

# Parità di genere sul lavoro

## Introduzione

Nonostante l'attenzione prestata alle disuguaglianze di genere nei mercati del lavoro e gli sforzi profusi per affrontarle, queste continuano a persistere. La presente relazione intende contribuire a una migliore comprensione delle condizioni di lavoro di donne e uomini nell'UE, sulla base dei dati dell'indagine europea sulle condizioni di lavoro (EWCS) di Eurofound. Approfondisce precedenti ricerche di Eurofound sull'argomento e integra altre ricerche basate sulla stessa fonte di dati. L'analisi utilizza il quadro della qualità del lavoro di Eurofound che esamina aspetti importanti della vita lavorativa di donne e uomini.

## Contesto delle politiche

Fin dagli inizi dell'integrazione europea nel 1957, il principio della «parità di retribuzione» (articolo 157 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea) ha rappresentato una priorità, insieme all'assenza di discriminazione fondata sul sesso [all'interno e all'esterno del luogo di lavoro (articolo 19)] e alla parità tra uomini e donne (articolo 2 e articolo 3, paragrafo 3). I principali documenti strategici in materia includono: il Patto europeo per la parità di genere 2011-2020, che prevede un invito ad agire in ambito economico; l'impegno strategico della Commissione europea per la parità di genere 2016-2019 (un quadro di riferimento per l'azione a tutti i livelli); il pilastro europeo dei diritti sociali, adottato nel novembre 2017, che comprende la questione dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata e la condivisione delle responsabilità di assistenza; e, in tale ottica, la direttiva sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, del giugno 2019, che mira ad aumentare la partecipazione delle donne nel mercato del lavoro e il numero di persone che si avvalgono di congedi per motivi familiari e di modalità di lavoro flessibili.

Nonostante le raccomandazioni politiche consolidate, i progressi vanno a rilento, il che suscita preoccupazioni circa la natura delle misure adottate finora. Il rallentamento della crescita economica rischia maggiormente di far perdere l'interesse verso la parità di genere nell'agenda degli Stati membri e dei soggetti interessati, riducendo l'efficienza delle azioni e delle misure precedenti.

## Risultati principali

Le dimensioni principali della qualità del lavoro non sembrano differire molto tra uomini e donne. Tuttavia, sono osservabili differenze significative in varie sottodimensioni, che mettono le donne in una posizione relativamente peggiore per quanto riguarda molte caratteristiche della qualità del lavoro.

Gli uomini riferiscono livelli più elevati di richieste quantitative, mentre le donne sono più inclini a segnalare l'esposizione a richieste emotive. Gli uomini tendono a ricevere un minore sostegno da colleghi e dirigenti, mentre le donne sono più esposte a comportamenti sociali negativi. L'accesso alla formazione è relativamente limitato nelle professioni meno qualificate, soprattutto per le donne. Le prospettive di carriera sono in generale leggermente migliori per gli uomini, anche se sono le donne che lavorano nel mondo degli affari e della scienza ad avere maggiori possibilità in tal senso.

Le occupazioni miste mostrano una migliore qualità del lavoro e registrano le minori differenze di genere. Tuttavia, solo un quarto circa della forza lavoro è impiegato in occupazioni miste. Le professioni dominate dagli uomini, come quelle di operaio edile e metalmeccanico, e quelle prettamente femminili, come quelle di addetta alle pulizie, presentano la qualità del lavoro peggiore. Le occupazioni legate alla salute e all'assistenza (occupazioni a prevalenza femminile) registrano risultati piuttosto negativi in relazione a molte dimensioni della qualità del lavoro. Gli uomini in queste professioni ottengono risultati addirittura peggiori per quanto riguarda l'esposizione a rischi fisici, richieste emotive e comportamenti sociali negativi.

È in aumento la percentuale di lavoratori che segnalano rischi psicosociali nei settori legati alla salute e all'assistenza. Questa tendenza dovrebbe continuare a essere monitorata giacché questi settori continueranno a espandersi a causa dell'invecchiamento della popolazione e dell'aumento dei problemi di salute mentale e delle malattie croniche.

