
Divario di retribuzione tra i generi e valutazione del lavoro

Sophie Latraverse

ERA – Gennaio 2018



Questa sessione di formazione è finanziata dal programma "Diritti, uguaglianza e cittadinanza" 2014-2020 della Commissione europea.

Divario di retribuzione tra i generi in Europa

- Il divario nella retribuzione lorda annua tra i generi va dal 5,5% in Italia al 26,9% in Estonia, per una media del 16,1%
 - Divario di genere paga oraria (per una stessa mansione) (senza bonus, integrazioni...): 16,3%
 - Uomini e donne non svolgono le stesse funzioni
 - Uomini e donne non hanno carriere uguali
 - I parametri utilizzati per valutare il personale e il lavoro svolto non sono imparziali
-

- Tali misurazioni riflettono le differenze professionali generali tra uomini e donne:
 - Diploma e tipo di lavoro (orizzontale)
 - Tipo di azienda
 - Tipo di contratto di lavoro
 - Impatto di maternità e famiglia
 - Orario di lavoro
 - Stereotipi e tradizioni
 - Carriera e posizionamento verticale

Scomponiamo il divario di retribuzione in due componenti:

1. Divario strutturale che si spiega con le differenze nelle caratteristiche medie individuali od occupazionali (diploma, mansione, settore di attività, tipo di azienda ...): 6% (6 del 16%).
2. Divario residuo "a parità di parametri" (il divario inspiegato): 10%.

Parità retributiva tra donne e uomini

- Articolo 2 della Convenzione dell'OIL del 1951
- Articolo 157 TFUE (119 del Trattato CEE (1957) – 141 CE)
- Direttiva 75/117 sulla parità delle retribuzioni
- Direttiva 2006/54/CE del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione)

Considerando 8:

Il principio della parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, stabilito dall'articolo 141 del trattato e costantemente sostenuto dalla giurisprudenza della Corte di giustizia, costituisce un aspetto importante del principio della parità di trattamento fra uomini e donne nonché una parte essenziale e imprescindibile dell'*acquis comunitario*, ivi inclusa la giurisprudenza della Corte di giustizia, in materia di discriminazioni sessuali. È dunque opportuno adottare ulteriori provvedimenti per assicurarne l'attuazione.

Definizione di discriminazione diretta:

Articolo 2 punto 1.

situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso di quanto un'altra persona sia, sia stata o sarebbe trattata in una situazione analoga;

Definizione di discriminazione indiretta:

situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che detta disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

Articolo 4

Per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale, occorre eliminare la discriminazione diretta e indiretta basata sul sesso e concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni.

In particolare, qualora si utilizzi un sistema di classificazione professionale per determinare le retribuzioni, questo deve basarsi su principi comuni per i lavoratori di sesso maschile e per quelli di sesso femminile ed essere elaborato in modo da eliminare le discriminazioni fondate sul sesso.

Considerando 9

- A norma della giurisprudenza consolidata della Corte di giustizia, per valutare se i lavoratori stanno svolgendo lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, si dovrebbe stabilire se la situazione di detti lavoratori, tenuto conto di una serie di fattori quali la natura del lavoro e le condizioni di formazione e di lavoro, possa essere considerata comparabile.

CEG 8 aprile 1976 Defrenne C-43/ 75

- Il principio della parità di remunerazione dell'articolo 119 può essere invocato davanti alle giurisdizioni nazionali e deve essere applicato per sanzionare discriminazioni in relazione alla legislazione nazionale ma anche ai contratti collettivi
- La direttiva 75/117 contiene precisazioni quanto all'ambito materiale dell'articolo 119, ma non ne pregiudica l'effetto diretto
- Il legislatore nazionale ha competenza esclusiva per l'attuazione della parità di remunerazione

CEG 17 ottobre 1989 Danfoss C-109/8

- Il contratto collettivo prevede che il datore di lavoro può adottare meccanismi di aumento retributivo sulla base di:
 - flessibilità,
 - formazione professionale, e
 - anzianità
- La retribuzione media degli uomini è del 6,85% superiore
- Nessuna informazione su come queste norme vengono applicate

Danfoss

- Un sistema remunerativo caratterizzato da una mancanza di trasparenza che comporta una remunerazione media inferiore per le donne è presunto essere discriminatorio
- La mancanza di trasparenza preclude l'accesso alle prove
- Il datore di lavoro ha l'onere di provare che tale prassi non è discriminatoria
- Deve stabilire come sono state applicate le basi:
 - Oggettive
 - Non discriminatorie
 - Proporzionali

Danfoss

□ Flessibilità

- Se corrisponde a una valutazione della **qualità** che sfavorisce il sesso femminile, è abusiva
- Se corrisponde all'**adattabilità** agli orari e luoghi di lavoro,
 - il datore di lavoro deve prima provare
 - il suo valore specifico rispetto al lavoro del/la dipendente

Danfoss

- Formazione professionale
- Può essere valida se il datore di lavoro prova che una data formazione professionale riveste importanza per l'esecuzione dei compiti specifici che sono affidati al lavoratore

CEG 27 ottobre 1993, Enderby C-127/92

- Differenza di remunerazione tra due mansioni di valore comparabile in relazione ai livelli retributivi e alle classificazioni in un contratto collettivo della sanità pubblica:
 - Logopedista (donna)
 - Farmacista (uomo)
- Apparente discriminazione in base alle statistiche della presenza maschile e femminile in ciascuna mansione

