



ESSERE DONNE NON PAGA

A parità di ruolo, gli uomini *guadagnano* più di noi. Una cattiva “abitudine” che Paesi come *Islanda, Svizzera e Germania* hanno deciso di cambiare. *Per legge*

di MARIA TATSOS

LA DISCRIMINAZIONE comincia con la paghetta: da una ricerca svolta da Ipsos per Valore D, il 53,1 per cento dei maschi tra i 14 e i 17 anni ricevono regolarmente dai genitori una paghetta, contro il 42,1 per cento delle ragazzine, che devono sudarsi come ricompensa per un lavoretto. Dai ragazzi, invece, non si pretende nulla. È in famiglia che si gettano le basi di una mentalità sessista che si perpetua nel mondo del lavoro.

Il lavoro delle donne è pagato meno. È il *gender pay gap*, il differenziale retributivo di genere che anche l'Unione Europea sta combattendo. In Italia, per sensibilizzare su questo tema, Valore D (associazione di imprese che promuove la diversità, il talento e la leadership femminile) ha lanciato la campagna #NoPayGap.

Uno squilibrio che si evidenzia anche sulle pensioni. Ma non è un fenomeno solo italiano. Anuradha Seth, consigliera economica del Programma di sviluppo delle Nazioni Unite (Undp), ha definito questo differenziale, che si aggira intorno al 23 per cento in media nel mondo, come “il più grande furto della Storia”.

Persino in Islanda, dove negli ultimi dieci anni ben due donne sono state a capo del governo, il *gender pay gap* esiste. Per combatterlo una nuova legge impone alle aziende con oltre 25 dipendenti di rendere pubblico il dato aggregato dei salari per fasce. Obblighi simili ci sono anche in Svizzera, Germania e Inghilterra. E quando i dati trapelano, le donne non ci stanno più: Carrie Gracie, corrispondente della Bbc da Pechino, si



è dimessa dopo aver saputo che due terzi dei giornalisti più pagati in azienda (oltre 150 mila sterline, circa 170 mila euro annui) sono uomini. Paradossale il caso degli attori Claire Foy e Matt Smith, rispettivamente il principe Filippo e la regina Elisabetta nella serie televisiva *The Crown* di Netflix: la protagonista, è meno pagata di lui. E non è una novità: a Hollywood da anni le star denunciano di essere retribuite meno dei colleghi.

In Italia, in teoria, il gender pay gap non dovrebbe esistere. La Costituzione italiana garantisce il principio di parità salariale fra uomo e donna (art. 37), ribadito anche dall'art. 157 del trattato sul funzionamento dell'Unione Europea. Eppure, le statistiche parlano chiaro: il divario c'è. L'ultimo dato Eurostat indica il 16,3 per cento come media europea, facendo il confronto fra il salario orario degli uomini e delle donne. Il differenziale medio a svantaggio delle donne è più alto in Germania, Austria o Regno Unito, mentre in Italia si scende al 5,5 per cento. Da questi numeri sembriamo più bravi persino della Svezia e della Norvegia. «L'indicatore non dice molto sulla condizione delle donne nel mercato del lavoro, se preso da solo», commenta Silvia Sansonetti, ricercatrice alla Fondazione Brodolini e referente per l'Italia sui temi di genere e di pari opportunità per la Commissione Europea. «Sembra così virtuoso perché da noi il tasso di occupazione femminile è fra i più bassi d'Europa: 51,6 per cento, mentre la media europea è del 65,3 per cento. Peggio di noi, a livello di partecipazione femminile sul mercato del lavoro, c'è solo la Grecia. Le donne che lavorano sono le più istruite e motivate; le meno qualificate, che non lavorano affatto, non rientrano nelle statistiche».

