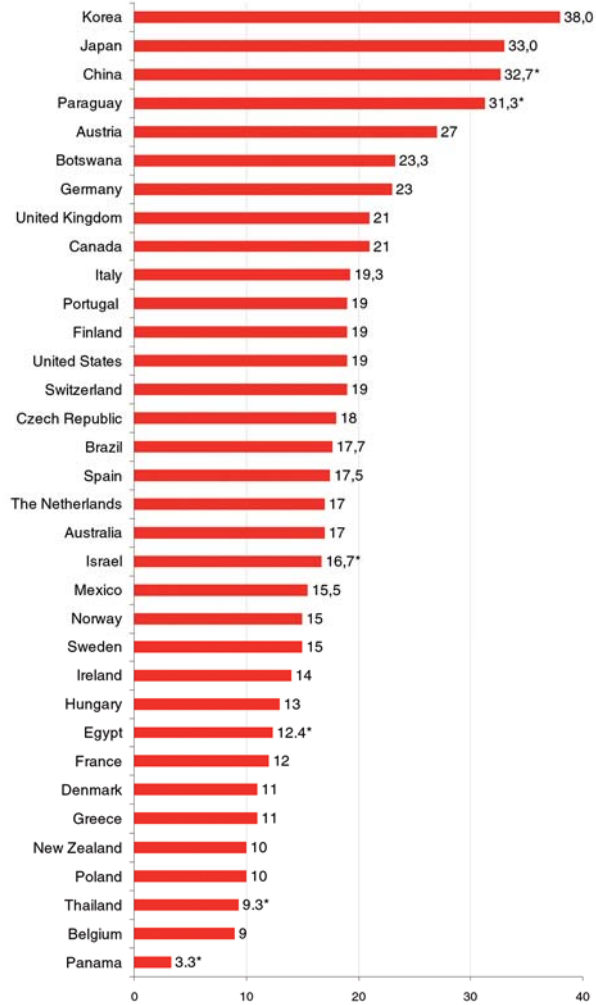


## Il divario della paga de genere



Fonte: www.oecd.org, Dati 2006, lavoratori a tempo pieno  
 \*= Dati ILO/2006



Contact:

Dr. Bettina Schleicher  
 Past President BPW Germany e.V.  
 Chair Equal Pay Day Taskforce

[bettina.schleicher@bpw-international.org](mailto:bettina.schleicher@bpw-international.org)

Per maggiori informazioni, per favore visita:  
[www.bpw-international.org](http://www.bpw-international.org)  
[www.equal-pay-day.com](http://www.equal-pay-day.com)



Eliminare  
 il divario della paga  
 di genere



**BPW International**  
 International Federation  
 of Business and Professional Women



## La giusta paga

L'Equal Pay Day stabilisce il periodo di "giorni extra" nell'anno corrente, in cui le donne devono lavorare per raggiungere la stessa paga che gli uomini hanno percepito durante il precedente anno finanziario.

L'Equal Pay Day indica quindi "quanto più a lungo" le donne devono lavorare per percepire la stessa paga degli uomini in un anno.

Così per ogni 12 mesi lavorativi degli uomini, le donne devono lavorare 15 mesi; la fine di quel terzo mese dell'anno (marzo) coincide con l' "Equal Pay Day".

Viene sottolineata questa giornata come un modo per attirare l'attenzione sul divario delle paghe che esiste in molte nazioni tra uomini e donne.

Il nostro obiettivo consiste nel lavorare affinché venga ridotto il gravoso e sostanziale gap degli introiti tra uomini e donne, e per fare ciò vogliamo incoraggiare e motivare le affiliate BPW di tutto il mondo per stabilire un Equal Pay Day in ciascuna loro nazione.

Il primo compito di ciascuna affiliata è quello di porre questa problematica nell'agenda pubblica suscitando consapevolezza in merito alla tematica dell'equal pay e rendendo "le paghe" un argomento di discussione più accettabile.

Solo così i leaders di una Nazione saranno spinti ad iniziare un riesame politico della tematica.



## La tua partecipazione

Per trovare la differenza di paga in percentuale contatta il tuo governo o l'ufficio di statistica per gli ultimi risultati del censimento. Con questa percentuale può essere definito l'Equal Pay Day.

Un esempio per calcolare l'Equal Pay Day potrebbe essere:

- 52 settimane all'anno per 5 giorni lavorativi a settimana = 260 giorni lavorativi all'anno.
- Moltiplica 260 per la differenza di paga in percentuale tra uomini e donne. Come risultato ottieni il numero dei giorni lavorativi aggiuntivi delle donne. L'ultimo giorno di questi giorni aggiuntivi corrisponde all'equal pay day della tua nazione.

Nel giorno dell'Equal Pay Day porta per le strade l'esito ottenuto, trova sostenitori, alleati e sii parte degli eventi e delle attività come indicate qui di seguito:

- Porta borsellini e borse rosse per rappresentare la discriminazione economica
- organizza punti di informazione e attività nelle aree pubbliche per attirare l'attenzione e fare in modo che la gente ne parli
- chiedi ai bar e ristoranti della zona di promuovere una "Unhappy hour" tra le 12 e le 14 o dopo il lavoro e di offrire uno sconto alle donne per i pasti e le bevande corrispondente al gap della paga di genere
- utilizza il tempo sociale per diffondere e pianificare attività locali che possono condurre a migliorare le paghe per le donne
- incoraggia i negozi della zona a decorare le loro vetrine con borsellini rossi
- organizza forum e dibattiti che riguardano la tematica della ineguaglianza delle paghe
- organizza workshops per come negoziare meglio le paghe.

Gli alleati potrebbero essere: organizzazioni di donne, commissioni nazionali di donne, politici e partiti politici, impiegati e sindacati e organizzazioni dei diritti umani.

## Il divario di paga

Le percentuali di compensi più bassi equivalgono a una diminuzione del tempo di vita di lavoro delle donne considerando l'impiego a tempo pieno. Ciò non corrisponde ad un numero pari di ore di lavoro.

"Equal Pay" significa essere pagate in modo uguale per aver svolto lo stesso tipo di lavoro. L'essere pagate di meno è una forma di discriminazione verso le donne ed è illegale in molte nazioni del mondo.

"Pay Equity" significa essere pagate allo stesso modo per aver svolto un lavoro di uguale valore o di valore comparato – potrebbe anche trattarsi di un lavoro diverso ma di uguale valore. "Pay Inequity" è illegale in alcune nazioni.

Alcune delle ragioni della "Pay Inequity" e il nostro "Pay Gap" in corso di peggioramento sono:

- Il lavoro delle donne è sottovalutato
- In quelle professioni dove le donne predominano, i compensi di solito sono più bassi rispetto agli standard industriali
- Le donne molto spesso lavorano part time e per lavori temporanei in cui le percentuali di compenso orario sono ridotti
- Le donne interrompono più di frequente le loro carriere, per esempio dopo la gravidanza
- Le donne guadagnano meno degli uomini perché gli uomini lavorano in settori meglio pagati e in impieghi meglio pagati
- Le donne spesso si trovano ad affrontare "un soffitto di vetro"; non vengono trasferite nelle posizioni dirigenziali persino quando hanno le stesse qualifiche degli uomini
- Gli stereotipi di ruolo di genere continuano a predominare e le nostre forze lavoro sono spesso discriminate in lavoro femminile e in lavoro maschile.