Enderby – contratto collettivo

- Il datore di lavoro deve provare l'esistenza di ragioni obiettive per la differenza di retribuzione
- Il fatto che ciò sia in conseguenza di un contratto collettivo non è una giustificazione perché i contratti collettivi devono rispettare il principio della parità di trattamento
- Né è una giustificazione il fatto che un processo di contrattazione non prenda in considerazione gli aspetti discriminatori

Enderby – Situazione del mercato del lavoro

- La carenza di professionisti per spiegare il loro alto valore sul mercato non può essere presunta
- Il datore di lavoro ha l'onere di giustificare l'effettiva pressione del mercato del lavoro e il tribunale deve valutarne l'impatto proporzionalmente a ciascuna situazione

CEG 26 giugno 2001, Brunnhofer C-381/99

- L'attrice lamenta che un collega di sesso maschile ingaggiato 1 anno dopo di lei allo stesso livello gode di un'indennità integrativa maggiore, negoziata al momento dell'assunzione
- È stata licenziata dopo 4 anni per problemi che erano insorti ancora prima che il suo collega fosse assunto
- La banca invoca la qualità del lavoro eseguito dall'attrice

Brunnhofer

- La banca non può invocare la qualità del lavoro dell'attrice o elementi legati all'esecuzione del contratto di lavoro per giustificare una retribuzione non equa fissata al momento dell'assunzione
- Il fatto di essere assunti allo stesso livello di classificazione non è sufficiente per stabilire che ambedue i dipendenti eseguono un lavoro comparabile.
- Elementi che non sono contemplati nel contratto collettivo possono essere presi in considerazione se sono oggettivi, non discriminatori e proporzionati

Brunnhofer §43

- Definizioni di situazioni comparabili:

Test: tenere conto di una serie di fattori quali la natura delle mansioni, i requisiti di formazione e le condizioni di lavoro, se queste persone possano essere ritenute trovarsi in una situazione comparabile

CEG 1° luglio 1986 C-237/85

Gisela Rummler

- Sistema di classificazione basato sullo sforzo fisico tenuto conto della fatica muscolare e dell'impegno fisico
- Fattori che stabiliscono il valore del lavoro in relazione alle prestazioni medie dei dipendenti di un dato sesso, al di fuori di qualsiasi contesto generale, sono una forma di discriminazione sessuale
- Per valutare il lavoro, un sistema di classificazione deve essere concepito in modo tale da tenere conto di fattori che riflettano qualità che sono comuni ai lavoratori di ambedue i sessi a tutti i livelli.

Applicazione

Esempi

"Definizione di retribuzione uguale per un lavoro di valore comparabile"

Articolo L. 3221 - 4 Codice del lavoro francese

- Sono considerati di pari valore i lavori che richiedono un insieme comparabile di conoscenze professionali e capacità derivanti dall'esperienza acquisita, le responsabilità e i tipi di carico fisico o mentale". (1972)

Inteso a superare i problemi della segregazione professionale.

Situazione individuale

Sig.ra B.

Cass. Soc. 6 luglio 2010

HR Manager e responsabile servizi giuridici

vs

Direttori Finanziario, Commerciale e Sistemi
informatici

Sig.ra B.

Valore equivalente di mansioni tipicamente
femminili

Al di là del titolo e del mercato:

Analisi del contenuto della mansione

Sig.ra B.

Al di là del “valore di mercato” o del “titolo”

Livello nella gerarchia (tutti livelli dirigenziali)
Classificazione
Responsabilità (parte del comitato di direzione)
Importanza (combina una serie di funzioni strategiche)
Capacità
Livello di istruzione
Esperienza
Contributo all'unità lavorativa in termini di anzianità, e
Stress

Contratti collettivi - esempio francese

- Il contratto collettivo interprofessionale del 2004 prevede la negoziazione sul divario di retribuzione tra i generi.
- Non esiste una metodologia
- Nessuna formazione giuridica degli esperti legali e degli interessati
- Isolamento degli esperti
- Necessità di costruire un'analisi comune

5 lavori femminili e maschili

■ Per esempio tra:

- Infermieri e responsabile tecnico in un ospedale
- Assistente e tecnico alla manutenzione,
- Tecnico IT e rappresentante commerciale

Mansioni maschili:

- solida cultura professionale,
- job description precisa,
- aspetti tecnici importanti,
- chiaro ruolo organizzativo,
- carriere predefinite,
- legittimità tecnica,
- saldamente sostenuti da valori sindacali
- ...

Mansioni femminili:

- ❑ un titolo per molteplici contenuti (p.es.: assistente di amministrazione),
- ❑ definizione vaga, job description imprecisa,
- ❑ contenuto più personalizzato,
- ❑ competenze invisibili e non precisate,
- ❑ lavoro di assistente (con pazienti, persone vulnerabili, superiori, colleghi...)
- ❑ competenze scarsamente riconosciute perché non tecniche...

Pregiudizi di genere nei criteri di valutazione del lavoro.

Definizione di multi-tasking:

Capacità di lavorare su varie mansioni differenti (lavori maschili)

VS

Diversità di ruoli e aspettative per la stessa mansione (lavori femminili).

Valore delle competenze relazionali in quanto competenze professionali.

Risolvere un problema umano (crisi con un paziente o un cliente) non è solo una qualità relazionale, è anche una competenza tecnica.

Responsabilità:

Le responsabilità il cui valore dovrebbe essere compensato non sono solo finanziarie o economiche,

Qual è il valore delle responsabilità con le persone, la riservatezza, la comunicazione...

Contributo all'attività dell'unità lavorativa

Valore attribuito alle condizioni di lavoro:

Devono tenere in considerazione:

- il carico emotivo,
- l'ambiente umano di lavoro...

e non essere valutate solo nel contesto del lavoro industriale