

La differenza salariale tra uomini e donne e come sconfiggerla

Resta molto da fare per superare questo simbolo della disparità di genere



di **Francesca Di Felice**
Responsabile nazionale Fit-Cisl
Coordinamento donne

Disoccupazione femminile, differenza salariale, discriminazioni: il mondo del lavoro per le donne continua a essere un cammino tortuoso. Difficilmente si riesce a trovare un impiego, che poi magari si perde facilmente con l'arrivo del primo figlio. Se invece si resiste, bisogna fare i conti con discriminazioni e organizzazioni del lavoro spesso pensate esclusivamente per gli uomini e poco pensate per promuovere la condivisione delle responsabilità familiari e le esigenze di conciliazione della vita lavorativa e familiare.

Tra tutte le criticità l'aspetto più macroscopico delle discriminazioni sul posto di lavoro è senza dubbio la differenza salariale, che spesso può avere importanti riflessi sull'affermazione dell'autonomia delle donne nella famiglia e nella società. Il divario salariale è dovuto a un insieme di numerosi e diversi fattori, che comprendono la sottovalutazione del lavoro delle donne, la mancata remunerazione del lavoro domestico, la marginale partecipazione al mercato del lavoro, il livello di qualifiche assunte e le discriminazioni. Inoltre, a questo deve aggiungersi il fatto che ci si trova ingabbiati/e in un sistema di relazioni familiari che, per educazione, ma spesso anche per una scelta delle donne, vedono le stesse come le principali se non le esclusive detentrici della

cura dei bambini e degli anziani, portandole così a scegliere magari di lavorare meno ore se, non addirittura di lasciare il lavoro, trovato con grande fatica, anche dopo aver conseguito importanti titoli di studio o obiettivi professionali.

Per tutto ciò le donne guadagnano meno, più in generale perché lavorano meno ore retribuite, sono occupate in settori a basso reddito o sono meno rappresentate nei livelli più alti delle aziende. Ma anche, semplicemente, perché ricevono in media salari più bassi rispetto agli uomini per fare lo stesso lavoro. Secondo i dati delle Nazioni Unite, nel mondo le donne guadagnano in media il 23% in meno degli uomini. In sostanza il fenomeno del gender pay gap sarebbe il più grande furto della storia: non vi sono distinzioni di aree, settori, età o qualifiche né un solo paese in cui le donne abbiano gli stessi stipendi degli uomini. La differenza di salario tra uomini e donne aumenta in relazione all'età, soprattutto quando le donne hanno figli. Malgrado l'inserimento delle donne nel mercato del lavoro negli ultimi decenni, il numero di donne attive resta molto inferiore a quello degli uomini, inoltre spesso le donne lavorano meno ore. Una continua prova di



sopravvivenza in cui, al netto della scelta delle donne, si contano meno possibilità di carriera, meno soldi in busta paga rispetto al collega maschio, meno tutele in maternità.

Una disuguaglianza che interessa i portafogli femminili dalle prime paghette fino alla pensione e che in Italia nel settore privato si attesta sul 17,9% di differenza. Dal 2009 ad oggi l'occupazione femminile italiana è cresciuta di 3 punti percentuali, dal 46,4% al 49,7%. Un numero molto basso e, quel che è peggio, inferiore alla media Europea. Negli ultimi 50 anni l'Italia ha visto crescere l'occupazione femminile in linea con gli altri Paesi europei. Tale crescita è stata però determinata principalmente dal fatto che il Paese partiva da una situazione notevolmente arretrata. Si poteva pensare ad un'accelerazione più importante negli ultimi dieci anni, cosa che purtroppo non è avvenuta.

Inoltre, accedere al mondo del lavoro non comporta uguali possibilità di

crescita professionale. In Italia esiste un problema di accesso alle posizioni di vertice per le donne, il cosiddetto soffitto di cristallo. I numeri si commentano da soli: solo il 28% dei manager delle aziende italiane è donna. Una voglia di cambiamento è emersa grazie alla legge Golfo-Mosca, che ha permesso che il 33,5% dei membri dei Consigli di amministrazione del-

gran fatica la Fit-Cisl cerca da tempo di far passare un cambiamento culturale, in cui l'organizzazione del lavoro deve tener conto che le esigenze di cura della famiglia non sono e non devono essere esclusivo appannaggio delle donne, si continua ad affermare, spesso come dato assoluto, l'equazione produttività-presenza. Ciò comporta, in considerazione del fatto che

