delle mansioni. Questa misura è necessaria per combattere gli stereotipi e i pregiudizi sul lavoro delle donne.

3. Combattere la segregazione di genere sia orizzontale che verticale nel mercato del lavoro.

Affrontare la segregazione orizzontale con misure volte non solo ad attirare un maggior numero di donne in campi dominati dagli uomini (come la scienza, la tecnologia, l'ingegneria, la matematica e le tecnologie dell'informazione e della comunicazione), ma anche ad attirare un maggior numero di uomini nel settore dell'assistenza. Un modo per farlo sarebbe quello di definire un riferimento standard in termini di qualifiche e opportunità di avanzamento di carriera per il settore dell'assistenza. Ciò contribuirà a riconoscere la complessità di questi lavori e a ripagarne meglio il valore.

Un altro passo cruciale è il riconoscimento delle competenze acquisite attraverso il lavoro di assistenza, sia retribuito che non. In questo modo è possibile sostenere chi si occupa di assistenza informale, in particolare le donne che passano ad altri lavori nel mercato del lavoro. La strategia dell'UE per la parità di genere 2020-2025 invita la Commissione europea a presentare l'agenda aggiornata per le competenze per l'Europa nonché a proporre una raccomandazione del Consiglio relativa all'istruzione e alla formazione professionale, che affronti l'equilibrio di genere nel mercato del lavoro e gli stereotipi di genere nell'istruzione e nella formazione ⁽¹⁴⁾.

Affrontare la segregazione verticale con misure per affrontare la sottorappresentazione delle donne in posizioni decisionali chiave nella maggior parte dei settori del mercato del lavoro. Ad esempio, la strategia dell'UE per la parità di genere 2020-2025 incoraggia la Commissione europea ad adottare la proposta di direttiva del 2012 riguardante il miglioramento dell'equilibrio di genere nei consigli di amministrazione, che ha fissato l'obiettivo minimo del 40 % di presenza del sesso sottorappresentato fra i membri senza incarichi esecutivi nei consigli di amministrazione ⁽¹⁵⁾.

L'EIGE produce regolarmente relazioni che esaminano ambiti diversi della piattaforma d'azione di Pechino, come richiesto dalle presidenze del Consiglio dell'Unione europea. La presente scheda informativa si basa sulla relazione *Gender inequalities in unpaid care work and on the labour market in the EU* (di prossima pubblicazione), elaborata su richiesta della presidenza tedesca. Tutte le precedenti relazioni e pubblicazioni dell'EIGE riguardanti la piattaforma d'azione di Pechino sono accessibili all'indirizzo <https://eige.europa.eu/beijing-platform-for-action>

⁽¹⁴⁾ Commissione europea, «Strategia dell'UE per la parità di genere 2020-2025», 2020 (https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_20_357).

⁽¹⁵⁾ Parlamento europeo, «Interrogazione con richiesta di risposta orale O-000123/2018 al Consiglio - articolo 128 del regolamento - Oggetto: Proposta di direttiva sulle donne nei consigli di amministrazione», 2018 (https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/O-8-2018-000123_IT.html).

Istituto europeo per l'uguaglianza di genere

L'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) è il centro di conoscenze dell'UE dedicato alla parità di genere. L'EIGE offre sostegno ai responsabili delle politiche e a tutte le istituzioni pertinenti negli sforzi volti a ottenere una vera parità tra donne e uomini per tutti gli europei, mettendo a disposizione competenze specifiche e dati comparabili e attendibili sulla parità di genere in Europa.

© Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, 2020

Riproduzione autorizzata con citazione della fonte.



Istituto europeo per l'uguaglianza di genere
Gedimino pr. 16
LT-01103 Vilnius
Lituania

Contatti

<http://eige.europa.eu/>
[facebook.com/eige.europa.eu](https://www.facebook.com/eige.europa.eu)
twitter.com/eurogender
[youtube.com/user/eurogender](https://www.youtube.com/user/eurogender)
<https://www.linkedin.com/company/eige>
eige.sec@eige.europa.eu
+370 52157444
<https://eurogender.eige.europa.eu/>



Ufficio delle pubblicazioni
dell'Unione europea