La relazione va oltre il divario retributivo di genere analizzando questioni quali la retribuzione equa, le forme variabili di retribuzione e la possibilità per i lavoratori di «arrivare a fine mese». Anche in posizioni di alto livello, è più probabile che le donne riferiscano di essere pagate in modo iniquo. Forme di retribuzione come le azioni societarie o i pagamenti basati sulle prestazioni stanno diventando sempre più comuni, ma il divario di genere si sta allargando a scapito delle donne.

La percentuale di uomini e donne con un dirigente donna è in aumento dal 2005, sebbene la maggior parte degli uomini e la metà delle donne abbiano ancora un dirigente diretto dello stesso genere. Le persone con un dirigente donna tendono a segnalare una migliore qualità della gestione e un maggiore supporto sociale, ma anche una maggiore esposizione a comportamenti sociali negativi.

Le madri sole registrano i punteggi più bassi in relazione all'ambiente sociale. Ciò rispecchia lo sforzo legato al prendersi cura degli altri, che potrebbe non trovare riscontro in un sostegno adeguato sul luogo di lavoro. Le famiglie monoparentali, in particolare le madri, sono inoltre molto più inclini a segnalare difficoltà ad arrivare a fine mese.

Il raggruppamento dei posti di lavoro in base alla qualità del lavoro rivela profili di genere divergenti. La differenza più ampia è osservata in un profilo che si discosta per dimensione – molto più grande per gli uomini – e composizione, etichettato come «lavori manuali attivi» per gli uomini e «buon ambiente» per le donne. Tale divergenza evidenzia la segregazione di genere nel mercato del lavoro e l'importanza di una prospettiva di genere nella valutazione delle condizioni di lavoro.

## Spunti per le politiche

**Continuare a combattere la segregazione di genere:** sono ancora necessarie misure volte a eliminare la segregazione nei mercati del lavoro, dal livello europeo al luogo di lavoro.

**Prendere provvedimenti per garantire la qualità del lavoro per tutti:** esistono importanti differenze nelle condizioni di lavoro e nella qualità del lavoro di uomini e donne che richiedono un'attenzione specifica da parte dei responsabili delle politiche.

**Affrontare gli stereotipi di genere:** l'aumento della parità nella partecipazione di uomini e donne nei diversi settori e professioni favorirà la parità di genere e il miglioramento della qualità del lavoro. È pertanto necessario affrontare gli stereotipi che portano alla persistenza della segregazione di genere. Sono necessarie strategie europee e/o nazionali per la qualità del lavoro nel tentativo di assicurare la parità di genere.

**Affrontare il miglioramento delle condizioni di lavoro:** i dati dell'indagine EWCS mostrano molte aree di miglioramento negli ultimi 5-10 anni. Tuttavia, la riduzione dei divari di genere in queste dimensioni è stata limitata; occorre fare di più, non da ultimo in relazione all'aumento dei rischi psicosociali.

**Lavorare per ridurre le differenze di genere legate al reddito:** le differenze vanno oltre il divario retributivo di genere. Anche una retribuzione equa, arrivare a fine mese e gli elementi della retribuzione contribuiscono a formare l'intero quadro. Tali questioni potrebbero essere affrontate mediante combinazioni di misure a tutti i livelli. I gruppi vulnerabili come le famiglie monoparentali meritano un'attenzione particolare.

**Continuare a valutare l'impatto delle condizioni di lavoro sulla salute e sul benessere per tutti:** la ricerca sull'impatto delle condizioni di lavoro sulla salute di uomini e donne deve proseguire. Fonti di dati come l'indagine EWCS, che consentono il confronto tra gli Stati membri dell'UE, devono continuare a monitorare le condizioni di lavoro, i rischi professionali e i profili della qualità del lavoro, offrendo informazioni ai responsabili delle politiche. I soggetti interessati, comprese le parti sociali e le autorità pubbliche, devono continuare o avviare colloqui su questo argomento.

### Ulteriori informazioni

Il testo integrale della relazione «Gender equality at work» (Parità di genere sul lavoro) è disponibile all'indirizzo <http://eurofound.link/ef19003>

Responsabile della ricerca: Jorge Cabrita  
[information@eurofound.europa.eu](mailto:information@eurofound.europa.eu)