Al netto di tutte le difficoltà oggettive, molto possono fare le donne stesse approcciandosi alle necessità di cura in modo diverso, gestendo e scegliendo per una condivisione delle responsabilità familiari

sono le donne, le lavoratrici, ad assentarsi di più dal lavoro per prendersi cura di bambini e anziani, un'inevitabile gap salariale anche a parità di

le società italiane quotate oggi siano donne. Nonostante ciò le donne non riescono ad accedere alle posizioni di vertice, che sono quelle più remunerative e, a parità di posizione, le donne in media percepiscono meno degli uomini: una duplice discriminazione, quindi. Le donne dirigenti guadagnano in media il 9,6% in meno degli uomini, così come le donne impiegate, che hanno uno stipendio del 9,4% inferiore rispetto ai loro colleghi.

lavoro e mansione. La discriminazione non è poi solo e soltanto economica, ma anche legata agli impedimenti di prosecuzione di carriera, se l'avanzamento della stessa è in funzione esclusivamente della presenza. Se ormai è assodato, per una espressa previsione di legge, che le assenze per maternità obbligatoria devono essere considerate utili a tutti gli effetti sia in termini economici che di carriera, sta di fatto per esempio che una distribuzione della produttività che escluda il periodo di astensione facoltativa dal lavoro (congedo parentale), piuttosto che le assenze per accudire un familiare disabile, pur non essendo vietato espressamente dalla legge, anche se alcune sentenze hanno riconosciuto la configurazione di una discriminazione, determina quel gap salariale di cui stiamo parlando.

Questo divario ha origine sin dall'infanzia: il 53,1% dei ragazzi fra i 14 ed i 17 anni riceve regolarmente una paghetta contro il 42,1% delle ragazze. Questa pratica familiare insegna alle ragazze che il denaro è più un regalo o un premio mentre per i ragazzi invece è un lusso regolare di cassa. Questa differenza si rafforza con la laurea e il primo lavoro. I dati infatti mostrano che a un anno dalla laurea le donne guadagnano il 17,3% in meno rispetto ai ragazzi, mentre a 5 anni dalla laurea il 13,9% in meno. La conseguenza naturale è che anche in pensione le donne prenderanno meno degli uomini. Per entrare nel particolare, la pensione delle donne è il 28,6% più bassa rispetto a quella degli uomini.

Certo non è semplice quando si parla di mansioni di tipo operativo misurare la produttività con sistemi di diversi dalla pura presenza, ma lo sforzo, anche contrattuale, va fatto nel senso di far comprendere, per esempio, che la produttività aumenta anche con un diverso approccio organizzativo che preveda l'affermarsi del principio secondo cui l'introduzione di strumenti e sistemi organizzativi del lavoro diretti a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovendo la condivisione delle responsabilità familiari, di fatto tende a far dimi-

nuire i tassi di assenteismo.

In sostanza, partecipazione, collaborazione, dialogo, contrattazione e flessibilità organizzativa rappresentano gli strumenti per contribuire ad agevolare l'ingresso e per garantire una presenza dignitosa delle donne nel mercato del lavoro. In questo senso si può contribuire sicuramente in modo importante per individuare valide soluzioni al problema, ma bisogna anche fare i conti con il fattore culturale che condiziona le scelte delle donne. Infatti, riassumendo, seppure è oggettivamente inconfutabile che tra le cause determinanti ci siano la presenza di discriminazioni, l'assenza di strumenti volti a conciliare vita/lavoro, la non valorizzazione del lavoro femminile, dall'altro non bisogna trascurare quel fattore culturale che ha determinato, consolidando nel tempo lo stereotipo, di assegnare principalmente, se non esclusivamente alle donne i compiti di cura.

Questo per dire che, al netto di tutte le difficoltà oggettive, molto possono fare le donne stesse approcciandosi alle necessità di cura in modo diverso, gestendo e scegliendo per una condivisione delle responsabilità familiari. In questo approccio di cambiamento, chiaramente, le donne non devono essere sole e hanno bisogno di compagni che condividano tale impostazione. In questo modo, insieme, partendo dal nucleo familiare, si potrebbe non solo contribuire in modo determinante per superare le criticità descritte per le donne di oggi, ma fare molto anche per le donne di domani, in termini educativi, trasmettendo alle generazioni future, che osservano e apprendono dai modelli comportamentali dei genitori, l'affermarsi di un modello in cui non sarà solo la mamma quella che si occupa di tutto, e così superare tutti gli ostacoli che limitano il raggiungimento della parità sostanziale tra i generi.