OBIETTIVO FLESSIBILITÀ ORARIA

Altro fattore importante è il numero di ore lavorate dalle donne, che l'indicatore europeo non evidenzia perché basato sulla paga oraria. Fra le lavoratrici italiane il part-time incide per il 32,7 per cento. Si tratta spesso di una riduzione oraria involontaria, legata alla crisi. Ma di questo fenomeno, il differenziale retributivo di genere non dice nulla. Il 5,5 per cento, poi, non tiene conto delle differenze fra settore pubblico e privato. «Se però da questo dato si scorpora il settore pubblico, dove è vietato creare, in particolare in sede di contrattazione individuale, disparità di trattamento ingiustificate tra i

vari dipendenti, questo stesso dato sale al 17,9 per cento, in media i paesi europei», commenta Sandra Mori, presidentessa di Valore D. «Nel settore privato, le donne guadagnano un quinto in meno degli uomini».

Anche per chi ha un'istruzione universitaria la penalizzazione retributiva comincia dopo la laurea. Secondo il Rapporto 2017 di AlmaLaurea, il differenziale a cinque anni dal diploma è pari al 19 per cento a favore dei maschi: lo stipendio medio è di 1.637 euro contro i 1.375 delle donne. «Imporre alle aziende di misurare e rendere pubblico il dato per genere, ruolo e ore lavorate, può migliorare la situazione», commenta Mori. Sarebbe il primo passo verso una trasparenza che nel nostro Paese non c'è. «In Italia, solo per le aziende quotate in Borsa, esiste l'obbligo di una relazione sulla remunerazione dei consiglieri d'amministrazione, dei sindaci e dei dirigenti con responsabilità strategica», spiega Roberta Pierantoni, avvocatessa, che siede in diversi consigli di amministrazione di società quotate. «Il dato sui dirigenti è aggregato, non distinto per sesso». Se questa è la situazione nelle quotate, cioè nelle società con più obblighi di comunicazione, dalle altre aziende non trapela nulla. Il primo passo per eliminare il gender pay gap è una legge. Ma non è tutto. La discriminazione retributiva è legata anche a tanti stereotipi.

Le donne dirigenti sono in crescita, ma sono ancora poche (16,6 per cento nel settore privato). Figli e famiglia continuano a pesare sulle possibilità di carriera (e stipendio) della madre. La flessibilità oraria, uno dei punti del Manifesto di Valore D, aiuterebbe. Dove il lavoro è misurabile sui risultati, perché non consentire più libertà? «Ho lavorato da casa, recuperando ore di notte e nei weekend, ma sono riuscita a conciliare lavoro e famiglia», racconta Heejung Chung, sociologa e docente all'università del Kent. Asili aziendali, welfare, e una cultura che consideri normale il coinvolgimento dei padri lavoratori nelle attività di cura, favorirebbe le carriere delle donne. A incidere sul gender pay gap anche la capacità di negoziazione. Se le donne spesso accettano la prima offerta, gli uomini contrattano e ottengono stipendi più alti. Ma c'è chi, come Ellen Pao, da amministratrice delegata ad interim del sito Reddit, ha bandito le trattative sullo stipendio considerate un "gioco maschile". La soluzione? Guardare al merito e alla preparazione, ambiti in cui le ragazze eccellono. 

IN FRANCIA ARRIVANO LE MULTE

Dal 2022 le imprese francesi con più di 50 dipendenti e con un differenziale retributivo di genere non giustificabile pagheranno una multa che potrà arrivare fino all'1 per cento del monte salari. È una misura annunciata alla vigilia dell'8 marzo scorso. Anche Oltralpe, il Gender Pay Gap è una realtà e supera il 15 per cento secondo Eurostat, malgrado da 35 anni esista una legge che stigmatizza il fenomeno. Il piano di Parigi prevede anche un aumento dei controlli e l'uso di un software che aiuterà a identificare il differenziale retributivo di genere in seno alla stessa azienda. Dubbi da parte dei sindacati proprio su questo punto: lo strumento informatico dovrà rispondere a criteri oggettivi nazionali, che non devono essere lasciati all'arbitrio delle imprese.